

Lehrplan und Hinweise zum Erwerb der Ausbildereignung der Landesdirektion Sachsen vom 18. Dezember 2018

Hinweis:

Der Besuch des Vorbereitungslehrgangs ist nach § 8 der Prüfungsordnung zum Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Ausbilder-Eignung (POAE) grundsätzlich Zulassungsvoraussetzung für die Fortbildungsprüfung. Der zuständige Prüfungsausschuss für gemeinsame Aufgaben hat am 9. Oktober 2009 den nachfolgenden Lehrplan beschlossen und mit Beschluss vom 18. Dezember 2018 bezüglich der Aufteilung der Handlungsfelder sowie der empfohlenen Präsenztage aktualisiert.

Lehrgangsdauer:

Die Lehrgangsdauer richtet sich nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen vom 25. Juni 2009. Die methodische Ausgestaltung der Lernzeiten obliegen den Lehrgangsanbietern und können zielgruppenspezifisch angepasst werden. Die Wissensvermittlung kann unter dem Einsatz von geeigneten Medien mit Selbstlernphasen organisiert und durchgeführt werden. Seitens des Bildungsträgers ist sicherzustellen, dass der Selbstlernprozess aktiv gesteuert und der Lernfortschritt in den Präsenzphasen überprüft wird.

Bei der vorgesehenen Zeiteinteilung wird davon ausgegangen, dass pro Lehrgang 12 Teilnehmer unterrichtet werden (insbesondere bei Handlungsfeld 3).

Alle Qualifikationsinhalte sind prüfungsrelevant.

Empfohlene Aufteilung:

Handlungsfeld	Lehrgangsdauer in Präsenztagen
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	1,5 Tage
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	2 Tage
3. Ausbildung durchführen	3,5 Tage
4. Ausbildung abschließen	1 Tag
5. Repetitorium (Vorbereitung auf Prüfung)	1 Tag

Lehrplaninhalte

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (1,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
1.1 die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,	<ul style="list-style-type: none"> • die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herauszustellen, • die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft zu beschreiben, • den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb herauszustellen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräftenachwuchs, • gesellschaftliche Verantwortung, • Wettbewerbsvorteil, Flexibilität, Innovationskraft, direkter und indirekter Nutzen, • Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung, Berufsschule,
1.2 bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken,	<ul style="list-style-type: none"> • den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern, • den Personalbedarf zu beachten, • die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herauszustellen, • die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs, • rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht, • Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses,
1.3 die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,	<ul style="list-style-type: none"> • die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems zu beschreiben, • das Duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle zu beschreiben, • weitere Formen der beruflichen Erstausbildung zu überblicken, • die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem zu erläutern, 	<ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit, • Abschlüsse der schulischen Berufsausbildung, • Duale Studiengänge, • die berufliche Bildung als Zugang zu Studiengängen,
1.4 Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen,	<ul style="list-style-type: none"> • die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System zu beschreiben, • Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen zu beachten, • Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen zu beschreiben, • die Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen zu bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten zu nutzen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, • Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, • Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen,

Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (1,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>1.5 die Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf zu prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden zu klären, • die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung zu prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darzustellen, • die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung zu erläutern, • die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen zu überblicken, • die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte zu erkennen und geeignete Möglichkeiten zu bestimmen, • die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben, 	<ul style="list-style-type: none"> • Anforderungen des BBiG und der HwO: persönliche und fachliche Eignung, Eignung der Ausbildungsstätte, • Aufgaben der zuständigen Stelle zur Förderung und Überwachung der Ausbildung, • außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung, Verbundausbildung sowie Teilzeitausbildung,
<p>1.6 die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen,</p> <p><i>Hinweis: Überblick geben, aber nicht vertiefen</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung zu planen, • zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung einzubeziehen, • die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung zu beurteilen und Fördermöglichkeiten zu benennen, • die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen zu klären, 	<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsorientierende Aktivitäten und berufsvorbereitende Maßnahmen, • inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine), • Kooperationspartner in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung wie Schulen, Agentur für Arbeit, Bildungsträger, • betriebliche Aktivitäten wie z. B. Schulpraktika, Schnupperlehre, Tag der offenen Tür, Berufsmessen, Netzwerkarbeit, • Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr,
<p>1.7 im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Aufgaben und Verantwortungsgebiete der an der Ausbildung und Mitwirkenden aufzuzeigen, • Rolle und Funktion des Ausbilders und der Ausbilderin im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darzustellen, • die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen, • die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte zu klären und deren Einbindung in die Ausbildung abzustimmen, • die Zusammenarbeit mit externen Beteiligten vorzubereiten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte,

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (2 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>2.1 auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,</p> <p><i>Hinweis: praktische Umsetzung in 3.3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung zu erläutern, • die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung zu beachten, • den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herzustellen, • den Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen zu erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte zu beachten, • mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung zu prüfen, • die Umsetzung von Ausbildungsplänen zu überwachen und die Pläne ggf. anzupassen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes, insbesondere sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung, • rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung, • betrieblicher und individueller Ausbildungsplan, Gesamtversetzungspläne, • Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Funktionsbereiche und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele, • Berufe mit Spezialisierungen, • Klassifikation und Arten von Lernorten: dezentrale, zentrale und externe; Arbeitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungswerkstatt,
<p>2.2 die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu berücksichtigen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung zu beschreiben, • die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darzustellen, • die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung zu informieren, • die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Interessenvertretung: Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, • Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz, • Besondere Rechte der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
<p>2.3 den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern zu klären, • Kooperationsnetzwerke zu bilden und zu nutzen, • die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicherzustellen, • die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herzustellen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung: Berufsschule, zuständige Stelle, Agentur für Arbeit, Träger überbetrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen, • Ziele (Abstimmung der Ausbildung an den Lernorten), Inhalte (Lernfelder und Handlungsfelder) und Formen der Lernortkooperation (z. B. Projektausbildung),

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (2 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
2.4 Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden,	<ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darzustellen und zu bewerten, • die Anforderungen des Ausbildungsberufs sowie des Betriebes und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herauszustellen, • geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung verschiedener Bewerbergruppen anzuwenden, • die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens zu beachten, • Ausbildungsbewerbern die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzuzeigen, 	<ul style="list-style-type: none"> • zielgruppengerechte Ansprache, • Planung und Durchführung von Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des AGG, • anforderungsgerechte Kriterien für die Bewerberauswahl, • Verfahren für die Bewerberauswahl, wie Potenzialanalyse, Assessment, Einstellungstest, Einstellungsgespräche, • Ablauf und Auswertung eines strukturier-ten Einstellungsgesprächs,
2.5 den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle zu veranlassen,	<ul style="list-style-type: none"> • wesentliche Inhalte eines Ausbil-dungsvertrages darzustellen, • die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Aus-bildenden und der Auszubildenden darzustellen, • die Voraussetzungen für die Eintra-gung des Ausbildungsvertrages in das Ausbildungsverzeichnis zu erläutern, • Auszubildende bei der Berufsschule anzumelden, 	<ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Grundlagen und Inhalte (sachliche und zeitliche Gliederung, Verkürzung, Aus-bildungsbeginn, -dauer) des Ausbildungsver-trages, Formvorschriften, • Ordnungswidrigkeiten bei Vertrags-abschluss, • Vorschriften des JArbSchG, • Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden, • rechtliche Möglichkeiten der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen, • Beendigung des Ausbildungsverhältnisses: Bestehen der Prüfung, Ablauf der Ausbil-dungsdauer, Vertragsaufhebung, • länderspezifische Regelungen zur Be-rufsschulpflicht
2.6 die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können,	<ul style="list-style-type: none"> • die Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Aus-land für Auszubildende und den Be-trieb auszuloten, • die Rechtsgrundlagen für die Ent-scheidungsfindung heranzuziehen, • die Formen und Inhalte der Be-rufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland einzubeziehen, • die Beratungs- und Unterstützungs-möglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darzustel-len, • die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nachzuvollziehen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge der wesentlichen Ausbil-dungssysteme in Europa, • Informationsquellen über Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern, • Beratungs- und Unterstützungsmöglich-keiten: Mobilitätsberatung, Förderprogramme (z. B. Leonardo da Vinci), • europaweit anerkannte Zertifikate: z.B. Europass,

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (2 Tage)

Teil aus 3.2: Probezeit <i>Hinweis: Ausgestaltung in 3.2</i>	<ul style="list-style-type: none">• Rechtliche Grundlagen	
Teil aus 3.6: Verkürzung der Ausbildungsdauer <i>Hinweis: Ausgestaltung in 3.6</i>	<ul style="list-style-type: none">• Rechtliche Grundlagen (§ 7, § 8 Abs. 1 BBiG)	
Teil aus 3.5: Verlängerung der Ausbildungsdauer <i>Hinweis: Ausgestaltung in 3.5</i>	<ul style="list-style-type: none">• Rechtliche Grundlagen (§ 8 Abs. 2 BBiG)	

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (3,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
3.1 lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,	<ul style="list-style-type: none"> • die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen zu berücksichtigen, • für äußere lernförderliche Rahmenbedingungen zu sorgen, • die Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens zu unterstützen sowie die Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter zu reflektieren, • das Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien zu fördern, • die Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung zu unterstützen, • das Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken zu fördern, • die Lernergebnisse zu ermitteln und dem Auszubildenden seine Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback deutlich zu machen, • Rückmeldungen der Auszubildenden zu empfangen, • das eigene Führungsverhalten im Rahmen der Ausbildung zu reflektieren, 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur, • Lernumgebung: organisatorisch, räumlich, zeitlich, • Tagesleistungskurve, Ermüdung und Erholung, • Grundlagen der Motivation, Lernmotive und Bestandteile, Eigen- und Fremdmotivation, • Behalten und Vergessen, • Formen und Notwendigkeit des Feedbacks, Feedbackregeln,
3.2 die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten <i>Hinweis: Rechtliche Grundlagen zur Probezeit in HF 2 vermittelt</i>	<ul style="list-style-type: none"> • die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit festzulegen; die rechtlichen Grundlagen zu beachten, • die Lern- und Arbeitsaufgaben für die Probezeit auszuwählen, die Anhaltspunkte zur Eignung und Neigung des Auszubildenden für die Ausbildung geben können, • die Einführung der Auszubildenden in den Betrieb zu planen, • die Entwicklung der Auszubildenden während der Probezeit zu bewerten und mit den Auszubildenden rückzukoppeln, • die Durchführung und das Ergebnis der Probezeit zu bewerten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung in den Betrieb: Arbeitssicherheit, Betriebsinformationen, Aufbau und Organisation, Arbeitsplatz, • berufstypische Inhalte, • Einführungs- und Auswertungsgespräche, • Kündigungsmöglichkeiten, Fortsetzung der Ausbildung, • organisatorische und didaktische Gestaltung von Rahmenbedingungen,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (3,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>3.3 aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,</p> <p><i>Hinweis: Rechtliche Grundlagen zum betrieblichen Ausbildungsplan in 2.1 vermittelt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen herauszustellen, • den Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse zu analysieren, Lernziele zu formulieren und hieraus geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben abzuleiten, • die Auszubildenden unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben einzubinden, • didaktische und methodische Prinzipien bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitsaufgaben zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung in berufstypischen Aufträgen bzw. Geschäftsprozessen, • Lernzielformulierung, -konkretisierung und -überprüfung (Lernzielstufen, Lernbereiche), • vollständige Handlung, • didaktische Prinzipien: Lernen und Arbeiten verknüpfen, Lernen an realen Betriebsabläufen,
<p>3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationspezifisch einzusetzen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmethoden und deren Einsatzmöglichkeiten darzustellen, • Kriterien für die Auswahl von Methoden zu beschreiben und die Methodenauswahl zu begründen, • die methodische Gestaltung von Ausbildungsinhalten zu planen, umzusetzen und zu bewerten, • die Größe und die Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht festzulegen, • die Funktion von Ausbildungsmedien und -mitteln zu beschreiben und diese methodengerecht auszuwählen und einzusetzen, • den Einsatz von E-Learning für die Ausbildung zu beurteilen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmethoden / Methoden-Mix: Kurzvortrag, Präsentation, Lehrgespräch, 4-Stufen-Methode, Lernauftrag, Planspiel, Rollenspiel, Gruppenarbeit, Moderation, Projektmethode, Leittext-Methode (Modell der vollständigen Handlung), • Kriterien für die Auswahl: Lernvoraussetzungen, Praktikum, Ausbildungsstand, Alter, Entwicklungsphase, Familie, Ausbildungsziele und Rahmenbedingungen, Lernorte,
<p>3.5 Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung zu unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einzusetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen,</p> <p><i>Hinweis: Rechtliche Grundlagen zur Verlängerung in HF 2 vermittelt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • typische Lernschwierigkeiten in der Ausbildung zu erkennen und mögliche Ursachen festzustellen, • Lernvoraussetzungen zu überprüfen, • bei Lernschwierigkeiten Beratung anzubieten und individuelle Hilfestellung zu geben, • Fördermaßnahmen einzuleiten, • den Bedarf von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) zu erkennen und Maßnahmen zu organisieren, • die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Erscheinungsformen (Konzentrations-schwierigkeiten, fehlende Motivation, Abstraktionsprobleme), • Ursachen (Über- u. Unterforderung, Interesselosigkeit, Krankheit, persönlichkeitsbedingte Faktoren, externe Faktoren) von Lernschwierigkeiten und darauf abgestimmte Lernhilfen, • mögliche Lernhilfen: Motivationsförderung, individuell erreichbare Lernziele, Eigeninitiative des Auszubildenden im Lernprozess, Selbstvertrauen,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (3,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>3.6 Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, zu machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung zu prüfen,</p> <p><i>Hinweis: Rechtliche Grundlagen zur Verkürzung in HF 2 vermittelt</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden zu erkennen und sie durch Angebote z. B. von Zusatzqualifikationen zu fördern, • Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung für diese Auszubildenden zu klären sowie den restlichen Ausbildungszeitraum zu gestalten, 	<ul style="list-style-type: none"> • Fördermaßnahmen, rechtliche Voraussetzungen, formeller Antrag an zuständige Stelle, • Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende, • Anpassung des individuellen Ausbildungsplanes,
<p>3.7 die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die soziale Instanz Betrieb im Rahmen der Sozialisationsinstanzen einzuordnen, • die Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung zu beschreiben, entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche Umwelteinflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung zu berücksichtigen, • die Kommunikationsprozesse während der Ausbildung zu gestalten, die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden zu fördern, • auffälliges Verhalten und typische Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig zu erkennen, zu analysieren und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten anzuwenden, • interkulturell bedingte Ursachen für Konflikte zu erkennen und konstruktiv damit umzugehen, • häufige Ursachen für Ausbildungsabbrüche zu reflektieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung zu ergreifen, • Schlichtungsmöglichkeiten während der Ausbildung zu nutzen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorbild, Vorbildfunktion des Ausbilders, • Werte und Normen, • Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender sowie Umwelteinflüsse, • Verhaltensauffälligkeiten: Angst, Aggression, Süchte, • Individualkonflikte, Gruppenkonflikte, interkulturelle Aspekte,
<p>3.8 Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen,</p> <p><i>Hinweis: Erstellung von Zeugnissen in 4.3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auszuwählen und Erfolgskontrollen durchzuführen, • Lernprozesse im Zusammenhang von Lern- und Arbeitsaufgaben zu kontrollieren und Rückschlüsse daraus zu ziehen, • das Verhalten der Auszubildenden regelmäßig kriterienorientiert zu beurteilen und dazu Beurteilungsgespräche zu führen, 	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgskontrollen: Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse, • grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen: Gültigkeit, Transparenz, Wirtschaftlichkeit, • Beurteilungsbogen, • Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung, • Ausbildungsnachweise/Berichtsheft,

Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (3,5 Tage)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
	<ul style="list-style-type: none"> • die Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen auszuwerten, • Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan zu nutzen, 	
3.9 interkulturelle Kompetenzen zu fördern,	<ul style="list-style-type: none"> • anderen Kulturkreisen offen zu begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv aufzugreifen (interkulturelles Lernen), • Auszubildende mit Migrationshintergrund bedarfsorientiert zu fördern, 	<ul style="list-style-type: none"> • kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen, • Integration, Toleranz, Empathie und Zusammenarbeit, • Sozialisationsprozesse in verschiedenen Kulturen,

Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (1 Tag)		
Kompetenzen	Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Beispielhafte Inhalte
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage		
<p>4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung herauszustellen, die Bedeutung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/Gesellenprüfung darzustellen, Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen anzubieten, die Besonderheiten einer Prüfungssituation zu vermitteln, das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sicherzustellen, 	<ul style="list-style-type: none"> spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung: Azubi-Runden, Kurse zur Prüfungsvorbereitung, Üben an realen Prüfungsaufgaben, Überwindung von Prüfungsangst: Denkblockaden, Zeitmanagement in einer Prüfungssituation und Terminplanung, Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen (BBiG, Prüfungsordnung), Prüfungsmittel: Material, Werkzeuge, Ausstattung,
<p>4.2 für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung zu beachten; bei der Anmeldung mitzuwirken, rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu beachten, prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mitzuteilen, bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungsprüfung und zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu berücksichtigen, die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung zu gestalten, 	<ul style="list-style-type: none"> Anmeldeformular, Anmeldetermine, Ausbildungsnachweise, Teilabschlussprüfung, vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung: Antrag, Anhörung, überdurchschnittliche Leistungen, Ausbildungsplanung verändern, prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden: Behinderungen, Beeinträchtigungen (Rechtschreibschwäche), Freistellung: BBiG, JArbSchG, Tarifverträge,
<p>4.3 an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken,</p>	<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche und betriebliche Vorgaben zu beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für die Auszubildenden herauszustellen, verschiedene Arten von Zeugnissen zu unterscheiden, Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vorzubereiten und rechtliche Konsequenzen zu beachten, 	<ul style="list-style-type: none"> einfaches und qualifiziertes Zeugnis, Formulierung von Zeugnissen: erlaubte und nicht erlaubte Inhalte, Rechtsfolgen von Zeugnissen,
<p>4.4 Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu begründen, berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung zu informieren. 	<ul style="list-style-type: none"> lebenslanges Lernen, Mobilität, berufs-, betriebsspezifische Angebote, Weiterbildungswege, Übernahme, Karriereplan, finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen: Begabtenförderung, Meister-BAföG, Stipendien.

Repetitorium - Prüfungsvorbereitung (1 Tag)	
Ziele	Beispielhafte Inhalte
Lehrprobengestaltung, Fallbesprechungen	<ul style="list-style-type: none"> • Übungen zur Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung

Hinweise zur Prüfung:

1. Schriftliche Prüfung

Die schriftliche Prüfung dauert 180 Minuten, erstreckt sich über alle Handlungsbereiche und kann (nach entsprechender Änderung der Prüfungsordnung) auch als elektronische Präsenzprüfung durchgeführt werden.

2. Praktische Prüfung

In der praktischen Prüfung ist eine praktische Ausbildungssituation mit drei Auszubildenden durchzuführen. Im Lehrgang sind die Teilnehmer auf die praktische Unterweisung vorzubereiten.

Sofern der Prüfling eine Präsentation wählt, ist diese auf eine Ausbildungssituation abzustellen.

	Unterweisungsprobe	Präsentation
Durchführung	20 Minuten (18 bis 22 Min)	15 Minuten (13 bis 17 Min)
Fachgespräch	10 Minuten	15 Minuten

2.1 Schriftliches Konzept

Für die praktische Prüfung ist dem Prüfungsausschuss am Tag der Prüfung ein schriftliches Konzept in dreifacher Ausfertigung vorzulegen. Dem Konzept sind alle in der Unterweisung einzusetzenden Arbeitsblätter beizufügen.

- das Konzept ist dem tatsächlichen Verlauf anzupassen (wenn nach Vermittlung der Lerninhalte das Lernziel 1 kontrolliert wird, ist dies in dieser Reihenfolge schriftlich zu fixieren)
- Thema und Lernziele müssen kurz und prägnant formuliert werden
- es sind mindestens zwei Lernziele unterschiedlicher Stufen zu bilden

2.2 Unterweisung

1. Herleitung des Themas aus dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan (keine Freizeitgestaltung etc.)
2. Bildung von zwei Feinlernzielen
3. Visualisierung des Themas gemeinsam mit den Feinlernzielen

Lernziele (LZ)

- LZ müssen am Anfang der Unterweisung klar benannt und visualisiert werden
- zum Schluss der Unterweisung ist festzustellen, ob die Lernziele erreicht wurden
- die Unterweisung ist auf den vorgegebenen Zeitrahmen zu beschränken

Medien

- sind situativ einzusetzen, kein Medienchaos
- Folien dürfen nicht zu viel Text haben, ggf. abdecken

VSV

- die VSV wird von den Auszubildenden mitgebracht
- zur eigenen Sicherheit sollten vom Prüfling die entsprechenden Texte für jeden Auszubildenden in Kopie mitgebracht werden

Lernzielkontrolle (LZK)

- die Ergebnisse dürfen während der LZK nicht sichtbar sein (Tafel abdecken, Flipchart umdrehen etc.)
- Unterweisung ist abzuschließen, auch wenn LZ nicht erreicht wurden
> wichtig ist dabei, dass der richtige Schluss gezogen wird (z.B. LZ nicht erreicht, deshalb beim nächsten Mal noch mal thematisch erarbeiten, anstatt LZ erfüllt)

2.3 Fachgespräch

- Die Auswahl des Themas, der Methoden und Medien sowie die Gestaltung der Ausbildungseinheit hat der Prüfungsteilnehmer in dem Prüfungsgespräch zu begründen.
- Die durchgeführte Unterweisung/ Präsentation bildet den Ausgangspunkt der Fragestellung.