

# Prüfungsvorbereitung Ausbilder

## Handlungsfeld 1

### Prio B

#### 1. Wo kann ich als Ausbilder Hilfe finden?

- JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung)
- BR (Betriebsrat)
- Zuständige Stelle (IHK) – Ausbildungsberater
- Schlichtungsausschuss der Kammer
- Arbeitsgericht

Bsp.-Fall: Verständigungsprobleme mit Azubi

#### 2. Die grundlegenden Säulen des Bildungssystems – Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit

Chancengleichheit:

Chancen aufzeigen und ermöglichen

Durchlässigkeit:

Zugang zu Wissen nicht verschließen

Transparenz:

Ausbildung bundeseinheitlich gleich.

--> Ausbildungsrahmenplan kann auf Google heruntergeladen werden.

Gleichwertigkeit:

Bestimmte Bildungsgänge werden gleichgesetzt.

Bsp.: Studium Bachelor <-> Fachwirt Bachelor Professional (DQR)

#### 3. Überdeckung/Unterdeckung

Überdeckung = zu viel kalkuliert

Unterdeckung = zu wenig kalkuliert

Überdeckung:

Der Azubi lernt während der Ausbildung mehr als er später im Job benötigt.



Folgen:

Demotivation, da Wissen nicht notwendig ist/war

→ Ungenutzte Fähigkeiten durch Zusatzaufgaben/Zusatzverantwortlichkeiten nutzen

Unterdeckung:

Der Azubi lernt während der Ausbildung weniger als er später im Job benötigt.



Folgen:

Überforderungen, Tätigkeiten können nicht ausgeübt werden

→ Schulungen ermöglichen

#### 4. Eignung des Betriebes Anzahlverhältnisse Fachkräfte & Ausbilder

- Anzahlverhältnis Fachkräfte zu Auszubildenden

1-2 Fachkräfte → 1 Azubi

3-5 Fachkräfte → 2 Azubis

6-8 Fachkräfte → 3 Azubis

Je weitere 3 FK → 1 weiterer Azubi

- Anzahlverhältnis Ausbilder zu Auszubildenden

1 nebenberuflicher Ausbilder → max. 3 Azubis

1 hauptberuflicher Ausbilder → max. 16 Azubis

#### 5. Eignung des Ausbilders

Persönliche Eignung (→ Führungszeugnis):

- Wer Kinder & Jugendliche beschäftigen darf
- Keine Verurteilung zu einer Freiheitsstrafe von mind. 2 Jahren
- Keine weiteren/anderen Vorstrafen, die in Verbindung mit Kindern oder Jugendlichen stehen

Fachliche Eignung:

- Nachweis der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten  
Bsp.: erlerntes Berufsbild (ähnlich abgeschlossene Ausbildung), angemessene Zeit in seinem Beruf (1 ½ -fache der Ausbildungszeit)

Berufs- und arbeitspädagogischen Eignung:

- Bestandene Ausbildereignungsprüfung

## 6. Außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung

Wenn Themen aus dem Ausbildungsrahmenplan im eigenen Betrieb nicht vermittelt werden können.  
**Außerbetriebliche Ausbildung / Verbundausbildung**

**Außerbetriebliche Ausbildung:**

Leitbetrieb mit Partnerbetrieb

Leitbetrieb für Ausbildung verantwortlich. Leitbetrieb organisiert die phasenweise Ausbildung bei den Partnerbetrieben. Partnerbetrieb übernimmt nur das Vermitteln der Inhalte, die der Leitbetrieb nicht vermitteln kann.

Auftragsausbildung

Azubi wird gegen Bezahlung in einem anderen Betrieb die fehlenden Inhalte vermittelt. Bsp.: Betrieb A hat keinen Wareneingang und schickt Azubi gegen Bezahlung zu Betrieb B. damit ihm dort die fehlenden Inhalte vermittelt werden können.

→ Leistung gegen Bezahlung → Auftrag

Konsortium

Mehrere kleine und mittelständische Unternehmen vereinbaren die Verbundausbildung und schicken den Azubi zu vereinbarten Phasen in die anderen Betriebe.

Man hilft sich gegenseitig und schließt somit die Vermittlungslücken bzw. Eignungsmängel nach dem Prinzip „Eine Hand wäscht die andere.“

Ausbildungsverein

Der Verein tritt als Ausbildender auf

Übernimmt die Steuerung der Ausbildung

Trägt die Verantwortung

Gut für Betriebe, die sich im Ausbilden einmal versuchen wollen

⇒ Verantwortung liegt immer bei demjenigen, der die Ausbildung abschließt

## Überbetriebliche Ausbildung

Bsp.: Überbetriebliche Berufsbildungsstätte → IHK

## 7. Aufgaben der Zuständigen Stelle, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden

Zuständige Stelle → prüfende Aufgabe:

- Passt der Ausbildungsplan im Unternehmen
- Werden die Pausenzeiten eingehalten
- Beratung von Azubis, Ausbildern und Unternehmen

→ Wird umgesetzt durch die Ausbildungsberater der zuständigen Stelle

Ausbilder:

- Persönliche & fachliche Eignung
- Vermittelt Ausbildungsinhalte
- Können Ausbildungsbeauftragte einsetzen

Ausbildungsbeauftragte:

- persönliche Eignung & die berufliche Qualifikation
- Wirken unter der Verantwortung des Ausbilders mit
- Führen die Ausbildung vor Ort durch

Auszubildender:

- Persönliche Eignung
- Schließt den Vertrag mit dem Auszubildenden ab

## 8. Rechte und Pflichten Ausbildender und Auszubildender

Ausbildender:

- Freistellung des Azubis zur Berufsschule
- Freistellung des Azubis zur Prüfung (Minderjährige zusätzlich noch unmittelbar einen Tag davor)
- Zahlen der Prüfungsgebühren
- Zahlung einer angemessenen Vergütung (muss jährlich steigen)

Auszubildender:

- Recht darauf richtig ausgebildet zu werden
- Pflege des Berichtshefts/Ausbildungsnachweise
- Weisungspflicht
- Recht auf ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis
- Sorgfaltspflicht – ggü. Inventar
- Pflicht zur Wahrung der Geschäftsgeheimnisse

## Handlungsfeld 2

### Prio B

#### 1. Eignung des Auszubildenden – Bewerberprofil vs. Anforderungsprofil

- Anforderungsprofil: Eignung, Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Auffassungsgabe
- Bewerberprofil: Schulnoten, Hobbies, Anschreiben

- ➔ Den besten Eindruck erhalten wir durch ein persönliches Gespräch
- ➔ Man sucht nicht immer den/die Beste/n (Noten), sondern den Geeignetsten

## 2. Auswahlverfahren Eignungstest – Attribute der Tests

- Objektivität → Ergebnis sollte unabhängig vom Tester sein
- Validität → Das messen, was gemessen werden soll, nicht auf anderes achten  
Bsp.: Bei Mathematik-Aufgaben, nicht die Rechtschreibung bewerten
- Reliabilität → Bei Wiederholung sollte dasselbe/ähnliche Ergebnis raus kommen

## 3. Regelausbildungszeit und Mindestausbildungszeit

36 Monate → 18 Monate

24 Monate → 12 Monate

42 Monate → 24 Monate

## 4. Verkürzung & Verlängerung der Ausbildungszeit

Verkürzung:

- Nur verkürzen bis zur Mindestausbildungszeit
- Schulische Bildung: Abitur, vorige Ausbildung
- Gewisse Reife

Nach §8(1) BBiG

Die Ausbildungszeit kann vor Beginn oder während der Ausbildung aufgrund:

- Besonderer Vorkenntnisse
- Entsprechender schulischer Nachweise
- Anderer Befähigungen oder
- Besonderer Leistungsfähigkeit, Alter oder Reife

Vertraglich gekürzt werden.

Hier entsteht allerdings nur eine zeitliche Verkürzung!

- ⇒ Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (NICHT „Verkürzen“) §45 (1) BBiG  
Schulische und betriebliche Leistung müssen mind. mit 2 beurteilt worden sein

Verlängerung:

- Nicht bestandenen Abschlussprüfung
- ➔ Fortführung bis zur nächstmöglichen Prüfung, max. 1 Jahr
- Nicht Erreichen des Ausbildungsziels

Nicht bestandene Abschlussprüfung  
(§21(3) + §37(1) BBiG)

Erreichen des Ausbildungsziels  
(§8(2) + 11 BBiG)

## 5. Was tun bei Ausbildungsmangel?

Individuelle Förderung: Hilfe durch inner- oder außerbetrieblichen Unterricht, Seminare

## 6. Kündigungsmöglichkeiten in und nach der Probezeit

Während der Probezeit ohne Angabe von Gründen, fristlos

Nach der Probezeit nur aus wichtigem Grund (z.B. Diebstahl, ...usw.)

→ Information an Betriebsrat

→ Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen

## Handlungsfeld 3

### Prio B

#### 1. Lernzieltaxonomie

Sie beschreibt wie tief wir den Lernstoff vermitteln.

Allgemein:

Kenntnis → Wir kennen den Lerninhalt, mehr jedoch nicht

Verständnis → Wir wissen um den Sinn und Zweck

Anwendung → Wir können damit umgehen/Gelerntes anwenden

Analyse → Wir kennen den Aufbau

Synthese → Wir kennen Kausalitäten/Zusammenwirkungen

Bewertung → Wir können entscheiden

Bsp.: Kugelschreiber

1. Stufe Kenntnis: Kenntnis darüber, wenn ich ihn sehe

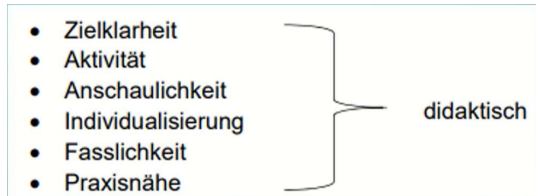
2. Stufe Verständnis: Wir wissen für was wir ihn verwenden können

3. Stufe Anwendung: Können den Kugelschreiber anwenden, damit schreiben

4. Stufe Analyse: Kugelschreiber in Einzelteile zerlegen

- 5. Stufe Synthese: Ich verstehe die Auswirkung der Einzelteile (Feder)
- 6. Stufe Bewertung: Kugelschreiber ist gut/schlecht

## 2. Didaktische Prinzipien



Zielklarheit: Umso klarer das Ziel, desto besser ist es auch zu lernen.

Aktivität: Umso aktiver ein Azubi im Lernprozess beteiligt ist, umso leichter lernt er.

Praxisnähe: Umso näher wir der Praxis sind, umso leichter lernen wir.

Des weitern gibt es die didaktischen Grundsätze:

- ⇒ Prinzip der Verknüpfung:
  - Vom Nahen zum Fernen
  - Vom Leichten zum Schweren
  - Vom Konkreten zum Abstrakten
  - Vom Einfachen zum Komplexen
  - Vom Bekannten zum Unbekannten

## 3. Fragearten

Geschlossene Fragen

→ Führen zu einer kurzen klaren Antwort

→ Bsp.: „Geht es Ihnen gut?“ – „Ja/Nein“

Offene Fragen

→ Ergeben ein breites Spektrum an Antwortmöglichkeiten

→ Bsp.: „Wie stellen Sie sich das vor?“ / „Wie würden Sie vorgehen?“

Alternativfragen

→ Geben dem Gesprächspartner die Antworten als Wahlmöglichkeiten vor.

→ Bsp.: „Hat Ihnen die Ausbildung im ersten oder im zweiten Jahr besser gefallen?“

→ Bsp.: Bei Terminvergabe – „Ist es Ihnen lieber vormittags oder nachmittags?“

Suggestivfragen

→ Unterstellen dem Gesprächspartner Übereinstimmungen/Geben Antworten vor.

→ Bsp.: „Die Ausbildung im ersten Jahr hat Ihnen sicher besser gefallen?“

Rhetorische Fragen

→ Sollen nicht beantwortet werden. Das Ziel ist Aufmerksamkeit zu erreichen.

→ „Haben Sie nicht auch schon diese Erfahrung gemacht?“

Kettenfragen

→ Verknüpfen mehrerer Fragen miteinander, die besser einzeln gestellt werden sollten

#### 4. Gruppenarbeit, -rollen, -phasen

Info: Gruppenarbeit ist keine Methode, sondern eine Sozialform des Lernens

Allgemeines:

- Ausarbeitung einer Aufgabe in einer Gruppe
- Voraussetzungen können sein: Thema, Anzahl Teilnehmer, Raum, Material
- Ideale Gruppengröße zw. 5-8 TN
- Formelle Gruppen → Sie wurden von außen gebildet (von Externen)
- Informelle Gruppen → Sie bilden sich selbst, durch z.B. gemeinsame Interessen
- Homogene Gruppen → alle aus demselben Bereich z.B. technischer Bereich  
Vorteil: Liefern schneller Ergebnisse
- Heterogene Gruppen → Gruppenmitglieder aus unterschiedlichen Bereichen  
Vorteil: benötigen mehr Zeit, aber liefern qualitativ höhere Ergebnisse (mehr Kreativität/Ideen)

Vorteile: Fördern der Teamfähigkeit, Präsentation

Nachteile: Gefahr bei großen Gruppen -> soziale Faulheit (Ringelmanneffekt)

Phasen:

Forming (Orientierungsphase): Gruppenbildung

Storming (Konfliktphase): Wer macht was? Rollenverteilung/Wer ist das Alphatier?

Norming (Konsolidierungsphase): Aufstellung von Regeln/Verhaltensweisen

Performing (Durchführungsphase): Leistungsphase/Ergebnisse

Adjourning (Trennungsphase)

Rollen:

Anführer/Leiter

Heimlicher Anführer

Beliebtester

Clown/Kasper

Mitläufer

Arbeitstiere

Querulant

#### 5. Lernschwierigkeiten – Teufelskreis

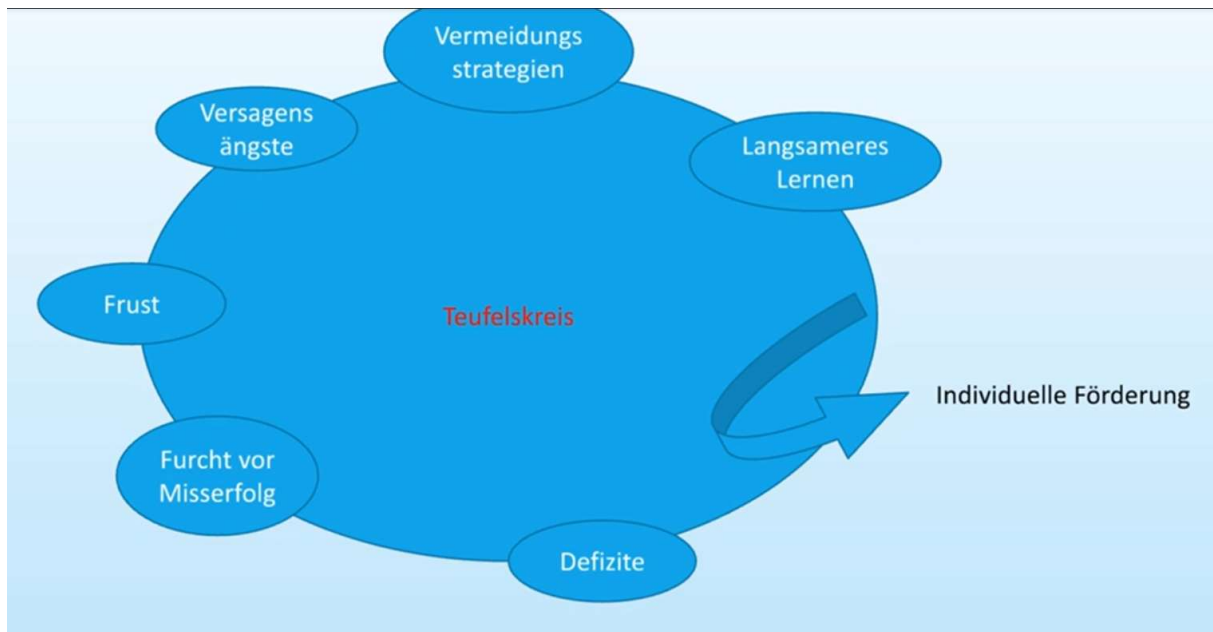
Kausaler Teufelskreis

→ Abfolge von Ereignissen und Zuständen, die aufeinander bezogen sind.

A = Ursache für Wirkung B,

B = Ursache für Wirkung C,

...



- ➔ Vermeidungsstrategie = Krankmeldung
- ➔ Lösung: Individuelle Förderung
  - ➔ Hilfe durch innerbetrieblichen Unterricht, Seminare



## Ursachen

### Interpersonell:

- Umwelteinflüsse (Lärm, Temperatur, ... etc.)
- Betriebsklima
- Ausstattung
- Regeln
- Ausbilder
- Kollegen
- Eltern, Freunde

### Intrapersonell:

- Überforderung
- Unterforderung
- Krankheit
- Kein Interesse
- Prüfungsangst
- Probleme im Sozialkontakt

## Handlungsfeld 4

### Prio B

#### 1. Zusammensetzung von Prüfungsausschüssen

3 Prüfer, damit diese beschlussfähig sind

1 Berufsschullehrer + gleiche Anzahl an AN- und AG-Vertretern

Bsp.: 1 BSL + 10x AN + 10x AG → Funktioniert

### Weiteres

#### 1. Feedback bei Problemen/Kritikgespräch (nicht für die Prüfung relevant)

##### W-W-W

**Wahrnehmung** – Ich habe wahrgenommen, dass...

**Wirkung** – Gefühl zeigen – Es macht mir Angst, dass diese Diskussionen zu einem schlechten Klima führen

**Wunsch** – Es muss aufhören / Ich wünsche mir, dass die Probleme direkt angesprochen werden

#### 2. Zusatzqualifikationen:



**3. Entwicklungsstufen**

Phase	Alter
Säuglingsalter	bis 1 Jahr
Kleinkind	bis 6 Jahre
Kind	bis 12 Jahre
Pubertät	bis 17 Jahre
Adoleszenz	bis 21 Jahre

**4. Selbstwertentwicklung**

„Der Mensch ist (bewusst oder unbewusst) bestrebt, durch sein TUN (und LASSEN) sein Selbstwertgefühl zu stärken und Angriffe auf sein Selbstwertgefühl abzuwehren.“

- Vera F. Birkenbihl

Einflüsse:

- Übereinstimmung mit unserem Gewissen
- Angenehme zwischenmenschliche Beziehungen
- Wertschätzung durch andere
- Anerkennung der Leistung
- Positive Reaktionen auf das Selbstbild