

Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder

Inhaltsübersicht:

**Übersicht über Inhalte und Aufbau des
Lehrgangs**

Hinweise für Dozentinnen und Dozenten

Hinweise zu den Handlungsfeldern

Allgemeine Grundlagen legen

Ausbildung planen

Auszubildende einstellen

Am Arbeitsplatz ausbilden

Lernen fördern

Gruppen anleiten

Die Ausbildung beenden

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

1. Allgemeine Grundlagen legen	2. Ausbildungsplanen	3. Auszubildende einstellen	4. Am Arbeitsplatz ausbilden	5. Lernen fördern	6. Gruppen anleiten	7. Ausbildung beenden
Gründe für betriebliche Ausbildung kennen	Ausbildungsbildung auswählen	Auswahlkriterien aufstellen	Arbeitsplätze auswählen und aufbereiten	Lern- und Arbeitstechniken anleiten	Kurzvorträge halten	Auf Prüfungen vorbereiten
Einflußgrößen auf die Ausbildung kennen	Eignung des Ausbildungsbetriebes überprüfen	An Einstellungen mitwirken	Auf Veränderungen Der Arbeitsorganisation vorbereiten	Lernerfolge sicherstellen	Lehrgespräche durchführen	Zur Prüfung anmelden
Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung kennen	Organisationsmodell der Ausbildung festlegen	Einstellungsgespräch führen	Praktisch anleiten	Zwischenprüfungen auswerten	Moderierend ausbilden	Zeugnisse ausstellen
Beteiligte und Mitwirkende der Ausbildung kennen	Organisation und Inhalt mit der Berufsschule abstimmen	Am Vertragsabschluß mitwirken	Aktives Lernen anleiten	Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten reagieren	Medien auswählen und einsetzen	Ausbildung beenden/verlängern
Anforderungen an die Eignung des Ausbilders	Ausbildungsplan erstellen	Eintragungen und Anmeldungen vornehmen	Handlungskompetenz fördern	Kulturelle Unterschiede berücksichtigen	Aktives Lernen in Gruppen fördern	Auf Fortbildungsmöglichkeiten hinweisen
	Beurteilungssystem festlegen	Einführung planen	Lernzielkontrollen durchführen	Mit externen Stellen kooperieren	In Teams ausbilden	An Prüfungen mitwirken
		Probezeit planen	Beurteilungsgespräche führen			
12 Stunden	16 Stunden	14 Stunden	32 Stunden	18 Stunden	16 Stunden	12 Stunden

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

1. Handlungsfeld: Allgemeine Grundlagen legen

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Gründe für betriebliche Ausbildung kennen	Personalbeschaffung, Kosten der Ausbildung	Ziele der Ausbildung aus betrieblicher und gesellschaftlicher Sicht	Vor- und Nachteile betrieblicher Ausbildung	Moderierte Gruppendiskussion
Einflußgrößen auf die Ausbildung kennen	Spannungsfeld zwischen Angebot und Nachfrage im Ausbildungssystem	Prinzipien des dualen Systems der beruflichen Bildung BBiG	Entstehung der Ausbildungsordnungen und ihr Einfluß auf betriebliche Ausbildungsentscheidungen	Diskussion mit Mind-Map
Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung kennen	Gesetzliche Grundlagen der Ausbildung	Übersicht über die für die Ausbildung wesentlichen Vorschriften, z.B. BBiG, JArbSchG, BetrVG	Gesetzestexte	Teamarbeit mit Leittext und Fallbeispiel
Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung kennen	Mit den Beteiligten der Ausbildung kooperieren	Rollen, Aufgaben und Gestaltungsrechte der Beteiligten und Mitwirkenden	Ausbilder, Auszubildender, Eltern, Betrieb, ausbildende Fachkräfte, Berufsschule, Kammer, Arbeitsamt, Gewerkschaft, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung	Brain-Storming und moderiertes Gruppengespräch
Anforderungen an die Eignung des Ausbilders	Gesetzliche Anforderung Sinn des Lehrgangs	Qualifikationsprofil des Ausbilders, BBiG, AEVO.	Persönliche und fachliche Eignung, Nutzen der Lehrgangsinhalte	Lernauftrag in Gruppen- oder Einzelarbeit

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

2. Handlungsfeld: Ausbildung planen

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Ausbildungsberufe auswählen	Ausbildungsordnungen, Aufgaben der Personalplanung und -entwicklung	Ausbildungspläne lesen, Unternehmensplanung kennen	Personalentwicklungsplanung	Gruppenarbeit: Auswahl für eigenen Betrieb begründen lassen
Eignung des Ausbildungsbetriebes überprüfen	BBiG, Auswahl von Ausbildungsplätzen und Aufgaben, Überbetriebliche, außerbetriebliche Ausbildung	BBiG, Ausbildungsordnung	Vergleich von betrieblichen Aufgaben mit Ausbildungsinhalten	Lernauftrag in Einzel- oder Gruppenarbeit: Abteilungen oder Aufträge der Ausbildungsordnung zuordnen
Organisation der Ausbildung festlegen	Lernorte auswählen, Ausbildung mit Projekten planen	Organisationsformen der Ausbildung	Ausbildungswerkstatt, Lernen am Arbeitsplatz, Übungsfirma, Lerninsel,	Teamarbeit: Ein für den eigenen Betrieb geeignetes Organisationsmodell auswählen und begründen
Organisation und Inhalt mit der Berufsschule abstimmen	Kooperation mit der Berufsschule	Aufbau des dualen Systems, Rahmenlehrplan	Zeitliche Abstimmung der betrieblichen Ausbildung auf die Berufsschule	Einzel- oder Teamarbeit: Zeitplan für ausbildungsrelevante Berufsschulinhalte erstellen
Ausbildungsplan erstellen	Betrieblicher und individueller Ausbildungsplan	Organisationsmodelle der Ausbildung, Planungsverfahren	Versetzungsplanung, Zuordnung von Aufträgen	Grundprinzipien der Planung als moderiertes Gespräch mit Pinnwand, eigener Plan als Hausaufgabe, Auswertung in der Gruppe
Beurteilungssystem festlegen	Beurteilungen als Leistungskontrolle und Rückmeldung	Anforderungen an Beurteilungsbögen Mitbestimmungsrechte	Beurteilungsbogen	Gruppendiskussion: Wann soll was von wem wie beurteilt werden?

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

3. Handlungsfeld: Auszubildende einstellen

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Auswahlkriterien aufstellen	Personalentwicklung, Anforderungen an schulische Voraussetzungen, Förderung besonderer Zielgruppen	Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt, Überblick über Schularten- + Abschlüsse, Mitbestimmungsrechte	Personalentwicklungsplanung, Anforderungsprofil	Moderierte Gruppendiskussion, danach im Team Kriterien für einen Betrieb aufstellen lassen
An Einstellungen mitwirken	Auswahlinstrumente festlegen	Anforderungen an Eignungstests, Mitbestimmungsrechte	Eignungstest zur Bewerberauswahl	Teamarbeit mit Leittext, Test bearbeiten lassen
Einstellungsgespräch führen	Vorstellungsgespräch	Gesprächsführung, Mitbestimmungsrechte	Fragetechnik	Fragen entwerfen lassen. Rollenspiel zum Einstellungsgespräch
Am Vertragsabschluß mitwirken	Rechtliche Anforderungen an den Ausbildungsvertrag, Verkürzungen	BBiG, JArbSchG, Anrechnungsverordnungen und -empfehlungen, Musterausbildungsverträge	Vertragstext	Teamarbeit mit Leitfragen: Vertrag formulieren
Eintragungen und Anmeldungen vornehmen	Formelle Verpflichtungen zum Beginn eines Ausbildungsverhältnisses	BBiG, Schulgesetz des Landes, Sozialversicherungsordnung	Eintragung bei der Kammer, Anmeldung bei der Berufsschule	Lehrgespräch, Formulare in Teams ausfüllen
Einführung planen	Unfallverhütung, Rechte und Pflichten des Auszubildenden	Rechtliche Mindestanforderungen	Einführungswoche	Anforderungen in Gruppendiskussion festlegen, dann Einführung planen lassen
Probezeit planen	Eignung für den Beruf prüfen	BBiG § 13 und § 15	Berufstypische Aufgaben	Gruppendiskussion zu Kriterien

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

4. Handlungsfeld: Am Arbeitsplatz ausbilden

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Arbeitsplätze auswählen und aufbereiten	Entwicklungs- und altersgemäße Gestaltung der Ausbildung	Modelle der Arbeitsorganisation	Lern-Matrix, Lernbaum	Lernauftrag: Arbeitsplätzen des eigenen Betriebs Ausbildungsinhalten zuordnen
Auf Veränderungen der Arbeitsorganisation vorbereiten	Veränderungen in den Arbeitsanforderungen	Formen der Arbeitsrationalisierung	Kundenorientierung, Gruppenarbeit und flache Hierarchien	Zukunftsszenario
Praktisch anleiten	Arbeiten und Lernen verknüpfen	Lernerfolg als Voraussetzung für Motivation	Verschiedene teilnehmerorientierte Methoden	Einzelarbeit: Anleitungen planen und durchführen lassen,
Aktives Lernen anleiten	Chancen zum selbständigen Lernen analysieren	Die Rolle der Ausbilderinnen und Ausbilder als Lernbegleiter	Lernaufgaben	Einzelarbeit: Formulierung von Lernaufgaben üben
Handlungskompetenz fördern	Selbstgesteuertes, offenes Lernen ermöglichen, Schlüsselqualifikationen fördern	Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren, Modell der vollständigen Handlung	Lernauftrag, Ausbildungsprojekt	Einzelarbeit: Lernauftrag formulieren mit Hinweis auf Informationsunterlagen
Lernerfolgskontrollen durchführen	individuelle Schwächen erkennen und ausgleichen	Anforderungen an Lernerfolgskontrollen und Tests unterscheiden	Lernerfolgskontrolle	Teamarbeit: Kontrolle zur Unterweisung planen lassen
Beurteilungsgespräche führen	Rückmeldungen geben, Lernverbesserungen verabreden	Regeln für Personalentwicklungsgespräche	Ausbilden mit Zielvereinbarungen	Gruppendiskussion, einzeln Rollenspiele mit Videokontrolle

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

5. Handlungsfeld: Lernen fördern

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Lern- und Arbeitstechniken anleiten	Auf lebenslanges Lernen vorbereiten, rationelles Lernen anleiten	Grundlagen der Lernpsychologie	Mind-Mapping, Problemlösetechnik	Gruppen- oder Einzelarbeit: Beispiel erstellen lassen
Lernerfolge sicherstellen	Individuell erreichbare Ziele setzen, Selbstkontrolle anleiten	Erwartung von Erfolg und Mißerfolg als Ergebnis von Lernerfahrung	Motivieren durch zielerreichendes Lernen	Lehrgespräch
Zwischenprüfungen auswerten	Ergebnisse von Zwischenprüfungen zur gezielten Förderung nutzen	Unterschied zwischen Zwischen- und Abschlußprüfung	Auswertung einer Zwischenprüfung	Teamarbeit: An Beispielen schlechter Prüfungsergebnisse Fördermaßnahmen planen lassen
Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten reagieren	Individuell schulische und soziale Defizite ausgleichen	Lernlücken als Ursache für Lernstörungen, Verstärken und Ignorieren zur Verhaltensmodifikation	Lückenschließendes Lernen, Lernerfolge verstärken	Teamarbeit mit Leittext, Gruppendiskussion zur Umsetzung, Fallbeispiele
Kulturelle Unterschiede berücksichtigen	Auszubildende mit anderem kulturellen Hintergrund integrieren	Kulturelle und soziale Voraussetzungen der Zielgruppe	Geschlossene Gruppen unter ausländischen Jugendlichen	Gruppendiskussion: Welche Herausforderungen bringen andere Kulturen in die Ausbildung
Mit externen Stellen kooperieren	Grenzen der eigenen Kompetenz erkennen	Örtliche Beratungsstellen	Mißbrauch von Suchtmitteln	Örtliche Beratungsstellen nennen. Erkundungsleittext

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

6. Handlungsfeld: Gruppen anleiten

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Kurzvorträge halten	Orientierungen, Übersichten vermitteln	Gliederungsschema	Einführung in ein neues Thema	Einzelarbeit: Gliederung erstellen
Lehrgespräche durchführen	Ausbilderzentriert aktivieren, durch Fragen anleiten	Modell kognitiven Lernens	Einführung in ein neues Thema	In Teamarbeit Gesprächsverläufe planen
Moderierend ausbilden	Lernprozesse in Gruppen fördern	Moderationstechnik	Pinnwand	Übung
Medien auswählen und einsetzen	Lernen durch Anschaulichkeit fördern	Verschiedene Medien, Regeln für den Einsatz	Folien, PC-Präsentationen, Flipchart	Teamarbeit: Folien zum Medieneinsatz erstellen
Aktives Lernen in Gruppen fördern	Formen der Gruppenarbeit, Konflikte in Gruppen	Überblick über Formen der aktiven Gruppenarbeit	Rollenspiel, Brainstorming, Zukunftswerkstatt, Projektarbeit, Planspiel	Überblick in Gruppendiskussion, in Teams Beispiele bearbeiten
In Teams ausbilden	Voraussetzungen für Teamarbeit schaffen	Regeln für Teamarbeit, Binnendifferenzierung, vollständige Handlung	Leittext, Projektarbeit	Lehrgespräch

Übersicht über Inhalte und Aufbau des Lehrgangs

7. Handlungsfeld: Ausbildung beenden

Aufgaben des Ausbilders	Inhalte Intentionen	Notwendige Kenntnisse	Beispielhafte Anwendungen	Empfohlene Vermittlungsformen und Methoden
Auf Prüfungen vorbereiten	Funktion der Prüfung, Zwischen- und Abschlußprüfung	Aufbau von Prüfungen, Prüfungsordnungen	Übungsprüfungsaufgaben	Gruppengespräch: Vorbereitung auf Prüfungen
Zur Prüfung anmelden	Rechtliche Grundlagen	BBiG, Aufgaben von Kammern und Prüfungsausschüssen	Checkliste für die Anmeldung zur Prüfung	Lernauftrag im Team: Ergebnisse als Prüfungsfragen
Zeugnisse ausstellen	-, Kammer-, betriebliches und Berufsschul Zeugnis unterscheiden	Rechtliche Anforderungen an betriebliche Zeugnisse	Betriebliches Zeugnis	Gruppengespräch: Anforderungen an betriebliches Zeugnis, Formulierungen üben
Ausbildung beenden/verlängern	Rechtliche Anforderungen an die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	BBiG,	Beendigung, Übernahme, Verlängerung nach nicht bestandener Prüfung	Teamarbeit
Auf Fortbildungsmöglichkeiten hinweisen	Berufliche und persönliche Weiterentwicklung	Fortbildungsmöglichkeiten nach BBiG, gesetzliche Fördermöglichkeiten	Fortbildung im Beruf	Sammeln der Möglichkeiten im Team Vervollständigen in der Gruppe
An Prüfungen mitwirken	Selbstverwaltung der Wirtschaft	BBiG, Zusammensetzung und Aufgaben der Prüfungsausschüsse	Prüfungsausschuß	Literaturarbeit

Hinweise für Dozentinnen und Dozenten

Seit mit der Neuordnung von Berufen 1987 ein handlungsorientierter Qualifikationsbegriff, nämlich die Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitstätigkeiten, in die Ausbildungsordnungen aufgenommen worden ist, liegt es nahe, auch die Ausbildung der Ausbilder handlungsorientiert durchzuführen. Der Vorschlag für ein solches handlungsorientiertes Konzept der Ausbildung der Ausbilder wird hiermit vorgelegt.

Sechs Anforderungen sollen die Handlungsorientierung in dem neuen Konzept für die Ausbildung der Ausbilder gewährleisten:

1. Gliederung des Lehrgangs in sieben Handlungsfelder

Die Gliederung des Lehrganges erfolgt nicht mehr nach Sachgebieten, sondern orientiert sich an den typischen Aufgabenstellungen, die bei einer ordnungsgemäßen Durchführung der Ausbildung bewältigt werden müssen.

Die Aufgaben sind in sieben Handlungsfelder zusammengefaßt. Die Reihenfolge der Handlungsfelder folgt im wesentlichen dem Ausbildungsablauf. Nach der Vermittlung allgemeiner Grundlagen und Rahmenbedingungen beginnt der Lehrgang mit der Planung der Ausbildung und der Einstellung der Auszubildenden. und endet mit der Vorbereitung auf und Mitwirkung an Prüfungen. Die Handlungsfelder sind jedoch so konzipiert, daß sie als in sich abgeschlossene Einheiten auch abweichend von der durch die Gliederung vorgegebenen Reihenfolge vermittelt werden können.

2. Zuordnung der Kenntnisse zu den Aufgaben des Ausbilders

Wie in jeder handlungsorientierten Didaktik üblich, sind die notwendigen Kenntnisse den jeweiligen Aufgabenstellungen zugeordnet worden. Eine Ausnahme wurde lediglich für die allgemeinen Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen gemacht. Es sind also keine fachsystematisch aufgebauten Sachgebiete, wie „Jugendkunde“ oder „rechtliche Grundlagen“ vorgesehen. Soweit diese Kenntnisse für die praktische Durchführung der Ausbildung notwendig erschienen, fließen sie jeweils in die Voraussetzung zur Bewältigung der Aufgaben mit ein.

3. Differenzierung der Inhalte nach den betrieblichen Voraussetzungen der Teilnehmenden

Ein handlungsorientiertes Konzept für eine Ausbildung der Ausbilder steht vor der Schwierigkeit, daß die betrieblichen Bedingungen sehr unterschiedlich sein

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

können. Da in den Lehrgängen üblicherweise Teilnehmende aus verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen zusammentreffen, kommt es darauf an, durch geeignete Differenzierungsformen alle auf ihre spezifischen Handlungsbedingungen vorzubereiten

Das Konzept bietet hierfür Möglichkeiten der **Binnendifferenzierung**. Die Aufgabenstellungen sollen so bearbeitet werden, wie sie der betrieblichen Realität der jeweiligen Teilnehmenden entsprechen. Ein Ausbilder aus einem Kleinbetrieb soll also z.B. die Ausbildungsplanung nicht als großbetriebsübliche Versetzungsplanung durchführen, sondern als Zuordnung zu betrieblichen Aufträgen. Durch die Präsentation der unterschiedlichen Planungen in der Gruppe erhält er dann trotzdem einen Überblick über andere Organisationsformen.

Eine weitere Form der Binnendifferenzierung bietet sich auch für die übungsinintensiven Bausteine an. Teilnehmende, die nur jeweils einzelne Auszubildende betreuen, sollten vor allem die Ausbildung am Arbeitsplatz vertiefen. Teilnehmende, die überwiegend Gruppen ausbilden werden, benötigen vor allem Übung in Moderation und Methoden zur Förderung der Teamarbeit.

4. Anwendung unterschiedlicher Vermittlungsmethoden im Lehrgang

Für viele Teilnehmende werden die zeitgemäßen Vermittlungsmethoden zur Förderung der Handlungskompetenz neu und ungewohnt sein. Deshalb sieht dieses Lehrgangskonzept vor, konsequent die zu vermittelnden Methoden auch für die Vermittlung selbst einzusetzen. Die Auswahl der Methoden soll nach ihrer Eignung zur Vermittlung der jeweiligen Inhalte erfolgen. Sie muß dabei keineswegs mit der inhaltlich zu vermittelnden Methode übereinstimmen. So kann z.B. in die Leittextmethode durchaus auch im Lehrgespräch eingeführt werden, wenn sich die Eignung dieser Methode für die Vermittlung dieses Inhaltes als optimal begründen läßt.

Angesichts der zunehmenden Bedeutung elektronischer Medien sollten auch solche im Lehrgang selbst eingesetzt werden.

5. Vor- und Nachüberlegungen als methodischer Rahmen

Unabhängig von speziellen Vermittlungsmethoden wird generell vom Ausbilder/der Ausbilderin erwartet, ein zielgerichtetes und reflektierendes Vorgehen der Auszubildenden zu fördern. Der konsequenten Handlungsorientierung dieses Lehrgangskonzeptes entsprechend, soll eine solche Vorgehensweise durch einen sich wiederholenden methodischen Rahmen von den Teilnehmenden eingeübt werden.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Dieser methodische Rahmen soll gleichzeitig die Integration der bisherigen Sachgebiete wie „rechtliche Grundlagen“ oder „Jugendkunde“ in den jeweiligen Aufgabenkontext sowohl sicherstellen als auch den Teilnehmenden verdeutlichen.

Für jedes Thema wird deshalb als Rahmenablauf vorgeschlagen:

Vorbereitend:

- Was wird in diesem Thema bearbeitet ?
- Welche Bedeutung hat dieses Thema für die Ausbildung der Ausbilder?
- Welche rechtlichen Grundlagen müssen bei diesem Thema beachtet werden ?
- Was soll der Ausbilder nach der Bearbeitung können ?
- Welche Methoden werden für die Bearbeitung eingesetzt ?
- Welche Rolle spielen diese Methoden in der Ausbildung ?
- Woran wird die erfolgreiche Bearbeitung des Themas überprüft ?

Nachbereitend:

- Wurden die Erwartungen an das Thema erfüllt ?
- Kann das Gelernte praktisch umgesetzt werden ?
- Lassen sich die selbst im Lehrgang angewendeten Methoden auf die Ausbildung übertragen ?
- Welche Fragen sollten noch vertieft werden ?

Mit diesem Rahmen wird der Bezug hergestellt zwischen der Methode als Form des Lehrganges und als zu vermittelnder Inhalt. Dabei soll gezeigt werden, wie sich aus der Vielfalt der möglichen Methoden gezielt eine für die Vermittlung des Lerninhaltes und Umsetzung damit verbundener Intentionen auswählen läßt.

6. Beispielhafte Anwendungen und empfohlene Vermittlungsformen

In diesem Vorschlag für ein Lehrgangskonzept zur Ausbildung der Ausbilder sind den Aufgabenstellungen nicht nur Intentionen und Kenntnisse zugeordnet, sondern es werden auch beispielhafte Anwendungen genannt und Formen für die Vermittlung empfohlen. Damit sollen den Dozentinnen und Dozenten Hinweise gegeben werden, mit welchen Methoden sich die vorgegebenen Intentionen in der Ausbildungsrealität praktisch umsetzen lassen und zugleich wie der Anspruch auf Methodenvielfalt im Lehrgang selbst eingelöst werden kann.

Diese Form der Vorgabe soll deutlich machen, daß die Auswahl von Methoden weder beliebig, noch unveränderlich sein sollte, sondern daß es darum geht,

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

durch die ständige Suche nach den jeweils optimalen Vermittlungsformen die betriebliche Ausbildung auch für die Bewältigung zukünftiger Aufgaben zu rüsten.

Vorschläge zur Durchführung des Lehrgangs

Es wird empfohlen, das Handlungsfeld „Allgemeine Grundlagen legen“ am Anfang des Lehrgangs zu bearbeiten, weil es in einem Baustein einen Überblick über die AEVO und die Inhalte des Lehrganges gibt.

Die vorgeschlagene Bearbeitungsdauer von 12 Stunden erlaubt zudem, den Einstieg mit einer Vorstellungsrunde zu beginnen. In einer ersten Erprobung durch die IHK zu Münster hat sich das Partnerinterview bewährt, bei dem sich jeweils zwei Teilnehmende gegenseitig interviewen und wechselseitig vorstellen. Mit dieser teilnehmeraktivierenden Form wird eine gute Einstimmung auf die folgenden aktiven Lern- und Arbeitsformen erreicht. Günstig für die Orientierung der Teilnehmenden ist zudem, wenn sich zum Einstieg auch alle Dozentinnen und Dozenten mit ihren Handlungsfeldern präsentieren.

Grundsätzlich sollten die Dozentinnen und Dozenten jeweils ganze Handlungsfelder bearbeiten und sich untereinander abstimmen, um Wiederholungen und Überschneidungen zu vermeiden.

Erläuterungen zu den Handlungsfeldern

1. Handlungsfeld: Allgemeine Grundlagen legen

Gründe für betriebliche Ausbildung kennen

Als Vorteile der betrieblichen Ausbildung gelten die praxisnahe Ausbildung, der direkte Zusammenhang zwischen Ausbildungsplatzangebot und Beschäftigungsbedarf und die vergleichsweise niedrigen Kosten (zumindest für die öffentlichen Haushalte). Dem stehen als Nachteil die besondere Kostenbelastung für die ausbildenden Betriebe, die Abhängigkeit des Angebotes von einzelbetrieblichen Entscheidungen und die mangelhafte Durchlässigkeit zu höheren Bildungsabschlüssen gegenüber.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, in einer moderierten Gruppendiskussion die Vor- und Nachteile der betrieblichen Ausbildung gegenüberstellen zu lassen. Dabei sollte zwischen betrieblichen und gesellschaftlichen Vor- und Nachteilen unterschieden werden. Hierbei kann auch auf die unterschiedlichen Ausbildungssysteme in Europa eingegangen werden.

Einflußgrößen auf die Ausbildung kennen

Die betriebliche Berufsbildung steht im Spannungsfeld von betrieblichem Personalbedarf und dem gesellschaftlichen Bedarf an Ausbildungsplätzen. Die Anforderungen werden durch die Ausbildungsordnungen einerseits und durch die im Betrieb eingesetzten Arbeitsverfahren und -techniken bestimmt. Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe hängt u.a. ab von den Ausbildungskosten und von den Möglichkeiten, den Fachkräftebedarf auf anderen Wegen zu decken. Die rechtlichen Anforderungen sind im Berufsbildungsgesetz und im Berufsbildungsförderungsgesetz formuliert.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die Einflußgrößen können in einer Gruppendiskussion als Mind-Map (grafische Strukturierung von Zusammenhängen) dargestellt werden.

Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung kennen

Zu vermitteln ist, welche Gesetze bei der Durchführung der beruflichen Bildung zu beachten sind.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Da es sich überwiegend um die Vermittlung von Kenntnissen handelt, wird die Bearbeitung eines geeigneten Textes mit Hilfe von Leitfragen durch Teams empfohlen. Für die Anwendung sollten die Teilnehmenden an einem einfachen Fall herausarbeiten, welche Fragen mit welchem Gesetz geklärt werden müssen.

Besonders beachtet werden sollen dabei das Berufsbildungsgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz. Es sollte bereits an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß Gesetzesverstöße als Ordnungswidrigkeiten oder als Straftatbestände geahndet werden können.

Bei den Grundlagen geht es noch nicht um die Inhalte der Gesetze selbst, die werden erst im Zusammenhang mit den entsprechenden Aufgabenstellungen bearbeitet.

Die Ergebnisse sollten in der Gruppe präsentiert und diskutiert werden.

Beteiligte und Mitwirkende der Ausbildung kennen

Als Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung können aufgezählt werden:

Ausbilderin oder Ausbilder und Auszubildende, Eltern, Betrieb mit den ausbildenden Fachkräften, Berufsschule, Kammer, Arbeitsamt, Gewerkschaft und Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, zunächst in einem Brainstorming von den Teilnehmenden alle Mitwirkende und Beteiligte nennen zu lassen. Der Dozent hält die Nennungen auf Karten an einer Pinnwand fest. In einer zweiten Runde sollen zu den Nennungen die jeweiligen Rollen, Aufgaben und Gestaltungsrechte in der beruflichen Bildung in einer moderierten Diskussion genannt werden. Dabei sollte die besondere Rolle, die Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz haben, herausgearbeitet werden.

Anforderungen an die Eignung des Ausbilder

In dieser Aufgabenstellung sollen sowohl die rechtlichen Anforderungen (BBiG) als auch die inhaltlichen aus dem Lehrgang bearbeitet werden.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, einen Lernauftrag zu vergeben, in dem einmal die einschlägigen Paragraphen genannt werden sollen.

In einem zweiten Teil des Auftrages sollte die AEVO und der Rahmenstoffplan des Lehrganges in der Weise bearbeitet werden, daß zu allen vorgesehenen Inhalten der mögliche Nutzen für die spätere Ausbildungstätigkeit genannt wird.

Die Lernaufträge sollten im Team bearbeitet werden. Die Ergebnisse sind in der Gruppe zu präsentieren und diskutieren.

2. Handlungsfeld: Ausbildung planen

Ausbildungsberufe auswählen

Über 300 Ausbildungsberufe stehen zur Wahl. Dies eröffnet dem Betrieb zwar einerseits die Möglichkeit, aus der ganzen Palette Berufe auswählen zu können, andererseits erfordert es aber auch eine sorgfältige Vorbereitung der Entscheidung für bestimmte Berufe. Bei dieser Auswahl ist nicht der gegenwärtige Fachkräftebedarf ausschlaggebend, sondern der zukünftige, denn dem Betrieb stehen erst nach 5-6 Jahren die 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.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird deshalb vorgeschlagen, in dieser Einheit die Teilnehmenden als Gruppe oder in Teams für einen Betrieb den Bedarf für ein oder zwei Berufe schätzen und daraufhin die passenden Ausbildungsberufe auswählen zu lassen.

Einige Ergebnisse sollten in der Gruppe präsentiert werden. Bei der Auswertung kann auch auf die Frage eingegangen werden, welche absehbaren technischen Entwicklungen den zukünftigen Bedarf beeinflussen.

Eignung des Ausbildungsbetriebes überprüfen

Das BBiG schreibt die vollständige Vermittlung aller Ausbildungsinhalte vor. Es ist deshalb zu überprüfen, ob im Betrieb alle Inhalte der Ausbildungsordnung des ausgewählten Berufes auch vermittelt werden können.

Wenn Betriebe nicht in der Lage sind, alle Inhalte des Berufes selbst vollständig abzudecken bietet sich die Ausbildung im Verbund mit anderen Firmen an. Für die Gewinnung neuer Ausbildungsplätze hat diese Lösung eine besondere bildungspolitische Bedeutung und sollte deshalb im Kurs nicht nur als Notlösung angesehen werden.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die Teilnehmenden sollten hierzu in Einzelarbeit für eine ausgewählte Ausbildungsordnung den Ausbildungsinhalten jeweils geeignete Abteilungen oder Aufträge ihres Betriebes zuordnen.

In der Auswertung sollte auf die Möglichkeiten des Ausbildungsverbundes eingegangen werden.

In diesem Zusammenhang bietet es sich an, auch auf die Rolle der Ausbildungsberater der Kammern einzugehen.

Organisation der Ausbildung festlegen

Die Organisation der Ausbildung hängt nicht nur von der Größe des Betriebes ab, sondern auch vom Selbstverständnis der Ausbildung. Insbesondere wenn Betriebe Methoden der Organisationsentwicklung nutzen, liegt es nahe, die Ausbildung in diese Prozesse einzubinden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die Teilnehmenden sollten sich zunächst in Teamarbeit aus einer geeigneten Übersicht die gängigen Organisationsmodelle erarbeiten und die Ergebnisse präsentieren. Die Auswahl einzelner Modelle für die Betriebe ist zu begründen.

In der Auswertung könnten die Vor- und Nachteile der verschiedenen Organisationsmodelle herausgearbeitet werden.

Organisation und Inhalt mit der Berufsschule abstimmen

Bevor ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden kann, muß bekannt sein, in welcher Form der Berufsschulunterricht erteilt wird und auf welchen dort vermittelten Inhalten der Betrieb wann aufbauen kann.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Im Kurs sollte insbesondere gelernt werden, den Rahmenlehrplan mit der Ausbildungsordnung zu vergleichen, um danach betriebliche Vermittlungsschwerpunkte festlegen zu können.

Diese Einheit bietet sich aber gleichzeitig dazu an, den Aufbau des dualen Systems zu vermitteln. Dies kann im Lehrgespräch geschehen oder in Teamarbeit, die durch Fragen angeleitet wird.

Ausbildungsplan erstellen

Aufgabe ist es, sowohl einen betrieblichen Ausbildungsplan, als auch das Muster für die individuellen Versetzungspläne zu erstellen. Dazu müssen zunächst die Brutto-Ausbildungszeiten aus der Ausbildungsordnung in Nettozeiten umgerechnet werden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es ist zu beachten, die Ausbildungsplanung nicht nur als großbetriebliche Versetzungsplanung ausführen zu lassen. Gerade in kleineren Betrieben setzt eine planmäßige Ausbildung eine sorgfältige Zuordnung der Auszubildenden zu bestimmten Aufträgen oder Personen voraus.

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Aufgabe sollte von allen Teilnehmenden ein exemplarischer Plan ggf. als Hausarbeit erstellt werden. Die Prinzipien der Ausbildungsplanung lassen sich zuvor in der Gruppe an der Pinnwand erarbeiten. In der Auswertung können typische Beispiele präsentiert werden.

Teilnehmende aus kleineren Betrieben sollten in dieser Einheit auch Vorschläge für sinnvolle Partnerschaften in einem Ausbildungsverbund erarbeiten.

Beurteilungssystem festlegen

Zur systematischen Planung der Ausbildung gehört auch die Festlegung, wann, von wem und nach welchen Verfahren die Auszubildenden beurteilt werden sollen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Auf die Funktion der Lernerfolgskontrollen im Lernprozeß wird im Zusammenhang mit verschiedenen Aufgabenstellungen in diesem Lehrgang eingegangen. Deshalb wird empfohlen, an dieser Stelle schwerpunktmäßig Fragen der systematischen Planung zu behandeln. In einem Lehrgespräch sollten dazu folgende Fragen diskutiert werden:

- *Wann ist der Betrieb rechtlich verpflichtet, eine Beurteilung abzugeben?*
- *Welche pädagogische Funktion sollen Beurteilungen haben?*
- *Was läßt sich beurteilen und was sollte in einem Beurteilungsbogen enthalten sein?*
- *Welches Gesetz regeln die Mitbestimmung des Betriebsrates bei Beurteilungsverfahren?*

3. Handlungsfeld: Auszubildende einstellen

Auswahlkriterien aufstellen

Die Aufstellung von Kriterien, nach denen Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt werden sollen, ist eine Aufgabe der Personalplanung und soll aus der Personalentwicklungsplanung der Unternehmen abgeleitet werden. Bei der Festlegung von Auswahlkriterien hat der Betriebsrat volles Mitbestimmungsrecht.

In erster Linie geht es um die Frage, welche Schulabschlüsse die Auszubildenden haben sollen. Voraussetzung für die Bearbeitung dieser Aufgabe sind also einerseits Kenntnisse über die zukünftig gewünschte Personalstruktur des Unternehmens (in der Perspektive von 5-10 Jahren), andererseits Kenntnisse über Aufbau und Abschlüsse des Schulsystems und mit welchen Anteilen diese in den entsprechenden Jahrgängen vertreten sind.

Empfohlene Anwendung und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, in einer moderierten Gruppendiskussion Fragen zu problematisieren:

- *Welche Vor- und Nachteile hat eine Bestenauslese für die Personalstruktur?*
- *Welche Möglichkeiten gibt es, die Chancengleichheit unterschiedlicher Bewerbergruppen zu fördern?*
- *Wie wirkt sich der Trend zu höheren Schulabschlüssen auf die Struktur der Bewerber aus und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die zukünftige Struktur der Beschäftigten?*
- *Wie entwickeln sich die Anforderungen der Arbeitswelt und welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Ausbildungsberufe?*

Auf dem Hintergrund der Diskussionsergebnisse sollten die Teilnehmenden dann jeweils für ihre Betriebe und Berufe Auswahlkriterien aufstellen.

Wegen der Bedeutung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden wird empfohlen, die entsprechenden Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes erarbeiten zu lassen.

An Einstellungen mitwirken

Die Auswahl der Bewerber erfolgt in der Regel auf der Grundlage der Schulnoten, einem Eignungstest und dem persönlichen Eindruck in einem

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Vorstellungsgespräch. Deshalb sollten in dieser Einheit besonders die Möglichkeiten und Grenzen von Einstellungstests behandelt werden. Dazu gehört auch die Frage, welche Tests überhaupt zulässig sind. Ebenso ist zu klären, welche Probleme mit der Entwicklung eigener Tests verbunden sind. Tests unterliegen ebenso wie die Auswahl der Mitbestimmung durch den Betriebsrat.

Einige Unternehmen sind dazu übergegangen, statt Eignungstests und Vorstellungsgespräch sog. Assessment-Center durchzuführen. Deshalb sollte das Assessment-Center bei Bedarf in dieser Einheit als besondere Form des Einstellungstests mitbehandelt werden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Da in dieser Einheit viele Kenntnisse erarbeitet werden müssen, kann empfohlen werden, einen geeigneten Text über Eignungstests von Teams mit Hilfe von Leitfragen erarbeiten zu lassen. Dabei sind vor allem die Fragen der Zuverlässigkeit und Gültigkeit von Testergebnissen zu behandeln. Zur Einführung könnten die Teilnehmenden auch selbst einige Mustertests bearbeiten. Die Auswertung der Teamarbeit sollte ergeben, unter welchen Voraussetzungen Einstellungstests eine sinnvolle Hilfe bei der Bewerberauswahl sein können.

Einstellungsgespräche führen

Für die Auswahl ist neben den Schulnoten und den Tests vor allem der persönliche Eindruck entscheidend, den ein Bewerber oder eine Bewerberin beim Einstellungsgespräch hinterläßt. Ob ein Bewerber in der Lage ist, in dieser Situation seine Stärken zu zeigen, hängt vor allem von der Art der Gesprächsführung ab. In dieser Einheit geht es deshalb zum einen darum, zu vermitteln, wie man ermutigende Gespräche führt und zum anderen, welche Fragen geeignet sein können, zu überprüfen, ob ein Bewerber die zuvor aufgestellten Auswahlkriterien erfüllt.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Auf der Grundlage der bereits erstellten Auswahlkriterien wird empfohlen, alle Teilnehmenden einzeln oder im Team die Fragen für das Vorstellungsgespräch entwerfen zu lassen. Die Auswertung sollte in der Gruppe erfolgen. Die Regeln für eine ermutigende Gesprächsführung sollten den Teilnehmenden entweder vorgegeben oder gemeinsam in der Gruppe als moderiertes Gespräch erarbeitet werden.

Die Aufgabenstellung eignet sich besonders, im Rollenspiel eingeübt zu werden. Werden die Rollenspiele mit Videokontrolle durchgeführt, sollten (wenn es nicht in einem anderen Handlungsfeld bereits geschehen ist,) unbedingt Regeln für die Durchführung von Videotrainings erarbeitet werden.

Am Vertragsabschluß mitwirken

Allen Ausbilderinnen und Ausbildern müssen die rechtlichen Voraussetzungen für den Abschluß eines Berufsausbildungsvertrages bekannt sein, unabhängig davon, ob sie daran mitwirken oder nicht.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Da es in dieser Einheit vor allem um die Erarbeitung rechtlicher Grundlagen geht und umfangreiche Literatur dafür zur Verfügung steht, bietet es sich an, die Inhalte über Leitfragen oder als Lernaufträge bearbeiten zu lassen. Als Ergebnis sollten sowohl die rechtlichen Anforderungen an den Ausbildungsvertrag als auch der Ablauf der Einstellung dargestellt werden. Für den Vertragsabschluß sind nicht nur die gesetzlichen Regelungen, sondern auch die für das Vertragsverhältnis anwendbaren Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen.

Rechte und Pflichten des Ausbildenden ergeben sich u.a. aus dem Berufsbildungs- und dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Esi muß auch auf die besonderen Schutzbestimmungen für Schwangere hingewiesen werden.

Eintragungen und Anmeldungen vornehmen

Abgeschlossene Ausbildungsverträge müssen unverzüglich bei der Kammer in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse eingetragen werden. Auch die Anmeldung bei der zuständigen Berufsschule sollte möglichst frühzeitig erfolgen, damit diese rechtzeitig ihre Kapazitäten planen kann.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die notwendigen Anmeldungen können zusammen mit den rechtlichen Grundlagen gut im Lehrgespräch vermittelt werden. Dabei sollte auf die Möglichkeit, einen Ausbildungsberater der Kammer um Hilfe zu bitten, hingewiesen werden. Es wird empfohlen, anschließend alle einschlägigen Formulare in Teams ausfüllen zu lassen.

Einführung planen

Mit dem Eintritt in die Ausbildung beginnt für die Jugendlichen ein neuer Lebensabschnitt, der sowohl mit hohen Erwartungen als auch mit Ängsten verbunden sein kann. Für ihre persönliche Einstellung zur Ausbildung hängt deshalb viel davon ab, wie sich die Jugendlichen an ihrem neuen Lernort aufgenommen fühlen. Neben der Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen kommt es deshalb auch darauf an, daß sich die neuen Auszubildenden

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

schnell heimisch fühlen und motiviert werden für die ersten schwierigen Schritte ins Berufsleben.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Empfohlen wird eine moderierte Gruppendiskussion, bei der die rechtlichen und die situativ-emotionalen Anforderungen an die Einführung aufgelistet werden. Danach könnten die einzelnen Teilnehmenden für sich oder im Team eine Planung der Einführung, z.B. für die erste Woche vornehmen. In vielen Betrieben hat es sich bewährt, Auszubildende ab dem 2. Ausbildungsjahr an der Planung und an der Durchführung einer Einführungswoche zu beteiligen.

Probezeit planen

Die Probezeit bietet die Möglichkeit eine Berufs- oder Bewerberauswahl zu korrigieren. Sie darf jedoch nicht die sorgfältige Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern ersetzen. Die Eignung der Auszubildenden kann am besten festgestellt werden, wenn sie während der Probezeit berufstypische Aufgaben ausführen. Dabei ist festzulegen, wie die Auswertung dieser Aufgaben erfolgen soll.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Für die Bearbeitung dieser Einheit wird vorgeschlagen, in einer Gruppendiskussion Anforderungen an Ausbildungstätigkeiten festzulegen, mit denen während der Probezeit die Eignung für den Beruf festgestellt werden kann.

4. Handlungsfeld: Am Arbeitsplatz ausbilden

Arbeitsplätze auswählen und aufbereiten

Auszubildende dürfen nur mit ausbildungsrelevante Tätigkeiten beschäftigt werden. Deshalb müssen Arbeitsplätze, an denen ausgebildet werden soll, danach ausgewählt werden, ob sich an ihnen vorgegebene Ausbildungsinhalte vermitteln lassen. Welche Ausbildungsinhalte vermittelt werden sollen, wird durch den betrieblichen Ausbildungsplan festgelegt. (Handlungsfeld: Ausbildung planen.)

Hier geht es nun um die Feinplanung. Dazu müssen als erstes für die Vermittlung der Inhalte, die durch die Ausbildungsordnung vorgegeben sind, geeignete Arbeitsplätze, bzw. Arbeitsaufgaben, mit für die Ausbildung geeigneten Personen gefunden werden. Als zweites ist festzulegen, was genau an diesen Arbeitsaufgaben in welcher Reihenfolge gelernt werden soll.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

In größeren Betrieben sind Arbeitsprozesse oft sehr arbeitsteilig organisiert. Für die Ausbildung am Arbeitsplatz ist es deshalb wichtig, die Zusammenhänge der einzelnen Arbeitstätigkeiten verständlich zu machen. Ausbildungsplätze sollen deshalb so ausgewählt werden, daß bereits frühzeitig ein Überblick über Funktionen und Prozesse des Betriebes insgesamt vermittelt wird (z.B. durch Erkundungen).

Bei kleineren Betrieben werden hingegen häufig sehr komplexe Arbeitsaufgaben von einer Person allein ausgeführt. Die Aufgabe der Ausbildungskräfte ist es in diesem Fall, durch eine sorgfältige Planung die komplexen Arbeitsaufgaben aufzuteilen, um Auszubildenden die sinnvolle Mitarbeit an einzelnen Teilaufgaben schrittweise zu ermöglichen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Für die Auswahl der Arbeitsplätze bzw. Arbeitsaufgaben wird empfohlen, von den Teilnehmenden für einen Ausbildungsabschnitt eine Zuordnungstabelle mit den Inhalten der Ausbildungsordnung einerseits und den konkreten betrieblichen Arbeitstätigkeiten andererseits vornehmen zu lassen.

Für die Festlegung der Reihenfolge hat sich z.B. die Darstellung der Aufgabenstruktur als Lernbaum bewährt.

Da diese Aufgaben von den Teilnehmenden sinnvoll nur für Bereiche des Betriebes ausgeführt werden können, die sie selbst gut kennen, wird empfohlen die Aufgabenstellung als Lernauftrag aufzubereiten und nach einer kurzen Einführung in Einzelarbeit ausführen zu lassen.

Auf Veränderungen der Arbeitsorganisation vorbereiten

Der Wettbewerb zwingt viele Betriebe, Techniken, Arbeitsverfahren und -Organisation ständig sich verändernden Anforderungen des Marktes anzupassen. Betrieblicher Wandel wird damit zu einem kontinuierlichen Prozeß. Eine zukunftsorientierte Ausbildung muß die zukünftigen Fachkräfte darauf vorbereiten, diesen Wandel selbst aktiv mitzugestalten.

Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, daß die Ausbilderinnen und Ausbilder die betriebliche Veränderungen mitvollziehen, unterschiedliche Strategien für die Veränderung der Arbeitsorganisation kennen und die Auszubildenden in Veränderungsprozesse einbinden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird vorgeschlagen, zu dieser Aufgabe mit den Teilnehmenden ein Zukunftsszenario zu erstellen, in dem verschiedene Varianten der wirtschaftlichen Entwicklung mit aktuellen Formen der betrieblichen Leistungssteige-

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

rung verknüpft werden.

Praktisch anleiten

Alle Ausbilderinnen und Ausbilder müssen fähig sein, Arbeitstätigkeiten am Arbeitsplatz selbst anzuleiten, aber auch anderen Beschäftigten eine Anleitungsmethode zu vermitteln.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Als einfache und bewährte Methode für die Anleitung am Arbeitsplatz gilt die 4-Stufen-Methode. Gute Ergebnisse lassen sich mit dieser Methode vor allem dann erreichen, wenn mit der dritten Stufe nicht nur ein Nachmachen, sondern auch ein Nacherklären verbunden wird.

Bei der Vermittlung dieser Methoden kommt es darauf an, daß die Teilnehmenden sie richtig einüben. Auch wenn insgesamt nur wenig Zeit zur Verfügung steht, wird hierfür der Einsatz von Videokontrollen empfohlen.

Aktives Lernen anleiten

Der immer schneller werdende Wandel von Techniken und Arbeitsverfahren verlangt von Fachkräften zunehmend, daß sie sich selbst über veränderte Sachverhalte informieren. Das Lernen lernen als Voraussetzung für die Fähigkeit zum lebenslangen Lernen wird deshalb in der Ausbildung immer wichtiger. Aus diesem Grund werden in der Ausbildung zunehmend Methoden eingesetzt, bei denen die Auszubildenden sich selbst aktiv neue Kenntnisse aneignen müssen. Die Ausbildungskraft übernimmt dabei eine Rolle als Lernberater (auch Moderator oder Coach).

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die einfachste Form der aktivierenden Lernmethoden ist die Formulierung von Lernaufgaben. Lernaufgaben können mündlich gestellt werden. Im direkten Anschluß an die Übungen zur 4-Stufen-Methode läßt sich sehr leicht diese aktivierende Form der Anleitung am Arbeitsplatz lernen.

Handlungskompetenz fördern

Veränderte Formen der Arbeitsorganisation haben zur Folge, daß auch von jungen Fachkräften ohne lange Berufserfahrung erwartet wird, komplexe Arbeitsaufgaben selbständig lösen zu können. Handlungskompetenz wird deshalb in neueren Ausbildungsordnungen definiert als die Fähigkeit zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitstätigkeiten.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Für die methodische Umsetzung der geforderten Vermittlung von Handlungskompetenz hat sich das Modell der vollständigen Handlung bewährt. An diesem Modell können den Teilnehmenden die sechs Schritte einer vollständigen Handlung - Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren und Auswerten - und die damit verbundenen Aktivitäten von Ausbilder und Auszubildenden erläutert werden. Die Anleitung der Auszubildenden kann über Leitfragen oder über schriftliche oder mündliche Lernaufträge erfolgen. Hier wird empfohlen, die Anleitung durch schriftliche Lernaufträge zu vermitteln.

Die Vermittlung von Handlungskompetenz setzt komplexe Arbeitsaufgaben voraus, die von den Auszubildenden selbständig und vollständig bearbeitet werden können. Bei der Vermittlung von Handlungskompetenz am Arbeitsplatz ist es oft schwierig, solche Arbeitsaufgaben zu finden. Es wird deshalb empfohlen, daß die Teilnehmenden für einen ihnen vertrauten Bereich, am besten für den eignen Arbeitsplatz zunächst beschreiben, welche Aufgaben von Auszubildenden selbständig bearbeitet werden können. In einem zweiten Schritt ist dann für diese Aufgaben ein Lernauftrag zu formulieren. Dafür sollte ihnen ein Lernauftrag als Muster vorgegeben werden.

Zur vollständigen Handlung gehört auch, daß sich die Auszubildenden selbst informieren können. Dies kann einmal aus Fachbüchern geschehen, es soll aber auch gelernt werden, mit betriebsüblichen Informationsunterlagen, wie Bedienungsanleitungen oder QM-Richtlinien, umzugehen. Zu jedem Lernauftrag gehören deshalb auch Angaben, welche Informationsquellen die Auszubildenden nutzen sollen.

In einigen Unternehmen wird das „Führen mit Zielvereinbarungen“ angestrebt. Dieses Führungskonzept geht von einem Regelkreismodell aus, das dem der vollständigen Handlung entspricht. Teilnehmende aus Unternehmen mit diesem Führungskonzept sollten deshalb die Vermittlung von Handlungskompetenz als „Führen mit Zielvereinbarungen“ lernen.

Lernerfolgskontrollen durchführen

Nach dem Berufsbildungsgesetz hat der Auszubildende alles zu tun, damit der Auszubildende das vorgesehene Ausbildungserfolg in der vorgegebenen Zeit erreichen kann. Zu einer planmäßigen Ausbildung gehört deshalb, daß der Lernerfolg regelmäßig kontrolliert wird. Dies kann durch die Kontrolle der Arbeitsergebnisse oder durch formelle Lernerfolgskontrollen geschehen. Lernerfolgskontrollen sollen Lehrenden wie Lernenden eine Rückmeldung darüber geben, ob das Vermittelte wirklich gelernt worden ist. Im Gegensatz zu Tests dienen Lernerfolgskontrollen nicht der differenzierten Leistungsmessung und eignen sich deshalb auch schlecht zur Notengebung. Ziel ist vielmehr der individuelle Soll-Ist Vergleich. Lernerfolgskontrollen sind deshalb nur dann sinnvoll, wenn sie auch individuell nachbereitet werden, mit dem Ziel, erkannte Defizite auszugleichen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Eine lernfördernde Ausbildung sollte jede Lerneinheit mit einer Auswertung abschließen. In einem Lehrgespräch sollte mit den Teilnehmenden dazu der Unterschied zwischen einer Lernerfolgskontrolle und einem Test herausgearbeitet werden. Auftrag der Ausbildung ist es, daß alle Auszubildenden das Ziel erreichen, also auch alle Kontrollaufgaben erfolgreich lösen.

Erfolgt die Ausbildung nach dem Modell der vollständigen Handlung, dann sollte mit der Lernerfolgskontrolle auch eine Selbstkontrolle verbunden sein.

Weiter wird empfohlen, die Teilnehmenden in Teamarbeit zu jeder in diesem Handlungsfeld gelernten Methode eine geeignete Lernerfolgskontrolle formulieren zu lassen.

Beurteilungsgespräche führen

Beurteilungsgespräche werden üblicherweise am Ende eines Ausbildungsabschnittes oder zur Auswertung einer Lernerfolgskontrolle, z.B. als letzter Schritt bei der Ausbildung nach dem Modell der vollständigen Handlung, geführt. In diesem Gespräch sollen die bisherigen Leistungen gewürdigt, aber auch Schwächen oder Defizite benannt werden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Beurteilungsgespräche in der Ausbildung unterscheiden sich prinzipiell nicht von Personalentwicklungsgesprächen. Es wird deshalb empfohlen, von den Teilnehmenden aus ihren Betrieben Vorgaben für Personalentwicklungsgespräche mitbringen zu lassen, und diese in der Gruppe zu diskutieren und für die Durchführung der Ausbildung anzupassen

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Die Durchführung von Beurteilungsgesprächen sollte in Rollenspielen (ggf. mit Videotraining) geübt werden. Dabei ist besonders darauf zu achten, daß positive Leistungen gelobt, Schwächen konstruktiv kritisiert und der Ausgleich von Defiziten gemeinsam beraten werden.

Lern- und Arbeitstechniken anleiten

In der gewerblichen Ausbildung nimmt der Anteil an den Ausbildungsinhalten „Zusammenhänge erfassen“ und „in Systemen denken“ zu.

Ohne umfangreiche Fachkenntnisse lassen sich viele Qualifikationen gar nicht mehr erlernen. Wirksame Lern- und Arbeitstechniken erleichtern den Erwerb von Kenntnissen. Deshalb sollte die Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken fester Bestandteil lernfördernder Maßnahmen sein.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Lern- und Arbeitstechniken beruhen häufig auf den theoretischen Grundlagen der Lernpsychologie. Es wird deshalb empfohlen, mit dieser Aufgabenstellung die lernpsychologischen Erklärungen für das Lernen durch Wiederholung, durch Verknüpfen und Strukturieren und durch Verknüpfung mit anschaulichen Beispielen zu vermitteln.

Es empfiehlt sich, den Teilnehmenden von Anfang an Lern- und Arbeitstechniken für die eigene Arbeit zu vermitteln. Dann bietet es sich an, in der Gruppendiskussion diese Hilfen mit lernpsychologischen Erklärungen zu verbinden. Als konkretes Beispiel wird das Mind-Mapping (Gedanken-Landkarte) empfohlen, weil es sich gleichzeitig als Lehrmethode eignet. Alle Teilnehmenden sollten ihr eigenes Mind-Map zu einer begrenzten Aufgabe erstellen.

Lernerfolge sicherstellen

Auszubildende bringen nicht nur unterschiedliche schulische Voraussetzungen, sondern auch ihre individuellen Lernerfahrungen mit in die Ausbildung. So wird die positive Lernmotivation ganz wesentlich davon geprägt, ob jemand für sich einen Lernerfolg erwartet oder nicht. Ein Weg um die Lernmotivation von Auszubildenden zu fördern ist deshalb, sie zum Erfolg zu führen. Bei Auszubildenden mit unterdurchschnittlichen Leistungen kann dies durch die Vereinbarung individuell erreichbarer Lernziele erfolgen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Der Zusammenhang von Erfolgserwartung und Motivation kann gut im Lehrgespräch vermittelt werden. Es wird empfohlen, in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung der Selbstkontrolle für zielgerichtete Lernprozesse

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

se zu besprechen.

Zwischenprüfungen auswerten

Zwischenprüfungen sollen Auszubildenden und Ausbildenden eine Zwischenbilanz über die bisherige Ausbildung ermöglichen und vor allem Defizite aufdecken, die in der verbleibenden Ausbildungszeit zu schließen sind.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Um die völlig andere Zielsetzung der Zwischen- im Vergleich zur Abschlußprüfung zu betonen, wird sie im Handlungsfeld „Lernen fördern“ bearbeitet. Den Teilnehmenden soll dabei deutlich gemacht werden, daß die Zwischenprüfung Stärken und Schwächen der bisherigen Ausbildung aufzeigen soll.

Die Zwischenprüfung erfüllt nur dann ihren Zweck, wenn sie von den Ausbilderinnen und Ausbildern gemeinsam mit Auszubildenden sorgfältig ausgewertet wird und bei erkannten Defiziten ausgleichende Maßnahmen geplant und durchgeführt werden.

Es wird deshalb empfohlen, im Lehrgang diese Aufgabenstellung von vornherein auf die Planung von Fördermaßnahmen in der Ausbildung auszurichten.

Auf Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten reagieren

Auf die Ursachen von Lern- und Verhaltensstörungen einzugehen, ist im Rahmen einer Ausbildung der Ausbilder nur soweit sinnvoll, wie angemessene Interaktionsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung bestehen. Wo dies nicht mehr der Fall ist, sollten geeignete Beratungsdienste in Anspruch genommen werden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Auf Lernschwierigkeiten eingehen

Im Lehrgang sollte aus der Fülle denkbarer Ursachen für das Auftreten von Lernschwierigkeiten insbesondere auf die Erklärung von Lernschwierigkeiten als Folge von Lernlücken eingegangen werden.

Dieses Erklärungsmodell ist leicht nachvollziehbar und vermeidet psychologisierende Erklärungen und greift auf ein Ursachenbereich zurück, der Interventionen zugänglich ist. Die methodischen Instrumente zur Diagnose von Lernlücken und lückenschließende Nachhilfe sind durch die in diesem Lehrgang vorgeschlagenen Methoden (z.B. Prinzip der vollständigen Handlung, Handlungsfeld 4) hinreichend abgedeckt.

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Was man unter Lernlücken versteht und wie sie zustande kommen, sollten sich die Teilnehmenden mit Hilfe eines Leittextes aus der Literatur selbst erarbeiten. In einer anschließenden Gruppendiskussion sollten die praktischen Möglichkeiten, Lernlücken zu erkennen und zu schließen, erörtert werden.

Erweisen sich Lernschwierigkeiten auch als Folge von Defiziten aus der allgemeinbildenden oder der Berufsschule, müssen Betriebe als verantwortliche Vertragspartner in der Ausbildung dafür Sorge tragen, daß auch diese Defizite durch geeignete Fördermaßnahmen (z.B. der Berufsschule) ausgeglichen werden.

Auf Verhaltensauffälligkeiten reagieren

Bei der Reaktion auf Verhaltensauffälligkeiten sollte immer von der individuellen Situation des Auszubildenden ausgegangen werden. Im Lehrgang sollte mit Einzelfallbeispielen gearbeitet werden, die typische Verhaltensauffälligkeiten darstellen. Daraus können dann im Lehrgespräch praktikable Regeln der Verhaltensmodifikation, wie Ignorieren des unerwünschten und Verstärken des gewünschten Verhaltens abgeleitet werden. Dabei sollten die Teilnehmenden lernen, daß Verhaltensprobleme oft auch ein Hinweis auf Mängel in der Ausbildung sein können.

Es wird empfohlen, in einer moderierten Gruppendiskussion Ursachen von Verhaltensauffälligkeiten erarbeiten zu lassen und Lösungsmöglichkeiten zu besprechen.

Kulturelle Unterschiede berücksichtigen

Die Berücksichtigung kultureller Unterschiede hilft ausländischen Auszubildenden, die Ausbildung erfolgreich zu durchlaufen und leistet auf diesem Weg einen Beitrag zu ihrer Integration. Deshalb sollten Ausbilderinnen und Ausbilder sich über die kulturellen Besonderheiten ihrer Auszubildenden informieren und lernen, diese zu akzeptieren sowie versuchen, ggf. sprachliche Defizite zu verringern.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Junge Ausländer unterscheiden sich zunehmend nicht mehr durch unzureichende Kenntnisse in der Fachsprache von deutschen Auszubildenden, sondern durch kulturell bedingte Eigenheiten. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen nicht nur lernen, kulturell bedingte Verhaltensweisen zu akzeptieren, sie müssen vor allem verhindern, daß durch Mißverständnisse Feindseligkeiten entstehen.

Es wird empfohlen, in einer Gruppendiskussion von den Teilnehmern relevante Beispiele für kulturell bedingte Verhaltensbesonderheiten nennen zu lassen und gemeinsam nach Wegen des Umgangs zu suchen.

Mit externen Stellen kooperieren

Übersteigen Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten Kompetenz und Einflußmöglichkeiten von Ausbilderinnen und Ausbildern, ist die Zusammenarbeit mit geeigneten Beratungsdiensten angezeigt.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, die Bearbeitung dieser Aufgabenstellung zu unterteilen:

- *In einem Lehrgespräch sollten die rechtlichen Aspekte (Schutz der Privatsphäre!) bei der Inanspruchnahme externer Hilfen behandelt werden.*
- *In der konkreten Situation hängen die Interventionsmöglichkeiten davon ab, daß den Ausbildungskräften geeignete Beratungsstellen bekannt sind. Deshalb wird für den zweiten Teil dieser Aufgabenstellung empfohlen, eine Liste mit den Beratungseinrichtungen des Einzugsbereichs erstellen zu lassen. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit, daß bei konkreten Problemen die professionelle Hilfe in Anspruch genommen wird.*

In diesem Zusammenhang sollte auch auf die Rolle der Ausbildungsberatung der Kammer bei Konflikten in der Ausbildung hingewiesen werden.

6. Handlungsfeld: Gruppen anleiten

Kurzvorträge halten

Auch beim überwiegenden Einsatz von Methoden, die die selbständige Erarbeitung von Informationen durch die Auszubildenden vorsehen, bleibt der Kurzvortrag zur Vermittlung von Kenntnissen unverzichtbar und sollte deshalb als methodische Form von allen Ausbilderinnen und Ausbildern beherrscht werden.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Im Zusammenspiel mit aktivierenden Methoden dient der Kurzvortrag insbesondere dazu, Auszubildende in ein neues Themengebiet einzuführen, einen Überblick über das Thema zu geben und die neuen Ausbildungsinhalte einzuordnen.

Es wird empfohlen, den Teilnehmenden Gliederungsvorschläge für Kurzvorträge zu geben und sie jeweils in Einzelarbeit ein Thema nach einer Gliederung aufbereiten und vortragen zu lassen.

Lehrgespräche durchführen

Lehrgespräche sind zwar einerseits den ausbilderzentrierten Methoden zuzurechnen, sind aber andererseits auch eine aktivierende Lernform. Sie sind vor allem geeignet, um Gruppen von Auszubildenden schnell in ein komplexes Thema einzuführen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Beim Lehrgespräch kommt es vor allem darauf an, durch geeignete Fragen Denk- oder Erkenntnisprozesse bei Auszubildenden auszulösen. Um in einem solchen Gespräch zielgerichtet mit Fragen zu führen, ist es notwendig, sich jeweils genau zu überlegen, welche Denk- und Erkenntnisprozesse mit den Fragen jeweils angestoßen werden sollen. Es wird deshalb empfohlen, arbeitsteilig in Teams die Teilnehmenden ein vorgegebenes Thema durch Fragen aufbereiten zu lassen. Dabei sind den Fragen sowohl erwartete Antworten als auch die erwünschten Denk- und Erkenntnisprozesse zuzuordnen.

Moderierend ausbilden

Das moderierte Gruppengespräch ist als besondere Form des Lehrgesprächs einzuordnen, bei der sich der Ausbilder jedoch weiter zurücknimmt und damit bei den Auszubildenden eine aktivere Rolle fördert. Damit entspricht diese methodische Form dem Rollenbild des Ausbilders als Moderator von Lernprozessen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Als besonders teilnehmer- und ergebnisorientiert gilt die Arbeit mit der Pinnwand. Es wird deshalb vorgeschlagen, auch für die Ausbildung der Ausbilder diese Methode einzusetzen.

Die Teilnehmenden sollten eine der gebräuchlichen schriftlichen Anleitungen zu dieser Methode erhalten. Die praktische Umsetzung dieser Anleitung sollte an Beispielen erprobt werden.

Medien auswählen und einsetzen

Durch den Einsatz von Medien läßt sich die Lernwirksamkeit von Vorträgen, Unterweisungen und Lehrgesprächen erheblich steigern. Die Teilnehmenden sollen in dem Lehrgang deshalb lernen, welche Medien üblicherweise zur Verfügung stehen, wie man sie selbst vorbereitet und einsetzt.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Es wird empfohlen, diese Aufgabe als Lernauftrag durchführen zu lassen. Als Aufgabe soll ein Überblick über geeignete Medien erstellt und den einzelnen Medien eine bevorzugte Einsatzsituation und die Möglichkeit ihrer Beschaffung zugeordnet werden. Zur Darstellung der Ergebnisse sind Folien (oder ggf. PC-Präsentationen) zu erstellen. Es sollte darauf hingewiesen werden, daß Medien nicht zum Selbstzweck werden dürfen.

Beim Lernen mit Medien (besonders elektronischen Medien) hängt der Erfolg davon ab, wie sinnvoll ihr Einsatz in die Ausbildung eingebunden ist.

Aktives Lernen in Gruppen fördern

Mit der Bearbeitung dieser Aufgabenstellung sollen die Teilnehmenden verschiedene Formen kennenlernen, in denen Auszubildende in Gruppen von- und miteinander lernen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die Vermittlung der Techniken für alle aktivierenden Lernformen würde den Rahmen des Lehrganges sprengen. Deshalb wird empfohlen, in einer moderierten Gruppendiskussion zunächst einen Überblick über übliche Formen wie, Rollenspiel, Brain-Storming, Zukunftswerkstatt Projektarbeit, oder Planspiel zu geben und dann Teams zu bilden, die jeweils ein Beispiel intensiver bearbeiten. Die Ergebnisse sollten präsentiert werden.

In Teams ausbilden

Die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, wird als Folge neuer Formen der Arbeitsorganisation zunehmend zu einer wichtigen Schlüsselqualifikation. Als Teams werden Kleingruppen mit 3-5 Mitgliedern bezeichnet. In Teams zu lernen, kann besonders intensiv sein, weil in der kleinen Gruppe eher Argumente ausgetauscht werden, als in größeren Gruppen. Gleichzeitig besteht aber die Gefahr, daß sich nicht alle Teammitglieder gleichermaßen an der Arbeit beteiligen. Deshalb erfordert die Teamorganisation die besonders intensive Betreuung durch Ausbilderinnen und Ausbilder.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Teamausbildung wird häufig bei der Bearbeitung von Projekten eingeübt. Es bietet sich deshalb an, die Ausbildung im Team im Zusammenhang mit Projektarbeit zu vermitteln.

Probleme können bei dieser Ausbildungsform durch die unterschiedlichen Lern- und Arbeitsgeschwindigkeiten der Auszubildenden entstehen. Gerade bei der Projektausbildung kann es vorkommen, daß die langsamen Auszubildenden mit ihrer Arbeit nicht fertig werden und die schnelleren ihre Arbeit mitmachen. Es

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

muß deshalb eine Organisationsform gefunden werden, die dem unterschiedlichen Zeitbedarf (Faustregel: Der Langsamste braucht dreimal soviel Zeit wie der Schnellste,) Rechnung trägt. Die Teilnehmenden müssen verstehen, warum im Zusammenhang mit einer Projektausbildung eine an den individuellen Lernerfolg ausgerichtete Strategie des „Zielerreichenden Lernens“ verfolgt werden muß.

Bewährt hat sich dafür die Bildung leistungshomogener Teams, der Einsatz von Leittexten und die intensive Betreuung mit mindestens zwei Fachgesprächen pro Teilprojekt zur Diagnose und zum Schließen von Lernlücken.

Es wird empfohlen, diese komplexen Zusammenhänge im Lehrgespräch zu vermitteln. Dabei sollte deutlich werden, daß die Ausbildung mit Leittexten keinesfalls ein Selbstläufer ist, weil die Auszubildenden selbständig lernen, sondern eine sehr intensive Betreuung durch die Ausbildungskraft notwendig macht.

7. Handlungsfeld: Die Ausbildung beenden

Auf Prüfungen vorbereiten

Abschlußprüfungen dienen dem Ziel, die berufliche Qualifikation festzustellen. Bei der Aufgabenstellung in diesem Baustein geht es darum, was Ausbilderinnen und Ausbilder im Rahmen der Prüfungsvorbereitungen tun sollen, um Prüfungserfolge zu gewährleisten. Dabei sollten Auszubildende insbesondere vorbereitet werden, daß die Art der Aufgabenstellung aus prüfungstechnischen Gründen von der betrieblichen Form der Vermittlung abweichen kann und manche Inhalte durch die berufliche Praxis nicht so vertieft werden, daß die notwendige Übung bei den Auszubildenden vorhanden ist.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, diese Aufgabenstellung in zwei Teilen bearbeiten zu lassen.

Im ersten Teil soll auf die Grundproblematik aller Prüfungen eingegangen werden, daß über die Leistungsfeststellung am Schluss der Ausbildung eine Prognose über die zukünftige Leistungsfähigkeit im Beruf abgegeben wird. Die Bearbeitung dieses Themas könnte sehr gut mit einem geeigneten Text und Leitfragen geschehen. Dabei sollte Bezug genommen werden auf die Testkriterien, die im Zusammenhang mit den Einstellungstests vermittelt worden sind.

Dieser Baustein bietet auch Gelegenheit, die Durchführung handlungsorientierter Prüfungen (wie z.B. die neue Prüfungsordnung für technische Zeichner) zu diskutieren.

Für den zweiten Teil wird ein moderiertes Gruppengespräch vorgeschlagen. In diesem Gespräch sollte im Vordergrund stehen, wie Auszubildende auf die Prüfung vorbereitet werden sollen. Hier kommt darauf, an zu vermitteln, daß eine Prüfungsvorbereitung sich darauf beschränken sollte, die Auszu-

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

bildenden Aufgaben unter prüfungsähnlichen Bedingungen bearbeiten zu lassen.

Zur Prüfung anmelden

Bei dieser Aufgabenstellung geht es um die Einhaltung der rechtlichen Regelungen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Die Erfordernisse für die Anmeldung zur Prüfung können leicht aus den üblichen Merkblättern und Formularen der Kammern erarbeitet werden. Es bietet sich an, im Zusammenhang mit dieser Aufgabenstellung gleichzeitig die Aufgaben der Kammern als zuständige Stelle für die Abnahme der Prüfung und der Prüfungsausschüsse bearbeiten zu lassen.

Zur Aufgabenstellung würde es gut passen, wenn die Teilnehmenden die Ergebnisse selbst als Prüfungsfragen aufbereiten würden. Dies kann einzeln oder in Teams geschehen.

Zeugnisse ausstellen

Nur bei Bestehen der Abschlußprüfung erhalten die Auszubildenden das Abschlußprüfungszeugnis der Kammer. Unabhängig davon erhalten sie ein betriebliches Zeugnis und das Zeugnis der Berufsschule.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Üblicherweise sind Ausbilderinnen und Ausbilder an der Erstellung des betrieblichen Zeugnisses beteiligt. Es wird deshalb empfohlen mit dieser Aufgabenstellung die rechtlichen Anforderungen an das betriebliche Zeugnis zu behandeln.

Die Ausbildung beenden/verlängern

Die rechtlichen Anforderungen an die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses sind durch das Berufsbildungsgesetz geregelt.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

In Teamarbeit sollte erarbeitet werden, welche konkreten Schritte vom Auszubildenden unternommen werden müssen

- wenn Auszubildende in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis*
- in ein befristetes Arbeitsverhältnis*
- nicht übernommen werden.*

Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und der Ausbilder

Auch ist zu klären, wie verfahren werden muß, wenn die Prüfung nicht bestanden worden ist, und die Ausbildung verlängert werden soll.

Auf Fortbildungsmöglichkeiten hinweisen

Viele junge Menschen suchen nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluß durch Fort- oder Weiterbildung ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten deshalb naheliegende Fortbildungsmöglichkeiten kennen.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, in Teams die bekannten Fortbildungsmöglichkeiten nach BbiG bearbeiten zu lassen. Dabei sollte auch auf gesetzliche Fördermöglichkeiten eingegangen werden.

An Prüfungen mitwirken

Nirgendwo sonst wird das Prinzip der Selbstverwaltung der betrieblichen Ausbildung durch die Wirtschaft so deutlich, wie bei der Besetzung der Prüfungsausschüsse. Nicht zuletzt von der Sachkenntnis und vom Engagement der Mitglieder in den Prüfungsausschüssen hängt die Qualität der Prüfungen ab.

Empfohlene Anwendungen und methodische Hinweise

Es wird empfohlen, Zusammensetzung und Aufgaben der Prüfungsausschüssen aus schriftlichen Unterlagen erarbeiten zu lassen.