

Ausbildung der Ausbilder Teilnehmerunterlage

Vorbereitung auf die Meisterprüfung Teil IV
und die Ausbildereignungsprüfung

Impressum

Herausgeber:

ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Sternwartstraße 27–29, 40223 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 30 20 09-0
Telefax: (02 11) 30 20 09-99
www.zwh.de

Copyright by ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, Düsseldorf

Erweiterte und überarbeitete 6. Auflage, 2018

Alle Rechte vorbehalten

Ohne schriftliche Genehmigung der ZWH ist es nicht gestattet, dieses Werk oder Teile davon zu verwerfen und zu verarbeiten. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen oder Speicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Entwicklung der ursprünglichen Lehrgangsunterlage wurde gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Beispiel für eine Unternehmensbeschreibung	5
Methodische Hinweise für eine handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder	8
Einführung	8
Eckwerte für Handlungsorientierung im Lehrgang	9
Einbezug der Teilnehmervoraussetzungen	10
Grundlegende Umsetzungshinweise	10
Beispiele für die praktische Umsetzung	11
Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	20
Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur	21
1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung.....	24
2. Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung	28
3. Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems.....	34
4. Auswahl von Ausbildungsberufen.....	38
5. Eignung für die Ausbildung	41
6. Berufsvorbereitende Maßnahmen.....	47
7. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden	50
8. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	54
Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen	59
Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur	60
1. Betrieblicher Ausbildungsplan.....	62
2. Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung	66
3. Kooperationspartner in der Ausbildung.....	68
4. Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren.....	70
5. Abschluss des Ausbildungsvertrages.....	77
6. Ausbildungsteile im Ausland.....	83
7. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	87
Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen	93
Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur	94
1. Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur.....	98
2. Gestaltung der Probezeit.....	112
4. Ausbildungsmethoden und -medien	120
5. Lernschwierigkeiten und Lernhilfen	134
6. Förderung leistungsstarker Auszubildender	138
7. Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten.....	140
8. Lernen und Arbeiten im Team.....	157
9. Ausbildungserfolg feststellen	160
10. Interkulturelle Kompetenzen.....	167
11. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	169
Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen	178
Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur	179
1. Vorbereitung auf die Abschluss-/Gesellenprüfung	181
2. Anmeldung zur Prüfung	187
3. Erstellen von Zeugnissen	191
4. Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	195
5. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	198

Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) in der aktuellen Form ist am 21. Januar 2009 mit Wirkung zum 1. August 2009 in Kraft getreten. Dazu wurde die neue Verordnung den geänderten Anforderungen der Ausbilder angepasst. Mit den vier Handlungsfeldern markiert diese Verordnung die Aufgabenschwerpunkte von Ausbilderinnen und Ausbildern: Sie müssen die Voraussetzungen für eine Ausbildung prüfen und diese planen. Sie müssen die Ausbildung konkret vorbereiten und bei der Einstellung der Lehrlinge mitwirken. Sie müssen die Ausbildung durchführen und dann die Ausbildung abschließen.

Damit ist die AEVO klar handlungssystematisch strukturiert. Die vier Handlungsfelder enthalten alle zentralen, ausbildungsrelevanten Entscheidungs- und Aufgabenbereiche von Ausbilderinnen und Ausbildern. Sie sind um bildungspolitisch relevante Aspekte wie Möglichkeiten der Berufsausbildungsvorbereitung, Durchführen von Teilen der Ausbildung im Ausland oder die Förderung interkultureller Kompetenzen ergänzt.

Im Handwerk ist die berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation im Teil IV der Meisterprüfung enthalten, der in der AMVO (Allgemeine Meisterprüfungs-Verordnung) rechtlich geregelt ist. Auch hier wurde seit April 2008 im Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) an einer Neustrukturierung des Teils IV gearbeitet. Der dabei entwickelte Ansatz konnte erfolgreich in die Erstellung der neuen AEVO eingebracht werden. Daher enthält die aktuelle Fassung der AMVO zu Teil IV nur sehr wenige handwerksspezifische Anpassungen und ist ansonsten inhaltlich deckungsgleich zur AEVO. Dies ist vor dem Hintergrund wichtig und erfreulich, da in der Praxis eine gegenseitige Anerkennung dieser Prüfungen erfolgt. Die Neuregelung der AMVO zu Teil IV ist am 26. Oktober 2011 in Kraft getreten.

In einer Sachverständigengruppe im BIBB, in die ZWH und das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) eingebunden waren, wurde ein Rahmenplan zur Umsetzung der AEVO erstellt. Dieser wurde als Empfehlung durch den BIBB-Hauptausschuss Ende Juni 2009 beschlossen und steht unter <http://www.bibb.de/de/32327.htm> zur Verfügung. Parallel dazu wurde gemeinsam durch ZWH und FBH ein Rahmenplan für die Umsetzung von Teil IV entwickelt und handwerksintern abgestimmt. Dieser konnte in der Erstellung des BIBBRahmenplanes zur AEVO berücksichtigt werden, sodass die Darstellung der Kompetenzen in beiden Rahmenplänen weitgehend deckungsgleich ist. Im Rahmenplan des BIBB werden nur beispielhafte Inhalte genannt. Im Rahmenplan für Teil IV sind die Inhalte differenziert dargestellt. Der hier vorgelegten Unterlage liegt daher der Rahmenplan für Teil IV zugrunde. Sie ist den methodischen Hinweisen zu der vorliegenden Dozentenunterlage beigefügt.

Der Stundenumfang in der BIBB-Empfehlung wurde im Vergleich zum früheren Zeitumfang von 120 UStd. nur minimal auf 115 UStd. reduziert. Dieser Zeitumfang ist auch dringend erforderlich, um die in der Verordnung angelegten Kompetenzen zu realisieren und dazu die Lehrgänge fallbezogen und handlungsorientiert umzusetzen.

Werden Lehrgänge unter Einsatz geeigneter Medien mit Selbstlernphasen organisiert, so können die Präsenzphasen auf nicht weniger als 90 UStd. reduziert werden. Dabei muss seitens des Bildungsträgers sichergestellt werden, dass der Selbstlernprozess aktiv gesteuert und der Lernfortschritt durch die Konzeption der Präsenzphasen überprüfbar ist. Zudem ist zu beachten, dass alle Qualifikationsinhalte, unabhängig von der Vermittlungsform bzw. der Vorbereitungsart, prüfungsrelevant sind.

In der AEVO-Prüfung sind fallbezogene Aufgaben aus allen vier Handlungsfeldern zu bearbeiten. Dies wird vergleichbar auch in der Teil IV Prüfung verlangt. Da die Komplexität der Fallsituationen bei den verschiedenen Prüfungsausschüssen durchaus unterschiedlich sein kann, ist es vor Ort notwendig, mit den Prüfungsausschüssen die grundlegende Ausrichtung und Komplexität von Aufgabenstellungen zu klären.

Generell fordern die aktuellen Verordnungen, dass Ausbilder/innen zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung befähigt werden. Das erfordert eine handlungsorientierte Umsetzung des Rahmenplanes in den Lehrgängen. Dazu ist es erforderlich, Handlungswissen in praktischen Ausbildungssituationen zu erarbeiten. Damit ist die Erwartung verbunden,

- dass die Teilnehmer sich mit den gewonnenen Erkenntnissen auch ein geeignetes methodisches Vorgehen bei der Bewältigung von Ausbildungssituationen aneignen und
- dass es ihnen leichter fällt, die Erkenntnisse in die Ausbildungspraxis umzusetzen.

Die ZWH hat die bisherige handlungsorientierte Aufgabenstruktur vollständig überarbeitet und auf den neuen Rahmenplan ausgerichtet. Diese Aufgabenstruktur geht von kurz beschriebenen Handlungssituationen aus, die im Lehrgang leicht an spezifische Zielgruppen angepasst werden können. Mit den dazu gestellten Kernfragen können im Lehrgang auf vielfältige methodische Weise die wesentlichen Erkenntnisse aufgearbeitet und strukturiert zusammengefasst werden. Die bei der Aufgabenerarbeitung gewonnenen fallbezogenen Ergebnisse sind gleichzeitig wesentliche Grundlagen für die Prüfungen. Daher eignet sich das bearbeitete Aufgabenkonzept gut für die Prüfungsvorbereitung. Entsprechend bietet diese Aufgabenstruktur auch den Prüfungskommissionen wichtige Anregungen für die Formulierung von Prüfungsaufgaben. Denn sie enthält Handlungssituationen, Aufgaben und Lösungshinweise als Grundlage für die Bewertung.

Das Vorgehen zum Erwerb von Handlungskompetenz in Ausbilderlehrgängen erfordert konkrete Ausbildungssituationen. Um das Verständnis für die Aufgaben und Entscheidungen, die in der betrieblichen Ausbildung anfallen, zu erleichtern und eine Identifizierung zu ermöglichen, wird daher ein Beispielbetrieb zu Grunde gelegt. Das im Folgenden beschriebene Unternehmen von Peter Fürst ist ein typischer Handwerksbetrieb, der so in jedem Gewerk denkbar ist. Die Handlungssituationen sind in der Regel nur sehr knapp dargestellt und beschränken sich meist auf die für die didaktische Entscheidung relevanten Angaben, sodass sie relativ leicht auf die Gewerke der Teilnehmer übertragen werden können.

Auf den nächsten Seiten sind Anregungen zur handlungsorientierten methodischen Umsetzung der Lehrgänge enthalten. Wir freuen uns sehr, wenn wir dazu von Ihnen Feedback und Anregungen für künftige Weiterentwicklungen erhalten. Ansprechpartner: Daniela Papajewski, dpapajewski@zwh.de und Martin Diart, mdiart@zwh.de.

Wir wünschen allen Dozentinnen und Dozenten viel Erfolg für die Lehrgangsumsetzung.

Ihr ZWH-Team

Beispiel für eine Unternehmensbeschreibung

Die Firma Peter Fürst GmbH ist im Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk seit über 25 Jahren erfolgreich in einer mittelgroßen Stadt in Deutschland ansässig. Sie wird durch Peter Fürst, den Seniorchef, geleitet, der in den nächsten Jahren allmählich die Verantwortung an seinen Sohn Stephan übertragen möchte. Beide sind Handwerksmeister im Installations- und Heizungsbereich. Das Unternehmen lässt sich anhand der folgenden Merkmale näher beschreiben:

Merkmale	Beschreibung
Produkte/ Leistungen/ Umsatz	Das Unternehmen installiert Heizungen, richtet Badezimmer ein, verlegt Trink- und Abwasserleitungen und wickelt größere Projekte ab, z. B. die komplette Ausstattung von Neubauten mit Heizungen und Wasserleitungen sowie Sanitäreinrichtungen. Es ist aber auch ansprechbar für die kleinen Probleme im Alltag, wenn z. B. die Heizung nicht funktioniert oder der Wasserhahn tropft. Mit diesen Leistungen erzielt Firma Fürst einen jährlichen Umsatz von ca. 850.000 Euro.
Mitarbeiterstruktur	<ul style="list-style-type: none">• Inhaber und Leiter des Betriebes ist Peter Fürst, Meister des Gas- und Wasserinstallationshandwerks• Juniorchef ist Stephan Fürst, 25 Jahre alt, angestellter Installateur- und Heizungsbauermeister. Er ist auch zuständig für die Ausbildung• Bürokauffrau Helga Heidenreich ist zuständig für die kaufmännische Abwicklung und die Finanz- und Lohnbuchhaltung.• Drei Monteure: Karl Zurheide, Gerhard Nagel und Susanne Liebig• Eine gewerbliche Teilzeitkraft: Paul Wienand, Rohrreinigungsservice• Ein gewerblicher Lehrling: Niklas Eichmann• Eine Raumpflegerin: Henriette Koch
Lage des Betriebes, Ausstattung	Der Betrieb ist im Eigenheim der Familie Fürst in einem Anbau untergebracht. Dort sind zwei Büroräume, ein Aufenthaltsraum und ein Materiallager. Eigentum des Unternehmens sind zwei Kleintransporter sowie ein PKW, der von Peter Fürst auch privat genutzt wird.
Kundenstruktur	Privathaushalte und Unternehmen in ca. 50 km Umkreis.
Lieferantenstruktur	Das Unternehmen bezieht seine Materialien hauptsächlich von zwei Großhändlern, beim ersten Großhändler etwa 70 %, beim zweiten Großhändler ca. 25 %, der Rest verteilt sich auf diverse andere Zulieferer.

Im Verlauf des Lehrgangs werden weitere Mitarbeiter eingestellt, z.B. die neue Auszubildende Katharina Wirtz.

In gewerkespezifischen Lehrgängen kann es auf Wunsch der Teilnehmer sinnvoll sein, einen eigenen Beispielbetrieb anhand der hier dargestellten Merkmale zu beschreiben.

Betriebsbeispiel



Zusätzlich:



Methodische Hinweise für eine handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder

Einführung

Die AEVO und auch der geplante Teil IV stellen deutlich die Handlungskompetenz für die Ausbildung in den Mittelpunkt. Auch die konsequente Ausrichtung auf fallbezogene Aufgaben in den Prüfungen macht deutlich, dass Ausbilder befähigt werden müssen, in konkreten Ausbildungssituationen sachlich richtige und pädagogisch begründete Entscheidungen zu treffen.

Es reicht daher in den Lehrgängen nicht aus, Einzelwissen isoliert zu vermitteln. Ohne Bezug zur praktischen Erfahrung der Teilnehmer schaffen es die Teilnehmer in der Regel nicht, die im Lehrgang vermittelten Kenntnisse in künftigen Situationen im Ausbildungsalltag umzusetzen. Die direkte Anwendung der Kenntnisse in praxisbezogenen Aufgaben in den Lehrgängen ist daher besonders wichtig.

Beispiel: Vom Ausbilder wird gefordert, dass er ein qualifiziertes Zeugnis erstellen kann.

Dazu muss er sicherlich zunächst wissen, welche Bestandteile ein qualifiziertes Zeugnis hat. Dieses Wissen reicht jedoch normalerweise nicht aus, um ein derartiges Zeugnis auch zu schreiben. Erst bei der Formulierung eines qualifizierten Zeugnisses wird dem künftigen Ausbilder klar, wie er dabei vorgehen kann. Auch die notwendigen Informationen und Quellen werden erst dann deutlich. Vor allem wird erst dann klar, worauf bei der Formulierung geachtet werden muss, um rechtlichen Problemen aus dem Weg zu gehen. Wenn Teilnehmende ein Zeugnis formulieren, können sie die entstandenen Probleme mit anderen Teilnehmenden diskutieren. So wird die Situation einprägsamer und Teilnehmende haben ein konkretes Beispiel als Ergebnis, das auch später in der Ausbilderpraxis verwendet werden kann.

Dieses Beispiel zeigt, dass fachliches Wissen zwar eine wichtige Voraussetzung ist, jedoch zur Bewältigung von beruflichen Situationen oft nicht genügt. Hier sind weitere Fähigkeiten gefordert, die unter dem Begriff der beruflichen Handlungskompetenz zusammengefasst werden. Für den Ausbilder hat berufliche Handlungskompetenz eine zentrale Bedeutung. Zum einen geht es um seine eigene Handlungskompetenz in der Ausbildung. Zum anderen muss sie darauf gerichtet sein, die Handlungskompetenz seiner Auszubildenden zu fördern. Das ist als zentrales Ziel für die Ausbildung sowohl im Berufsbildungsgesetz als auch in den Ausbildungsordnungen generell vorgegeben.

Das heißt, der Ausbilder muss befähigt werden, die Ausbildung so zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren, dass der Lehrling sich zu einem verantwortungsbewussten, mitdenkenden und selbstständig arbeitenden Mitarbeiter entwickeln kann.

In den Ausbilderlehrgängen geht es also auch darum, dass künftige Ausbilder ihre Einstellung zur Ausbildung reflektieren, dass sie Ausbildung als Chance begreifen, Fachkräfte für den Betrieb zu entwickeln, die handlungskompetent und bereit sind, durch ihre Fähigkeiten und Ideen zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. (Wo haben sie sonst die Chance dazu?)

Vor allem sollte ihnen bewusst sein, dass die Qualität der betrieblichen Ausbildung von ihrem Verhalten und ihren Ausbildungsleistungen abhängt. Da es künftig vor allem für Klein- und Mittelbetriebe schwieriger sein wird, geeignete junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen, wird gerade die Qualität der Ausbildung eine wichtigere Rolle spielen.

Eckwerte für Handlungsorientierung im Lehrgang

Handlungskompetenz für eine Ausbildung mit der hier angesprochenen Qualität lässt sich kaum in Lehrgängen aufbauen, in denen ausschließlich Wissen frontal vermittelt wird. Dazu sind andere methodische Konzepte notwendig. Zur Förderung beruflicher Handlungskompetenz müssen Lehrgänge handlungsorientiert ausgerichtet sind. Zentrales Anliegen der Handlungsorientierung ist das Verzahnen der Erkenntnisse aus der Theorie mit den praktischen Erfahrungen der Teilnehmer.

Die folgenden Eckwerte kennzeichnen einen handlungsorientierten Lehrgang:

Der Lehrgang ist teilnehmerorientiert und praxisbezogen

Das bedeutet, dass von den Kernthemen des Rahmenstoffplanes eine Brücke zum Teilnehmer geschlagen werden muss. Nur so wird er individuell und emotional betroffen und bereit sein, sich zu engagieren und zu lernen. Es genügt nicht, irgendein praktisches Beispiel vorzustellen. Vielmehr muss an konkreten Voraussetzungen und Erfahrungen des Teilnehmers zum Thema angeknüpft werden. Es müssen entsprechend Handlungssituationen aus der beruflichen Praxis der Teilnehmer zu diesem Thema aufgegriffen und bearbeitet werden.

Der Lehrgang ist teilnehmeraktiv und interaktiv

Das eigene Tun der Teilnehmer (durchdenken, diskutieren, erkunden, entdecken, erproben, erstellen usw.) steht im Vordergrund. Der Teilnehmer muss sich aktiv und intensiv mit einer Situation auseinandersetzen, um für sich interne Handlungsstrukturen aufbauen zu können. Der Dozent ist stärker in der Rolle des Lernorganitors und des Lernbegleiters. Handlungsorientierung bedeutet sicher nicht, dass alle Aufgaben durch die Teilnehmer eigenständig oder in Gruppen gelöst werden. Es ist vielmehr, in Abhängigkeit von den Voraussetzungen der Teilnehmer, ein sehr flexibles und vielfältiges methodisches Vorgehen erforderlich, bei dem sich kurze Einführungen zu ganz neuen Themen, zu denen die Teilnehmer bisher keine eigenen Erfahrungen haben, mit gemeinsamen Erarbeitungsphasen und moderierten Diskussionen in der Gesamtgruppe abwechseln. Vor allem soll die Interaktion zwischen den Lernenden z. B. durch häufigere Partner- oder Gruppenarbeit verstärkt werden. Dies dient auch der Förderung der Sozialkompetenz.

Der Lehrgang ist ganzheitlich und ergebnisorientiert

Es kommt darauf an, komplexe Situationen zu erfassen und möglichst vollständige Handlungen, d. h. von der Analyse über die Planung und Durchführung bis zur Kontrolle zu ermöglichen. Ein Teilnehmer soll eine Tätigkeit in all diesen Phasen durchdenken und selbstständig realisieren. Dabei sollen alle Lernbereiche angesprochen werden (kognitiv/Kopf, affektiv/Herz und psychomotorisch/Hand). Der Lernprozess soll sich auf alle Kompetenzbereiche (Fachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz) auswirken.

Am Ende von Lehr-/Lerneinheiten sollen möglichst konkrete Ergebnisse bzw. Produkte stehen, die von den Teilnehmern präsentiert oder mitgenommen werden können z. B. ein ausgefüllter Beurteilungsbogen, ein erstellter Ausbildungsplan, eine Checkliste, eine Ergebniszusammenfassung usw.).

Lehrgänge, die diese Eckwerte beachten, sind sowohl für die Teilnehmer als auch für die Dozenten auf Dauer interessanter, auch wenn sie, zumindest für die Dozenten, die bisher vorrangig darbietend vorgegangen sind, zunächst etwas arbeitsintensiver sind. Vor allem helfen sie, die erforderlichen Kompetenzen für die Ausbildungspraxis aufzubauen.

Einbezug der Teilnehmervoraussetzungen

Es sollen hier nur zwei für handlungsorientierte Lehrgänge besonders relevante Teilnehmervoraussetzungen angesprochen werden:

Zum einen, dass die Teilnehmer in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung mitbringen. Das heißt, sie haben spezifische Erfahrungen in der Ausbildung gewonnen, auch wenn diese meist nicht reflektiert sind. Einige von ihnen haben zudem schon Lehrlinge betreut und bringen daher zumindest ansatzweise Erfahrungen in der Ausbildung von Lehrlingen mit. Diese Erfahrungen sollten gezielt erfasst und in die Lehrgänge eingebunden werden.

Zum anderen sind viele Teilnehmer zunächst konsumorientiert. Das heißt, dass sie von den Dozenten erwarten, dass diese ihnen schon das prüfungsrelevante Wissen mundgerecht servieren. Mit ihnen sollte direkt zu Lehrgangsbeginn die Notwendigkeit aber auch die Chancen der aktiven Mitarbeit thematisiert werden. Grundsätzlich gilt

Keiner kann gelernt werden! Lernen muss jeder selbst! Und am besten lernt man durch Tun!

Die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit ist Voraussetzung für handlungsorientierten Unterricht. Das eigenständige Bearbeiten von Fallsituationen ist aber auch die Anforderung der Prüfung. Die Erfahrung zeigt, dass regelmäßiges Arbeiten in Form von Alleinarbeit, Partnerarbeit oder Kleingruppenarbeit oft bessere Ergebnisse bringt. Zudem können die jeweils vorhandenen Erfahrungen stärker einbezogen und vor allem die sozialen Bedürfnisse im Lehrgang besser abgedeckt werden. Dadurch steigt oft die Lehrgangszufriedenheit. Zur Unterstützung von eigenständigen Lernphasen kann es auch sinnvoll sein, zu Beginn Lerntechniken anzusprechen, die ja sowieso im Lehrgang behandelt werden.

Grundlegende Umsetzungshinweise

Es ist weder möglich, noch im Sinne der Handlungsorientierung, jedes Thema des Rahmenplanes mit der gleichen Intensität zu behandeln. Es kommt darauf an, Schwerpunkte im Hinblick darauf zu bilden, welche Bedeutung bestimmte Themen in der Ausbildungspraxis haben. Besonders wichtige Themen in der Ausbildung wie z. B. die richtige Auswahl von Lehrlingen, der Ausbildungsvertrag, die Erstellung eines Ausbildungsplanes, das Vorgehen zur auftragsorientierten Ausbildung oder die regelmäßige Beurteilung von Lehrlingen sollten intensiver erarbeitet werden. Andere müssten entsprechend mit weniger Zeitaufwand behandelt werden.

Die Aufgabenstruktur ermöglicht und unterstützt ein flexibles methodisches Vorgehen in den Lehrgängen. Sie enthält zu allen vier Handlungsfeldern des Rahmenplans und den dort angegebenen Lernsituationen/Themen kurze Falldarstellungen, die ein Problem anreißen. Dazu werden Aufgaben und Fragen gestellt, mit denen die Fallsituation grundlegend aufgearbeitet werden kann. Die Bearbeitung kann in der Regel mit den angegebenen Fachbüchern, Gesetzestexten oder weiteren angegebenen Unterlagen erfolgen. Damit gibt die Aufgabenstruktur zum einen Anregungen zum Aufgreifen und Bearbeiten von Fallsituationen, zum anderen dient sie dazu, wesentliche Erkenntnisse aus der Bearbeitung zusammenzufassen und eignet sich so auch zur Erfolgskontrolle und zur systematischen Vorbereitung auf die Prüfung.

Jeder Dozent kann situationsbezogen entscheiden, wie er diese Aufgabenstruktur nutzt. Mit Blick auf seine Zielgruppe und deren Interessen muss er klären, wie er mit den Teilnehmern in einen neuen Handlungsbereich einsteigt, damit sie bereit sind, mitzuarbeiten. Hier kann es sinnvoll sein, Fallbeispiele anzupassen oder zu erweitern. Anhand der vorliegenden Erfahrungen der Teilnehmer muss er sich Gedanken machen, wie er die Erarbeitungsphasen methodisch so gestaltet, dass Teilnehmer ihre Erfahrungen einbringen können. Hier kann es erforderlich sein, dass er für die konkrete Arbeit in Gruppen spezifische Arbeitsblätter und dazu ggf. erforderliche weitere Informationsunterlagen ergänzt. Außerdem muss er festlegen, wie er den Teilnehmern hilft, die Ergebnisse zu sichern und sich auf die Prüfung gezielt vorzubereiten. Hier ist es meist erforderlich, mit dem Prüfungsausschuss grundlegend die Art der Aufgabenstellung zu klären, um eine darauf ausgerichtete Prüfungsvorbereitung zu realisieren.

Für den Einstieg ist die Betroffenheit der Teilnehmer wichtig, d. h. sie müssen die im Unterricht aufgegriffene Handlungssituation mit erlebten Situationen aus ihrer praktischen Erfahrung verbinden können: Haben sie diese Situation schon erlebt? Wie war die Situation bei ihnen? Hilfreich ist hier oft die Metaplantchnik, mit der alle Teilnehmer relativ schnell Stellung zu einer Situation beziehen und Schwerpunkte für die weitere Bearbeitung herausgestellt werden können. Damit können Situationen aus der Aufgabenstruktur präzisiert oder angepasst werden.

Je nach der Bedeutung einer Situation oder eines Themas für die Ausbildungspraxis kann entschieden werden, ob beispielsweise eine kurze gemeinsame Diskussion ausreicht, um die wesentlichen Erkenntnisse zu gewinnen oder ob intensivere Arbeitsformen wie Selbstarbeit, Partner- oder Gruppenarbeit erforderlich sind, um notwendige Handlungsstrukturen für die Praxis aufzubauen. Bei Teilnehmergruppen aus unterschiedlichen Gewerken ist es bei einigen Aufgaben sinnvoll, grundsätzliche Lösungen gemeinsam zu erarbeiten oder ggf. Lösungsstrukturen aufzuzeigen und die gewerkespezifische Umsetzung in Gruppen mit Teilnehmern aus dem gleichen Gewerk bearbeiten zu lassen.

Oft wird von Dozenten angemerkt, dass Partner- oder Gruppenarbeit zu zeitaufwändig sind und ihr Einsatz bei der Fülle an Stoff nicht möglich ist. Es trifft sicher zu, dass ein Dozent, der vorträgt, erklärt, darstellt, aus seiner Sicht im Stoff schneller vorankommt. Aber er sollte sich bewusst machen, dass er damit auch über die Köpfe der Teilnehmer weggeht, d. h. ihre Voraussetzungen und ihre Erfahrungen nicht berücksichtigen kann, und dass er vor allem nicht weiß, was wie bei ihnen ankommt und haften bleibt. Im Vordergrund sollte also nicht stehen, wie viel ein Dozent sagt, sondern wie viel Erfahrung der Teilnehmer selbst gewinnen kann. Hinzu kommt, dass in der Zusammenarbeit der Teilnehmer sehr viel passiert. Sie setzen sich in der Regel intensiv mit Situationen auseinander, sie bringen dazu ihre Erfahrungen ein, sie tauschen sich aus und haben dabei oft weitergehende Fragen. Besonders wichtig ist dann die vom Dozenten moderierte und strukturierte Zusammenführung der erarbeiteten Ergebnisse in der Gesamtgruppe. Hier können Zusammenhänge herausgestellt, Fragen beantwortet und die Verknüpfung neuer Erkenntnisse mit bisherigen Erfahrungen systematisiert werden. Damit können die Teilnehmer in einer überschaubaren Zeit ein breites Spektrum an Erfahrungen gewinnen. Der Dozent sollte jedoch darauf achten dass die Diskussionen nicht ausufern und die klare Struktur der Zusammenhänge erkennbar bleibt.

Erfahrungen von Dozenten, die häufiger Metaplantchnik, Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit, moderierte Diskussionen u. ä erprobt haben, belegen, dass gerade auch erwachsene Teilnehmer nach einer Eingewöhnungszeit sehr gerne und sehr intensiv mitarbeiten und oft interessierter bei der Sache sind als in Lehrgängen, in denen der Dozent alles vorstellt und sie nur wenig aktiv sein können. Und noch ein Hinweis: Auf die oft zu Beginn von eher konsumorientierten Teilnehmern gestellte Frage, ob das prüfungsrelevant ist, kann der Dozent heute antworten: Die Bearbeitung von fallbezogenen Aufgaben ist prüfungsrelevant!

Beispiele für die praktische Umsetzung

Es ist bereits deutlich geworden, dass intensivere Lern- und Arbeitsformen, wie Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit besonders für die Entwicklung von Handlungskompetenz in den wesentlichen Tätigkeitsbereichen des Ausbilders eingesetzt werden sollten. Dazu bieten sich in den verschiedenen Handlungsfeldern besonders die folgenden Lernsituationen an.

- **In Handlungsfeld 1:** Ermittlung des betrieblichen Ausbildungsbedarfs, Prüfen der Eignungsvoraussetzungen im Unternehmen.
- **In Handlungsfeld 2:** Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes, Auswahl geeigneter Möglichkeiten zur Gewinnung von Bewerbern/Erstellung einer Anzeige, Auswahl von Bewerbern, Durchführung von Einstellungsgesprächen, Erstellung eines Ausbildungsvertrages und damit verbunden Anmeldung zur Eintragung in die Lehrlingsrolle.

- **In Handlungsfeld 3:** Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens, inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit, Einführung des Auszubildenden in den Betrieb, Erstellung eines geeigneten Beurteilungsbogens, Beurteilung des Auszubildenden zum Ende der Probezeit, Analyse der Auftrags- und Geschäftsprozesse zur Bestimmung geeigneter Lern- und Arbeitsaufgaben für die auftragsorientierte Ausbildung, Einsatz von Ausbildungsmethoden für ausgewählte Ausbildungsschwerpunkte, konstruktiver Umgang mit Konflikten in der Ausbildung, Erfolgskontrollen und Feedback in der Ausbildung.
- **In Handlungsfeld 4:** Unterstützung der Prüfungsvorbereitung, Anmeldung zur Prüfung, Erstellung von Zeugnissen.

Im Folgenden sollen anhand ausgewählter Beispiele Anregungen für eine handlungsorientierte Umsetzung gegeben werden.

(1) Zum Ausbildungsvertrag

In der bisherigen Teilnehmerunterlage waren Vordrucke für einen Ausbildungsvertrag und den Antrag auf Eintragung in die Lehrlingsrolle enthalten. Da mittlerweile die meisten Kammern entsprechende Vordrucke online zur Verfügung stellen, macht es mehr Sinn, wenn die Teilnehmer bei der jeweiligen Kammer vor Ort recherchieren und einen dort zur Verfügung gestellten Vordruck nutzen und damit für einen ausgewählten Bewerber einen Ausbildungsvertrag und die Anmeldung ausfüllen. Zum Teil ist es auch möglich, Online-Vordrucke zu verwenden.

Die Teilnehmer sollten dazu Daten zum Unternehmen (Name, Adresse) und auch Daten zum künftigen Auszubildenden (Name, Adresse, Geburtsdatum, höhere Schulabschlüsse) erhalten. Ein entsprechender Lernauftrag sollte vor dem Ausfüllen des Vertrages auch die Aufgabe zur Recherche der weiteren Daten enthalten: z. B. Dauer der Ausbildung oder für das Unternehmen eventuell geltender Tarifvertrag für die Ausbildungsvergütung.

(2) Zum konstruktiven Umgang mit Konflikten

Die große Anzahl an Ausbildungsabbrüchen zeigt, dass der konstruktive Umgang mit Konflikten bei der Ausbildung der Ausbilder eine ganz zentrale Rolle spielt, um erfolgreich auszubilden und häufig entstehende Konfliktsituationen gut zu managen. Hier sollten Ausbilder/innen wirklich intensiver für Konfliktschwerpunkte und konstruktive Konfliktlösungen sensibilisiert werden.

Eine sehr gute Unterstützung für die Bearbeitung bieten die realistischen Fallbeispiele der DVD „So nicht! Filmsequenzen zum Umgang mit Konflikten in der beruflichen Ausbildung“ aus dem Ziellauf-Projekt des nordrhein-westfälischen Handwerks. Die DVD ist bei der Verlagsanstalt Handwerk erhältlich (www.verlagsanstalt-handwerk.de). Ein gesondertes Dozentenbegleitheft zur DVD steht den E-Learning-Partnern der ZWH auf der DLS-Plattform als kostenloser Download zur Verfügung.

Die Sequenzen sind so aufgebaut, dass zunächst eine Konfliktsituation im Ausbildungsbetrieb dargestellt wird (3–5 Min.). Zu dieser werden dann Statements des Auszubildenden und des Ausbilders/der Ausbilderin gegeben, die deren persönliche Sicht zeigen. Anschließend erfolgt dann eine Experteneinschätzung. Mit diesen Videosequenzen und dem Begleitmaterial lassen sich sehr viele Aspekte einer Konfliktsituation und deren Bewältigung vertieft bearbeiten. Weitere Anregungen zur Stärkung der Konfliktlösungskompetenzen können auch dem Selbstlernprogramm „Konflikte meistern in Ausbildung und Betrieb“ entnommen werden, das den E-Learning-Partnern der ZWH auf der DLS-Plattform kostenlos zur Verfügung steht. Nähere Informationen dazu erhalten Sie bei der ZWH (Ansprechpartnerin Michaela Müller mmueller@zwh.de).

(3) Zur Gestaltung der Probezeit

Einstieg:

Teilnehmer sollen zur Vorbereitung angeregt werden, sich in ihrem Unternehmen nach Vorgehensweisen zur Gestaltung des ersten Tages und nach Grundsätzen zur Gestaltung der Probezeit für Auszubildende zu erkunden. Zum Einstieg sollen sie auf eine Zeitreise mitgenommen werden: Sie sollen die Augen schließen und sich an den Beginn ihrer Lehrzeit erinnern. Wie haben sie den ersten Tag erlebt? Wie war die Probezeit insgesamt? Was war gut? Was war nicht so gut? Daraus sollen gemeinsam Fragen zur Gestaltung des ersten Tages und der Probezeit herausgestellt und an der Pinnwand visualisiert werden.

In einer einführenden Diskussion sollen dann darauf aufbauend die Ziele und Arbeitsschwerpunkte der Lerneinheit herausgearbeitet werden.

Erarbeitung in Gruppenarbeit:

Die folgenden Arbeitsschwerpunkte sollen arbeitsteilig auf vier Arbeitsgruppen aufgeteilt werden: Überlegungen zur Notwendigkeit der Probezeit und den berufstypischen Fähigkeiten, Überlegungen zur Ablaufgestaltung des ersten Ausbildungstages, Überlegungen zur Gestaltung von Ausbildungsplätzen und den notwendigen Informationen, Überlegungen zur Auswahl geeigneter berufstypischer Tätigkeiten und Aufgaben und den Auswahlkriterien dafür.

Arbeits- und Hilfsmittel: Aufgabenblatt (siehe auf den folgenden Seiten), Fachbücher, Ausbildungsordnungen, Gesetzestexte sowie Flipchart-Papier und Stifte für die Präsentation.

Präsentation/Zusammenführung:

Die Gruppen präsentieren ihre Arbeitsergebnisse. Dabei werden jeweils Fragen der anderen Gruppen aufgegriffen und diskutiert und vom Dozenten in den Gesamtzusammenhang eingeordnet. Es wird geprüft, welche Fragen auf der Pinnwand noch offen sind. Diese werden abschließend geklärt.

Ergebnissicherung:

Es können dazu die Fragen und Aufgaben in der Aufgabenstruktur bearbeitet und besprochen werden.

Arbeitsblatt zu Beispiel 3:

Lehrgang: Ausbildung der Ausbilder/ Meistervorbereitung Teil IV

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen

Arbeitsblatt zur Lerneinheit: Gestaltung der Probezeit

Arbeitsgruppe 1:

Situation:

Sie sind Ausbilder/in in Ihrem Unternehmen. Im nächsten Monat wird eine neue Auszubildende die Ausbildung in dem Beruf (hängt vom Teilnehmer ab) beginnen. Sie sind verantwortlich für die Planung und Gestaltung der Probezeit.

Aufgaben:

1. Diskutieren Sie in der Arbeitsgruppe die Bedeutung der Probezeit für die Auszubildende und für das Unternehmen und stellen Sie heraus, was Sie bei der Planung und Gestaltung der Probezeit alles beachten sollten.
2. Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf einem Plakat fest.
3. Präsentieren Sie diese im Anschluss im Plenum.

Methode: arbeitsteilige Gruppenarbeit

Zeit: 25 Minuten

Arbeits- und Hilfsmittel: das im Unterricht eingesetzte Fachbuch, Notizen aus dem Erkundungsauftrag, BBiG, sowie Plakatblatt und Stifte.

Arbeitsblatt zu Beispiel 3:

Lehrgang: Ausbildung der Ausbilder/ Meistervorbereitung Teil IV

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen

Arbeitsblatt zur Lerneinheit: Gestaltung der Probezeit

Arbeitsgruppe 2:

Situation:

Sie sind Ausbilder/in in Ihrem Unternehmen. Im nächsten Monat wird eine neue Auszubildende die Ausbildung in dem Beruf (hängt vom Teilnehmer ab) beginnen. Sie sind verantwortlich für die Planung und Gestaltung der Probezeit.

Aufgaben:

1. Überlegen Sie in der Arbeitsgruppe, welche berufsspezifischen Fähigkeiten von der Auszubildenden erwartet werden und in welchen typischen Arbeitssituationen diese besonders gezeigt werden können.
2. Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse auf einem Plakat fest.
3. Präsentieren Sie diese im Anschluss im Plenum.

Methode: arbeitsteilige Gruppenarbeit

Zeit: 25 Minuten

Arbeits- und Hilfsmittel: das im Unterricht eingesetzte Fachbuch, Ausbildungsordnung, sowie Plakatblatt und Stifte.

Arbeitsblatt zu Beispiel 3:

Lehrgang: Ausbildung der Ausbilder/ Meistervorbereitung Teil IV

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen

Arbeitsblatt zur Lerneinheit: Gestaltung der Probezeit

Arbeitsgruppe 3:

Situation:

Sie sind Ausbilder/in in Ihrem Unternehmen. Im nächsten Monat wird eine neue Auszubildende die Ausbildung in dem Beruf (hängt vom Teilnehmer ab) beginnen. Sie sind verantwortlich für die Planung und Gestaltung der Probezeit.

Aufgaben:

1. Diskutieren Sie in der Arbeitsgruppe, wie Sie den Ablauf des ersten Arbeitstages gestalten können, damit er für die Auszubildende in guter Erinnerung bleibt.
2. Halten Sie Ihre Vorschläge für den Ablauf auf einem Plakat fest.
3. Präsentieren Sie diese im Anschluss im Plenum.

Methode: arbeitsteilige Gruppenarbeit

Zeit: 25 Minuten

Arbeits- und Hilfsmittel: das im Unterricht eingesetzte Fachbuch, Notizen aus dem Erkundungsauftrag, sowie Plakatblatt und Stifte.

Arbeitsblatt zu Beispiel 3:

Lehrgang: Ausbildung der Ausbilder/ Meistervorbereitung Teil IV

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen

Arbeitsblatt zur Lerneinheit: Gestaltung der Probezeit

Arbeitsgruppe 4:

Situation:

Sie sind Ausbilder/in in Ihrem Unternehmen. Im nächsten Monat wird eine neue Auszubildende die Ausbildung in dem Beruf (hängt vom Teilnehmer ab) beginnen. Sie sind verantwortlich für die Planung und Gestaltung der Probezeit.

Aufgaben:

1. Besprechen Sie in ihrer Arbeitsgruppe, worauf Sie bei der Ausstattung des Arbeitsplatzes der neuen Auszubildenden achten müssen. Erstellen Sie außerdem eine Checkliste mit allen Informationen, die sie a) aufgrund gesetzlicher Vorschriften geben müssen und b) aus betrieblicher Sicht weitergeben möchten.
2. Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse und Vorschläge auf einem Plakat fest.
3. Präsentieren Sie diese im Anschluss im Plenum.

Methode: arbeitsteilige Gruppenarbeit

Zeit: 25 Minuten

Arbeits- und Hilfsmittel: das im Unterricht eingesetzte Fachbuch, Notizen aus dem Erkundungsauftrag, sowie Plakatblatt und Stifte.

(4) Zum Erstellen von Zeugnissen

Einstieg:

Teilnehmer sollen angeregt werden, sich zur Vorbereitung eigene Zeugnisse, vor allem das Ausbildungszeugnis, soweit vorhanden, ansehen. Sie sollen einschätzen, ob sie darin richtig beurteilt worden sind. Daraus könnten Erkenntnisse/Fragen zum Aufbau von Zeugnissen, zu Inhalten von Zeugnissen, sowie zur Formulierung mit Hilfe der Metaplantchnik zusammengetragen werden.

In einer einführenden Diskussion können hieraus Unterschiede von Zeugnissen (einfache und qualifizierte Zeugnisse) und Voraussetzungen für die Zeugniserstellung (erforderliche Daten und bisherige Beurteilungen) und Anforderungen an Zeugnisse herausgearbeitet und auf Flipchart festgehalten werden.

Erarbeitung in Gruppenarbeit:

Die Teilnehmer erhalten den Arbeitsauftrag, ein Zeugnis für einen Auszubildenden zu erstellen. Für arbeitsteilige Gruppenarbeit könnten differenzierte Anforderungen gestellt werden: z. B. Auszubildende mit unterschiedlichen Voraussetzungen/Beurteilungsbogen bzw. aus unterschiedlichen Berufen (für gewerkegleiche Gruppenarbeit) und unterschiedliche Zeugnisarten: einfaches oder qualifiziertes Zeugnis.

Arbeits- und Hilfsmittel: Aufgabenblatt, Beurteilungsbogen, Fachbücher, Formulierungshilfen für Zeugnisse sowie Flipchart-Papier und Stifte für die Präsentation.

Präsentation/Zusammenführung:

Die Gruppen präsentieren ihre Zeugnisse, die mit Blick auf die rechtlichen Konsequenzen besprochen und ggf. weiterentwickelt werden. In der zusammenführenden Diskussion sollen das Vorgehen bei der Zeugniserstellung, die dabei zu beachtenden Aspekte und die rechtlichen Konsequenzen zusammengefasst werden.

Ergebnissicherung:

Es können dazu die Fragen und Aufgaben in der Aufgabenstruktur bearbeitet und besprochen werden.

Arbeitsblatt zu Beispiel 4:

Lehrgang: Ausbildung der Ausbilder/ Meistervorbereitung Teil IV

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen

Arbeitsblatt zur Lerneinheit: Erstellen von Zeugnissen

Situation:

Sie sind Ausbilder/in in Ihrem Unternehmen und betreuen die Ausbildung für den Beruf (sollte auf die Arbeitsgruppe abgestimmt werden). Ihr Auszubildender hat gerade die Gesellenprüfung mit einer guten Note bestanden. Sie sollen für die Personalabteilung das Zeugnis vorbereiten.

Aufgaben:

1. Entscheiden Sie, ob Sie ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis erstellen werden. Begründen Sie die getroffene Entscheidung.
2. Erstellen Sie den Zeugnisentwurf und nutzen Sie dazu die von der Personalabteilung erhaltene letzte Verhaltensbeurteilung sowie die Ausbildungsordnung.
3. Halten Sie Ihre Arbeitsergebnisse und Vorschläge auf Flipchart-Papier fest.
4. Präsentieren Sie diese im Anschluss im Plenum.

Methode: arbeitsgleiche Gruppenarbeit

Zeit: 35 Minuten

Arbeits- und Hilfsmittel: das im Unterricht eingesetzte Fachbuch, Beurteilungsbogen, Formulierungshilfen für Zeugnisse sowie Flipchart-Papier und Stifte.

Handlungsfeld 1 – Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

In diesem Skript finden Sie Lerninhalte und Aufgaben zum Handlungsfeld 1 der Ausbilder-Eignungsverordnung (§3, 1 AEVO). Insgesamt sollen die Lernenden in die Lage versetzt werden, Ausbildungsvoraussetzungen im Betrieb zu überprüfen und darauf aufbauende Ausbildung zu planen. Dies wird in sieben Kompetenzen unterteilt, die in der folgenden Übersicht aufgeführt und den Lerninhalten zugeordnet werden. Außerdem finden Sie in der Tabelle Hinweise auf die relevanten Kapitel in der entsprechenden, weiterführenden Literatur.

Literatur:

Semper, Lothar und Bernhard Gress. 2018. Die Handwerkerfibel – Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik. Meisterprüfung Teil IV, Ausbildereignungsprüfung. 56., überarbeitete Auflage. Bad Wörishofen: Holzmann Medien
► Handwerkerfibel

Ramme, Rolf. 2015. Der Handwerksmeister – Lehrbuch zu Weiterbildung Handwerksmeisterin Handwerksmeister – Berufs- und Arbeitspädagogik. Hamburg: Feldhaus Verlag
► Handwerksmeister

Brand, Ulrich, Detlef Buschfeld, Friedrich-Hubert Esser, Lothar Günther, Sybille Händel, Thomas Hintz, Hans-Jürgen Ibe, Reiner Kissel, Beate Kramer, Herbert Quant, Heinz Richtarsky, Uwe Schaumann und Siegfried Wochnik. 2012. Sackmann – das Lehrbuch für die Meisterprüfung – Teil IV. 41. Auflage. Düsseldorf: Verlagsanstalt Handwerk
► Sackmann

Gesetzestexte:

Ausbildungsordnung Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. 2003.
Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/anlagenmechaniker_heizung_sanitaer.pdf

Ausbildungsordnung Elektroniker. 2008.
Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/gfjhjsdf.pdf>

Berufsbildungsgesetz (BBiG). 2017.
Online verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf

Handwerksordnung (HwO). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/>

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf>

Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur

Kompetenzen		Lerninhalte		Literatur		
				Handwerker-fibel	Handwerks-meister	Sackmann Feld 1
1.	Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung darstellen und begründen	1.	Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung	1.1	1.1	1.
		1.1.	Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung	1.1.1	1.1.2	1.1
		1.2.	Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft	1.1.2	1.1.2.2	1.2
		1.3.	Nutzen und Kosten der Ausbildung für den Betrieb	1.1.3	1.1.2.4	1.3
2.	bei Planung und Entscheidung des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen mitwirken	2.	Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung	1.2	1.2	2.
		2.1.	Personalplanung und Ausbildungsbedarf	1.2.1	1.2.2	2.1
		2.2.	rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz	1.2.2	1.2.3	2.2
3.	Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen	3.	Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems	1.3	1.3.	3.
		3.1.	Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem	1.3.1	1.3.2	3.1
		3.2.	Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem, insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz und Gleichwertigkeit	1.3.2	1.3.3	3.2
		3.3.	Das duale System der Berufsausbildung: Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle	1.3.3	1.3.3.2 1.3.6	3.3
4.	Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und begründen	4.	Auswahl von Ausbildungsberufen	1.4	1.4	4.
		4.1.	Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe	1.4.1	1.4.2	4.1
		4.2.	Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen	1.4.2	1.4.3	4.2
		4.3.	Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb	1.4.3	1.4.4	4.3
5.	Eignung des Betriebes für die Ausbildung im angestrebten Ausbildungsberuf prüfen und die Möglichkeiten von Ausbildung im Verbund, über- und außerbetriebliche Ausbildung berücksichtigen	5.	Eignung für die Ausbildung	1.5	1.5	5.
		5.1.	Persönliche und fachliche Eignung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung, Ausbildungshemmnisse	1.5.1	1.5.2.2 1.5.2.3	5.1
		5.2.	Eignungskriterien der betrieblichen Ausbildungsstätte	1.5.2	1.5.2	5.2
		5.3.	außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung	1.5.3	1.5.4	5.3
		5.4.	Aufgaben der Handwerksorganisationen (Kammer, Innung) zur Unterstützung der Ausbildung	1.5.4	1.5.5	5.4
		5.5.	Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung	1.5.5	1.5.6	5.5

Kompetenzen		Lerninhalte		Literatur		
				Handwerker-fibel	Handwerks-meister	Sackmann Feld 1
6.	Möglichkeiten des Einsatzes von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen einschätzen	6.	Berufsvorbereitende Maßnahmen	1.6	1.6	6.
		6.1.	Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitenden Maßnahmen	1.6.1	1.6.2	6.1
		6.2.	Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten	1.6.2	1.6.3	6.2
		6.3.	inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine)	1.6.3	1.6.4	6.3
7.	Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden im Betrieb abstimmen und dabei Funktionen sowie Qualifikationen berücksichtigen	7.	Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden	1.7	1.7	7.
		7.1.	Abgrenzung Ausbildender – Ausbilder - Ausbildungsberater	1.7.1	1.7.2	7.1
		7.2.	Funktionen und Aufgaben des Ausbilders	1.7.2	1.7.3	7.2
		7.3.	Funktionen, Aufgaben und Voraussetzungen der Ausbildungsbeauftragten	1.7.3	1.7.4	7.3

Inhaltsverzeichnis Handlungsfeld 1

1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung	24
1.1. Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung	24
1.2. Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft	26
1.3. Nutzen und Kosten der Ausbildung für den Betrieb	27
2. Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung	28
2.1. Personalplanung und Ausbildungsbedarf	28
2.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz	30
3. Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems	34
3.1. Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem	34
3.2. Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem	35
3.3. Das duale System der Berufsausbildung	36
4. Auswahl von Ausbildungsberufen	38
4.1. Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe	38
4.2. Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen	39
4.3. Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb	40
5. Eignung für die Ausbildung	41
5.1. Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO	41
5.2. Eignungskriterien der Ausbildungsstätte	42
5.3. Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung	43
5.4. Aufgaben der Handwerksorganisationen zur Unterstützung der Ausbildung	44
5.5. Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung	46
6. Berufsvorbereitende Maßnahmen	47
6.1. Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen	47
6.2. Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten	48
6.3. Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen	49
7. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden	50
7.1. Abgrenzung Ausbildender — Ausbilder – Ausbildungsbeauftragter	50
7.2. Funktionen und Aufgaben des Ausbilders	50
7.3. Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der Ausbildungsbeauftragten	52
8. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	54

1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung

1.1. Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung

Das Handwerksunternehmen Heizung & Klima Fürst GmbH bildet aktuell einen Lehrling zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik aus. Es soll nun ein weiterer Lehrling zum Elektroniker ausgebildet werden. Stephan Fürst ist Ausbilder und sieht sich die Ausbildungsordnung an, um die Voraussetzungen für die neue Ausbildung zu klären. Dabei fällt ihm auf, dass in der Ausbildungsordnung zum Elektroniker zur Durchführung der Ausbildung die gleichen Hinweise stehen wie in der ihm bekannten Ausbildungsordnung zum Anlagenmechaniker:

Die in §4 genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne von § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetz befähigt werden, die insbesondere selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt“ (§5 Abs. 1 BBiG)

Dazu liest er den genannten Paragraphen im Berufsbildungsgesetz, der die Vermittlung *beruflicher Handlungsfähigkeit* verlangt. Er denkt darüber nach, warum das wichtig ist.

Aufgaben

1. Sehen Sie sich § 1 Abs. 3 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) an und beschreiben Sie, welches Ziel mit der Berufsausbildung erreicht werden soll. Berücksichtigen Sie dazu die Aufgaben, die in der Ausbildung zu leisten sind.

2. Erklären Sie, was mit dem Begriff der *beruflichen Handlungsfähigkeit* (auch *Handlungskompetenz*) gemeint ist.

3. Die berufliche Handlungskompetenz kann in verschiedene Bereiche unterteilt werden:

Berufliche Handlungskompetenz		
Fachkompetenz	Selbstkompetenz (persönliche Kompetenz)	Sozialkompetenz

Die Teilbereiche beinhalten jeweils *Methoden-, Lern- und Sprachkompetenzen*.

- a. Ergänzen Sie in der folgenden Übersicht die Bedeutung der Kompetenzbereiche.
- b. Nennen Sie anschließend konkrete Beispiele für Schlüsselqualifikationen in diesen Bereichen, die besonders für Ihr Handwerk wichtig sind.

Kompetenzbereiche	Bedeutung	Beispiele für Schlüsselqualifikationen
Fachkompetenz		<ul style="list-style-type: none"> ▪ rechnen können ▪ Arbeitsabläufe planen ▪ Problemlösungsstrategien anwenden ▪ Arbeitsaufträge selbstständig planen
Selbstkompetenz (persönliche Kompetenz)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selbstbewusstsein ▪ über eigenes Verhalten kritisch Nachdenken ▪ Eigeninitiative zeigen ▪ eigene Leistungen kritisch prüfen
Sozialkompetenz		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Höflichkeit ▪ sich angepasst ausdrücken ▪ Gemeinschaftsfähigkeit, Kontaktfähigkeit ▪ Pünktlichkeit ▪ im Team kooperativ zusammenarbeiten

4. Beurteilen Sie, warum Handlungskompetenz heute noch wichtiger ist als früher.

5. Häufiger wird gefordert, dass in der Ausbildung auch *Schlüsselqualifikationen* vermittelt werden sollen. Erklären Sie den Begriff der *Schlüsselqualifikation* und berücksichtigen Sie dabei auch den Bezug zur beruflichen Handlungskompetenz.

6. Überlegen Sie anhand von Beispielen aus Ihrem beruflichen Alltag, wie Sie konkret folgende Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen bei Lehrlingen fördern können. Worauf kommt es dabei besonders an?

Beispiele für Kompetenzen/ Schlüsselqualifikationen	Förderungsmöglichkeiten
Aufträge selbstständig planen	
eigene Leistungen kritisch prüfen	
im Team kooperativ zusammen- arbeiten	

1.2. Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft

Jedes Jahr im Sommer sind sie auf der Tagesordnung: die Aktionen von Politikern und Medien zur Gewinnung von Betrieben für Ausbildungsplätze. Die Wirtschafts- und die Bildungspolitik erwartet von den Betrieben, dass sie genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Alle jungen Menschen, die bereit und fähig für die Ausbildung sind, sollen einen Ausbildungsplatz erhalten. Warum ist das so wichtig?

Aufgaben

7. Beurteilen Sie, warum Ausbildung für den Einzelnen, die Gesellschaft und die Wirtschaft so wichtig ist.
- a. Was bringt jungen Menschen eine Ausbildung?

Sie erleichtert den Einstieg in das Berufsleben, ist Existenzgrundlage, bringt mehr Sicherheit für den Arbeitsplatz, vermittelt Zufriedenheit und soziale Anerkennung, sichert soziale Anrechte (Tarife, finanzielle Förderung der Weiterbildung), ist Basis für den beruflichen Aufstieg und fördert die Persönlichkeitsentwicklung.

b. Was hat die Gesellschaft davon, wenn möglichst viele junge Menschen einen Ausbildungsplatz finden?

c. Warum ist es für die Wirtschaft wichtig, dass viele junge Menschen ausgebildet werden?

1.3. Nutzen und Kosten der Ausbildung für den Betrieb

>> Stephan *Hey Papa, hast du kurz eine Minute? Ich würde gerne zwei neue Azubis einstellen. Einen für Sanitär, Heizung und Klima, wie immer. Und dann noch eine oder einen fürs Büro.*

>> Peter *Ach Stephan, du immer mit deinen Ideen. Wir haben doch schon genug Azubis. Wo sollen wir denn die ganze Zeit hernehmen? Und was das wieder kostet...*

>> Stephan *Aber...*

>> Peter *Ich denke, wir stellen besser einen neuen Gesellen ein. Da müssen wir uns auch nicht mit diesen ganzen gesetzlichen Vorschriften befassen.*

Stephan überlegt, wie er seinen Vater von den Vorzügen der Ausbildung überzeugen kann. Helfen Sie ihm, Argumente zu finden.

8. Nennen Sie mindestens drei Gründe, die für den Betrieb, junge Menschen auszubilden.

9. Nennen Sie mindestens drei Gründe, die aus der Sicht des Betriebes gegen eine Ausbildung sprechen.

10. Beurteilen Sie das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung. Stellen Sie dazu die Kosten, die in der Ausbildung entstehen, den Erträgen und Nutzen gegenüber.

2. Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung

2.1. Personalplanung und Ausbildungsbedarf

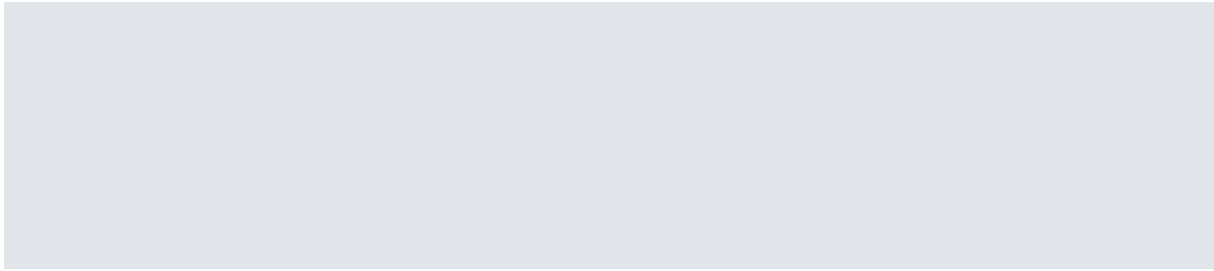
Peter und Stephan Fürst machen meist halbjährlich ein Planungswochenende, um die weitere Unternehmensentwicklung abzustecken. Zentrale Themen dabei sind: das künftige Leistungsspektrum des Unternehmens und damit verbunden der längerfristige Personalbedarf.

Aufgaben

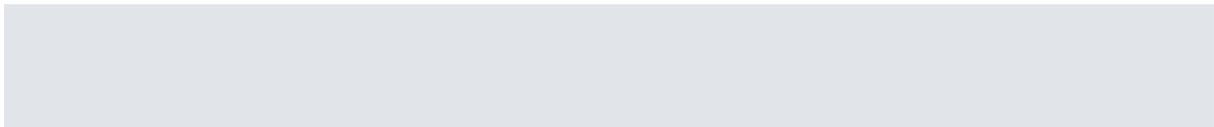
11. Die Frage, ob man ausbilden soll oder nicht, ist eng mit der längerfristigen Personalplanung verbunden. Beurteilen Sie die Bedeutung der Personalplanung für die Ausbildungsentscheidung.

12. Erstellen Sie einen Fragenkatalog mit mindestens drei Fragen, der die Entscheidung für oder gegen Ausbildung innerhalb der Personalplanung vorbereitet.

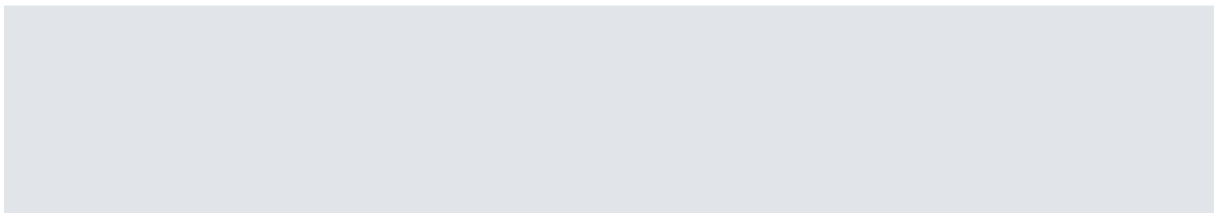
13. Analysieren Sie, wovon generell der künftige Personalbedarf eines Betriebes abhängt. Geben Sie dabei Methoden an, mit denen der Personalbedarf ermittelt werden kann.



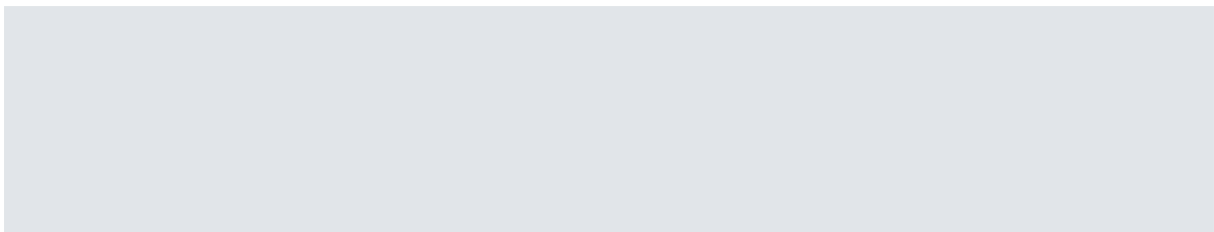
14. Nennen Sie drei grundsätzlichen Möglichkeiten, den Personalbedarf eines Handwerksbetriebes zu decken.



15. Entwerfen Sie ein Zukunftsbild, welche Veränderungen für einen Betrieb Ihrer Branche denkbar sind, z. B. neue Leistungen oder Digitalisierung der Betriebsorganisation. Beschreiben Sie, wie sich dadurch der Personalbedarf ändert und wie er gedeckt werden könnte.



16. Beurteilen Sie, welche Bedeutung Möglichkeiten der Aus- und Fortbildung für die Personalentwicklung haben. Nennen Sie dazu konkrete Beispiele der Aus- und Fortbildung aus Ihrem Handwerk.

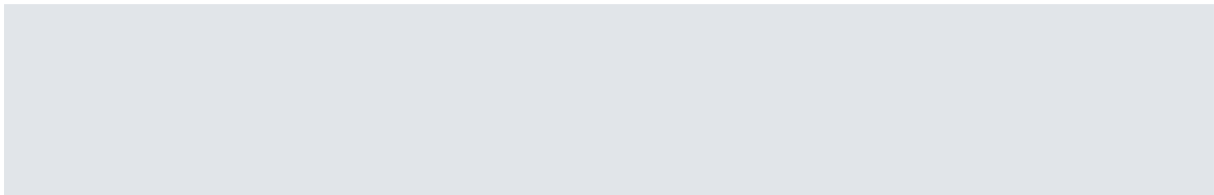


2.2. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz

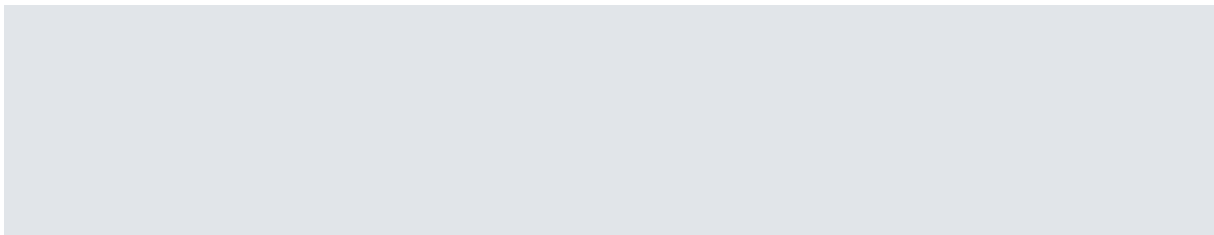
Stephan Fürst möchte sich auf die geplante Ausbildung neuer Lehrlinge besser einstellen. Damit er die Fragen seines Vaters dazu beantworten kann, verschafft er sich einen Überblick über alle wichtigen Rechtsgrundlagen. Er weiß noch, dass die zentrale Grundlage das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist und dass dieses Gesetz 1969 erlassen wurde, um einheitliche Vorgaben zu schaffen und die Qualität in der Berufsbildung zu verbessern. Er hat auch gelesen, dass das BBiG seitdem regelmäßig in einigen Punkten an aktuelle Anforderungen angepasst wurde. Bei der Suche nach den weiteren Rechtsgrundlagen fällt ihm wieder der Hinweis in seinem Ausbilderlehrgang ein: Es ist zu beachten, dass der neue Mitarbeiter sowohl *Lehrling* als auch *Schüler*, außerdem *Arbeitnehmer* und häufig noch *Jugendlicher* ist.

Aufgaben

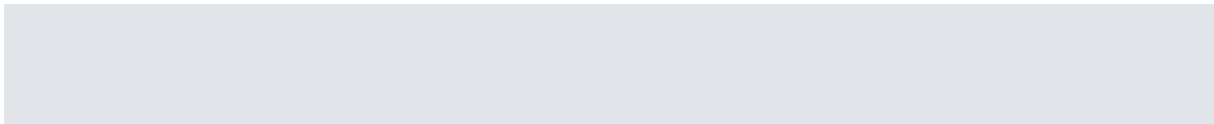
17. Nennen Sie die wesentlichen Rechtsgrundlagen, die Stephan Fürst für die betriebliche Ausbildung zu beachten hat.



18. Für die Ausbildung in Handwerksberufen gilt neben dem BBiG auch die HwO. Klären Sie, in welchen Fällen und wo das geregelt ist.



19. Ermitteln Sie aus dem JArbSchG die Fälle, die für Stephan Fürst wichtig sind.



20. Ordnen Sie die Paragraphen im BBiG und der HwO den folgenden wichtigen Aspekten einer Ausbildung zu.

BBiG §§		HwO §§
	Definition Berufsbildung, Geltungsbereich des BBiG	
	Berufsausbildungsvertrag	
	Beginn und Ende der Ausbildung	
	Vergütung	
	Pflichten des Ausbildenden und des Lehrlings	
	Berechtigung zum Einstellen und Ausbilden (Eignung)	
	Ausbildungsordnung	
	Lehrlingsrolle	
	Prüfungswesen	
	Regelung und Überwachung	
	Ausbildung Behinderter	

21. Welche wesentlichen Bereiche sind im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt? Ergänzen Sie dazu die folgende Aufstellung um Beispiele und die entsprechenden Paragraphen.

Regelungsbereiche des Jugendarbeitsschutzgesetzes	§§
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigung von Kindern z. B. Beschäftigungsverbote und Ausnahmen 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigung Jugendlicher 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeitszeit und Freizeit: z. B. Dauer der Arbeitszeit, Berufsschulbesuch, Ruhepausen 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigungsverbote und -beschränkungen: z. B. bei gefährlichen Arbeiten, Akkordarbeit, Beschäftigung durch bestimmte Personen 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sonstige Pflichten des Arbeitgebers: z. B. menschengerechte Gestaltung der Arbeit, Unfallschutz 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gesundheitliche Betreuung: z. B. Erstuntersuchung, Nachuntersuchungen 	
Durchführung des Gesetzes	§§
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aushänge und Verzeichnisse, z. B.: über Arbeitszeit und Pausen, Abdrucke des Jugendarbeitsschutzgesetzes 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aufsicht z.B. Aufsichtsbehörde 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Straf- und Bußgeldvorschriften z. B. keine Freistellung für Berufsschulbesuch 	

22. Informieren Sie sich im Jugendarbeitsschutzgesetz über die folgenden Fragen, die in der Ausbildungspraxis vorkommen können:

a. Erläutern Sie den Unterschied besteht zwischen „Schichtzeit“ und „Arbeitszeit“.

- b. Generell dürfen Jugendliche nur in der Zeit zwischen 6 Uhr und 20 Uhr beschäftigt werden. Falls sie am Vortag bis 22 Uhr beschäftigt waren, dürfen Jugendliche erst ab einem bestimmten Zeitpunkt mit der Arbeit beginnen. Erläutern Sie Beispiele für wichtige Ausnahmen von den Regelungen.

- c. Nennen Sie den Umfang der Ruhepausen, die Jugendlichen bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden gewährt werden müssen.

- d. Beurteilen Sie, ob Ruhepausen generell auch am Ende der Arbeitszeit gewährt werden können.

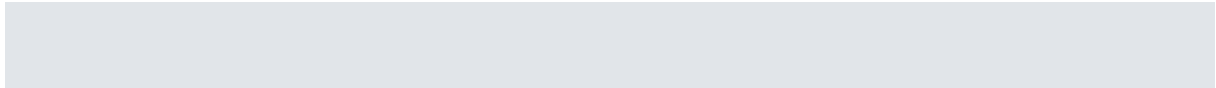
- e. Unter bestimmten Umständen dürfen Jugendliche samstags beschäftigt werden. Nennen Sie mindestens vier typische Beispiele für legale Samstagsarbeit.

- f. Nennen Sie drei Beispiele für grundsätzliche Beschäftigungsverbote, die das JArbSchG formuliert.

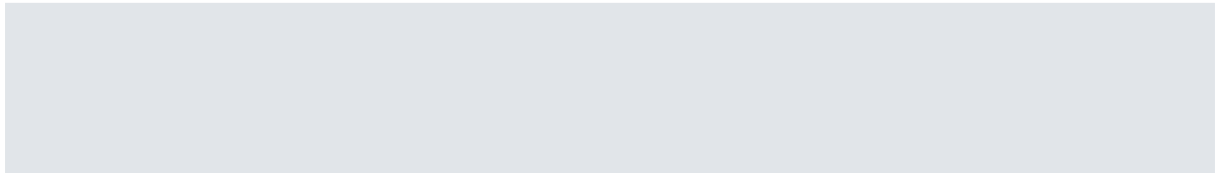
- g. Geben Sie die Anzahl der Urlaubstage an, die Jugendlichen abhängig vom Lebensalter pro Jahr zustehen.

- zu Beginn des Kalenderjahres unter 16:
- zu Beginn des Kalenderjahres unter 17:
- zu Beginn des Kalenderjahres unter 18:

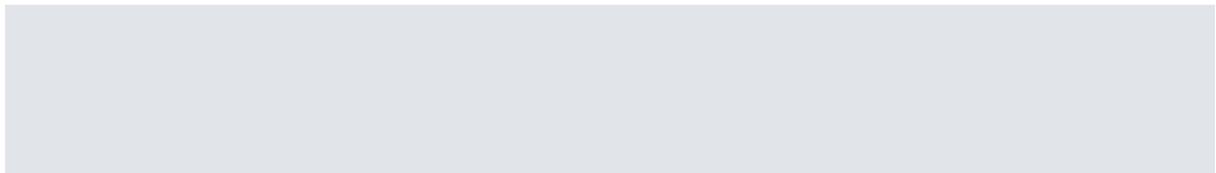
h. Erläutern Sie, unter welchen Bedingungen das JArbSchG im Betrieb ausgehängt werden muss.



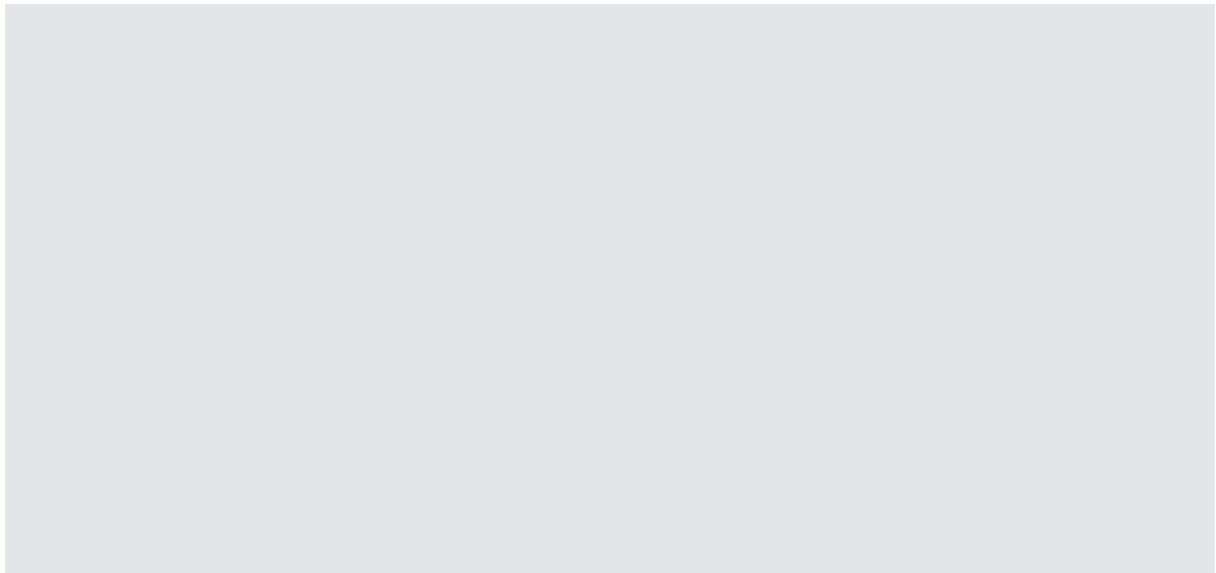
i. Die zuständige Stelle, also die Handwerkskammer, muss die Durchführung der Ausbildung im Handwerk überwachen. Beurteilen Sie, ob das auch für die Einhaltung des JArbSchG gilt. Wer ist ggf. sonst zuständig? Begründen Sie Ihre Entscheidung.



j. Stellen Sie die Vorgehensweise bei Verstößen gegen das JArbSchG dar.



k. Das JArbSchG beschreibt die *Erstuntersuchung* und die *Nachuntersuchung* von jugendlichen Beschäftigten. Beschreiben Sie den Prozess und geben Sie dabei wichtige Teilschritte an.



3. Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems

3.1. Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem

Viele Handwerksmeister klagen, dass die Voraussetzungen von Schülern aus der Hauptschule meist nicht mehr so gut sind wie früher. Zusätzlich gibt es einen Trend, dass mehr Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen studieren möchten.

>> Stephan *Wo bekomme ich geeignete Auszubildende her? Wer hat noch Interesse an einer Ausbildung im Handwerk? Wo kann ich meine Mitarbeiter bedarfsgerecht weiterbilden?*

Die Beantwortung dieser Fragen erfordert von Stephan Fürst, dass er sich mit der Struktur des Bildungssystems auskennt. Das hilft ihm, für sein Unternehmen geeignete Lösungen zu finden.

Aufgaben

23. Um leistungsstärkere junge Menschen für eine Ausbildung in seinem zu gewinnen, will Stephan ihnen die Chancen während und nach der Ausbildung herausstellen. Entwickeln Sie eine Übersicht dieser Chancen für die möglichen Auszubildenden.

24. Abhängig von der persönlichen Situation sind verschiedene Bildungswege möglich. Wenden Sie die entsprechenden Gesetze an und entwickeln Sie für jede Situation einen Vorschlag.

Situation	Bildungswege
Jens hat den Hauptschulabschluss und weiß noch nicht, was er danach machen könnte.	
Niklas hat Bäcker gelernt und eine Mehlstauballergie bekommen, sodass er den Beruf nicht mehr ausüben kann.	
Ellen hat nach der Hauptschule eine Ausbildung begonnen, möchte aber noch studieren.	
Klaus hat seine Ausbildung zum Tischler abgeschlossen und möchte sich im Montagebereich weiterqualifizieren.	
Sonja hat eben die Meisterprüfung im Konditorhandwerk bestanden, möchte sich jedoch noch in Betriebswirtschaft weiterqualifizieren.	

3.2. Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem

Peter Fürst berichtet Stephan von der letzten Innungsversammlung:

>> Peter *Zum Thema „Nachwuchssicherung“ gab es einen Bericht, dass immer mehr Jugendliche von den Eltern zu Abitur und Studium gedrängt werden. Dabei ist egal, wofür die Jugendlichen sich interessieren oder was sie besonders gut können. Leider bleibt da wohl die berufliche Bildung auf der Strecke. Drei Punkte wurden da besonders genannt: **Chancengleichheit** bedeutet nicht, dass jeder Abitur machen soll. **Durchlässigkeit** meint nicht, dass alle studieren sollen. Allgemeine und berufliche Bildung sind noch lange nicht gleichwertig.*

Peter und Stephan Fürst denken gemeinsam darüber nach. Kann Bildungspolitik dazu beitragen, das Image der beruflichen Bildung zu verbessern?

Aufgaben

2.5 Beurteilen Sie, ob die folgenden grundlegenden Zielvorstellungen der Bildungspolitik umgesetzt sind und berücksichtigen Sie dabei die Auswirkung der Ziele auf die Berufsbildung.

Bildungspolitische Zielvorstellungen Bedeutung	Realisierung und Auswirkung auf die Berufsbildung
Chancengleichheit und Differenzierung: Jeder soll unabhängig von seinen individuellen Bedingungen (soziale Situation, Nationalität, Religion usw.) einen Bildungsweg wählen können, der seinen Begabungen und Interessen entspricht. Dazu soll ein differenziertes, also vielfältiges, Bildungsangebot bereitgestellt werden.	
Durchlässigkeit und Transparenz: Jeder soll die Möglichkeit haben, innerhalb sowie zwischen dem allgemeinen und dem berufsbildenden Bereich zu wechseln. So kann ein eingeschlagener Kurs korrigiert werden. Dazu ist wichtig, dass Bildungsgänge transparent und überschaubar sind.	
Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung: Beide Bildungswege sollen in der öffentlichen Meinung als gleichwertig aufgefasst werden. Sie sollen gleichbehandelt werden, auch was die staatliche Finanzierung betrifft.	

26. Entwerfen Sie Vorschläge, wo Wirtschaft und Bildungspolitik ansetzen könnten, um das Image der Berufsbildung zu verbessern. Nennen Sie dazu mindestens drei konkrete Maßnahmen.

3.3. Das duale System der Berufsausbildung

Peter Fürst sieht nach dem Gespräch mit Stephan ein, dass es sowohl für ihren Betrieb als auch für die Gesellschaft insgesamt wichtig ist möglichst viele Lehrlinge auszubilden.

>> Peter *Aber Stephan, jetzt mal unter uns: Dieses duale System ist doch echt kompliziert. Immer der Wechsel zwischen Schule und Betrieb, da fehlt der Lehrling doch ständig. Wäre doch besser, die bleiben einfach im Betrieb. Da lernen Sie wenigstens was Richtiges! In anderen Ländern machen Sie ja auch nicht so ein Theater.*

Stephan Fürst versucht, seinen Vater vom Wert der des dualen Systems der Berufsausbildung zu überzeugen. Dazu verschafft er sich selbst noch einmal einen Überblick.

Aufgaben

Stellen Sie das duale System der Berufsbildung dar. Ergänzen Sie dazu in der folgenden Übersicht die wesentlichen Merkmale und Einflussgrößen und ordnen diese den Lernorten Betrieb und Schule zu.

Das duale System der Berufsausbildung im Überblick		
Merkmale / Einflussgrößen	Lernort: Betrieb	Lernort: Berufsschule
rechtliche Zuständigkeit (politische Entscheidungen)		
gesetzliche Regelungen		
inhaltliche Vorgaben		
Ausbildungsstätten		
Finanzierung		
Kontroll- und Aufsichts- Funktion		
Lernende		
Lehrende		

28. Firma Fürst hat eine Mitteilung erhalten:

*Sehr geehrter Herr Fürst,
in der letzten Maiwoche findet unser überbetrieblicher Lehrgang zum Thema „Gerätetechnik Wärme“ statt.
Ihr Auszubildender Herr Niklas Eichmann ist angemeldet.
Weitere Informationen zum Ablauf senden wir Ihnen kurzfristig zu.*

Peter Fürst fragt seinen Sohn Stephan, wozu das notwendig ist.

- a. Beschreiben Sie die besonderen Aufgaben der überbetrieblichen Ausbildung. Grenzen Sie dagegen die Aufgabenschwerpunkte des Betriebes und der Berufsschule ab.

Aufgabenschwerpunkte		
Betrieb	überbetriebliche Ausbildung	Berufsschule

- b. Für die Durchführung von überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen für einen Ausbildungsberuf gibt es klare Regelungen. Nennen und beschreiben Sie die Regelungen dazu, welche überbetrieblichen Lehrgänge für Ihren Beruf angeboten werden.

- c. Erläutern Sie, ob die Unterweisung verpflichtend, also obligatorisch, oder freiwillig durchgeführt wird.

- d. Erläutern Sie, wer über den Besuch dieser Maßnahmen entscheidet. Berücksichtigen Sie dabei auch die Verteilung der Kosten.

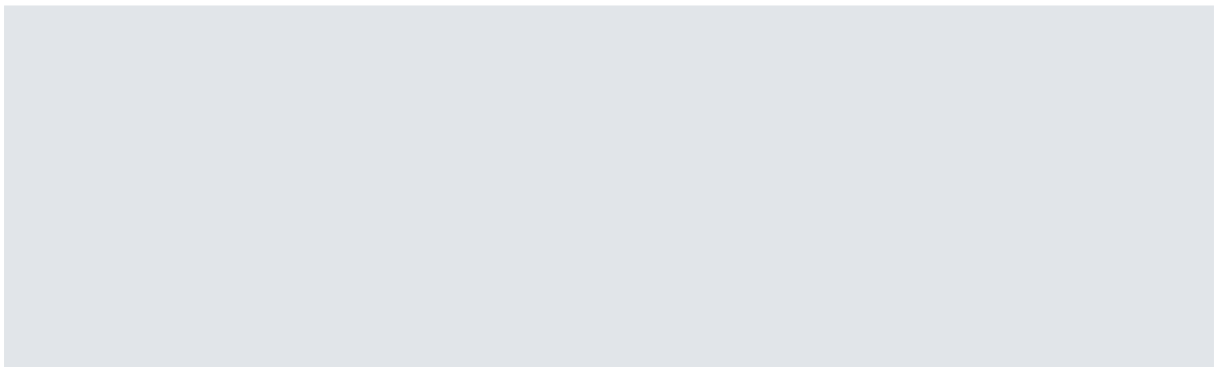
4. Auswahl von Ausbildungsberufen

4.1. Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe

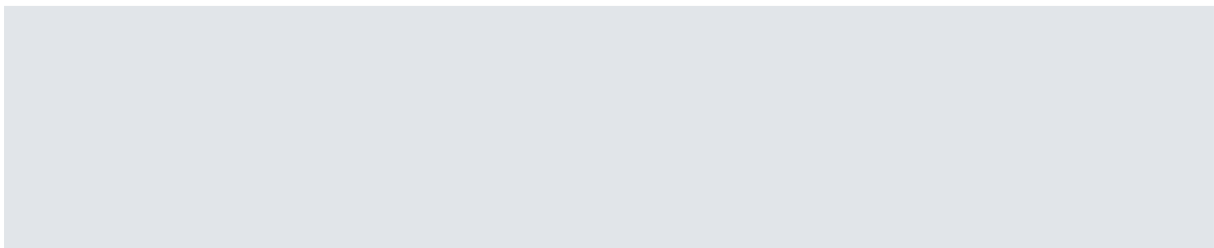
Stephan Fürst weiß, dass der Elektroniker ein *staatlich anerkannter Ausbildungsberuf* ist. Also hat er sich die *Ausbildungsordnung* zum Elektroniker besorgt und durchgesehen. Darin hat er einige Fertigkeiten gefunden, die aus seiner Sicht nicht so wichtig sind. Dafür fehlen ihm andere, die heutzutage immer wichtiger werden. Er möchte gerne wissen, wer für die Erstellung der Ausbildungsordnung verantwortlich ist. Warum können die Angaben darin nicht laufend angepasst werden?

Aufgaben

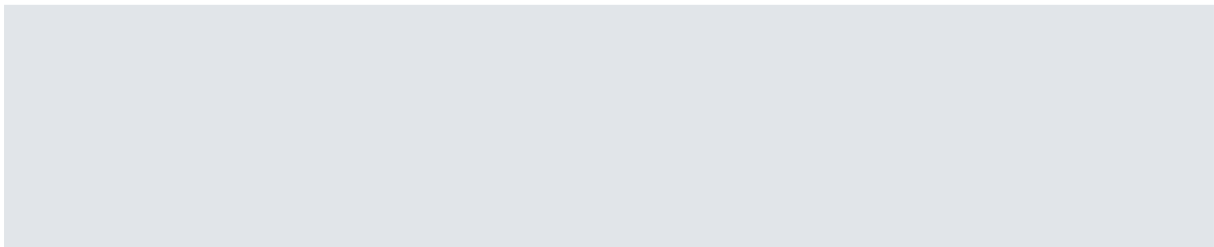
29. Erklären Sie Stephan Fürst kurz, wer an der Erstellung einer Ausbildungsordnung mitwirkt.



30. Erläutern Sie den Begriff „staatlich anerkannter Ausbildungsberuf“.



31. Alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe sind im *Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe* erfasst. Stellen Sie dar, wer dieses Verzeichnis führt und welche Zuordnungen dort getroffen werden.



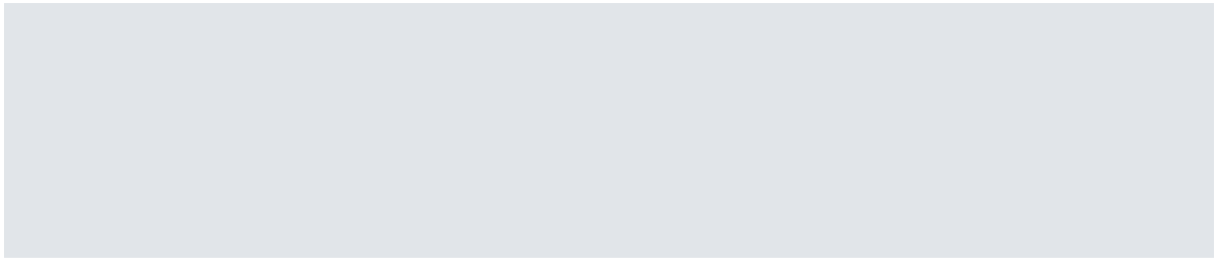
4.2. Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen

Stephan Fürst ist aufgefallen, dass die *Ausbildungsordnung* für den Elektroniker ähnlich aufgebaut ist wie die für den Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Er erinnert sich dabei, dass das Berufsbildungsgesetz entsprechende Vorschriften zur Ausbildungsordnung enthält.

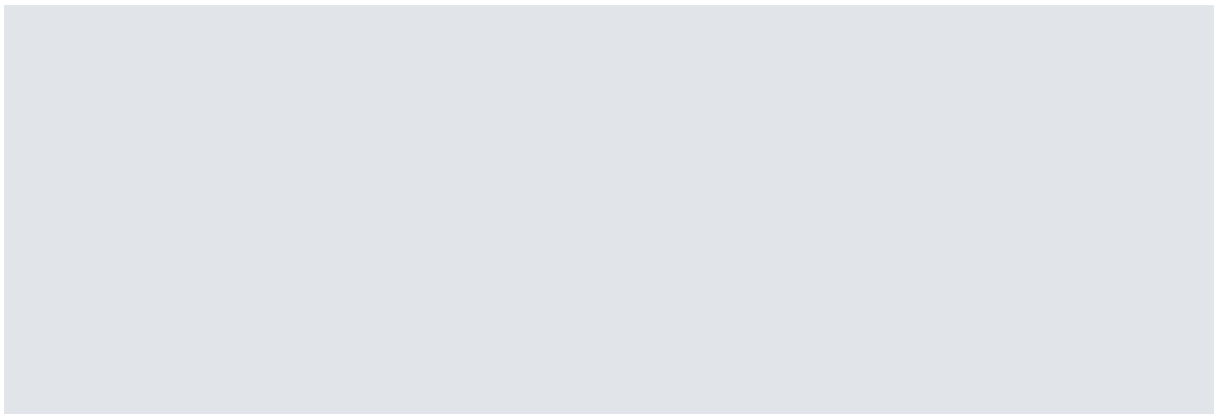
Aufgaben

32. Nennen Sie die Mindestbestandteile einer Ausbildungsordnung. *Hinweise hierzu finden Sie im BBiG.*

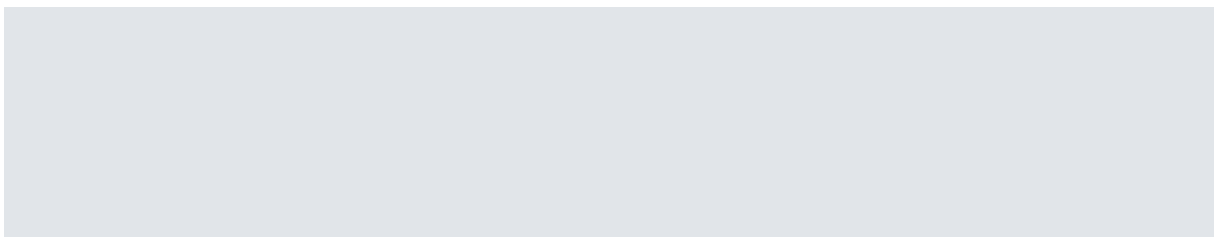
Laut § 5 Abs. 1 BBiG bzw. § 26 Abs. 1 HwO hat die Ausbildungsordnung mindestens festzulegen



33. Zusätzlich zu diesen Mindestbestandteilen können weitere Regelungen in einer Ausbildungsordnung enthalten sein. Ermitteln Sie anhand der Ausbildungsordnung für Ihren Beruf, was dort noch geregelt ist.



34. Beurteilen Sie, welche Ziele werden mit einer Ausbildungsordnung erreicht werden sollen.

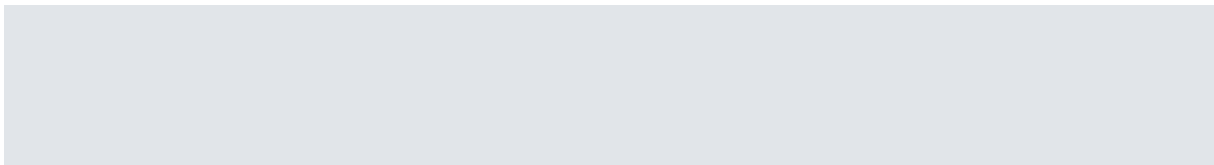


4.3. Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb

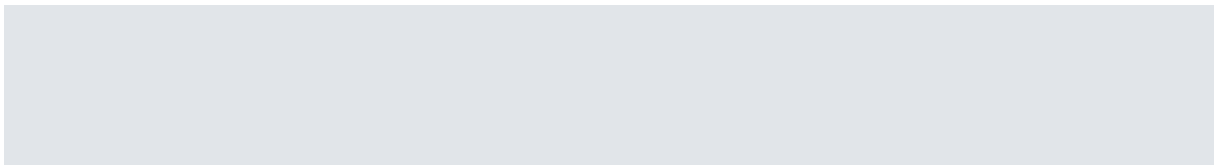
Peter Fürst hat sich nach dem Gespräch mit seinem Sohn Stephan entschlossen, sein Dienstleistungsangebot auf den Gesamtbereich des Hausmanagements auszuweiten. Dazu möchte er einen neuen Mitarbeiter mit speziellen Voraussetzungen in der Elektro- und Regelungstechnik einstellen. Er lässt Stephan prüfen, ob in diesem Bereich sowie auch für die Rohrreinigung künftig eine Ausbildung möglich ist. Außerdem geht er davon aus, dass die geplante Ausweitung auch zu einem Arbeitsanstieg im Büro führen wird. Er plant daher, einen kaufmännischen Lehrling einzustellen. Stephan muss jetzt prüfen, welche *Ausbildungsmöglichkeiten* ihr Betrieb hat.

Aufgaben

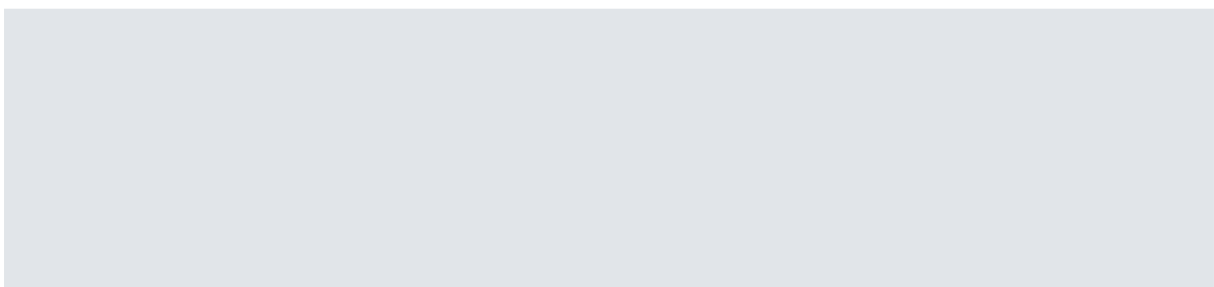
35. Stephan Fürst möchte klären, in welchen neuen Berufen die Firma Fürst ausbilden kann. Erläutern Sie die Vorgehensweise.



36. Peter Fürst möchte einen kaufmännischen Lehrling einstellen. Beurteilen Sie, ob das möglich ist.



37. Stellen Sie die Berufe dar, für die in Ihrem Betrieb Lehrlinge ausgebildet werden könnten. Berücksichtigen Sie dabei, welchen Bereichen (Handwerk, Industrie, Landwirtschaft usw.) diese Ausbildung zugeordnet ist und wer dann die jeweils zuständige Stelle für die Ausbildung ist. *Hinweise finden Sie im Verzeichnis der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe.*



5. Eignung für die Ausbildung

5.1. Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO

Peter Fürst sieht ein Problem:

>> Peter *Unser Betrieb hat doch gar nicht alle Abteilungen, die sonst ein kaufmännisches Büro hat! Wie sollen wir denn da alles beibringen, was ein Kaufmann für Büromanagement können muss? Bestimmt darf ich gar keine Lehrlinge für das Büro einstellen und ausbilden.*

Stephan Fürst prüft, ob sein Vater Recht hat oder nicht.

Aufgaben

38. Um einen Lehrling für den Beruf des Kaufmanns für Büromanagement im Handwerk einstellen und ausbilden zu können, muss Peter Fürst verschiedene Voraussetzungen erfüllen. Benennen Sie diese Voraussetzungen. Hinweise finden Sie in BBiG und HwO.

Voraussetzungen für das Einstellen

Voraussetzung für das Ausbilden

39. In den relevanten Rechtsgrundlagen sind die persönliche Eignung, die fachliche Eignung und die Eignung des Betriebes genau beschrieben. Stellen Sie Bestandteile der Definitionen dar

Persönliche Eignung

Fachliche Eignung

Fachliche Eignung

5.2. Eignungskriterien der Ausbildungsstätte

Stephan Fürst versucht herauszufinden, ob sein Unternehmen für die Ausbildung eines Lehrlings zum Elektroniker - Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik - geeignet ist. Er findet in der Handwerksordnung in § 21 Kriterien für die *Eignung des Ausbildungsbetriebes*. Dazu zählt, dass die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Ausbildung geeignet sein muss. Zusätzlich muss die Anzahl der Lehrlinge in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Aufgaben

40. Erläutern Sie, wann ein Betrieb „nach Art und Einrichtung“ für die Ausbildung geeignet ist.

41. Vor allem wenn ein Betrieb zum ersten Mal einen Lehrling in einem Beruf ausbilden möchte, benötigt er Unterstützung bei der Feststellung der Eignung. Nennen Sie einen Ansprechpartner, der Stephan Fürst beraten kann.

42. Stellen Sie fest, was das Unternehmen Fürst im Hinblick auf die Anzahl und die Qualifikation der Fachkräfte beachten sollte, damit es einen Lehrling zum Elektroniker - Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik - und einen kaufmännischen Lehrling ausbilden kann.

43. Stephan Fürst möchte prüfen, ob sein Betrieb für die Ausbildung eines kaufmännischen Lehrlings geeignet ist. Machen Sie ihm einen Vorschlag, wer ihn bei der Klärung dieser Frage unterstützen kann. Geben Sie auch Anregungen wie ggfs. Eignungsmängel behoben werden können.

5.3. Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung

Immer häufiger kommt es vor, dass sich Unternehmen spezialisieren. Sie decken dann nicht mehr das gesamte berufliche Spektrum in ihrer betrieblichen Tätigkeit ab, das in der Ausbildung vermittelt werden muss. Da es einen großen Bedarf an Ausbildungsplätzen gibt, werden Unternehmen mit solchen eingeschränkten betrieblichen Voraussetzungen bei der Ausbildung unterstützt.

Bei Firma Fürst, die ja vorrangig im Sanitär-, Heizungs- und Klimabereich arbeitet, betrifft das den Elektrobereich. Stephan Fürst hat festgestellt, dass er die für einen Elektroniker - Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik - erforderlichen „Fertigkeiten und Kenntnisse zum Installieren und Prüfen von Antennen- und Breitbandkommunikationsanlagen“ in seinem Betrieb nicht vermitteln kann.

Aufgaben

44. Auch wenn die Firma Fürst nicht die betrieblichen Voraussetzungen hat, um alle für den Beruf des Elektrikers erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, ist sie an einer Ausbildung interessiert. Entwickeln Sie einen Lösungsvorschlag, wie die Firma Fürst dennoch ausbilden kann.

45. Die Firma Fürst prüft die Möglichkeit einer Verbundausbildung. Erläutern Sie die Verbundausbildung und Ihre rechtlichen Konsequenzen für den Unternehmer.

5.4. Aufgaben der Handwerksorganisationen zur Unterstützung der Ausbildung

Bei der Einstellung des ersten Lehrlings hat Stephan Fürst bereits die zuständige Ausbildungsberaterin der Handwerkskammer, Petra Oster, kennen gelernt. Er weiß daher, dass er sie bei Problemen ansprechen kann. Noch nicht so klar ist ihm jedoch, welche Rolle der Lehrlingswart der Innung spielt. Bisher hatte er noch wenig Kontakt zu Handwerkskammer und Innung. Ihn interessiert, was dort alles für die Berufsbildung getan wird.

Aufgaben

46. Stellen Sie die wesentlichen Aufgaben der Handwerkskammern in der Aus- und Weiterbildung zusammen. Hinweise hierzu finden Sie in § 91 HwO.

Aufgaben der Handwerkskammern	
in der Ausbildung	in der Weiterbildung

47. Großen Einfluss auf die Berufsbildung im Kammerbereich hat der bei der Handwerkskammer errichtete Berufsbildungsausschuss. Erklären Sie die Zusammensetzung, die Wahl und die Aufgaben des Berufsbildungsausschusses.

48. Stellen Sie dar, welche besonderen Aufgaben Innungen und Kreishandwerkerschaften im Vergleich zu Handwerkskammern haben. Hinweise hierzu finden Sie in § 54 HwO.

49. Petra Oster, die Ausbildungsberaterin, möchte der Firma Fürst einen Besuch abstatten. Sie möchte sich vergewissern, dass die Ausbildung von Niklas Eichmann ordnungsgemäß verläuft.

a. Entwerfen Sie einen möglichen Besuchsablauf.

b. Erläutern Sie, die Beratungsaufgaben der Ausbildungsberaterin und nennen Sie dabei Fragen, bei denen sie Ihnen und dem Lehrling helfen kann.

- **Beratung des Auszubildenden**

- **Beratung des Ausbildenden**

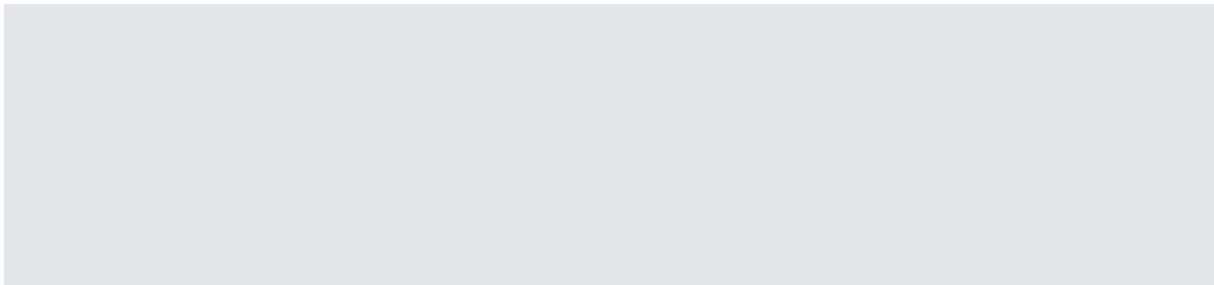
c. Auch ein Lehrlingswart kann in Fragen der Ausbildung beraten. Grenzen Sie die besonderen Funktionen eines Lehrlingswartes von einem Ausbildungsberater ab. Benennen Sie dabei auch, wie ein Lehrlingswart bestimmt wird und welche Voraussetzungen dabei berücksichtigt werden.

5.5. Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung

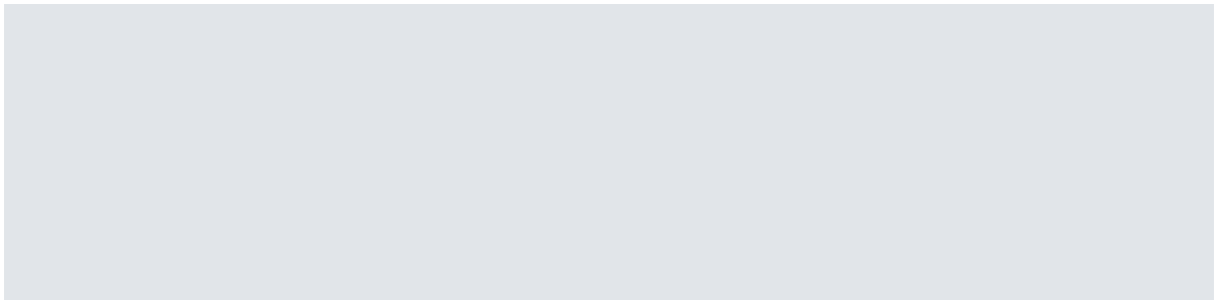
Die Arbeit der Ausbildungsberater der Kammern zeigt, dass es nicht überall so gut mit der Ausbildung abläuft wie in der Firma Fürst. Immer wieder gibt es Probleme mit fehlenden Voraussetzungen bei Betrieben und den dort für die Ausbildung zuständigen Mitarbeitern. Schwierigkeiten können auch dadurch entstehen, dass sich keiner im Unternehmen richtig um die Ausbildung kümmert. Es können jedoch auch schwerwiegende Fälle vorkommen, in denen eine Ausbildung nicht mehr möglich ist. Was ist in solchen Fällen zu tun?

Aufgaben

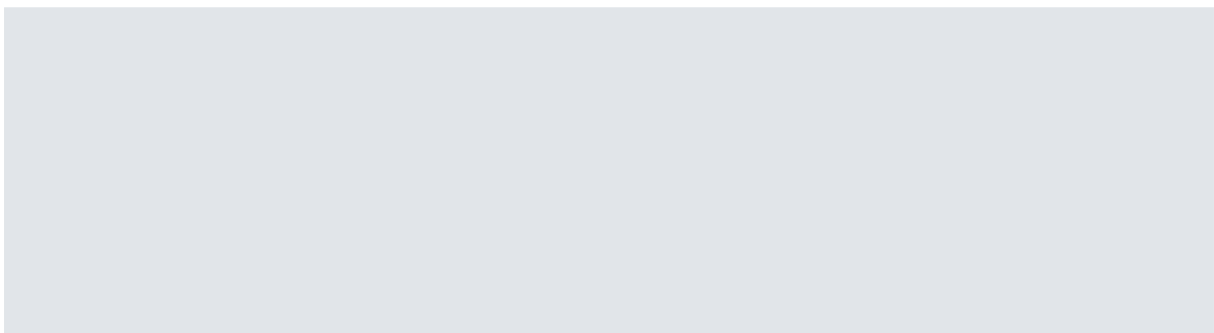
50. Ermitteln Sie anhand der Angaben in BBiG und HwO die zuständige Stelle und den Ablauf der Prüfung bzw. Überwachung für die Eignung für die Ausbildung. Stellen Sie den Prozess kurz dar.



51. Nennen Sie die Fälle laut § 102 Berufsbildungsgesetz, in denen eine Ordnungswidrigkeit vorliegt.



52. Geben Sie eine Einschätzung ab, wann und von wem die Ausbildungsbefugnis entzogen werden kann. Hinweise hierzu finden Sie in BBiG, HwO und JArbSchG.



6. Berufsvorbereitende Maßnahmen

6.1. Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen

Die Zahl der jungen Menschen, die nach dem Abschluss der allgemein bildenden Schule entweder gar nicht wissen, was sie beruflich machen sollen oder keine Ausbildungsmöglichkeit finden, hat im letzten Jahrzehnt zugenommen. Für sie stellt sich die Frage, wie sie doch noch in eine Ausbildung kommen können. Seit 2003 ist daher die Berufsausbildungsvorbereitung als weiterer Teilbereich der Berufsbildung in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen worden. Sie ist eine spezifische Form der Berufsvorbereitung.

Aufgaben

53 Erläutern Sie, welche Personengruppen für berufsvorbereitende Maßnahmen in Frage kommen. *Hinweise hierzu finden Sie in § 68 BBiG und § 235b SGB III.*

54. Anbieter berufsausbildungsvorbereitender Maßnahmen müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Beurteilen Sie, ob auch die Firma Fürst eine derartige Maßnahme durchführen kann.

55. Erläutern Sie die Schritte und rechtlichen Vorgaben, die Firma Fürst als Anbieter einer Maßnahme zur Berufsausbildungsvorbereitung (BAV) erfüllen muss. Hinweise hierzu finden Sie in §§ 68–70 BBiG.

6.2. Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten

>> Stephan	<i>Hallo Frau Oster, schön Sie wiederzusehen.</i>
>> Petra Oster	<i>Hallo Herr Fürst, finde ich auch! Ich habe Ihnen ja am Telefon schon kurz von Carsten Dreher erzählt. Er hat seinen Hauptschulabschluss gerade so bestanden. Aber jetzt weiß er wie gesagt nicht, was er weiter machen will.</i>
>> Stephan	<i>Und jetzt soll ich ihn für eine Einstiegsqualifizierung nehmen...</i>
>> Petra Oster	<i>Das wäre wirklich ganz toll! Er interessiert sich so für den Heizungs- und Klimabereich.</i>

Stephan Fürst muss sich das erst noch überlegen ...

Aufgaben

56. Geben Sie eine Einschätzung ab, warum die Vermittlung von Carsten in eine Einstiegsqualifizierung für Frau Oster wichtig ist.

57. Beurteilen Sie, warum es für die Firma Fürst sinnvoll sein kann, einen Platz im Rahmen eines EQJ für Carsten Dreher zur Verfügung zu stellen.

58. Stellen Sie anhand von SGB III § 235b und § 241a die Möglichkeiten zur Förderung der Einstiegsqualifizierung für die Firma Fürst und den Entscheidungsprozess dar.

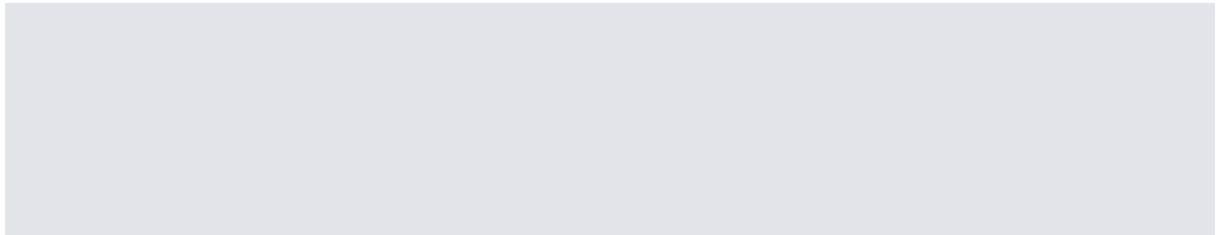
6.3. Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen

Stephan Fürst hat sich mit seinem Vater beraten. Nach einem Treffen mit Frau Oster und Carsten Dreher haben sie sich entschlossen, für ihn eine Einstiegsqualifizierung durchzuführen. Dazu haben sie anhand eines Vordrucks, den die Kammer zur Verfügung stellte, einen Praktikumsvertrag mit ihm abgeschlossen.

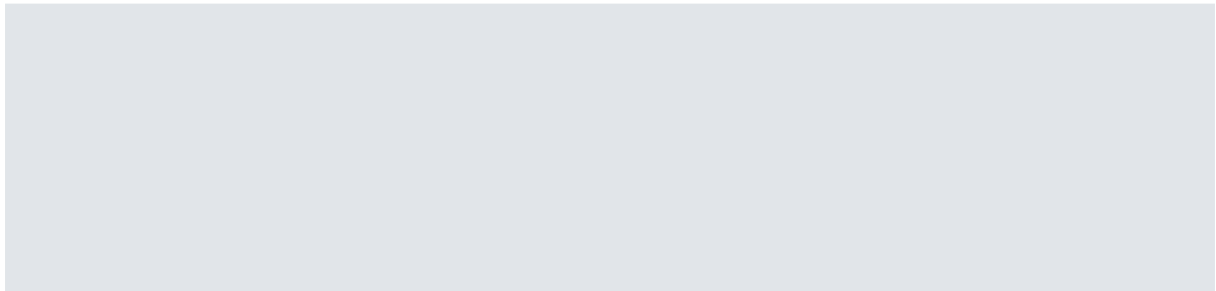
Die Dauer von 10 Monaten ist so gewählt, dass das Praktikum bis zum nächsten Ausbildungsbeginn geht. Die Arbeitsagentur hat festgestellt, dass Carsten individuell eingeschränkte Vermittlungsperspektiven hat. Der Antrag auf Förderung wurde daher genehmigt. Für die inhaltliche Strukturierung der berufsvorbereitenden Maßnahme hat Stephan Fürst von der Ausbildungsberaterin den Rat bekommen, dazu Qualifizierungsbausteine zu verwenden.

Aufgaben

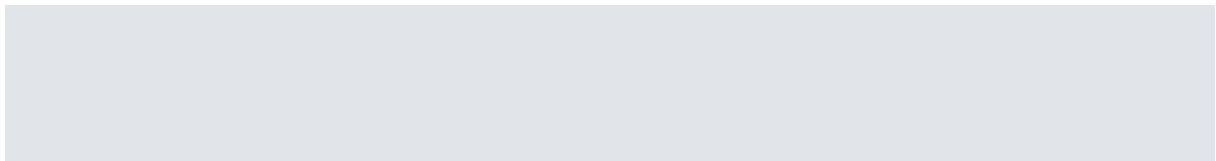
59. Erklären Sie, was unter einem Qualifizierungsbaustein zu verstehen ist. Hinweise dazu finden Sie unter BBiG § 69.



60. Beurteile Sie, ob Stephan Fürst zur Verwendung von Qualifizierungsbausteine für die Einstiegsqualifizierung verpflichtet ist.



61. Entwickeln Sie einen Vorschlag für Stephan Fürst, wie er an passende Qualifizierungsbausteine kommt.



7. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden

7.1. Abgrenzung Ausbildender – Ausbilder – Ausbildungsbeauftragter

Stephan Fürst geht davon aus, dass der künftige kaufmännische Lehrling von Frau Heidenreich betreut wird. Sie hat eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung und arbeitet schon mehrere Jahre in der Firma Fürst, hat jedoch keine Ausbildereignungsprüfung.

Aufgaben

62. Erstellen Sie eine Übersicht der Personen, die in der Firma Fürst die verschiedenen Ausbildungsfunktionen übernehmen können. Erläutern Sie auch, welche Aufgaben und welche Verantwortung damit verbunden sind.

Ausbildungs-funktion	Zuständig in der Firma Fürst	Aufgaben und Verantwortung
Ausbildender		
Ausbilder		
Ausbildungs-beauftragter		

7.2. Funktionen und Aufgaben des Ausbilders

Bevor er über die Einstellung weiterer Lehrlinge entscheidet, sucht Peter Fürst das Gespräch mit Stephan. Er will sicher sein, dass Stephan sich der neuen und größeren Verantwortung bewusst ist. Stephan überzeugt seinen Vater: er weiß, was in der Ausbildung von ihm verlangt wird und worauf es dabei ankommt.

Aufgaben

63. Stephan Fürst ist bewusst, dass sein Verhalten als Vorbild große Wirkung für das Verhalten der Lehrlinge hat. Er macht sich Gedanken, worauf es dabei vor allem ankommt.

a. Stellen Sie heraus, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen des Ausbilders Vorbildfunktion haben können.

- b. Nennen Sie zwei Beispiele aus dem betrieblichen Alltag an, in denen das Vorbild des Ausbilders eine besonders wichtige Rolle spielt.

64. Freude am Beruf ist für Stephan Fürst eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiches Arbeiten. Dazu ist die Anerkennung der Leistungen wichtig. Erstellen Sie eine Beschreibung Ihrer eigenen Erwartung in Ihrer Rolle als Ausbilder an die Rückmeldungen von allen an der Ausbildung beteiligten Personen.

65. Stephan Fürst weiß, dass er als Ausbilder eine Schlüsselstellung im Betrieb einnimmt. Von ihm hängt es wesentlich ab, ob die betriebliche Ausbildung systematisch und erfolgreich durchgeführt wird. Er macht sich bewusst, welche Funktionen er zu erfüllen hat und was von ihm erwartet wird. Beurteilen Sie die Bedeutungen der folgenden Funktionen des Ausbilders im Betrieb:

Funktionen des Ausbilders im Betrieb	Ihre Einschätzung
Fachmann	
Organisator	
Erzieher	
Vorgesetzter	
Kontaktmann	

66. Stephan Fürst verschafft sich noch einmal einen Überblick über die Aufgaben des Ausbilders. Beurteilen Sie, wie wichtig diese Aufgaben sind, und geben Sie Beispiele an.

Pädagogische Aufgaben des Ausbilders	Bedeutung	Beispiele
Fertigkeiten und Kenntnisse systematisch vermitteln		
Selbstständiges Lernen unterstützen		
Erziehen		
Beurteilen und Bewerten		
Überwachen der Ausbildung		
Beraten		

7.3. Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der Ausbildungsbeauftragten

Stephan Fürst macht sich Gedanken, wie er mit Frau Heidenreich in ihrer neuen Rolle als *Ausbildungsbeauftragte* für die Ausbildung des neuen Lehrlings im kaufmännischen Bereich zusammenarbeiten kann. Er möchte, dass alles gemäß Plan verläuft - und er dennoch die Übersicht behält.

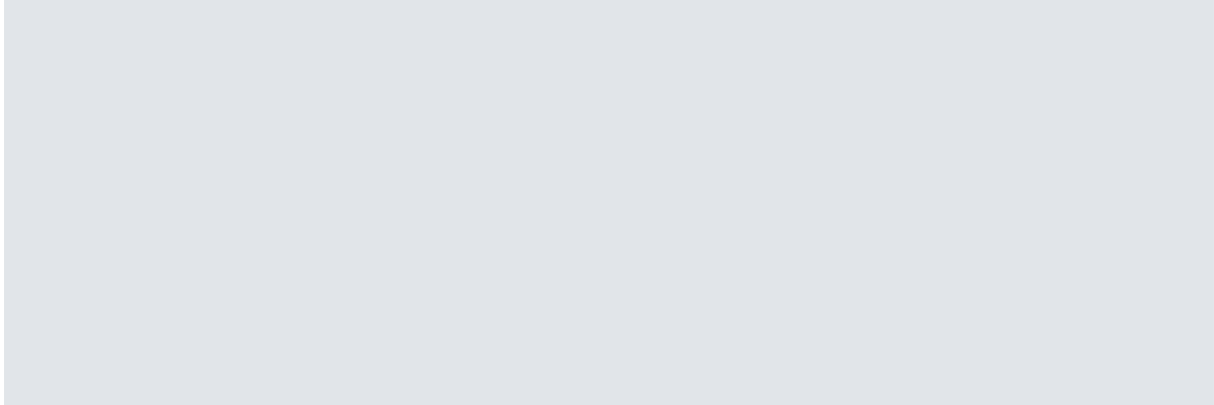
Aufgaben

67. Erläutern Sie, welche Verantwortung Frau Heidenreich als *Ausbildungsbeauftragte* übernimmt.

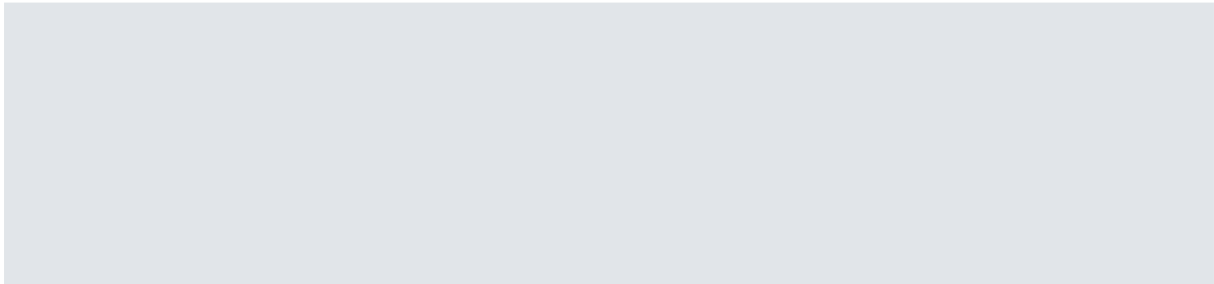
68. Karl ärgert sich:

>> Karl *Mensch, Stephan, jetzt ist der Niklas schon wieder im Lager beim Gerhard. Immer muss irgendwas eingeräumt werden. Und ich komm nicht voran, weil ich ihm doch die Fügetechnik zeigen soll und deswegen auf ihn warte.*

Entwerfen Sie eine mögliche Vorgehensweise für Stephan. Berücksichtigen Sie dabei die Bedeutung einer eindeutigen Zuordnung des Lehrlings zu einem Mitarbeiter.



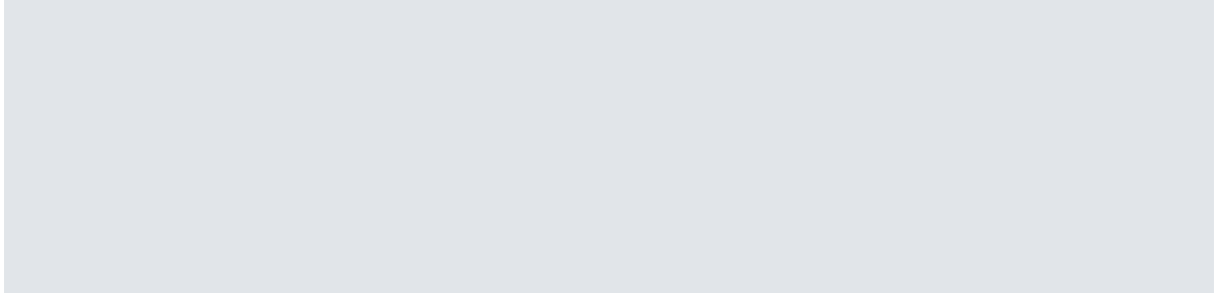
69. Stephan macht sich Gedanken, wie er den Überblick über den Ausbildungsablauf und auch die Fortschritte der Auszubildenden behält. Schlagen Sie ihm Maßnahmen vor, mit den er dies erreichen kann.



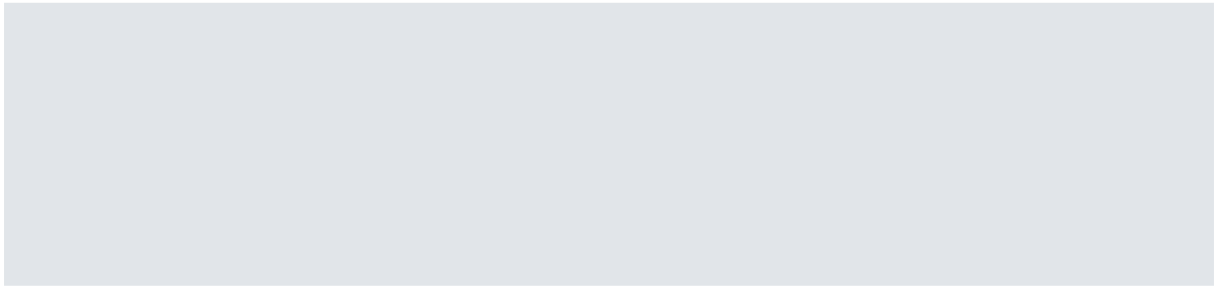
8. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung

Die folgenden, beispielhaften Aufgaben und Kernfragen dienen zur Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.

1. Um das Image der Handwerksbetriebe für die Ausbildung zu verbessern, startet der Fachverband Sanitär, Heizung und Klima eine Informationskampagne zum Thema „Karriere mit Lehre“.
 - a. Erläutern Sie, welche Karrierewege eine Berufsausbildung im Handwerk generell eröffnet.
 - b. Nennen Sie die beruflichen Fortbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Ihrem Beruf.

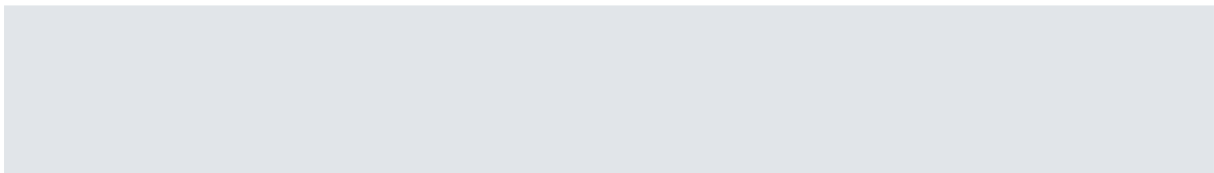


2. Ein Lehrer der Gesamtschule in Ihrer Nähe braucht Ihre Hilfe: Sie sollen seinen Schülern der 8. Klasse die Vorteile einer beruflichen Qualifizierung gegenüber dem Studium aufzeigen.

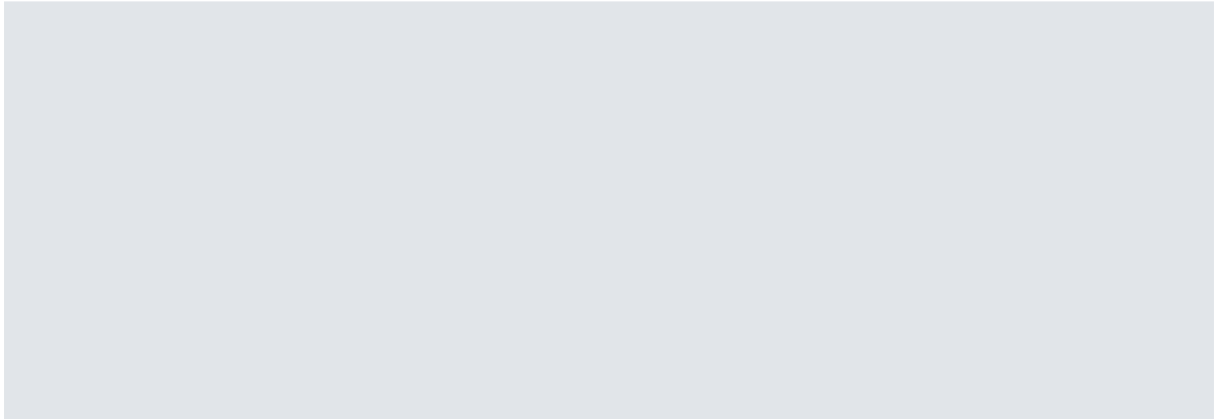


3. Entwerfen Sie eine Erklärung für die Schülerinnen und Schüler.

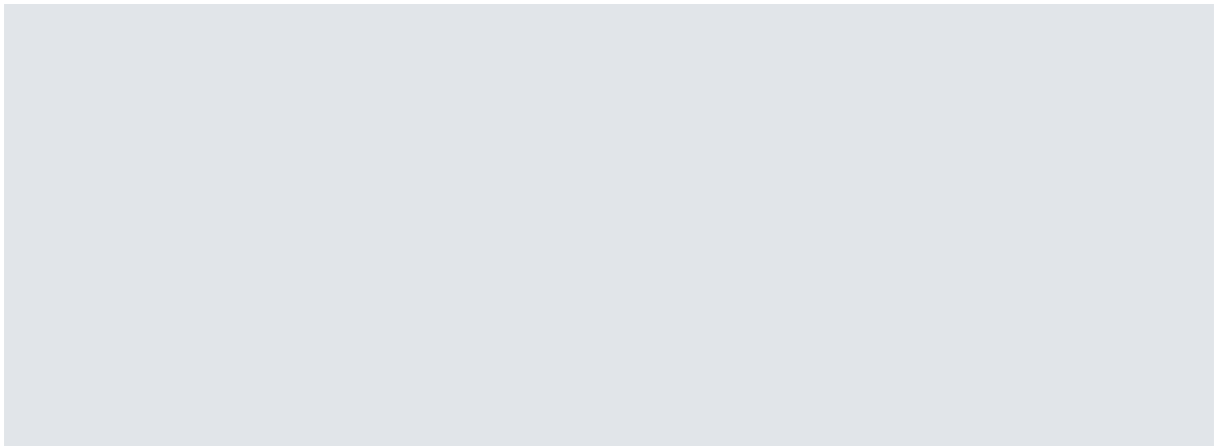
In der öffentlichen Meinung wird das Studium immer noch höher bewertet als die berufliche Bildung. Entwickeln Sie einen Vorschlag zur Verbesserung des Images der Berufsbildung durch Betriebe und Bildungspolitiker.



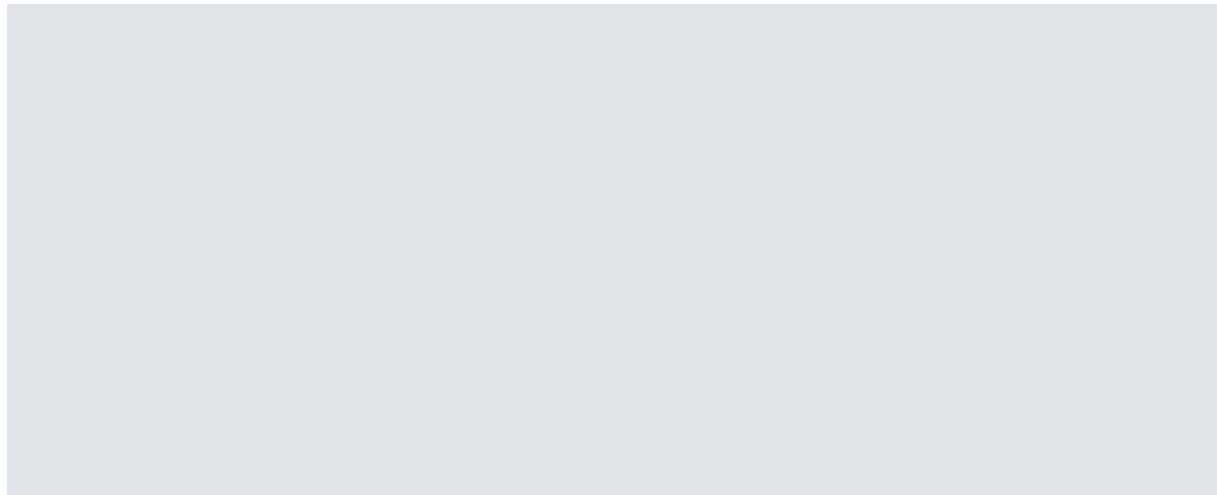
4. Sie haben sich als Handwerksmeister selbstständig gemacht und überlegen nun, ob Sie Lehrlinge ausbilden sollen. Stellen Sie wichtige Gründe für und gegen eine Ausbildung in Ihrem Betrieb gegenüber, um so Kriterien für Ihre Entscheidung zu gewinnen.



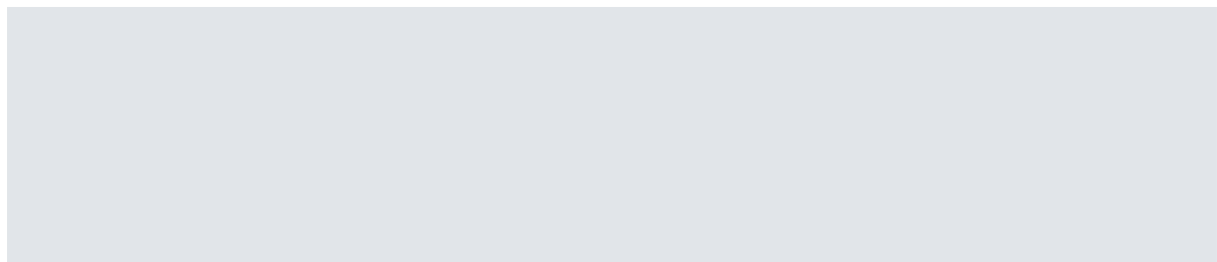
5. Sie möchten als selbstständiger Handwerksmeister zum ersten Mal einen Lehrling ausbilden und informieren sich, welche wesentlichen Rechtsgrundlagen Sie dabei beachten müssen. Nennen Sie die wichtigsten Gesetze und Rechtsverordnungen. Zeigen Sie außerdem an Beispielen, was in diesen Rechtsgrundlagen geregelt wird.



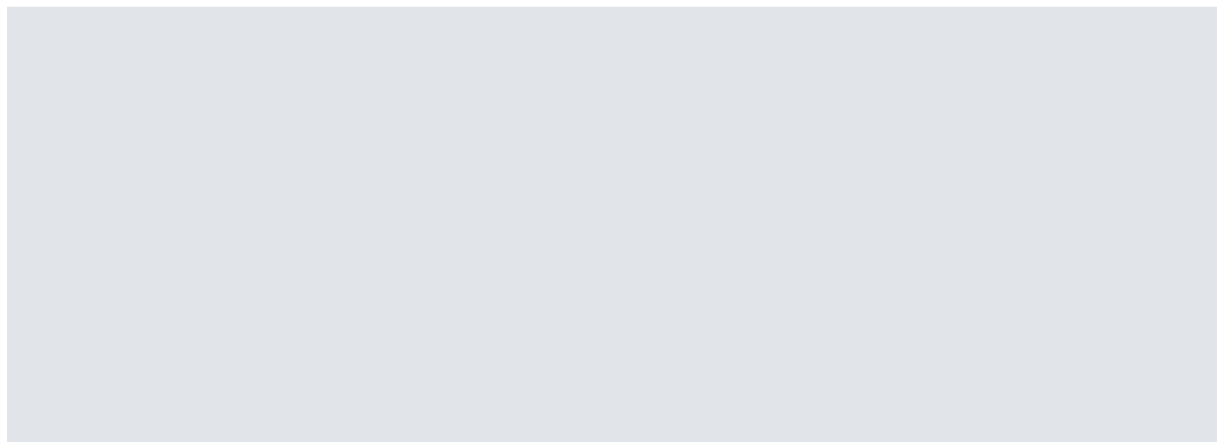
6. Sie haben in den Medien gelesen, dass noch sehr viele Jugendliche einen Ausbildungsplatz suchen. Politiker fordern daher die Betriebe, mehr Ausbildungsplätze oder EQJ-Plätze zur Verfügung zu stellen.
- Sie überlegen in Ihrem Betrieb einen weiteren Ausbildungsplatz einzurichten. Stellen Sie auf Basis der Rechtsgrundlagen dar, für welchen Beruf könnte Ihr Betrieb ausbilden kann. Entscheiden Sie sich begründet für oder gegen einen zusätzlichen Ausbildungsplatz.
 - Erläutern Sie die Vorteile davon, einen Platz für eine Einstiegsqualifizierung anzubieten.
 - Nehmen Sie Stellung zu der folgenden Behauptung: „In Zeiten hoher Jugendarbeitslosigkeit sollten Betriebe auch über Bedarf ausbilden.“



7. Als Handwerksmeister stehen Sie vor der Entscheidung, selbst einen Lehrling auszubilden oder einen Facharbeiter mit bestandener Gesellenprüfung einzustellen. Nennen Sie jeweils Vor- und Nachteile
- a. für die Einstellung von ausgebildeten Facharbeitern
 - a. für die Ausbildung eines Lehrlings



8. Sie wollen einen Lehrling einstellen und sind persönlich sowie fachlich geeignet.
- a. Nennen Sie die Kriterien, die Ihr Betrieb erfüllen muss, um für die Ausbildung tauglich zu sein.
 - b. Sie sind sich nicht sicher, ob Ihr Betrieb alle Voraussetzungen erfüllt. Wie können Sie vorgehen, um an diese Informationen zu gelangen?
 - c. Ihr Betrieb verfügt nicht über alle Maschinen, die zur Vermittlung der vorgeschriebenen Fertigkeiten und Kenntnisse notwendig sind. Beurteilen Sie, ob Sie trotzdem ausbilden können.



9. Bei Stephan Fürst hat sich der Ausbildungsberater angekündigt, um die Eignung der Ausbildungsstätte zu überprüfen. Stephan Fürst soll geeignete Unterlagen erstellen bzw. bereithalten, damit die Prüfung schnell durchgeführt werden kann.

Entwerfen Sie einen Plan für die Erstellung bzw. Bereithaltung passender Unterlagen.

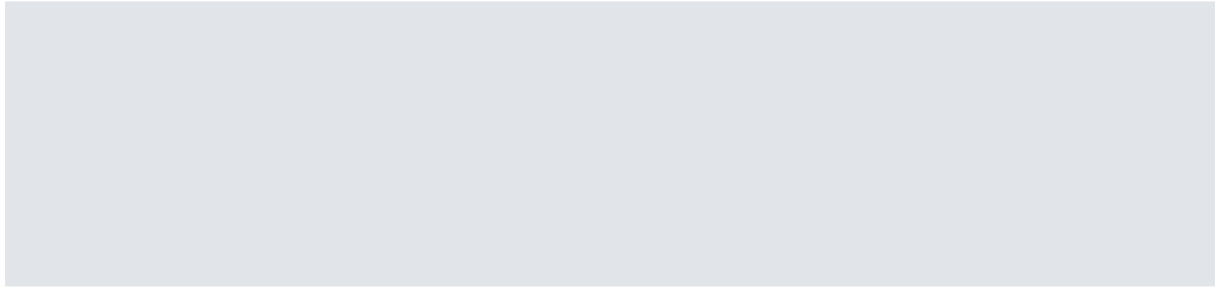
10. Die Sanitärfirma Fürst beschäftigt einen angestellten Meister, drei Monteure, eine kaufmännische Angestellte, einen gewerblichen und einen kaufmännischen Lehrling. Da die Firma Fürst immer häufiger mit elektrischen Regelungen und Elektroinstallationen beauftragt wird, möchte Peter Fürst noch einen weiteren Lehrling zum Elektroniker ausbilden. Er wird sich mit dem 18-jährigen Abiturienten Jens Müller, von dem er einen sehr guten Eindruck hat, einig. Peter vereinbart mit Jens, dass er ihn nach der Ausbildung übernehmen und zum Meister weiterqualifizieren will. Peter Fürst geht davon aus, dass er Jens Müller nicht zur Berufsschule anmelden muss, da dieser ja schon volljährig ist.

Beurteilen Sie,

- a. ob und unter welchen Voraussetzungen Peter Fürst einen Lehrling zum Elektroniker ausbilden kann. Erläutern Sie dabei die Eignungsvoraussetzungen für das Einstellen und Ausbilden von Lehrlingen.
- b. ob die Vereinbarung zur Übernahme möglich ist und
- c. ob Jens Müller nicht mehr zur Berufsschule muss.

11. Ihr Nachbarbetrieb bildet zwei Lehrlinge aus. Im Verlauf der Ausbildung deckt der Ausbildungsberater Mängel in diesem Betrieb auf.

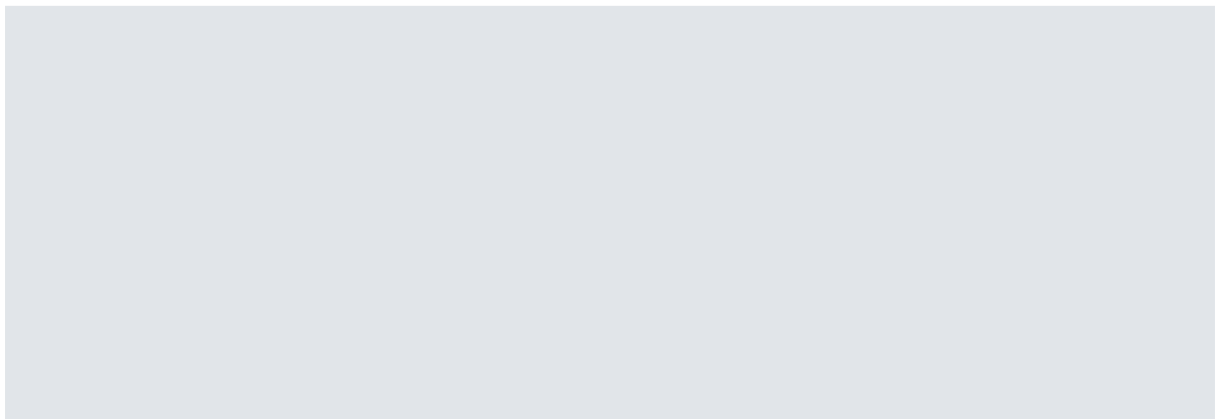
Erklären Sie das weitere Verfahren nach dieser Mängelfeststellung.



12. Als Ausbilder erfüllen Sie im Betrieb unterschiedliche Funktionen. Sie sind nicht nur Fachmann und Organisator der Ausbildung, sondern auch Erzieher.

Erläutern Sie

- a. die Bedeutung der Erziehungsfunktion in der Ausbildung.
- b. die Wertvorstellungen und Eigenschaften der Lehrlinge, die in der Ausbildung besonders gefördert werden sollten.
- c. Ihre Bedeutung als Vorbild haben. Benennen Sie auch Beispiele aus Ihrem Berufsalltag an, wo Ihr Vorbild eine wichtige Rolle spielt.



Handlungsfeld 2 – Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen

In diesem Skript finden Sie Lerninhalte und Aufgaben zum Handlungsfeld 2 der Ausbilder-Eignungsverordnung (§3, 1 AEVO). Insgesamt sollen die Lernenden in die Lage versetzt werden, Ausbildung vorzubereiten und die Einstellung von Auszubildenden durchzuführen. Dies wird in sechs Kompetenzen unterteilt, die in der folgenden Übersicht aufgeführt und den Lerninhalten zugeordnet werden. Außerdem finden Sie in der Tabelle Hinweise auf die relevanten Kapitel in der entsprechenden, weiterführenden Literatur.

Literatur:

Semper, Lothar und Bernhard Gress. 2018. Die Handwerkerfibel – Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik. Meisterprüfung Teil IV, Ausbildereignungsprüfung. 56., überarbeitete Auflage. Bad Wörishofen: Holzmann Medien
► Handwerkerfibel

Ramme, Rolf. 2015. Der Handwerksmeister – Lehrbuch zu Weiterbildung Handwerksmeisterin Handwerksmeister – Berufs- und Arbeitspädagogik. Hamburg: Feldhaus Verlag
► Handwerksmeister

Brand, Ulrich, Detlef Buschfeld, Friedrich-Hubert Esser, Lothar Günther, Sybille Händel, Thomas Hintz, Hans-Jürgen Ibe, Reiner Kissel, Beate Kramer, Herbert Quant, Heinz Richtarsky, Uwe Schaumann und Siegfried Wochnik. 2012. Sackmann – das Lehrbuch für die Meisterprüfung – Teil IV. 41. Auflage. Düsseldorf: Verlagsanstalt Handwerk
► Sackmann

Gesetzestexte:

Ausbildungsordnung Elektroniker. 2008.
Online verfügbar unter: <https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/gfjhjsdf.pdf>

Berufsbildungsgesetz (BBiG). 2017.
Online verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). 2017.
<https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/BetrVG.pdf>

Handwerksordnung (HwO). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/>

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf>

Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur

Kompetenzen		Lerninhalte		Literatur Handwerker- fibel	Hand- werks- meister	Sack- mann Feld 2
1.	auf Grundlage einer Ausbildungsordnung einen Ausbildungsplan erstellen und sich an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren	1.	Betrieblicher Ausbildungsplan	2.1	2.1	1.
		1.1.	Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildung	2.1.1	2.1.2	1.1
		1.2.	Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes	2.1.2	2.1.3	1.2
		1.3.	Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele	2.1.3	2.1.4 2.1.5	1.3
		1.4.	Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplans	2.1.4	2.1.6	1.4
2.	Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung in der Berufsbildung berücksichtigen	2.	Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung	2.2	2.2	2.
		2.1.	Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung	2.2.1	2.2.2	2.1
		2.2.	Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung	2.2.2	2.2.3	2.2
3.	Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich und organisatorisch mit Kooperationspartnern abstimmen, insbesondere mit der Berufsschule	3.	Kooperationspartner in der Ausbildung	2.3	2.3	3.
		3.1.	Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung	2.3.1	2.3.2	3.1
		3.2.	Möglichkeiten der Lernortkooperation	2.3.2	2.3.3	3.2
4.	Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden anwenden und ihre Verschiedenartigkeit berücksichtigen	4.	Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren	2.4	2.4	4.
		4.1.	Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressierten	2.4.2	2.4.2	4.1
		4.2.	Kriterien für die Bewerberauswahl	2.4.3	2.4.3 2.4.3.1	4.2
		4.3.	Verfahren für die Bewerberauswahl	2.4.4	2.4.3.2	4.3
		4.4.	Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten	2.4.5	2.4.4	4.4
5.	den Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung bei den zuständigen Stellen veranlassen	5.	Abschluss des Ausbildungsvertrages	2.5	2.5	5.
		5.1.	Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages	2.5.1	2.5.2	5.1
		5.2.	Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Auszubildenden	2.5.2	2.5.3	5.2
		5.3.	Eintragung in die Lehrlingsrolle	2.5.3	2.5.4	5.3
		5.4.	Anmeldung bei der Berufsschule	2.5.4	2.5.5	5.4
		5.5.	Rechtliche Möglichkeiten der Kündigung sowie der Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	2.5.5	2.5.6	5.5

Kompetenzen		Lerninhalte		Literatur Hand- werker- fibel	Hand- werks- meister	Sack- mann Feld 2
6.	Möglichkeiten für die Durchführung von Ausbildungsteilen im Ausland prüfen	6.	Ausbildungsteile im Ausland	2.6	2.6	6
		6.1.	Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlagen	2.6.1	2.6.2	6.1
		6.2.	Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern	2.6.2	2.6.3	6.2
		6.3.	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	2.6.3	2.6.4	6.3
		6.4.	Dokumentation von Auslandsaufenthalten	2.6.4		6.4

Inhaltsverzeichnis Handlungsfeld 2

1. Betrieblicher Ausbildungsplan	62
1.1. Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung	62
1.2. Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes	63
1.3. Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele.....	64
1.4. Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplanes	65
2. Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung	66
2.1. Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung	66
2.2. Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung	67
3. Kooperationspartner in der Ausbildung	68
3.1. Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung.....	68
3.2. Möglichkeiten der Lernortkooperation.....	69
4. Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren	70
4.1. Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten	70
4.2. Kriterien für die Bewerberauswahl.....	72
4.3. Verfahren für die Bewerberauswahl	73
4.4. Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten.....	76
5. Abschluss des Ausbildungsvertrages	77
5.1. Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages.....	77
5.2. Rechte und Pflichten des Auszubildenden und des Auszubildenden.....	79
5.3. Eintragung in die Lehrlingsrolle	80
5.4. Anmeldung bei der Berufsschule.....	81
5.5. Rechtliche Möglichkeit der Kündigung sowie Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.....	82
6. Ausbildungsteile im Ausland	83
6.1. Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlagen	83
6.2. Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern.....	84
6.3. Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten	85
6.4. Dokumentation von Auslandsaufenthalten	86
7. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	87

1. Betrieblicher Ausbildungsplan

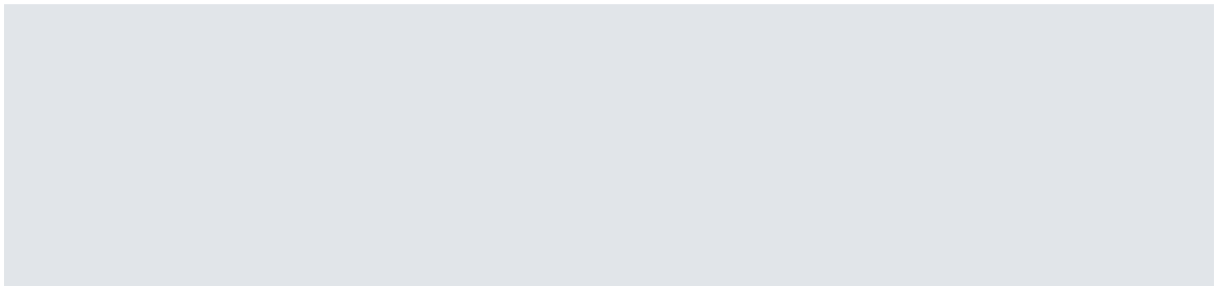
1.1. Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung

Die Firma Fürst ist dabei, einen neuen Lehrling für den Elektroniker-Beruf einzustellen. Stephan Fürst soll als Ausbilder die Ausbildung konkret planen und einen Ausbildungsplan erstellen.

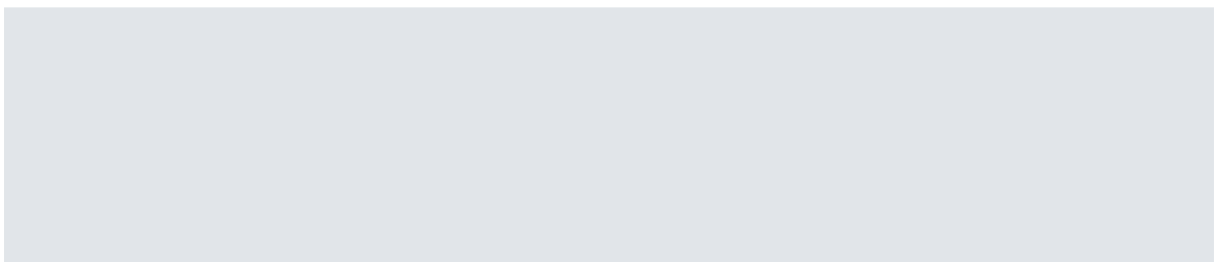
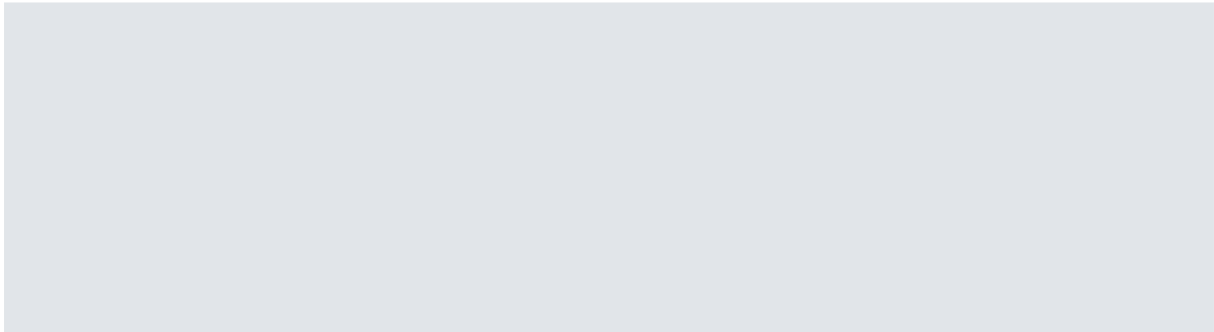
>> **Stephan** *Ach, das mit dem Ausbildungsplan habe ich ja schon für Niklas gemacht. Da hab' ich echt lange gebraucht...und dann konnten wir den Plan im Alltag doch nicht immer einhalten. Macht so ein Ausbildungsplan überhaupt Sinn? Steht doch eigentlich schon alles im Ausbildungsrahmenplan.*

Aufgaben

1. Beurteilen Sie, ob Stephan Fürst immer oder in bestimmten Fällen einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen muss. Hinweise hierzu finden Sie im BBiG.



2. Erläutern Sie Gründe und Grenzen der betrieblichen Ausbildungsplanung durch Ergänzung der folgenden Übersicht.

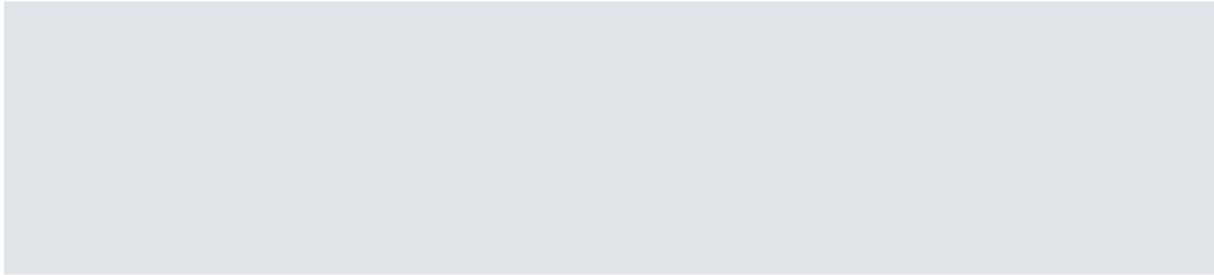


1.2. Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes

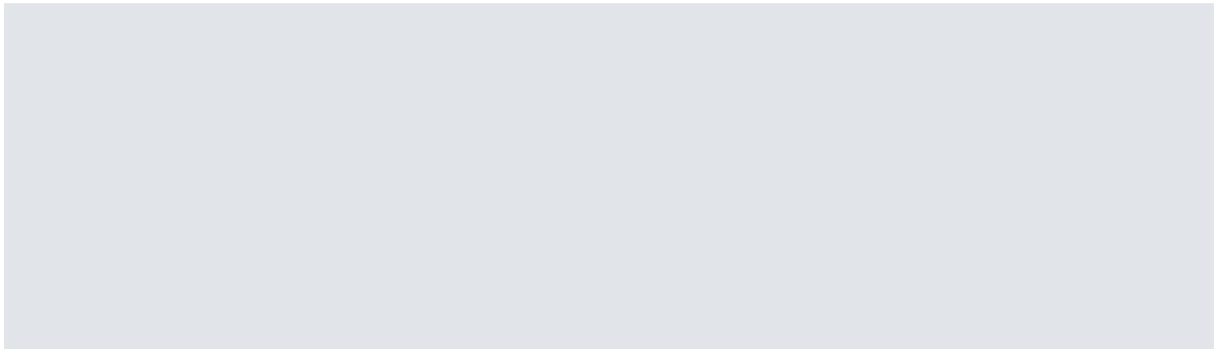
Zur Erstellung des Ausbildungsplanes für den neuen Auszubildenden zum Elektroniker hat Stephan Fürst die *Ausbildungsordnung* intensiv durchgesehen. Er macht sich Gedanken, welche Teile der Ausbildungsordnung für die Erstellung des Ausbildungsplanes besonders wichtig sind.

Aufgaben

3. In der Ausbildungsordnung für Ihren Ausbildungsberuf sind einige Inhalte für die Ausbildungsplanung von besonderer Bedeutung. Begründen Sie die Bedeutung ausgewählter Inhalte der Ausbildungsordnung.



4. Stephan Fürst ist sich nicht ganz sicher, was er in der Ausbildung alles vermitteln muss. Gilt das, was im Ausbildungsberufsbild steht oder gelten die Angaben im Ausbildungsrahmenplan? Stellen Sie die Unterschiede zwischen Ausbildungsberufsbild und Ausbildungsrahmenplan dar.

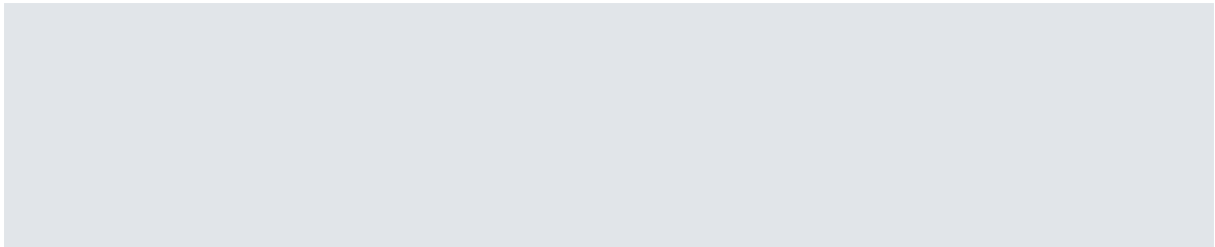


1.3. Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele

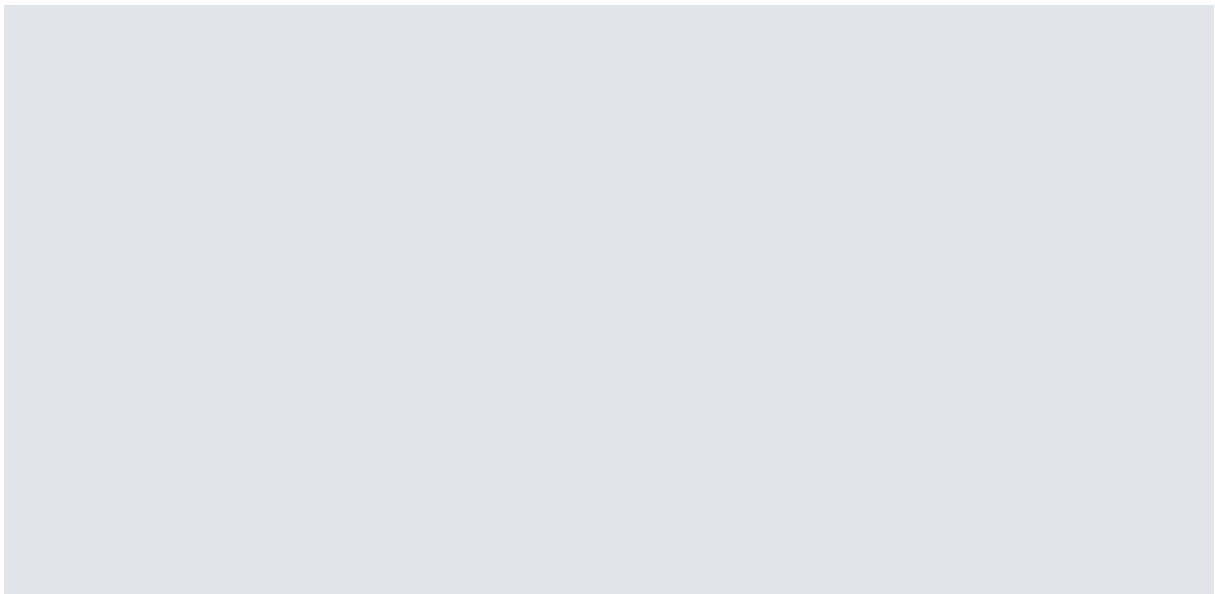
Es ist zwar in den Ausbildungsordnungen meist nicht eindeutig angegeben, dass sich die Ausbildung an *berufstypischen* Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren soll. Dennoch wird dies vor allem von der Bildungspolitik gefordert. Warum ist das so wichtig?

Aufgaben

5. Beurteilen Sie die Bedeutung von berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse für die Ausbildung.



6. Nennen Sie mindestens vier individuelle Lernvoraussetzungen, die für die Erreichung der Ausbildungsziele wichtig sind. Begründen Sie Ihre Bedeutung.

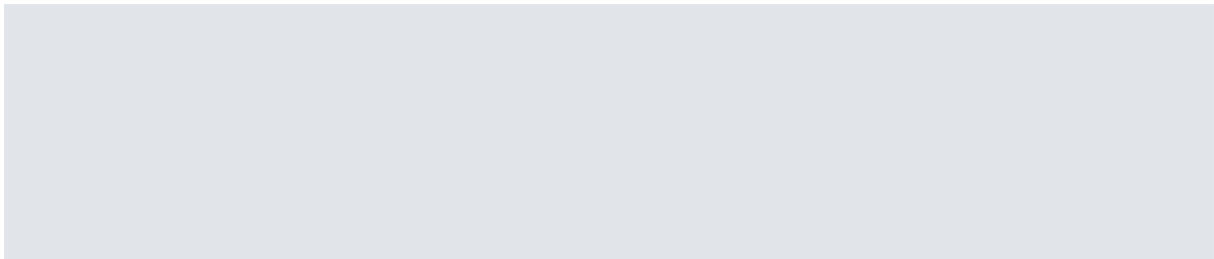


1.4. Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplanes

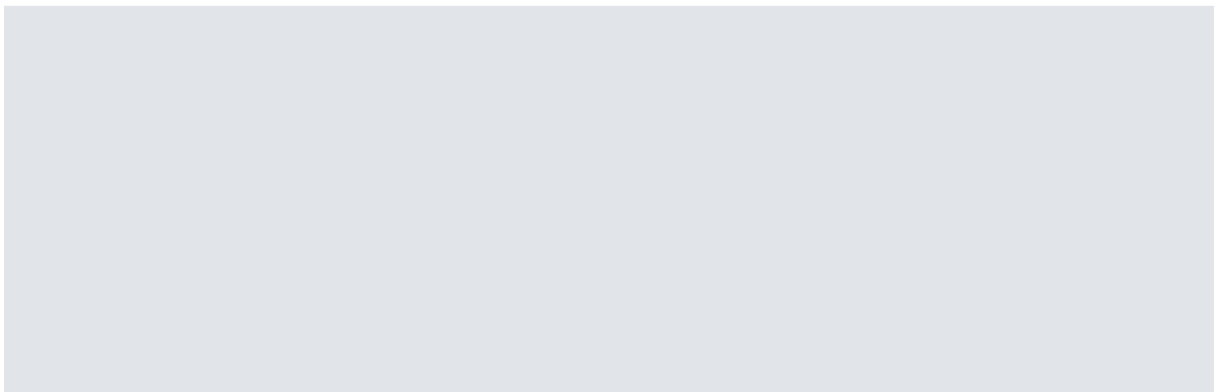
Die neue Auszubildende für die Ausbildung zur Elektronikerin heißt Katharina. Sie hat gerade den Ausbildungsvertrag unterschrieben! Da sie Abitur hat, wurde die beantragte Verkürzung der Ausbildungszeit um ein Jahr durch die Kammer genehmigt. Stephan Fürst ist nun dabei, einen betrieblichen Ausbildungsplan für Katharina zu erstellen. Darin hat er schon Erfahrung. Da die letzte Planung jedoch schon wieder einige Zeit zurückliegt, überlegt er sich erst mal ein sinnvolles Vorgehen.

Aufgaben

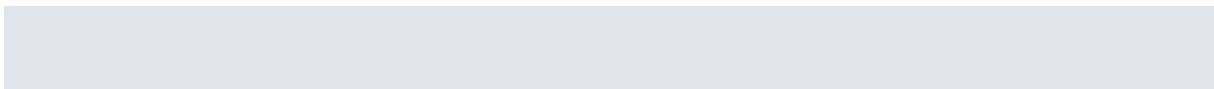
- 7) Entwerfen Sie für Stephan Fürst einzelne Schritte einer Vorgehensweise bei der Erstellung des Ausbildungsplanes.



- 8) Stellen Sie Bestandteile zusammen, die in der Ausbildung eingeplant und daher im Ausbildungsplan berücksichtigt werden müssen. Erklären Sie mindestens vier Bestandteile.



- 9). Da für Katharina die Ausbildungszeit um ein Jahr verkürzt wird, überlegt sich Stephan, wo er diese Zeit einsparen kann. Beurteilen Sie, ob er die Inhalte des ersten Ausbildungsjahres weglassen kann.



2. Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung

Mitbestimmung ist ein wichtiger Grundpfeiler unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt. Sie eröffnet Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf Unternehmensentscheidungen. Geregelt ist die Mitbestimmung durch die Wahl von Betriebsräten oder Mitarbeitervertretern im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Darin enthalten sind auch spezifische Angaben zur Mitbestimmung in der Berufsbildung.

2.1. Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung

Stephan Fürst hat sich vor kurzem mit seinem Bekannten Jochen Meier unterhalten, der auch ein Unternehmen leitet.

>> Stephan *Bei mir läuft es echt super! Ich habe so viele Aufträge, dass ich neue Mitarbeiter einstellen musste. Jetzt habe ich 25 Mitarbeiter und 5 Azubis. Die wollen jetzt einen Betriebsrat wählen. Keine Ahnung was da so auf mich zukommt.*

Aufgaben

10. Prüfen Sie, was in einem Unternehmen dieser Größe bezüglich der Wahl eines Betriebsrates vorgeschrieben ist. Beurteilen Sie, ob auch bei der Firma Fürst ein Betriebsrat gewählt werden kann. *Hinweise hierzu finden Sie im BetrVG.*

11. Nennen Sie je zwei Aufgaben und Rechte des Betriebsrates.

12. Erläutern Sie die Möglichkeiten der Mitbestimmung des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung hat.

2.2. Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Niklas hat in der Schule von seinem Klassenkameraden Sven erfahren, dass er in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in seinem Betrieb gewählt worden ist. Sven meint, dass das eine prima Sache ist. Jetzt kann er einiges für die anderen Lehrlinge anstoßen! Niklas fragt bei Stephan Fürst nach, ob es auch bei Firma Fürst die Wahl einer Auszubildendenvertretung möglich ist.

Aufgaben

13. Entscheiden Sie, ob bei Firma Fürst eine Auszubildendenvertretung gewählt werden kann. Geben Sie dabei auch an, wann dies generell möglich ist.

14. Im Unternehmen von Jochen Meier möchten die dort beschäftigten 5 Auszubildenden eine Auszubildendenvertretung wählen. Die 17-jährige Nina, die gerade die viermonatige Probezeit überstanden hat, möchte sich gerne zur Wahl aufstellen lassen. Beurteilen Sie, ob das möglich ist.

15. Erläutern Sie, wer für die Organisation der Wahl zuständig ist.

16. Jochen Meier möchte gerne vom Betriebsrat wissen, welche Aufgaben und welche Rechte die JAV hat. Nennen Sie die Aufgaben und Rechte der JAV.

3. Kooperationspartner in der Ausbildung

3.1. Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung

Stephan Fürst hat in seiner bisherigen Ausbildungstätigkeit schon eine Reihe von Kooperationspartnern kennen gelernt. So besucht er eigentlich regelmäßig die angebotenen Sprechstunden der Lehrer aus der Berufsschule. Auch zur Ausbildungsberaterin der Kammer hat er einen guten Kontakt. Und mit dem Ausbilder der Innungsschule hat er auch schon gesprochen. Doch welche *Kooperationspartner zur Unterstützung der Ausbildung* könnten für ihn noch wichtig sein?

Aufgaben

17. Bewerten Sie, warum der Kontakt zum Berufsberater der Arbeitsagentur wichtig sein kann.

18. Auch die Eltern seiner Auszubildenden können in der Ausbildung eine Rolle spielen. Empfehlen Sie Stephan Fürst ein Vorgehen für den Kontakt mit den Eltern.

19. Erläutern Sie die Vorteile, die der Kontakt zum Lehrlingswart der Innung haben kann.

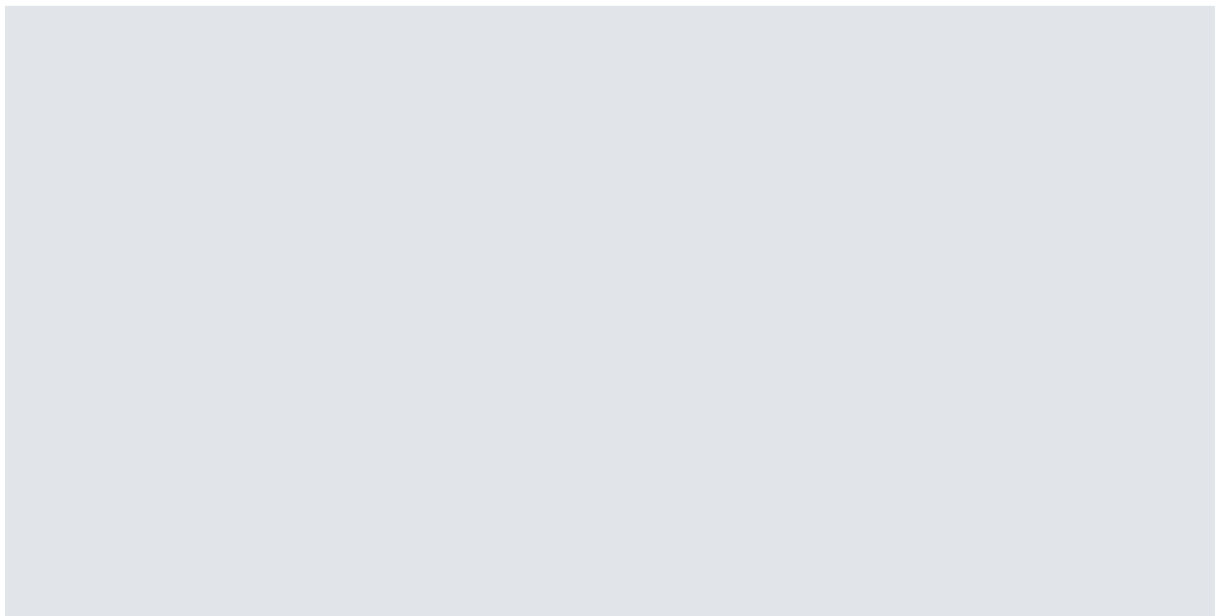
3.2. Möglichkeiten der Lernortkooperation

Niklas findet es zurzeit echt langweilig in der Berufsschule:

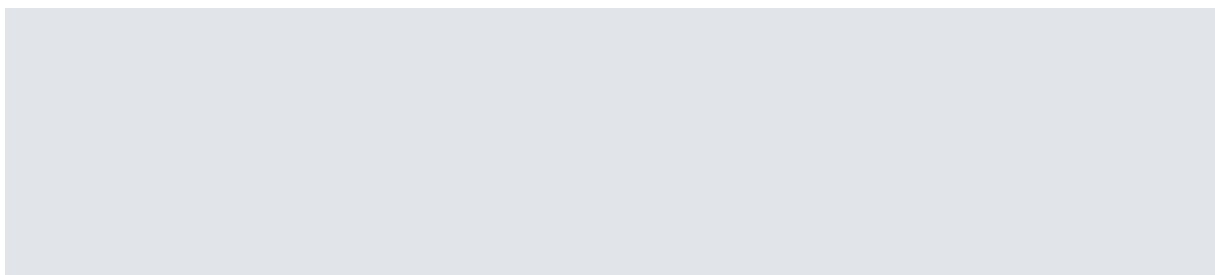
>> Niklas *Das mit den Teilen von Gasgeräten und wie die funktionieren hat Stephan mir echt super erklärt. Das macht echt Spaß, wenn ich die auseinander nehmen und zusammenbauen darf. Im letzten Wochenblock bei der ÜLU war auch Gasgerätetechnik dran, da konnte ich Sven voll viel helfen. Aber jetzt reicht's langsam, jetzt kommt das ewig später auch noch in der Berufsschule. Können die sich nicht besser abstimmen?*

Aufgaben

20. Im dualen System lernt der Lehrling an verschiedenen Lernorten. Erläutern Sie Gründe, warum trotz Abstimmungsbemühungen oft die vorgeschriebenen Inhalte nicht zeitlich parallel in den Lernorten behandelt werden.



21. Entwerfen Sie einen Vorschlag, wie Auszubildende die Abstimmung mit den anderen Lernorten zu verbessern können.



4. Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren

4.1. Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten

Peter Fürst unterhält sich auf einer Innungsversammlung mit einem Kollegen. Der beklagt sich, dass es zunehmend schwieriger wird, einen geeigneten Lehrling zu finden. Immer mehr Jugendliche wollen studieren und schätzen Ausbildungsplätze, besonders im Installateur-Handwerk, nicht besonders. Er ist der Auffassung, dass die Anforderungen an die Mitarbeiter, vor allem in der Heizungstechnik und im Energiebereich, durch den technischen Fortschritt und die Digitalisierung weiter steigen. Daher müsste man künftig mehr Abiturienten auch für eine Ausbildung im SHK-Handwerk gewinnen, um die Zukunft der Betriebe zu sichern.

Aufgaben

22. Denken Sie über die folgenden Fragen nach und versuchen Sie, Antworten zu finden:

- a. Beurteilen Sie, inwiefern sich die Wertvorstellungen junger Menschen und ihre Ansprüche an die Berufs- und Arbeitswelt verändert haben.

- b. Nennen Sie Personen(kreise), die besonderen Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen haben.

- c. Nennen Sie mindestens je zwei Argumente für und gegen die Einstellung von Abiturienten.

Pro-Argumente	Contra-Argumente

23. Finden Sie heraus, welche Besonderheiten bei den Zielgruppen ausländische Jugendliche oder Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung zu erwarten sind.

Zielgruppe	Besonderheiten oder Förderbedarf
Jugendliche mit Migrationshintergrund	
lernbeeinträchtigte Jugendliche	

24. Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie Stephan Fürst Bewerber auf seinen Betrieb aufmerksam machen kann. Dabei kann er verschiedene Anlaufstellen nutzen. Beurteilen Sie die Wirksamkeit der unten aufgeführten Möglichkeiten.

Maßnahmen zur Anwerbung von Lehrlingen	Beurteilung
Durchführung von Schülerpraktika	
Ansprechen von Kunden oder Mitarbeitern	
Präsentationen des Betriebes auf Veranstaltungen, z. B. der Handwerksorganisationen (Tag der offenen Tür)	
Informationstage für Schüler oder Betriebsbesichtigungen	
Kontakte zu Organisationen, die Zugang zu spezifischen Zielgruppen haben (z. B. Migrantenorganisationen)	
Vermittlungsdienst der Arbeitsagentur	
Stellenanzeige in der Tageszeitung	
Nutzung sozialer Netzwerke oder der eigenen Homepage	

25. Stephan Fürst hat sich entschieden, eine Stellenanzeige in die Tageszeitung zu setzen. Nennen Sie die zentralen Bestandteile einer Stellenanzeige.

Wir sind:
 Wir haben:
 Wir suchen:
 Wir erwarten:
 Wir bieten:
 Wir bitten:

4.2. Kriterien für die Bewerberauswahl

Stephan Fürst hat auf seine Anzeige acht Bewerbungsschreiben für die Ausbildungsstelle im kaufmännischen Bereich und fünf Bewerbungsschreiben für die Ausbildung zum Anlagenmechaniker SHK-Technik erhalten. Nun muss er die Bewerber auswählen, die am besten zur Firma und dem Beruf passen.

Dafür hat Stephan überlegt, welche Voraussetzungen die beiden Auszubildenden jeweils mitbringen sollten:

- gute Umgangsformen für den Kundenkontakt
- gute Deutschkenntnisse
- gute Mathekenntnisse
- passen ins Team, können gut im Team arbeiten

Aufgaben

26. Nennen Sie die gewünschten Voraussetzungen der neuen Auszubildenden. Unterscheiden Sie diese dabei nach den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Berufes.

Voraussetzungen für Lehrlinge im kaufmännischen Bereich	Voraussetzungen für Lehrlinge im gewerblich-technischen Bereich

27. Erstellen Sie einen Vorschlag für Stephan, wie er die gewünschten Voraussetzungen erkennen kann.

28. Stellen Sie die Kriterien dar, die Stephan Fürst bei der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen zu berücksichtigen sollte.

4.3. Verfahren für die Bewerberauswahl

Stephan Fürst hat nach der Durchsicht der Bewerbungsunterlagen vier Bewerber in die engere Wahl gezogen. Er überlegt sich nun, welche Verfahren er am besten nutzen kann, um den geeigneten Bewerber herauszufinden.

Aufgaben

29. Stephan Fürst hat sich über mögliche Verfahren zur Auswahl von Bewerbern informiert. Stellen Sie die Vorteile und Grenzen der genannten Verfahren gegenüber.

Verfahren	Vorteile	Grenzen
Bewerberpraktikum/ Schnupperlehre		
Vorstellungsgespräch		
Gruppengespräch/ As- sessment-Center		
Eignungstest		

30. Stephan Fürst möchte gerne einen Eignungstest einsetzen. Erläutern Sie, was er dabei beachten muss. Gehen Sie dabei auch auf mögliche Probleme ein.

31. Stephan Fürst möchte mit den Bewerbern ein Vorstellungsgespräch führen. Erläutern Sie kurz den Zweck des Vorstellungsgesprächs und was man dabei alles ansprechen sollte sowie erfahren kann.

32. Erstellen Sie einen Vorschlag für Stephan Fürst, was er im und rund um das Gespräch unternehmen kann, damit die Teilnehmer einen positiven Eindruck vom Betrieb erhalten.

33. Zur Gesprächsvorbereitung sollte sich Stephan Fürst geeignete Fragen notieren. Er sollte sich aber auch auf typische Fragen der Bewerber einstellen. Nennen Sie wichtige Fragen, die der Ausbilder sowie der Bewerber in einem Vorstellungsgespräch stellen könnten.

Typische Fragen und Impulse in einem Vorstellungsgespräch	
Fragen/Impulse des Ausbilders	Fragen des Bewerbers

34. In der folgenden Übersicht sind mögliche Phasen eines Gespräches von allgemeinen zu beruflichen Themen dargestellt. Geben Sie an, welche typischen Inhalte innerhalb dieser Phasen angesprochen werden können.

Gesprächsphase	wichtige Punkte
Eröffnungsphase	
Information über den Bewerber	
Fragen zur Schulbildung	
Fragen zur Berufswahl	
Informationen über Ausbildung und Betrieb	
Gesprächsabschluss	

35. Damit ein Vorstellungsgespräch erfolgreich für alle Gesprächspartner verläuft, ist es wichtig, einige Regeln für den geplanten Ablauf und die Gesprächsführung zu beachten. Die folgenden Regeln werden als wichtig angegeben. Diskutieren Sie diese Regeln, und ergänzen Sie sie gegebenenfalls.

Genügend Zeit einkalkulieren.

Lockere Gesprächsatmosphäre schaffen.

Nach Möglichkeit Eltern hinzuziehen.

Den Bewerber zu Wort kommen lassen.

Auf Wahrnehmungs- und Beurteilungsfehler achten.

Mit Zustimmung und Kritik sparsam umgehen.

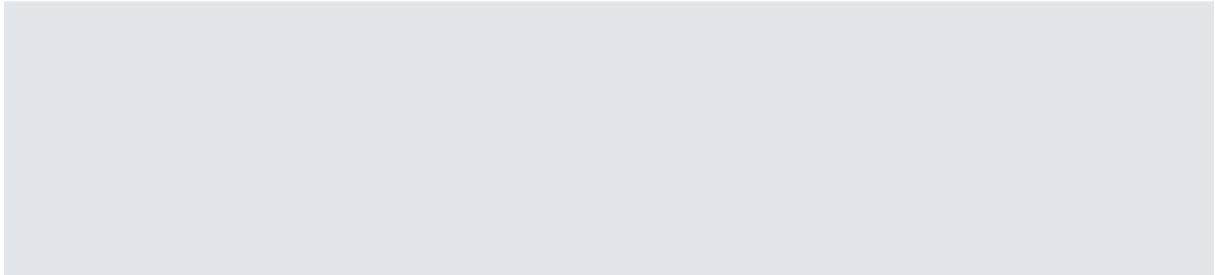
36. Stephan Fürst steht nun vor der Entscheidung, welchen Lehrling er wählen soll. Die Entscheidung kann ihm niemand abnehmen. Diskutieren Sie dazu die Behauptung, dass es für die künftige Zusammenarbeit besonders wichtig ist, dass die Chemie stimmt, dass also der Neue gut ins Team passt.

4.4. Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten

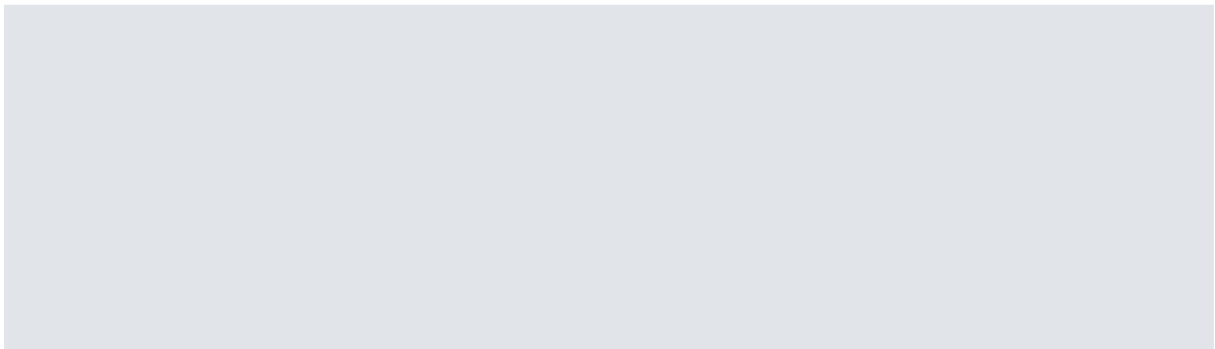
Stephan Fürst hat mehrere Bewerbungsgespräche geführt. Einer der Bewerber hat einen guten mittleren Bildungsabschluss und macht auch sonst einen sehr aufgeweckten Eindruck. Er möchte von Stephan Fürst wissen, was er nach der abgeschlossenen Ausbildung noch alles erreichen kann.

Aufgaben

37. Welche betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten kann Stephan Fürst dem Bewerber nach abgeschlossener Ausbildung aufzeigen. Berücksichtigen Sie dabei auch welche weiteren Voraussetzungen dafür gefordert werden.



38. Erläutern Sie grundlegende Berufslaufbahnperspektiven gibt es für einen Ausbildungsplatzbewerber im Handwerk.



5. Abschluss des Ausbildungsvertrages

Was die Ausbildung zur Bürokauffrau betrifft, so hat sich Stephan Fürst nach dem Vorstellungsgespräch für die Bewerberin Sonja Schmitz entschieden. Für die technische Ausbildung war kein geeigneter Bewerber dabei. Sonja Schmitz wurde am 12. September 17 Jahre alt und hat eine zweijährige Berufsfachschule Wirtschaft mit gutem Abschluss besucht. Sie ist daran interessiert, die Ausbildungszeit zu verkürzen.

Stephan Fürst besorgt sich Vordrucke für den Ausbildungsvertrag. Beim Ausfüllen bemerkt er, dass ihm noch einige Informationen fehlen.

5.1. Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages

Der Ausbildungsvertrag steht zwischen Privatrecht und öffentlichem Recht. Der Ausbildungsvertrag ist zunächst eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden sowie seinem gesetzlichen Vertreter. Diese privatrechtliche Vertragsfreiheit wird jedoch in der Ausbildung durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) eingeschränkt.

Aufgaben

39. Beurteilen Sie unter Bezug auf das Berufsbildungsgesetz die folgenden Aussagen zum Ausbildungsvertrag. Geben Sie dabei an, in welchen Paragrafen des BBiG Angaben dazu zu finden sind.

„Ein Ausbildungsvertrag kann auch mündlich abgeschlossen werden.“

„Ein Ausbildungsvertrag hat gesetzlich geregelte Mindestbestandteile.“

„Es gibt Vereinbarungen, die der Ausbildungsvertrag nicht enthalten darf.“

40. Bewerten Sie, ob die Verwendung eines Vertragsvordrucks sinnvoll ist. Wo können Sie eine solche Vorlage bekommen?

41. Entscheiden Sie, ob Sonja ihre Ausbildungszeit verkürzen kann. Erläutern Sie dabei auch den Zeitpunkt und den Ablauf der Entscheidung.

42. Erläutern Sie, wo Stephan Fürst Angaben über die empfohlene Vergütung erhalten kann.

43. Ermitteln Sie anhand der gesetzlichen Grundlage den Urlaubsanspruch für Sonja Schmitz. Wo sind die Dauer des Urlaubs und die tägliche Arbeitszeit für Auszubildende geregelt?

44. Erläutern Sie die gesetzliche Regelung zu Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Berücksichtigen Sie dabei auch die Entstehung und die Verteilung der Kosten.

5.2. Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden

Im Berufsbildungsgesetz sind die Rechte und Pflichten des Ausbilders und des Auszubildenden geregelt. Sie sind in der Regel Bestandteile des Ausbildungsvertrages.

Aufgaben

Stellen Sie in der folgenden Übersicht die Pflichten des Ausbildenden und die des Auszubildenden gegenüber. Hinweise hierzu finden Sie im BBiG.

Pflichten des Ausbildenden	Pflichten des Auszubildenden
1. Ausbildungspflicht	1.
2. Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen	2.
3. Freistellung und Anhalten zum Berufsschulbesuch und anderen Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	3.
4. Übertragung nur ausbildungsbezogener Tätigkeiten	4.
5. Pflicht zum Anhalten und Kontrollieren der Berichtsheftführung	5.
6. Sorgepflicht und charakterliche Förderung	6.
7. Ärztliche Untersuchung veranlassen und Bescheinigung vorlegen lassen	7.
8. Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse/ Lehrlingsrolle veranlassen und zur Prüfung anmelden	8.

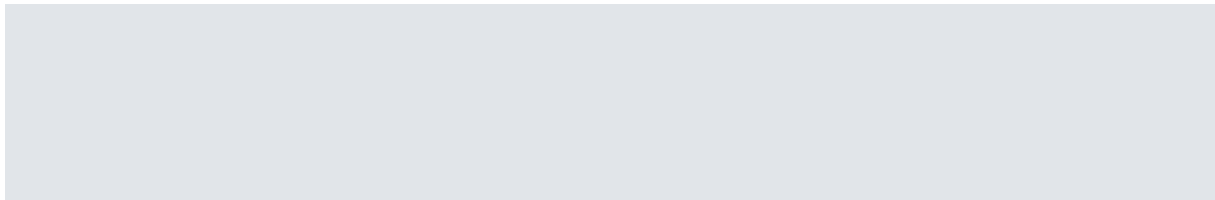
46. Auszubildende sollen „charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet“ werden (BBiG § 14, Abs. 1, S. 5). Bewerten Sie die Auswirkungen dieser Erziehungspflicht für Ihre Ausbildungspraxis.

5.3. Eintragung in die Lehrlingsrolle

Das Berufsbildungsgesetz (§ 36) bzw. die Handwerksordnung (§ 30) schreibt vor, dass der Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Vertrages bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse (Lehrlingsrolle) beantragen muss. Stephan Fürst füllt diesen Antrag unmittelbar nach Vertragsabschluss aus.

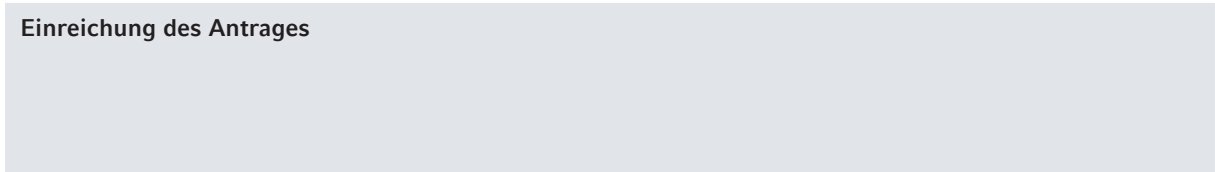
Aufgaben

47. Erläutern Sie die Funktion des Verzeichnisses der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. der Lehrlingsrolle. Geben Sie auch an, wer diese führt.

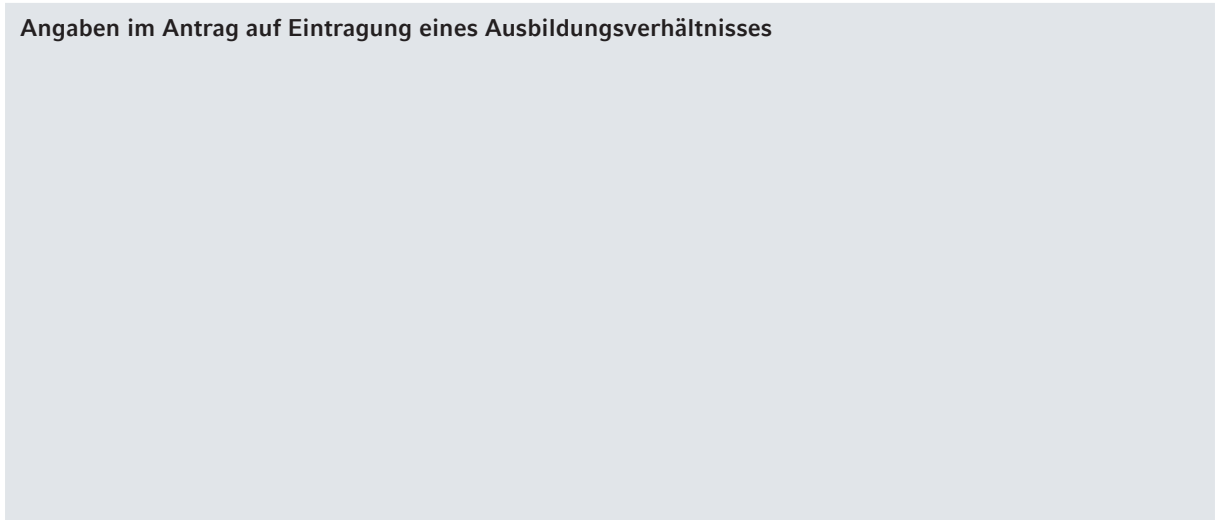


48. Stellen Sie den Ablauf bei einem Antrag auf Eintragung dar und nutzen Sie die folgende Übersicht für weitere Erläuterungen. Hinweise hierzu finden Sie in BBiG und HwO.

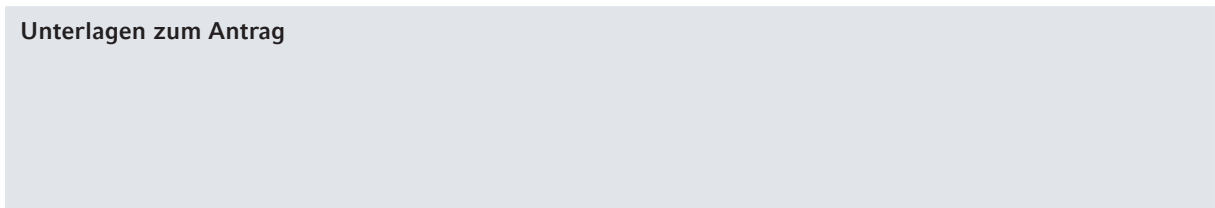
Einreichung des Antrages



Angaben im Antrag auf Eintragung eines Ausbildungsverhältnisses



Unterlagen zum Antrag



49. Prüfen Sie in den entsprechenden Gesetzen nach, was Ausbildungsberechtigung bedeutet. Beurteilen Sie, ob Stephan Fürst ausbildungsberechtigt ist.

5.4. Anmeldung bei der Berufsschule

Der Antrag auf Eintragung in die Lehrlingsrolle enthält auch den Hinweis auf die Anmeldung zur Berufsschule. Daher muss geklärt werden, ob Sonja berufsschulpflichtig ist und sie muss dann ggf. rechtzeitig in der Berufsschule angemeldet werden.

Aufgaben

50. Erläutern Sie die Regelung der Berufsschulpflicht durch Ergänzung der folgenden Angaben.

*Die Berufsschulpflicht ist in den Bundesländern _____ geregelt:
In Bayern endet die Berufsschulpflicht mit Vollendung des _____ Lebensjahres oder davor, wenn eine Ausbildung abgeschlossen wurde.
In NRW ist berufsschulpflichtig, wer vor Vollendung des 21. Lebensjahres eine Ausbildung _____ .
Die Berufsschulpflicht gilt dann _____ der Ausbildung.*

51. Beurteilen Sie auf dieser Grundlage, ob Sonja berufsschulpflichtig ist.

52. Erläutern Sie, durch wen die Anmeldung bei der Berufsschule erfolgt.

53. Beurteilen Sie ausführlich, bei welcher Berufsschule Sonja angemeldet werden muss.

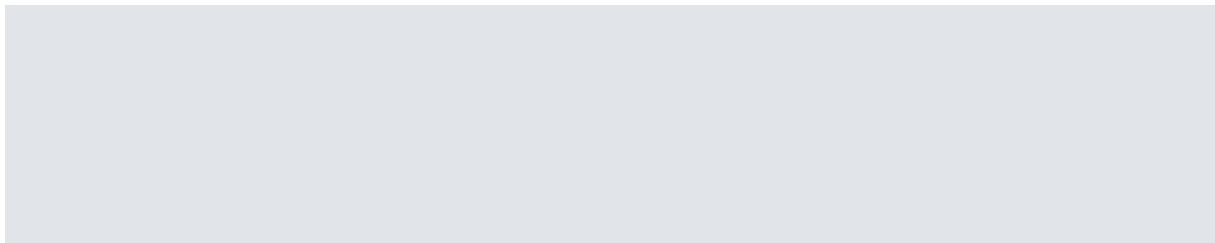
5.5. Rechtliche Möglichkeit der Kündigung sowie Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Nach dem Ausbildungsvertrag endet die Ausbildungszeit von Niklas am 31. August. Er macht aber voraussichtlich bereits im Juli die Prüfung. Niklas möchte wissen, ab wann er Geselle ist und welche Beschäftigungsmöglichkeiten nach der Gesellenprüfung für ihn bestehen.

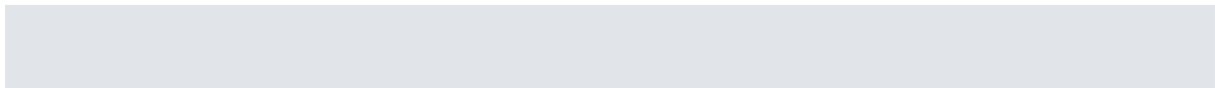
Aufgaben

54. Benennen Sie die Zeitpunkte,

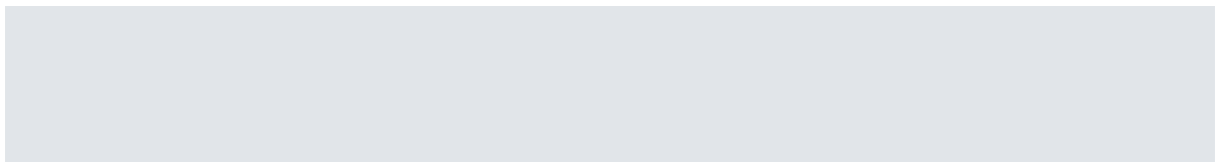
- a. an denen die Ausbildung generell endet. Hinweise hierzu finden Sie in BBiG §§ 21 und 22.



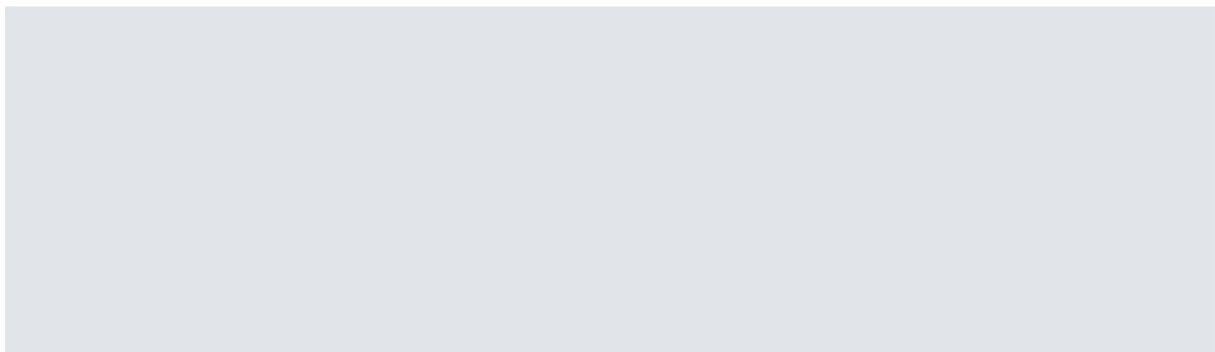
- b. an denen Stephan Fürst mit Niklas über eine Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung verhandeln kann und Niklas das Gehalt eines Gesellen erhält. Hinweise hierzu finden Sie in § 12 BBiG.



55. Niklas kommt nach der Prüfung in die Firma und Stephan hat mit ihm noch nicht über eine mögliche Weiterbeschäftigung gesprochen. Beurteilen Sie die Auswirkungen. Berücksichtigen Sie auch, was muss Stephan Fürst ggf. tun muss, wenn er Niklas nicht weiterbeschäftigen möchte.



56. Stellen Sie heraus, in welchen Fällen das Ausbildungsverhältnis gekündigt werden kann und was dabei zu beachten ist.



6. Ausbildungsteile im Ausland

Der Anteil der Handwerksunternehmen, die Umsätze im Ausland erzielt haben, ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Sie suchen verstärkt nach Mitarbeitern, die Fremdsprachen beherrschen und ohne Probleme auf Anforderungen von Kunden und Partner im Ausland reagieren können. Hier können Praktika von Auszubildenden oder jungen Arbeitnehmern im Ausland einiges bewirken.

6.1. Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlagen

>> Niklas	<i>Hey Stephan, ich hab' mal ein Frage: Ein Freund von mir darf jetzt für einen Monat zur Ausbildung zu einem Partnerunternehmen in Frankreich. Geht das bei uns auch?</i>
>> Stephan Fürst	<i>Ich bin mir nicht sicher was das bringt und wie das laufen soll. Da muss ich mich erst mal erkundigen.</i>

Aufgaben

57. Analysieren Sie die Vorteile eines Auslandspraktikums für Niklas selbst und für die Firma Fürst.

58. Für ein Praktikum im Ausland während der Ausbildung gibt es klare Regeln zur Dauer und den Voraussetzungen. Erläutern Sie diese. Hinweise hierzu finden Sie im BBiG § 2 und § 76.

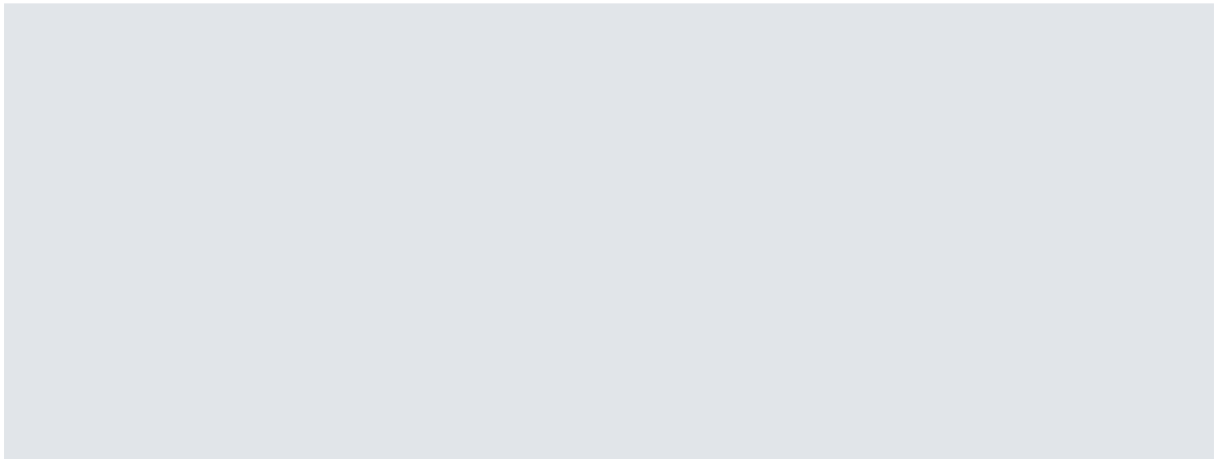
59. Beurteilen Sie die Probleme und Risiken, die mit einem Auslandspraktikum verbunden sein können.

6.2. Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern

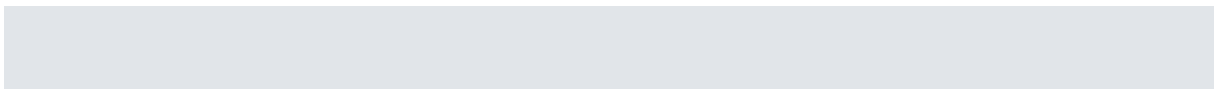
Niklas würde gerne ein Praktikum in einem Unternehmen in England machen, weil er ganz gut Englisch kann. Er weiß allerdings nicht, ob das so einfach möglich ist. Ihm ist vor allem nicht klar, ob es in England ein ähnliches Ausbildungssystem wie in Deutschland gibt und ob er dort dann auch in die Schule muss.

Aufgaben

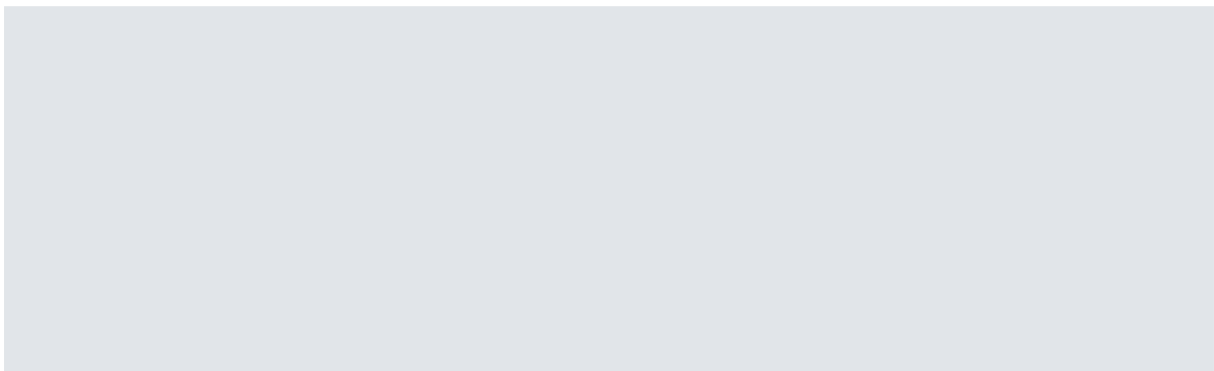
60. Vergleichen Sie die Art der Ausbildung in England mit dem dualen System in Deutschland. Stellen Sie besonders Vor- und Nachteile gegenüber dem dualen System in Deutschland heraus.



61. Finden Sie heraus, in welchen anderen europäischen Ländern auch duale Systeme in der Berufsbildung bestehen.



62. In anderen europäischen Ländern stehen reine Schulsysteme in der beruflichen Bildung im Vordergrund. Analysieren Sie die Vor- und Nachteile eines vollzeitschulischen Berufsbildungssystems.

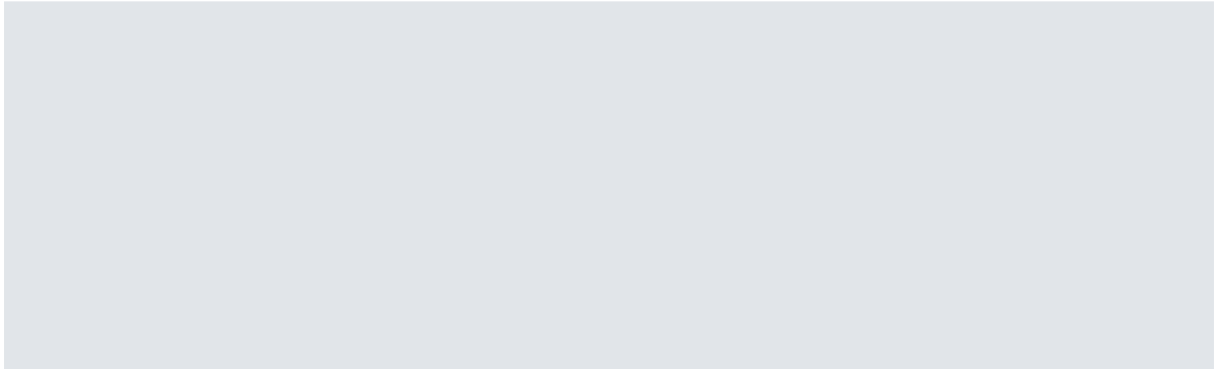


6.3. Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

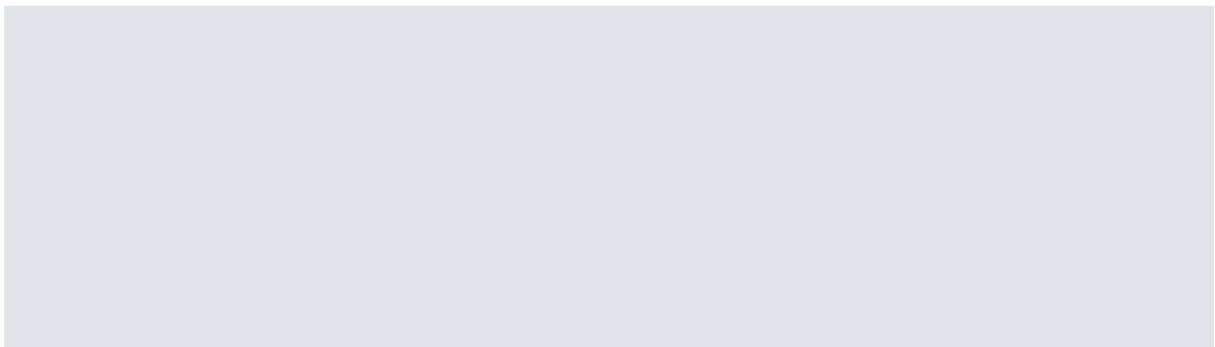
Stephan Fürst hat Niklas versprochen, sich darum zu kümmern, ob ein Auslandspraktikum für ihn möglich ist. Dabei interessiert ihn auch, wer die Kosten dafür übernehmen muss und wie das mit den Versicherungsmöglichkeiten aussieht.

Aufgaben

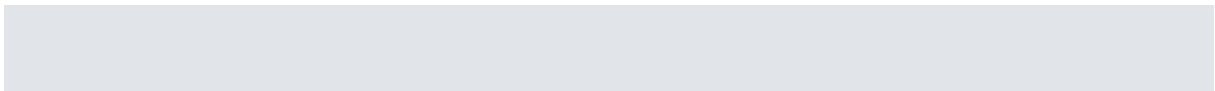
63. Erläutern Sie Stephan Fürst Möglichkeiten, sich näher über die Durchführung eines Auslandspraktikums zu informieren.



64. Erstellen Sie eine Übersicht der Kosten für das Auslandspraktikum und möglicher Finanzierungsarten.



65. Erläutern Sie, wie das mit dem Berufsschulbesuch während des Auslandsaufenthaltes geregelt werden kann.

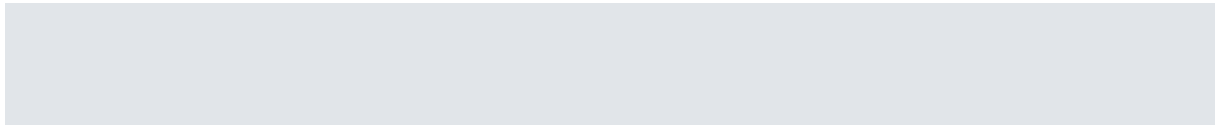


6.4. Dokumentation von Auslandsaufenthalten

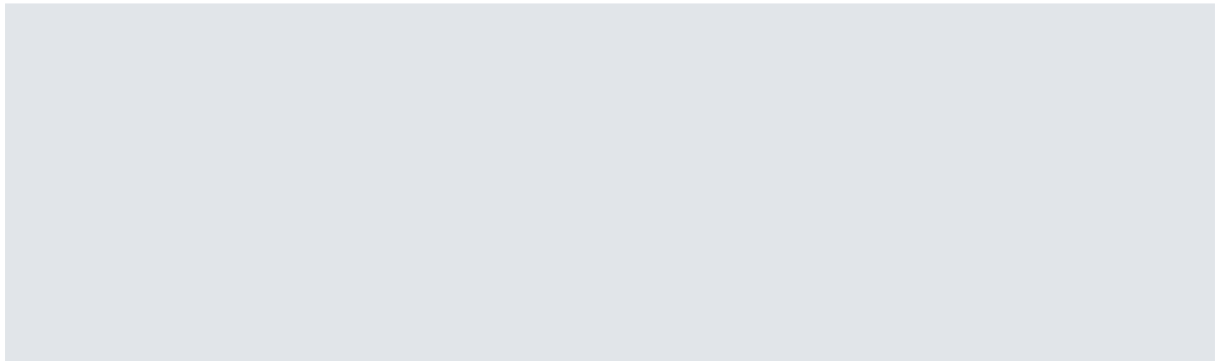
Für die weitere berufliche Entwicklung ist es wichtig, die Qualifizierung im Ausland auch in geeigneter Form darzustellen. Dazu hat sich in den letzten Jahren der „europass“ etabliert.

Aufgaben

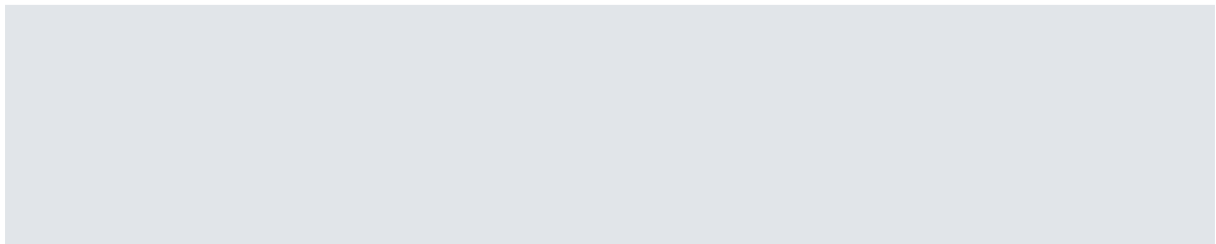
66. Erläutern Sie den „europass“. *Hinweise hierzu finden Sie unter <https://www.europass-info.de>.*



67. Nennen Sie mindestens 4 Dokumente, die der „europass“ enthält.



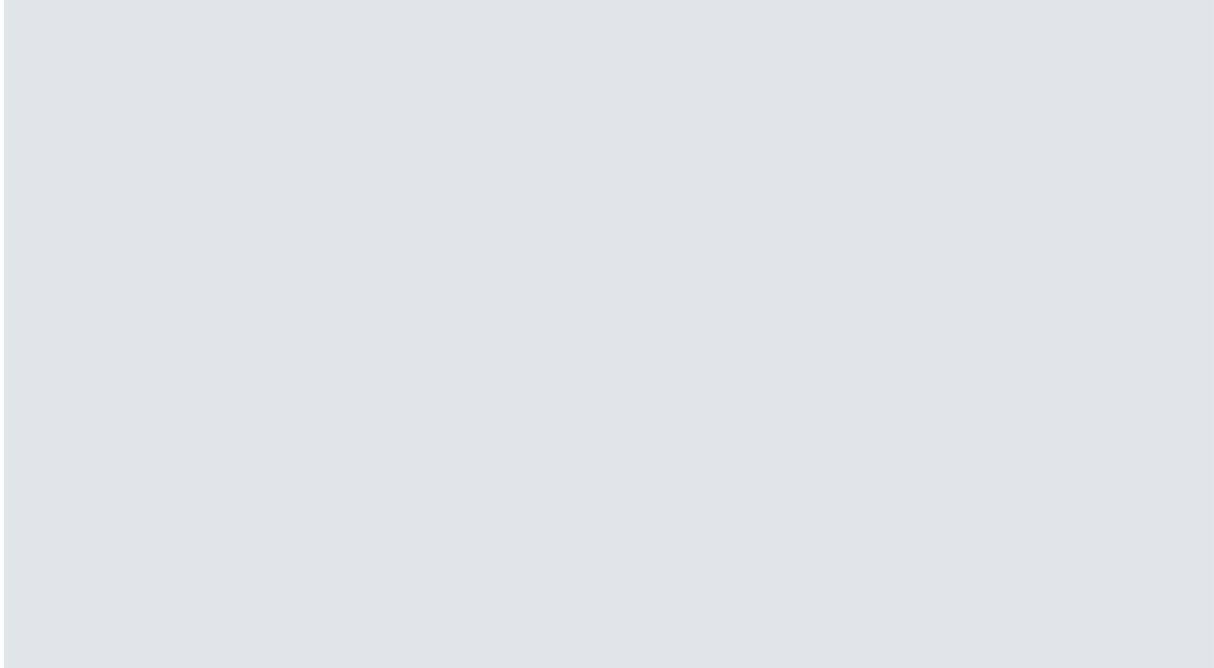
68. Erläutern Sie, wer den „europass“ erstellt und die Inhalte bestätigt.



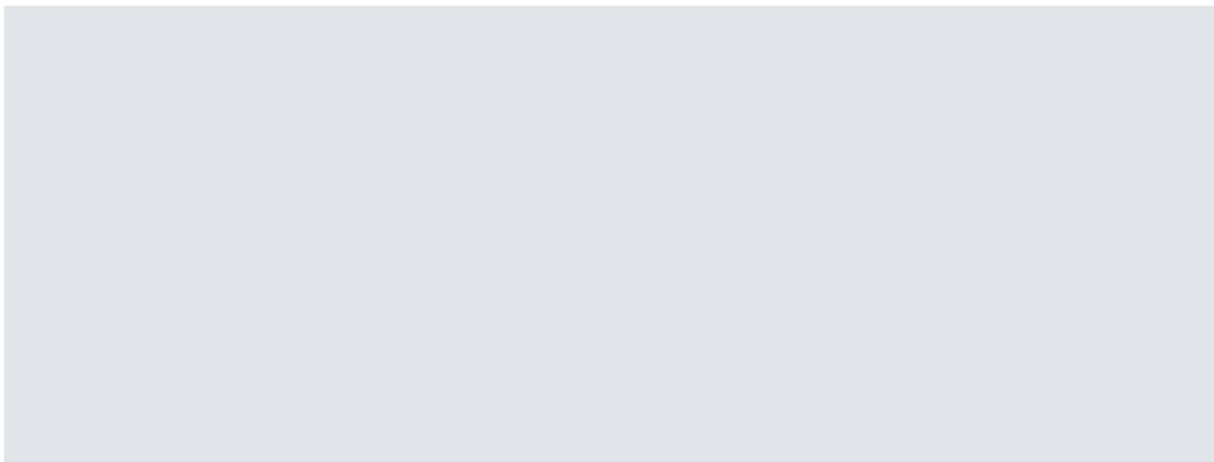
7. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung

Die folgenden, beispielhaften Aufgaben und Kernfragen dienen zur Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.

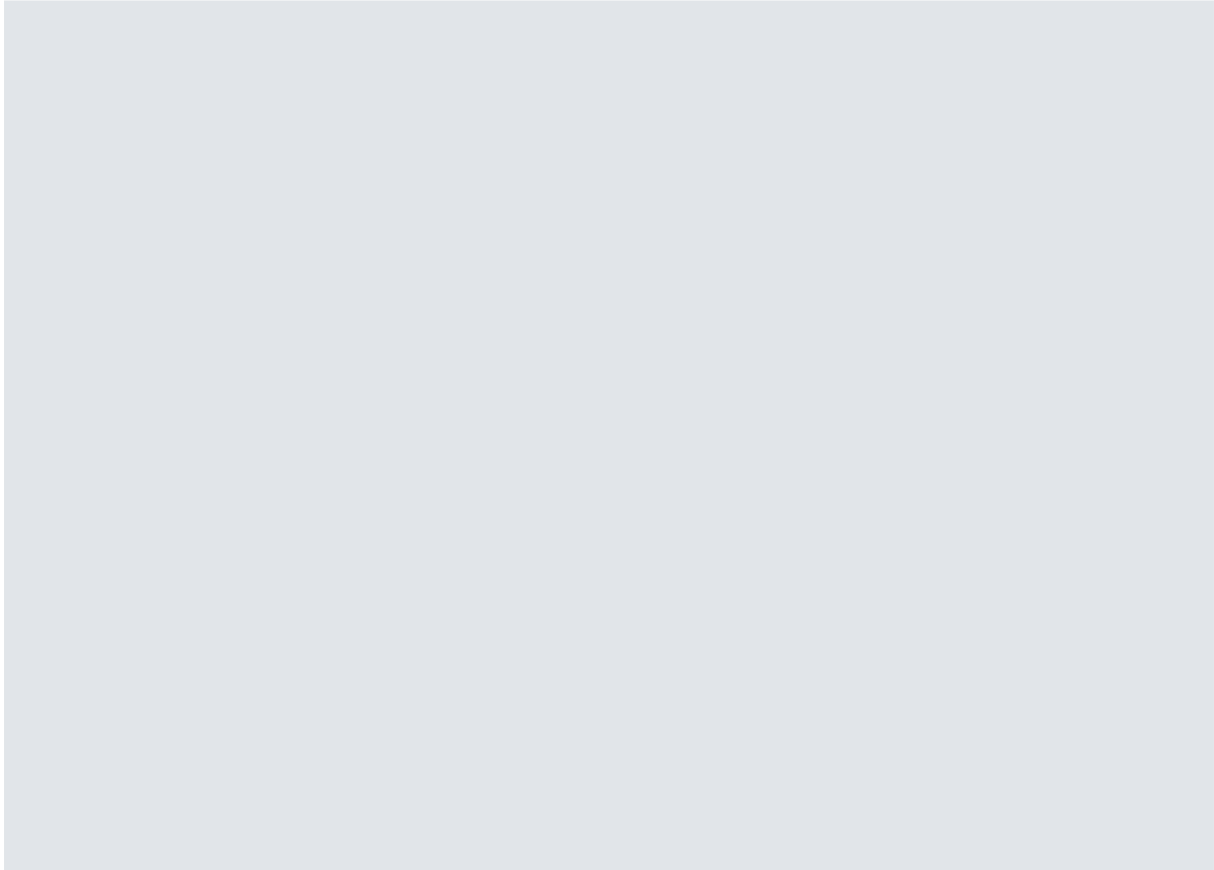
1. Sie haben in Ihrem Betrieb einen Lehrling eingestellt.
 - a. Nennen Sie mindestens fünf Bestandteile oder Kriterien des Ausbildungsplans.
 - b. Erläutern Sie, wo Sie Unterstützung bei der Erstellung des Ausbildungsplans erhalten.
 - c. Beurteilen Sie, ob Sie einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen müssen.



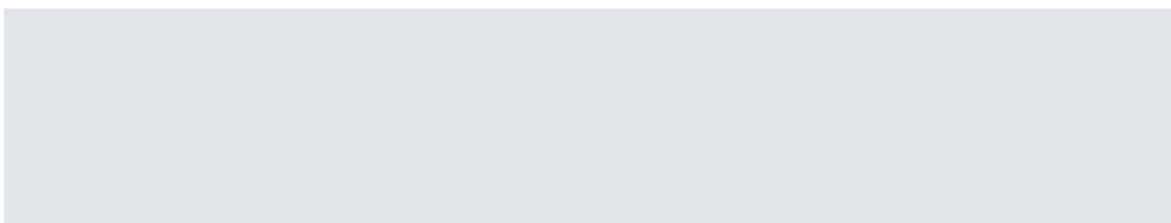
2. Ihre Ausbildungsordnung schreibt vor, dass Sie einen betrieblichen Ausbildungsplan schreiben müssen. Andererseits besagt die so genannte „Flexibilitätsklausel“, dass Sie vom Ausbildungsplan abweichen dürfen, wenn z.B. betriebliche Gründe dies notwendig machen.
 - a. Beurteilen Sie, ob die Ausbildungsplanung überflüssig ist.
 - b. Nennen Sie Gründe für eine sorgfältige Ausbildungsplanung?



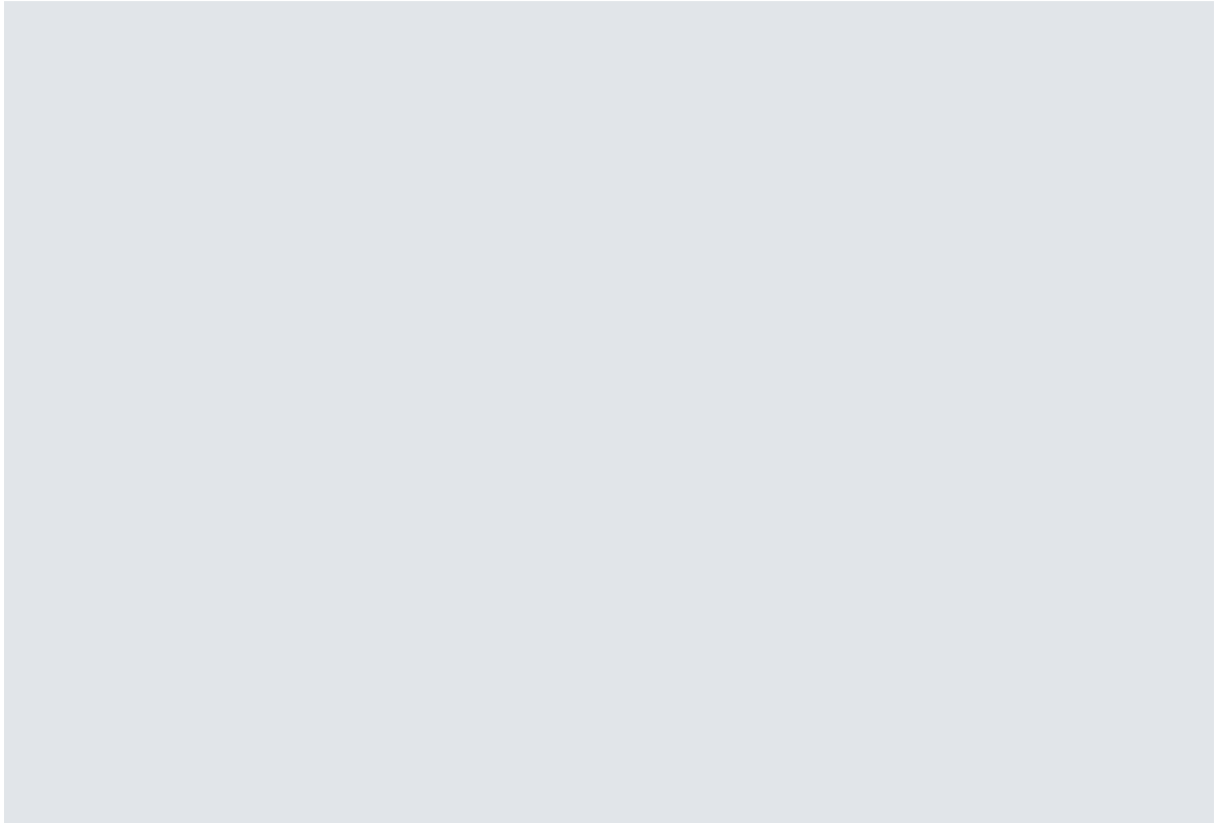
3. Sie haben als Ausbilder die Aufgabe, die Einstellung eines neuen Lehrlings vorzubereiten.
 - a. Entwerfen Sie einen schrittweisen Plan für die Einstellung der Lehrlinge.
 - b. Nennen Sie mindestens vier Möglichkeiten, wie Sie generell potenzielle Lehrstellenbewerber auf Ihren Betrieb aufmerksam machen können.
 - c. Sie wollen Lehrlinge durch eine Stellenanzeige in der Zeitung anwerben. Erläutern Sie die Bestandteile Ihrer Stellenanzeige.



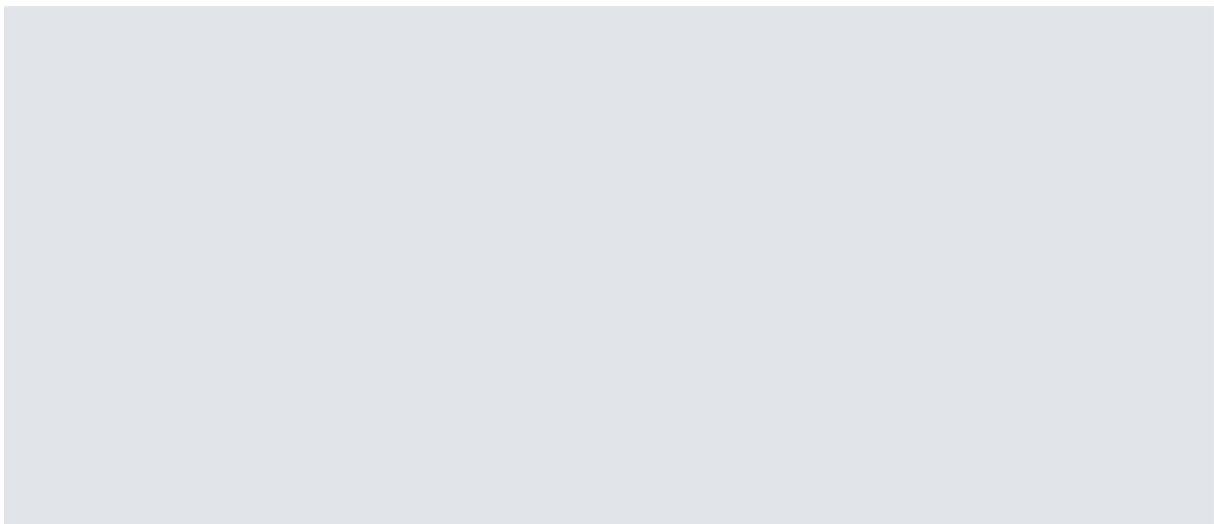
4. In Ihrem Betrieb soll ein neuer Lehrling eingestellt werden. Entwerfen Sie für Ihren Betrieb eine Übersicht, welche Voraussetzungen dieser Lehrling erfüllen sollte.



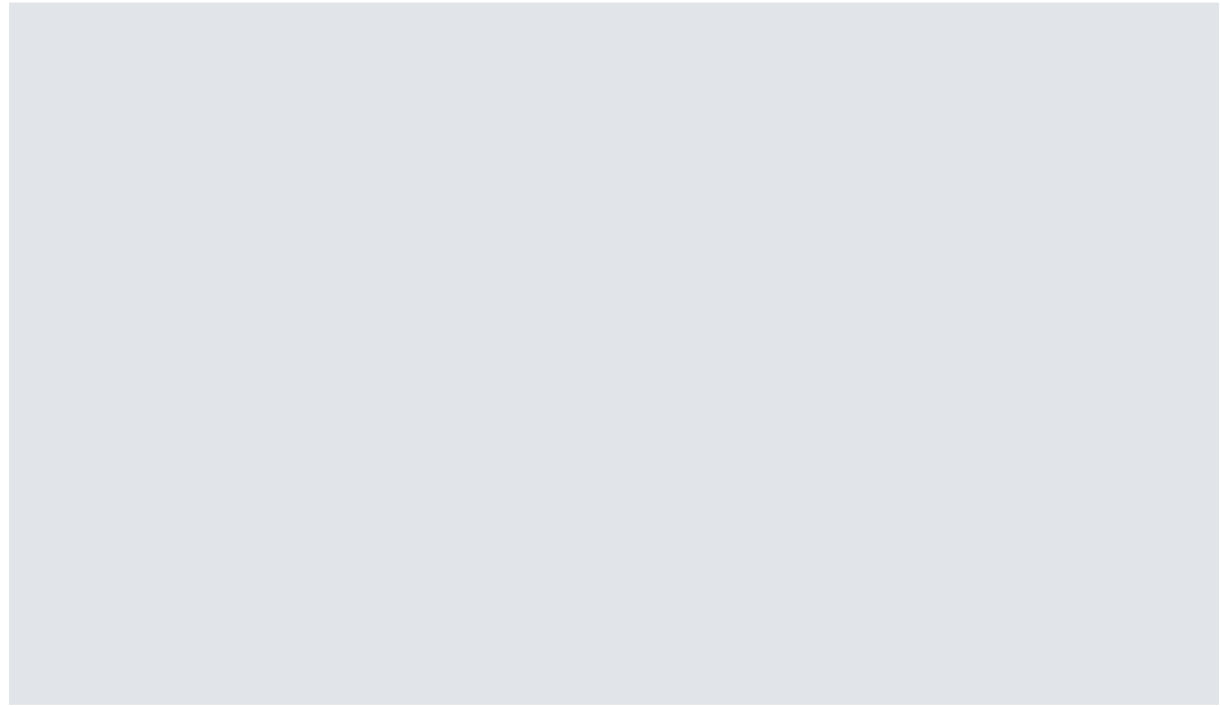
5. Sie haben auf eine Anzeige, in der Sie Lehrlinge für die Ausbildung zum/zur Kauffmann/Kauffrau für Büromanagement suchen, neun Bewerbungen erhalten.
- Benennen Sie die Kriterien, nach denen Sie die Bewerber für ein Vorstellungsgespräch auswählen.
 - Worauf sollten Sie achten, wenn Sie zur Auswahl von Lehrlingen einen Eignungstest einbeziehen wollen?
 - Erläutern Sie, was Sie durch einen Eignungstest über einen Lehrling erfahren können.



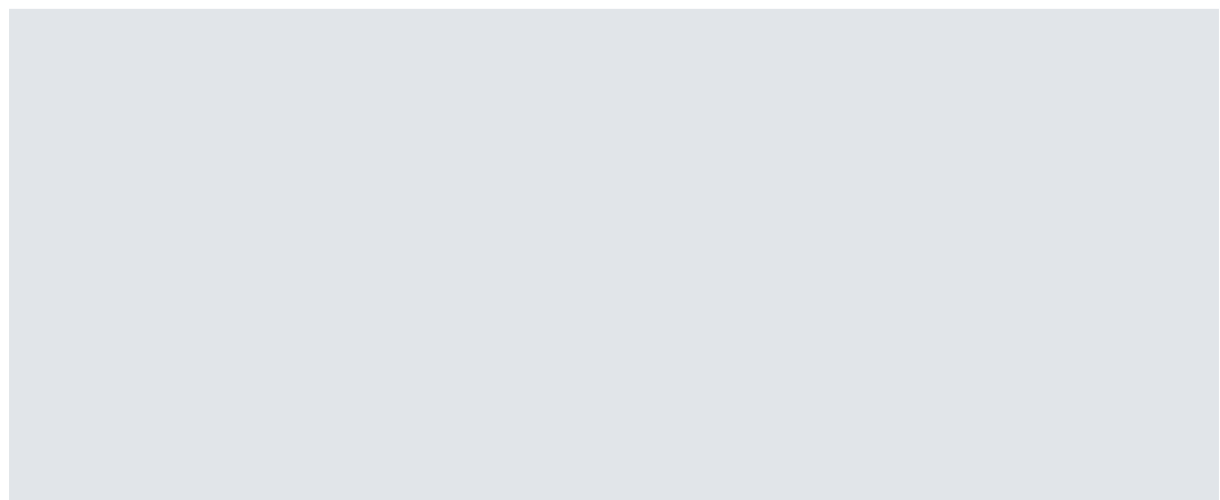
6. Sie haben als verantwortlicher Ausbilder nach der Durchsicht der eingegangenen Bewerbungsunterlagen fünf Bewerber für ein Vorstellungsgespräch eingeladen.
- Skizzieren Sie, was Sie in einem Vorstellungsgespräch erreichen wollen und welche Informationen Sie gewinnen können.
 - Erläutern Sie die Regeln, die Sie bei diesen Bewerbungsgesprächen grundsätzlich beachten sollten.

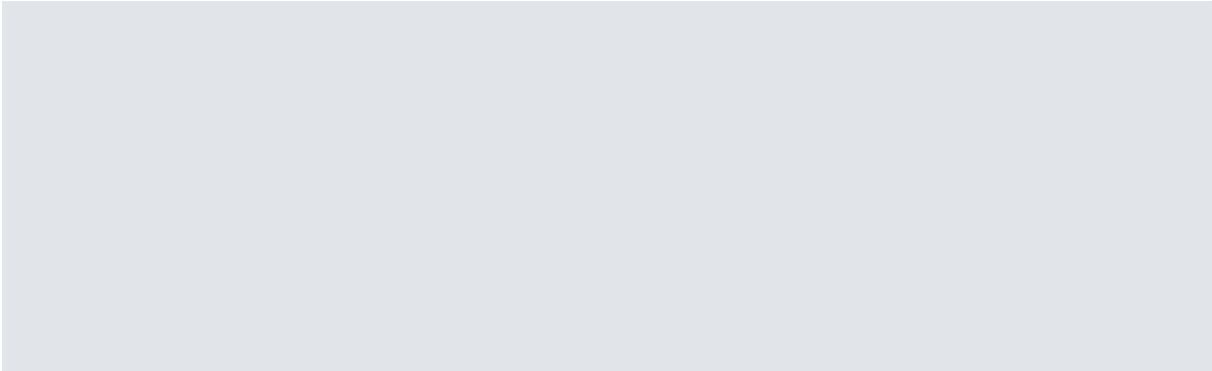


7. Sie stellen eine neue Auszubildende für das Büro ein. Sie hat die allgemeine Hochschulreife und ist 18 Jahre alt.
- Prüfen Sie, ob für diese Auszubildende eine Verkürzung der Ausbildungszeit möglich ist. Geben Sie auch den zeitlichen Umfang der Verkürzung und die Stelle an, die darüber entscheidet.
 - Entscheiden Sie, wie viel Urlaub die Auszubildende erhält.
 - Erläutern Sie Ihre wesentlichen Pflichten Sie mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages. Wo sind sie geregelt?
 - Benennen Sie die Angaben und Unterlagen, die Sie beim Antrag zur Eintragung in die Lehrlingsrolle benötigen.

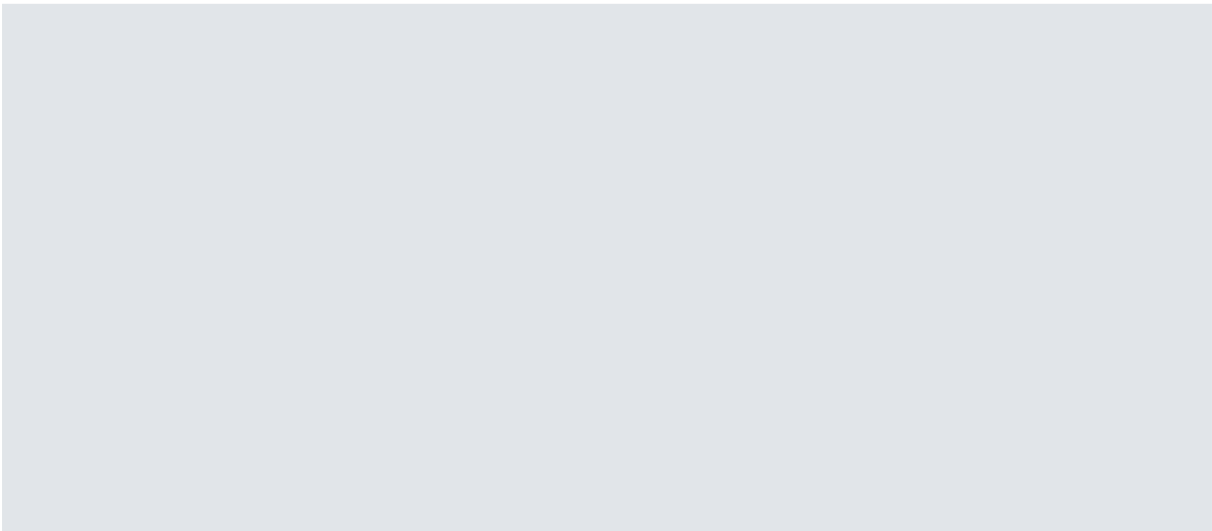


8. Sie schließen einen Ausbildungsvertrag mit einer Jugendlichen für die Ausbildung zur Bürokauffrau.
- Nennen Sie die Mindestbestandteile des Vertrages.
 - Grenzen Sie davon die Bestandteile ab, die nicht in Vertrag gehören. Nennen Sie Ihre Quelle.
 - Begründen Sie die Verwendung von Vordrucken, z. B. der Handwerkskammer.



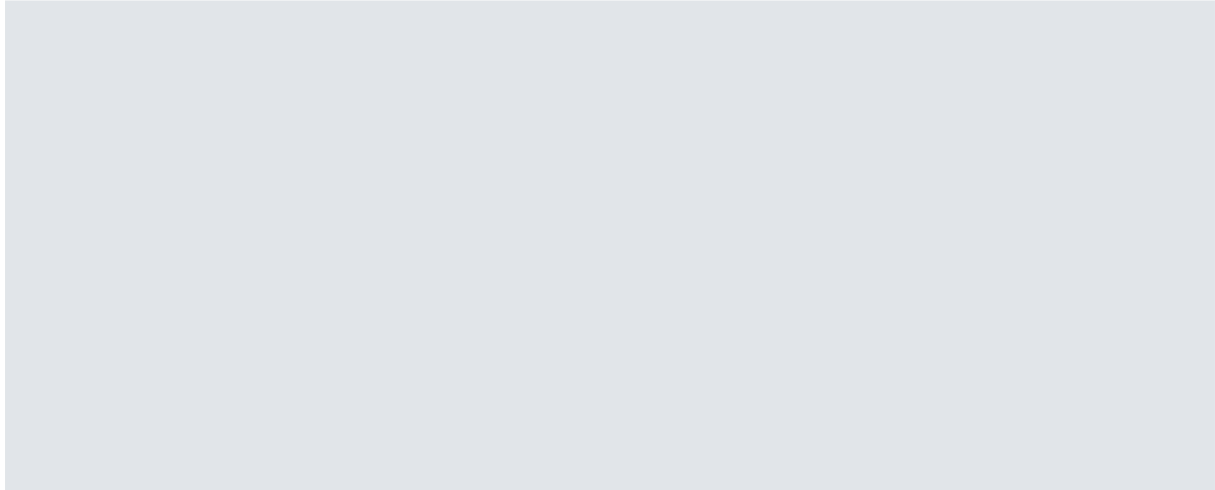
- 
9. Der 17-jährige gewerbliche Lehrling, Niklas Eichmann, möchte gerne dienstags immer von 7.30 Uhr bis 15.30 Uhr durcharbeiten und dafür früher gehen, weil er um 16.00 Uhr Fußballtraining hat. Er hat mittwochs Berufsschule von 8.10 Uhr bis 13.35 Uhr (6 Unterrichtsstunden). Da ein Berufsschullehrer erkrankt ist, muss für längere Zeit die letzte Unterrichtsstunde ausfallen. Peter Fürst erwartet nun von ihm, dass er nach der Schule noch in den Betrieb kommt.

Weil Niklas Eichmann seine Rechte als Lehrling besser durchsetzen möchte, plant er mit dem neuen Lehrling, Jens Müller, eine Jugendvertretung zu gründen. Beurteilen Sie die dargestellten Situationen und klären Sie generell

- a. die Regelung von Arbeitszeiten und Pausen,
 - b. die Freistellung für den Berufsschulbesuch und
 - c. die Gründung einer Jugendvertretung.
- 

10: In Ihrem Betrieb bewirbt sich ein junger Mann, den Sie als Mitglied der 1. Fußballmannschaft Ihres Dorfes kennen. Sie wissen, der Bewerber ist sportlich topfit, also verzichten Sie darauf, eine ärztliche Erstuntersuchung zur Bedingung zu machen.

- a. Beurteilen Sie, ob das rechtlich zulässig ist.
- b. Erläutern Sie die Notwendigkeit der Untersuchungen nach dem JArbSchG.
- c. Worauf müssen Sie hierzu im Verlauf der Ausbildung achten?



Handlungsfeld 3 – Ausbildung durchführen

In diesem Skript finden Sie Lerninhalte und Aufgaben zum Handlungsfeld 3 der Ausbilder-Eignungsverordnung (§3, 1 AEVO). Insgesamt sollen die Lernenden in die Lage versetzt werden, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu unterstützen. Dies wird in neun Kompetenzen unterteilt, die in der folgenden Übersicht aufgeführt und den Lerninhalten zugeordnet werden. Außerdem finden Sie in der Tabelle Hinweise auf die relevanten Kapitel in der entsprechenden, weiterführenden Literatur.

Literatur:

Semper, Lothar und Bernhard Gress. 2018. Die Handwerkerfibel – Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik. Meisterprüfung Teil IV, Ausbildereignungsprüfung. 56., überarbeitete Auflage. Bad Wörishofen: Holzmann Medien

► Handwerkerfibel

Ramme, Rolf. 2015. Der Handwerksmeister – Lehrbuch zu Weiterbildung Handwerksmeisterin Handwerksmeister – Berufs- und Arbeitspädagogik. Hamburg: Feldhaus Verlag

► Handwerksmeister

Brand, Ulrich, Detlef Buschfeld, Friedrich-Hubert Esser, Lothar Günther, Sybille Händel, Thomas Hintz, Hans-Jürgen Ibe, Reiner Kissel, Beate Kramer, Herbert Quant, Heinz Richtarsky, Uwe Schaumann und Siegfried Wochnik. 2012. Sackmann – das Lehrbuch für die Meisterprüfung – Teil IV. 41. Auflage. Düsseldorf: Verlagsanstalt Handwerk

► Sackmann

Gesetzestexte:

Berufsbildungsgesetz (BBiG). 2017.

Online verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf

Handwerksordnung (HwO). 2017.

Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/>

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). 2017.

Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/JArbSchG.pdf>

Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur

	Kompetenzen	Lerninhalte	Literatur Handwerker- fibel	Hand- werks- meister	Sack- mann Feld 1	
1.	lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur mit konstruktiven Rückmeldungen schaffen	1.	Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur	3.1	3.1	1.
		1.1.	Lernen, Lernkompetenz, Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens	3.1.1	3.1.2	1.1
		1.2.	Der Ausbilder als Lernbegleiter	3.1.2	3.1.3, 3.1.4, 3.1.5	1.2
		1.3.	Didaktische Prinzipien zur Lernförderung	3.1.3	3.1.8, 3.1.7	1.3
		1.4	Phasen und Fördermöglichkeiten des Lernprozesses	3.1.4	3.1.9	1.4
		1.5	Lern- und Arbeitstechniken, Rahmenbedingungen	3.1.5	3.1.10	1.5
		1.6	Feedback-Möglichkeiten	3.1.6	3.1.11, 3.1.6	1.6
2.	Probezeit organisieren, gestalten und bewerten	2	Gestaltung der Probezeit	3.2	3.2	2.
		2.1.	Die Einführung des Lehrlings in den Betrieb	3.2.1	3.2.2	2.1
		2.2.	Bedeutung, Gestaltung und Auswertung der Probezeit	3.2.2	3.2.3	2.2
3.	Lern- und Arbeitsaufgaben aus dem betrieblichen Ausbildungsplan auf Basis der berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozesse gestalten	3.	Ausbildung in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen	3.3	3.3	3.
		3.1.	Methodenkonzept der auftrags- und geschäftsprozessorientierten Ausbildung	3.3.1	3.3.2, 3.3.4.1	3.1
		3.2.	Auswahl geeigneter Arbeitsaufgaben und Einbindung der Auszubildenden	3.3.2	3.3.3	3.2
		3.3.	Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufgaben	3.3.3	3.3.4	3.3
4.	passende Ausbildungsmethoden und -medien für die Zielgruppe auswählen und in der Situation einsetzen	4.	Ausbildungsmethoden und -medien	3.4	3.4	4.
		4.1.	Überblick über Ausbildungsmethoden und Kriterien für die Methodenwahl	3.4.1	3.4.2	4.1
		4.2.	Planung und Realisierung von Lehrgesprächen und Arbeitsunterweisungen	3.4.2	3.4.3	4.2
		4.3.	Präsentation einer Ausbildungssituation	3.4.3	3.4.4	4.3
		4.4.	Funktion und Auswahl von Ausbildungsmedien	3.4.4	3.4.5	4.4
		4.5.	E-Learning in der Ausbildung	3.4.5	3.4.6	4.5

	Kompetenzen	Lerninhalte	Literatur Handwerker- fibel	Handwerks- meister	Sackmann Feld 1	
5.	Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen	5.	Lernschwierigkeiten und Lernhilfen	3.5	3.5	5.
		5.1.	Erscheinungsformen, Ursachen von Lernschwierigkeiten und Lernhilfen	3.5.1	3.5.2	5.1
		5.2.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	3.5.2	3.5.3	5.2
		5.3.	Verlängerung der Ausbildungszeit	3.5.3	3.5.4	5.3
6.	zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen	6.	Förderung leistungsstarker Auszubildender	3.6	3.6	6.
		6.1.	Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende	3.6.1	3.6.2	6.1.
		6.2.	Verkürzung der Ausbildungszeit und vorzeitige Zulassung zur Prüfung	3.6.2	3.6.3	6.2
7.	die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf eine Lösung hinwirken		Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten	3.7	3.7	7.
		7.1.	Entwicklungsaufgaben, entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender, Umwelteinflüsse	3.7.1	3.7.2	7.1
		7.2.	Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb	3.7.2	3.7.3	7.2
		7.3.	Kommunikation in der Ausbildung	3.7.3	3.7.4	7.3
		7.4.	Verhaltensauffälligkeiten und Konfliktsituationen in der Ausbildung	3.7.4	3.7.5	7.4
		7.5.	Konfliktvermeidung und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten	3.7.5	3.7.6	7.5
		7.6.	Vermeiden interkultureller Konflikte	3.7.6	3.7.7	7.6
		7.7.	Ausbildungsabbrüche: Ursachen und Lösungsansätze zur Vermeidung	3.7.7	3.7.8	7.7
		7.8.	Schlichtungsverfahren für Lehrlingsstreitigkeiten	3.7.8	3.7.9	7.8
8.	Lernen und Arbeiten im Team fördern	8.	Lernen und Arbeiten im Team	3.8	3.8	8.
		8.1.	Kriterien für die Bildung von Teams	3.8.1	3.8.2	8.1
		8.2.	Zusammenarbeit im Team	3.8.2	3.8.3	8.2

	Kompetenzen	Lerninhalte	Literatur Handwerker-fibel	Handwerksmeister	Sackmann Feld 1	
9.	Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten und Beurteilungsgespräche führen	9.	Ausbildungserfolg feststellen	3.9	3.9	9.
		9.1.	Formen und Funktionen von Erfolgskontrollen in der Ausbildung	3.9.1	3.9.2	9.1
		9.2.	Grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen	3.9.2	-	9.2
		9.3.	Durchführung innerbetrieblicher Ausbildungserfolgskontrollen	3.9.3	3.9.3	9.3
		9.4.	Beurteilungsbogen und Beurteilungsgespräch	3.9.4	3.9.4	9.4
		9.5.	Bewertung außerbetrieblicher Erfolgskontrollen	3.9.5	3.9.6	9.5
		9.6.	Ausbildungsnachweis, Berichtsheft	3.9.6	3.9.7	9.6
10.	interkulturelle Kompetenzen fördern	10.	Interkulturelle Kompetenzen	3.10	3.10	10.
		10.1.	Grundlegende kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen	3.10.1	3.10.2	10.1
		10.2.	Spezifische Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund	3.10.2	3.10.3	10.2

Inhaltsverzeichnis Handlungsfeld 3

1. Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur.....	98
1.1. Lernen, Lernkompetenz, Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens	98
1.2. Der Ausbilder als Lernbegleiter.....	102
1.3. Didaktische Prinzipien zur Lernförderung.....	103
1.4. Phasen und Fördermöglichkeiten des Lernprozesses	105
1.4.1. Lernziele vereinbaren	106
1.4.2. Motivation stärken	107
1.4.3. Lernerfolge sichern.....	108
1.5. Lern- und Arbeitstechniken, Rahmenbedingungen.....	109
1.6. Feedback-Möglichkeiten.....	111
2. Gestaltung der Probezeit	112
2.1. Die Einführung des Lehrlings in den Betrieb	112
2.2. Bedeutung, Gestaltung und Auswertung der Probezeit	114
3. Ausbildung in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen	116
3.1. Methodenkonzept der auftrags- und geschäftsprozessorientierten Ausbildung.....	116
3.2. Auswahl geeigneter Arbeitsaufgaben und Einbindung der Auszubildenden.....	117
3.3. Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufträgen	118
4. Ausbildungsmethoden und -medien	120
4.1. Überblick über Ausbildungsmethoden und Kriterien für die Methodenwahl	120
4.2. Planung und Realisierung von Lehrgesprächen und Arbeitsunterweisungen	122
4.2.1. Das Lehrgespräch	123
4.2.2. Die Arbeitsunterweisung	124
4.2.3. Didaktische Hilfsmittel: Arbeitszergliederung und Unterweisungsentwurf.....	126

4.3.	Präsentation einer Ausbildungssituation	130
4.4.	Funktion und Auswahl von Ausbildungsmedien	131
4.5.	E-Learning in der Ausbildung.....	132
5.	Lernschwierigkeiten und Lernhilfen.....	134
5.1.	Erscheinungsformen, Ursachen von Lernschwierigkeiten und Lernhilfen	134
5.2.	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH).....	136
5.3.	Verlängerung der Ausbildungszeit	137
6.	Förderung leistungsstarker Auszubildender.....	138
6.1.	Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende	138
6.2.	Verkürzung der Ausbildungszeit und vorzeitige Zulassung zur Prüfung.....	139
7.	Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten.....	140
7.1.	Entwicklungsaufgaben, entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender, Umwelteinflüsse	140
7.2.	Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb.....	144
7.3.	Kommunikation in der Ausbildung	146
7.4.	Verhaltensauffälligkeiten und Konfliktsituationen in der Ausbildung	148
7.5.	Konfliktvermeidung und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten.....	150
7.6.	Vermeiden interkultureller Konflikte	154
7.7.	Ausbildungsabbrüche: Ursachen und Lösungsansätze zur Vermeidung	155
7.8.	Schlichtungsverfahren für Lehrlingsstreitigkeiten	156
8.	Lernen und Arbeiten im Team.....	157
8.1.	Kriterien für die Bildung von Teams.....	157
8.2.	Zusammenarbeit im Team	158
9.	Ausbildungserfolg feststellen	160
9.1.	Formen und Funktionen von Erfolgskontrollen in der Ausbildung	160
9.2.	Grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen	161
9.3.	Durchführung innerbetrieblicher Ausbildungserfolgskontrollen	162
9.4.	Beurteilungsbogen und Beurteilungsgespräch	163
9.5.	Bewertung außerbetrieblicher Erfolgskontrollen	165
9.6.	Ausbildungsnachweis/Berichtsheft.....	166
10.	Interkulturelle Kompetenzen.....	167
10.1.	Grundlegende kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen	167
10.2.	Spezifische Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund.....	168
11.	Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	169

1. Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur

Jeder Mensch lernt anders. Dennoch gibt es grundlegende Erkenntnisse, die helfen können, Lernen erfolgreicher zu gestalten.

1.1. Lernen, Lernkompetenz, Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens

Stephan Fürst spricht mit Frau Heidenreich über Niklas:

>> Helga Heidenreich	<i>Also der Niklas tut sich ja echt schwer, wenn er was Neues lernt. Vor allem, wenn es ein wenig komplizierter wird und er nachdenken muss.</i>
>> Stephan Fürst	<i>Außer er mag das Thema, wie Fußball: da kann er sich alles merken! Und kann dir noch vorrechnen, wer alles abstiegsgefährdet ist...</i>
>> Helga Heidenreich	<i>Da muss uns doch etwas einfallen, um ihm zu helfen. Ich habe damals auch immer am besten gelernt, wenn ich mir Gedanken machen musste. Wenn mein Chef mich etwas komplett hat machen lassen, von Anfang an. Und auf meine Art. Wie war das denn bei dir im Meisterkurs?</i>
>> Stephan Fürst	<i>Tja, das sind schon die Sachen am besten hängen geblieben, die ich auch direkt brauchen konnte. Aber im Kurs waren auch welche, die ganz andere Dinge gut konnten. Manche haben sich beim Lernen total schwergetan und anderen ist das so zugeflogen...</i>

Aufgaben

1. Erklären Sie, was Lernen bedeutet und worauf es dabei besonders ankommt.

2. In der folgenden Übersicht sind zentrale Elemente einer Lernsituation aufgeführt. Erläutern Sie, wie die diese aus Ihrer Sicht für erfolgreiches Lernen Ihres Lehrlings gestaltet sein müssen.

Elemente einer Lernsituation	Gestaltung für erfolgreiches Lernen
personale (innere) Lernbedingungen	
Lerntätigkeiten (Aktivität des Lernenden)	
Lerngegenstand (Thema, Aufgabe)	
Lernhilfen	
Lehr- und Lernmittel	
Lernumgebung	

3. Lernen kann auf vielfältige Weise passieren. Das zeigt schon die große Zahl an Lernarten in der Übersicht. Ergänzen Sie dazu praktische Beispiele aus der Ausbildung.

Arten zu Lernen	Beispiele aus der Ausbildung
Lernen durch Erfahren Im Vordergrund stehen Beobachtung und gezieltes Ausprobieren.	
Lernen durch Nachdenken Es kommt darauf an, eigene Vorstellungen und Ideen zu entwickeln.	
Lernen durch Zuhören und Lesen Informationen werden in unterschiedlicher Form aufgenommen und mit eigenen Erfahrungen verknüpft.	
Bewusstes (intentionales) Lernen Lernen wird bewusst organisiert.	
Unbewusstes (funktionales) Lernen Lernen erfolgt nebenbei.	
Selbst gesteuertes Lernen Der Lernende entscheidet, wie er beim Lernen vorgeht und steuert sein Lernen.	
Assoziationslernen Eine Reiz-Reaktionsverbindung wird eingeprägt.	
Kettenlernen Mehrere Reiz-Reaktionsverbindungen werden zu einer kompletten Handlungskette verknüpft und so eingeprägt.	
Unterscheidungslernen Ähnliche Gegenstände werden anhand bestimmter Merkmale voneinander unterschieden.	
Begriffslernen Das Gemeinsame von Gegenständen wird herausgestellt.	
Regellernen Die Beziehungen zwischen Gegenständen oder Ursachen und Wirkungen werden erkannt und angewendet.	
Problemlösungslernen Neue Situationen werden mithilfe von vorhandenen Erfahrungen (Wissen, Regeln) und Lösungsstrategien bewältigt.	

4. Beurteilen Sie, welche Bedeutung die unterschiedlichen Lernarten für die Ausbildung haben.

5. Stephan Fürst hat Niklas doch genau erklärt, wie er beim Einbau eines Wasserhahns vorgehen muss, damit er richtig funktioniert. Aber er hat es fällt ihm immer noch schwer. Beurteilen Sie, woran das liegen kann.

6. Eine ähnliche Erfahrung wie Stephan Fürst haben Sie vielleicht auch schon gemacht. Dabei ist Ihnen bestimmt klar geworden, dass der Lernerfolg eines Auszubildenden einerseits davon abhängt, wie Sie ausbilden. Andererseits hängt Lernerfolg ganz wesentlich von der Lernkompetenz des Auszubildenden ab. Erklären Sie, was unter Lernkompetenz zu verstehen ist.

7. Erläutern Sie die Bedeutung der folgenden Aspekte der Lernkompetenz und entwickeln Sie Vorschläge, wie man sie fördern kann.

Bestandteile der Lernkompetenz	Bedeutung für das Lernen	Fördermöglichkeiten
Lernmotivation		

Vorwissen und Vorerfahrungen		
Selbstlernkompetenz d. h. unter Anwendung geeigneter Techniken Lernen selber planen, vorbereiten, durchführen, regulieren und die Lernleistung bewerten.		
kommunikative Kompetenz d. h. die Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen zu kommunizieren, mit ihnen zusammen zu arbeiten und entstehende Konflikte zu bewältigen.		
Methodenkompetenz d. h. die Fähigkeit und Bereitschaft, (neue) Medien zu nutzen und Informationen gezielt auszuwählen und zu bewerten.		

8. Im beruflichen Alltag ist für das Erlernen einer neuen Tätigkeit die jeweils passende Lernkompetenz erforderlich. Entwerfen Sie einen Vorschlag für Stephan Fürst, wie er das Vorliegen der erforderlichen Lernkompetenz bei Niklas prüfen kann.

9. Aktuell gilt eine Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens als besonders gute Voraussetzung für betriebliches Lernen.

a. Erläutern Sie, was mit einer Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens gemeint ist.

b. Begründen Sie, warum eine derartige Lernkultur für ein Unternehmen wichtig sein kann.

c. Beurteilen Sie, ob eine solche Lernkultur auch für ein Kleinunternehmen sinnvoll und realisierbar ist.

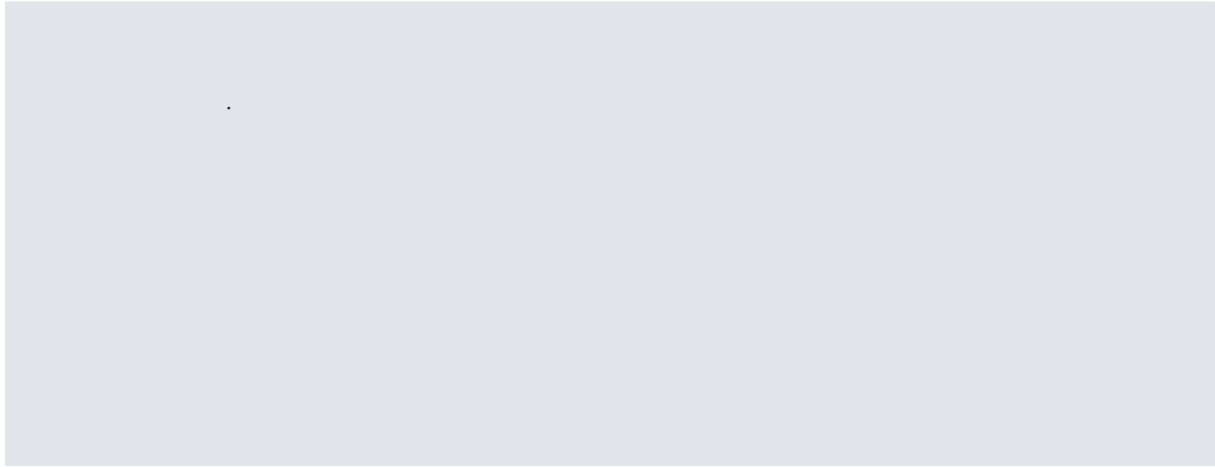
1.2. Der Ausbilder als Lernbegleiter

In der traditionellen Ausbildung ist der Ausbilder derjenige, der alles kann und weiß - und das dem Lehrling dann beibringen muss. Das heißt: er macht vor, er zeigt, er erklärt und korrigiert. Der Lehrling nimmt auf, hört zu, macht nach und kann dann vielleicht eine Tätigkeit so ausführen, wie sie der Ausbilder vormacht. Was Lehrlinge dabei nicht lernen ist, sich selber Gedanken über Planung und Vorgehensweise bei der Bewältigung einer Aufgabe zu machen. Wenn es also Ziel der Ausbildung ist, dass Lehrlinge fähig sein sollen, Tätigkeiten selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren, dann müssen sie das in der Ausbildung auch ausprobieren können. Dazu braucht man aber Ausbilder, die nicht mehr vorrangig Kenntnisse vermitteln. Stattdessen sollen Ausbilder das eigenständige Lernen der Auszubildenden anstoßen und begleiten.

Aufgaben

10. Für eine Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens ist es notwendig, dass Ausbilder die Rolle eines Lernbegleiters einnehmen. Beurteilen Sie, ob dies die Unterweisung überflüssig macht und welche Verhaltensweisen dies mit sich bringt.

11. Einerseits muss er dem Lehrling viel Freiraum lassen und Fehler auch als Chancen zulassen. Andererseits muss er anhand seiner Planung Strukturen vorgeben. Denn er ist für die Zielerreichung in der Ausbildungszeit verantwortlich.



1.3. Didaktische Prinzipien zur Lernförderung

Stephan Fürst macht Frau Heidenreich klar, dass Ausbilden eine Lernberatung und Lernunterstützung für den Lehrling sein sollte. Das ist wichtig, damit er das Ziel der Ausbildung erreicht und ein kompetenter Mitarbeiter wird, der künftig selbstständig und verantwortungsbewusst im Team arbeiten kann. Er beschreibt ihr dazu grundlegende didaktische Prinzipien, mit denen Lernen besonders gut unterstützt werden kann.

Aufgaben

Erläutern Sie Bedeutung der folgenden didaktischen Prinzipien und erklären Sie, was der Ausbilder tun kann, um diese Prinzipien umzusetzen.

Didaktische Prinzipien	Bedeutung	Beurteilung für die Ausbildung
Orientierung an Lernzielen		
Förderung der Aktivität der Lernenden		

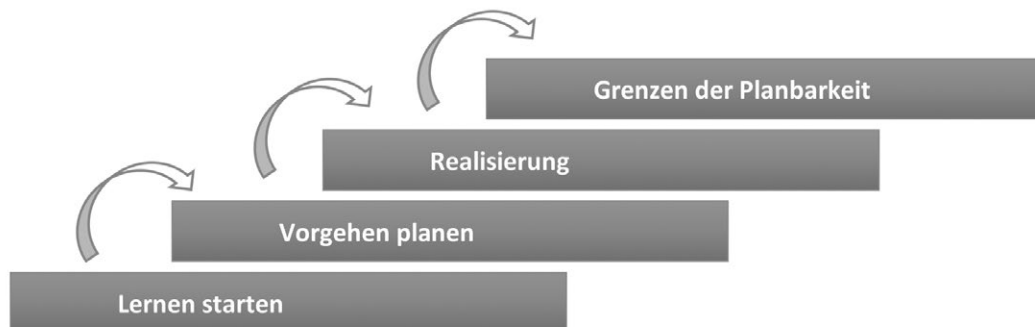
Fasslichkeit des Lernstoffs		
Individualisierung und Differenzierung		
Sicherung des Lernerfolges		

13. Lernen kann darüber hinaus oft durch die folgenden Vorgehensweisen aus der Pädagogik unterstützt werden. Erläutern Sie jeweils an einem praktischen Beispiel, was damit gemeint ist.

Vorgehensweise	Praktische Beispiele
vom Bekannten zum Unbekannten	
vom Leichten zum Schwierigen	
vom Einfachen zum Komplexen	
vom Konkreten zum Abstrakten	

1.4. Phasen und Fördermöglichkeiten des Lernprozesses

Ein Lernprozess läuft normalerweise in mehreren abgrenzbaren Stufen ab. Meistens werden vier Stufen unterschieden:



Auf jeder dieser Stufen kann es für die Lernenden so schwierig werden, dass sie das Lernen abbrechen. Ausbilder müssen sich daher Gedanken machen, wie sie auf diesen Stufen unterstützen können.

Aufgaben

14. Niklas soll lernen, wie er eine Luftschraube in einen Heizkörper eindichten kann. Stephan Fürst überlegt, worauf es in den verschiedenen Stufen des Lernprozesses ankommt. Beschreiben Sie, was in den jeweiligen Stufen typischerweise passieren sollte.

Phasen im Lernprozess	Beschreibung
Einstieg/ Motivation	
Orientierung, Lern- planung	
Erarbeitung des Neuen	
Festigung und Sicherung des Gelernten	

1.4.1. Lernziele vereinbaren

Sonja hat sich geärgert. Frau Heidenreich hat sie kritisiert, weil sie die Mahnungen noch nicht geschrieben hat. Außerdem gefällt Frau Heidenreich der Entwurf für ein Mahnschreiben, das Sonja schon formuliert hat, überhaupt nicht. Sonja klagt Niklas ihr Leid und meint, Frau Heidenreich sei selbst schuld, wenn sie nicht deutlich sagt, was sie erwartet und bis wann etwas fertig sein muss.

Aufgaben

15. Offenbar hat es Frau Heidenreich versäumt, Sonja ein klares Lernziel anzugeben.

a. Entwerfen Sie ein Lernziel für diese Situation.

b. Erläutern Sie Inhalt und Bedeutung eines Lernziels in der handwerklichen Ausbildung.

16. In komplexen Lernprozessen ist oft der ganze Mensch mit Kopf (=kognitiv), Herz (=affektiv) und Hand (=psychomotorisch) beteiligt. Beim Lernen werden daher drei grundlegende Bereiche für Lernziele unterschieden. Innerhalb dieser Bereiche ist ein unterschiedlich hohes Leistungsniveau möglich. Dabei ist zu beachten, dass Lernziele zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz nicht auf dem untersten Niveau stehen bleiben dürfen. Geben Sie zu den Lernzielbereichen und Niveaustufen in der Übersicht Beispiele für Lernziele an.

Lernzielbereiche und Lernzielniveaus	Praktische Beispiele
Kognitive Lernziele (Kopf) Bereich des Denkens: ★ einfaches Niveau: Wissen wiedergeben ★★ hohes Niveau: Wissen auf neue Aufgaben anwenden	
Psychomotorische Lernziele (Hand) Bereich der Fertigkeiten ★ einfaches Niveau: etwas nachmachen ★★ hohes Niveau: Routine gewinnen	
Affektive Lernziele (Herz) Bereich der Werte und Einstellungen ★ einfaches Niveau: sich über etwas bewusst werden ★★ hohes Niveau: nach eigenen Wertvorstellungen handeln	

1.4.2. Motivation stärken

Sonja Schmitz ist schon seit mehreren Wochen damit beschäftigt, ausschließlich Rechnungen zu schreiben. Das wird ihr nun doch zu eintönig. Es fällt ihr immer schwerer, sich zu konzentrieren. Frau Heidenreich beschwert sich bei Stephan Fürst, dass Sonja zurzeit wenig Motivation zum Arbeiten zeigt und auch häufiger Fehler vorkommen. Wie lässt sich die Situation ändern?

Aufgaben

17. Erläutern Sie den Begriff der Motivation und ihre Bedeutung für Lernen und Arbeiten.

Motivation ist ein innerer Zustand des Antriebs, der bewirkt, dass man aktiv wird. Meistens spielen dabei mehrere Motive zusammen. Sie ist die Voraussetzung dafür, dass zielgerichtetes Lernen in Gang kommt. Sie versorgt den Lernenden einerseits mit der Energie, die er fürs Lernen benötigt, zum anderen bündelt sie diese Energie und richtet sie auf ein bestimmtes Handlungsziel.

18. Motive können eher aus dem Lernenden selbst (primäre Motive), aber auch aus seiner Umgebung (sekundäre Motive) entstehen. Sie haben zum Teil eine unterschiedliche Wirkung. Stellen Sie die Wirkung von primären und sekundären Motiven gegenüber und nennen Sie passende Beispiele.

Primäre Motive	Sekundäre Motive

19. Lernmotivation in der Ausbildung kann durch eine Reihe von betrieblichen Faktoren beeinflusst werden. Beschreiben Sie, wie Sie die folgenden betrieblichen Faktoren so gestalten können, dass sie motivationsfördernd wirken.

Führungsstil und Betriebsklima

Arbeitsaufgaben

Ausbildungsmethoden

Beurteilung

20. Beurteilen Sie die Behauptung: „Nichts motiviert mehr als der Erfolg“. Gehen Sie dabei auch auf Konsequenzen für die Ausbildung ein.

1.4.3. Lernerfolge sichern

Stephan Fürst weiß nicht, was er davon halten soll: Vor zwei Wochen hat er Niklas gezeigt, wie man die Werkzeuge richtig pflegt und einsortiert. Niklas hat das auch verstanden und einmal ganz ordentlich nachgemacht. Aber diese Woche hat er schon wieder alles vergessen. Woran liegt das?

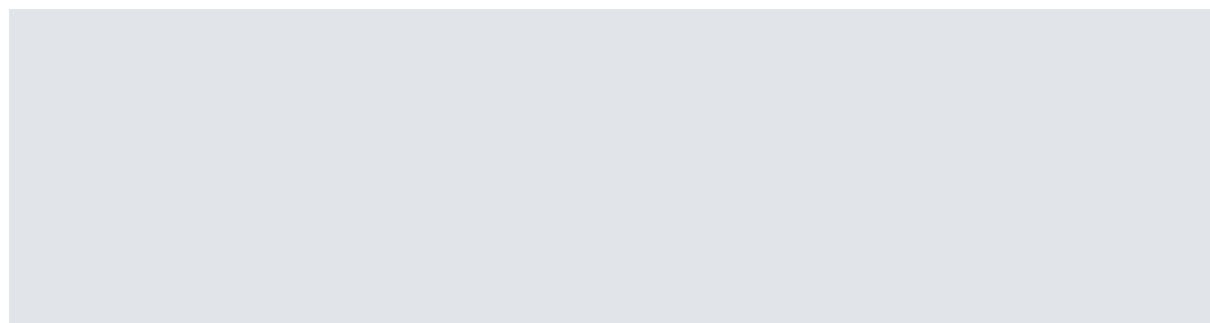
Aufgaben

21. Erklären Sie, wie der Lern- und Ausbildungserfolg auf Dauer sichergestellt werden kann.

22. Erläutern Sie den Begriff Transfer im Zusammenhang mit der handwerklichen Ausbildung.

23. Beurteilen Sie, warum Transferfähigkeit in unserer modernen Arbeitswelt so wichtig geworden ist.

24. Durch Übung und Transfer sollen Lehrlinge Routine bei einer Arbeit bekommen, aber nicht frustriert werden. Entwickeln Sie Regeln für die Gestaltung von Übungs- und Transferphasen.



1.5. Lern- und Arbeitstechniken, Rahmenbedingungen

Stephan Fürst erinnert sich an die Frage von Frau Heidenreich, wie er in der Meistervorbereitung gelernt hat und was davon bei ihm hängen geblieben ist. An ein paar wichtige Punkte aus der Meistervorbereitung kann er sich tatsächlich ganz gut erinnern. Aber vieles von dem, was er für die Prüfung gelernt hat, hat er wieder vergessen. Er überlegt sich, wie das Gedächtnis funktioniert und wovon es abhängt, was man behält oder vergisst.

Aufgaben

25. Bei der Verarbeitung wahrgenommener Informationen im Gedächtnis werden im Drei-Speicher-Modell drei Speicherformen unterschieden: das Ultra-Kurzzeitgedächtnis, das Kurzzeitgedächtnis und das Langzeitgedächtnis.

Ergänzen Sie die folgende Übersicht mit Faktoren, die beeinflussen

- ob ein Informationsimpuls im Langzeitgedächtnis auf Dauer haften bleibt,
- wann ein Informationsimpuls wieder abgerufen werden kann, wenn die Information benötigt wird.

Drei-Speicher-Modell des Gedächtnisses	Faktoren, die das Speichern im Langzeitgedächtnis und das Wiederabrufen unterstützen
<p>Ultra-Kurzzeitgedächtnis: Ständig werden Millionen Informationseinheiten von den Sinnesorganen aufgenommen. Sie werden für wenige Sekunden als elektrische Ströme im Ultra-Kurzzeitgedächtnis erfasst. Nur die Informationen, die man bewusst verarbeitet, gelangen in das Kurzzeitgedächtnis.</p>	
<p>Kurzzeitgedächtnis: In ca. 20 Minuten werden aus diesen Impulsen Eiweißverbindungen hergestellt. Diese sogenannte Proteinsynthese kann noch gestört werden, z. B. durch Schockerlebnisse oder wenn zu viele neue Informationen in kurzer Zeit verarbeitet werden sollen.</p>	

Langzeitgedächtnis:

Wenn die Proteinsynthese ohne Störungen abläuft, werden die Gedächtnisproteine im Langzeitgedächtnis dauerhaft gespeichert, d.h., die Information ist irgendwo im Gedächtnis vorhanden.

26. Stephan Fürst erhält einen wichtigen Telefonanruf von einem Kunden. Er ist jedoch gerade mit dem Handy im Lager und hat keinen Notizzettel, um sich die Nachricht zu notieren. Als er in seinem Büro ankommt, hat er vergessen, was er sich notieren wollte. Wieder zurück im Lager, fällt ihm alles wieder ein. Erklären Sie, wie es dazu kommt.

27. Ein Kind, das mit der Hand auf die heiße Herdplatte fasst, vergisst das nie wieder. Stellen Sie in der Abgrenzung dar, welche Rolle die Aufnahme von Informationen über die verschiedenen Eingangskanäle - Fühlen, Hören, Sehen, Riechen, Schmecken - für das Behalten spielt.

28. Niklas muss sich auf die Zwischenprüfung vorbereiten. Er weiß einfach nicht, wie er es bei der riesigen Menge an Wissen schaffen soll. Entwerfen Sie einen Vorschlag für spezielle Lern- und Arbeitstechniken, damit er sich das Wissen besser und dauerhafter einprägen kann.

- a. für das Lesen von Texten

- b. für das Lernen wichtiger Begriffe

- c. für das Veranschaulichen von Zusammenhängen

- d. für die Zeiteinteilung während des Lernens

1.6. Feedback-Möglichkeiten

>> Sonja	<i>Frau Heidenreich war gestern voll nett. Sie hat mich gelobt, weil ich die Ablage super systematisch strukturiert habe. Jetzt ist alles leicht zu finden. Ich soll so weitermachen!</i>
>> Niklas	<i>Dafür hab' ich mal wieder einen drauf bekommen: ich soll endlich besser mit dem Werkzeug umgehen. Und ordentlicher soll ich auch sein. Jeden Tag das Werkzeug reinigen und einräumen...</i>

Ist das Feedback?

Aufgaben

29. Erläutern Sie die Bedeutung und das Ziel von Feedback.

30. Stellen Sie Regeln zusammen, die der Ausbilder beim Feedback geben beachten sollte.

31. Stellen Sie dar, was für das Geben von Feedback besonders wichtig ist. Berücksichtigen Sie dabei auch den geeigneten Zeitpunkt.

32. Grenzen Sie davon ab, was andererseits beim Annehmen von Feedback wichtig ist.

33. Schlagen Sie Feedbackmöglichkeiten vor, die in der Ausbildung sinnvoll sind.

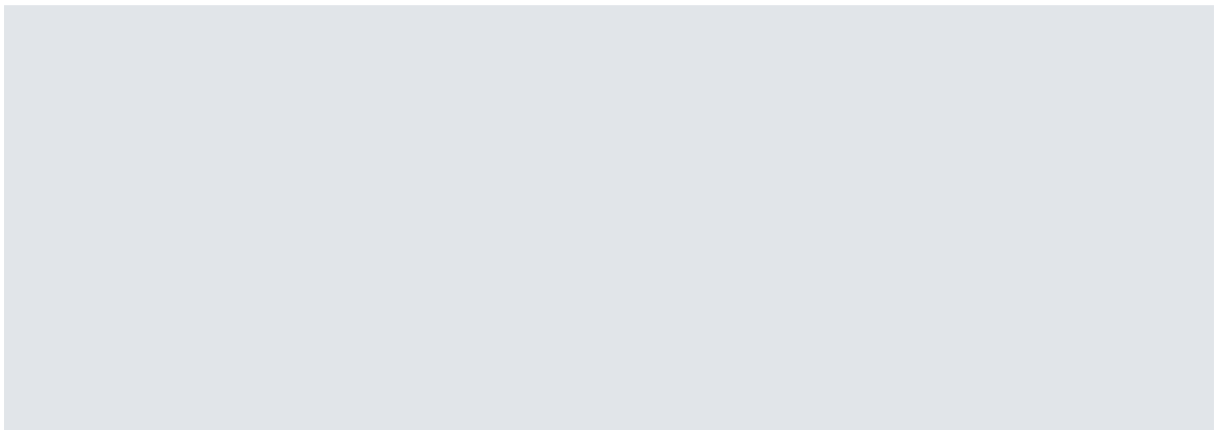
2. Gestaltung der Probezeit

2.1. Die Einführung des Lehrlings in den Betrieb

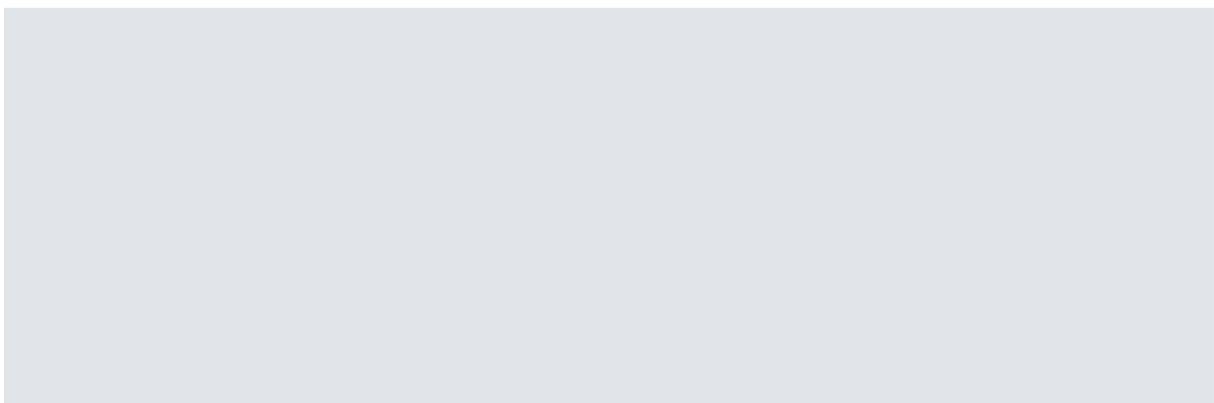
Mit dem Eintritt in die Ausbildung beginnt für den Jugendlichen ein völlig neuer Lebensabschnitt, der mit tiefgreifenden Veränderungen seiner bisherigen Situation verbunden ist: Er lernt die Berufswelt kennen. Vor allem in den ersten Tagen muss der Lehrling eine Fülle neuer Informationen verarbeiten und braucht in dieser Phase entsprechende Unterstützung. Er steht vor der schwierigen Situation, sich als Fremder und unerfahrener Berufsanfänger in eine bestehende Betriebsgemeinschaft mit ihrem für ihn noch undurchschaubaren Geflecht an sozialen Beziehungen einzufügen.

Aufgaben

34. Beschreiben Sie, wie Stephan Fürst den ersten Tag für einen neuen Lehrling gestalten kann, damit er sich in der neuen betrieblichen Umgebung wohl fühlt. Erstellen Sie dazu eine Ablaufplanung für die Einführung.

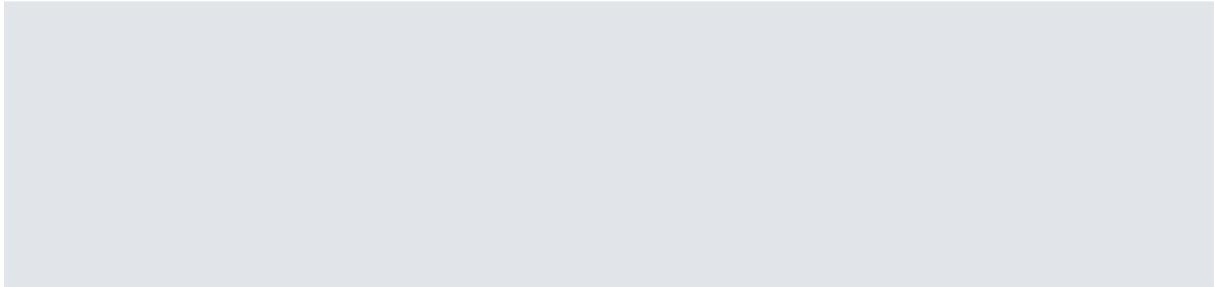


35. Machen Sie Stephan einen Vorschlag für Maßnahmen oder Verhaltensweisen, damit sich der neue Lehrling schnell in der Firma einlebt?

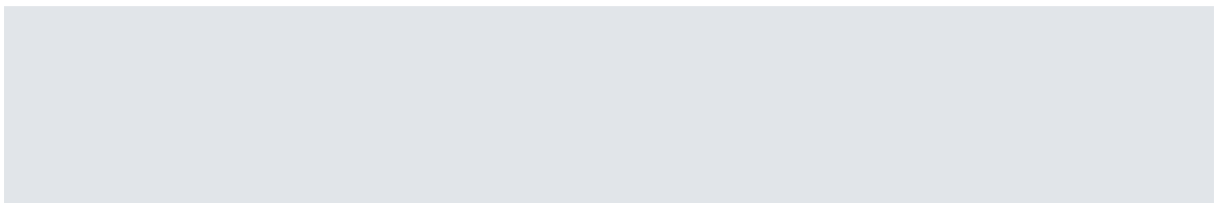


36. Erstellen Sie eine Informationscheckliste...

- a. mit den Informationen und Unterlagen, die Sie dem neuen Lehrling aufgrund gesetzlicher Vorschriften geben müssen.

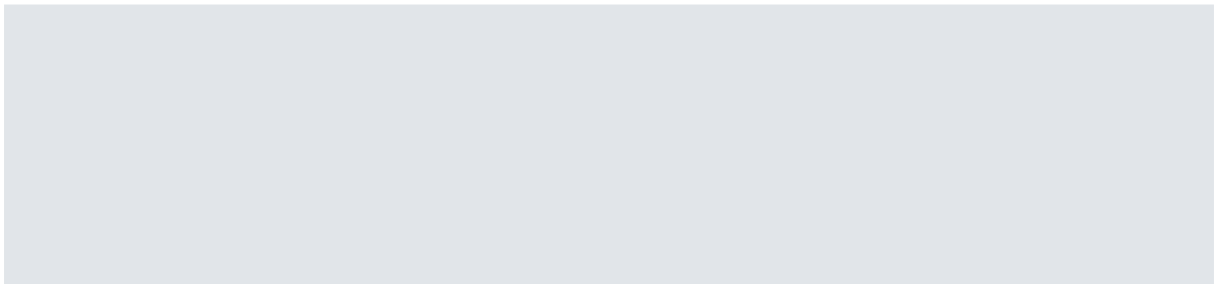


- b. mit den Informationen, die Sie aus betrieblicher Sicht dem neuen Lehrling weitergeben wollen.

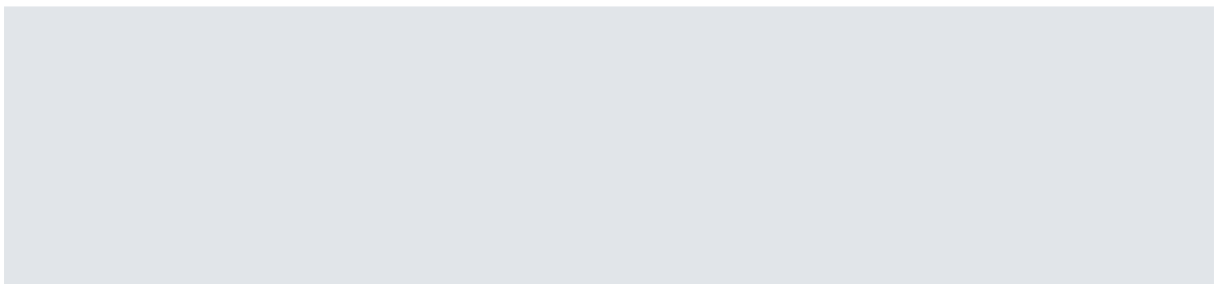


37. Nach § 13 BBiG ist der Ausbildende verpflichtet, den Lehrling zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anzuhalten, wenn sie gefordert werden.

- a. Klären Sie, wo angegeben ist, ob und in welcher Form ein Ausbildungsnachweis zu führen ist und ob der Auszubildende sich diesen selbst besorgen muss.



- b. Wie sollte Stephan vorgehen, damit der Auszubildende das Berichtsheft auch regelmäßig führt?



2.2. Bedeutung, Gestaltung und Auswertung der Probezeit

Sinn und Zweck der Probezeit ist zum einen, dass der Lehrling erkennt, ob der gewählte Beruf ihm zusagt, zum anderen, dass der Auszubildende erkennt, ob der Lehrling für den Beruf geeignet ist. Stephan Fürst überlegt sich nun, wie er die Probezeit für Sonja Schmitz dafür optimal gestalten kann.

Aufgaben

38. Ermitteln Sie zunächst, wie lange die Probezeit dauert. Begründen Sie dann, warum Stephan Fürst die gesetzlich vorgesehene Höchstdauer voll ausnutzen sollte. Hinweise hierzu finden Sie im BBiG.

39. Entwickeln Sie grundlegende Ratschläge für Stephan Fürst zur Planung und Gestaltung der Probezeit.

40. Erläutern Sie die berufsspezifischen Fähigkeiten, die Stephan Fürst von Sonja erwarten sollte und nennen Sie typische Arbeitssituationen für ihre Beurteilung.

41. Stephan Fürst könnte nach einem Monat den Eindruck haben, dass Sonja Schmitz entweder als Person oder aufgrund fehlender Fähigkeiten für den Betrieb nicht geeignet ist. Schlagen Sie Ihm eine Vorgehensweise für diesen Fall vor und begründen Sie Ihre Meinung.

42. In den ersten Ausbildungswochen können Unsicherheit, Selbstüberschätzung oder die Angst, sich zu blamieren, zu einem höheren Unfallrisiko führen. Nennen Sie drei Maßnahmen, um das Unfallrisiko zu minimieren.

43. Stephan Fürst hat Sonja Schmitz erklärt, dass sie von Frau Heidenreich betreut wird. Sie kann ihr auch alle wichtigen Fragen beantworten. Beurteilen Sie die Bedeutung der Bezugsperson für den Lehrling gerade zu Beginn der Ausbildung und nennen Sie Aufgaben, die sie besonders in der Probezeit hat.

In der Phase des Übergangs vom Schulleben zum Berufsleben ergibt sich für die meisten Lehrlinge eine völlig neue Lebenssituation, die stark verunsichernd wirkt. Eine Bezugsperson kann entscheidend helfen, diese Unsicherheiten zu überwinden, damit der Lehrling eine Orientierung und das Gefühl der Sicherheit gewinnt.

Die Aufgaben der betreuenden Bezugsperson bestehen u. a. darin, den Lehrling in den Betrieb und die Betriebsordnung einzuführen, ihn mit Ausbildungsrichtlinien vertraut zu machen, ihn zu führen, sich unter Umständen auch schützend vor ihn zu stellen, z. B. bei Konflikten mit anderen Kollegen.

44. Frau Heidenreich hat Sonja Schmitz aufgetragen, jeden Morgen für die tägliche Arbeitsbesprechung Kaffee zu kochen und den Besprechungstisch herzurichten. Sonja findet das nicht so gut. Sie ist der Auffassung, dass Kaffee kochen ja nichts mit ihrer Ausbildung zu tun hat.

- a. Stellen Sie fest, was unter ausbildungsfremden Aufgaben zu verstehen ist. Beurteilen Sie, ob Kaffeekochen für eine Bürokauffrau eine ausbildungsfremde Arbeit ist oder nicht.

- b. Stephan Fürst will Konflikte oder gar Streitigkeiten, die sich hieraus ergeben könnten, vermeiden. Nennen Sie ihm mindestens zwei mögliche Maßnahmen oder Vorgehensweisen.

3. Ausbildung in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen

3.1. Methodenkonzept der auftrags- und geschäftsprozessorientierten Ausbildung

Stephan Fürst und Frau Heidenreich haben sich Gedanken gemacht, wie die im Ausbildungsplan für Sonja Schmitz enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse am besten vermittelt werden können. Dabei haben sie sich an ihre eigene Ausbildung erinnert und sich ausgetauscht, was dabei gut und was weniger gut war. Stephan Fürst erzählt, dass er immer dann am meisten gelernt hat, wenn sein Chef ihn bei wichtigen Aufträgen mitarbeiten ließ.

Aufgaben

45: Erläutern Sie, wie Sie in Ihrer Ausbildung Fertigkeiten und Kenntnisse überwiegend vermittelt bekommen haben. Verdeutlichen Sie an diesen Beispielen, wie Sie bei der Vermittlung an einen Lehrling heute vorgehen würden.

46. Erläutern Sie die Bedeutung des auftragsorientierten Lernens für die Ausbildung in Klein- und Mittelbetrieben hat.

47. Stellen Sie die Verbindung von auftragsorientiertem Lernen mit dem Methodenkonzept der auftragsorientierten Ausbildung dar.

48. Erklären Sie, wie das Methodenkonzept der auftragsorientierten Ausbildung gestaltet wird.

3.2 Auswahl geeigneter Arbeitsaufgaben und Einbindung der Auszubildenden

Stephan Fürst erklärt Frau Heidenreich, dass es beim auftragsorientierten Lernen wesentlich darauf ankommt, den Lehrling in didaktisch überlegter Form in die realen Arbeitsaufgaben des Betriebes einzubinden. Dabei ist es zuerst wichtig, die Arbeitsaufgaben auszuwählen. Erst dann wird entschieden, wie er in die konkrete Aufgabe eingebunden werden kann.

Aufgaben

49. Benennen Sie mindestens drei Kriterien für Arbeitsaufgaben, die besondere Lernchancen für die Ausbildung bieten und daher besonders berücksichtigt werden sollten.

50. Wählen Sie aus Ihrem Betrieb Arbeitsaufgaben, die diesen Kriterien entsprechen. Welche Arbeitsaufgaben oder Aufträge kommen in Ihrem Betrieb immer wieder vor (Standardaufgaben)?

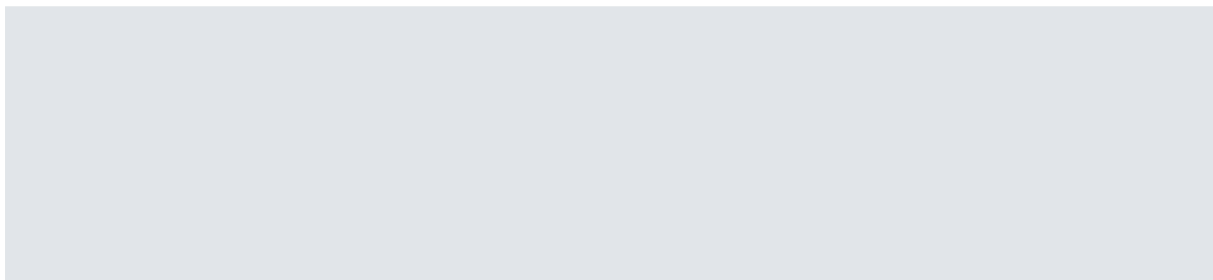
51. Bei der Einbindung von Auszubildenden in konkrete Arbeitsaufträge lassen sich fünf Möglichkeiten der Mitwirkung - vom Beobachten bis zur selbstständigen Alleinarbeit - realisieren. Beschreiben Sie, worauf es bei den folgenden Mitwirkungsformen ankommt und was der Lehrling dabei generell zu tun hat. Geben Sie dazu Beispiele für eine konkrete Arbeitsaufgabe an.

Mitwirkungsform	Beschreibung/Bedeutung	Beispiele
Zuschauen, Zuhören, Beobachten, Fragen		
Hilfeleistung, Handreichung		
Neben- und Vorarbeiten		
Partnerarbeit		
Selbstständige Alleinarbeit		

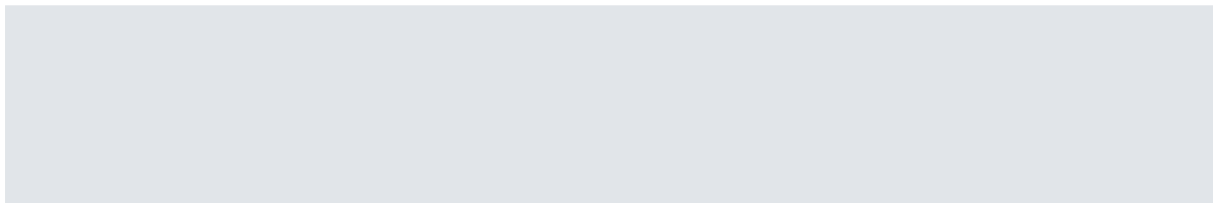
52. Wovon kann es nun abhängen, in welcher Form ein Lehrling bei den ausgewählten Arbeitsaufgaben mitwirkt? Beurteilen Sie, wie sich die Mitwirkungsform eines Lehrlings in Standardaufgaben, die immer wieder in ähnlicher Form vorkommen, im Zeitablauf verändern kann.

Die Mitwirkungsform hängt zum einem von der Komplexität und Schwierigkeit der Arbeitsaufgabe, zum anderen von den Erfahrungen und Fähigkeiten des Lehrlings ab. Bei relativ einfachen Aufgaben ist es möglich, dass der Lehrling Stufen überspringt und ziemlich schnell diese Aufgaben selbstständig durchführen kann. Bei komplexen Aufgaben wird er die Stufe 5 erst nach längerer Mitarbeit erreichen können. Bei Standardaufgaben sollte der Lehrling kontinuierlich in die nächste Stufe einbezogen werden, bis er die höchste Stufe der selbstständigen Arbeit erreicht.

53. Damit ein Lehrling die von ihm erwartete Mitarbeit optimal ausführen kann, braucht er zunächst Hinweise zur Aufgabenstellung. Außerdem kann es notwendig werden, Lernhilfen bei der Erfüllung der Aufgaben zu geben.
- a. Nennen Sie mindestens zwei Beispiel für Hinweise zu einer Aufgabenstellung.



- b. Geben Sie außerdem Beispiele für mögliche Lernhilfen an.

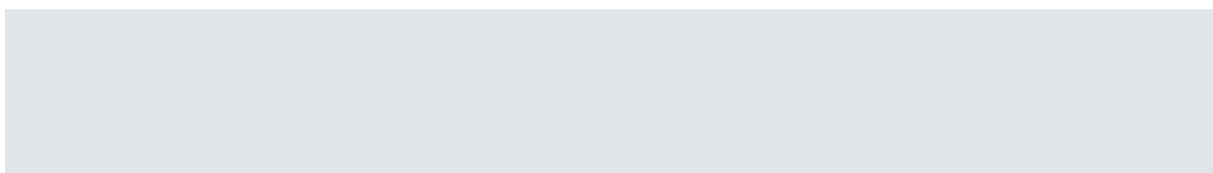


3.3. Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufträgen

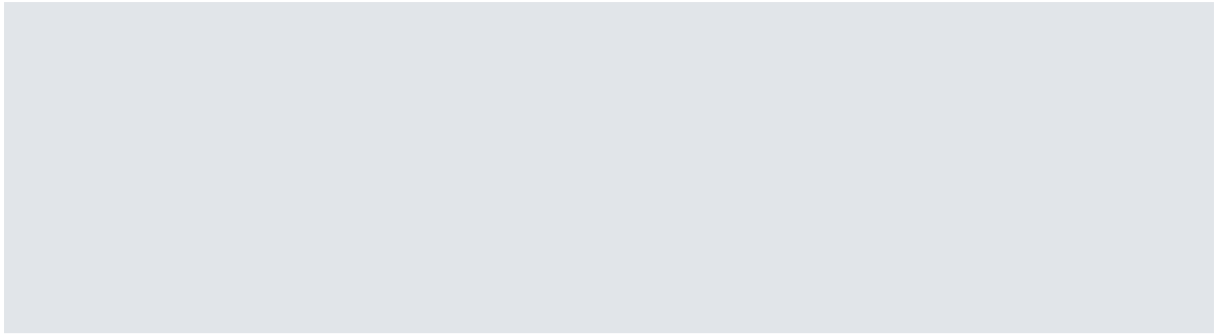
Im Ausbildungsplan von Sonja und auch von Niklas stehen einige allgemeine Themen zur Vermittlung an, wie Grundfunktionen und Leistungen des Betriebes oder Einbindung des Betriebes in die Handwerksorganisation. Frau Heidenreich hat dazu von Stephan Fürst die Anregung bekommen, doch den beiden Lehrlingen Lernaufträge zu stellen. Sie macht sich Gedanken, inwieweit diese anders sind als Arbeitsaufträge und worauf es dabei ankommt.

Aufgaben

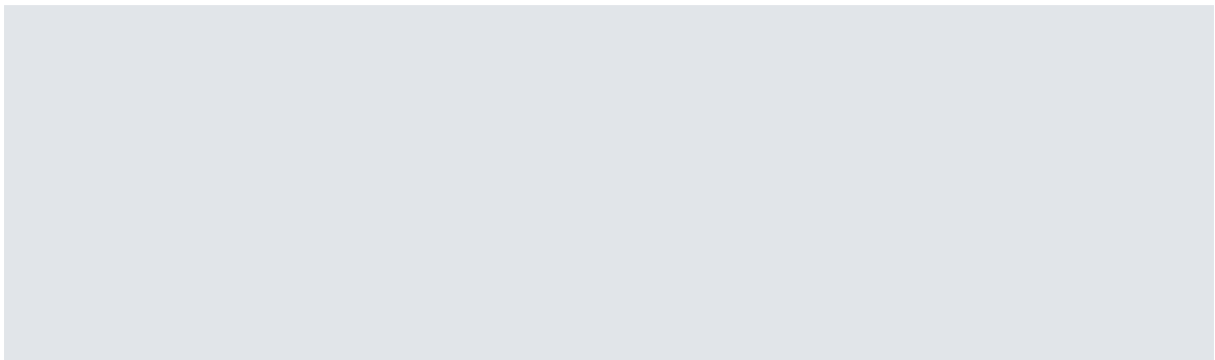
54. Stellen Sie dar, wodurch sich Lernaufträge von Arbeitsaufträgen unterscheiden.



55 Nennen Sie Beispiele für Lernaufträge und Arbeitsaufträge. Erläutern Sie, welche Voraussetzungen für den Einsatz vorhanden sein sollten.



56 Entwickeln Sie Kriterien, die Sie bei Erstellung und Einsatz von Lern- und Arbeitsaufträgen beachten sollten.



4. Ausbildungsmethoden und -medien

4.1. Überblick über Ausbildungsmethoden und Kriterien für die Methodenwahl

Frau Heidenreich soll Sonja im kaufmännischen Bereich ausbilden. Sie interessiert sich dafür, wie sie das methodisch machen kann. Stephan Fürst vermittelt Frau Heidenreich einen Überblick über alle denkbaren Methoden des Lehrens und Lernens in der Ausbildung und bespricht mit ihr, welche Formen wann in einem Kleinbetrieb wie ihrem sinnvoll eingesetzt werden können.

Aufgaben

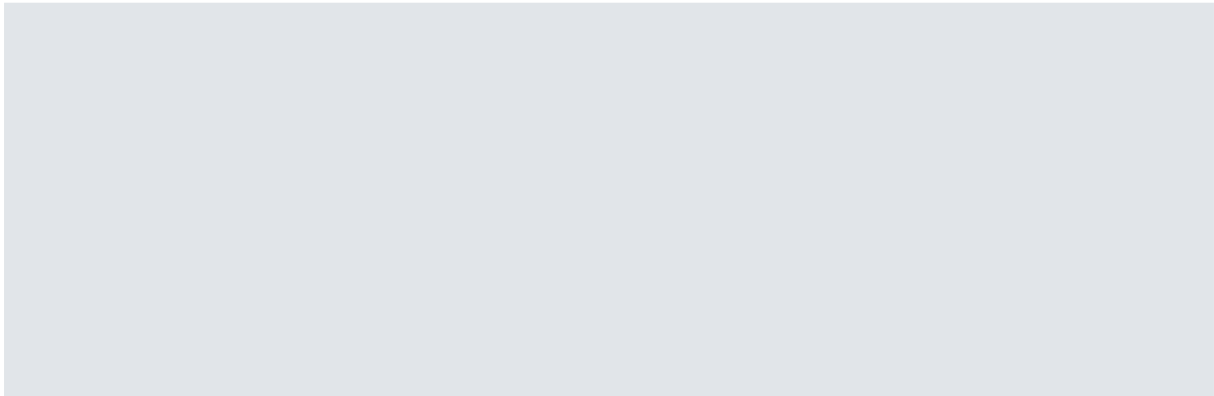
57 In der folgenden Übersicht ist eine Reihe von Methoden für die betriebliche Ausbildung aufgelistet.

a. Vervollständigen Sie die Übersicht und ergänzen Sie sinnvolle Einsatzmöglichkeiten.

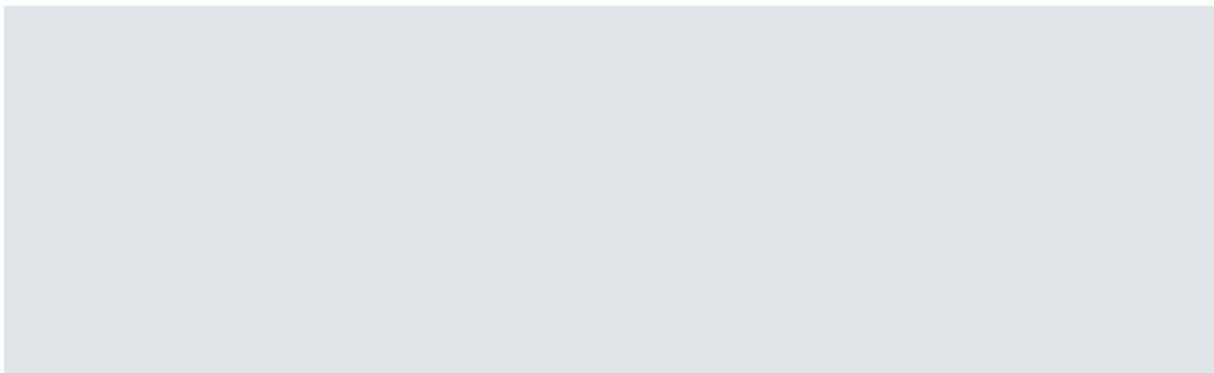
Methoden in der Ausbildung	Ziel, Kennzeichen, Aktivitäts-verteilung	Einsatzmöglichkeiten
Vortrag/ Referat	Informationen und Fachwissen in kurzer Zeit systematisch einer Gruppe vermitteln. Der Vortragende ist der aktivere Teil, die anderen hören zu und nehmen auf. Wenig Teilnehmeraktivierung, kaum Individualisierung und Differenzierung	
Lehrgespräch	Wissen, Einsicht und Erkenntnisse im Gespräch vermitteln. Die Intensität der Gesprächslenkung durch den Ausbilder hängt vom Ziel und den Voraussetzungen des Lehrlings ab.	
Fallstudie	An konkreten Fällen Lösungen und Entscheidungen erarbeiten. Der Lernende ist vorrangig aktiv. Er muss geeignete Lösungstechniken anwenden.	
Rollenspiel	Neue Verhaltensweisen lernen, andere Menschen verstehen und achten lernen sowie Kommunikationsfähigkeit verbessern. Eine Gruppe übernimmt die geplanten Rollen, eine andere Gruppe ist Beobachter.	

Methoden in der Ausbildung	Ziel, Kennzeichen, Aktivitäts-verteilung	Einsatzmöglichkeiten
Planspiel	Zusammenhänge und Wechselwirkungen in komplexen Systemen kennen lernen. / Der Lernende ist vorrangig aktiv. Er muss geeignete Planungs- und Entscheidungsstrategien anwenden und auf Änderungen reagieren.	
Projektmethode	Handlungskompetenz und Teamfähigkeit durch selbstständiges Arbeiten in Gruppen fördern. / Ein Projekt soll möglichst eigenständig in einer Gruppe geplant, durchgeführt und kontrolliert werden, d. h. der Ausbilder muss stärker in die Rolle des Lernbegleiters.	
Leittext-methode	Durch Leittexte eine problemhaltige Arbeitsaufgabe selbstständig bewältigen. / Leittexte sind auf den Ablauf einer vollständigen Handlung ausgerichtet. Der Ausbilder muss vorrangig die Rolle des Lernbegleiters übernehmen	
Lernauftrag	Eine Lernaufgabe möglichst selbstständig bewältigen. / Der Ausbilder gibt nur Ziel und Rahmen vor.	
Auftragsorientiertes Lernen	Arbeitsaufträge zunehmend selbstständig bewältigen. / Didaktisch kontrollierte Einbindung des Lehrlings in konkrete betriebliche Arbeitsaufträge.	
Unterweisung nach unterschiedlichen Stufenmethoden	Systematische Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen außerhalb von Arbeitsaufträgen. / Vorgehen in mehreren Stufen (z. B. Motivation/gemeinsame Erarbeitung/Üben).	
Multimediales Lernen (offline oder online)	Sich neue Themen selbstständig erschließen. / Lernen erfolgt mithilfe computerunterstützter, interaktiver Lernsysteme (E-Learning, CBT, WBT, Lernportal) Sie ermöglichen aktive Steuerung und Nutzung durch den Lernenden sowie individuelle Lernzeiten.	

b. Beurteilen Sie, welche dieser Methoden in einem Handwerksbetrieb besonders sinnvoll sind.



56 Bewerten Sie, von welchen Kriterien die Auswahl einer Methode wesentlich abhängt.

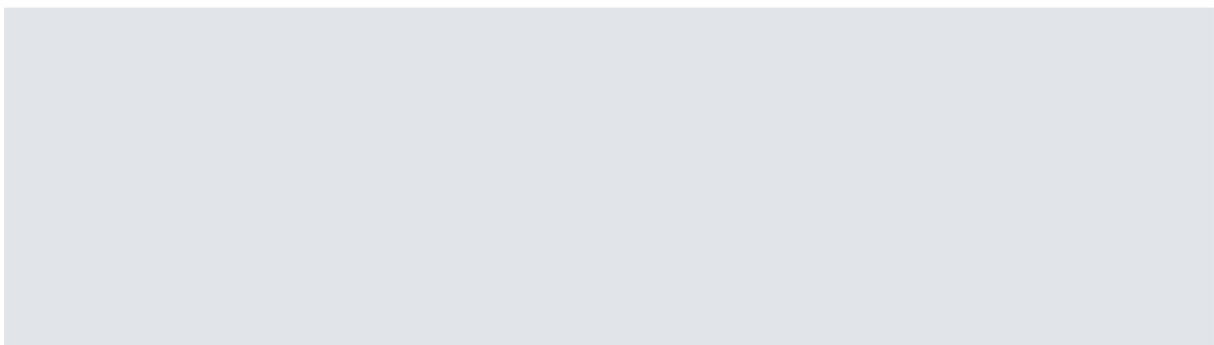


4.2. Planung und Realisierung von Lehrgesprächen und Arbeitsunterweisungen

Stephan Fürst weiß, dass nicht alle Fertigkeiten und Kenntnisse innerhalb von Arbeitsaufträgen vermittelt werden können. Karl Zurheide soll demnächst Niklas Eichmann das Schweißen beibringen. Das klappt nicht nebenbei in einem Arbeitsauftrag.

Aufgaben

59 Erklären Sie, in welchen Fällen Fertigkeiten und Kenntnisse nicht innerhalb von Arbeitsaufträgen vermittelt werden können.



60 Erläutern Sie, welche Fertigkeiten oder Kenntnisse aus Ihrem Ausbildungsrahmenplan am ehesten durch eine Arbeitsunterweisung und welche eher durch ein Lehrgespräch vermittelt werden können. Geben Sie typische Einsatzmöglichkeiten der Arbeitsunterweisung und des Lehrgesprächs sowie Beispiele aus Ihrer Ausbildungspraxis dazu an.

	Lehrgespräch	Arbeitsunterweisung
typische Einsatzmöglichkeiten		
Beispiele aus der beruflichen Praxis		

4.2.1. Das Lehrgespräch

>> Niklas	<i>Stephan, kannst du mir mal grad was erklären? Wie mache ich eine Fehlersuche bei einer kaputten Heizung? Du kennst doch da bestimmt ein paar Tricks!</i>
>> Stephan	<i>Da setze ich mich nächste Woche mal in Ruhe mit dir zusammen, das braucht Zeit. Am Dienstagmorgen können wir uns da mal mit hinsetzen.</i>

Stephan Fürst bereitet sich auf dieses Lehrgespräch vor.

Aufgaben

61 Erstellen Sie eine Liste mit Fragen, die Stephan bei der Vorbereitung und Gestaltung des Lehrgesprächs beachten sollte.

62 Skizzieren Sie anhand der folgenden Punkte für eine geeignete Ausbildungseinheit aus Ihrem Beruf ein Lehrgespräch.

Entwurf eines Lehrgesprächs

I. Planung:

- Gesprächsthema:
- Einordnung in den Ausbildungsrahmenplan/Lernvoraussetzungen des Auszubildenden:
- Lernziele und angestrebte Kompetenzen:
- Vorgesehener Lernort, geplante Zeit:
- Erforderliche Ausbildungsmittel:

II. Durchführung:

- Gesprächsablauf:
 - Einführung (Bedeutung des Themas)
 - Gemeinsame Erarbeitung (Schwerpunkte und Impulse notieren)
 - Gesprächsabschluss (Zusammenfassung, Merkpunkte)

III. Kontrolle:

- Geplante Formen der Kontrolle (mündlich, schriftlich, Übungen)
- Konkrete Aufgaben

4.2.2. Die Arbeitsunterweisung

Karl Zurheide soll Niklas das Schweißen beibringen. Er ist der Auffassung, dass Auszubildende am besten durch Zuschauen und Nachmachen lernen. Auch er hat so grundlegende Fertigkeiten gelernt. Wenn er Niklas etwas beibringt, dann zeigt er es ihm und sagt ihm genau, was er wie machen soll.

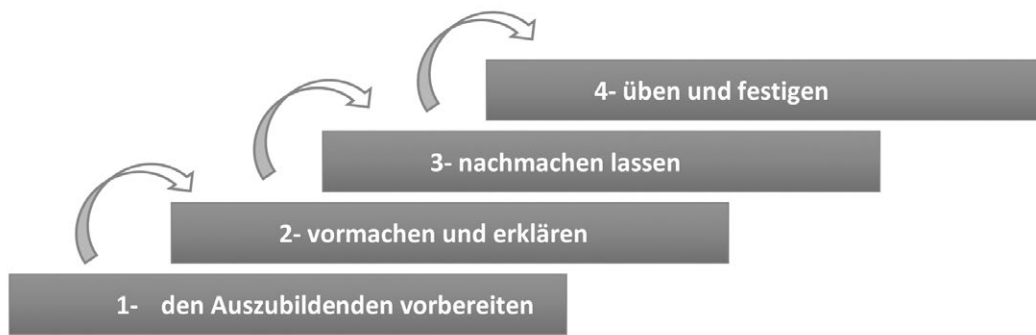
Niklas findet diese Form der Unterweisung jedoch auf Dauer stumpfsinnig und fühlt sich immer häufiger unterfordert. Manchmal hört er daher gar nicht richtig zu oder er fragt Karl, warum die Arbeit so und nicht anders gemacht wird. Karl ist von der Fragerei nicht gerade begeistert und beantwortet die Fragen oft damit, „dass dies nun einmal so sei.“ Niklas beschwert sich daraufhin bei Stephan Fürst.

Gemeinsam überlegen Stephan und Karl, wie es möglich ist, hier flexibler vorzugehen und Niklas stärker in die Erarbeitung einzubeziehen.

Aufgaben

63 In einigen Fällen ist es ein Vorteil, wenn der Ausbilder zumindest einzelne Schritte einer Unterweisung vor-macht, bevor der Auszubildende aktiv wird. Nennen Sie mindesten drei konkrete Beispiele.

64 Die 4-Stufen-Methode umfasst die Stufen:



Entwerfen Sie für Karl einen Vorschlag für eine Veränderung der Methode, damit Niklas aktiver mitwirken und etwas eigenständiger lernen kann.

65 Erläutern Sie das mögliche Vorgehen für die einzelnen Phasen der erarbeitenden Unterweisungsmethode. Beachten Sie dabei, dass der Auszubildende auf jeder Stufe Gelegenheit zu eigener Aktivität erhält.

Erarbeitende Unterweisungsmethode	
Phasen	Methodisches Vorgehen
Vorbereitungsphase	
Erarbeitungsphase	
Kontrollphase	
Übungsphase	

4.2.3. Didaktische Hilfsmittel: Arbeitszergliederung und Unterweisungsentwurf

>> Stephan Fürst	<i>Also bei mir laufen Arbeitsunterweisungen oft nicht gut, wenn ich mich nicht vorbereitet habe. Karl, du solltest dir auch mal vorher Notizen machen. Die Zeit dafür berücksichtigte ich dann bei der Planung für die Ausbildung.</i>
>> Karl Zurheide	<i>Notizen? Was soll ich denn da aufschreiben?</i>
>> Stephan Fürst	<i>Am wichtigsten ist ein Lernziel. Wenn du eine Arbeitszergliederung oder Arbeitsanalyse machst, kannst du zu den einzelnen Arbeitsschritten schon Hinweise für die Ausführungen festhalten. Und Begründungen sind da wichtig.</i>
>> Karl Zurheide	<i>Das klingt echt aufwändig.</i>
>> Stephan Fürst	<i>Aber es lohnt sich! Ich habe Niklas auch schon eine Arbeitszergliederung schreiben lassen, wenn wir mit einer Unterweisung durch waren. Da kann er noch mal üben und ich kann gut kontrollieren, ob alles passt.</i>

Aufgaben

66 Nennen Sie Gründe für

- a. die schriftliche Vorbereitung einer Unterweisung.

- b. die Erstellung einer Arbeitszergliederung oder Arbeitsanalyse.

67 Erstellen Sie für eine Arbeitstätigkeit aus Ihrem Beruf eine Arbeitszergliederung bzw. Arbeitsanalyse. Ergänzen Sie dazu in der folgenden Übersicht Angaben zu den einzelnen Arbeitsschritten sowie Hinweise und Begründung zur Arbeitsausführung. Geben Sie dazu auch methodische Hinweise an, um den Lehrling bei der Erarbeitung zu unterstützen.

Lfd. Nr.	Arbeitsschritte Was?	Ausführungshinweise Wie?	Begründung Warum?	Methodische Hinweise
1.				
2.				
...				

68 Stephan Fürst nutzt für die Erstellung von Unterweisungsentwürfen das folgende Raster, das sich an Mindestangaben orientiert, die auch in Prüfungen zum Teil verlangt werden.

Mindestangaben für einen Unterweisungsentwurf
<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Angabe des Themas und seine Einordnung in den Ausbildungsrahmenplan</i> ▪ <i>Angabe der Lernziele (ggf. nach Lernzielbereichen)</i> ▪ <i>Angabe des vorgesehenen Lernortes und der geplanten Unterweisungsdauer</i> ▪ <i>Angabe der verwendeten Materialien, Werkzeuge, Maschinen und weiterer Medien</i> ▪ <i>Angabe der Unterweisungsmethode und Beschreibung der einzelnen Stufen mit methodischen Hinweisen unter Nutzung einer Arbeitszergliederung</i>

Beispiel für einen Unterweisungsentwurf aus dem Zentralheizungs- und Lüftungsbauerhandwerk

<p>Thema: Eindichten einer Luftschraube in einen Heizkörper</p> <p>I. Planung der Ausbildungseinheit</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vermittlung laut Ausbildungsrahmenplan: im 1. Lehrjahr – Voraussetzungen des Lehrlings: Keine besonderen Voraussetzungen erforderlich. – Lernort: Werkstatt – Ausbildungsmittel: 1 Arbeitstisch und zwei Stühle, Modellbrett mit Heizkörper und Luftschraube, Maulschlüssel, Kitt, Hanf, Sägeblatt, Handschuhe, Luftschaubenschlüssel, Schraubendreher – Methode: Erarbeitende Unterweisungsmethode – Unterweisungsziel: Der Lehrling soll selbstständig eine Luftschraube in einen Heizkörper eindichten können. Das Unterweisungsziel ist vorrangig auf Fachkompetenz und Methodenkompetenz gerichtet. 	
<p>Teilziele: Der Lehrling ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – kann beschreiben, wie er die Arbeit eigenständig durchführt – kann die Funktion einer Luftschraube beschreiben und die Luftschraube dem richtigen Anschluss zuordnen – kann erklären, was er beim Einhanfen einer Luftschraube zu beachten hat – kann das Gewinde der Luftschraube aufrauhen – kann den Hanf richtig um das Gewinde der Luftschraube wickeln – kann die notwendige Menge Kitt auf das eingehanfte Gewinde auftragen – kann die Luftschraube in den Heizkörper eindrehen – kann seine Arbeit eigenständig bewerten – kann beurteilen, ob die Dichtheit der Luftschraube gewährleistet ist. – ist bereit, sorgfältig zu arbeiten – ist bereit, die Sicherheitsvorschriften zu beachten 	<p>Lernzielbereiche:</p> <p>Kognitive Lernziele</p> <p>Psychomotorische Lernziele</p> <p>Kognitive Lernziele</p> <p>Affektive Lernziele</p>

II. Durchführung und Kontrolle der Ausbildungseinheit

Einstieg und methodische Vorüberlegung:

Der Lehrling wird während der Erarbeitungsphase durch Impulse und Fragen geleitet. Zuerst soll er beschreiben, wie er diese Arbeit durchführen würde.

Die Erarbeitung der Tätigkeit erfolgt dann nach der Arbeitszergliederung. Alle Arbeitsschritte werden vom Lehrling selbst durchgeführt. Dabei soll er jeweils selbst beschreiben, wie er vorgeht und dies begründen. Wenn der Lehrling mit einem Arbeitsschritt nicht zurecht kommt, wird er zunächst durch geeignete Impulse unterstützt. Nur wenn es nicht anders geht, soll ein Teilschritt vorgemacht werden.

Wichtig ist der Hinweis, dass es bei der Übung nicht auf Schnelligkeit, sondern auf Genauigkeit und sorgfältige Ausführung der Arbeit ankommt, da eine Luftschaube nach dem Füllen der Heizungsanlage dicht sein muss und ein erneutes Eindichten wieder das zeitaufwändige Entleeren der Heizungsanlage erfordert.

Vorbereitung des Lehrlings

Lerninhalte

Methodische Hinweise

Vorstellen des Themas

Hinweis, dass das Eindichten einer Luftschaube von grundlegender Bedeutung für den Beruf ist und laut Ausbildungsplan im 1. Lehrjahr vermittelt werden muss.

Interesse wecken

Darauf eingehen, dass eine Einzelentlüftung von Heizkörpern notwendig ist, damit beim Füllen der Heizungsanlage mit Wasser die Luft in den Heizkörpern entweichen kann. Wenn eine Heizungsanlage nicht entlüftet wird, können die Heizkörper nicht warm werden.

Ziel angeben

Kurz das Ziel der Unterweisung beschreiben und dabei dem Lehrling klar machen, wie wichtig selbstständiges Arbeiten ist und dass daher von ihm eigenständige Lösungsversuche erwartet werden.

Vorkenntnisse ermitteln

Sich beim Lehrling erkundigen, ob er bei der Durchführung einer derartigen Arbeit bereits zugesehen oder mitgewirkt hat. Ihn fragen, welche Funktion eine Luftschaube hat. Kurz über die erforderlichen Werkzeuge sprechen (welche sind notwendig, warum?).

Sicherheitsvorschriften erarbeiten

Mit dem Lehrling die Sicherheitsbestimmungen besprechen: dass beim Umgang mit dem Sägeblatt Handschuhe getragen werden sollen.

Erarbeitungsphase			
Teilvorgänge: WAS?	Ausführungshinweise: WIE ?	Begründung: WARUM?	Methodische Hinweise
Gewinde der Luftschraube aufrauen	Mit dem Sägeblatt	Der Hanf darf sich nicht beim Eindrehen der Luftschraube in den Heizkörper vom Gewinde lösen	Den Auszubildenden fragen, warum das Gewinde aufgeraut werden muss und wie er dabei vorgeht
Gewinde der Luftschraube einhanfen, Drehrichtung beachten	Mit der Hand	Um die Dichtheit des Gewindes zu gewährleisten	Den Auszubildenden fragen, in welche Drehrichtung das Hanf auf das Gewinde aufgetragen werden muss und warum.
Das Hanf auf dem Gewinde mit Kitt einreiben	Mit der Hand	Der Hanf darf bei den erhöhten Temperaturen nicht austrocknen	Der Auszubildende soll angeben, warum das Gewinde eingehanft werden muss, warum gerade Hanf verwendet wird und wofür die Verschlussklappe im Heizkörper zuständig ist.
Die Verschlusskappe am Heizkörper entfernen	Mit einem Schraubendreher oder mit der Waspumpenzange	Dort wird die Luftschraube eingedichtet	
Die Luftschraube in den Heizkörper eindrehen	Mit dem Maulschlüssel	Damit der Heizkörper entlüftet werden kann	Hinweis: Vorsicht, das Hanf darf sich nicht von der Luftschraube lösen
Das überschüssige Hanf von dem Gewinde der Luftschraube entfernen	Mit dem Sägeblatt	Damit das Hanf nicht aus dem Gewinde gezogen werden kann und ein gutes äußeres Erscheinungsbild entsteht	Der Lehrling soll dafür das richtige Werkzeug auswählen
Das Luftschraubenventil verschließen	Mit dem Luftschraubenschlüssel	Damit beim Füllen der Heizungsanlage kein Wasser herauslaufen kann	Lehrling soll angeben, warum die Luftschraube geschlossen sein muss
Inbetriebnahme: Beim Füllen der Anlage die Dichtheit der eingedichteten Luftschraube überprüfen	Mit dem Finger	Damit kein Wasserschaden entsteht	Der Auszubildende lernt so die Folgen seiner Arbeit kennen
Den Heizkörper über die Luftschraube entlüften	Mit dem Luftschraubenschlüssel	Im Heizkörper darf sich kein Luftpolster bilden	Der Auszubildende soll angeben, warum ein Heizkörper entlüftet werden muss

Kontrollphase	
Lerninhalte	Methodische Hinweise
<p>Die Funktionskontrolle der Luftschraube erfolgte bereits bei der Inbetriebnahme. Das heißt, Fehler sind sofort erkennbar. Dann muss geklärt werden, bei welcher Phase des Arbeitsablaufes Fehler entstanden und wie sie zu beheben sind.</p> <p>Der Ausbilder soll dem Lehrling Rückmeldung über seine Leistungen geben</p> <p>Der Auszubildende soll ein Arbeitsprotokoll über die einzelnen Arbeitsschritte erstellen und dabei angeben, worauf bei dieser Tätigkeit besonders zu achten ist.</p> <p>Zu wichtigen Arbeitsschritten können ggf. Kontrollfragen gestellt werden.</p>	<p>Der Lehrling soll durch geeignete Impulse angeregt werden, seine Arbeit zu beurteilen und mögliche Fehler zu erkennen, sowie deren Ursachen herauszufinden.</p> <p>Soll im Gespräch erfolgen.</p> <p>Mit dem Auszubildenden soll, falls bisher noch nicht erfolgt, die mögliche Form und Inhalte eines Arbeitsprotokolls erarbeitet werden.</p> <p>Mögliche Kontrollfragen: Wo ist die Position der Luftschraube am Heizkörper? Welche Funktion hat die Luftschraube? Was ist beim Aufrauhnen des Gewindes zu beachten? Warum verwendet man Kitt?</p>
Übungsphase:	
<p>Der Auszubildende erhält die Gelegenheit, die erlernte Tätig selbstständig zu wiederholen. Er soll dann diese Tätigkeit häufiger in Aufträgen durchführen.</p>	

4.3. Präsentation einer Ausbildungssituation

Die Ausbildereignungsprüfung und die Meisterprüfung im Teil IV enthalten folgende Vorgabe für den praktischen Teil der Prüfung: Er enthält entweder eine Präsentation oder die praktische Durchführung einer Ausbildungssituation. Dazu muss der Prüfling eine berufstypische Ausbildungssituation auswählen.

Aufgaben

69. Erklären Sie, was unter einer berufstypischen Ausbildungssituation zu verstehen ist.

70. Nennen Sie mindestens drei Beispiele für Ausbildungssituationen.

71. Entscheiden Sie, für welche Ausbildungssituationen eher eine Präsentation oder eine Durchführung geeignet ist.

72. Welche Aspekte sollten Sie beim Aufbau und der Gestaltung einer Präsentation besonders beachten?

4.4. Funktion und Auswahl von Ausbildungsmedien

Stephan Fürst überlegt sich, wie er Niklas Eichmann die Funktion einer Heizungsanlage und mögliche Fehlerquellen besser verdeutlichen kann. Dazu wäre ein Funktionsbild ganz gut. An diesem Beispiel wird deutlich, dass Ausbildungsmittel wichtige Funktionen in der Ausbildung haben.

Aufgaben

73. Geben Sie zu folgenden Funktionen von Ausbildungsmitteln mögliche Beispiele an.

Funktionen von Ausbildungsmitteln	Beispiele
Unsichtbares /schlecht Wahrnehmbares sichtbar/ wahrnehmbar zu machen Wesentliches verdeutlichen Viele Einzelinformationen zusammenfassen und ggf. Bezüge aufzeigen Informationen leichter behalten Abstrakte Zusammenhänge verdeutlichen	

74. Beschreiben Sie zu dem in Kapitel 4.2 dargestellten Lehrgespräch, welche Ausbildungsmittel Sie zu welchem Zweck einsetzen könnten.

75. In einem Betrieb gibt es viele Möglichkeiten, Ausbildungsmittel bereitzustellen, z. B. das Sammeln fehlerhafter Arbeiten, um Fehler deutlich zu machen. Ergänzen Sie die Übersicht über die wesentlichen Ausbildungsmittel um Beispiele aus Ihrem Betrieb.

Ausbildungsmittel	Beispiele aus dem Betrieb
Originale Gegenstände im Betrieb z. B. Betriebseinrichtung, Materialien, Werkzeuge, Geräte	
Lehrmittel z. B. Bücher, Modelle (Funktionsmodelle, Realmodelle), Fotos, Skizzen, Zeichnungen, Schaltsymbole	
Lernmittel z. B. Aufgabenblätter, Formelsammlung, Merkblätter, Checklisten, Lernsoftware	

76. Nennen Sie wichtige Grundsätze, die Sie beim Einsatz von Ausbildungsmitteln beachten sollten.

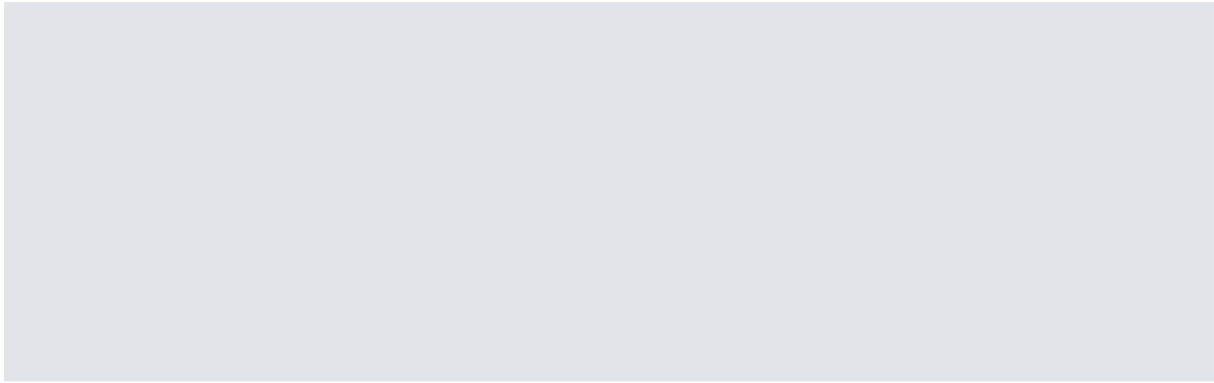
4.5. E-Learning in der Ausbildung

In größeren Unternehmen wird heute schon häufig E-Learning in der Aus- und Weiterbildung eingesetzt. Stephan Fürst überlegt sich, inwieweit E-Learning auch für die Ausbildung seiner Lehrlinge sinnvoll sein könnte und was dazu notwendig ist.

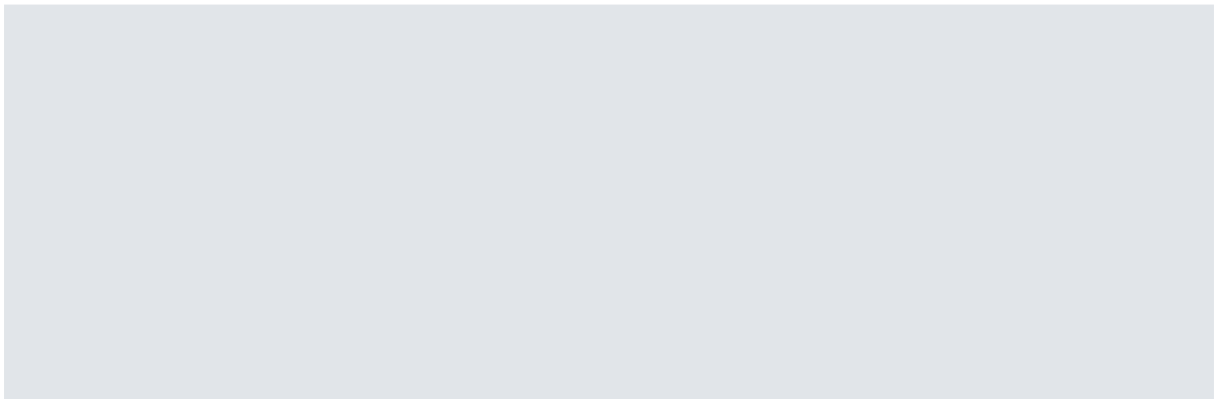
Aufgaben

77. Erläutern Sie was unter E-Learning verstanden wird und welche Voraussetzungen dafür grundlegend erforderlich sind.

78. Stephan überlegt sich, welche Vorteile der Einsatz von Lernprogrammen in der Ausbildung bietet und wann sie sinnvoll eingesetzt werden können. Beurteilen Sie den Einsatz von E-Learning in der Ausbildung.



79. Erstellen Sie für Stephan eine Übersicht von Kriterien für die Auswahl von E-Learning-Angeboten und geben Sie dabei auch mögliche Anbieter an.



5. Lernschwierigkeiten und Lernhilfen

5.1. Erscheinungsformen, Ursachen von Lernschwierigkeiten und Lernhilfen

Stephan Fürst wundert sich: Er hat seine Auszubildenden angehalten, ihm immer die Noten aus den Klassenarbeiten in der Berufsschule mitzuteilen. Im Ausbildungsnachweis hat er gesehen, dass Niklas vor vier Wochen eine Klassenarbeit zum Thema Regelungstechnik geschrieben hat. Als er Niklas darauf anspricht, berichtet er kleinlaut, dass die Arbeit schlecht ausgefallen ist und er nur eine 5 bekommen hat.

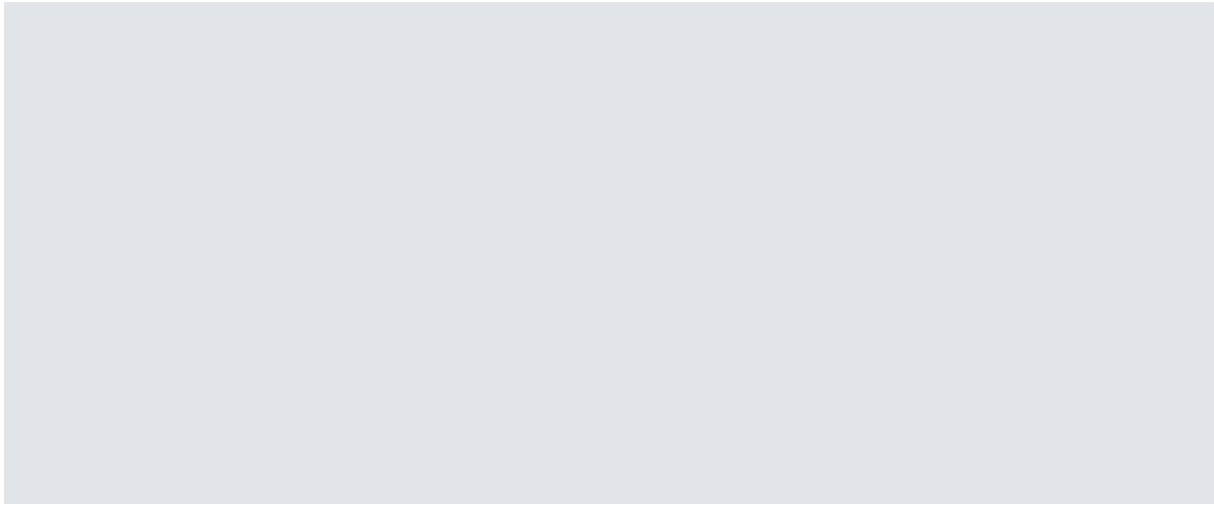
Aufgaben

80. Offensichtlich bestehen hier Lernschwierigkeiten. Entwickeln Sie einen Vorschlag, wie Stephan in dieser Situation vorgehen könnte.

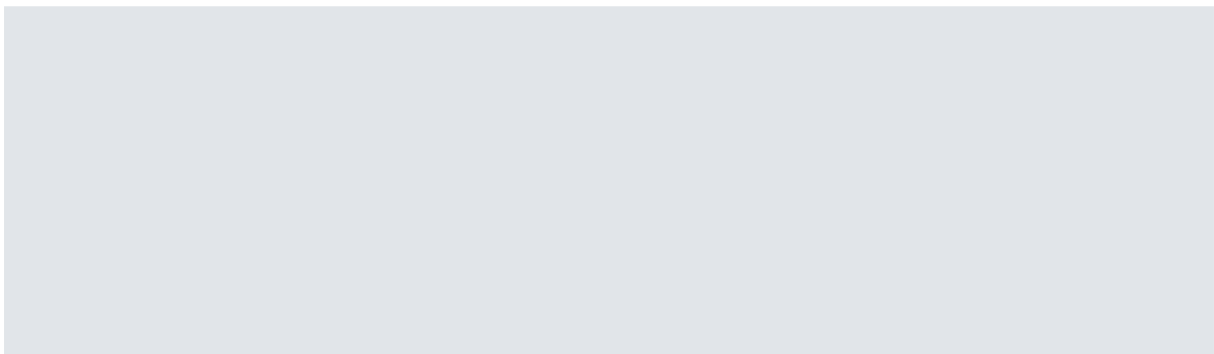
81. Erläutern Sie grundsätzliche Lernschwierigkeiten, die bei einem Auszubildenden auftreten können. Sehen Sie sich dazu nochmals die Phasen im Lernprozess (Kapitel 1.4) an.

82. Beurteilen Sie, warum eine möglichst frühe Hilfe bei erkennbaren Lernproblemen Hilfestellung wichtig ist.

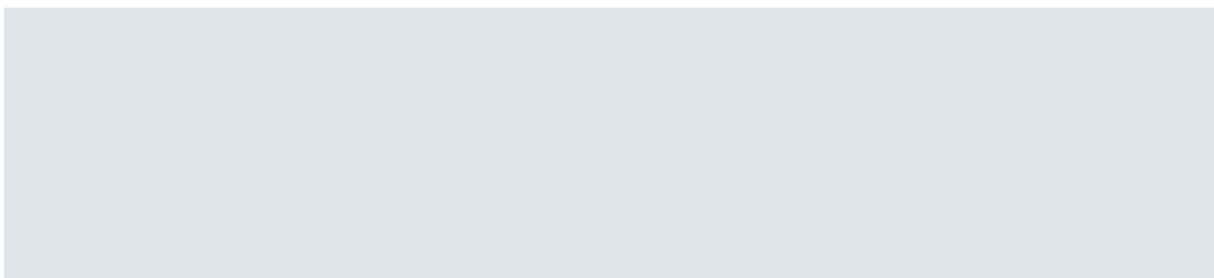
83. Stephan erfährt von Niklas, dass er in der Berufsschule einfach keine Lust zu lernen hat. Erläutern Sie mögliche Ursachen für diese Motivationsschwierigkeiten und gezielte Hilfestellungen.



84. Außerdem hat Niklas berichtet, dass er im Unterricht auch gar nicht mehr mitkommt. Erklären Sie mögliche Ursachen dieser Verständnisschwierigkeiten und wichtige Hilfestellungen.



85. Dann ist es Niklas auch noch schwergefallen, sich auf die Klassenarbeit richtig vorzubereiten. Er konnte sich vor allem nicht gut konzentrieren. Erstellen Sie eine Übersicht über mögliche Gründe und passende Hilfestellungen.



5.2. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Nach einem längeren Gespräch mit Niklas stellt Stephan Fürst fest, dass bei Niklas einige Lerndefizite entstanden sind. Diese können nicht so einfach aufgeholt werden. Niklas glaubt selbst nicht mehr daran, dass er allein bis zur Prüfung wieder Anschluss bekommen kann. Er fragt sich, ob die Fortsetzung der Ausbildung für ihn überhaupt noch Sinn macht. Stephan Fürst fragt daher bei der Ausbildungsberatung der Kammer an, was man in so einem Fall tun könnte. Die Ausbildungsberaterin schlägt ihm ausbildungsbegleitende Hilfen, kurz abH, vor.

Aufgaben

86. Erläutern Sie den Umfang und die Zielgruppe von abH. Hinweise hierzu finden Sie in § 241 und § 242 SGB III.

87. Nennen Sie Anbieter von abH.

88. Erläutern Sie die Finanzierung von abH-Maßnahmen.

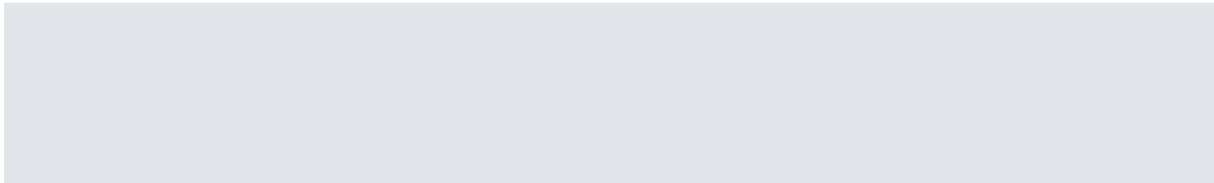
89. Stellen Sie für Stephan Fürst den Ablauf von Antrag und Genehmigung einer abH-Maßnahme dar. Berücksichtigen Sie auch, welche Voraussetzungen für eine Genehmigung erfüllt sein müssen.

5.3. Verlängerung der Ausbildungszeit

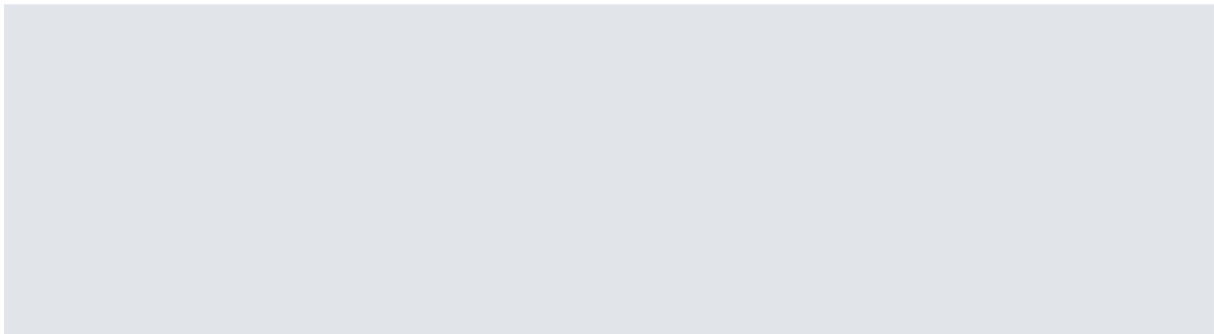
Niklas macht sich nach wie vor Sorgen, ob er die Prüfung besteht. Er spricht Stephan Fürst darauf an, ob auch erst ein halbes Jahr später in die Prüfung gehen kann. Dann hätte er mehr Zeit, um sich auf die Prüfung vorzubereiten.

Aufgaben

90. Nennen Sie die Fälle, in denen die Ausbildungszeit normalerweise verlängert werden kann. Beurteilen Sie dann, ob Prüfungsangst oder das Gefühl, noch unzureichend vorbereitet zu sein, ein Grund für eine Ausbildungszeitverlängerung sein können.



91. Prüfungsangst ist dagegen kein Grund für eine Verlängerung der Ausbildungszeit.



6. Förderung leistungsstarker Auszubildender

6.1. Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende

Sonja Schmitz hat im ersten Ausbildungsjahr im Unternehmen Brause enorm schnell gelernt. Vor allem kann sie sehr gut und flexibel mit dem Computer umgehen. Sie hat für die EDV-gestützte Organisation und Durchführung einiger Arbeiten im Büro gute Verbesserungsvorschläge gemacht. Stephan Fürst möchte Sonja Schmitz gerne fördern, so dass sie über die Ausbildung hinaus weitere Qualifikationen erhält.

Aufgaben

92. Nennen Sie mindestens drei Anzeichen, an denen man bei einem jungen Menschen besondere Leistungen und Begabungen erkennen kann.

außergewöhnlich früh in einem Bereich weit überdurchschnittliche Leistungen

93. Überlegen Sie, wie ein Ausbilder generell leistungsstarke Lehrlinge in der Ausbildung fördern kann. Nennen Sie mindestens vier Möglichkeiten, wie Stephan die besondere Begabung von Sonja fördern kann.

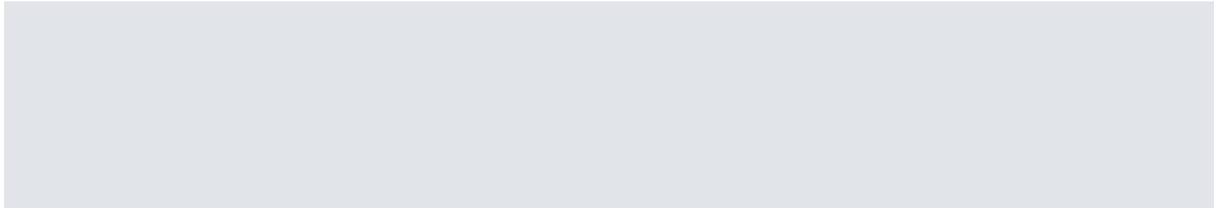
94. In den letzten Jahren wurde beim BIBB eine Datenbank aufgebaut, die einen bundesweiten Überblick über Zusatzqualifikationen gibt (siehe www.ausbildungplus.de). Erläutern Sie, was dort unter einer Zusatzqualifikation verstanden wird und nennen Sie ein Angebot, das Sie einem leistungsstarken Auszubildenden in Ihrem Handwerk empfehlen.

6.2. Verkürzung der Ausbildungszeit und vorzeitige Zulassung zur Prüfung

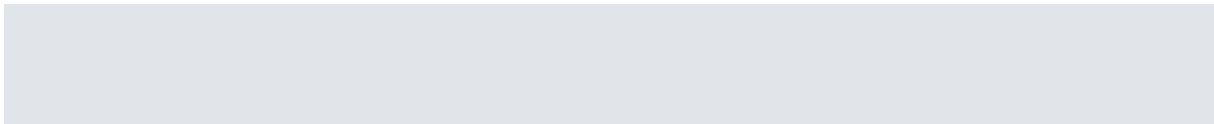
Da Sonja Schmitz vor ihrer Ausbildung eine zweijährige Berufsfachschule Wirtschaft mit gutem Erfolg abgeschlossen hat, haben Stephan Fürst und sie bei der Kammer eine Verkürzung der Ausbildungszeit um ein Jahr beantragt. Diese wurde durch die Kammer genehmigt. Zu Beginn des letzten Ausbildungsjahres spricht Sonja Stephan Fürst an, ob sie nicht ein halbes Jahr früher in die Prüfung gehen kann.

Aufgaben

95. Beurteilen Sie, unter welchen Voraussetzungen Sonja vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden kann.



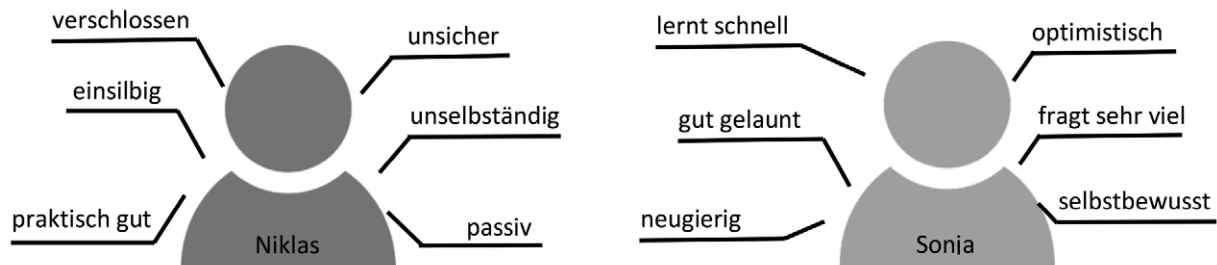
96. Stellen Sie den Ablauf der Entscheidung über die vorzeitige Zulassung zur Prüfung unter Nutzung der entsprechenden rechtlichen Vorschriften dar.



7. Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten

7.1. Entwicklungsaufgaben, entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender, Umwelteinflüsse

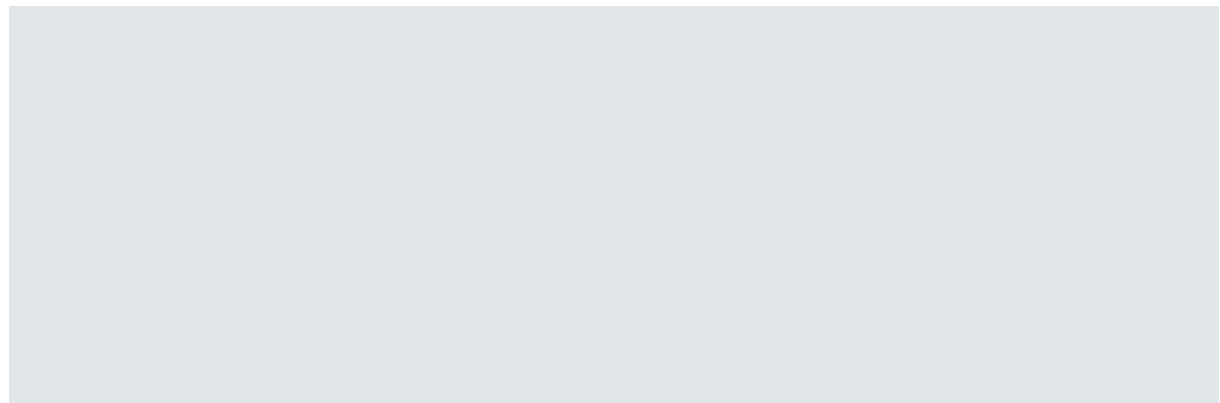
Die zwei Auszubildenden von Stephan Fürst werden von Kollegen und Kunden ganz unterschiedlich beschrieben:



Stephan denkt darüber nach, warum Menschen sich so unterschiedlich entwickeln können und was die beiden noch lernen müssen, um wirklich erwachsen zu werden. Für den Ausbilder ist es wichtig, sich die Entwicklungsaufgaben im Jugendalter bewusst zu machen, um das Verhalten von Jugendlichen besser einzuschätzen und auch gezielter zu fördern.

Aufgaben

97. Auf dem Weg vom Jugendlichen zum Erwachsenen lernen Menschen viel. Von einem Erwachsenen wird z. B. im Hinblick auf Unabhängigkeit, Werte oder Partnerbeziehung anders erwartet. Erläutern Sie mindestens drei Entwicklungsaufgaben, die junge Menschen in diesen Bereichen zu bewältigen haben.



98. Sonja und Niklas zeigen ein sehr unterschiedliches Verhalten. Beurteilen Sie, welche Ursachen oder Einflüsse für das unterschiedliche Verhalten und die spezifischen Charaktere der beiden verantwortlich sein könnten. Denken Sie dabei vor allem an die Entwicklungsphase, in der sie sich befinden, und die bisherigen Einflüsse der Familie.

Eigenschaften und Verhaltensweisen	Mögliche Einflüsse oder Ursachen
Niklas: Verslossenheit geringes Selbstvertrauen/ geringe Selbstachtung Angst vor Misserfolgen einsilbig, wenig kommunikativ praktische Begabung	
Sonja: Freundlichkeit Neugier Selbstbewusstsein/Selbstachtung Erfolgszuversicht gute Auffassungsgabe kommunikativ	

98. Die Auszubildenden sind ja nicht nur im Betrieb. Auch im privaten Bereich unterliegen Sie vielen Einflüssen, die ihr Verhalten in der Ausbildung prägen. Geben Sie zu den folgenden Einflussbereichen an, welche Faktoren jeweils das Verhalten der Jugendlichen in der Ausbildung besonders prägen können.

Einflussbereiche	Faktoren, die das Verhalten Jugendlicher besonders beeinflussen, Beispiele
Familie	
Freundeskreis	
Ausbildungsbetrieb	
Aktuelle Entwicklungsphase	
Gesellschaft und Kultur	

100. Stephan Fürst möchte gerne Niklas helfen, etwas selbstbewusster und auch selbstständiger zu werden. Für Niklas wäre es daher gut, wenn er sich in der Ausbildung mehr zutraut und weniger Angst vor Fehlern hat. Entwickeln Sie für Stephan Fürst einige Tipps, wie er in der Ausbildung entgegenwirken kann.

101. In den wesentlichen Entwicklungsbereichen körperlicher, geistiger, moralischer und sozialer Entwicklung zeigen sich im Jugendalter typische Entwicklungserscheinungen. Was können Sie als Ausbilder tun, um den Jugendlichen in seiner Entwicklung in diesen Bereichen zu fördern?

Typische Entwicklungserscheinungen im Jugendalter und deren Wirkungen	Konsequenzen für das Verhalten des Ausbilders (Schutz und Förderung)
<p>Körperliche Entwicklung: Wachstumsschübe beim Längenwachstum, meist verbunden mit einer stärkeren Gewichtszunahme und einem beträchtlichen Anwachsen der Körperkräfte; charakteristische Veränderung des Körperbaus; Wachstum der Innenorgane verläuft langsamer als das Skelettwachstum.</p> <p>Wirkungen: Oft eine Beeinträchtigung der Bewegungskoordination und Geschicklichkeit, z. T. Gelenkschmerzen, oft Freude am Messen der Kräfte, z. T. schnellere Ermüdung und damit verbunden Leistungsschwankungen, Kreislaufprobleme.</p> <p>Durch spezifische Hormone ausgelöst, erfolgt die Geschlechtsreife mit der Ausbildung der Geschlechtsmerkmale.</p> <p>Wirkungen: Unsicherheit, z. T. Unzufriedenheit über das veränderte Aussehen, intensive Auseinandersetzung mit der Sexualität und der Geschlechterrolle, oft starke Gefühlschwankungen, leichte Reizbarkeit, z. T. übertriebene Reaktionen auf geringe Anlässe, Kritikempfindlichkeit, manchmal Gleichgültigkeit gegenüber Anforderungen in Schule oder Betrieb.</p>	

Typische Entwicklungserscheinungen im Jugendalter und deren Wirkungen	Konsequenzen für das Verhalten des Ausbilders (Schutz und Förderung)
<p>Entwicklung geistiger Fähigkeiten: Die Art und Weise zu denken ändert sich im Jugendalter: Die Bereitschaft, auch Nicht-verstandenes auswendig zu lernen, nimmt ab. Jugendliche werden zunehmend fähig, abstrakt zu denken, theoretische Zusammenhänge zu erfassen und Problemlösungsstrategien anzuwenden. Jugendliche entwickeln oft spezielle Interessen und erreichen in diesen Bereichen dann beachtliche Leistungen.</p>	
<p>Moralische Entwicklung: Während Kinder noch keine ausgeprägte eigene Meinung vertreten können, setzen sich Jugendliche zunehmend kritisch mit Wertvorstellungen Erwachsener, besonders der Eltern, auseinander. Sie orientieren sich oft an Idolen oder Werten ihrer Jugendgruppe.</p> <p>Diese Auseinandersetzung mit anderen Wertkonzepten ist wichtig, damit der Jugendliche Wertmaßstäbe und Verhaltensregeln entwickeln kann. Dabei lernt er auch die Meinungen anderer Menschen zu tolerieren. Entsprechend steigt im Jugendalter die Bereitschaft, zu diskutieren und zu argumentieren.</p>	
<p>Soziale Entwicklung: Jugendliche zeigen meist ein starkes Streben nach Unabhängigkeit, sind aber oft noch sehr unsicher. Die Lösung aus der Abhängigkeit der Eltern ist oft mit Spannungen verbunden (Generationskonflikt).</p> <p>Jugendliche orientieren sich stark an den Wertvorstellungen ihrer Jugendgruppe. Sie hilft ihnen im Prozess der Selbstfindung, kann aber auch bei extremen Gruppennormen zu Problemen führen. Die Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen kann zu Konflikten führen, wenn diese Gruppen ein unterschiedliches Rollenverhalten vom Jugendlichen erwarten.</p>	

7.2. Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb

Stephan Fürst spürt in der letzten Zeit immer häufiger Spannungen und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitern. Es kamen auch häufiger Kundenbeschwerden darüber, dass Aufträge nicht richtig ausgeführt wurden. Karl Zurheide hat sich schon bei Stephan beklagt, dass der Chef kaum noch Zeit hat und die Aufträge nicht mehr so klar besprochen werden wie früher. Auch der neue Mitarbeiter beschwert sich bei Stephan, dass er sich vom Chef doch sehr gegängelt fühlt und lieber selbstständiger arbeiten möchte. Dann kommt auch noch der Lehrling Niklas auf ihn zu, der bisher mit dem Monteur Gerhard Nagel gut zusammengearbeitet hat und nun Karl Zurheide zugeordnet wurde. Mit dem kommt er gar nicht zurecht, weil der ihm alles bis ins Kleinste vorschreibt und bei jeder Gelegenheit deutlich macht, wer das Sagen hat.

Stephan Fürst denkt darüber nach, warum sich das Betriebsklima so verändert hat. Ihm ist bewusst, dass das Führungsverhalten eine wichtige Rolle spielt. Aber was ist besonders wichtig, damit sich die Auszubildenden im Unternehmen wohl fühlen, sich gut integrieren und gute Leistungen zeigen?

Aufgaben

102. Benennen Sie einige Eigenschaften und Verhaltensweisen Ihres Chefs, die sich

a. besonders positiv auf Ihre Leistungsbereitschaft und Ihre Arbeitszufriedenheit auswirken,

b. eher negativ auf Ihre Leistungsbereitschaft und Ihre Arbeitszufriedenheit auswirken.

103. Stellen Sie die Zusammenhänge zwischen dem Führungsverhalten des Unternehmers, dem Betriebsklima und den Leistungen seiner Mitarbeiter dar. Beziehen Sie sich dazu auf konkrete Beispiele.

104. Das Führungsverhalten hängt wesentlich vom Menschenbild der Führungskraft ab. Es bringt zum Ausdruck, was der Vorgesetzte von seinen Mitarbeitern hält und was er ihnen zutraut. Die Führungstheorie nach McGregor unterscheidet zwei unterschiedliche Menschenbilder: X und Y. Ordnen Sie diesen beiden Menschenbilder ein typisches Führungsverhalten und die jeweiligen Auswirkungen auf die Mitarbeiter zu.

Menschenbild	Führungsverhalten	Wirkungen auf Mitarbeiter
Menschenbild X nach McGregor: Mitarbeiter wird eher als lern- und arbeitsunwillig eingeschätzt. Der Mitarbeiter ist nicht bereit, eigene Verantwortung für sein Tun zu übernehmen.		
Menschenbild Y nach McGregor: Mitarbeiter wird als eigenverantwortlich handelnder, lern- und arbeitswilliger Mensch eingeschätzt. Kooperation und gegenseitige Achtung stehen im Mittelpunkt.		

105. Beurteilen Sie, welches Menschenbild dem Verhalten von Karl Zurheide zugrunde liegt.

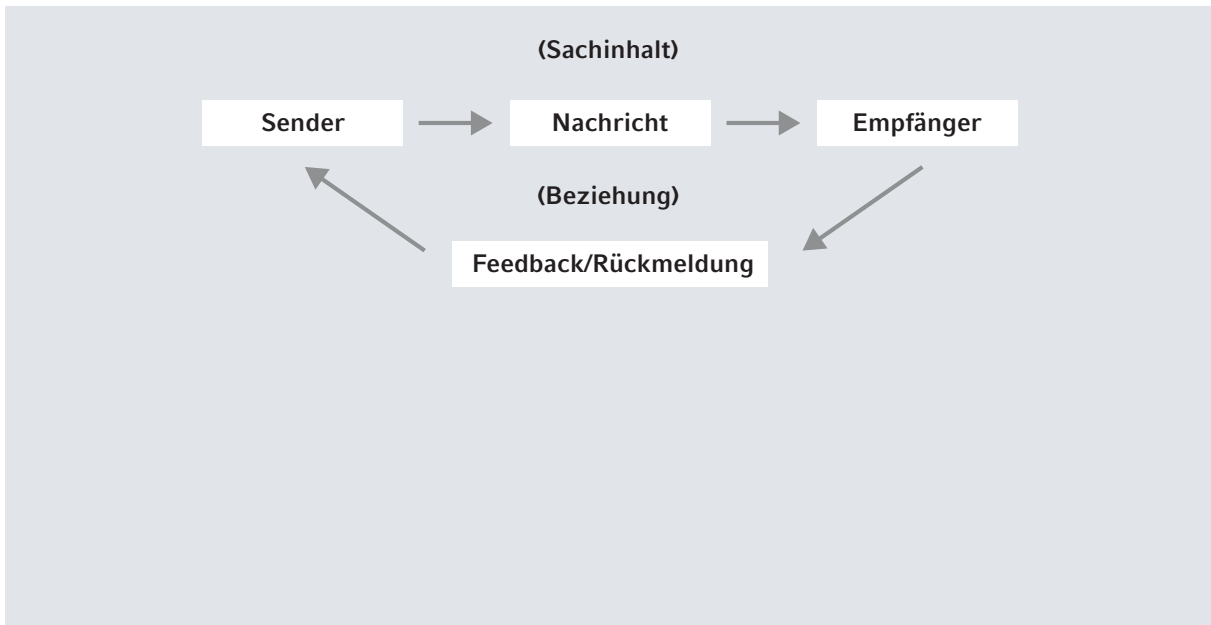
106. Erläutern Sie die Bedeutung und Voraussetzungen von Sozialisation vor allem im Hinblick auf die Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb.

7.3. Kommunikation in der Ausbildung

Niklas Eichmann belädt morgens in aller Ruhe den Wagen mit den zurechtgelegten Teilen für die jeweiligen Kunden. Karl sieht ihm kurz zu und meint dann: „Wir müssen gleich los, der erste Kunde wartet schon!“ Niklas reagiert sauer: „Wieso, arbeite ich etwa zu langsam?“

Aufgaben

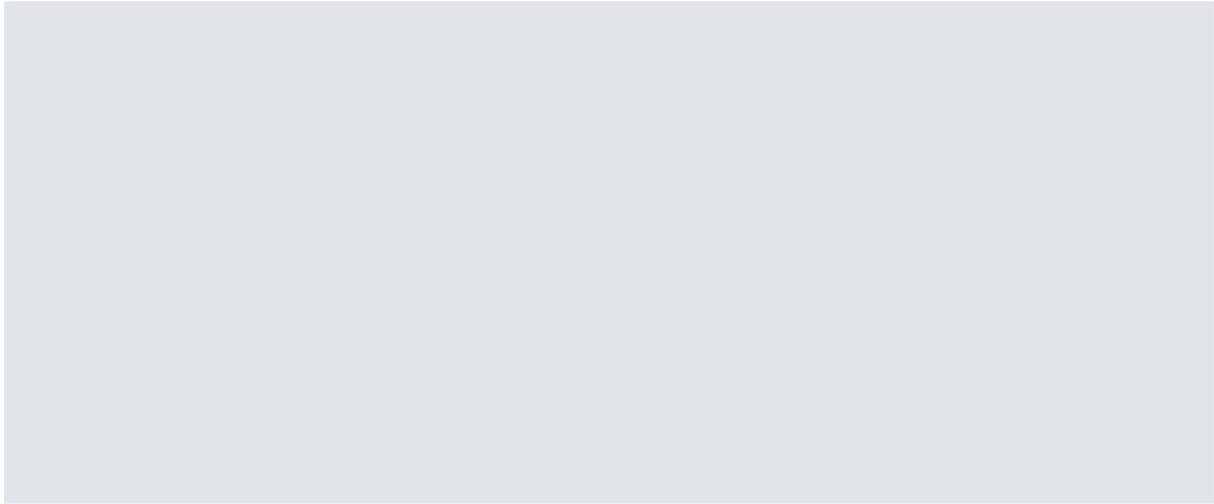
107. Stellen Sie grafisch dar, wie Kommunikation funktioniert. Erläutern Sie anschließend den Ablauf.



108. Verdeutlichen Sie anhand der Äußerung von Karl Zurheide den Sachaspekt und den Beziehungsaspekt einer Kommunikation. Geben Sie an, wodurch der Beziehungsaspekt meist ausgedrückt wird.

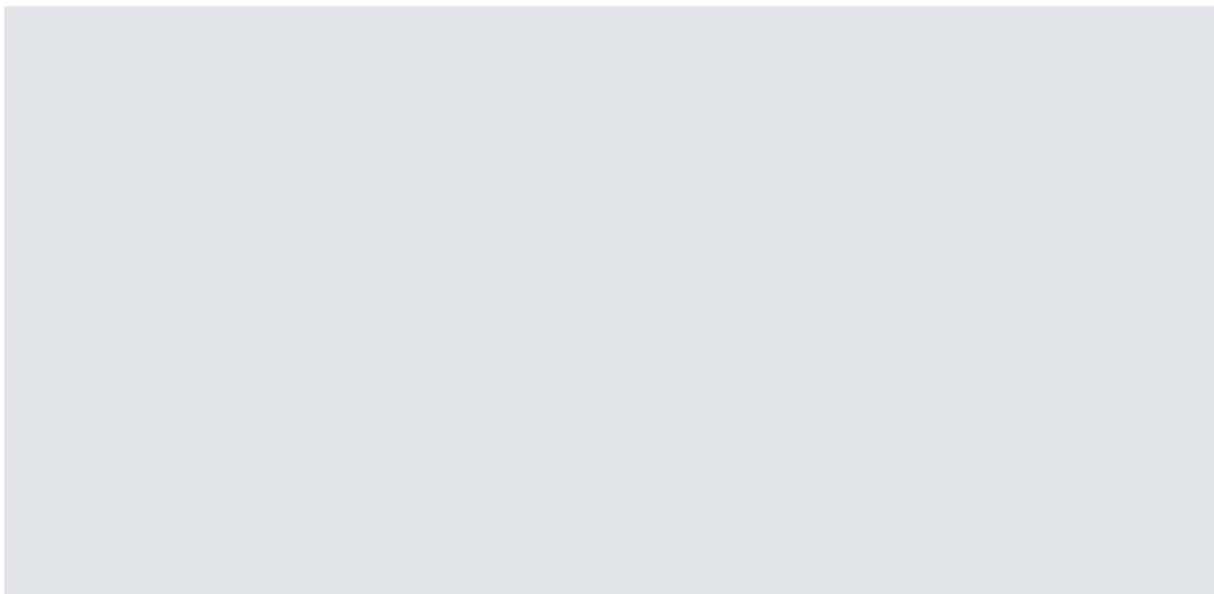
Blank area for the answer to question 108.

109. Schätzen Sie ein, welche Folgen sich ergeben können, wenn zwei Gesprächspartner eine Äußerung unterschiedlich interpretieren. Beschreiben Sie eine solche Äußerung und geben Sie Interpretationsmöglichkeiten an.



110. Beschreiben Sie Ursachen für Kommunikationsstörungen und geben Sie an, wie man derartige Störungen vermeiden kann. Denken Sie dabei an die Bereiche: Übermittlung der Nachricht, Sachinhalt und Beziehungsaspekt.

Gestört werden kann Kommunikation beispielsweise

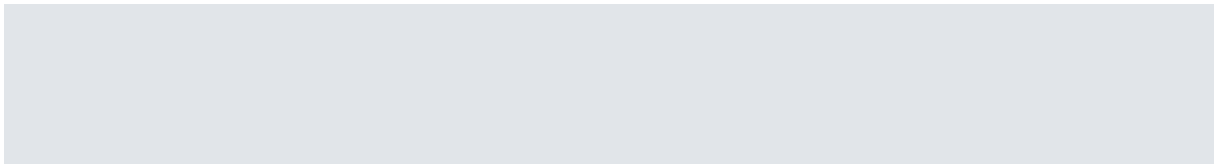


7.4. Verhaltensauffälligkeiten und Konfliktsituationen in der Ausbildung

Stephan Fürst hat das ungute Gefühl, dass mit Niklas irgend etwas nicht in Ordnung ist. Seit einigen Wochen arbeitet er nicht mehr so konzentriert mit wie früher. Er kommt in der letzten Zeit auch häufiger morgens zu spät. Als Stephan sich in der Berufsschule nach den Leistungen von Niklas erkundigt, erfährt er, dass Niklas auch dort in seinen Leistungen ziemlich nachgelassen hat.

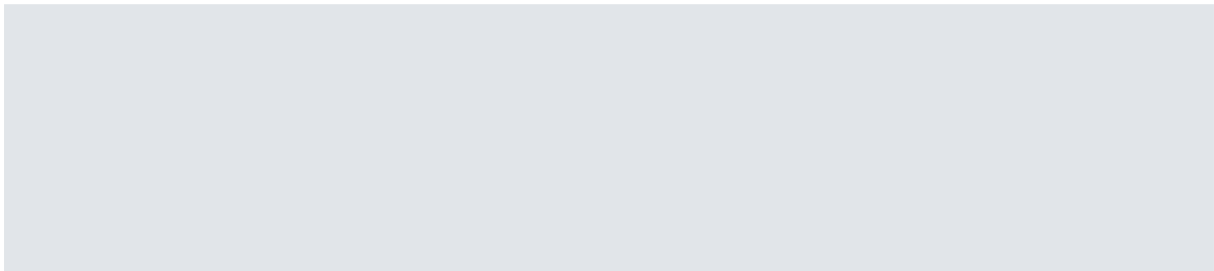
Aufgaben

111. Beurteilen Sie, ob das Verhalten von Niklas als auffällig (= von der abweichend) bezeichnet werden kann und begründen Sie Ihre Auffassung.

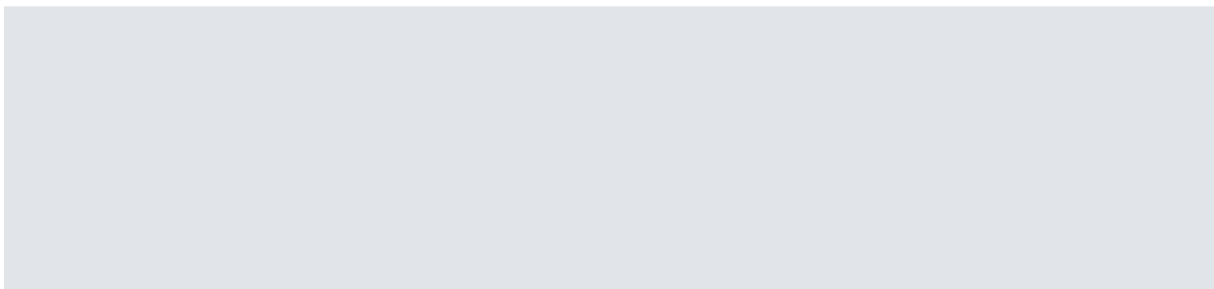


112. Entwickeln Sie einen Vorschlag...

a. wie Stephan Fürst auf das Verhalten von Niklas reagieren kann.



b. wie ein Ausbilder generell bei Verhaltensauffälligkeiten eines Lehrlings vorgehen kann.



113. Die folgenden Verhaltensauffälligkeiten können in der Ausbildung vorkommen und zu Konflikten führen. Erstellen Sie dazu eine Übersicht über denkbare Ursachen und passende Lösungsmöglichkeiten.

Verhaltens-auffälligkeit	Denkbare Ursachen	Lösungsmöglichkeiten
Lügen		
Aggression		
Leistungs-verweigerung		
Depressives Verhalten		
Diebstahl		

114. Erläutern Sie, wie Sie vorgehen können, wenn Sie bei einem Lehrling Drogen- oder Alkoholmissbrauch vermuten. Berücksichtigen Sie dabei auch die Bedeutung von externen Beratungsstellen.

115. Konfliktsituationen entstehen nicht nur aufgrund der oben genannten Verhaltensauffälligkeiten der Auszubildenden. Sie können überall in der Ausbildung entstehen. Nennen Sie konkrete Beispiele aus Ihrer Erfahrung, die häufiger zu Konflikten in der Ausbildung geführt haben.

Als Konfliktsituationen werden in den verschiedensten Untersuchungen häufig genannt:

7.5. Konfliktvermeidung und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten

Karl Zurheide ist schwer verärgert. Er hat Niklas gestern noch gebeten, die Werkzeuge zu säubern und aufzuräumen. Als er heute früh die Werkzeuge einladen möchte, liegen sie noch so da, wie er sie hingelegt hat. Als Niklas endlich kommt, fährt er ihn an, dass das ein unmögliches Verhalten sei und er nicht mehr bereit sei, mit ihm zusammenzuarbeiten, wenn er sich nicht ändert. Auch Niklas ist sauer. Er fühlt sich ausgenutzt, weil er bei Karl immer nur Hilfsdienste zu erledigen hat. Langsam macht ihm das keinen Spaß mehr. Ist dies ein Konflikt?

Aufgaben

116. Erläutern Sie den Begriff des Konfliktes und die möglichen Auswirkungen auf das Arbeits- bzw. Betriebsklima.

117. Es gibt unterschiedliche Arten von Konflikten, die sich der Ausbilder bewusst machen sollte. Dann kann er angemessen reagieren. Nennen Sie zu den folgenden Konfliktarten Beispiele aus Ihrer bisherigen Ausbildungserfahrung an. Vermerken Sie dazu, bei welchen Konfliktarten der Ausbilder auf jeden Fall reagieren sollte.

a. nach den Ursachen

Zielkonflikte	<i>Niklas möchte gerne selbstständig arbeiten, Karl möchte, dass er seinen Anweisungen folgt. Stephan sollte reagieren und versuchen die unterschiedlichen Ziele anzugleichen.</i>
Rollenkonflikte	<i>In seiner Freundesgruppe ist ein wildes Outfit angesagt. Auf der Arbeit muss Niklas sich ordentlich kleiden. Stephan sollte ihm bewusst machen, warum ordentliche Kleidung notwendig ist.</i>

b. nach der Erkennbarkeit

Verdeckte (latente) Konflikte	<i>Eine Auszubildende äußert sich immer wieder negativ über andere Auszubildende. Der Ausbilder sollte versuchen aufzudecken, welche Konfliktursachen dahinterstehen.</i>
Offene Konflikte	<i>Karl hat schon mehrfach eine lautstarke Auseinandersetzung mit Niklas über dessen Arbeitsverhalten. Stephan sollte auf jeden Fall eingreifen und zwischen den gegensätzlichen Auffassungen vermitteln.</i>

c. nach der Wirkung auf die Betroffenen

Schein- oder Randkonflikte	<i>Sonja regt sich auf, weil Frau Heidenreich heute zu ihr sehr unfreundlich war. Hier ist ein Eingreifen nicht wichtig, das regelt sich wieder von selbst.</i>
Zentralkonflikte	<i>Sonja ist es leid, jeden Morgen für alle Kaffee zu kochen und dann auch noch angemockert zu werden, wenn er nicht schmeckt. Sie will das nicht mehr und beschwert sich bei Stephan. Hier ist es wichtig, dass Stephan eine Lösung findet, die allen Mitarbeitern gerecht wird.</i>
Extremkonflikte	<i>Dies können Situationen sein, in denen es zu Mobbing oder Burnout kommt. Hier hängt es davon ab, inwieweit der Ausbilder selbst einbezogen ist. Oft hilft in dem Fall nur die Einbindung neutraler Dritter, z. B. Mediatoren, die eine Schlichtung erreichen können.</i>

118. Im Chinesischen setzt sich das Wort „Konflikt“ aus den Schriftzeichen für „Krise“ und „Chance“ zusammen. Erläutern Sie, inwieweit ein Konflikt Chancen für eine Verbesserung einer Situation mit sich bringt.

119. Konflikte sind im Zusammenleben von Menschen nie auszuschließen. Damit sie nicht ausufern und das Klima verschlechtern, ist es wichtig, Konfliktsituationen früh zu erkennen und dann vernünftig mit ihnen umzugehen. Stellen Sie dar, woran Konfliktsituationen in der Ausbildung zu erkennen sind.

120. Erläutern Sie die grundsätzlichen Schritte, um einen Konflikt für alle beteiligten Partner zufrieden stellend zu lösen.

121. Durch ein Konfliktgespräch kann eine Situation geklärt und es können entstandene Spannungen abgebaut werden. Geben Sie an, wie ein Konfliktgespräch vorbereitet werden soll.

122. Beschreiben Sie anhand des folgenden Phasenschemas eines Konfliktgespräches, was in den einzelnen Phasen geschehen soll und welche Regeln beachtet werden sollten.

Phasen eines Konfliktgespräches	Beschreibung der Phasen
Phase: Gesprächseröffnung	
Phase: Darstellung der Situation und Stellungnahme der Beteiligten	
Phase: Konsequenzen und Ergebnisse	
Phase: Gesprächsabschluss	

123. Stephan Fürst hat von den Problemen zwischen Karl und Niklas erfahren. Da er nicht davon ausgehen kann, dass die beiden allein ihr Problem klären können, vereinbart er mit ihnen einen Termin für ein gemeinsames Konfliktgespräch. Beschreiben Sie einen möglichen Ablauf dieses Konfliktgespräches.

123. Gerade für Auszubildende ist es oft schwierig, konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Nennen Sie mindestens drei Fähigkeiten, die Sie bei Lehrlingen fördern können und einen besseren Umgang mit Konflikten erreichen.

7.6. Vermeiden interkultureller Konflikte

In einigen Unternehmen werden verstärkt Auszubildende mit Migrationshintergrund eingestellt. Zum Teil ist dafür ausschlaggebend, dass die Unternehmen insgesamt Probleme haben, geeignete Bewerber für einen Ausbildungsplatz zu finden. Es kommt aber auch vor, dass Unternehmen ausländische Jugendliche gezielt in die Ausbildung nehmen. Besondere Sprachkenntnisse können ein Grund dafür sein. Im Umgang mit diesen Auszubildenden kann es zu spezifischen Konfliktsituationen kommen.

Aufgaben

125. Beurteilen Sie, wann man von interkulturellen Konflikten sprechen kann.

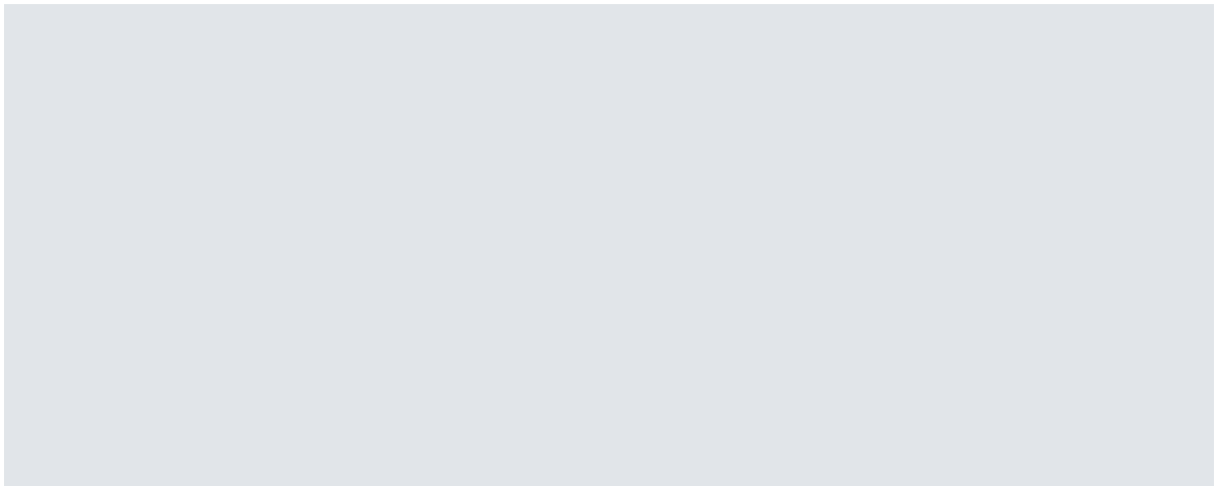
126. Entwerfen Sie Maßnahmen, um interkulturelle Konflikte zu vermeiden.

7.7. Ausbildungsabbrüche: Ursachen und Lösungsansätze zur Vermeidung

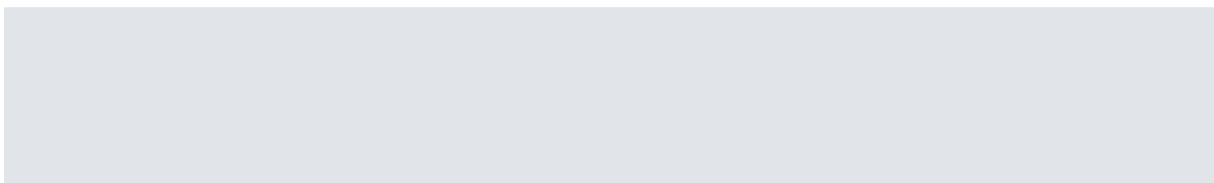
Die Zahl an Ausbildungsabbrüchen ist nach wie vor relativ hoch. Das ist problematisch, weil der Abbruch der Ausbildung für junge Menschen immer frustrierend ist und sie verunsichert. Aber auch für das Unternehmen sind Ausbildungsabbrüche schlecht, weil sie verlorene Zeit und Kosten bedeuten. Daher sollte der Ausbilder auf jeden Fall versuchen, einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden.

Aufgaben

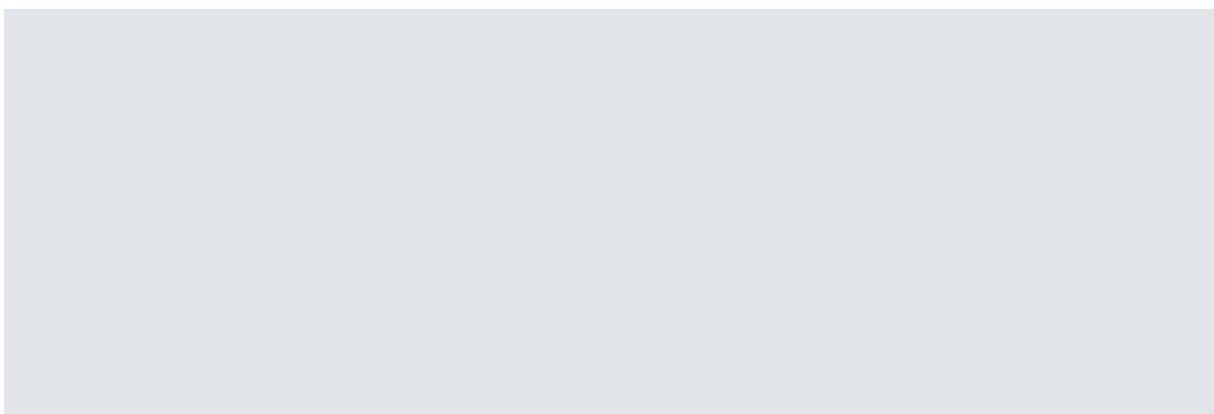
127. Untersuchungen haben gezeigt, dass sich die Ursachen für Ausbildungsabbrüche im Laufe der Zeit nicht verändert haben. Stellen Sie die Ursachen dar, die von Ausbildern und Auszubildenden besonders häufig angegeben werden.



128. Erläutern Sie, wie ein Ausbilder einen drohenden Ausbildungsabbruch erkennen kann.



129. Entwerfen Sie Maßnahmen, mit denen Sie als Ausbilder einen Ausbildungsabbruch vermeiden können.



7.8. Schlichtungsverfahren für Lehrlingsstreitigkeiten

Nicht immer wird es möglich sein, einen Ausbildungsabbruch zu verhindern. Aber es können sich auch andere Streitigkeiten aus dem Ausbildungsverhältnis ergeben. Wenn beispielsweise der Auszubildende in einem Handwerksbetrieb sich gegen ausbildungsfremde Arbeiten wehren möchte, oder er will einer Kündigung widersprechen, kann er dann vor das Arbeitsgericht gehen?

Aufgaben

130. Bewerten Sie, wie bei den oben dargestellten schwerwiegenden Streitigkeiten vorzugehen ist.

131. Vervollständigen Sie die folgenden Informationen zu Ausschüssen bei Lehrlingsstreitigkeiten.

Ausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten werden bei den _____ eingerichtet. Der Ausschuss besteht aus einem Vorsitzenden und _____ Beisitzern. Der Vorsitzende darf nicht Mitglied der Innung und auch nicht in einem gewerblichen Betrieb sein. Er muss die Befähigung zum Richteramt haben. Ein Beisitzer muss Innungsmitglied sein und in der Regel _____ ausbilden. Der andere Beisitzer muss _____ sein.

132. Erläutern Sie das Ziel und den Ablauf eines Schlichtungsverfahrens für Lehrlingsstreitigkeiten. Hier können Sie eine Verfahrensordnung finden: <https://www.hwk-duesseldorf.de/downloads/verfahrensordnung-ausschuss-schlichtung-von-lehrlingsstreitigkeiten-31,2482.pdf>.

8. Lernen und Arbeiten im Team

8.1. Kriterien für die Bildung von Teams

Ausbildung in Gruppen spielt im Handwerk, im Vergleich zur Industrie, nur eine geringe Rolle. Dagegen wird im Handwerk relativ häufig in kleineren Arbeitsgruppen oder Teams gearbeitet, in die auch die Auszubildenden integriert sind. Arbeitsteams sind immer dann erforderlich, wenn Arbeiten sehr komplex und umfangreich sind und nicht von einem Mitarbeiter allein bewältigt werden können. Dabei stellt sich grundlegend die Frage, wie solche Teams zusammengestellt werden sollten.

Aufgaben

133. Erläutern Sie, wodurch eine Gruppe bzw. ein Team gekennzeichnet ist und welche Bedeutung die Beziehungen der Mitglieder für die Teamleistung haben.

134. Stellen Sie verschiedene Arten von Gruppen oder Teams in einem Betrieb und ihren gegenseitigen Einfluss dar.

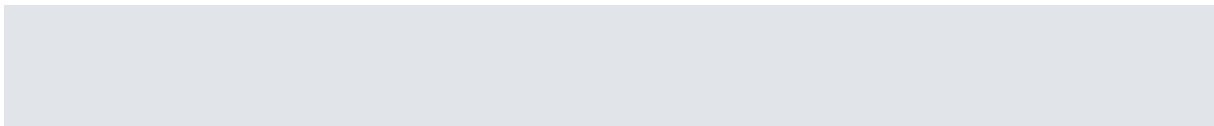
135: Entwickeln Sie einen Kriterienkatalog für die Bildung von Teams.

8.2. Zusammenarbeit im Team

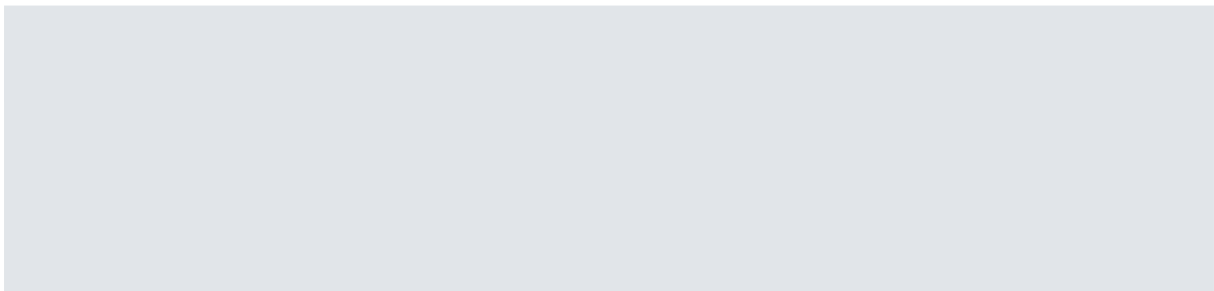
Peter Fürst hat einen größeren Auftrag für die Sanitärinstallation in einem Seniorenheim übernommen. Er hat geplant, dass er diesen Auftrag zusammen mit Gerhard Nagel, Karl Zurheide und dem Lehrling Niklas ausführt. Der erste Tag verläuft nicht sehr gut. Gerhard Nagel hat es versäumt, das Material rechtzeitig zusammenzustellen, und außerdem kommt Niklas auch noch zu spät. Der gesamte Zeitplan kommt durcheinander. Da der Zeitdruck groß ist, ist die Stimmung auf der Baustelle entsprechend gespannt. Daher sind die Voraussetzungen für eine reibungslose und gute Teamarbeit nicht gerade günstig.

Aufgaben

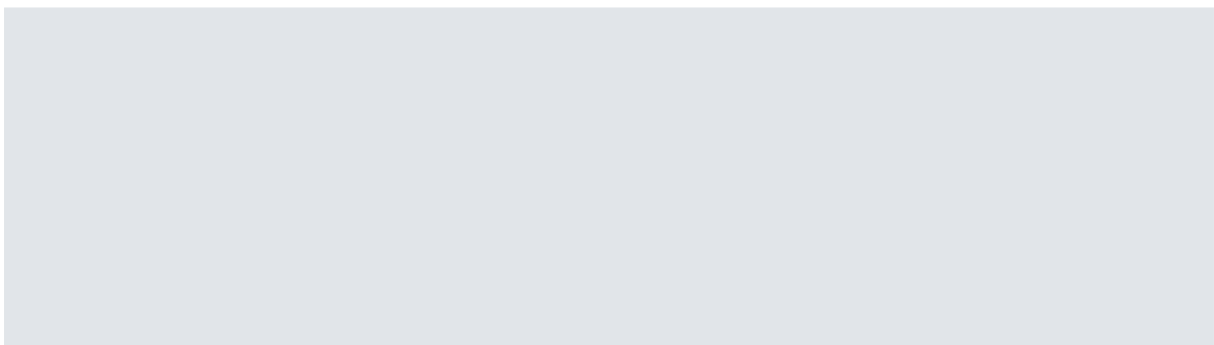
136. Peter Fürst will die Zusammenarbeit in diesem Team verbessern, damit seine Mitarbeiter das gemeinsame Arbeitsziel erreichen. Entwerfen Sie einen Vorschlag.



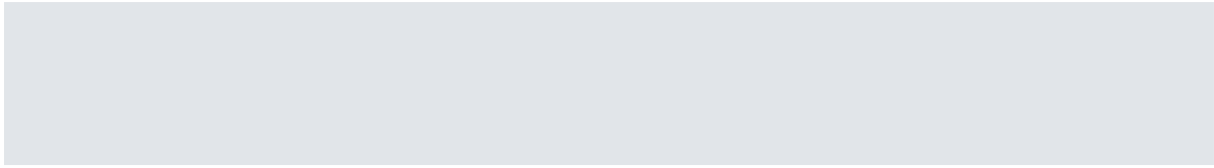
137. Stellen Sie die Aspekte dar, die für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Teammitglieder eine besondere Rolle spielen.



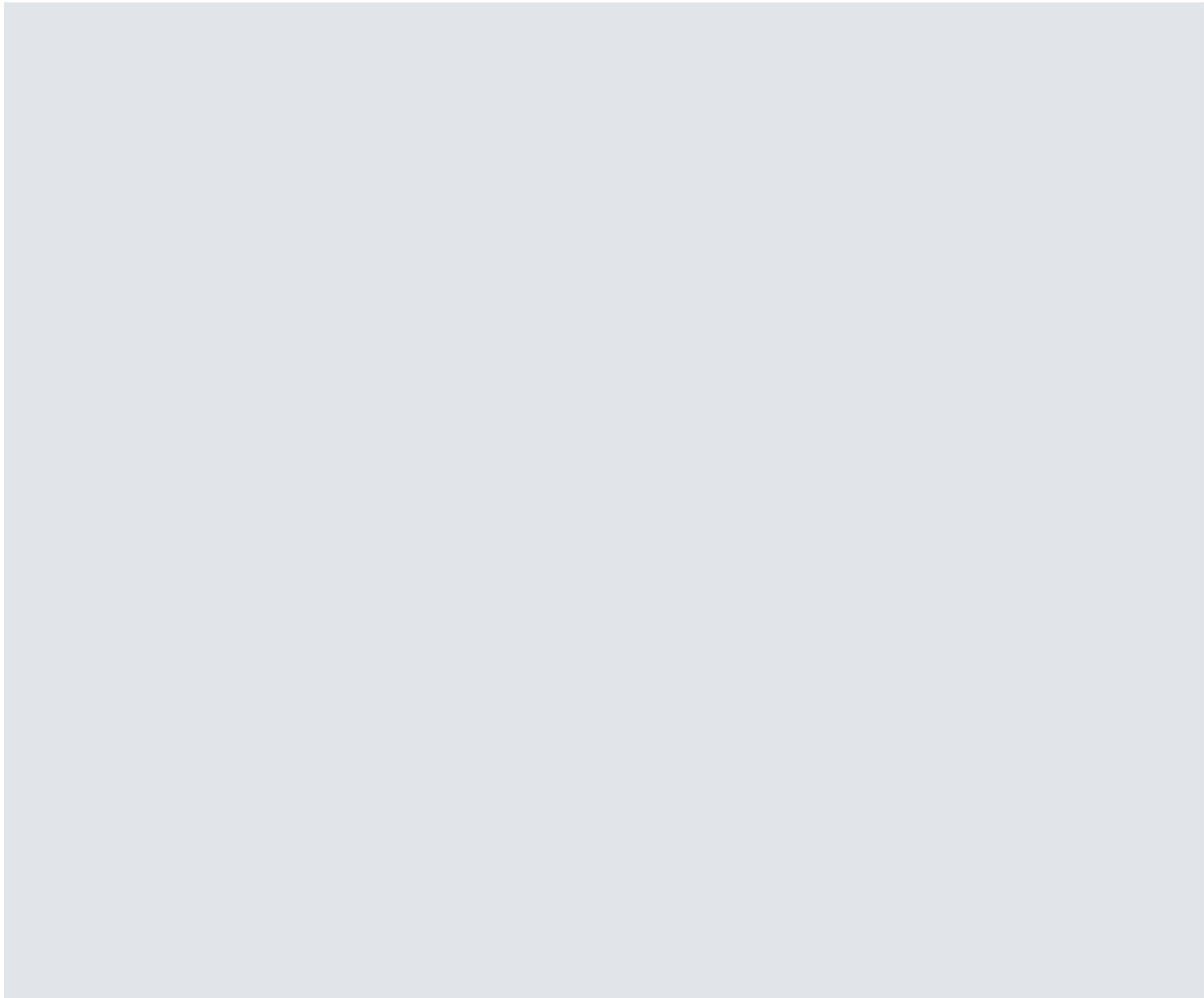
138. In Teams kommt es normalerweise häufiger vor, dass Arbeiten gemeinsam geplant und ggf. auch neue Lösungen für Aufgaben gefunden werden müssen. Erläutern Sie geeignete methodische Möglichkeiten.



139. Für die Zusammenarbeit im Team spielen Arbeitsbesprechungen eine wichtige Rolle. Benennen Sie drei wichtige Regeln für derartige Gespräche.



140. Entwerfen Sie einen sinnvollen Ablauf für eine Mitarbeiterbesprechung und geben Sie dabei an, worauf in den einzelnen Phasen besonders geachtet werden sollte.



9. Ausbildungserfolg feststellen

9.1. Formen und Funktionen von Erfolgskontrollen in der Ausbildung

Sonja Schmitz kommt nach gut zwei Monaten auf Stephan Fürst zu. Sie sagt ihm, dass sie doch ziemlich unsicher ist, ob ihre Arbeit gut ist und ob sie Fortschritte in der Ausbildung macht. Stephan Fürst kann so spontan nichts dazu sagen. Dazu muss er zuerst mit Frau Heidenreich sprechen. Er vereinbart daher mit Sonja einen Gesprächstermin für die kommende Woche.

Aufgaben

141. Stephan Fürst spricht mit Frau Heidenreich darüber, warum es wichtig ist, regelmäßig Erfolgskontrollen durchzuführen.

Geben Sie die Bedeutung der folgenden grundlegenden Funktionen von Ausbildungserfolgskontrollen an und erläutern Sie, in welchen Situationen diese wichtig sind.

Funktionen	Bedeutung	Situation
Rückmeldefunktion		
Motivierungsfunktion		
Feststellung der Eignung		
Berechtigungsfunktion		
Prognosefunktion		

142. Nennen Sie mindestens fünf Situationen oder Anlässe, in denen der Leistungsstand der Auszubildenden festgestellt werden sollte.

143. Stellen Sie Möglichkeiten für die Ermittlung des Leistungsstandes bzw. des Erfolges der Ausbildung dar. Berücksichtigen Sie dabei auch die benötigten Unterlagen.

9.2. Grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen

Sonja freut sich auf das Beurteilungsgespräch mit Stephan Fürst. Wenn sie so an ihre Leistungen denkt, dann erwartet sie eine ganz gute Beurteilung. Vor allem ist es ihr wichtig, dass sie gerecht beurteilt wird. Doch wovon hängt das ab?

Aufgaben

144. Beurteilen Sie, wovon eine gerechte und aussagefähige Erfolgskontrolle und Beurteilung in der Ausbildung abhängt.

145. Bei der Beurteilung von Leistungen können drei Beurteilungsmaßstäbe unterschieden werden. Analysieren Sie die Vorteile und Nachteile der drei Beurteilungsmaßstäbe.

Beurteilungsmaßstäbe	Vorteile und Nachteile
Der Lehrling: Vergleich der Leistung des Lehrlings mit seinen Fähigkeiten (subjektbezogene Beurteilung)	
Die Lerngruppe: Vergleich der Leistung des Lehrlings mit den Leistungen anderer Lehrlinge (normbezogene Beurteilung)	

Beurteilungsmaßstäbe	Vorteile und Nachteile
Das Lernziel: Vergleich der Leistung des Lehrlings mit dem angestrebten Lernziel (lernzielbezogene Beurteilung)	

146. Sonja erfährt von Niklas, dass bei ihm das Arbeitsverhalten, genau wie bei ihr, als durchschnittlich beurteilt wurde. Sie empfindet dies als ungerecht, weil sie doch viel mehr Leistungsbereitschaft zeigt. Bewerten Sie, welcher Fehler Stephan Fürst hier wohl unterlaufen ist.

9.3. Durchführung innerbetrieblicher Ausbildungserfolgskontrollen

Stephan Fürst überlegt mit Frau Heidenreich, welche Möglichkeiten denkbar und geeignet sind, um den Leistungsstand von Sonja zu ermitteln und zu beurteilen.

Aufgaben

147. Beurteilen Sie die folgenden Verfahren der Ausbildungserfolgskontrolle im Hinblick auf Zweck und sinnvolle Einsatzmöglichkeiten.

Verfahren	Zweck	Einsatzmöglichkeit im Betrieb
Beobachtung und mündliche Erfolgskontrolle		
Arbeitsprobe		
Schriftliche Erfolgskontrollen (freie oder programmierte Aufgaben)		

Verfahren	Zweck	Einsatzmöglichkeit im Betrieb
Verhaltensbeurteilung		

148. Nennen Sie drei Verfahren, die besonders für die Beurteilung des Leistungsstandes eines Lehrlings am Ende der Probezeit geeignet sind.

9.4. Beurteilungsbogen und Beurteilungsgespräch

Stephan Fürst möchte künftig regelmäßig nach wichtigen Ausbildungsabschnitten die Leistungen und das Arbeitsverhalten seiner Auszubildenden systematisch ermitteln und bewerten. Er macht sich Gedanken, wie er dazu am besten und ohne zu großen Aufwand vorgehen kann.

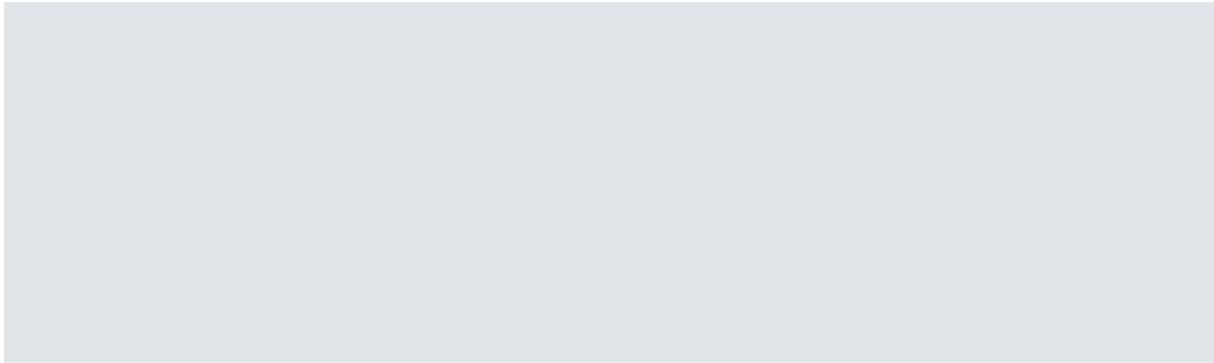
Aufgaben

149. Stephan möchte am Ende der Probezeit den Leistungsstand und das Arbeitsverhalten von Sonja feststellen. Dazu will er einen Beurteilungsbogen einsetzen.

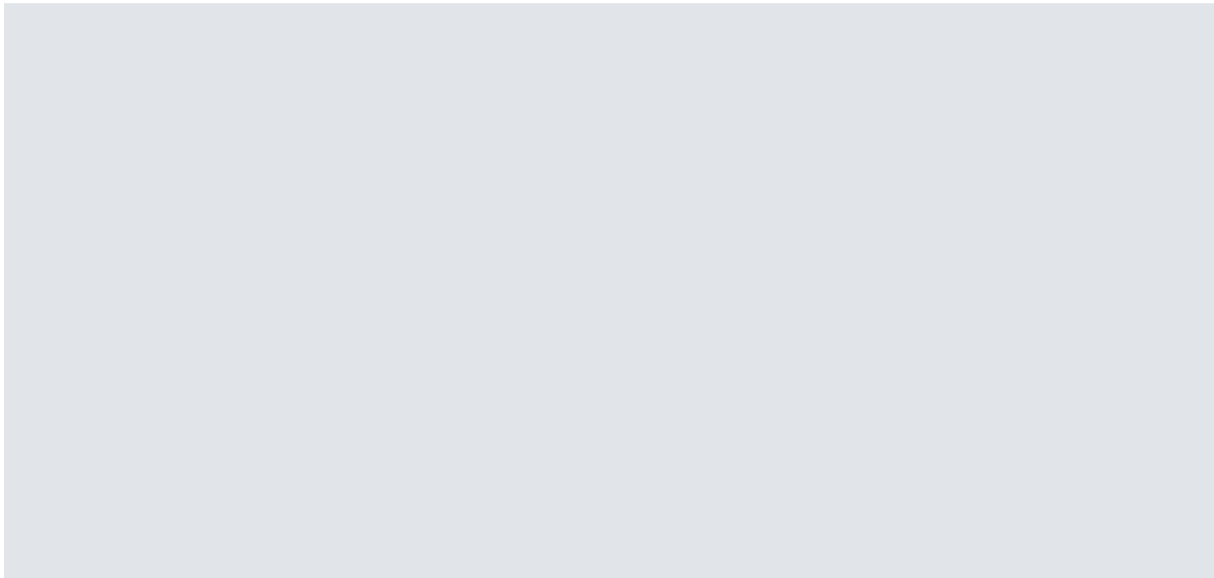
a. Entwerfen Sie für Stephan ein schrittweises Vorgehen für das Erstellen eines Beurteilungsbogens.

b. Erstellen Sie eine Liste mit Beurteilungsgrundsätzen für die Erstellung des Beurteilungsbogens.

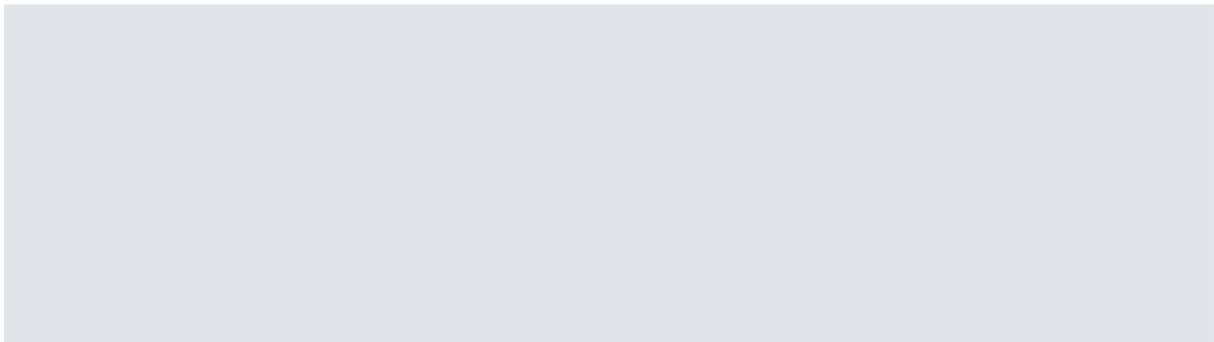
150. Stephan versucht, für sein Unternehmen geeignete Verhaltensbereiche und Verhaltensmerkmale für den Beurteilungsbogen festzulegen. Nennen Sie mögliche Verhaltensbereiche und -merkmale.



151. Damit Sonja weiß, wo sie sich künftig noch verbessern kann, ist es notwendig, dass Stephan und Frau Heidenreich mit ihr die Verhaltensbeurteilung besprechen. Erläutern Sie den Ablauf eines derartigen Beurteilungsgesprächs.



152. Ein wesentliches Ziel der Ausbildung ist es, dass ein Lehrling berufliche Tätigkeiten selbstständig planen, durchführen und kontrollieren kann. Nur dann kann er als Geselle eigenständig arbeiten. Die Fähigkeit zur Selbstkontrolle ist daher im Verlauf der Ausbildung zu fördern. Entwickeln Sie geeignete Maßnahmen.

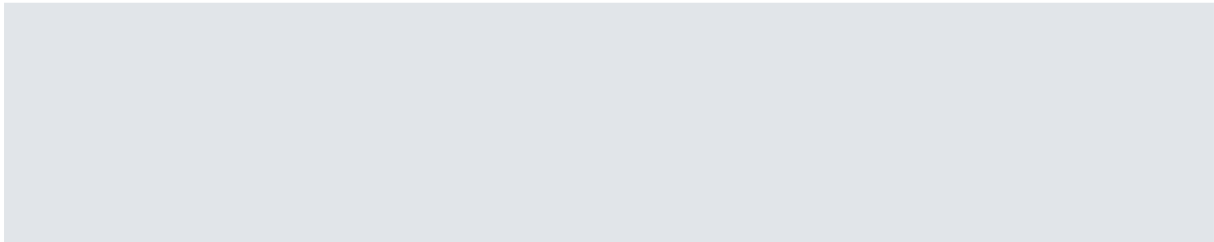


9.5. Bewertung außerbetrieblicher Erfolgskontrollen

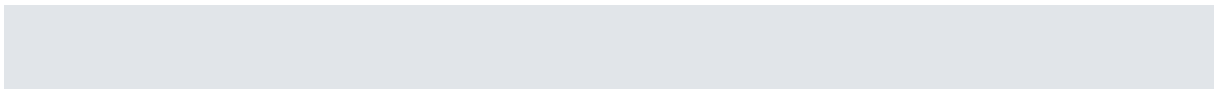
Stephan Fürst hat mehrere Möglichkeiten, auch außerhalb des Betriebes Rückmeldungen zu den Leistungen seiner Auszubildenden zu bekommen. Zum einen kann er dazu die Zeugnisnoten der Berufsschule oder auch Ergebnisse von Klassenarbeiten nutzen. Zum anderen sind die Ergebnisse der Zwischenprüfung wichtig. Darüber hinaus erhält er zum Teil auch noch Leistungshinweise aus der überbetrieblichen Unterweisung.

Aufgaben

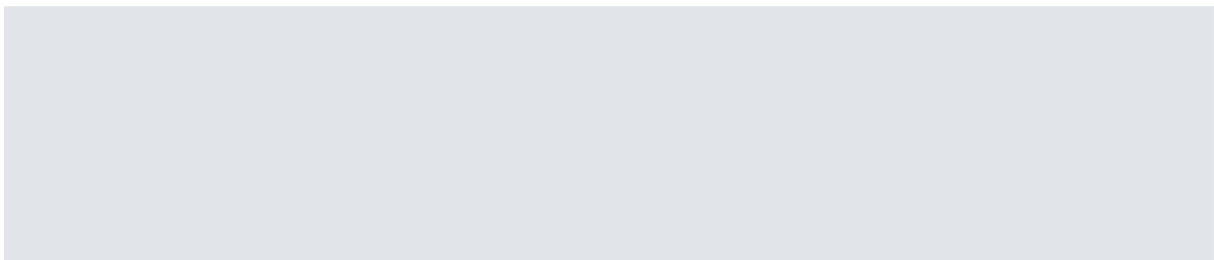
153. Anhand der Zeugnisnoten der Berufsschule hat Stephan festgestellt, dass Niklas in mehreren Fächern schlechter geworden ist. Entwerfen Sie einen Vorschlag für eine Vorgehensweise für Stephan Fürst.



154. Beurteilen Sie, ob sich Stephan Fürst schon während des Schuljahres auch die Noten von Klassenarbeiten vom Lehrling geben lassen sollte.



156. Erläutern Sie die Bedeutung der Ergebnisse der Zwischenprüfung für die weitere Gestaltung der Ausbildung. Geben Sie dabei auch an, was bei der gestreckten Gesellenprüfung besonders zu beachten ist.

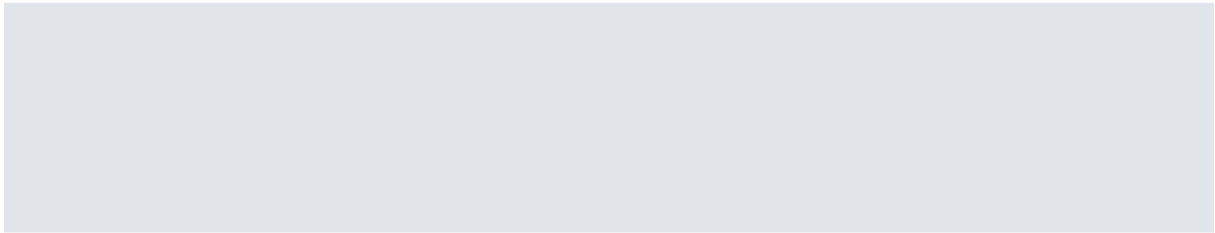


9.6. Ausbildungsnachweis/Berichtsheft

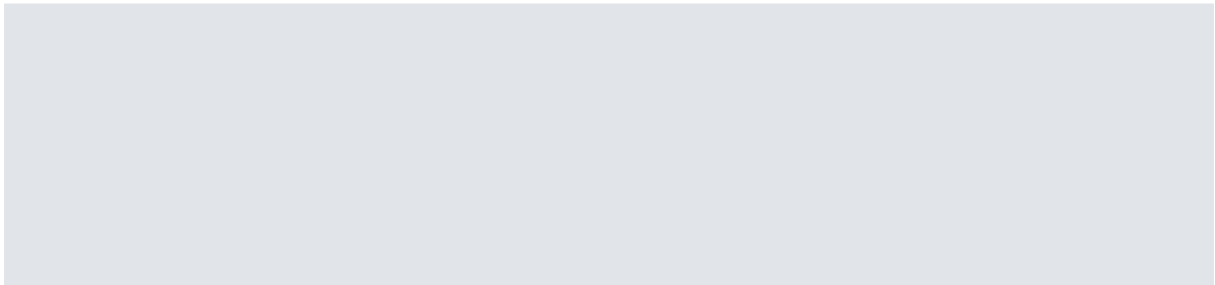
Stephan Fürst vergleicht einmal im Jahr die Angaben im Ausbildungsnachweis von Niklas mit seiner Ausbildungsplanung. Er möchte so herausfinden, ob vorgesehene Ausbildungsteile noch nicht vermittelt worden sind. Tatsächlich war bei Niklas im ersten Ausbildungsjahr die Vermittlung verschiedener Schweißtechniken geplant. Dazu kam jedoch Karl aufgrund eines Großprojektes nicht mehr. Stephan plant das nun für den Beginn des zweiten Ausbildungsjahres ein.

Aufgaben

158. Erläutern Sie die Rolle des Ausbildungsnachweises für die Ausbildungserfolgskontrolle.



157. Stellen Sie die Unterschiede von Berichtsheft und Ausbildungsplan dar.



10. Interkulturelle Kompetenzen

10.1. Grundlegende kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen

Viele Unternehmen und Organisationen, auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), haben die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Sie haben es sich zum Ziel gemacht, kulturelle Vielfalt und damit das Potenzial von Menschen unterschiedlicher Herkunft stärker bewusst zu machen. Die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildung bietet Unternehmen einige Chancen, stellt jedoch auch besondere Anforderungen an Ausbilder.

Aufgaben

158. Analysieren Sie die Chancen für Unternehmen, die junge Menschen mit Migrationshintergrund ausbilden. Berücksichtigen Sie auch die Anforderungen, die sich daraus für die Unternehmen ergeben.

159. Erläutern Sie den Begriff der interkulturellen Kompetenz.

160. Beurteilen Sie, welche kulturellen Unterschiede eine Rolle im beruflichen Alltag spielen können.

10.2. Spezifische Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund

Die Voraussetzungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind sehr unterschiedlich. So haben junge Menschen, die erst vor kurzem nach Deutschland gekommen sind, häufiger Sprachprobleme und damit enorme Verständigungsschwierigkeiten. Die Integration von Auszubildenden, die bereits in Deutschland geboren sind, hängt wesentlich ab von den kulturellen Hintergründen im Elternhaus. Auch der Druck, der im Elternhaus zum Teil ausgeübt wird, spielt eine Rolle.

Aufgaben

161. Erläutern Sie Bereiche, in denen eine spezifische Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund notwendig sein kann.

162. Welche Möglichkeiten gibt es, Sprachprobleme bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund abzubauen?

163. Stellen Sie eine Übersicht über Ansprechpartner zusammen, wenn Sie bei Ihren Mitarbeitern interkulturelle Kompetenzen fördern möchten.

11. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung

Die folgenden, beispielhaften Aufgaben und Kernfragen dienen zur Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.

1. Sie betreuen in der Ausbildung einen Lehrling, der immer wieder Angst hat, Fehler zu machen. Deshalb traut er sich wenig zu.
 - a. Nennen Sie mindestens drei mögliche Ursachen für die Angst des Lehrlings vor Fehlern.
 - b. Nennen Sie Lernvoraussetzungen, die das Verhalten und die Leistungen eines Lehrlings in der Ausbildung besonders beeinflussen.
 - c. Entwerfen Sie Möglichkeiten, wie Sie diesen misserfolgsängstlichen Lehrling gezielt unterstützen können.

2. Sie übertragen Ihrem Lehrling im 2. Lehrjahr bestimmte Lern- oder Arbeitsaufträge. Dabei erwarten Sie, dass er sie selbstständig ausführt oder von sich aus zu Ihnen kommt, wenn er nicht genau weiß, was er zu tun hat. Sie stellen immer wieder fest, dass er das erwartete Verhalten nicht zeigt.
 - a. Beurteilen Sie, warum der Lehrling nicht das von Ihnen erwartete Verhalten zeigt.
 - b. Erläutern Sie die Bedeutung von klaren Zielvorgaben in diesem Zusammenhang.
 - c. Erläutern Sie, auf welche Verhaltensbereiche Lernziele in der Ausbildung ausgerichtet sein sollten. Formulieren Sie dazu jeweils ein Lernzielbeispiel aus Ihrem Beruf.

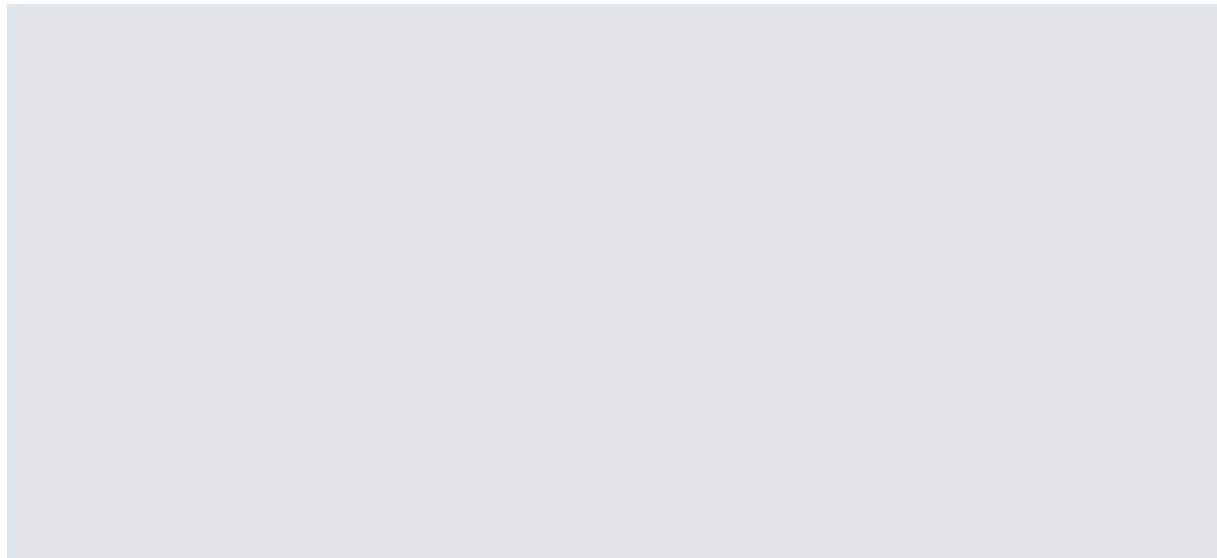
3. Ein Geselle in Ihrem Betrieb, dem Sie Ausbildungsaufgaben übertragen haben, hat eine ganz eigene „Ausbildungsphilosophie“:

>> Geselle *Motivation? Klare Linie fahren, dem Lehrling zeig ich erst mal wo's lang geht. Wenn er nicht spürt, muss ich wohl deutlicher werden.*

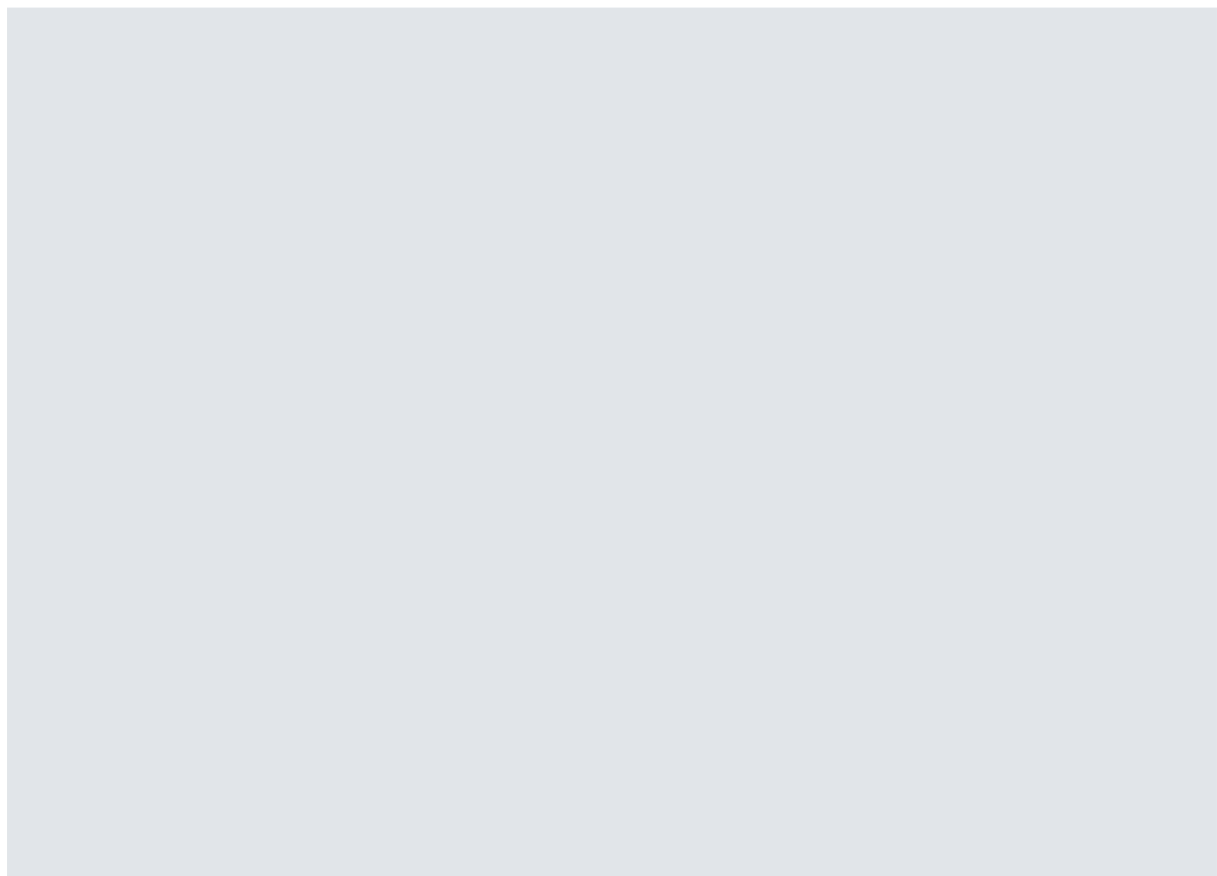
Wenn ich den lobe, wird der doch höchstens übermütig und strengt sich nicht mehr an.

Ich zeig' ihm lieber seine Fehler, und zwar alle! Da lernt der mehr.

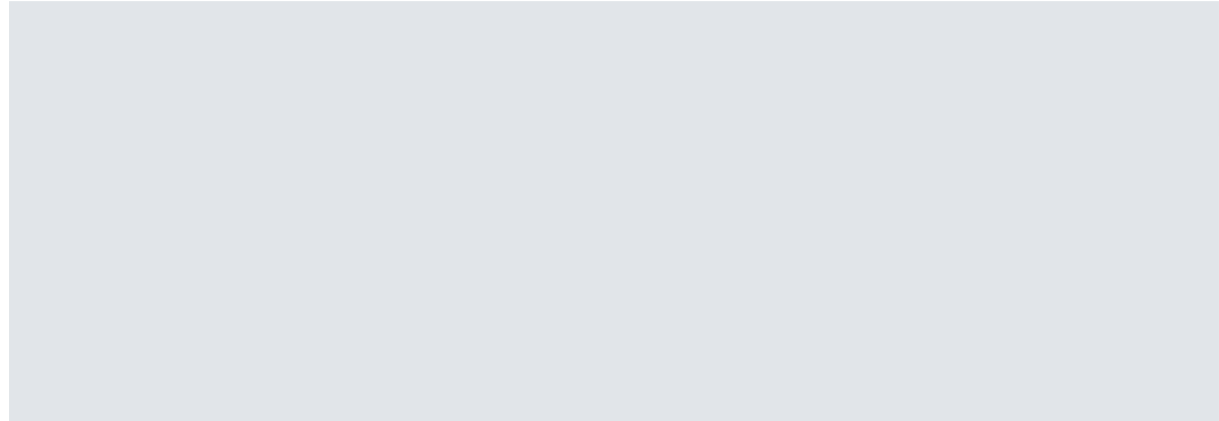
- a. Beurteilen Sie seinen Standpunkt.
- b. Entwickeln Sie eine passende Reaktion in dieser Situation.



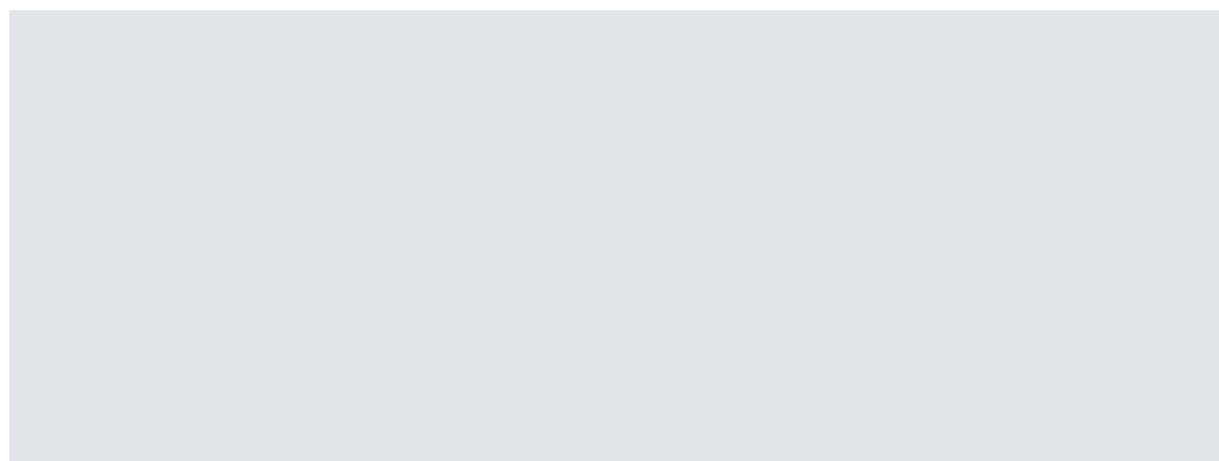
4. Sie haben die Aufgabe, einen neuen Lehrling in den Betrieb einzuführen.
 - a. Beschreiben Sie, wie Sie diese Einführung vorbereiten und gestalten.
 - b. Nennen Sie die Unterlagen, die Sie bereithalten und aushändigen müssen.
 - c. Erläutern Sie, wie für den neuen Lehrling das Unfallrisiko – das erfahrungsgemäß in den ersten Arbeitswochen besonders hoch ist – minimiert werden kann.

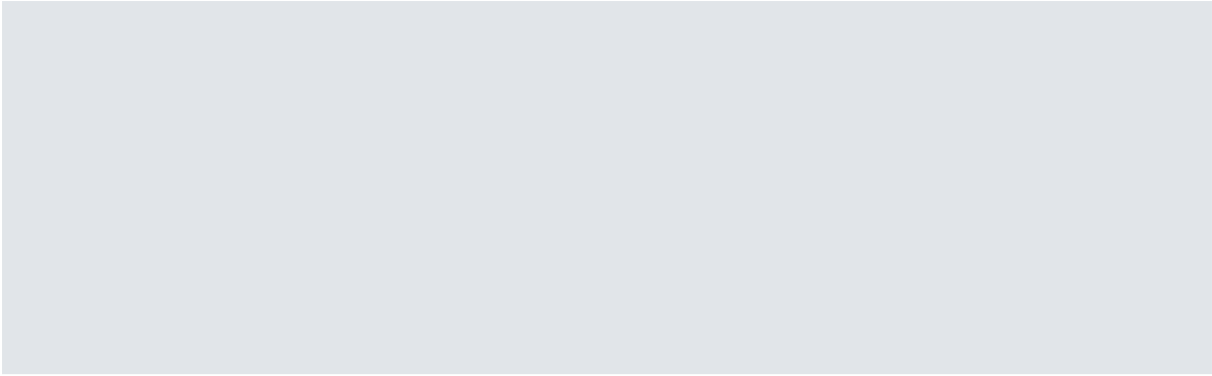


5. Sie sind Ausbilder in einem mittelständischen Handwerksbetrieb. Der Betriebsleiter spricht Sie darauf an, dass die Probezeit für die neue Auszubildende bald abläuft. Er möchte gerne wissen, wie Sie die Auszubildende und ihren Ausbildungserfolg beurteilen.
- Erläutern Sie allgemein eine Vorgehensweise, um Leistungsvermögen und –verhalten eines Auszubildenden zu beurteilen.
 - Nennen Sie Leistungs- bzw. Verhaltensmerkmale, die für die Beurteilung eines Lehrlings in Ihrem Betrieb wichtig sind.
 - Erläutern Sie den Ablauf eines Beurteilungsgesprächs und beurteilen Sie die Bedeutung dieses Gespräches.

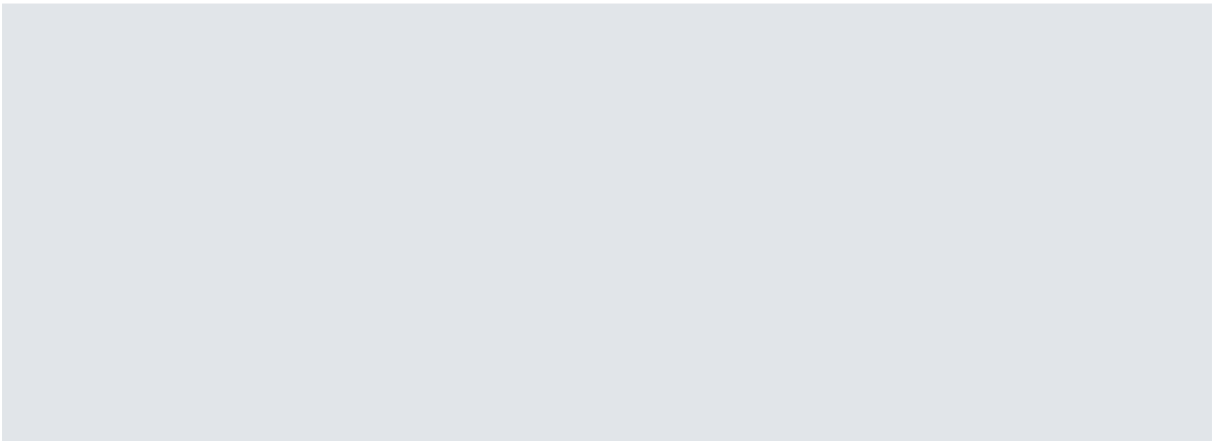


6. Malerlehrling Jens Schulze beklagt sich bei seinem Ausbilder, dass er nun schon seit einem Jahr immer nur alte Tapeten abkratzen und neue Tapeten einstreichen muss. Er möchte gar zu gerne auch mal selbst Tapeten kleben.
- Geben Sie an, auf welcher Mitwirkungsstufe nach dem Konzept des auftragsorientierten Lernens hier die Ausbildung hängen geblieben ist, was das für die Motivation des Lehrlings bedeutet und wie der Meister reagieren kann.
 - Erläutern Sie das Methodenkonzept des auftragsorientierten Lernens?
 - Nennen Sie mindestens drei Mitwirkungsformen beim auftragsorientierten Lernen.
 - Stellen Sie die einzelnen Stufen anhand einer Auftragsabwicklung aus Ihrem Betrieb dar und bewerten Sie, worauf es in der Stufe Zuschauen, Zuhören, Beobachten ankommt.
 - Welche Hinweise und Lernhilfen können dem Lehrling für die Mitwirkung in einem Arbeitsauftrag gegeben werden?

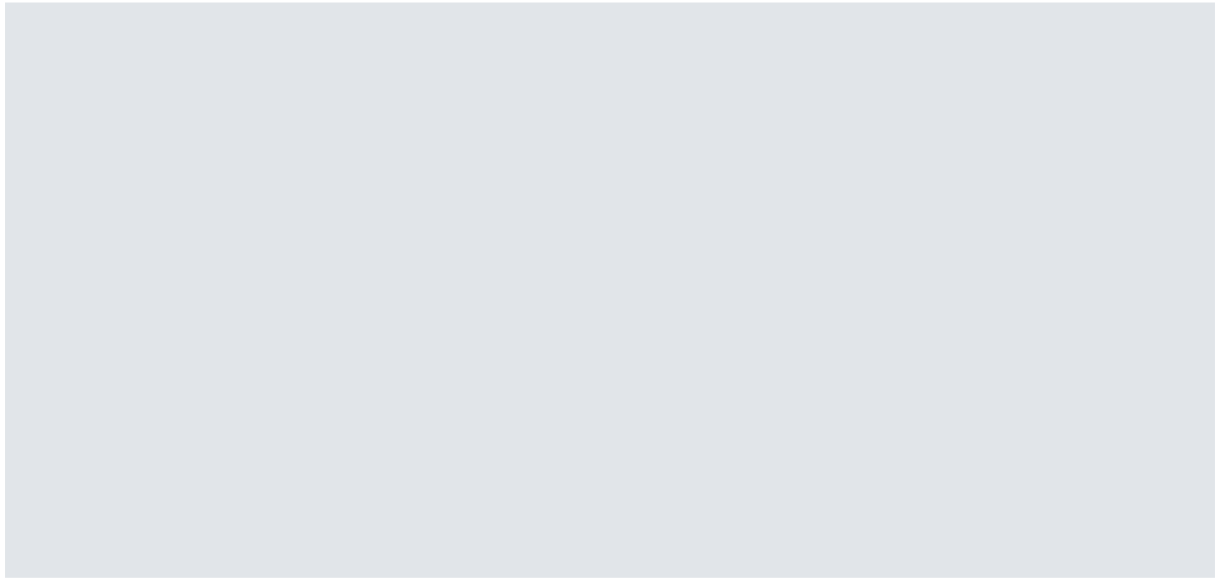


- 
7. Stephan Fürst händigt seinem neuen Lehrling zu Beginn der Berufsausbildung einen Werkzeugkasten aus. Er enthält die für das Handwerk nötigen gängigen Werkzeuge.

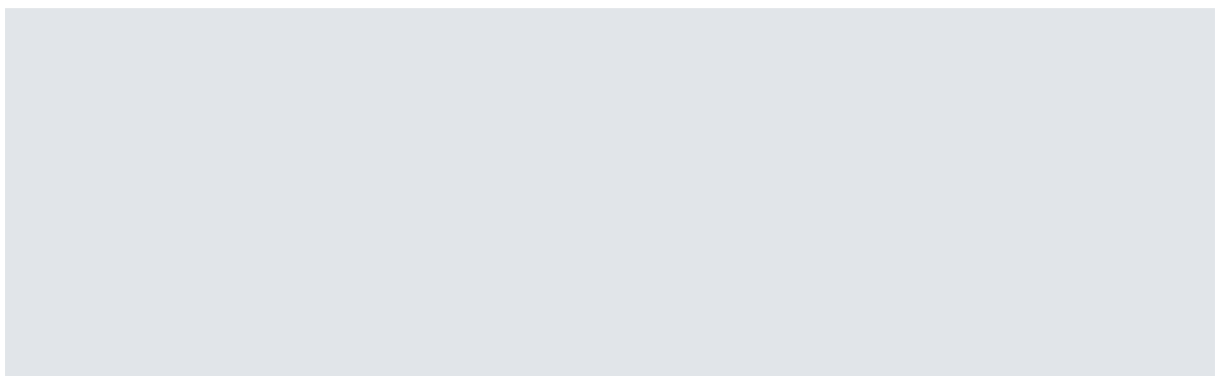
Entwickeln Sie Tipps für Stephan, wie er den Umgang seines Lehrlings mit dem Werkzeugkasten pädagogisch sinnvoll gestalten kann. Entsprechende Aufgaben sollten die Ihnen bekannten didaktischen Prinzipien, Orientierung an Lernzielen, Förderung der Aktivität der Lernenden, Fasslichkeit, Individualisierung und Differenzierung und Sicherung des Lernerfolges, berücksichtigen. Geben Sie ihm dazu einige Tipps.



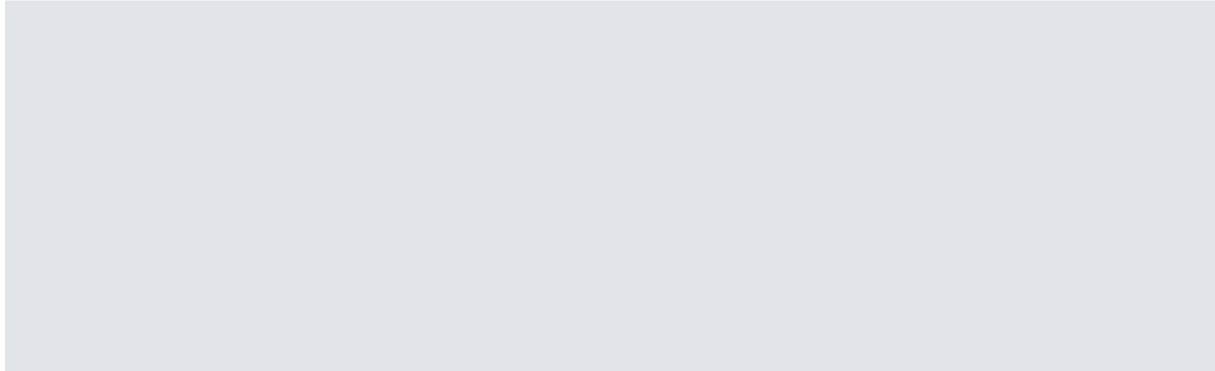
8. Im Ausbildungsplan für einen Lehrling aus Ihrem Betrieb sind alle Fertigkeiten und Kenntnisse angegeben, die dem Lehrling während der Ausbildung zu vermitteln sind. Sie sollen als Ausbilder planen, wie Sie dabei methodisch vorgehen.
- Nennen Sie mindestens drei Aufgabenbereiche aus Ihrem Betrieb, in denen Sie Fertigkeiten und Kenntnisse in betrieblichen Arbeitsaufträgen vermitteln können.
 - Beurteilen Sie grundlegende Einsatzmöglichkeiten für ein Lehrgespräch und nennen Sie dafür Beispiele aus Ihrem Betrieb.
 - Erläutern Sie wichtige Einsatzmöglichkeiten für eine Arbeitsunterweisung und geben Sie dafür Beispiele aus Ihrem Unternehmen an.



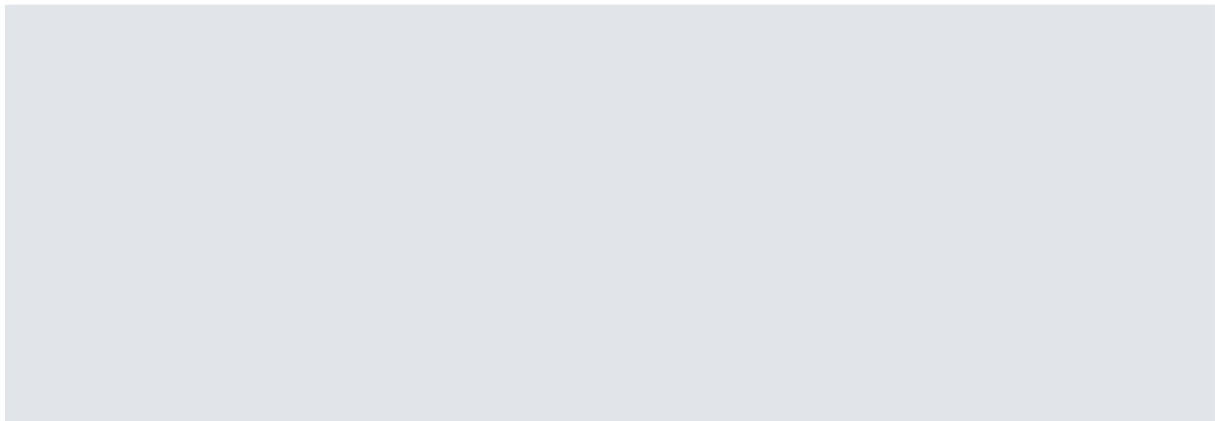
9. Sie wollen für einen Lehrling aus Ihrem Betrieb ein ausgewähltes Thema durch ein Lehrgespräch vermitteln.
- Erklären Sie, wie Sie dieses Lehrgespräch vorbereiten. Nennen Sie konkrete Punkte, die Sie bei der Vorbereitung klären.
 - Wenden Sie diese Punkte an und stellen Sie den Ablauf des Lehrgesprächs zu einem ausgewählten Thema aus Ihrem Beruf dar.



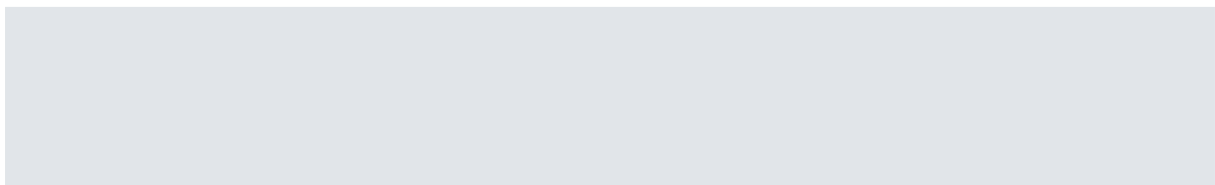
10. Sie wollen einem Lehrling aus Ihrem Betrieb eine grundlegende Fertigkeit durch eine Arbeitsunterweisung nach der erarbeitenden Methode vermitteln.
- Erläutern, wie Sie diese Arbeitsunterweisung vorbereiten. Benennen Sie alle wichtigen Punkte, die Sie bei der Vorbereitung klären.
 - Erstellen Sie einen Unterweisungsentwurf, in dem Sie die Durchführung der Unterweisung der unter a) herausgestellten Punkte beschreiben.



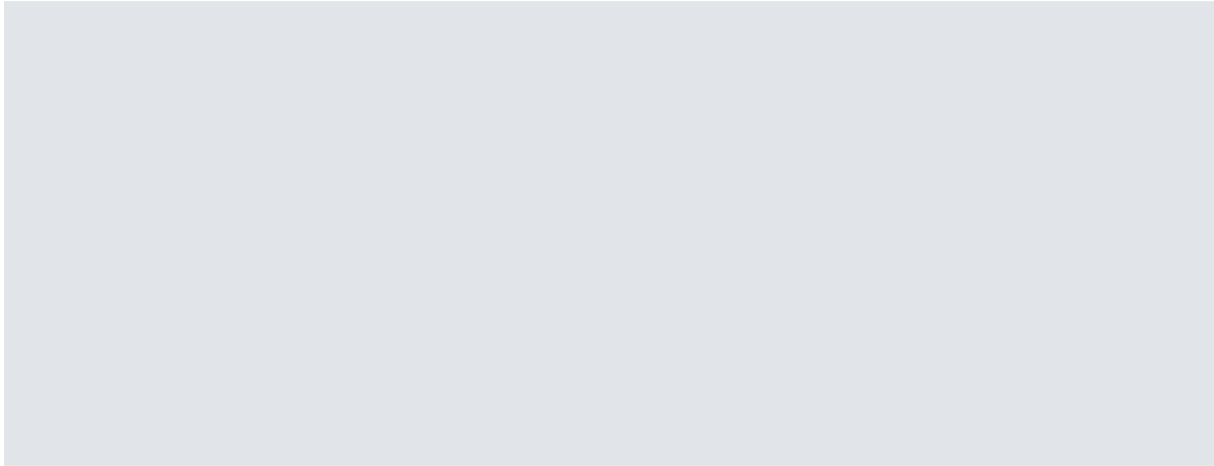
11. Sie möchten Ihrem Lehrling Aufbau und Funktion eines komplizierten Arbeitsgerätes im Rahmen eines Lehrgesprächs vermitteln.
- Stellen Sie für ein kompliziertes Arbeitsgerät aus Ihrem Beruf heraus, welche Ausbildungsmittel Sie einsetzen, damit dem Lehrling die wesentlichen Bestandteile klar werden und er erkennen kann, wie das Gerät funktioniert.
 - Beschreiben Sie wichtige Funktionen von Ausbildungsmitteln und geben Sie dafür Beispiele für geeignete Ausbildungsmittel aus Ihrem Betrieb an.



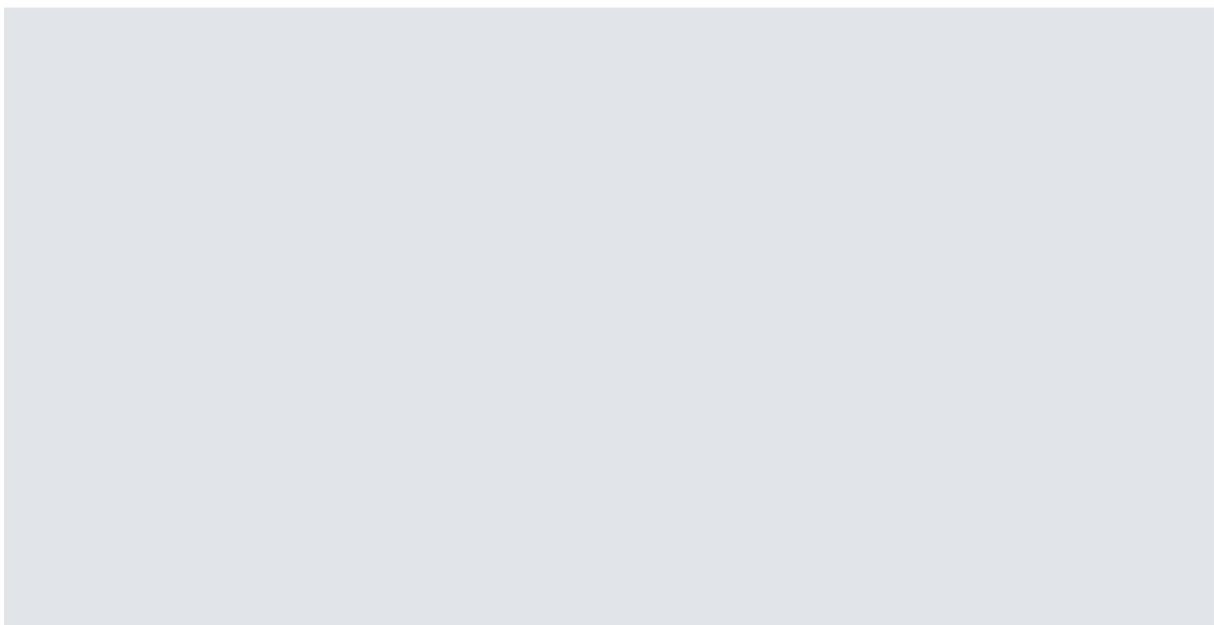
12. Ihnen fällt auf, dass einer Ihrer Lehrlinge sich besonders positiv entwickelt. Er arbeitet sehr zielstrebig, denkt mit und verblüfft Sie immer wieder mit guten Ideen. Sie überlegen, wie Sie diesen Lehrling fördern können.
- Benennen Sie Möglichkeiten an, um leistungsstarke Lehrlinge allgemein zu fördern.
 - Beschreiben Sie konkrete Möglichkeiten, diesen Lehrling gezielt zu fördern.

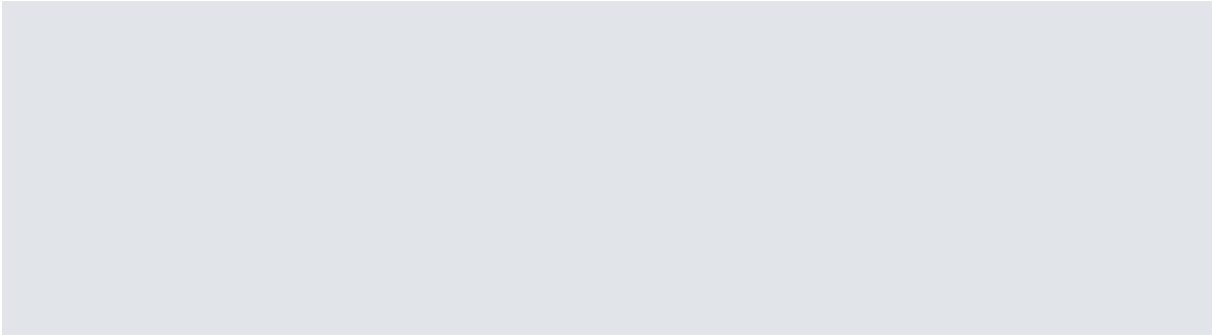


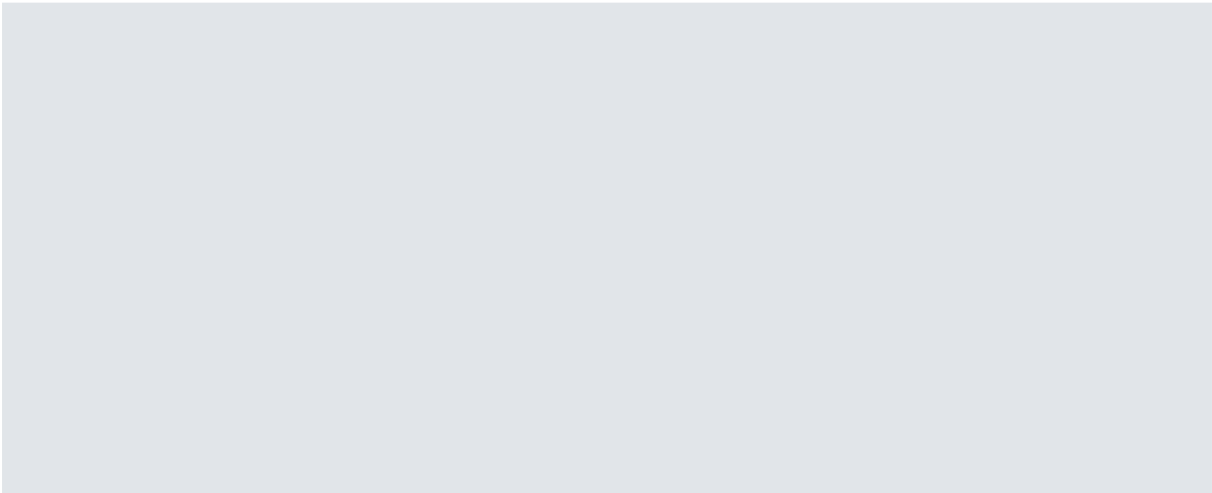
13. Eine kaufmännische Auszubildende in einem Tischlerbetrieb arbeitet zurzeit im Empfangsbereich und hat häufig Kundenkontakte. Sie kommt seit neuestem mit extrem auffälliger Kleidung und Frisur ins Büro. Sie finden, dass das eine Zumutung für Ihre Kunden ist.
- Erläutern Sie mögliche Gründe für derartige extreme Verhaltensweisen von Auszubildenden.
 - Begründen Sie, wann ein Verhalten als auffällig, d. h. normabweichend, bezeichnet wird.
 - Entwerfen Sie eine Reaktion auf derartige Verhaltensweisen für Ausbilder.
 - Beurteilen Sie, wie in dieser Situation eine zufrieden stellende Lösung durch den Ausbilder erreicht werden kann.

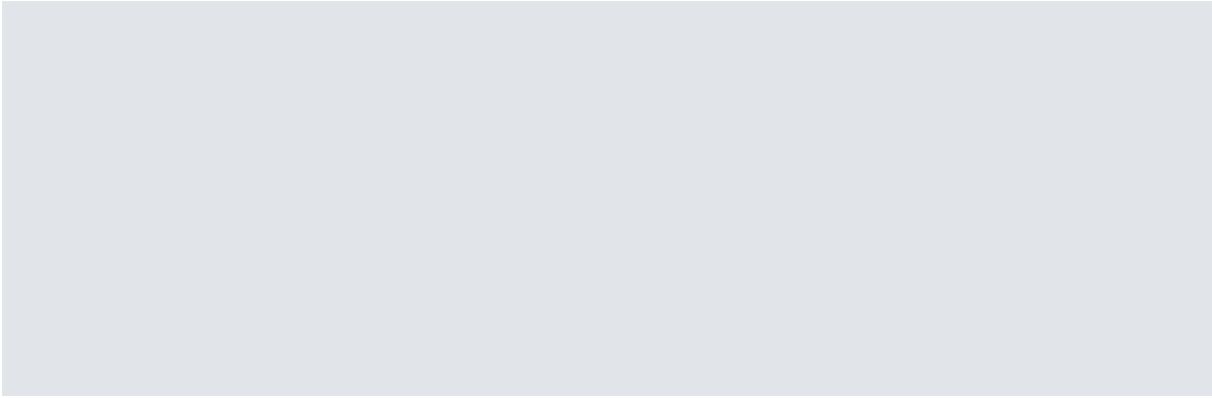
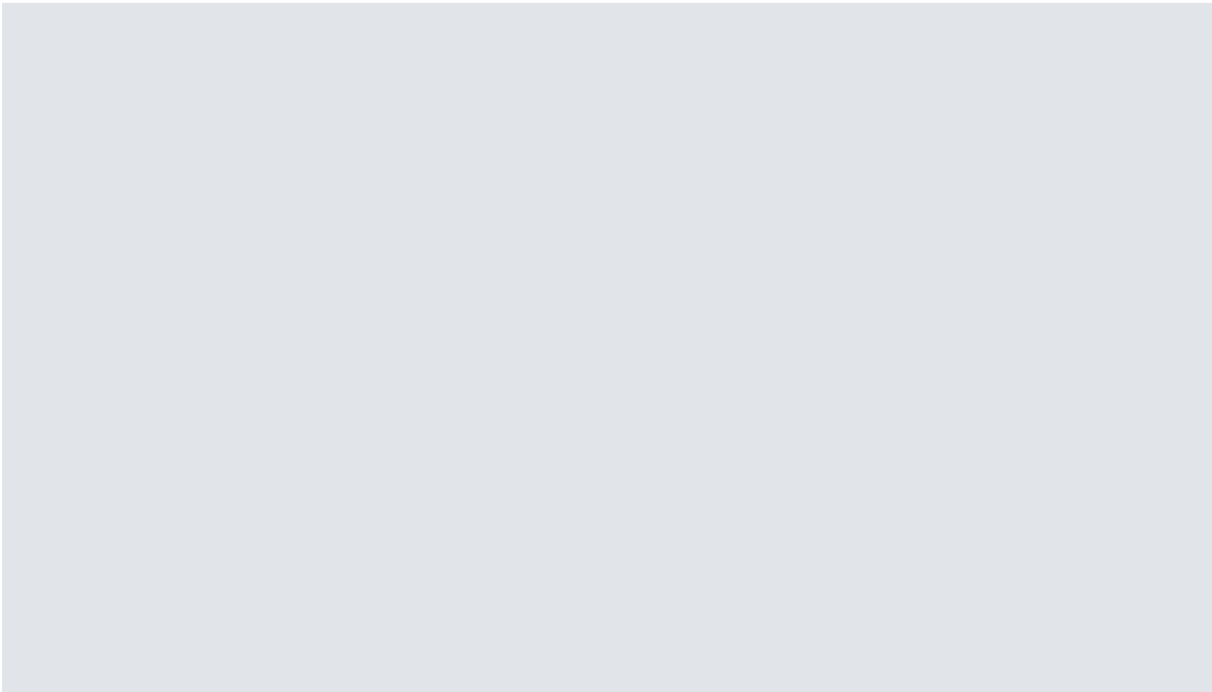


14. Der Ausbilder beobachtet seinen Lehrling, der ohne Hast angelieferte Ware im Lager einräumt. Mit der Bemerkung „Oh, was bist du heute schnell!“ geht er an seinem Lehrling vorbei und lässt ihn ratlos zurück.
- Erklären Sie an diesem Ausspruch den Sachaspekt und den Beziehungsaspekt einer Kommunikation, und geben Sie an, woran man den Beziehungsaspekt normalerweise erkennen kann.
 - Welche Probleme können sich ergeben, wenn zwei Gesprächspartner eine Aussage unterschiedlich interpretieren? Wenden Sie dies auf ein konkretes Beispiel an.
 - Stellen Sie den Ablauf von Kommunikation grundlegend dar. Berücksichtigen Sie auch mögliche Störungen in der Kommunikation.
 - Erläutern Sie, wie Kommunikationsstörungen vermieden werden können.



- 
15. Die Gesellen Gerd, Klaus und Thomas waren bisher ein gutes Team. Klaus wird von den Kollegen als Teamführer akzeptiert. Gerd und Klaus treffen sich seit einiger Zeit auch privat und sprechen häufiger von gemeinsamen Erlebnissen. Thomas fühlt sich ausgegrenzt. Es entstehen Spannungen.
- Analysieren Sie die Gruppenformen und Einflüsse der Situation.
 - Beurteile Sie die Bedeutung der Beziehung der Teammitglieder für die Teamleistung.
 - Entwerfen Sie einen Vorschlag für den Vorgesetzten, um die Arbeitssituation im Team zu verbessern?

- 
16. Handwerksmeister Breuer möchte die Digitalisierung der Auftragsentwicklung mit seinen Mitarbeitern besprechen.
- Entwerfen Sie einen Vorschlag, wie er dieses Gespräch vorbereiten kann.
 - Stellen Sie den möglichen Ablauf einer Mitarbeiterbesprechung dar und nennen Sie wichtige Gesprächsregeln.

- 
17. Ein Lehrling beklagt sich beim Gesellen darüber, dass er nicht so recht weiß, wie gut er in der Ausbildung ist und ob er richtig vorankommt. Sie als zuständiger Ausbilder erfahren davon und überlegen sich, wie Sie die Situation klären und dem Lehrling das richtige Feedback geben können.
- a. Benennen Sie die Funktionen von Ausbildungserfolgskontrollen in der Ausbildung.
 - b. Bewerten Sie die Bedeutung von Ausbildungserfolgskontrollen
 - c. Erläutern Sie, in welchen Situationen im Ausbildungsablauf es wichtig ist, den Leistungsstand eines Lehrlings festzustellen.
 - d. Beschreiben Sie, wie Sie in der oben dargestellten Situation vorgehen können, damit der Lehrling weiß wo er steht.
- 

Handlungsfeld 4 – Ausbildung abschließen

In diesem Skript finden Sie Lerninhalte und Aufgaben zum Handlungsfeld 4 der Ausbilder-Eignungsverordnung, Ausbildung abschließen (§3, 1 AEVO). Insgesamt sollen die Lernenden in die Lage versetzt werden, Auszubildende auf ihre Abschluss- bzw. Gesellenprüfung vorzubereiten, die Ausbildung mit dem Prozess der Zeugniserstellung erfolgreich abzuschließen und über weitere Entwicklungsmöglichkeiten zu beraten. Dies wird in vier Kompetenzen unterteilt, die in der folgenden Übersicht aufgeführt und den Lerninhalten zugeordnet werden. Außerdem finden Sie in der Tabelle Hinweise auf die relevanten Kapitel in der entsprechenden, weiterführenden Literatur.

Literatur:

Semper, Lothar und Bernhard Gress. 2018. Die Handwerkerfibel – Band 4 Berufs- und Arbeitspädagogik. Meisterprüfung Teil IV, Ausbildereignungsprüfung. 56., überarbeitete Auflage. Bad Wörishofen: Holzmann Medien
► Handwerkerfibel

Ramme, Rolf. 2015. Der Handwerksmeister – Lehrbuch zu Weiterbildung Handwerksmeisterin Handwerksmeister – Berufs- und Arbeitspädagogik. Hamburg: Feldhaus Verlag
► Handwerksmeister

Brand, Ulrich, Detlef Buschfeld, Friedrich-Hubert Esser, Lothar Günther, Sybille Händel, Thomas Hintz, Hans-Jürgen Ibe, Reiner Kissel, Beate Kramer, Herbert Quant, Heinz Richtarsky, Uwe Schaumann und Siegfried Wochnik. 2012. Sackmann – das Lehrbuch für die Meisterprüfung – Teil IV. 41. Auflage. Düsseldorf: Verlagsanstalt Handwerk
► Sackmann

Gesetzestexte:

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/afbg/>

Ausbildungsordnung Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. 2003.
Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/anlagenmechaniker_heizung_sanitaer.pdf

Berufsbildungsgesetz (BBiG). 2017.
Online verfügbar unter: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BBiG.pdf

Handwerksordnung (HwO). 2017.
Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/>

Abgleich – Rahmenlehrplan/Kompetenzen, Lerninhalte, Literatur

Kompetenzen		Lerninhalte		Literatur Hand- werker- fibel	Hand- werks- meister	Sack- mann Feld 1
1.	Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen	1.	Vorbereitung auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung	4.1	4.1	1.
		1.1.	Prüfungsanforderungen und Prüfungsablauf	4.1.1	4.1.2, 4.1.3, 4.1.5	1.1
		1.2.	Gestreckte Abschluss- oder Gesellenprüfung	4.1.2	4.1.2.4	1.2
		1.3.	Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung	4.1.3	4.1.4	1.3
		1.4.	Vermeidung und Abbau von Prüfungsangst	4.1.4	4.1.4	1.4
2.	für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf Besonderheiten der Durchführung hinweisen	2.	Anmeldung zur Prüfung	4.2	4.2	2.
		2.1.	Anmeldung, Freistellung und Zulassung zur Prüfung	4.2.1	4.2.2	2.1
		2.2.	Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden	4.2.2	4.2.4	2.2
		2.3.	Wiederholungsprüfung, Ergänzungsprüfung und Verlängerung der Ausbildungszeit	4.2.3	4.2.5, 4.2.6	2.3
3.	an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken	3.	Erstellen von Zeugnissen	4.3	4.3	3.
		3.1.	Bedeutung, Arten und Inhalte von Zeugnissen	4.3.1	4.3.2	3.1
		3.2.	Formulierung von Zeugnissen	4.3.2	4.3.2	3.2
		3.3.	Rechtsfolgen von Zeugnissen	4.3.3	4.3.2	3.3
4.	Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten	4.	Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	4.4	4.4	4.
		4.1.	Berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Meisterprüfung	4.4.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.4.4	4.4.2, 4.4.3	4.2
		4.2.	Finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen	4.4.5	4.4.4	4.3

Inhaltsverzeichnis Handlungsfeld 4

1. Vorbereitung auf die Abschluss-/Gesellenprüfung	181
1.1. Prüfungsanforderungen und Prüfungsablauf	181
1.2. Gestreckte Abschluss-/Gesellenprüfung	183
1.3. Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung	184
1.4. Vermeidung und Abbau von Prüfungsangst.....	186
2. Anmeldung zur Prüfung.....	187
2.1. Anmeldung, Freistellung und Zulassung zur Prüfung	187
2.2. Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden	188
2.3. Wiederholungsprüfung, Ergänzungsprüfung und Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses	189
3. Erstellen von Zeugnissen	191
3.1. Bedeutung, Arten und Inhalte von Zeugnissen	191
3.2. Formulierung von Zeugnissen	192
3.3. Rechtsfolgen von Zeugnissen	194
4. Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten	195
4.1. Berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Meisterprüfung	195
4.2. Finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen	196
5. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung	198

1. Vorbereitung auf die Abschluss-/Gesellenprüfung

1.1. Prüfungsanforderungen und Prüfungsablauf

>> Sonja	<i>Ich bin echt im Stress, die Zwischenprüfung kommt immer näher und ich hab' noch nichts gemacht. Was kam denn bei dir so dran? Und wie läuft das überhaupt?</i>
>> Niklas	<i>Sorry, lass uns da morgen in der Mittagspause mal drüber reden – ich hab' grad echt keine Zeit. Bei mir ist ja bald Abschlussprüfung und ich hab' noch keine Ahnung wie das läuft. Ich muss dringend mit Stephan reden. Der ist im Prüfungsausschuss, am besten fragst du ihn auch mal...</i>

Aufgaben

Erläutern Sie Sonja Schmitz die Zwischenprüfung durch eine Vervollständigung des folgenden Textes. Geben Sie dabei auch an, wo die Zwischenprüfung geregelt ist und mit welchen Aufgaben sie rechnen muss.

Die Durchführung der Zwischenprüfung ist in der _____ geregelt. Sie findet normalerweise _____ Ausbildungsjahres statt und erstreckt sich auf die bis zum dritten Ausbildungshalbjahr vermittelten Fertigkeiten und Kenntnisse sowie die **im** _____ vermittelten Inhalte, soweit sie für die Ausbildung relevant sind.

Die Zwischenprüfung für die Kaufleute für Büromanagement wird _____ **es** im Prüfungsbereich Büro- und Beschaffungsprozesse durchgeführt und dauert bis zu **120** Minuten. In der Regel werden praxisbezogene Fälle und Aufgaben gestellt.

In technischen Berufen wird die Zwischenprüfung meist _____, oft mit schriftlicher Planung und Dokumentation durchgeführt. Sie wird meist um ein kurzes **Fachgespräch** ergänzt. Dazu werden normalerweise Arbeitsaufgaben _____, die einem **Kundenauftrag** entsprechen.

2. Erklären Sie Niklas ebenso den grundlegenden Ablauf und die Inhalte einer Gesellenprüfung. Benennen Sie dabei die Bereiche, aus denen sich die Prüfung zusammensetzt.

3. Übertragen Sie dies auf Ihren Beruf: Welche Anforderungen werden in der Prüfung gestellt und wie läuft diese ab? Hinweise finden Sie in der Ausbildungsordnung.

4. Niklas möchte von Stephan Fürst auch wissen, wie die praktische Prüfung abläuft und ob auch eine mündliche Prüfung dabei ist. Entwerfen Sie eine Antwort für Stephan Fürst.

>> Stephan *In der fachpraktischen Prüfung musst du ein Kundenauftrag abarbeiten. Die Durchführung erfolgt bei uns, wie in vielen anderen Innungen, in der überbetrieblichen Bildungsstätte an mehreren Tagen. Dort führen zwei Mitglieder unseres Prüfungsausschusses die Aufsicht. Eine mündliche Prüfung gibt es zwar nicht, die ist nur erforderlich, wenn du in der schriftlichen Prüfung durchfallen könntest. Hier wird jedoch gegen Ende der Prüfung ein Fachgespräch durchgeführt. Da werden einige Fragen zum fachlichen Hintergrund für die Auftragsdurchführung gestellt, also beispielsweise warum du dein geplantes Vorgehen oder das Material gewählt hat. Bei dem Fachgespräch sind dann alle drei Vertreter des Prüfungsausschusses anwesend.*

5. Die Prüfung findet durch einen Prüfungsausschuss statt. Niklas weiß nicht, wie ein solcher Ausschuss sich zusammensetzt oder wie über seine Noten entschieden wird. Dies ist im Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) genau geregelt.
- a. Nennen Sie ihm zunächst die Mitglieder, die ein Prüfungsausschuss mindestens haben muss.

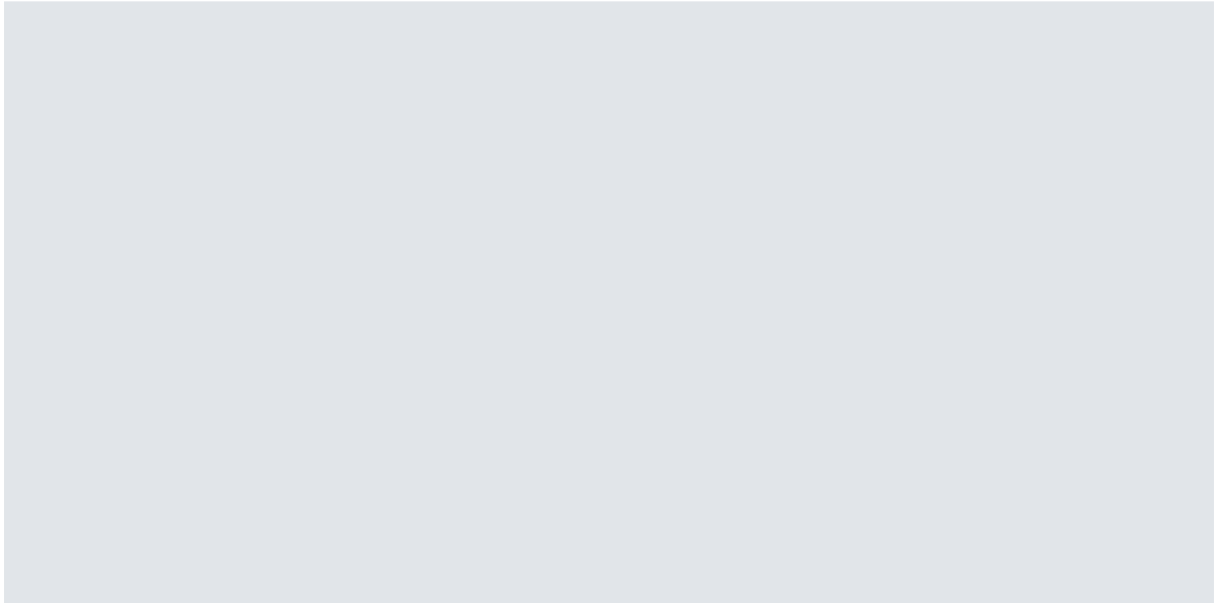
- b. Stellen Sie das Verfahren zur Notenfindung anhand der Informationen im Gesetz kurz dar.

1.2. Gestreckte Abschluss-/Gesellenprüfung

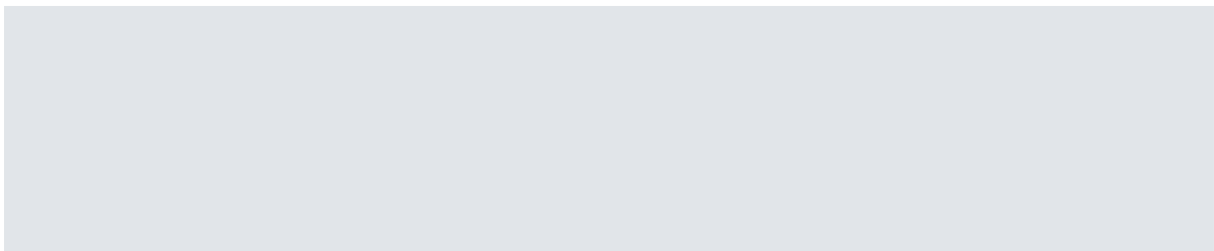
Niklas hat sich in der Pause mit einem Lehrling aus einer anderen Fachklasse unterhalten. Dabei erwähnte der Freund die *Gestreckte Gesellenprüfung*. Angeblich zählt sein Ergebnis der Zwischenprüfung schon für die Gesellenprüfung. Niklas will jetzt wissen, ob das bei ihm auch so ist.

Aufgaben

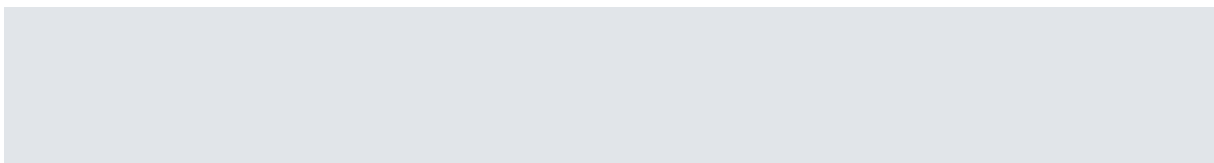
6. In einigen Ausbildungsberufen wird die Gesellenprüfung in zwei zeitlich voneinander getrennten Teilen durchgeführt. Was wird dadurch erreicht und wo ist das rechtlich geregelt?



7. Erläutern Sie, was bei der gestreckten Gesellenprüfung im Hinblick auf die Zulassung zu beachten ist – auch, wenn Teil 1 nicht bestanden wurde.



8. Der Zusammenhang zwischen Teil 1 und Teil 2 der gestreckten Gesellenprüfung ist klar geregelt. Dies betrifft auch die Benotung der beiden Teile. Stellen Sie den Zusammenhang der Prüfungsinhalte und das Verfahren bei der Benotung dar. *Hinweise dazu finden Sie in der Ausbildungsordnung.*

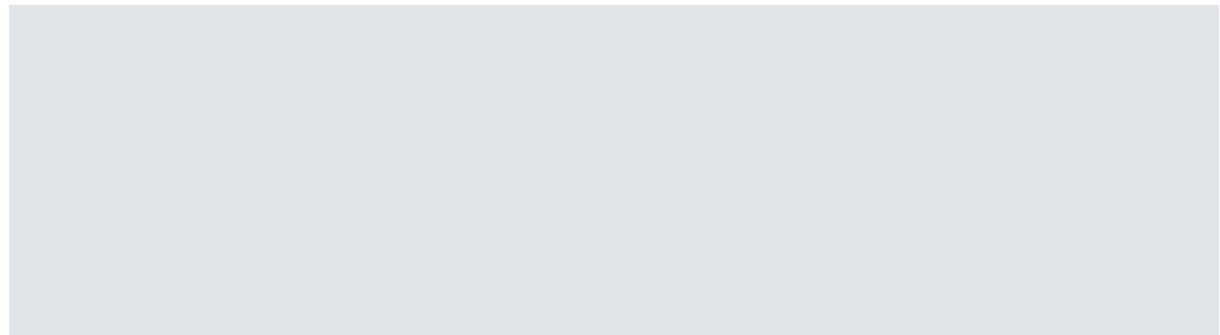


1.3. Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung

In gut sechs Monaten ist die Gesellenprüfung von Niklas. Stephan Fürst ist natürlich daran interessiert, dass Niklas dabei gut abschneidet. Er spricht ihn daher darauf an, ob er schon mit der Prüfungsvorbereitung begonnen hat. Stephan möchte wissen, wie er ihn unterstützen kann. Niklas ist dankbar für das Angebot, da er doch ein paar Anregungen gut brauchen könnte.

Aufgaben

9. Niklas interessiert sich besonders für die Prüfungsvorbereitung. Erstellen Sie für Niklas eine Liste mit Hinweisen und Fragen, die in bei der *zeitlichen Planung* unterstützen.



10. Für die Prüfungsvorbereitung ist es besonders wichtig, systematisch zu lernen und die Zeit nicht aus den Augen zu verlieren. Stellen Sie für Niklas konkrete Tipps für die Prüfungsvorbereitung zu den folgenden Punkten zusammen.

Methoden zur Zeitplanung

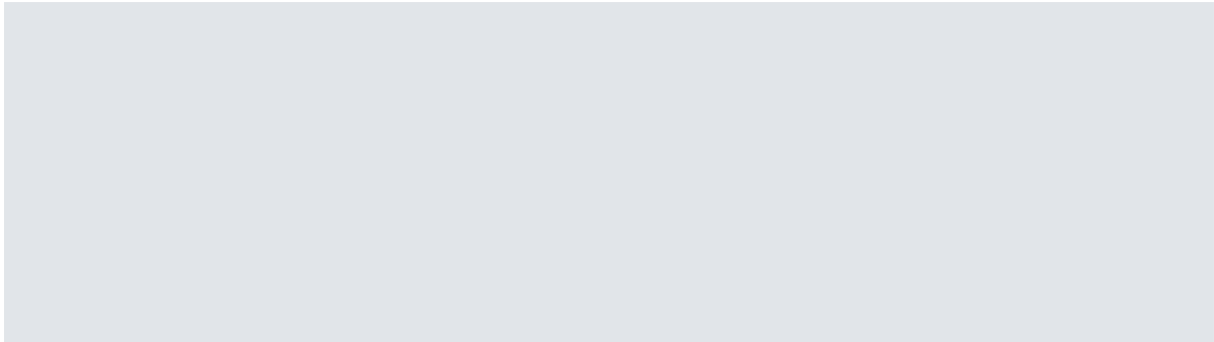
Materialien

Ort

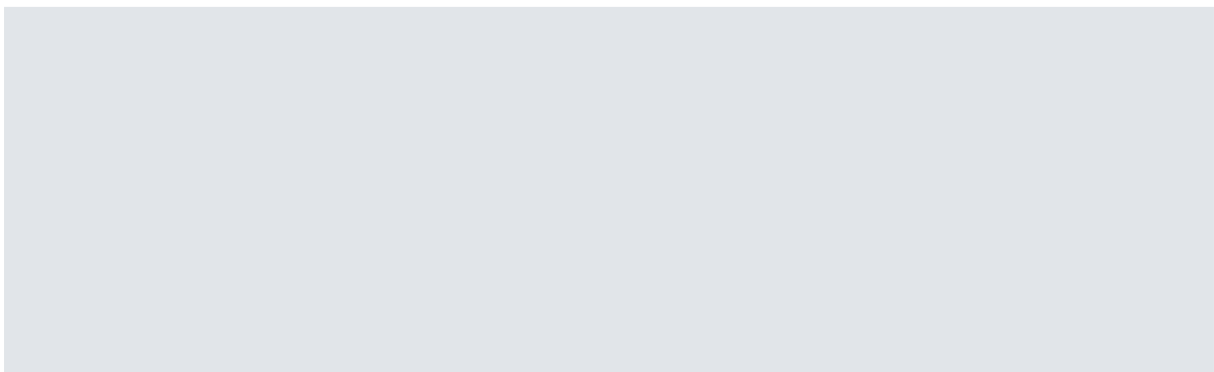
Umfeld (Familie und Freunde)

11. Beschreiben Sie Möglichkeiten, wie sich Niklas gezielt...

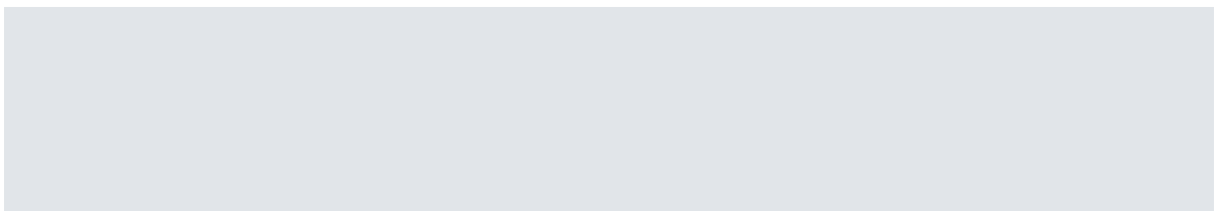
a. ... auf die schriftlichen Prüfungsbereiche vorbereiten kann.



b. ... auf die praktischen Prüfungsbereiche vorbereiten kann.



12. Stephan Fürst regt Niklas an, sich einen anderen Auszubildenden für eine Lerngemeinschaft zu suchen. Am besten soll er gemeinsam mit jemandem lernen, mit dem er gut zusammenarbeiten kann. Wie beurteilen Sie diesen Vorschlag?

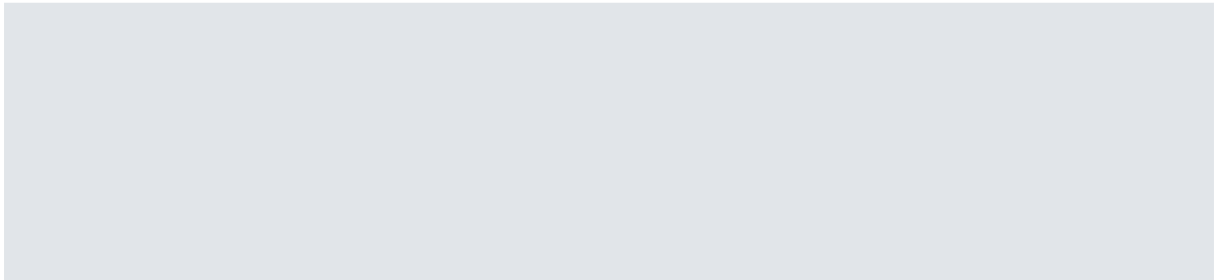


1.4. Vermeidung und Abbau von Prüfungsangst

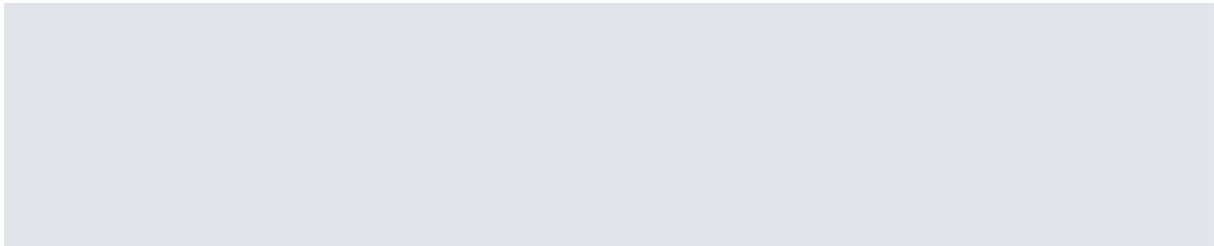
Je näher der Prüfungstermin rückt, desto stärker spüren viele Auszubildende Stress und Prüfungsangst. Dabei zeigen sich zum Teil große individuelle Unterschiede. Bei den einen führt der Druck dazu, dass sie noch rechtzeitig mit der Vorbereitung anfangen. Anders sind eher blockiert und es fällt ihnen dann besonders schwer, sich gezielt vorzubereiten und dadurch Ängste abzubauen.

Aufgaben

13. Ein Ausbilder kann dazu beitragen, die Prüfungsangst seiner Auszubildenden zu senken. Nennen Sie fünf Maßnahmen, die Stephan dazu allgemein ergreifen könnte.



14. Niklas war immer schon ein ängstlicher Typ, aber die Prüfung macht ihm wirklich Stress. Entwerfen Sie einen Vorschlag, wie Stephan Niklas bei seiner besonderen Angst helfen kann.



2. Anmeldung zur Prüfung

2.1. Anmeldung, Freistellung und Zulassung zur Prüfung

Niklas hat gestern in der Berufsschule erfahren, dass die Innung die Termine für die Anmeldung zur Gesellenprüfung bekannt gegeben hat. Ihm ist jedoch nicht klar, wie das mit der Anmeldung geht. Muss er das selbst machen oder übernimmt das der Betrieb?

Aufgaben

15. Erläutern Sie Niklas die Gesellenprüfung durch eine Vervollständigung des folgenden Textes.

Die Durchführung der Gesellenprüfung ist in der _____ geregelt. Die dazu vorliegende Musterprüfungsordnung gibt in _____ an, dass sich der Auszubildende auf den Vordrucken der zuständigen Stelle anmelden muss. Er muss darüber _____ informieren. Auf den Vordrucken _____ ist es in der Regel vorgesehen, dass Ausbildende auf dem Anmeldevordruck unterschreiben.

Die Anmeldefristen gibt die zuständige Stelle mindestens _____ vor Ablauf der Anmeldefrist in geeigneter Weise bekannt.

16. Benennen Sie die Angaben, die bei der Anmeldung zur Prüfung mindestens zu machen sind und die Unterlagen, die in der Regel beizufügen sind.

Angaben

Unterlagen

17. Bei Vorliegen der Zulassungsvoraussetzungen wird über die Zulassung zur Prüfung entschieden. Geben Sie an, wer über die Zulassung zur Prüfung und welche Zulassungsvoraussetzungen müssen normalerweise erfüllt sein müssen.

18. Erläutern Sie, wie die *Freistellung* zur Prüfung und die *Finanzierung* geregelt sind. Geben Sie dabei die Gesetzesparagrafen an.

2.2. Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden

Es gibt Auszubildende mit unterschiedlichen Behinderungen, die trotzdem in der erfolgreich sind. Dennoch kann ihnen ihre individuelle Beeinträchtigung das Ablegen der Prüfung erschweren. Das können Körperbehinderungen sein, wie etwa Hörschäden oder Sehschwäche, aber auch Lernbehinderungen, wie Legasthenie oder Dyskalkulie (Rechenschwäche). Mit einem *Nachteilsausgleich* kann durch eine Veränderung der Prüfungssituation auf die individuelle Beeinträchtigung reagiert werden. Die inhaltlichen Anforderungen der Prüfung werden dabei nicht verändert.

Aufgaben

19. Erläutern Sie, welche Voraussetzungen Auszubildende mit Behinderungen für eine Zulassung zur Gesellenprüfung erfüllen müssen. Hinweise finden Sie in der HwO.

20. Benennen Sie mindestens fünf Möglichkeiten, wie individuelle Beeinträchtigungen in der Prüfung ausgeglichen werden können.

21. Erläutern Sie, wie Behinderte ihren Anspruch geltend machen müssen.

22. Stellen Sie das Vorgehen bei der Entscheidung für die Form des Nachteilsausgleichs dar. Entscheiden Sie dabei auch, ob es möglich ist, die Anzahl der Prüfungsaufgaben für diese Zielgruppe zu reduzieren.

23. Eine Auszubildende mit einer Rechenschwäche hat vergessen, mit dem Antrag auf Zulassung auf ihre Schwäche hinzuweisen. In der Prüfung merkt sie, dass sie mit der Zeit nicht hinkommt. Nach der Prüfung stellt sie den Antrag, dass ihre Schwäche bei der Bewertung berücksichtigt werden soll. Beurteilen Sie, ob dies rechtlich möglich ist.

2.3. Wiederholungsprüfung, Ergänzungsprüfung und Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses

Niklas hat sich mit seinem Freund Sven auf die Prüfung vorbereitet. Dennoch machen sie sich Sorgen, ob sie die Prüfung bestehen. Die Prüfung war sehr schwierig. Jetzt sind die Ergebnisse da: Sven ist leider durchgefallen, Niklas hat nur im praktischen Teil bestanden. Im Teil B liegt er in der schriftlichen Prüfung knapp unter 50 Punkten, weil er im Prüfungsbereich Anlagenanalyse nur ein „mangelhaft“ erreicht hat.

Aufgaben

24. Entscheiden Sie, ob Niklas eine mündliche Ergänzungsprüfung ablegen kann.

25. Finden Sie heraus, wo die mündliche Ergänzungsprüfung geregelt ist. Erläutern Sie, ob für alle Berufe die gleichen Regelungen gelten.

26. Sven hat die Prüfung nicht bestanden und kann auch nicht, wie Niklas, an einer mündlichen Ergänzungsprüfung teilnehmen. Beschreiben Sie unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf seine Ausbildung welche Möglichkeiten Sven nun hat.

27. Beurteilen Sie, ob Sven bei der Wiederholungsprüfung alle Prüfungsteile noch einmal ablegen muss.

Er braucht die selbstständigen Prüfungsleistungen, in denen er mindestens ausreichende Leistungen erzielt hat, nicht zu wiederholen. Auf Antrag werden sie für die Wiederholungsprüfung angerechnet.

3. Erstellen von Zeugnissen

3.1. Bedeutung, Arten und Inhalte von Zeugnissen

Sonja wurde vorzeitig zur Prüfung zugelassen. Trotzdem hat sie ihre Prüfung mit sehr guten Noten und einem Notenschnitt von 1,6 bestanden. Sie bittet Stephan Fürst um ein entsprechendes Ausbildungszeugnis.

Aufgaben

28. Ein gutes Ausbildungszeugnis ist für Sonja wichtig. Erklären und bewerten Sie die Bedeutung des Ausbildungszeugnisses für Auszubildende.

29. Nennen Sie die verschiedenen Zeugnisse, die ein Auszubildender am Ende der Ausbildung – nach bestandener Prüfung – erhält.

30. Stellen Sie die Unterschiede zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Ausbildungszeugnis anhand der folgenden Tabelle dar.

Einfaches Zeugnis

Qualifiziertes Zeugnis

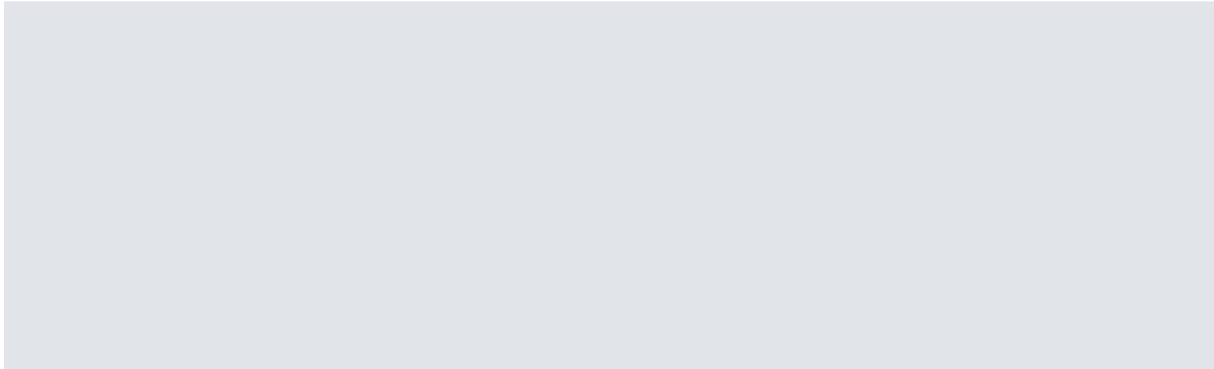
31. Erläutern Sie, in welchen Situationen eher ein einfaches und wann eher ein qualifiziertes Zeugnis sinnvoll ist.

3.2. Formulierung von Zeugnissen

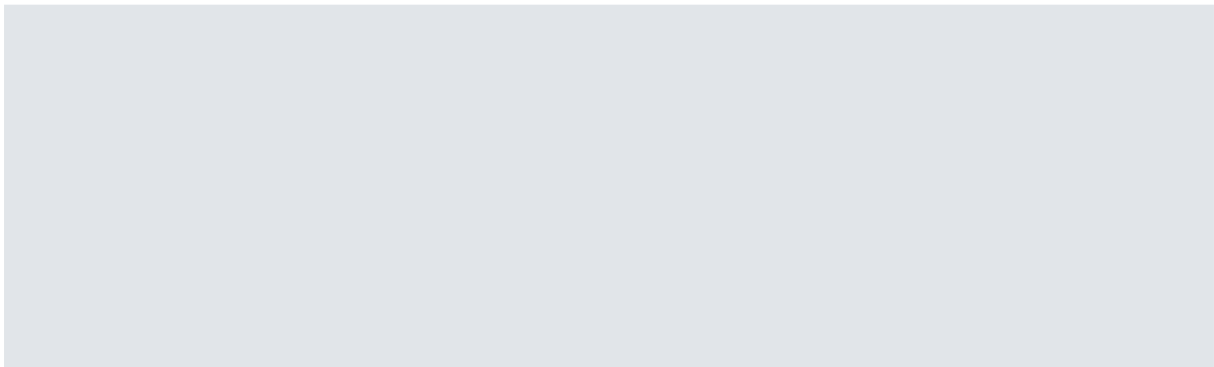
Nicht nur Sonja hat die Prüfung bestanden, auch Niklas war bei der Ergänzungsprüfung erfolgreich. Da Frau Heidenreich auch den Personalbereich bei Firma Fürst bearbeitet, bitte Stephan sie um Entwürfe für die Zeugnisse von Sonja und Niklas.

Aufgaben

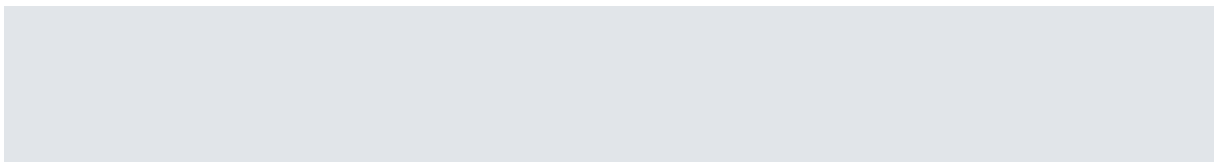
32. Nennen Sie die Angaben die Frau Heidenreich für diese Aufgabe braucht. Geben Sie auch an, wo die Informationen zu finden sind.



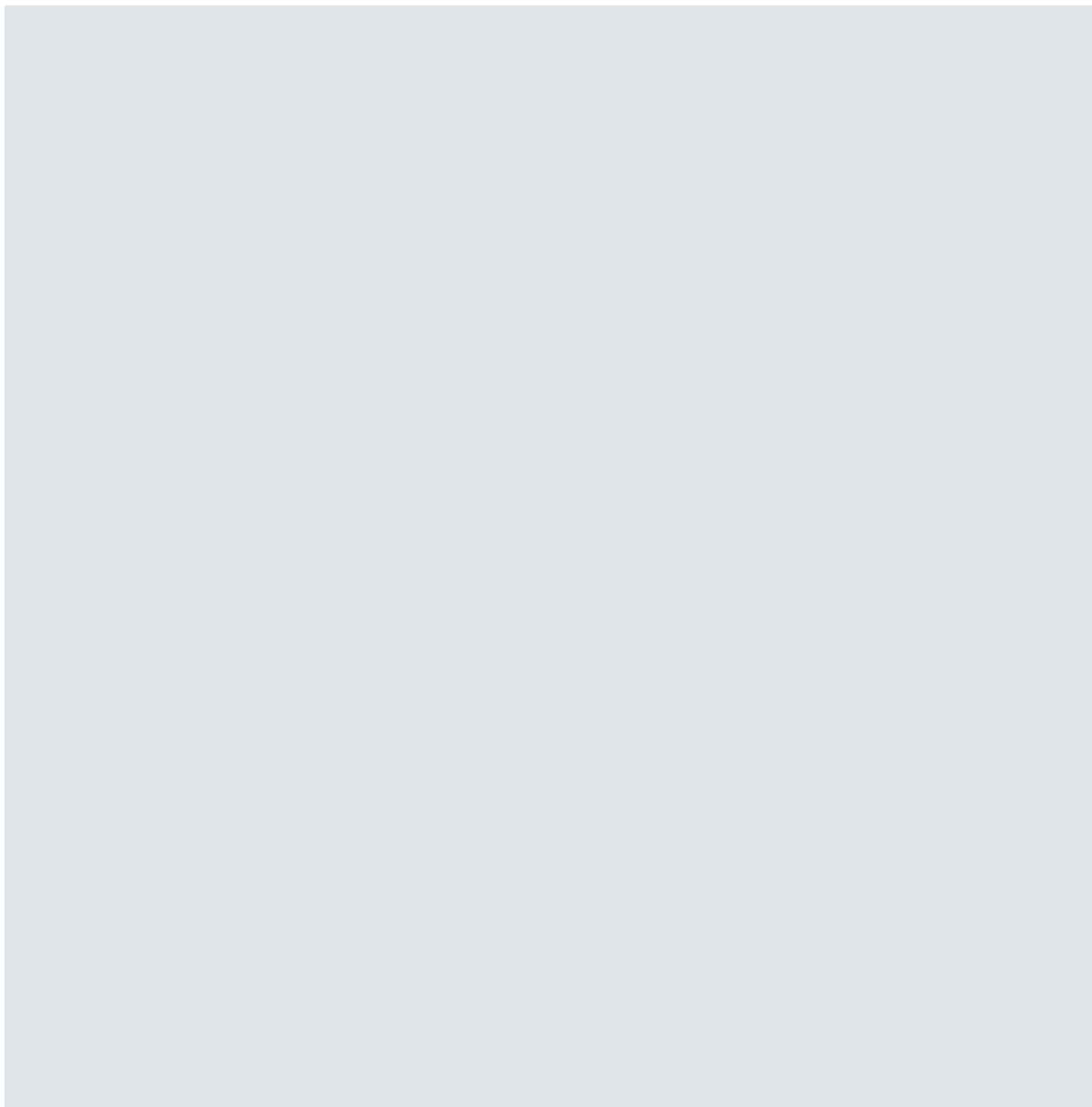
33. Für die Formulierung der Zeugnisse sollte Frau Heidenreich darauf achten, dass sie sachlich richtig und doch positiv beschreibt. Dazu hat sich im Verlaufe der Zeit eine spezielle Zeugnissprache herausgebildet. Benennen Sie die Formulierungen, die mangelhafter – ausreichender – befriedigender – guter – sehr guter Leistung entsprechen.



34. Geben Sie eine Einschätzung ab, welche Aspekte zusätzlich wichtig für die Gestaltung von Zeugnissen sind.



35. Wenden Sie die Formulierungen der Zeugnissprache für ein qualifiziertes Zeugnis für einen frei erfundenen Lehrling aus Ihrem Beruf an, das einer Gesamtnote „gut“ entspricht.



3.3. Rechtsfolgen von Zeugnissen

>> Peter	<i>Na, du auch mal wieder bei der Innungsversammlung?</i>
>> Jochen Meier	<i>Ja, diese Mal habe ich es geschafft. Aber nur knapp, wie immer. Bei uns ist mal wieder der Teufel los.</i>
>> Peter	<i>Wie immer oder was Besonderes?</i>
>> Jochen Meier	<i>Ach, das glaubst du nicht. Ich hatte gerade einen Anruf von einem Ex-Mitarbeiter. Der hat befristet bei mir gearbeitet, und nicht gerade gut. Deswegen habe ich ihn auch nicht übernommen. Und jetzt beschwert der sich, weil ihm ein qualifiziertes Zeugnis fehlt ...</i>

Aufgaben

36. Welche Schwierigkeiten bestehen in dieser Situation für das Erstellen eines qualifizierten Zeugnisses?

37. Ein Arbeitszeugnis hat eine arbeitsrechtliche Bedeutung. Erläutern Sie diese Bedeutung und bewerten Sie Probleme daraus entstehen können.

4. Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten

4.1. Berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Meisterprüfung

Sowohl Niklas als auch Sonja sind bei der Firma Fürst nach der jeweils bestandenen Prüfung unbefristet angestellt worden. Sonja hat direkt großes Interesse gezeigt, sich im Online-Marketing weiter zu qualifizieren. Nach ein paar Monaten Gesellentätigkeit macht sich auch Niklas Gedanken, wie er beruflich weiterkommen kann.

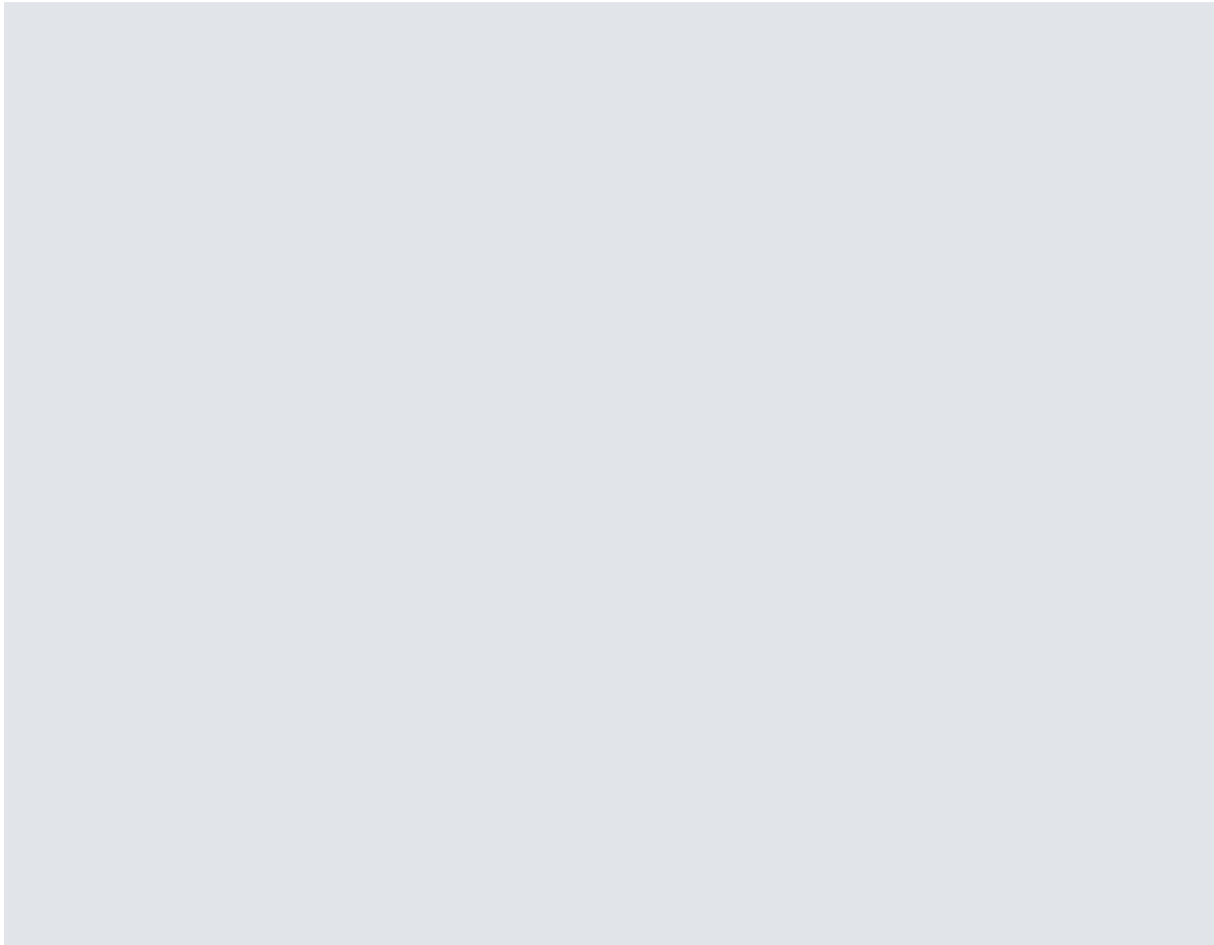
>> Niklas *Hallo Stephan. Danke, dass du dir kurz Zeit nimmst. Ich habe überlegt, auf meine Ausbildung noch was drauf zu setzen. Und ich will hier bei uns auch weiterkommen. Hast du eine Idee, was da gut passt?*

Aufgaben

38. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Kreishandwerkerschaft, der Handwerkskammer oder dem Fachverband nach Möglichkeiten einer berufsspezifischen Fortbildung in Ihrem Handwerk. Erläutern Sie die grundsätzlichen Arten von Weiterbildungsmöglichkeiten.

39. Nennen Sie mindestens drei berufsübergreifende Fortbildungsmöglichkeiten mit dem jeweiligen Abschluss.

40. Beschreiben Sie, welche Voraussetzungen erforderlich sind, um eine Meisterprüfung abzulegen. Aus welchen Prüfungsteilen besteht sie und welche Rechte sind mit dem Meistertitel verbunden?

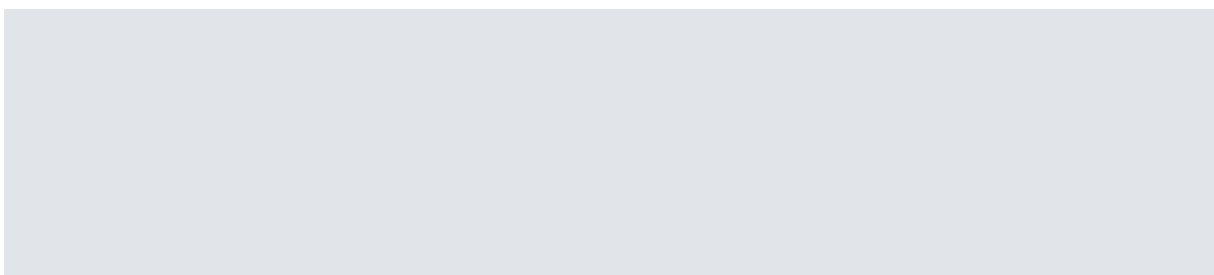


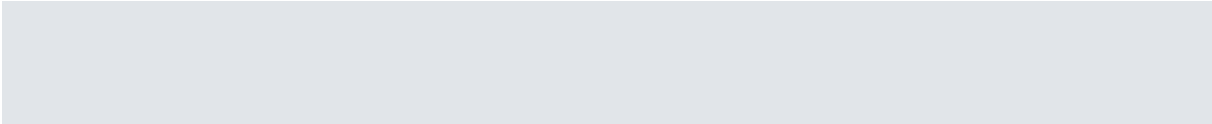
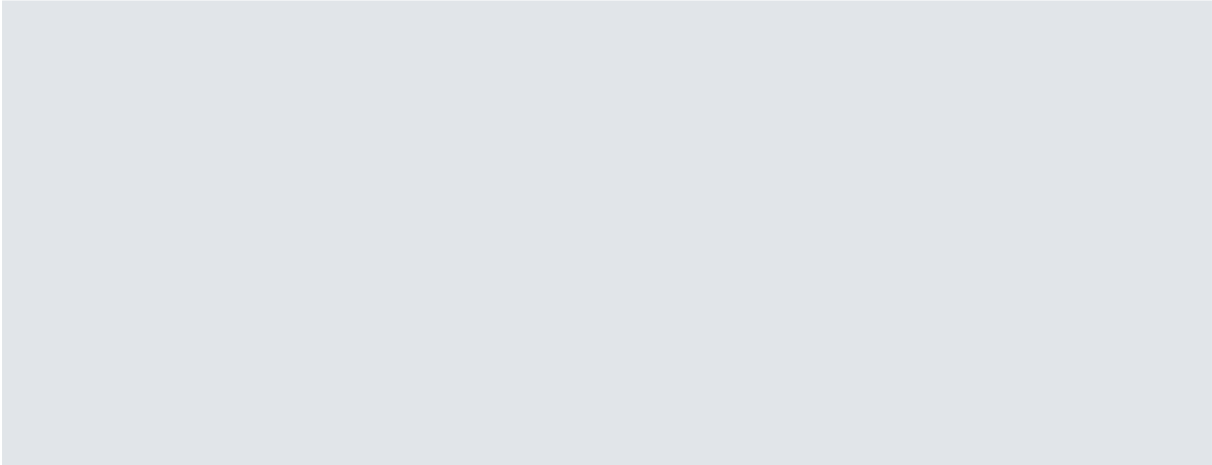
4.2. Finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen

Niklas möchte sich auf die Meisterprüfung vorbereiten und dazu einen Lehrgang bei der Handwerkskammer besuchen. Ob er sich für einen Teilzeitlehrgang oder den schnelleren Vollzeitlehrgang entscheidet, hängt für ihn von den Fördermöglichkeiten ab. Sonja dagegen interessiert sich für spezifische Lehrgänge im EDV-Bereich. Aber sie würde gerne auch die Prüfung zur „Geprüften Betriebswirtin nach der Handwerksordnung“ ablegen. Beide möchten wissen, welche Fördermöglichkeiten für sie in Frage kommen.

Aufgaben

41. Prüfen Sie, welche rechtlichen Möglichkeiten zur finanziellen Förderung der Vorbereitung auf die Meisterprüfung für Niklas bestehen.

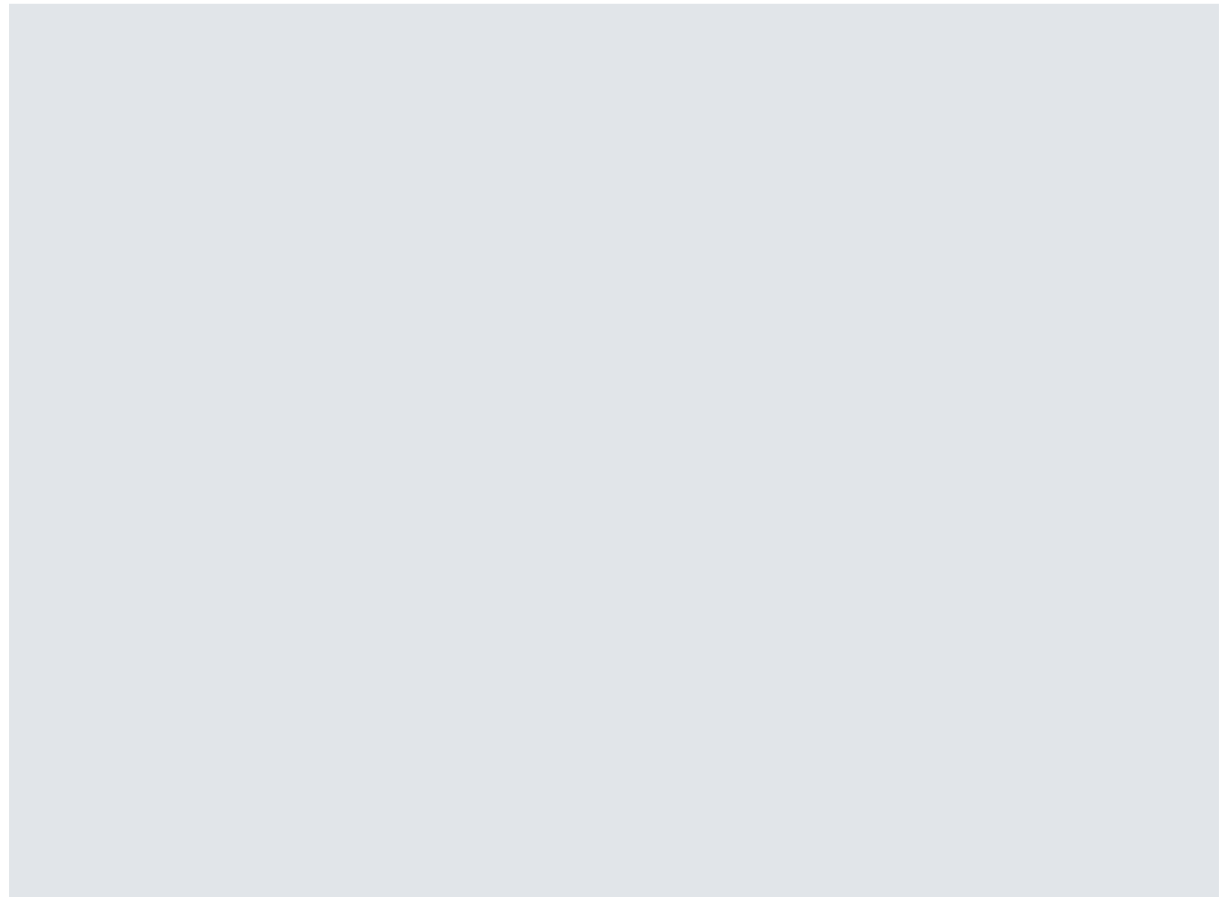


- 
42. Eine weitere Möglichkeit der finanziellen Förderung ist ein Stipendium aus der Stiftung Begabtenförderung. Bewerten Sie anhand der Ihnen vorliegenden Informationen zu ihren Leistungen Sonjas Chancen, ein solches Stipendium zu erhalten.
- 

5. Wiederholung und Prüfungsvorbereitung

Die folgenden, beispielhaften Aufgaben und Kernfragen dienen der Wiederholung und Prüfungsvorbereitung.

1. Ihr Lehrling steht kurz vor seiner Gesellenprüfung. Sie spüren, dass er in der letzten Zeit sehr nervös ist. Sie sprechen ihn darauf an. So erfahren Sie, dass er sehr unsicher ist. Er weiß einfach nicht, wie er die Prüfung schaffen soll!
 - a. Nennen Sie mindestens drei Maßnahmen, mit denen die Sie zum Abbau der Prüfungsangst beitragen können.
 - b. Beschreiben Sie den Ablauf und die Inhalte einer Gesellenprüfung.
 - c. Geben Sie an, wie die Anmeldung und Zulassung zur Prüfung erfolgt.
 - d. Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit die Zulassung zur Prüfung erfolgt?



2. In den Bewerbungsunterlagen eines Gesellen war folgendes Zeugnis enthalten:

Herr Gerd Kaiser, geboren am 12.11.1979 in Berlin, war in der Zeit vom 1. April 2003 bis 30. September 2004 als Monteur in unserem Unternehmen tätig. Seine vorrangigen Aufgaben waren die Wartung und die Reparatur von Heizungsanlagen. Herr Kaiser galt sowohl bei den Kollegen als auch bei den Kunden als sehr gesellig. Er hat die ihm übertragenen Arbeiten mit Fleiss und Interesse stets zu unserer Zufriedenheit erledigt. Er ist verständig, aufgeschlossen und wusste sich gut zu verkaufen. Nach der Umstrukturierung neuerer Arbeitsbereiche konnten wir Herrn Kaiser leider keine geeignete Tätigkeit mehr zuweisen und mussten uns deshalb von ihm trennen. Für seinen weiteren Lebensweg wünschen wir ihm alles Gute.

- a. Beurteilen Sie dieses Zeugnis.
- b. Nennen Sie die Angaben, die ein einfaches Zeugnis und zusätzlich ein qualifiziertes Zeugnis enthalten muss.