Handlungskompetenzen nach der AEVO vom 21. Januar 2009:
Wissen zur Ausbildereignung in Fragen und Antworten

An Stelle eines Vorworts:

- **Ausbilder und Ausbilderinnen** brauchen - wenn sie im Einklang mit dem Berufsbildungsgesetz in anerkannten Berufen ausbilden wollen - neben entsprechendem Fachwissen auch berufs- und arbeitspädagogische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die sie ggf. nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) nachweisen müssen.
- **Die AEVO regelt** neben Geltungsbereich, Eignung und Handlungsfeldern auch den Nachweis der Eignung und das Zeugnis darüber. Außerdem gibt es Vorschriften über das Fortführen der Ausbildertätigkeit sowie Übergangsregelungen und das Inkrafttreten / Außerkrafttreten der Verordnung.
- **Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung** umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren in folgenden vier **Handlungsfeldern**:
- **1** Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
- **2** Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
- **3** Ausbildung durchführen
- **4** Ausbildung abschließen

Wie kann man diesen Text benutzen?

- **Der Text ist vielseitig verwendbar:** Zur Begleitung eines AdA-Kurses, zur Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung und als Hilfestellung bei der Ausbildungstätigkeit.
  Um das zielgerechte Lernen zu erleichtern, wurden die relevanten Informationen in Form von **Fragen und Antworten** formuliert und in Struktur und Reihenfolge **nach der AEVO geordnet**.
- **Vorschlag zum Lesen und Lernen:** Gehen Sie die Seiten in der vorgegebenen Reihenfolge durch und versuchen Sie die jeweiligen Fragestellungen zunächst mit Ihren eigenen Worten zu beantworten. Blättern Sie anschließend weiter, um die vorgegebenen Antwortvorschläge nachzulesen.
  Natürlich können Sie auch aus der Textleiste unmittelbar einzelne Fragestellungen auswählen und so in beliebiger Reihenfolge durch den Text springen.
  Ggf. können Sie auch über die Suchfunktion des Acrobat-Reader passende Fragen und Antworten finden.
- **Alles wurde mit der gebotenen Sorgfalt erstellt.** Eine Haftung für Vollständigkeit, Richtigkeit und etwa daraus entstehende Nachteile oder Schäden ist jedoch ausgeschlossen.
  Wenn im Text aus Vereinfachungsgründen meist männliche Wortformen verwendet werden, so sind dennoch stets Damen & Herren angesprochen.
- **Viel Erfolg.**

1 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 1. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 1) erfüllen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 1. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 1) erfüllen?

- Ausbildungsvoraussetzungen **prüfen**
- Ausbildung **planen**

1.1 Was müssen Ausbilder noch vor Prüfung der Ausbildungsvor-aussetzungen klären?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.1 Was müssen Ausbilder noch vor Prüfung der Ausbildungs-voraussetzungen klären?

- Die **Vorteile** betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen.
- Den **Nutzen** betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen.

1.1.1 Worin besteht der Vorteil betrieblicher Ausbildung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.1.1 Worin besteht der Vorteil betrieblicher Ausbildung?

- **Ausbildungsplätze** entsprechen der eigenen betrieblichen Wirklichkeit; Lernen und Arbeiten erfolgen in der betrieblichen, geschäftlichen Realität.
- **Ausbildungsverlauf** kann an den Geschäftsverlauf angepasst werden; betriebsinterne Vorstellungen zum Ausbildungsverlauf können eingebracht werden.
- **Ausbildungsgerechte Unterweisung** und Beschäftigung sind eng miteinander verknüpft; Ausbildung bringt auch Erträge.
- **Mitarbeiterbetreuung** und Betreuung der Auszubildenden im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung können frühzeitig aufeinander abgestimmt werden.
- **Ausbildungsmaterialien** können weitgehend dem eigenen Geschäft entnommen werden.

1.1.2 Worin besteht der Nutzen einer betrieblichen Ausbildung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.1.2 Worin besteht der Nutzen einer betrieblichen Ausbildung?

- **Nachwuchsgewinnung:** Ausbildung bringt unternehmensbezogen qualifizierte Mitarbeiter.
- **Abteilungen als "Abnehmer"** ("Kunden") für Ausgebildete werden von Anfang an in das Ausbildungsgeschehen einbezogen und lernen ihren Nachwuchs frühzeitig kennen.
- **Positives Unternehmens-Image**, denn betriebliche Ausbildung ist ein Zeichen gesellschaftspolitischer Verantwortung.

1.1.3 Weshalb kann betriebliche Ausbildung vorteilhaft sein?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.1.3 Weshalb kann betriebliche Ausbildung vorteilhaft sein?

- Betriebliche Ausbildung findet - im Gegensatz zu einer schulischen Ausbildung - i.d.R. in der **Arbeitswirklichkeit,** an Ausbildungs-Arbeitsplätzen und nur ergänzend in Unterrichtsräumen (Schulungsräume, Besprechungszimmer, Lehrlingszimmer, Lehrwerkstatt etc.) statt. Erst dadurch können sich die Vorteile betrieblicher Ausbildung entfalten.

1.1.4 Worin zeigt sich der Nutzen einer betrieblichen Ausbildung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.1.4 Worin zeigt sich der Nutzen einer betrieblichen Ausbildung?

- Bei den Nutzenbetrachtungen einer Ausbildung werden zuweilen sog. Opportunitätskosten ins Feld geführt, d.s. Kosten (Ersparnisse), die etwa entstehen durch
  >anforderungsgerechteren Nachwuchs nach der Ausbildung,
  >verkürzte Einarbeitungszeiten,
  >geringere Fluktuation,
  >weniger Risiko personeller Fehleinschätzungen,
  >verbessertes Firmenimage wegen Ausbildung
  o. Ä.
- **Kostenarten einer betrieblichen Berufsausbildung** sind u.a.:

  >Die Personalkosten der Auszubildenden (z.B. Ausbildungsvergütungen, Sozialkosten)

  >Die Personalkosten für das Ausbildungspersonal (z.B. für hauptberufliche / nebenberufliche interne / externe Ausbilder),

  >Anlage- und Sachkosten (z.B. für Ausbildungsarbeitsplätze, Lehrwerkstatt, innerbetrieblichen Unterricht)

  >Sonstige Kosten z.B. für Lehrmaterial, Reisekosten, Gebühren, Berufs- / Schutzkleidung und die Ausbildungsverwaltung .
- **Finanzierung:** Kosten für eine Berufsausbildung werden i.d.R. durch die Unternehmen finanziert. Der schulische Teil (Berufsschule) einer dualen Ausbildung (Lehre) wird grundsätzlich durch die öffentliche Hand (Länder, Gemeinden) finanziert.

1.2 Welche Rahmenbedingungen müssen bei der Ausbildungs bedarfsplanung berücksichtigt werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.2 Welche Rahmenbedingungen müssen bei der Ausbildungs bedarfsplanung berücksichtigt werden?

- **Rechtliche** Voraussetzungen und Regelungen
- **Tarifvertragliche** Vereinbarungen und Konditionen
- **Betriebliche** Gegebenheiten und Möglichkeiten

1.2.1 Welche rechtlichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.2.1 Welche rechtlichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- Die Prinzipien des Dualen Systems
- Ausbildungsordnungen angestrebter Ausbildungsberufe
- Berufsbildungsgesetz
- Betriebsverfassungsrecht
- Tarifvertragsrecht
- Arbeitsvertragsrecht
- Arbeitsförderungsgesetz
- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Arbeitszeitordnung
- Sozialversicherung
- Unfallschutz, Gesundheitsschutz
- Mutterschutz
- Bundeserziehungsgeldgesetz

etc.

1.2.2 Welche tarifvertraglichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.2.2 Welche tarifvertraglichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- **Tarifvertragliche Regelungen** z.B. zu Ausbildungsvergütungen, Arbeitszeit, Urlaub
- **Beteiligungsrechte des Betriebsrats** in der Berufsbildung, in sozialen und personellen Angelegenheiten
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung**
- **Betriebsvereinbarungen** mit Bezug zur Berufsausbildung

1.2.3 Welche betrieblichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.2.3 Welche betrieblichen Rahmen-bedingungen können bei der Ausbildungs-planung eine Rolle spielen?

- **Planung und Durchführung** einer geordneten Ausbildung ergeben sich weitgehend aus den Grundelementen des dualen Systems und den damit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten der dualen Partner (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule).
- **Einordnung der Ausbildungsthemen** in die betriebliche Organisation, der Einsatz von geeigneten Fachleuten und die Abdeckung der Ausbildungskosten.
- **Für die Ausbildung geeignete Abteilungen** bzw. Stellen an denen die jeweiligen Ausbildungsinhalte bzw. Ausbildungs-Lernziele vermittelt werden können (Lernorte).
- **Fachleute zuordnen.** Zusätzlich zu den inhaltlich organisatorischen Entscheidungen müssen die Ausbildungsthemen auch personen-bezogen zugeordnet werden, damit die Auszubildenden jeweils kompetente Ansprechpartner haben.
- **Zusammenarbeit von Ausbilder und Abteilungen**. Da die betriebliche Ausbildung - im Gegensatz zu einer schulischen Ausbildung - i.d.R. in der Arbeitswirklichkeit, an Ausbildungs-Arbeitsplätzen und nur ergänzend in Unterrichtsräumen (Schulungsräume, Besprechungszimmer, Lehrlingszimmer, Lehrwerkstatt etc.) stattfindet, ist es dringend erforderlich, dass mit den einschlägigen betrieblichen Abteilungen enger Kontakt gehalten wird.

1.3 In welcher Weise werden Ausbildungs-voraussetzungen und Ausbildungs-planungen von übergeordneten Systemen beeinflusst?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.3 In welcher Weise werden Ausbildungs-voraussetzungen und Ausbildungs-planungen von übergeordneten Systemen beeinflusst?

- **Struktur** des Berufsbildungssystems
- **Schnittstellen** zwischen Berufsbildung und allgemeiner Bildung

1.3.1 Wodurch ist das deutsche Berufsaus-bildungssystem charakterisiert?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.3.1 Wodurch ist das deutsche Berufsaus-bildungssystem charakterisiert? (1)

- **Die Wertigkeit von Bildungsgängen und Abschlüssen** wird in besonderem Maße von den Qualifikations-Erfordernissen der Wirtschaft bestimmt, denen auf der anderen Seite die staatlichen Möglichkeiten hinsichtlich Kapazitäten und Finanzierung gegenüberstehen.
- **Zugangsberechtigungen** im Bildungssystem. Für jeden Bildungsgang gelten Zugangsvoraussetzungen. Diese werden für Schulen und Hochschulen von den Kultusbehörden der Länder; für firmenbezogene Ausbildungs- / Fortbildungsgänge durch die jeweiligen Unternehmen festgelegt. Im dualen System gibt es keine öffentlichen Zugangsvorschriften.
- **Bildungswege im dualen System**. Der Grundgedanke des dualen Systems besteht in der systematischen Verknüpfung der beiden Lernorte Betrieb (“Praxis") und Schule (“Theorie"). Insbesondere für den “Lernort Schule" gibt es dabei unterschiedliche Realisierungsansätze verbunden mit verschiedenen Ablaufformen und ggf. auch unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.1 Wodurch ist das deutsche Berufsaus-bildungssystem charakterisiert? (2)

- **Bildungswahlverhalten:** Unser Bildungssystem ist hinsichtlich Durchlässigkeit so gestaltet, dass es möglich ist, einmal getroffene Bildungsentscheidungen später noch korrigieren zu können, d.h. Entscheidungen im Kindesalter bezüglich eines Schultyps oder eines Ausbildungsweges können durchaus in späteren Jahren verändert werden. Es müssen jedoch ggf. Eingangsvoraussetzungen (Noten, Prüfungen), Ausbildungskapazitäten, Übertrittsvorschriften beachtet werden. Es ist auch grundsätzlich möglich, einen bestimmten Schulabschluss in fortgeschrittenem Alter nachzuholen.
- **Berufschancen / Aufstiegschancen:** Anders als beim öffentlichen Dienst gibt es in der sog. freien Wirtschaft keine vorgezeichneten beruflichen Laufbahnen mit dazu vorgeschriebenen Bildungs- / Eingangsvoraussetzungen gibt. Wenn auch unterschiedlich hohe Anfangsgehälter für die Berufsanfänger bezahlt werden, ist die berufliche Entwicklung insbesondere von der individuellen Leistung und den jeweiligen Möglichkeiten im Unternehmen abhängig.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.1 Wodurch ist das deutsche Berufsaus-bildungssystem charakterisiert? (3)

- **Grundvarianten dualer Ausbildung:**

  >Betriebliche Ausbildung + Berufsschule; Abschlussprüfung gem. Ausbildungsordnung vor der zuständigen Stelle (=Normalform)

  >Betriebliche Ausbildung (+ Berufsschule) + zusätzliche Lehrgänge bei einer "Akademie" / Hochschule o. Ä.; Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle + zusätzliche Prüfung für einen höherwertigen Abschluss (z.B. Industriekaufmann und Betriebswirt)

  >Betriebliche Ausbildung + Berufsakademie; Abschlussprüfung gem. Statuten der Berufsakademie

  >Studium an einer geeigneten Hochschule mit systematischen Praxisteilen; Hochschul-Abschluss (Bachelor, Master, Diplom etc.), ggf. zusätzlich entsprechende Prüfung vor der zuständigen Stelle

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (1)

- **Das Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland** ist primär vertikal orientiert, d.h., die verschiedenen Schultypen bauen hierarchisch aufeinander auf. Eine horizontale Orientierung zeigt sich z.B. in einem Gesamtschulsystem.
- **Ein hohes Maß an Durchlässigkeit**. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Zugangsvoraussetzungen (Übergangskurse, Ergänzungsunterricht) ist es möglich, sowohl zwischen verschiedenen Schultypen (vertikal) als auch zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen (horizontal) zu wechseln. Einmal getroffene Bildungsentscheidungen sind also weitgehend korrigierbar.
- **Das gegliederte Schulwesen** ermöglicht nach dem Besuch bestimmter Jahrgangsstufen die Wahl verschiedener Schullaufbahnen. Eine Berufsausbildung kann sowohl in schulischer Form oder als duale Ausbildung angelegt sein.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (2)

- **Allgemeinbildende Schulen**

  >Grundschule: Sie vermittelt - ggf. im Anschluss an den Kindergarten - grundlegende Inhalte für späteres Lernen. Jahrgangsstufen 1– 4

  >Hauptschule: Sie vermittelt grundlegende Allgemeinbildung, die verstärkt auf praxisbezogenes Lernen ausgerichtet ist. Jahrgangsstufen 5 - 9 (Hauptschulabschluss). Wer sich am Endeder Hauptschule einer besonderen Prüfung unterzieht, kann dadurch den sog. Qualifizierenden Hauptschulabschluss erreichen.

  >Realschule: Sie bietet jungen Menschen mit Interesse an theoretischen Fragen und praktischen Neigungen in drei Ausbildungsrichtungen (mathematisch-naturwissenschaftlich-technisch; wirtschaftlich; musisch / hauswirtschaftlich / sozial) die Möglichkeit zu einem mittleren Schulabschluss (“Mittlere Reife"). Jahrgangsstufen 7-10.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (3)

>Gymnasium: Es vermittelt - aufbauend auf der Grundschule - eine vertiefte Allgemeinbildung, führt zum Abitur und verleiht die allgemeineHochschulreife. Breites Fächerprogramm (sprachlich künstlerisch; mathematisch naturwissenschaftlich; gesellschaftswissenschaftlich) in verschiedenen Ausbildungsrichtungen (z.B. Humanistisches G.; Neusprachliches G.; Musisches G.; Wirtschaftswissenschaftliches G.) Jahrgangsstufen 5 - 13.

>Gesamtschule: Sie ist die Zusammenfassung der obigen Schultypen. Ziel: verbesserte Chancengleichheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems. Verschiedene Organisationsformen (Kooperative / integrierte Form).

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (4)

- **Berufsbildende Schulen**

  >Berufsschule: Sie ist Teil des dualen Systems. Vorwiegende Aufgabe ist die Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse und Förderung der Allgemeinbildung. Fachklassen für verwandte Ausbildungsberufe. Berufsschule dauert i.d.R. so lange wie die Ausbildung im Betrieb (2 - 3 1/2 Jahre). Verschiedene Organisationsformen (Teilzeitunterricht, Vollzeitunterricht, Blockunterricht).

  >Berufsgrundschule, Berufsgrundschuljahr: Sie vermittelt vor der eigentlichen dualen Ausbildung (Lehre) Grundkenntnisse in einem Berufsfeld. Die Berufsschule übernimmt hier zusätzlich die fachpraktische Ausbildung, die sonst im Betrieb erfolgt. Anrechnung auf die anschließende Ausbildungszeit (Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungs-Verordnungen).

  >Berufsfachschule: Sie vermittelt eine abgeschlossene Berufsausbildung oder bereitet auf eine Berufsausbildung / Berufstätigkeit vor. Vielfältige Ausbildungsrichtungen (z.B. technisch, gewerblich, gestalterisch, kaufmännisch, hauswirtschaftlich, gastgewerblich, sozialpflegerisch; Gesundheitswesen). Sie ist ein- oder mehrjährig.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (5)

>Fachoberschule: Sie vermittelt nach einem mittleren Schulabschluss allgemeine, fachtheoretische und fachpraktische Kenntnisse. Verschiedene Ausbildungsrichtungen (Technik, Agrarwirtschaft, Wirtschaft / Verwaltung, Sozialwesen, Gestaltung). Als Vollzeit- oder Teilzeitform. Jahrgangsstufen 11 und 12. Führt zur Fachhochschulreife (“Fachabitur").

>Berufsaufbauschule: Sie führt - nach abgeschlossener Berufsausbildung - über die Berufsschule hinaus, durch eine allgemeine und fachtheoretische Bildung zur Fachschulreife (mittlerer Schulabschluss). In Vollzeit oder Abendunterricht.

>Sonderformen in Einzelnen Ländern - Beispiel Berufsoberschule: Sie führt (z.B. in Bayern) nach einem mittleren Schulabschluss und abgeschlossener Berufsausbildung in mindestens zwei Jahrgangsstufen zur fachgebundenen Hochschulreife. Mit einer Ergänzungsprüfung kann auch die allgemeine Hochschulreife erworben werden. Verschiedene Ausbildungsrichtungen (Technik, Agrarwirtschaft, Wirtschaft, Hauswirtschaft und Sozialpflege).

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (6)

- **Tertiäre Bildungseinrichtungen**

  >Hochschulen / Universitäten: z.B. Universitäten, Technische Hochschulen, Gesamthochschulen, Fernuniversität, Hochschulen für Medizin, Kirchliche Hochschulen, Pädagogische Hochschulen mit zahlreichen Studiengängen bzw. Fachrichtungen (z.B. Geisteswissenschaften, Rechtswissenschaft, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften).

  >Gesamthochschulen: verbinden die Aufgaben in Forschung, Lehre und Studium der verschiedenen Hochschularten. Charakteristisch für G. sind integrierte Studiengänge.

  >Fachhochschulen: Sie bieten ein stärker anwendungsbezogenes, auf eine berufliche Tätigkeit ausgerichtetes Studium. Verschiedene Studiengänge (z.B. Betriebswirtschaft, Elektrotechnik, Wirtschaftsingenieurwesen), meist mit vorgeschriebenen Praktika / Praxissemestern. Einzelne Fachhochschulen bieten ein Studium im Praxisverbund (z.B. kooperative Ingenieurausbildung). Dabei werden betriebliche Ausbildung und FH-Studium miteinander kombiniert.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.3.2 Welche Schnittstellen sind im deutschen Berufsbildungs-system für die Berufsausbildung von Bedeutung? (7)

>Verwaltungs- und Wirtschafts-Akademien: Ursprünglich als Weiterbildungsinstitution für den öffentlichen Dienst konzipiert, bieten die VWA'n nunmehr an zahlreichen Standorten kaufmännisch betriebswirtschaftliche Sonder-Ausbildungsgänge für Abiturienten (Kombination von kaufmännischer betrieblicher Ausbildung / Lehre und Studium). Abschlussbezeichnung: Betriebswirt (VWA).

>Berufsakademien: Sie bieten mit ihren staatlichen Studienakademien (insbesondere in Baden-Württemberg und in Schleswig-Holstein) Abiturienten die Möglichkeit zu einer praxisbezogenen Ausbildung (Kombination von betrieblicher Ausbildung und Studium unter einem besonderen Ausbildungsvertrag).

1.4 Wodurch kann bei der Ausbildungs-planung bestimmt werden welche Qualifikationen Nachwuchskräfte haben sollen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.4 Wodurch kann bei der Ausbildungs-planung bestimmt werden welche Qualifikationen Nachwuchskräfte haben sollen?

- **Begründung** verdeutlichen, weshalb in einem bestimmten Ausbildungsberuf ausgebildet werden soll
- **Entscheidung**, in welchen Ausbildungsberufen ausgebildet werden soll

1.4.1 Welche Art von Ausbildungs-berufen gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.4.1 Welche Art von Ausbildungs-berufen gibt es?

- **Unter "Ausbildungsberufen" versteht man** im Allgemeinen solche, deren Ausbildung durch eine Ausbildungsordnung (Rechtsverordnung) staatlich geregelt bzw. anerkannt ist.
- **Unter "Erwerbsberufen" versteht man** solche, die sich in der betrieblichen Praxis entwickelt haben und deren Ausübung nicht unmittelbar durch eine geregelte Berufsausbildung erreicht werden kann oder deren Ausbildungsinhalte branchen- oder firmenspezifisch d.h. nicht staatlich anerkannt sind.
- **Eine Ausbildung bietet** in der Regel eine breite Grundbildung, wie sie als Qualifikation für den Einstieg in den jeweiligen Beruf erforderlich ist. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung findet dabei - im Gegensatz zur Berufsschule - bereits eine erste unternehmensbezogene Ausprägung ("Spezialisierung") der Inhalte statt.
- **Eine weitergehende Spezialisierung** auf bestimmte Tätigkeitsgebiete kann im Hinblick auf den späteren beruflichen Einsatz durchaus bereits während der Ausbildung stattfinden; allerdings muss sichergestellt sein, dass die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte uneingeschränkt vermittelt werden. Im Allgemeinen findet eine Spezialisierung (d.h. Wissensvertiefung bei Reduzierung der Wissensbreite) im Rahmen der Berufstätigkeit bzw. einschlägigen Weiterbildungsmaßnahmen statt.

1.4.2 Wovon kann es abhängen, in welchen Ausbildungs-berufen ein Betrieb ausbildet?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.4.2 Wovon kann es abhängen, in welchen Ausbildungs-berufen ein Betrieb ausbildet?

- **Erwartungen der Auszubildenden** an Ausbildung und Ausbilder
- Bei der Wahl geeigneter Ausbildungsberufe ist nicht der gegenwärtige **Fachkräftebedarf** ausschlaggebend, sondern der zukünftige, denn dem Betrieb stehen erst nach etwa 2-5 Jahren die ausgebildeten Fachkräfte zur Verfügung. Ausbildung bedeutet deshalb für den Betrieb eine Investition, die sich erst mittelfristig rentieren wird.
- Die Auswahl der Ausbildungsberufe sollte sich deshalb auch an der **mittelfristigen Unternehmensplanung** orientieren. Die Frage nach absehbaren technischen Entwicklungen, die den Bedarf beeinflussen können, spielt dabei eine erhebliche Rolle.
- Sachliche, fachliche, personenbezogene **Gegebenheiten im Ausbildungsbetrieb**.

1.5 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Betrieb vorschriftsmäßig ausbilden kann?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.5 Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit ein Betrieb vorschriftsmäßig ausbilden kann?

- **Eignung des Betriebes** für die Ausbildung im angestrebten Ausbildungsberuf
- **Möglichkeiten für Maßnahmen außerhalb** der Ausbildungsstätte sofern dies erforderlich ist

1.5.1 Wodurch wird die Eignung eines Betriebes für die Ausbildung bestimmt?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.5.1 Wodurch wird die Eignung eines Betriebes für die Ausbildung bestimmt?

- Persönliche, fachliche Eignung des **Ausbildungspersonals** sowie fachliche und räumliche Eignung der **Ausbildungsstätte.**
- **Geeignete Ausbildungsarbeitsplätze,** für jeden Auszubildenden, in jeder Ausbildungsstation
- **Ausreichendes Lehr- und Lernmaterial** zu allen ausbildungsrelevanten Themen
- **Entsprechende Anzahl qualifizierter Fachkräfte** in allen Ausbildungsstellen zur Unterrichtung / Unterweisung / Betreuung
- **Lehrwerkstatt (Ausbildungsecke, Lerninsel)** mit entsprechender Einrichtung (Maschinen, Vorrichtungen, Werkzeuge; Anschauungs- und Übungsmaterial)
- **Schulungsraum** mit pädagogisch zweckmäßiger Einrichtung (Möblierung, Instruktionstechnologie)

1.5.2 In welchen Fällen sind Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes nötig?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.5.2 In welchen Fällen sind Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes nötig?

- Nicht in jedem Fall können **alle erforderlichen Ausbildungsinhalte** im selben Ausbildungsbetrieb vermittelt werden. Da jedoch die Verpflichtung zu vollständiger Ausbildung besteht, müssen ggf. Stellen außerhalb des eigenen Ausbildungsbetriebes in den Ausbildungsverlauf einbezogen werden. Je nach organisatorischer Einbindung spricht man dann von außerbetrieblicher oder überbetrieblicher Ausbildung.
- **Verpflichtung zum Schulbesuch** (Berufsschule) im Rahmen des dualen Ausbildungssystems oder eines dualen Studiums (Hochschule o.ä.).
- **Überbetrieblich** meint im Allgemeinen die Einbeziehung von Betrieben und Institutionen (Kammern, Fachverbände) im Rahmen eines Ausbildungsganges.
- **Außerbetrieblich** meint hier die Einbeziehung mehrerer Ausbildungsbetriebe (Ausbildungsstandorte) z.B. den Verbund von Stammbetrieb und Patenbetrieben, wobei jedem Partner ein bestimmter Ausbildungsteil / Ausbildungsabschnitt (Grundbildung, Fachbildung, bestimmte betriebliche Aufgaben) zugeordnet werden kann.

1.5.3 Welche Möglichkeiten gibt es für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.5.3 Welche Möglichkeiten gibt es für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes? (1)

- **Als außerbetriebliche Ausbildung** bezeichnet man grundsätzlich die Nutzung von Ausbildungsstellen, außerhalb des im Berufsausbildungsvertrag festgelegten (Haupt-) Ausbildungsbetriebes. Dies können auch andere Betriebsstandorte (Niederlassungen o. Ä.) des eigenen Ausbildungsunternehmens sein.
- **Als zwischenbetriebliche Ausbildung** wird gelegentlich eine Ausbildungsform bezeichnet, bei der sich mehrere Ausbildungsbetriebe zusammengeschlossen haben, um die jeweils vorhandenen Ausbildungseinrichtungen gemeinsam, wechselseitig zu nutzen. D.h. die in einem Ausbildungsbetrieb nicht vorhandene aber gem. Ausbildungsordnung erforderliche Ausbildungsstelle wird beim Partnerbetrieb absolviert.
- **Als überbetriebliche Ausbildung** bezeichnet man grundsätzlich die Nutzung externer Institutionen, die für Auszubildende aus verschiedenen Ausbildungsbetrieben meist derselben Branche (z.B. der Bauwirtschaft, der Versicherungswirtschaft) gemeinsame Ausbildungsmaßnahmen (z.B. Zusatzunterricht; Praxis in überbetrieblichen Lehrwerkstätten) durchführen. In diesem Sinne ist auch die Berufsschule eine überbetriebliche Ausbildungsinstitution.

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.5.3 Welche Möglichkeiten gibt es für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes? (2)

- **Von Verbundausbildung** spricht man, wenn im Rahmen eines Ausbildungsvertrages mit einem Bildungsträger (z.B. IHK, Arbeitgeberverband, Branchenverband) mehrere Firmen bzw. Institutionen gemeinsam eine planvolle, systematische Ausbildung durchführen (z.B. als sog. kooperative Berufsausbildung; Ausbildungsverein). Die jeweiligen Beiträge zum Ausbildungsgeschehen und die Kostentragung werden durch besondere Vereinbarungen (Kooperationsvertrag) zwischen den Ausbildungspartnern geregelt.

1.6 Wodurch können Ausbildungs-chancen verbessert werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.6 Wodurch können Ausbildungs-chancen verbessert werden?

- **Berufsvorbereitende** Maßnahmen
- Betriebliche **Praktika**

1.6.1 Welche Möglichkeiten einer Berufs-ausbildungs-Vorbereitung gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.6.1 Welche Möglichkeiten einer Berufs-ausbildungs-Vorbereitung gibt es?

- **Festlegung eines Anforderungsprofils** für den gewählten Ausbildungsberuf:

  >Fachliche Anforderungen

  >Persönliche Anforderungen

  >Soziale Anforderungen

  >Methodische Anforderungen

- **Informationen zur Berufswahl** und Bewerbungstraining, z.B. zu

  >Bewerbungsschreiben

  >Lebenslauf

  >Zeugnisse und Bescheinigungen

  >Probearbeiten

  >Referenzen, Empfehlungen

  >Biografischer Fragebogen

  >Schriftliche Auswahlprüfung, Tests

  >Assessment-Center, Auswahlgespräche

  >Vorstellungsgespräch

  >Ärztliche Untersuchung

1.6.2 Worauf ist bei berufsvorbereitenden Maßnahmen besonders zu achten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.6.2 Worauf ist bei berufsvor-bereitenden Maßnahmen besonders zu achten?

- Individuell gestaltbare Maßnahmen zur **Berufsfindung** und zum gegenseitigen **Kennenlernen** von Ausbildungsstelle und Bewerber: Zu den Maßnahmen, welche die Berufsfindung unterstützen, gehören z.B. Betriebsbesichtigungen, Betriebserkundungen, Unterstützung bei Facharbeiten, Durchführung von Unternehmensplanspielen, Schülerprojekte, Ferienarbeit, Praktika, Schnupperlehre, ausbildungsbezogene Informationsveranstaltungen von Unternehmen. Die Berufsberatungsstellen können hier vermittelnd weiterhelfen. Die durchführenden Betriebe sollten deshalb entsprechende Angebote der zuständigen Agentur für Arbeit bekannt geben.
- **Werbung und Information** zum jeweiligen Ausbildungsangebot. Die Gewinnung von Auszubildenden kann auf sehr unterschiedlichen Wegen erfolgen (z.B. Anzeigen, persönliche Kontakte, diverse Anfragen); eine "erste Adresse" sollte die zuständige Agentur für Arbeit darstellen. Die dortige Berufsberatung hat einen guten Überblick über den Ausbildungsmarkt und frühzeitige Kontakte zu Schulabgängern.
- **Überbrückung von individuellen Ausbildungshindernissen** durch psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit. Besondere berufsvorbereitende Maßnahmen für spezielle Zielgruppen (Behinderte, Ausländer, Straffällige etc.) Ggf. finanzielle Beihilfen über die Bundesanstalt für Arbeit.

1.7 Welche personellen innerbetrieblichen Vorbereitungen sind vor Beginn einer Ausbildung zu treffen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.7 Welche personellen innerbetrieblichen Vorbereitungen sind vor Beginn einer Ausbildung zu treffen?

- **Festlegung** der an einer Ausbildung Mitwirkenden
- **Abstimmung** der Funktionen und Qualifikationen der an einer Ausbildung Mitwirkenden

1.7.1 Welches sind typische Aufgabengebiete für Ausbilder?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.7.1 Welches sind typische Aufgabengebiete für Ausbilder?

- **Nach der AEVO** werden Ausbilderkompetenzen zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in folgenden Handlungsfeldern geprüft:
  1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
  2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
  3. Ausbildung durchführen
  4. Ausbildung abschließen
- **Die Rollen des Ausbilders** bzw. die Erwartungen an diesen werden dabei u.a. durch Gesetze / andere Regelungen sowie das sich kontinuierlich wandelnden betrieblichen und persönlichen Umfelder bestimmt; z.B.
  1. Ausbilder als Vorbild (z.B. für individuelles und soziales Verhalten)
  2. Ausbilder als Moderator (z.B. bei gruppenbezogenen Methoden)
  3. Ausbilder als Koordinator (z.B. von Lernorten und Maßnahmen)
  4. Ausbilder als Lernberater (z.B. zur Förderung von Aktivität und Selbstkontrolle)
  5. Ausbilder als Vorgesetzter (z.B. mit geeigneten Führungsmitteln)
  6. Ausbilder als Fachmann (z.B. als Instruktor, Lehrender, Berater)
  7. Ausbilder als Personalentwickler (z.B. bei Einsatz und Förderung von Auszubildenden)
  8. Ausbilder als Interessenvertreter und Bezugsperson (z.B. gegenüber der Geschäftsleitung)

1.7.2 Welche Qualifikation brauchen betriebliche Ausbilder?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.7.2 Welche Qualifikation brauchen betriebliche Ausbilder?

- **"Qualifikation"** (situationsorientierte Betrachtungsweise) und **"Kompetenz"** (handlungsorientierte Betrachtungsweise). Beide Begriffe werden oft synonym verwendet.
- **Persönliche Qualifikation der Åusbilder**: Neben der durch das Berufsbildungsgesetz vorgeschriebenen “persönlichen Eignung" (vgl. BBiG § 20, Abs. 2), müssen Ausbilder - da sie u.a. pädagogische und psychologische Aufgaben wahrnehmen - über eine gefestigte Persönlichkeit mit untadeligen charakterlichen Eigenschaften und führungsbezogenen Fähigkeiten verfügen.
- **Berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation der Ausbilder:** Nachdem zu den Hauptaufgaben eines Ausbilders die Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten gehört, ist es fast selbstverständlich, dass Ausbilder über umfangreiches berufsbezogenes Wissen verfügen, wie es z.B. in einer einschlägigen Berufsausbildung erworben wird. Durch das vorgeschriebene Alter von 24 Jahren soll außerdem ein gewisses Maß an Berufserfahrung sichergestellt werden.
- **Bereitschaft zur Weiterbildung:** Um stets auf dem aktuellen Stand des Wissens zu sein und somit auch anforderungsgerecht ausbilden zu können, ist es unverzichtbar, dass Ausbilder bereit sind, sich entsprechend weiterzubilden ("life-long-learning"); eine Forderung, die ja auch an die Nachwuchskräfte gestellt wird

1.7.3 Welche Eignungs-anforderungen gibt es gem. Berufsbildungs-gesetz?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

1.7.3 Welche Eignungs-anforderungen gibt es gem. Berufsbildungs-gesetz? (1)

- **Einstellen zur Ausbildung:**
  Einstellen bedeutet, dass ein Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen wird, der Rechte und Pflichten der Beteiligten regelt. U.a. wird darin die Durchführung einer ordnungsgemäßen Ausbildung und der Einsatz von geeignetem Ausbildungspersonal versprochen. Einstellen darf, wer persönlich geeignet ist (§ 28 BBiG). Außerdem muss die Ausbildungsstätte geeignet sein (§ 27 BBiG)
- **Auszubildende ausbilden:**
  Der Begriff Ausbilden ist im BBiG nicht definiert. Im Sprachgebrauch bedeutet er die konkrete Durchführung der Ausbildung mit ihren Einzelheiten (u.a. die Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten). Im Sinne des Berufsbildungsgesetzes ist eher an leitende und überwachende Maßnahmen (u.a. sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, Zuweisung von Ausbildungsstellen, Kontrolle des Ausbildungserfolges) gedacht. Ausbilden darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist (§ 20 BBiG).

>>>>> weiter nächste Seite >>>>>

1.7.3 Welche Eignungs-anforderungen gibt es gem. Berufsbildungs-gesetz? (2)

- **Persönliche Eignung:**
  Nicht persönlich geeignet ist insbesondere, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder zugehörige Bestimmungen verstoßen hat (§ 29 BBiG). Im Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 25 JArbSchG) sind die Verbote der Beschäftigung durch bestimmte Personen geregelt; z.B. nach Freiheitsstrafe von mindestens zwei Jahren; nach vorsätzlicher Straftat zum Nachteil von Kindern oder Jugendlichen und Freiheitsstrafe von mehr als drei Monaten; nach Straftat gem. Betäubungsmittelgesetz oder Jugendschutzgesetz.
- **Fachliche Eignung:**
  Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind. (§ 30 Abs. 1 BBiG). Gemäß § 30 Abs. 2 BBiG besitzt die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, wer eine entsprechende Berufs-Abschlussprüfung oder eine entsprechende Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule bestanden hat und eine angemessene Zeit in seinem Beruf praktisch tätig gewesen ist.

2 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 2. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 2) erfüllen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 2. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 2) erfüllen?

- Ausbildung **vorbereiten**
- **organisatorische Aspekte** berücksichtigen
- **rechtliche Aspekte** berücksichtigen

2.1 Welche Grundlagen und Grundsätze sind bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes zu berücksichtigen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.1 Welche Grundlagen und Grundsätze sind bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes zu berücksichtigen?

- Grundlage ist die jeweilige **Ausbildungsordnung**
- Orientierung an berufstypischen **Arbeits- und Geschäftsprozessen**

2.1.1 Welches sind typische Inhalte einer Ausbildungsordnung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.1.1 Welches sind typische Inhalte einer Ausbildungsordnung?

- **Bezeichnung** des Ausbildungsberufes
- **Ausbildungsdauer** (nicht mehr als drei, nicht weniger als zwei Jahre)
- **Ausbildungsberufsbild** (Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind)
- **Ausbildungsrahmenplan** (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse)
- **Prüfungsanforderungen**

2.1.2 Welche Vorteile hat die Orientierung der Ausbildung an berufstypischen Prozessen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.1.2 Welche Vorteile hat die Orientierung der Ausbildung an berufstypischen Prozessen?

- **Der Mensch lernt**
  nicht nur zielgerichtet und gesteuert in speziellen Lernsituationen (= intentionales Lernen), vielmehr beeinflussen alle Ereignisse, Erlebnisse, Erfahrungen etc. - egal ob privat oder beruflich - unser Verhalten, d.h., wir lernen daraus eher zufällig (= situatives Lernen).
- Als Umkehrung dieser Erkenntnis kann man demnach für betriebliche Ausbildungszwecke gezielt geeignete Situationen schaffen oder vorhandene Situationen systematisch "auswerten" (= situationsorientiertes, offenes Lernen). Dazu müssen jedoch differenzierte Lernziele vorliegen und eine moderierende, beratende Betreuung gewährleistet sein, so dass die Auszubildenden wirklich eigene Selbstständigkeit praktizieren können.
- **Lernen am Arbeitsplatz** ermöglicht u.a. (Beispiele):
  Situationsbezogenes, aktuelles Fachwissen, Organisation, Abläufe, Verfahren, Berufliche Fertigkeiten, Umgang mit Arbeitsmitteln, Handlungsfähigkeit, Fähigkeit zum Wissenstransfer auf verschiedene Situationen, Geläufigkeit, Routine, Arbeitsgeschwindigkeit, Kommunikation, Zusammenarbeit, Konfliktbewältigung, Selbstständigkeit, Verantwortung, Zuverlässigkeit, Körperliche Anpassung / Gewöhnung an berufliches Arbeiten, Belastbarkeit, Stresskontrolle, Identifikation mit der Aufgabe und dem Unternehmen .

2.1.3 Welche unterschiedlichen Ausbildungspläne sind üblich?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.1.3 Welche unterschiedlichen Ausbildungspläne sind üblich? (1)

- **Ausbildungsrahmenplan:** Dieser Plan zeigt in didaktisch sinnvoller Reihenfolge und unter Angabe der Ausbildungsdauer (Wochen, Monate) für das jeweilige Themengebiet den vorgeschriebenen fachlichen und zeitlichen Gesamtzusammenhang der Ausbildung. Davon abgeleitet: die "sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung" als vorgeschriebene Anlage zum Berufsausbildungsvertrag.
- **Betrieblicher Ausbildungsplan; Ausbildungsgang:** Dieser Plan setzt den Ausbildungsrahmenplan unmittelbar auf die organisatorischen Gegebenheiten (Abteilungen, Stellen) des Ausbildungsbetriebes um. Er zeigt den für den jeweiligen Ausbildungsbetrieb gültigen Ausbildungsdurchlauf.
- **Versetzungsplan; individueller Ausbildungsplan:** Dieser Plan ist - bei mehreren Auszubildenden - für jeden Auszubildenden zu erstellen. Er nennt neben den Ausbildungsstellen (Abteilungen) bzw. Maßnahmen (Unterricht, Kurse) auch das jeweilige Datum für Beginn und Ende sowie die Namen der Ansprechpartner.
- **>>>>> weiter nächste Seite >>>>>**

2.1.3 Welche unterschiedlichen Ausbildungspläne sind üblich? (2)

- **Unterrichtsplan; Unterweisungsplan:** Wenn zusätzlich zum Berufsschulunterricht - evtl. auch anstelle des Berufsschul-unterrichts - innerbetrieblicher Unterricht (Informations-veranstaltungen, Einzel- / Gruppenunterweisungen, Lehrgänge, Kurse, Seminare) stattfinden soll, muss dieser inhaltlich und zeitlich in die gesamte betriebliche bzw. individuelle Ablaufplanung der Ausbildung eingepasst werden. Ein Hilfsmittel dazu ist der Unterrichtsplan.
- **Rahmenlehrplan der Berufsschule** enthält z.B.
  Allgemeine Lernziele für die Ausbildung im jeweiligen Beruf,
  Die zeitliche Verteilung der Unterrichtsthemen,
  Lernziele und Lerninhalte,
  Zeitrichtwerte für die einzelnen Unterrichtsfächer.

2.2 Welche Interessenvertretungen im Betrieb spielen hinsichtlich der Berufsausbildung von Auszubildenden eine Rolle?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.2 Welche Interessenvertretungen im Betrieb spielen hinsichtlich der Berufsausbildung von Auszubildenden eine Rolle?

- **Betriebsrat**
- **Jugend- und Auszubildenden-Vertretung**

2.2.1 In welchen Fällen hinsichtlich der Berufsausbildung hat der Betriebsrat besondere Rechte?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.2.1 In welchen Fällen hinsichtlich der Berufsausbildung hat der Betriebsrat besondere Rechte?

- Beteiligungsrechte des Betriebsrates **in sozialen Angelegenheiten** und Beteiligungsrechte des Betriebsrates **in personellen Angelegenheiten**, z.B.: Personalplanung, Ausschreibung von Arbeitsplätzen, Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlrichtlinien, Einzelmaßnahmen (Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung, Versetzung)
- **Beteiligungsrechte des Betriebsrates in der Berufsbildung**: Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung sowie über die Einrichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung, die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen müssen Arbeitgeber und Betriebsrat miteinander beraten. (§§ 96, 97 BetrVG).
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung:** In Betrieben mit mindestens fünf jugendlichen Arbeitnehmern (unter 18 Jahre) oder Auszubildenden (unter 25 Jahre) werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt. Zu den Aufgaben der JAV gehören u.a. Maßnahmen zur Berufsbildung beim Betriebsrat zu beantragen und Anregungen von Jugendlichen/Auszubildenden entgegenzunehmen. Die JAV kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine betriebliche Jugend- und Auszubildendenversammlung einberufen.

2.3 Wodurch kann man sicherstellen, dass Theorie und Praxis eines Ausbildungsberufes angemessen vermittelt werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.3 Wodurch kann man sicherstellen, dass Theorie und Praxis eines Ausbildungsberufes angemessen vermittelt werden?

- Eigene **Ausbildungsmöglichkeiten** analysieren
- **Zusammenarbeit** mit der Berufsschule
- **Kooperationsbedarf** ermitteln
- **Organisatorische Abstimmung** mit Kooperationspartnern
- **Inhaltliche Abstimmung** mit Kooperationspartnern

2.3.1 Welche Bedeutung hat „Kooperation“ im Rahmen einer Ausbildung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.3.1 Welche Bedeutung hat „Kooperation“ im Rahmen einer Ausbildung?

- **Zu den Vorgesetzten-Aufgaben eines Ausbilders gehört u.a. die Kooperation** mit den verschiedenen internen und externen beteiligten Personen, Stellen und Gremien der Ausbildung. Um eine insgesamt vollständige und erfolgreiche Ausbildung zu bewirken, ist es erforderlich, dass alle am Ausbildungsgeschehen Beteiligten ihre jeweiligen Ziele und Vorgehensweisen auf die gemeinsame Zielsetzung (qualifizierte Nachwuchskräfte) ausrichten.
- **Dies erfordert nicht zwangsläufig ein formalisiertes Abstimmungsverfahren**; vielmehr müssen die Beteiligten miteinander in Kontakt bleiben und gegenseitige Anliegen so weit wie möglich berücksichtigen: Sie müssen kooperieren. Neben der Zusammenarbeit mit den verschiedenen Personen und Stellen des eigenen Unternehmens ist auch die Kooperation mit Externen von Bedeutung - sowohl bei der Gestaltung "normaler" Ausbildungs-aufgaben als auch bei der Bewältigung von Problemen und Konflikten im persönlichen oder sachlichen Bereich.
- **Kooperation bei Ausbildungsschwierigkeiten:** Falls während der Ausbildung bei einem Auszubildenden Schwierigkeiten im Verhalten oder beim Lernen auftreten, die durch den Ausbilder nicht behoben werden können, kann auch der psychologische Dienst der Bundesagentur für Arbeit konsultiert werden. Diese Stelle ist im Übrigen für Eignungsuntersuchungen und -beratung im Zusammenhang mit der Berufswahl zuständig

2.3.2 Was ist bei der organisatorischen Abstimmung mit Kooperations-partnern in der Ausbildung von Bedeutung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.3.2 Was ist bei der organisatorischen Abstimmung mit Kooperations-partnern in der Ausbildung von Bedeutung?

- **Als “außerbetrieblich"** bezeichnet man grundsätzlich die Ausbildungsstellen, außerhalb des im Berufsausbildungsvertrag festgelegten Ausbildungsbetriebes. Dies können auch andere Betriebsstandorte (Niederlassungen o. Ä.) des Ausbildungs-unternehmens sein
- **Als “zwischenbetrieblich"** wird gelegentlich eine Ausbildungsform bezeichnet, bei der sich mehrere Ausbildungsbetriebe zusammen-geschlossen haben, um die jeweils vorhandenen Ausbildungs-einrichtungen gemeinsam, wechselseitig zu nutzen; d.h. die in einem Ausbildungsbetrieb nicht vorhandene aber gem. Aus-bildungsordnung erforderliche Ausbildungsstelle wird beim Partner-betrieb absolviert
- **Als “überbetrieblich"** bezeichnet man grundsätzlich externe Institutionen, die für Auszubildende aus verschiedenen Ausbildungs-betrieben meist derselben Branche (z.B. der Versicherungs-wirtschaft) gemeinsame Ausbildungsmaßnahmen (z.B. Zusatz-unterricht; Praxis in überbetrieblichen Lehrwerkstätten) durchführen. In diesem Sinne ist auch die Berufsschule eine überbetriebliche Ausbildungsinstitution
- **Von "Ausbildungsverbund"** spricht man, wenn im Rahmen eines Ausbildungsvertrages mit einem Bildungsträger mehrere Firmen bzw. Institutionen gemeinsam eine systematische Ausbildung durchführen (z.B. sog. Kooperative Berufsausbildung im Ausland).

2.3.3 Wie kann man die inhaltliche Abstimmung mit Kooperations-partnern bewerkstelligen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.3.3 Wie kann man die inhaltliche Abstimmung mit Kooperations-partnern bewerkstelligen?

- **Wesentlich für eine geordnete Ausbildung** ist neben der sachlichen Koordination eine entsprechend abgestimmte, ausgewogene Zeitplanung. Dabei ist u.a. darauf zu achten, dass einige Termine vom Ausbildungsbetrieb i.d.R. nicht beeinflusst werden können (Berufsschule). Bei der zeitlichen Einplanung externer Ausbildungsmaßnahmen sollten nach Möglichkeit auch betriebliche Engpässe durch den jeweiligen Geschäftsablauf berücksichtigt werden. In jedem Fall müssen aber ausreichend lange betriebliche Ausbildungsabschnitte vorgesehen werden
- **Gegenseitige Abstimmung und Kooperation** zwischen den internen / externen Lernorten sind nicht nur pädagogisch begründete Anliegen. Vielmehr werden sie insbesondere wegen der unterschiedlichen rechtlichen Zuständigkeiten für schulische (Schulgesetze der Länder; Berufsschule) und betriebliche (Berufsbildungsgesetz des Bundes; Ausbildungsbetrieb) Ausbildungsinhalte erforderlich.
- **Die jeweiligen Ausbildungsinhalte bzw. Zielsetzungen** müssen zwischen den Partnern detailliert vorgestellt, abgeglichen und verbindlich vereinbart werden.

2.3.4 Was ist bei der Abstimmung mit der Berufsschule von Bedeutung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.3.4 Was ist bei der Abstimmung mit der Berufsschule von Bedeutung?

- **Die Berufsschule vermittelt** primär fachtheoretische Ausbildungsinhalte mit Gelegenheit zur praktischen Übung. Sie ergänzt außerdem das Allgemeinwissen und unterstützt das individuelle Sozialverhalten. **Der Ausbildungsbetrieb vermittelt** neben fachtheoretischen insbesondere fachpraktische Ausbildungsinhalte, berufsbezogene Verhaltensweisen und erste Berufserfahrung.
- **Die zeitlich-inhaltliche Koordination** der Ausbildungsinhalte von Betrieb und Schule ist zwar wünschenswert, ein Abgleich ist aber nur bedingt möglich, da im Allgemeinen der Zeitrhythmus von Schulunterricht und Betriebsausbildung unterschiedlich sind. Wichtig ist eine angemessene Information über das schulische Unterrichtsgeschehen. Grundsätzlich muss der Ausbilder ggf. den betrieblichen Ausbildungsverlauf dem vermittelten Schulstoff anpassen, zumal der Berufsschullehrer nicht auf mehrere in einer Klasse vertretene unterschiedliche Ausbildungsbetriebe Rücksicht nehmen kann. Der “betriebsbezogene Phasenunterricht" als Spezialform des Blockunterrichts gilt als optimale Lösung dieses Problems.
- **Die Pflichten der Berufsschule** gegenüber Unternehmen bzw. Auszubildenden sind öffentlich-rechtlicher Natur. Sofern z.B. wegen Mängeln beim Berufsschulunterricht Lücken im Prüfungswissen des Auszubildenden entstehen würden, hat der Ausbildungsbetrieb für geeignete Ausgleichsmaßnahmen zu sorgen.

2.4 Wie kann man sicherstellen, die richtigen Auszubilden zu bekommen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.4 Wie kann man sicherstellen, die richtigen Auszubilden zu bekommen?

- **Verschiedenartigkeit** von Ausbildungsbewerbern berücksichtigen
- **Auswahlkriterien** festlegen und anwenden
- **Auswahlverfahren** festlegen und anwenden

2.4.1 In welcher Weise können sich Ausbildungs-bewerber unterscheiden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.4.1 In welcher Weise können sich Ausbildungs-bewerber unterscheiden?

- **Qualifikation**, Vorbildung, z.B. Schulabschluss, Noten
- **Fähigkeiten**, Neigungen, Begabungen, Eignung
- **Beeinträchtigungen**, z.B. Behinderung, Vorstrafen
- **Nationalität**, sozialer Status, z.B. Ausländer
- **Berufsvorstellungen** und Wünsche der Ausbildungsbewerber
- **Berufsinteresse**, Motivation
- **Individuelle Aktivitäten**
- **Lebensalter**, Persönlichkeitsentwicklung

etc.

2.4.2 Welche Auswahlkriterien können für die Ausbildung eine Rolle spielen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.4.2 Welche Auswahlkriterien können für die Ausbildung eine Rolle spielen?

- Wissensbasis, Kenntnisse
- Geistige Beweglichkeit, gedankliche Durchdringung
- Selbstständigkeit, Initiative
- Ausdruckfähigkeit, sprachliches Geschick
- Fertigkeiten, manuelles Geschick
- Genauigkeit, Sorgfalt
- Ausdauer, Belastbarkeit
- Individualverhalten, persönliches Auftreten
- Mobilität – örtlich, beruflich
- Sozialverhalten, Teamfähigkeit, Engagement
- Berufsinteresse, Lernbereitschaft

etc.

2.4.3 Welche Auswahlverfahren für Auszubildende sind gebräuchlich?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.4.3 Welche Auswahlverfahren für Auszubildende sind gebräuchlich?

- Bewerbungsschreiben
- Lebenslauf
- Schulzeugnisse, Bescheinigungen
- Zeugnisse über besondere Qualifikationen
- Probearbeiten, Ergebnisse aus Schnupperlehre
- Referenzen, Empfehlungsschreiben
- Biografischer Fragebogen
- Schriftliche Auswahlprüfung
- Assessment-Center
- Mündliches Auswahl- / Bewerbungsgespräch
- Ärztliche Untersuchung

meist Kombination mehrerer Einzelinstrumente

2.5 Wodurch muss die Vereinbarung einer betrieblichen Berufsausbildung bekräftigt werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.5 Wodurch muss die Vereinbarung einer betrieblichen Berufsausbildung bekräftigt werden?

- Schriftlicher Berufsausbildungsvertrag
- Eintragung des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle

2.5.1 Was ist in einem Berufsausbildungsvertrag festgelegt?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.5.1 Was ist in einem Berufsausbildungsvertrag festgelegt?

- **Die Mindestinhalte der Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages** sind im BBiG umrissen. Die Beachtung dieser Vorschrift ist eine wesentliche Voraussetzung für die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse.

Wesentliche Punkte:

- **Art, sachliche und zeitliche Gliederung**
- **Beginn und Dauer der Berufsausbildung.** Dabei sind ggf. Abkürzungen und Verlängerungen der Ausbildungszeit zu berücksichtigen.
- **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
- **Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit**
- **Dauer der Probezeit** (Gem. § 20 BBiG mindestens ein Monat und höchstens vier Monate).
- **Zahlung und Höhe der Vergütung** (lebensaltersabhängig, jährlich ansteigend - richtet sich ggf. nach gültigem Tarifvertrag)
- **Dauer des Urlaubs**
- **Hinweis auf Tarifverträge** und Betriebsvereinbarungen
- **Kündigung;** Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.

2.5.2 Wozu muss ein Berufsausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle eingetragen werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.5.2 Wozu muss ein Berufsausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle eingetragen werden?

- Im **Berufsbildungsgesetz** wird die Industrie- und Handelskammer (IHK) als "zuständige Stelle" benannt. Sie überwacht die Durchführung der Berufsausbildung und fördert sie durch Beratung (Ausbildungsberater); außerdem wird die Durchführung des Jugendarbeitsschutzgesetzes unterstützt.
- Dazu muss eine **ständige Zusammenarbeit** zwischen betrieblichen Stellen, zuständigen Stellen und Behörden erfolgen. Die zuständige oberste Landesbehörde übt die Rechtsaufsicht aus. Die Beziehung der Kammern zu den Auszubildenden wird zum einen durch die Eintragung der Ausbildungsverträge in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse, zum anderen durch die Durchführung der Prüfungen (Abschlussprüfung, Zwischenprüfung) bestimmt.
- **Nach BBiG** hat der Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen. Voraussetzung ist, dass der Berufsausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht, die jeweiligen Eignungsvoraussetzungen erfüllt sind und für Jugendliche die ärztliche Bescheinigung über die Erstuntersuchung vorliegt. Dem Antrag ist eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift beizufügen.

2.6 Wodurch kann in einer Ausbildung der Internationalisierung / Globalisierung der Geschäftsbeziehungen Rechnung getragen werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.6 Wodurch kann in einer Ausbildung der Internationalisierung / Globalisierung der Geschäftsbeziehungen Rechnung getragen werden?

- **Einbeziehung** von auslandsorientierten Ausbildungsstellen in den Ausbildungsablauf
- **Durchführung** von Ausbildungsteilen im Ausland
- **Angebot** von Sprachkursen und Lehrgängen mit interkulturellen / internationalen Inhalten

2.6.1 Welche grundsätzlichen Möglichkeiten gibt es für eine ergänzende Ausbildung im Ausland?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.6.1 Welche grundsätzlichen Möglichkeiten gibt es für eine ergänzende Ausbildung im Ausland?

- **Studiensemester** in ausländischen Partnerschulen / Hochschulen
- **Praxis** in eigenen / befreundeten Unternehmen im Ausland

2.6.2 Worauf ist bei Auslandseinsätzen während einer Berufsausbildung zu achten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

2.6.2 Worauf ist bei Auslandsein-sätzen während einer Berufs-ausbildung zu achten?

- Auslandseinsatz muss dem **Ausbildungsziel** dienen
- **Gesamtdauer** des Auslandseinsatzes soll ein Viertel der Ausbildungszeit lt. Ausbildungsordnung nicht überschreiten
- **Auslandsaufenthalt** (kann auch von der Zuständigen Stelle durchgeführt werden) muss planvoll und systematisch erfolgen
- Klären, wie sehr Sprache, sozikultureller Hintergrund, Fachwissen und Können, erzielbare Qualifikation (Prüfung, Abschluss) eine Rolle spielen sollen

3 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 3. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 3) erfüllen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 3. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 3) erfüllen?

- **Selbstständiges Lernen** in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert fördern

3.1 Welche Arten von ‚Lernen' kann man unterscheiden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.1 Welche Arten von ‚Lernen' kann man unterscheiden?

- **Lernen** ist ein dynamischer Vorgang (Prozess), der durch Auseinandersetzung mit sich und seinem Umfeld eine nachhaltige Verhaltensänderung bewirkt. Je nach Lernsituation werden unterschiedliche Lernbereiche (z.B. kognitiv / "Kopf", affektiv / "Herz", psychomotorisch / "Hand") und Lernarten (z.B. produktiv schöpferisch und reproduktiv nachbildend) angesprochen.
- Es gibt keine einheitliche Lerntheorie. Alle wissenschaftlichen Feststellungen versuchen, den Lernvorgang zu erklären, um daraus Hilfen abzuleiten bzw. das Lehren zu verbessern. Lernarten kann man unabhängig von Lernmethoden unterscheiden, z.B.
- Lernen am Modell
- Entdeckendes Lernen
- Lernen durch Assoziation (durch bedingte Reaktion bzw. durch Versuch und Irrtum)
- Lernen durch Einsicht (problemlösendes Lernen)

3.1.1 Was sind lernfördernde Bedingungen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite

3.1.1 Was sind lernfördernde Bedingungen?

- **Lernsituationen** werden u.a. auch vom jeweiligen Umfeld bestimmt: Elternhaus, Schule / Hochschule und duale Ausbildung bieten einen jeweils unterschiedlichen Lernhintergrund.
- **Lernergebnisse** (Lehrerfolg) werden durch die Gestaltung der verschiedenen Stufen des Lernprozesses (Lehrprozesses) und durch die jeweiligen Bedingungen beeinflusst, unter denen das Lernen (das Lehren) stattfindet.
- Geeignete technische Hilfsmittel (apersonale **Medien**).
- Lernfördernde Faktoren, die in der **Person des Ausbilders** begründet liegen sind z.B.: Sachwissen, Aufbereitung und Strukturierung des Stoffes, Art der Vermittlung, persönliches Auftreten, Führungsstil
- Lernbeeinflussende Faktoren, die im **Lernort** begründet liegen sind z.B.: Licht, Luft, Temperatur, Geräusche, Raumgestaltung, Lernmittel, Ausbildungsplatzgestaltung
- **Im zeitlichen Verlauf** eines Lehr- und Lernprozesses geht es nicht stetig voran. Eine sog. Lernkurve zeigt je nach Lernfortschritt unterschiedliche (tendenziell abnehmende) Lerngeschwindigkeiten, bis schließlich eine gewisse Sättigung eintritt.

3.1.2 Wodurch kann man die Motivation zum Lernen fördern?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite

3.1.2 Wodurch kann man die Motivation zum Lernen fördern?

- **Die Lernmotivation** („der eigene Antrieb zum Lernen“) ist nicht immer gleichbleibend hoch, sie muss deshalb immer wieder durch geeignete Motivationsschübe aktualisiert werden.
- **Positive Lernmotivation** wird ganz wesentlich davon geprägt, wie sehr jemand für sich einen Lernerfolg erwartet. Um die Auszubildenden in der Ausbildung entsprechend motiviert zu halten, ist es deshalb erforderlich den Ausbildungsverlauf so zu gestalten, dass immer wieder Lernerfolge festgestellt werden können. Für Auszubildende mit unterdurchschnittlichen Leistungen kann die Vereinbarung individuell erreichbarer Teil-Lernziele hilfreich sein.
- Wenn es darum geht, z.B. die Motivation besonders aktiver und leistungsstarker Auszubildender aufrecht zu erhalten, ist die Einbeziehung in qualifizierte Sonderaufgaben (z.B. Vorbereitung einer Präsentation) ein brauchbares Hilfsmittel. Art und Dauer der Aufgabenstellung müssen natürlich dem jeweiligen Ausbildungsstand angepasst sein („nützliche Aktivität“).
- **Ausbildungserfolg** ist auch abhängig von den persönlichen Beziehungen zwischen "Lehrenden" (Ausbilder, Fachkräfte, Lehrer) und "Lernenden" (Auszubildende). Der Gestaltung dieses menschlichen Zusammenwirkens durch Motivation und Führungsverhalten (Lob und Tadel) kommt deshalb in der Ausbildung besondere Bedeutung zu.

3.1.3 Welche Bedeutung haben ‚Rück-meldungen' für das Lernen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.1.3 Welche Bedeutung haben ‚Rückmeldungen' für das Lernen?

- **Erfolgskontrollen** sollen den Ausbildungsbeteiligten eine Rückmeldung (Feedback) darüber geben, ob die Ausbildungsmaßnahmen und das damit vermittelte Wissen und Können tatsächlich gelernt worden ist. Es geht primär um einen individuellen Soll-Ist-Vergleich, weniger um die Vergabe von Noten.
- **Lernen durch "Versuch und Irrtum"** (nach Edward Lee Thorndyke) ist eine besondere Form des assoziativen Lernens. Durch die jeweilige unmittelbare Rückmeldung (Feedback) "falsch" oder "richtig" erfolgt die Steuerung des Verhaltens. Gelernt wird das, was zum Erfolg führt ("Effektgesetz").
- Unter **"Test"** versteht man entweder eine programmierte Prüfung oder einen psychologischen Test. Beide Instrumente können Feedbackerkenntnisse bringen. Das klassische Instrument für Ergebniskontrollen als Feedbackmaßnahme sind schriftliche, mündliche oder praktische Prüfungen; durchgeführt von firmeninternen oder externen Stellen.
- **Feedback-Ergebnisse** aus Verlaufskontrollen, Erfolgskontrollen und Qualitätsaudits müssen ggf. zu Veränderungen beim Ausbildungsablauf oder der Ausbildungsmethodik führen.
- Wenn für jeden Ausbildungsabschnitt eine **Beurteilung** angefertigt wurde und ein Feedbackgespräch geführt wurde, können schließlich geeignete Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden.

3.2 Wozu dient die ‚Probezeit' in einem Berufsausbildungsvertrag?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.2 Wozu dient die ‚Probezeit' in einem Berufsausbildungsvertrag?

- **Während der Probezeit** kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- **Die Probezeit bietet** den Vertragspartnern (Auszubildender, Ausbildungsbetrieb) die Möglichkeit, die Berufswahl oder Bewerberauswahl zu korrigieren. Sie darf jedoch nicht die sorgfältige Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ersetzen. Ob Eignung bzw. Neigungen und Ausbildungsberuf bzw. das berufliche Umfeld zueinander passen, kann am besten festgestellt werden, wenn während der Probezeit berufstypische Aufgaben ausgeführt werden.
- **Entscheidungsgrundlage** für den Ausbildungsbetrieb: eine ausführliche Beurteilung. Es müssen schließlich Gründe und Kriterien gegeneinander abgewogen werden, aufgrund derer ggf. die Ausbildung beendet werden soll.
- Die **Vereinbarung einer Probezeit** dient der gegenseitigen Erprobung. Auch ein Probearbeitsverhältnis ist ein vollgültiges Arbeitsverhältnis, auf das alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen anzuwenden sind. Zu beachten ist ggf. die hierbei gültige Kündigungsfrist von zwei Wochen (vgl. Kündigungsfristengesetz von 1993).

3.2.1 Welche organisatorischen Besonderheiten sind im Rahmen einer Berufsausbildung für die Probezeit zu berücksichtigen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.2.1 Welche organisatorischen Besonderheiten sind im Rahmen einer Berufsausbildung für die Probezeit zu berücksichtigen?

- **Dauer der Probezeit** (Gem. § 20 BBiG mindestens ein Monat und höchstens vier Monate).
- Um gegenseitig (Ausbilder und Auszubildender) aussagekräftige **Informationen** sammeln zu können, ist ein passendes Ausbildungsumfeld erforderlich, in welchem alle relevanten Kriterien beobachtet werden können. Es müssen z.B. mehrere charakteristische Ausbildungsstellen, Themen, Situationen und Mitarbeitsaufgaben vorgesehen werden, bei denen der Auszubildende Gelegenheit hat, die relevanten Beurteilungsmerkmale zu erproben und dem Ausbilder die Möglichkeit gegeben ist, diese zu beurteilen bzw. zu bewerten.
- In der Regel spielen **Kriterien** wie z.B. Lernfähigkeit, Leistungsfähigkeit, Teamfähigkeit, Engagement und umgängliches Wesen eine Rolle.
- Die entscheidenden **Eigenschaften** (Beurteilungsmerkmale) müssen natürlich in Einklang stehen mit denen des Auswahlverfahrens und des Beurteilungsverfahrens, das während der Ausbildung verwendet wird.

3.2.2 Worauf ist bei der Gestaltung der Probezeit zu achten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.2.2 Worauf ist bei der Gestaltung der Probezeit zu achten?

- Vernünftige **Festlegung der Dauer** (1-4 Monate); fallweise Verlängerung.
- **Ausbildung** In repräsentativen Bereichen/Abteilungen/Situationen
- **Besonders beobachten**: Lernfähigkeit, Leistungsfähigkeit, Engagement, Eignung (Monitoring)
- **Beurteilen und Bewerten;** Möglichkeiten und Schwierigkeiten besprechen

3.2.3 Welche Konsequenzen kann man aus den Ergebnissen während der Probezeit ziehen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.2.3 Welche Konsequenzen kann man aus den Ergebnissen während der Probezeit ziehen?

- Ausbildungsverhältnis beenden
- Ausbildung fortsetzen
- Veränderungen im Ausbildungsumfeld vornehmen
- Beurteilungswesen verbessern
- Ausbildungsplanung überdenken

3.3 Welche weiteren Aufgaben ergeben sich aus dem betrieblichen Ausbildungsplan?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.3 Welche weiteren Aufgaben ergeben sich aus dem betrieblichen Ausbildungsplan?

- **Verknüpfung der einzelnen Positionen** mit beruftypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen
- Entwicklung von betrieblichen **Lern- und Arbeitsaufgaben**
- **Gestaltung** der jeweiligen betrieblichen Lern- und Arbeitsaufgaben

3.3.1 Wodurch unterscheidet sich der betriebliche Ausbildungsplan von anderen Ausbildungsplänen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.3.1 Wodurch unterscheidet sich der betriebliche Ausbildungsplan von anderen Ausbildungsplänen?

- Man kann folgende **Pläne** unterscheiden: Ausbildungsrahmenplan / Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, Betrieblicher Ausbildungsplan / Ausbildungsgang, Versetzungsplan / individueller Ausbildungsplan, Unterweisungsplan / Unterrichtsplan
- Der betriebliche Ausbildungsplan zeigt den für den jeweiligen Ausbildungsbetrieb gültigen Ausbildungsdurchlauf zum jeweiligen Ausbildungsgang (Ausbildungsberuf). Er muss **sachlich und zeitlich** so gestaltet werden dass alle vorgesehenen Prüfungen bestanden werden können. Dazu müssen die Brutto-Ausbildungszeiten aus der Ausbildungsordnung in Nettozeiten umgerechnet werden.
- Eine derartige Ausbildungsplanung ist nicht nur für Großbetriebe relevant. Gerade in kleineren Betrieben ist eine sorgfältige Zuordnung von **Ausbildungsinhalten und Ausbildungsplätzen**, Ausbildungsfachkräften bzw. Aufträgen für eine vollständige und systematische Ausbildung unerlässlich.
- Die Prinzipien ordentlicher Ausbildungsplanung sind bei kooperativen Formen mit verschiedenen Ausbildungspartnern von besonderer Bedeutung. Bevor ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden kann, muss bekannt sein, in welcher Form der begleitende Unterricht (**Berufsschulunterricht**) erteilt wird und auf welchen dort vermittelten Inhalten der Betrieb wann aufbauen kann.

3.3.2 Was sind typische betriebliche Lernaufgaben im Rahmen einer Berufsausbildung?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.3.2 Was sind typische betriebliche Lern-aufgaben im Rahmen einer Be-rufsausbildung?

- Die **Gestaltung von Lernsituationen** und die Formulierung von Lernaufgaben sind Kompetenzen, die von modernen Ausbildern verlangt werden.
- **Ausbildungsinhalte und betriebliche Aufgaben** sind das Potenzial für ausbildungsgerechte Arbeitsaufgaben durch die Lernen am Arbeitsplatz ermöglicht wird. Z.B. durch folgende Dinge:

  >Fachwissen, situationsbezogen, aktuell
  >Organisation, Abläufe, Verfahren
  >Handlungsfähigkeit, berufliche Fertigkeiten, Umgang mit Arbeitsmitteln
  >Wissenstransfer auf verschiedene Situationen
  >Routine, Geläufigkeit, Arbeitsgeschwindigkeit
  >Kommunikation, Zusammenarbeit, Konfliktbewältigung
  >Selbstständigkeit, Verantwortung, Zuverlässigkeit
  >Körperliche Anpassung, Gewöhnung an berufliches Arbeiten
  >Belastbarkeit, Stresskontrolle
  >Identifikation mit der Aufgabe und dem Unternehmen

3.3.3 Welche Möglichkeiten gibt es zur Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufgaben?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.3.3 Welche Möglichkeiten gibt es zur Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufgaben?

- **Die pädagogische Gestaltung des Ausbildungsverlaufes** ist den durchführenden Institutionen überlassen. Hinsichtlich der inhaltlichen Gliederung und Stoffverteilung (Didaktik) sind jedoch die Vorschriften der Ausbildungsordnung und die entsprechenden Termine (Prüfungen) zu beachten.
- Weil der Erfolg von Lehren und Lernen von einer Vielzahl von Bedingungen und Einflüssen abhängig ist, sind zusätzlich zu pädagogischen Aspekten auch **betriebliche Rahmenbedingungen** zu berücksichtigen. Neben der organisatorischen Struktur spielen z.B. die örtlichen Gegebenheiten (Räumlichkeiten, materielle Ausstattung) und sowie die personelle Ausstattung (Mitarbeiterzahl, Qualifikationen) eine Rolle.
- Lernziele bestimmen
- Lernorte festlegen
- Fachleute zuordnen
- Ausbildungsbezogene Einsatzplanung
- Gute Zusammenarbeit zwischen Ausbildung und Abteilungen

3.4 Wovon ist die Wirksamkeit von Ausbildungs-methoden und Ausbildungs-medien abhängig?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.4 Wovon ist die Wirksamkeit von Ausbildungs-methoden und Ausbildungs-medien abhängig?

- Zielgruppengerechte Auswahl
- Situationsspezifischer Einsatz
- Fachgerechte und sachgerechte Anwendung

3.4.1 Welche Ausbildungs-methoden gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.4.1 Welche Ausbildungs-methoden gibt es?

- Bei den nachstehenden Methodikbeispielen wird nicht zwischen **Lehrformen** (z.B. darbietend, erarbeitend), **Lernformen** (z.B. fremdbestimmt, selbst gesteuert), **Arbeitsformen** (z.B. Klassenunterricht, Seminar, Übung), **Sozialformen** (z.B. Einzelarbeit, Partnerarbeit, Gruppenarbeit) unterschieden. In der praktischen Durchführung vermischen sich diese Aspekte.
- Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass **aktivierende Lehr- / Lernmethoden** - einzeln oder in Gruppen - im Gegensatz zu passivem Lehr- / Lernverhalten, nachhaltigere Erfolge bringen; wenn auch dafür grundsätzlich mehr Zeit eingesetzt werden muss.
- **Beispiele:**
  >Demonstration
  >Diskussion
  >Einzelarbeit
  >Fallmethode, Fallstudie
  >Gruppenarbeit, Kleingruppenarbeit
  >Lehrgespräch
  >Leittextmethode, Lerntexte
  >Planspiel
  >Projekt
  >Referat/Kurzvortrag, (Fach-)Vortrag
  >Rollenspiel
  >Vierstufenmethode, Unterweisung

3.4.2 Welche Ausbildungsmedien gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.4.2 Welche Ausbildungsmedien gibt es?

- **Ausbildungsmedien = Ausbildungsmittel**: unterstützen die Aufnahme von Lerninformationen, deren Verarbeitung / Verständnis / Behalten und die Wiedergabe von Lernergebnissen.

Man kann nach unterschiedlichen Kriterien unterscheiden:

- **Lernmittel** (Instruktionstechnologie) und **Lehrmittel** (Demonstrationstechnologie)
- **Personale** Medien und **apersonale / technische** Medien
- **Auditiv / akustisch -** Mit den auditiven Hilfsmitteln wird der Gehörsinn angesprochen. Dies geschieht mittels verschiedener Formen von Tonträgern, z.B. Schallplatte, Compactdisc (CD), Tonband, Tonkassette entweder unmittelbar oder über Hörfunk, Sprachlabor etc.
- **Visuell / optisch** - Mit den visuellen Hilfsmitteln wird der Gesichtssinn angesprochen. Dies geschieht in unterschiedlicher Form z.B. als Tafelanschrieb, Merkblatt, Lehrbuch, Schaubild, Grafik, Foto, Modell etc. unter Verwendung von diversen Tafeln, Speedboard, Flipchart, Printmedien, Kopien, PC, Diaprojektor, Overhead-Projektor, statischen / beweglichen Modellen etc.
- **Audiovisuell -** Mit audiovisuellen Hilfsmitteln werden Hören und Sehen gleichermaßen aktiviert. Dies geschieht z.B. mit Hilfe von Tonbildschau, Film, Fernsehen, Video, DVD, Computeranimation etc.

3.4.3 Nach welchen Kriterien kann man Ausbildungs-methoden / Aus-bildungsmedien auswählen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.4.3 Nach welchen Kriterien kann man Ausbildungs-methoden / Aus-bildungsmedien auswählen?

- Bei der **Auswahl von Methoden und Medien** sind auch die systemimmanenten Eigenschaften von Verfahren und Geräten i. S. von Gütekriterien zu berücksichtigen, z.B. Folgende:
- **Wie gut**
  werden die Lehrziele / Lernziele und die Bemühungen des Ausbilders unterstützt?
- **Wie hoch**
  sind Anschaffungskosten, Betriebs- / Durchführungskosten?
- **Wie groß**
  ist der optimale organisatorische / zeitliche Aufwand für Vorbereitung und Durchführung?
- **Wie leicht / schwierig**
  ist die Anwendung / der Einsatz?
- **Wie stark**
  ist die Beliebtheit bei den Adressaten?

3.5 Wodurch kann man fallweise Lernschwierigkeiten begegnen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.5 Wodurch kann man fallweise Lernschwierigkeiten begegnen?

- Individuelle **Gestaltung der Ausbildung**
- **Lernberatung**
- Ausbildungsunterstützende **Hilfen**
- **Verlängerung** der Ausbildungszeit

3.5.1 In welcher Weise kann man die Ausbildung individualisieren?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.5.1 In welcher Weise kann man die Ausbildung individualisieren?

- **Ausbildungsverlauf und Ausbildungsdauer, Didaktik und Methodik** können sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den Notwendigkeiten und Wünschen der Auszubildenden angepasst werden, um möglichst gute Ausbildungsergebnisse zu erzielen. Z.B. sollten folgende Grundsätze beachtet werden:
- **Logische und sachlich überschaubare Einheiten** bilden. Dabei bereits Unterrichts- / Unterweisungsprinzipien beachten: z.B.: vom Einfachen zum Schwierigen, von der Gesamtheit zur Einzelheit, vom Allgemeinen zum Speziellen, vom Naheliegenden zum Entfernteren etc.
- **Zeitlichen Umfang und Ablauf** an die Belastungsfähigkeit der Teilnehmer anpassen (Erkenntnisse aus Lernkurven).
- **Lernbereitschaft und Lerneffizienz** durch Motivation und Eigenaktivität fördern.
- **Verständnis und Lernerfolg** durch anschauliche Beispiele und gezieltes Lob unterstützen.
- **Erfolgserlebnisse und Zielerreichung** durch individuell angemessene Anforderungen und Übungen stabilisieren.

3.5.2 In welcher Weise kann man Lernberatung betreiben?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.5.2 In welcher Weise kann man Lernberatung betreiben?

- Je mehr bei der Ausbildung **Lehrverfahren und Lernmittel** eingesetzt werden, die überwiegend die Aktivität der Lernenden erfordern (z.B. Lernprogramme, Projekte), wandelt sich die Funktion des Ausbilders vom "Instruktor" zum "Berater".
- **Lernberatung besteht dabei z.B**. in der Beantwortung von zusätzlichen Fachfragen, in Hinweisen auf geeignete Literatur, auf die Vermittlung von Kontakten zu anderen Fachkräften und in **Hilfestellung** zur sachgerechten Nutzung der Ausbildungsmaterialien. Kontinuierliche Motivation zum zielstrebigen Weiterlernen sowie Kontrolle und Dokumentation des Ausbildungsfortschritts zur Ergänzung der Selbstkontrolle der Auszubildenden gehören auch weiterhin zur verantwortungsvollen Tätigkeit eines Ausbilders.
- **Kompetenzförderung** für neue Lern- und Arbeitssituationen und der Umgang mit aktuellen Informations-, Kommunikations- und Arbeitstechniken erfordert integratives und vielseitiges Ausbilderverhalten. Wenn dazu Aufgaben wie z.B. "Monitoring, Controlling, Training" in einer Person zusammentreffen, spricht man von **Coaching**. Ähnlich einem Kutscher, muss sich der Ausbilder als Coach um die ihm zugeordneten Teilnehmer "kümmern", sie betreuen, beaufsichtigen, anleiten, fördern, trainieren, kontrollieren und zum Ziel führen.

3.5.3 Welche ausbildungs-unterstützende Hilfen kann man einsetzen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.5.3 Welche ausbildungs-unterstützende Hilfen kann man einsetzen?

- **Das Zusammenwirken verschiedener (interner und externer) Lernorte** erfordert nicht nur den Einsatz der jeweils zweckmäßigen Ausbildungsmethoden sondern auch geeignete Ausbildungs-hilfsmittel. Dazu gehören u.a.
- **Geeignete Lehr- und Lernmethoden**
- **Medien**, Lernmittel, Lehrmittel, Arbeitsmaterial ...
- **Ausbildungsplatzgestaltung**, Schulungsräume ...
- **Ausbildungsbesprechungen**, Zusammenkünfte des Ausbildungspersonals ...
- **Zusatzunterricht,** Kurse, Schulungen, Nachhilfe ...
- **Übungsmöglichkeiten,** Prüfungsvorbereitungen ...
- **Beurteilungsverfahren,** Tests ...
- **Patenschaften,** zwischen Azubi und/oder geeigneten Mitarbeitern ...

3.5.4 In welchen Fällen kann man die Ausbildungsdauer verlängern?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.5.4 In welchen Fällen kann man die Ausbildungsdauer verlängern?

- Nach dem BBiG hat die zuständige Stelle auf Antrag die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. **In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auch verlängert werden.** Im Übrigen sind die Vorschriften der Anrechnungs-verordnungen zu beachten.
- **Korrekturmaßnahmen bei nicht bestandener Prüfung**: Sobald sich ein negatives Prüfungsergebnis abzeichnet, sollten klärende und motivierende Gespräche stattfinden. Dabei dürfen nicht gegenseitige Schuldzuweisungen im Vordergrund stehen, vielmehr müssen die Möglichkeiten von Prüfungswiederholung und Ausbildungsverlängerung ausgelotet werden.

3.6 Wodurch kann man besonders gute Auszubildende fördern?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.6 Wodurch kann man besonders gute Auszubildende fördern?

- Zusätzliche Ausbildungsangebote
- Zusatzqualifikationen
- Verkürzte Ausbildungszeit
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

3.6.1 Welche Möglichkeiten für zusätzliche Ausbildungs-angebote gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.6.1 Welche Möglichkeiten für zusätzliche Ausbildungs-angebote gibt es?

- Kooperationen bei Ausbildungsmaßnahmen mit anderen Unternehmen oder Institutionen
- Kombination von betrieblicher Ausbildung und Studium
- Ergänzung durch Auslandspraktika oder Sprachförderung
- Spezielle Trainee- oder Förderprogramme
- Fortsetzung / Wiederaufnahme einer Schulausbildung zu einem höherwertigen Abschluss

3.6.2 Welche Zusatzqualifikationen gibt es für Auszubildende?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.6.2 Welche Zusatz-qualifikationen gibt es für Auszubildende?

- **Förderung durch Zusatzqualifikation:** Wenn sich vor oder während der Ausbildung abzeichnet, dass der Bewerber / Auszubildende in der Lage ist, auch einen höherwertigen Abschluss zu erreichen und die örtlichen / betrieblichen Voraussetzungen gegeben sind, bieten z.B. Ausbildungs-Verbundmodelle (d.h. Kombination von Lehre und Studium) oder entsprechende Fortbildungsgänge (z.B. Fachwirt) oder ein weiterführendes Hochschulstudium (z.B. Ingenieur) zahlreiche Möglichkeiten. In jedem Fall ist eine ausführliche Beratung zu fachlichen und beruflichen Möglichkeiten erforderlich.
- **Ergänzende Ausbildung** (durch Kurse, Praxis, Schule, Studium etc.) in einem naheliegenden, weiterführenden, vertiefenden Fachgebiet.
- **Spezielle Sprachausbildungen** in Theorie (Schule, Studium) und Praxis (Auslandsaufenthalt)

3.6.3 Welche Möglichkeiten einer Verkürzung der Regelausbildungsdauer gibt es?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.6.3 Welche Möglichkeiten einer Verkürzung der Regelausbildungsdauer gibt es?

- Nach BBiG hat die zuständige Stelle **auf Antrag die Ausbildungszeit zu kürzen**, wenn zu erwarten ist, dass der Auszubildende das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht. Während es den Vertragsparteien überlassen bleibt, wie weit sie den Besuch einer allgemein bildenden Schule (z.B. Realschule, Gymnasium) auf die Berufsausbildung anrechnen, ist im BBiG geregelt, dass berufliche Vorbildungen auf die Ausbildungszeit angerechnet werden können und der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien für die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit erlassen kann.
- **Nach der Berufsfachschul-Anrechnungsverordnung** wird z.B. der erfolgreiche Besuch einer mindestens zweijährigen Berufsfachschule der Richtung Wirtschaft, die zu einem dem Realschulabschluss gleichwertigen Abschluss führt, auf die Ausbildung zum Industriekaufmann dann als erstes Jahr angerechnet, wenn mindestens 20 Wochenstunden fachbezogener Unterricht (bei einem Schuljahr von 40 Wochen) im Lehrplan vorgesehen sind.
- **Nach der Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung** ist der erfolgreiche Besuch einer entsprechenden einjährigen Berufsfachschule, die auf einen Ausbildungsberuf vorbereitet, als erstes Ausbildungsjahr anzurechnen, wenn 26 Wochenstunden fachbezogener Unterricht im Lehrplan vorgesehen ist.

3.6.4 Welche Kriterien können zur vorzeitigen Zulassung zu Abschlussprüfung führen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.6.4 Welche Kriterien können zur vorzeitigen Zulassung zu Abschlussprüfung führen?

- Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen, wer bestimmte Voraussetzungen erfüllt: Ausbildungszeit zurückgelegt + an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen + vorgeschriebene Ausbildungsnachweise geführt + Berufsausbildungsverhältnis ist bei der zuständigen Stelle eingetragen.
- Der Auszubildende kann auch zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen. Dazu sind der Ausbildende und die Berufsschule anzuhören.
- Der Azubi ist auch zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn er mindestens die 1,5-fache Zeit, die für die Ausbildung vorgeschrieben ist, im entsprechenden Berufs tätig gewesen ist.
- Der Auszubildende kann zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn er in einer entsprechenden berufsbildenden Schule ausgebildet wurde.

3.7 Was muss in einer betrieblichen Berufsausbildung neben den fachlichen Aspekten beachtet und gefördert werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.7 Was muss in einer betrieblichen Berufsausbildung neben den fachlichen Aspekten beachtet und gefördert werden?

- Förderung der sozialen und persönlichen Entwicklung der Auszubildenden
- Erkennen von Ausbildungsproblemen
- Erkennen von Konflikten in der Ausbildung
- Suche von Problem- und Konfliktlösungen im Rahmen der Ausbildung

3.7.1 Wie kann die soziale und persönliche Entwicklung der Auszubildenden gefördert werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.7.1 Wie kann die soziale und persönliche Entwicklung der Auszubildenden gefördert werden?

- Die besondere Leistung in der Berufspraxis ist ebenso wichtig wie die in wissenschaftlicher oder künstlerischer Arbeit. Deshalb unterstützt das Programm "Begabtenförderung berufliche Bildung" begabte junge Fachkräfte, die sich in ihrem Beruf durch Weiterbildung qualifizieren wollen.
- Zu den Ausbilderaufgaben gehört u.a. die Förderung individueller Begabungen und der Eigenständigkeit der Auszubildenden. Der Ausbilder kann Situationen schaffen, in denen sich Azubi entsprechend entfalten können, z.B. im Rahmen einer Projektarbeit oder Sonderaufgaben.
- Verantwortliche "Berufserzieher" sollten nicht nur das kurzfristige Ziel einer bestandenen Ausbildungsprüfung vor Augen haben, sondern aktiv - durch Motivation, Vorbild, Gelegenheit zu Übung, Gewöhnung - junge Menschen zur "Selbsterziehung" veranlassen. Erst diese führt letztlich zu echter (beruflicher) Verantwortlichkeit und Entscheidungsfähigkeit.
- Zum Training des entsprechenden Verhaltens tragen z.B. bei: Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Gruppendiskussion, Problemlösungsgruppen, Projektgruppen, Rollenspiel, Rollengespräch, Delegation sozialer Verantwortung ...
- Info des Auszubildenden über den Stand der Ausbildung und entsprechende Beurteilungen mit einschlägigen Gesprächen.

3.7.2 Welche Probleme können mit Auszubildenden auftreten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.7.2 Welche Probleme können mit Auszubildenden auftreten?

- Probleme / Schwierigkeiten in der Ausbildung kann man z.B. erkennen durch Beobachtungen, Gespräche, Rollenspiele, Beurteilungen, Testsituationen ...
- Azubi können Konflikte / Feindseligkeiten mit anderen Auszubildenden, Ausbildungspersonal oder anderen Mitarbeitern haben; außerdem mit Familie, Freundeskreis, Mitschüler, Schule ...
- Negative Verhaltensweisen, nachlassende Motivation ...
- Gesundheitliche Schwierigkeiten, Drogen ...
- Lernschwierigkeiten verschiedenster Art in Betrieb und Schule
- Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit, Frust ...

3.7.3 Wie kann man Konflikte erkennen und lösen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.7.3 Wie kann man Konflikte erkennen und lösen?

- In der Ausbildung können **Konflikte** sowohl bei innerbetrieblichen als auch außerbetrieblichen Situationen entstehen, z.B. in der Probezeit, bei jedem Wechsel der Ausbildungsabteilungen, in der Zeit um die Zwischenprüfung, Abschlussprüfung und das Ausbildungsende.
- Am unangenehmsten für alle Beteiligten sind Situationen, in die man unvorbereitet "hineinschlittert". Deshalb ist es gerade im Hinblick auf Schwierigkeiten / Probleme / Konflikte in der Ausbildung z.B. anzuraten, sachliche und personenbezogene Ereignisse und Veränderungen im Umfeld der Ausbildung zu verfolgen. Beobachtungen, Gespräche, Rollenspiele, Beurteilungen, Testsituationen u.a.m. können zur **Konflikterkennung** beitragen.
- Um mit **Problem- und Konfliktsituationen** umgehen zu können, ist vor allem entsprechendes Grundwissen über Wirkungen, Zusammenhänge und Maßnahmen erforderlich. In schwierigen Fällen sollte man nicht versäumen, fachkundigen Rat einzuholen. Nachstehend einige grundsätzliche Strategien zum Umgang mit Konflikten (Konfliktbewältigung):
- Konfliktvermeidung, **Konfliktmanagement**, fortdauernder / neuer Konflikt, Konflikttraining ... in Gruppen oder einzeln. Der Ausbilder kann als Vorbild, Moderator, Koordinator, Berater fungieren.

3.8 Was muss hinsichtlich der Ausbildungs-ergebnisse unternommen werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.8 Was muss hinsichtlich der Ausbildungs-ergebnisse unternommen werden?

- Leistungen feststellen
- Leistungen bewerten
- Leistungsbeurteilungen auswerten
- Prüfungsergebnisse auswerten
- Beurteilungsgespräche führen
- Rückschlüsse auf den Ausbildungsverlauf ziehen

3.8.1 Auf welche Weise können Ausbildungsleistungen festgestellt werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.8.1 Auf welche Weise können Ausbildungsleistungen festgestellt werden?

- Für optimale **Ausbildungsergebnisse** (Lernerfolge) müssen ausbildungsgerechte Arbeitsaufgaben ausgewählt werden. Wenn es um Lernen geht, sollte man nichts dem Zufall überlassen.
- **Vergleich und Analyse** zwischen Ausbildungsergebnissen und Ausbildungszielen – z.B. durch Beobachtungen, Prüfungen und Tests. Bewertung mit geeignetem Noten- / Punktesystem.
- Arbeitsergebnisse, Projektergebnisse, Präsentationen, Diskussionen, schriftliche / mündliche / praktische **Prüfungen** ... intern / extern.

3.8.2 Wie können Leistungen bewertet werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.8.2 Wie können Leistungen bewertet werden?

- Zur **Feststellung des Ausbildungserfolgs** müssen die Ausbildungsergebnisse (Grad der Zielerreichung oder Vergleich vorher / nachher) ordentlich festgestellt und bewertet werden. Dabei: Vermeidung von Zufallsergebnissen, kontinuierliche Vergleichbarkeit, Aussagekraft (nachprüfbar, informativ, hilfreich, pädagogisch).
- Es gibt **unterschiedliche Systematiken** der Bewertung, z.B. Erfüllungsgrad, Platzstelle, Ausmaß, Punktsystem, Noten, Gauß'sche Normalverteilung ...
- Von einer Verschmelzung von verschiedenen betrieblichen und schulischen Bewertungen ist abzuraten.

3.8.3 Was ist bei der Festlegung eines Beurteilungs-verfahrens zu beachten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.8.3 Was ist bei der Festlegung eines Beurteilungs-verfahrens zu beachten?

- Zu einem brauchbaren Beurteilungsverfahren gehören u.a. **Festlegungen zu nachstehenden Punkten**:
- Beurteilungsziele
- Beurteilungsinstrumentarium (Beurteilungsbogen, Beurteilungsgespräch)
- Beurteilungsmerkmale
- Gestaltung der Bewertungen
- Beurteilungszeitpunkte
- Beurteilende Personen

3.8.4 Was ist beim Führen von Beurteilungs-gesprächen zu beachten?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.8.4 Was ist beim Führen von Beurteilungs-gesprächen zu beachten?

- **Beurteilungsgespräche** werden üblicherweise am Ende eines Ausbildungsabschnittes oder zur Auswertung einer Lernerfolgskontrolle (z.B. als letzter Schritt beim „Modell der vollständigen Handlung“) geführt. Dabei sollen sowohl die bisherigen Leistungen gewürdigt als auch die erkannten Schwachpunkte benannt werden.
- Entspannte Atmosphäre, freundlicher Gesprächston
- Bedeutung und Nutzen des Gesprächs herausstellen
- Akzente und Schwerpunkte setzen
- Gesprächsergebnisse sorgfältig formulieren und dokumentieren
- Fragetechnik sinnvoll einsetzen
- Information über die schriftliche Beurteilung zum Stand der Ausbildung
- Zielerreichung bekräftigen – Zielabweichungen einsichtig machen
- Förder- / Korrekturmaßnahmen vereinbaren
- Motivation zur aktiven Fortsetzung der Ausbildungs- / Lernbemühungen

3.9 Welche interkulturellen Kompetenzen sollen während der Berufs-ausbildung gefördert werden?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

3.9 Welche interkulturellen Kompetenzen sollen während der Berufs-ausbildung gefördert werden?

- **Grundsätzlich: Toleranz und Aufgeschlossenheit** gegenüber unterschiedlichen Rassen, Religionen, Nationalitäten ... insbesondere bei Mitarbeitern und Kunden.
- Kenntnisse über „**Land und Leute**“ – insbesondere in Zusammenhang mit Auslandsgeschäften
- **Sprachkenntnisse** in Wort und Schrift – besonders in Zusammenhang mit Geschäftsaufgaben
- **Förderung durch** geeignete Kurse, Arbeitskreise, Veranstaltungen, Pflege persönlicher Beziehungen ...

4 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 4. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 4) erfüllen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

4 Was können Ausbilder, wenn sie die berufs- und arbeitspädagogische Eignung im 4. Handlungsfeld (vgl. AEVO §2 Nummer 4) erfüllen?

- Die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen
- Dem Auszubildenden Perspektiven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzeigen

4.1 Was sollten Ausbilder im Hinblick auf die Beendigung der jeweiligen Ausbildung tun?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

4.1 Was sollten Ausbilder im Hinblick auf die Beendigung der jeweiligen Ausbildung tun?

- Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten.
- Die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen.

4.2 Was muss der Ausbilder im Zusammenhang mit Prüfungen unternehmen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

4.2 Was muss der Ausbilder im Zusammenhang mit Prüfungen unternehmen?

- Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen
- Die Auszubildenden auf durchführungsrelevante Besonderheiten von Prüfungen hinweisen

4.3 Was muss der Ausbilder bei Beendigung der Ausbildung noch erstellen bzw. veranlassen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

4.3 Was muss der Ausbilder bei Beendigung der Ausbildung noch erstellen bzw. veranlassen?

- Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen

4.4 Wie kann ein Ausbilder die Nachwuchspflege im Unternehmen unterstützen?

- Bitte beantworten Sie die Frage zunächst ohne Hilfe, mit Ihren eigenen Worten!
- Ein Antwortvorschlag folgt auf der nächsten Seite.

4.4 Wie kann ein Ausbilder die Nachwuchspflege im Unternehmen unterstützen?

- Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege informieren und beraten
- Auszubildende über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten

Zum Schluss - Alles Gute

- Sie sind auf der letzten Seite der Fragensammlung angekommen.
- Ich freue mich, dass Sie mit diesem elektronischen Medium gearbeitet haben und hoffe, es hat Spaß gemacht.
- Wenn Sie nun ihr Wissen zu den verschiedenen Handlungsfeldern der Ausbildung bei der Ausbildereignungsprüfung oder bei der Ausführung von Ausbildungsaufgaben einsetzen, wünsche ich Ihnen viel Erfolg.