

Vorwort

Die aktualisierte und modernisierte 13. Auflage wurde vollkommen neu überarbeitet und an die **Anforderungen des novellierten Rahmenplans 2023** angepasst, der ab 2024 den Ausbilder-Eignungsprüfungen zugrunde liegt. Der Rahmenplan konkretisiert die geforderten Inhalte der bisherigen Ausbilder-Eignungsverordnung und der Allgemeinen Meisterprüfungsverordnung.

Die Arbeitsmappe unterstützt die **handlungsorientierte und anwendungsbezogene Vermittlung** in Vorbereitungslehrgängen und das selbstgesteuerte Lernen der Prüfungsteilnehmer. In der Mappe werden die modernisierten Inhalte des Rahmenplans detailliert dargestellt und die bisherigen Inhalte erweitert und aktualisiert. Die neuen Inhalte ergeben sich vor allem aus Themenfeldern, die die Berufsausbildung zukunftsfähig machen, z. B. der **Intensivierung einer handlungs- und prozessorientierten Ausbildung**, dem **Einsatz zeitgemäßer und kompetenzfördernder Ausbildungsmethoden**, der noch bewussteren Rollenwahrnehmung des **Ausbildungspersonals als Lernprozessbegleiter**, der Gestaltung von **digital unterstützten Lernprozessen**, der Entwicklung einer **nachhaltigen Berufsausbildung**, der Förderung von **Vielfalt in der Ausbildung** und dem **verstärkten Einbeziehen von internen und externen Partnern**.

Mit Hilfe dieser Arbeitsmappe können die Nutzer erfolgreich die berufs- und arbeitspädagogische Eignung erwerben. Sie umfasst gemäß Ausbilder-Eignungsverordnung die **Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren** der Berufsausbildung in den **vier Handlungsfeldern**:

- 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen**
- 2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken**
- 3. Ausbildung durchführen**
- 4. Ausbildung abschließen**

Beibehalten wurde das bewährte **Konzept der Arbeitsmappe**: Der Ordner lässt sich problemlos ergänzen, reduzieren sowie neu strukturieren und passt sich damit Ihren individuellen Anforderungen an. Damit erhalten Sie nicht nur ein flexibles Unterrichts- und Nachbearbeitungsmedium, sondern auch ein Arbeitsmittel für die betriebliche Ausbildungspraxis. Alle vier Handlungsfelder sind einheitlich aufgebaut:

- **Inhaltsübersicht/Lerngerüst**

Hier erhalten Sie einen strukturierten Überblick zu jedem einzelnen Handlungsfeld. Sie finden gezielt die wesentlichen Schlagworte oder erschließen sich schnell und einfach ein komplexes Themengebiet. Die Inhalte sind handlungsorientiert verbunden und führen Sie wie an einem »roten Faden« durch die Praxis der betrieblichen Ausbildung.

- **Informationsteil**

Hier finden Sie die notwendigen Informationen zur Berufsausbildung in einer kompakten und anschaulichen Form. Die Inhalte sind übersichtlich dargestellt und mit vielen Grafiken aufbereitet, um Ihnen das Arbeiten und Lernen mit dieser Mappe zu erleichtern. Der Lernziel-Check am Ende eines Kapitels ermöglicht Ihnen zusätzlich eine individuelle Lernerfolgskontrolle.

- **Handlungsfälle**

Hier erhalten Sie die Möglichkeit, praxisbezogene Fälle in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit durchzuführen. Sie transferieren die erworbenen Kenntnisse auf Ihre individuellen Ge-

gebenheiten, fördern die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen oder sammeln fach- bzw. bereichsübergreifende Erfahrungen. Die Fälle können im Vorbereitungslehrgang bearbeitet oder zur Lernerfolgssicherung außerhalb des Unterrichts genutzt werden.

Prüfungsteil

Zur Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung finden Sie hier Muster-Prüfungsaufgaben mit Lösungen sowie Muster-Entwürfe zur praktischen Unterweisung bzw. Präsentation. Die schriftlichen Aufgaben sind handlungsorientiert aufgebaut, führen Sie durch alle Handlungsfelder der betrieblichen Ausbildung und ermöglichen Ihnen damit eine zielorientierte Vorbereitung auf die Prüfung.

Gender-Hinweis

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text meist die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind alle geschlechtlichen Identitäten gemeint und mögen sich bitte angesprochen fühlen.

Die erfolgreiche Ausbilder-Eignungsprüfung ist allerdings nur ein grundlegender Baustein für Ihre verantwortungsvolle Aufgabe als Ausbilder. Professionelle Möglichkeiten zur weiteren persönlichen und betrieblichen Qualifizierung von Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten finden Sie deshalb unter www.Ausbilder-Akademie.de

Wir freuen uns darauf, von Ihnen zu hören!

Andreas Eiling
eiling@Ausbilder-Akademie.de

Hans Schlotthauer
hschlotthauer@t-online.de

Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1

1.1 Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung begründen

- 1.1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung
- 1.1.2 Direkter und indirekter Nutzen
- 1.1.3 Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit

1.2 Rechtliche, tarifvertragliche und betriebliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

- 1.2.1 Ausbildungsbedarf
- 1.2.2 Personalentwicklung
- 1.2.3 Rechtliche Regelwerke

1.3 Strukturen des Berufsbildungssystems darstellen

- 1.3.1 Deutsches Bildungssystem
- 1.3.2 Duales System
- 1.3.3 Entwicklungsperspektiven

1.4 Ausbildungsberufe auswählen

- 1.4.1 Ausbildungsberufe
- 1.4.2 Flexibilisierungsmöglichkeiten
- 1.4.3 Ausbildungsordnungen

1.5 Betriebliche Eignung prüfen

- 1.5.1 Persönliche und fachliche Eignung
- 1.5.2 Eignung der Ausbildungsstätte
- 1.5.3 Maßnahmen zur Eignungsherstellung
- 1.5.4 Unterstützung durch externe Partner
- 1.5.5 Verstöße gegen Eignungsvoraussetzungen

1.6 Vorbereitende Maßnahmen auf die Berufsausbildung einschätzen

- 1.6.1 Berufsvorbereitende Maßnahmen
- 1.6.2 Berufsvorbereitung zur Nachwuchsgewinnung
- 1.6.3 Fördermöglichkeiten
- 1.6.4 Betriebliche Umsetzung

1.7 Aufgaben mit den Mitwirkenden an der betrieblichen Ausbildung abstimmen

- 1.7.1 Mitwirkende
- 1.7.2 Arbeitnehmervertretungen
- 1.7.3 Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende
- 1.7.4 Aufgaben und Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte

Ausbildung planen

1

Ausbildung vorbereiten

2

Ausbildung durchführen

3

Ausbildung abschließen

4

Die Ausbilder-Eignungsprüfung

P

1



1.1 Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung darstellen und begründen

Lernziele



Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung zu erläutern,
- den direkten und indirekten Nutzen der Berufsausbildung zu bewerten,
- die Bedeutung der Berufsausbildung für die Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit zu erkennen.

1.1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung erläutern

Unternehmen müssen über hoch qualifizierte Mitarbeiter verfügen, um ihre Konkurrenzfähigkeit zu sichern. Für zukünftige Anforderungen werden deshalb Menschen benötigt, die **selbstständig denken, Handeln und Verantwortung übernehmen**. Eine moderne Berufsausbildung erfüllt diese Qualifikationsanforderungen. Zusätzlich sprechen weitere Aspekte für Investitionen in die berufliche Ausbildung:

- Die Unternehmen bilden für ihren Bedarf (qualitativ und quantitativ) aus.
- Die Mitarbeiter erwerben in der Ausbildung eine breit angelegte berufliche Qualifikation.
- Die Kosten für die Suche nach geeigneten Fachkräften sind geringer.
- Die Einarbeitungskosten für neue Mitarbeiter werden gesenkt.
- Die Gefahr einer Fehlbesetzung wird reduziert.
- Die Unternehmensorganisation (Altersstruktur, Identifikation, Zusammenarbeit, Entgeltstruktur) wird optimiert.
- Das Image der Unternehmen wird gesteigert, da sie ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nachkommen.

Gemäß Berufsbildungsgesetz hat die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendige **berufliche Handlungskompetenz** zu vermitteln und den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.



| Sozialkompetenz | Methodenkompetenz | Persönlichkeitskompetenz |
|--|--|---|
| z. B. • Kommunikationsfähigkeit • Kooperationsfähigkeit • Kritikfähigkeit • Kundenorientierung | z. B. • Lern- und Arbeitstechniken • Problemlösungsfähigkeit • Transferfähigkeit • Prozessdenken | z. B. • Sensibilität • Talente • Identifikation • Einstellung |

Neben den relevanten fachlichen Kompetenzen spielt der Erwerb der berufsübergreifenden Kompetenzen (Methodische Kompetenz, Soziale Kompetenz, Persönliche Kompetenz) eine zentrale Rolle für zukünftige Fachkräfte. Stetige Veränderungen der wirtschaftlichen und technologischen Rahmenbedingungen erfordern Fachkräfte, die mithilfe ihrer berufsübergreifenden Kompetenzen in der Lage sind, den Wandel zu bewältigen und fachliche Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren.

Lebenslanges Lernen ist damit ein Bestandteil der Fachkräfteentwicklung, für die in der Berufsausbildung das Fundament gelegt wird. Moderne Berufsausbildung muss den Erwerb vielfältiger Kompetenzen in hoher Qualität ermöglichen. Eine »Anlernausbildung«, in der nur Fertigkeiten und Kenntnisse eingeübt werden, ist für die zukünftigen Anforderungen nicht ausreichend. Nur mit handlungskompetenten Fachkräften können zukünftige Herausforderungen der Wirtschaft und der Gesellschaft bewältigt werden.



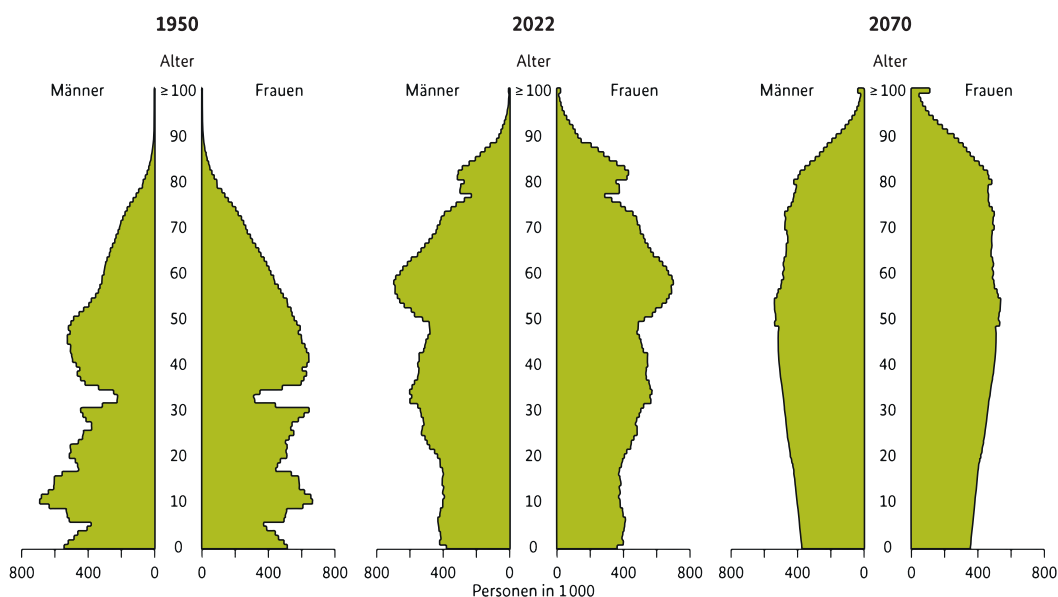
Veränderungen der Werte: Jede Generation lebt andere Werte und ändert die Wertevorstellungen der Gesellschaft und sucht daher Arbeitgeber, die diesen gerecht werden können. Unternehmen müssen diese Anforderungen erfüllen, wenn sie zukünftig über ausreichende Fachkräfte verfügen wollen. Zudem ist die Förderung des integrativen Zusammenarbeitens unterschiedlicher Generationen ein wichtiges Handlungsfeld. Daher sollten diese Themen in einer modernen Berufsausbildung thematisiert werden, z. B. Generationenveränderungen, Nachhaltigkeit, Zusammenarbeit der Generationen, Vielfalt, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung uvm.

Technologische Veränderungen: Neue Technologien verändern fortwährend und in immer schnelleren Zyklen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Unternehmen, die Produkte, die Formen der Zusammenarbeit uvm. Die Digitalisierung nimmt in allen Funktionsbereichen eines Unternehmens zu. Die zukünftigen Fachkräfte sollten daher während ihrer Berufsausbildung bereits mit diesen Themen vertraut gemacht werden, z. B. mit automatisierten Produktionsverfahren, Anwendungen im Rahmen der künstlichen Intelligenz, digitalen Prozessen im Unternehmen, mobilen Arbeitsformen.

Veränderten Wettbewerbssituationen: Deutsche Unternehmen stehen in einem zunehmend internationalerem Wettbewerb um Marktanteile, Know-how, Zukunftstechnologien, Ressourcen, Fachkräfte uvm. Eine moderne Berufsausbildung muss qualifizierte Fachkräfte entwickeln, die sich dem internationalen Wettbewerb stellen können. Dazu sollte eine Berufsausbildung zukunftsfähig gestaltet werden, z. B. durch den Erwerb interkultureller Kompetenzen, einem wirtschaftlichen Verständnis, anschließenden Fortbildungsmöglichkeiten, Zusatzqualifikationen auf hohem Niveau.

Demografische Veränderungen: Rückläufige Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen führen zu einer veränderten demografischen Entwicklung. Dies führt zu einem steigenden Fachkräftebedarf und veränderten Altersstrukturen in den Unternehmen. Eine zukunftsfähige Berufsausbildung muss sich rechtzeitig darauf einstellen, z. B. durch frühzeitige Investitionen, um rechtzeitig eigene Nachwuchskräfte zu finden, zu qualifizieren und zu binden.

Altersstruktur der Bevölkerung, 1950–2070



Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung
Quelle: Statistisches Bundesamt

Da in den letzten Jahren eine rückläufige Nachfrage von Berufseinsteigern in eine betriebliche Berufsausbildung zu verzeichnen ist, sollten Ausbildungsbetriebe den individuellen Nutzen für die jungen Erwachsenen und Jugendlichen deutlich machen:

- Der Auszubildende wird behutsam in die Berufs- und Arbeitswelt integriert.
- Der Auszubildende erhält eine breit angelegte berufliche Qualifikation.
- Der Auszubildende sichert seine wirtschaftliche Existenz und verbessert seine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten.
- Der Auszubildende wird in einem realitäts- und praxisnahen Lernprozess stärker motiviert und auf die zukünftigen Anforderungen vorbereitet.
- Der Auszubildende identifiziert sich mit seinem Beruf und sichert seinen sozialen Stellenwert in der Gesellschaft.
- Der Auszubildende erhält ein größeres Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit (Steigerung seines Selbstwertgefühls).

Investitionen in eine moderne Berufsausbildung haben zudem einen umfangreichen gesellschaftlichen Nutzen. Hochtechnisierte und rohstoffarme Länder wie die Bundesrepublik Deutschland sind auf hervorragend ausgebildete Menschen angewiesen. Mit einem erfolgreichen Bildungssystem wird langfristig die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Landes gesichert. Das **Berufsbildungsgesetz** (BBiG) spiegelt die hohe Wertigkeit der beruflichen Bildung in Deutschland wider und ist gemäß § 1 BBiG die wichtigste Rechtsgrundlage für die **Berufsausbildungsvorbereitung**, die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** sowie die **berufliche Umschulung**.

Der Staat und die Gesellschaft profitieren in mehrfacher Hinsicht von einem ausgeprägten System der beruflichen Bildung:



2.1.5 Bei der Planung die Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigen

Ausbildung muss zukunftsfähig sein und die kommenden Generationen befähigen, sich den ökologischen, ökonomischen und sozialen Bezügen ihres Handelns und den sich daraus ergebenden Spannungsfeldern bewusst zu sein und ihre Aktivitäten daran auszurichten. Daher müssen Auszubildende bereits in der Ausbildung Kompetenz erwerben, die Elemente eines nachhaltigen Handels in die von ihnen zu bearbeitenden Arbeits- und Geschäftsprozesse zu integrieren. Am besten gelingt dies, wenn **ökologische, ökonomische und soziale Aspekte integraler Bestandteil des betriebsindividuellen Ausbildungsplans** sind.

Bei der Erstellung dieses Ausbildungsplans sollten sich z. B. folgende Fragen gestellt werden:

- Welche Ressourcen werden in den Lern- und Arbeitsprozessen verwendet und wie kann in den Lernprozessen ein Bewusstsein dafür geschaffen werden?
- Welche Aspekte der Nachhaltigkeit spielen in der beruflichen Tätigkeit eine Rolle und wie können diese in den Ausbildungsplan integriert werden?
- Welche Folgen resultieren aus der betrieblichen Erstellung von Produkten und Dienstleistungen und wie kann dies im Rahmen der Ausbildung analysiert werden?
- Welche Beschaffungs- und Absatzwege werden genutzt und wie können die Auszubildenden lernen, diese in Hinsicht auf Nachhaltigkeit zu bewerten?
- Wie werden Ressourcen in den Arbeits- und Geschäftsprozessen nachhaltig eingesetzt und wie erlernen die Auszubildenden damit umzugehen?
- Wie können Lern- und Arbeitsprozesse nachhaltig optimiert werden?
- Wie kann Vielfalt in der Ausbildung integriert werden?

2.1.6 Ausbildenden Fachkräfte in die Planung der Ausbildung einbinden

Die stetige Veränderung und zunehmende Komplexität der Arbeits- und Geschäftsprozesse führen dazu, dass Ausbilder – vor allem in großen betrieblichen Organisationen – bei der Erstellung und Anpassung von betrieblichen Ausbildungsplänen auf die Unterstützung der ausbildenden Fachkräfte und deren Spezialisten Know-how angewiesen sind. Dazu sollten geregelte Kommunikationsprozesse festgelegt werden, die einen kontinuierlichen und zeitnahen Austausch sichern. Folgende Fragen sollten z. B. bei der Erstellung und Anpassung der Ausbildungspläne mit den Einsatzbereichen geklärt werden:

- Wie viele ausbildende Fachkräfte stehen vor Ort zur Verfügung?
- Wie viel Zeit steht den ausbildenden Fachkräften für eine professionelle Betreuung zur Verfügung?
- Wie viele Auszubildende können vor Ort eingeplant werden?
- Wie lange können die Auszubildenden in den Fachabteilungen eingesetzt werden?
- Wann können die Auszubildenden dort sinnvoll eingeplant werden?
- Welche Inhalte bzw. Kompetenzen können vor Ort vermittelt werden?
- Welche Qualifikationen haben die ausbildenden Fachkräfte in den jeweiligen Einsatzbereichen?

- Welche und wie viele Arbeitsplätze stehen vor Ort zur Verfügung?
- Welche Medien sind verfügbar und welche Ausbildungsmethoden lassen sich dort umsetzen?
- Wie können die Ausbilderinnen und Ausbilder die ausbildenden Fachkräfte unterstützen?
- Wie können Abweichungen von der Planung zeitnah rückgemeldet werden?
- Wie kann sichergestellt werden, dass alle Inhalte/Kompetenzen dort vermittelt wurden?
- Wie können Ausbilder frühzeitig über Veränderungen in den Ausbildungsabteilungen informiert werden?



2.1.7 Umsetzung von Ausbildungsplänen kontrollieren

Ausbilder müssen sicherstellen, dass die Ausbildungsplanung mit der tatsächlichen Umsetzung übereinstimmt. Sie müssen rechtzeitig gegensteuern, falls es zu Soll-Ist-Abweichungen kommt. Dabei sind inhaltliche, pädagogische, organisatorische, zeitliche und persönliche Faktoren zu berücksichtigen.



2.1.8 Vorhandene Ausbildungspläne anpassen

»Nichts ist so beständig wie der Wandel.« (Heraklit von Ephesus, 535–475 v. Chr.)
Die Geschwindigkeit des Wandels nimmt kontinuierlich zu, so dass eine Ausbildungsplanung regelmäßig an neue Gegebenheiten angepasst werden muss.

Veränderungen, die eine Anpassung der Ausbildungspläne notwendig machen, sind z. B.:

- Organisatorische Veränderungen des Ausbildungsbetriebs
- Änderungen der Produkte und Dienstleistungen des Ausbildungsbetriebs
- Veränderungen der personellen Kapazitäten im Betrieb
- Veränderung der Ausbildungszahlen
- Technologische Veränderungen
- Veränderungen der Ausbildungsordnungen bzw. Ausbildungsrahmenpläne
- Berufsschulische Veränderungen
- Veränderungen bei Ausbildungspartnern, z. B. überbetrieblichen Ausbildungsstätten
- Lernschwierigkeiten oder ungeplante Ausfallzeiten bei den Auszubildenden
- Nachträgliche Integration von Zusatzqualifikationen
- Nachträgliche Einplanung von Ausbildungseinsätzen außerhalb des Ausbildungsbetriebs, z. B. im Ausland
- Vorgezogene Abschlussprüfungen
- Persönliche Veränderungen bei den Auszubildenden, z. B. Krankheiten, Schwangerschaft
- Veränderungen des Arbeitszeitmodells, z. B. Teilzeitausbildung
- Vertragsänderungen, z. B. Veränderungen der Ausbildungsdauer während der Ausbildung
- Rechtliche Änderungen, z. B. neue Standardberufsbildpositionen

Rechtliche Aspekte der Anpassung von Ausbildungsplänen

Der Auszubildende ist gesetzlich und vertraglich verpflichtet, die Ausbildung so zu planen, dass die Auszubildenden alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans vermittelt bekommen, so dass sie planmäßig das Ausbildungsziel (erfolgreicher Ausbildungsabschluss) erreichen können. Anpassungen müssen so vorgenommen werden, dass die geforderten **Ausbildungsinhalte spätestens vor den Prüfungen vollständig vermittelt werden**.

Rechtlich ist die sachliche und zeitliche Gliederung ein **Vertragsbestandteil**, daher bedürfen wesentliche nachträgliche Änderungen des Ausbildungsplans der **Zustimmung beider Vertragspartner**. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren müssen auch die gesetzlichen Vertreter zustimmen.

Da die Ausbildungsplanung den Mitbestimmungsrechten des **Betriebsrates** unterliegt, sind diese gesetzeskonform bei der Anpassung zu beteiligen.

Der **zuständigen Stelle** unterliegt die Überwachung der Ausbildung, daher sind wesentliche Anpassungen, z. B. Verkürzungen oder Verlängerungen des Ausbildungsdauer dort zur Genehmigung mitzuteilen.

Anpassungen in geringem Umfang (z. B. Tausch einer Einsatzabteilung mit einer anderen im betrieblichen Durchlauf) des Ausbildungsplans sind im **Ausbildungsnachweis** zu dokumentieren.

Lernziel-Check



- Erläutern Sie, wie ein betrieblicher Ausbildungsplan aufgebaut ist und welche weiteren Pläne im Rahmen der Ausbildung genutzt werden!
- Beschreiben Sie, welche Flexibilisierungselemente in modernen Ausbildungsordnungen enthalten sind!
- Stellen Sie dar, wie ein betrieblicher Ausbildungsplan mit den Arbeits- und Geschäftsprozesse verknüpft werden kann!
- Nennen Sie die wichtigsten Bestandteile eines betrieblichen Ausbildungsplans und beschreiben Sie Ihr Vorgehen bei der Erstellung eines betriebsindividuellen Ausbildungsplans!
- Strukturieren Sie die alternativen Lernorte, die bei der Erstellung eines Ausbildungsplans berücksichtigt werden können!
- Beschreiben Sie, wie Sie Aspekte der Nachhaltigkeit in die Ausbildungsplanung integrieren können!
- Stellen Sie dar, wie Sie die auszubildenden Fachkräfte in die Ausbildungsplanung integrieren können!
- Erläutern Sie, wie sich absichern können, dass der betriebsindividuelle Ausbildungsplan umgesetzt wird!
- Beschreiben Sie, wann Ausbildungspläne angepasst werden müssen!
- Erklären Sie, welche rechtlichen Gegebenheiten Sie bei der Anpassung von Ausbildungsplänen beachten müssen!

Ausbildung durchführen

3

3.1 Lernförderliche Bedingungen schaffen

- 3.1.1 Individuelle Voraussetzungen der Lernenden
- 3.1.2 Lernfördernde Rahmenbedingungen
- 3.1.3 Lernkultur
- 3.1.4 Lernprozessbegleitung
- 3.1.5 Didaktische Prinzipien
- 3.1.6 Motivation
- 3.1.7 Lern- und Arbeitstechniken
- 3.1.8 Reflexion und Dokumentation
- 3.1.9 Rückmeldungen/Feedback

3.2 Probezeit organisieren, gestalten und bewerten

- 3.2.1 Onboarding und Einführung in den Betrieb
- 3.2.2 Lern- und Arbeitsverhalten während der Probezeit
- 3.2.3 Bewertung der Probezeit
- 3.2.4 Rechtliche Grundlagen

3.3 Betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten

- 3.3.1 Berufliche Handlungskompetenz
- 3.3.2 Lerninhalte aus Arbeits- und Geschäftsprozessen
- 3.3.3 Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele
- 3.3.4 Nachhaltiges Handeln
- 3.3.5 Individuelle Arbeitsaufgaben
- 3.3.6 Transformationsprozesse

3.4 Ausbildungsmethoden und -medien auswählen und einsetzen

- 3.4.1 Kompetenzförderliche Ausbildungsmethoden
- 3.4.2 Ausbildungsmethoden und Auswahlkriterien
- 3.4.3 Lerngruppen
- 3.4.4 Didaktische Konzepte
- 3.4.5 Methodische Gestaltung
- 3.4.6 Ausbildungsmedien/-mittel
- 3.4.7 Digitale Lernmedien und virtuelle/hybride Lernumgebungen

Ausbildung
planen

1

Ausbildung
vorbereiten

2

**Ausbildung
durchführen**

3

Ausbildung
abschließen

4

Die Ausbilder-
Eignungsprüfung

P

3.5 Auszubildende bei Lernschwierigkeiten unterstützen

- 3.5.1 Lernschwierigkeiten
- 3.5.2 Ursachen von Lernschwierigkeiten
- 3.5.3 Beratung und individuelle Hilfestellung
- 3.5.4 Ausbildungsbegleitende Förderung
- 3.5.5 Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer
- 3.5.6 Behinderte Menschen in der Ausbildung

3.6 Zusätzliche Ausbildungsangebote gestalten

- 3.6.1 Besondere Voraussetzungen und Begabungen
- 3.6.2 Zusatzangebote für leistungsstarke Auszubildende
- 3.6.3 Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung
- 3.6.4 Individuelle Anpassungen bei Verkürzungen

3.7 Entwicklung der Auszubildenden fördern und Konflikte lösen

- 3.7.1 Betriebliche Sozialisation
- 3.7.2 Entwicklung Jugendlicher
- 3.7.3 Entwicklungstypisches Verhalten und soziale Einflüsse
- 3.7.4 Kommunikationsprozess
- 3.7.5 Konfliktsituationen
- 3.7.6 Umgang mit Konflikten
- 3.7.7 Gesellschaftliche Vielfalt
- 3.7.8 Umgang mit Widersprüchen
- 3.7.9 Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

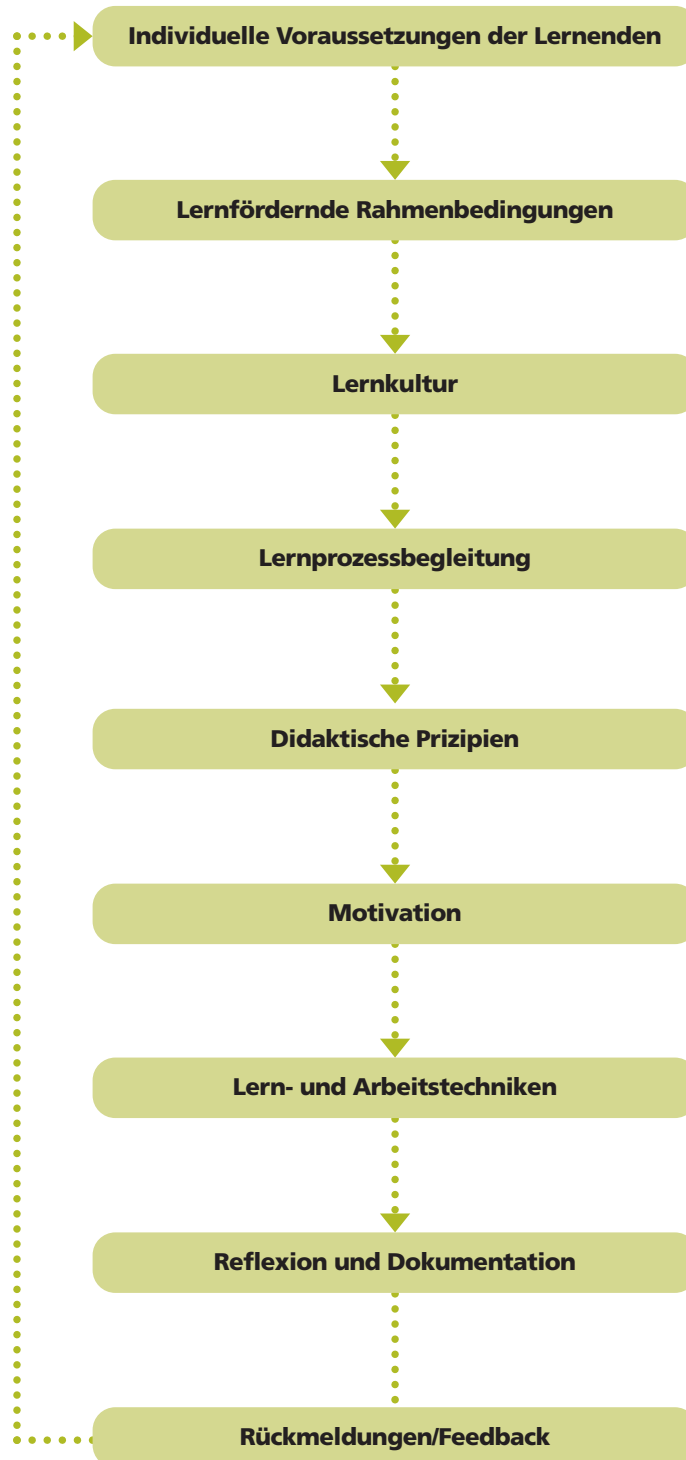
3.8 Leistungsbeurteilungen durchführen und auswerten

- 3.8.1 Formen der Erfolgskontrollen
- 3.8.2 Erfolgskontrollen
- 3.8.3 Beurteilungsfehler
- 3.8.4 Beurteilen von Lernergebnissen und -verhalten
- 3.8.5 Lernbedarfsgespräch
- 3.8.6 Außerbetriebliche Erfolgskontrollen
- 3.8.7 Ausbildungsnachweis

3.9 Interkulturelle Kompetenzen fördern

- 3.9.1 Kulturelle Unterschiede
- 3.9.2 Wertschätzung gesellschaftlicher Vielfalt
- 3.9.3 Unterstützung und Entwicklung

Lernförderliche Bedingungen schaffen



3.1 Lernförderliche Bedingungen schaffen

Lernziele



3

Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- individuelle Voraussetzungen der Lernenden zu berücksichtigen,
- lernförderliche Rahmenbedingungen zu beachten,
- eine Lernkultur zu entwickeln,
- die Rolle des Lernprozessbegleiters auszuüben,
- didaktische Prinzipien zu berücksichtigen,
- die Motivation der Auszubildenden zu fördern,
- die Auszubildenden zu Reflexion und Dokumentation anzuleiten,
- Rückmeldungen/Feedback zu geben.

3.1.1 Individuelle Voraussetzungen der Lernenden berücksichtigen

»Jeder Mensch ist einzigartig auf seine Art!«

Um den Lernprozess effektiv und erfolgreich zu gestalten, sollte der Ausbilder im Vorfeld eine **Adressatenanalyse** durchführen. Dadurch erhält er ein individuelles Profil des Lernenden (mit wem habe ich es zu tun?) und kann sein didaktisch-methodisches Konzept danach ausrichten.

Wichtige Informationen zur Erstellung eines Profils sind u. a.

- **Alter**
(Jugendlicher, junger Erwachsener, Entwicklungsstand)
- **Herkunft/Sozialisation**
(familiäres/privates Umfeld, Denkweisen)
- **Schulabschluss/Bildungsniveau**
(allgemein, berufsbezogen)
- **Ausbildungsstand**
(Kenntnisse/Fertigkeiten, Kompetenzen, Fähigkeiten)
- **Sozialverhalten**
(Kooperations-/Teamfähigkeit, Empathie)
- **Begabungen**
(Auffassungsgabe, Kommunikationsfähigkeit, Organisationstalent)
- **Lernbereitschaft/Lernfähigkeit**
(Motivation, Lerntyp, Konzentrationsfähigkeit)

Stichwortverzeichnis

| | | | |
|--------------------------------|--------------|-----------------------------------|---------------|
| Abschlussprüfung | 355 | Ausbildungswerkstatt | 115 |
| Abschlusszeugnis | 375 | Ausbildungszeugnis | 378 |
| Adressatenanalyse | 190 | Auslandsaufenthalt | 170 |
| Affektiver Lernbereich | 202 | Außerbetriebliche Ausbildung | 75 |
| Aktivität, Prinzip der | 208 | Ausstattung des Arbeitsplatzes | 192 |
| Allgemeine | | Auswahlinstrumente | 145 |
| Meisterprüfungsverordnung | 407 | Auswahlkriterien | 142, 144, 267 |
| Allgemeines | | Auswahlverfahren | 145 |
| Gleichbehandlungsgesetz | 151 | | |
| Anerkennung | 197 | Beendigung der Ausbildung | 164 |
| Anforderungsprofil | 142 | Behinderte Menschen | 62, 287 |
| Angebot und Nachfrage am | | Berufsausbildungsvertrag | 153 |
| Ausbildungsmarkt | 37 | Berufsausbildungsvorbereitung | 81 |
| Anmeldung zur Abschlussprüfung | 366 | Berufsbildungsgesetz (BBiG) | 18 |
| Anpassungsfortbildung | 390 | Berufsschule | 37, 129, 168 |
| Anschaulichkeit, Prinzip der | 280 | Berufsschulpflicht | 129 |
| Arbeitnehmer-Vertretungen | 93 | Betrieblicher Ausbildungsplan | 108, 113 |
| Arbeitsplatz | 116 | Betriebsklima | 192 |
| Arbeitszeitgesetz | 160 | Betriebsrat | 122 |
| Ärztliche Untersuchung | 164 | Betriebsvereinbarungen | 26 |
| Assistierte Ausbildung | 84, 286 | Beurteilungen | 314 |
| Auflösungsvertrag | 164 | Beurteilungsbogen | 321 |
| Aufstiegsfortbildung | 390 | Beurteilungsfehler | 326 |
| Ausbildende | 92, 153, 163 | Beurteilungsgespräch | 325 |
| Ausbilder | 92, 153 | Beurteilungsgrundsätze | 319 |
| Ausbilder-Eignungsprüfung | 397 | Beurteilungskriterien | 319 |
| Ausbilder-Eignungsverordnung | 405 | Bewerberprofil | 142 |
| Ausbildungsabbruch | 309 | Bewerbungsunterlagen | 146 |
| Ausbildungsbeauftragte | 92 | Bewertungssystem | 316 |
| Ausbildungsbedarf | 22, 23 | Bildungssystem | 30 |
| Ausbildungsberufsbild | 69 | Blockunterricht | 129 |
| Ausbildungsdauer | 68, 157 | Brainstorming | 255 |
| Ausbildungsmarketing | 135 | Brückenkommunikation | 141 |
| Ausbildungsmaßnahmen | | Bundesinstitut für Berufsbildung | 62 |
| außerhalb der | | Bundesurlaubsgesetz | 160 |
| Ausbildungsstätte | 75, 160 | | |
| Ausbildungsmethoden | 243 | Dezentrale Lernorte | 116 |
| Ausbildungsnachweis | 162, 214 | Didaktik | 272 |
| Ausbildungsordnung | 38 | Didaktische Prinzipien | 207 |
| Ausbildungsordnung | | Didaktisches Dreieck | 273 |
| Industriekaufmann/-frau | 39 | Digitale Medien | 277 |
| Ausbildungsordnung | | Digitale Planungstools | 98 |
| Kraftfahrzeugmechatroniker/-in | 47 | Duales System | 36 |
| Ausbildungspflicht | 163 | | |
| Ausbildungsplan | 111 | Eignung der Auszubildenden | 71 |
| Ausbildungsrahmenplan | 41, 49, 69 | Eignung der Ausbildungsstätte | 72 |
| Ausbildungsrahmenplan | | Eignung der Bewerber | 142 |
| Industriekaufmann/-frau | 41 | Eignung des Ausbilders | 71 |
| Ausbildungsrahmenplan | | Eignungsüberwachung | 79 |
| Kraftfahrzeugmechatroniker/-in | 49 | Einführung der Auszubildenden | 221 |
| Ausbildungsverbund | 75 | | |
| Ausbildungsverein | 75 | | |
| Ausbildungsvertrag | 153 | | |