

**Was ist bei der Auswahl und Festlegung
innerbetrieblich geeigneter Ausbildungsplätze zu
beachten?**

Auswahlkriterien für Ausbildungsplätze:

Reihenfolge der Ausbildungsstation nach didakt.Prinzip vom
Leichten zum Schweren

Differenzierung nach individuellen Lernfortschritten

sinnvolles Zusammenspiel der Themen mit der Berufsschule
Realisierbarkeit der Ausbildungsziele

Lerninhalte müssen an Ausbildungsplatz vermittelbar sein
(Umgebungsbedingungen, techn.Ausstattung, Hilfsmittel,
Infomaterial etc.)

Einhaltung der Bestimmungen des JaschG (keine Akkordarbeit,
Nachtarbeit, pausen etc.)

geeignete Ausbilder stehen zur Verfügung

**Welchen Einfluss hat das Betriebsklima auf den
Arbeitsalltag der Beschäftigten?**

gutes Betriebsklima:

Freude an der Arbeit

positiver Einfluss auf Arbeitsmotivation/ Arbeitsqualität/
Produktivität

Warum sind Hinweise auf den Arbeitsschutz bei Auszubildenden und Jugfacharbeitern besonders wichtig?

Arbeitsschutz nicht ernst genommen:

Gefahr ist unbekannt

Neigung zum jugendlichen Leichtsinns

Unerfahrenheit

Welchen Veränderungen und Herausforderungen steht man in der heutige Arbeitswelt gegenüber?

Schlüsselkompetenzen sind gefragt:

Wandel von Technik und Organisation

nicht nur Fachkompetenz, auch soziale Kompetenzen (z.B.

Teamfähigkeit) und persönliche Kompetenzen (Selbstorganisation,

Umgang mit Stress...) werden gefordert

Anpassungsfähigkeit und Flexibilität und die Fähigkeit zum

selbstständigen Lernen werden vorausgesetzt

Welche Formen des Lernens kennen Sie?

zufälliges Lernen
geplantes Lernen
Nachahmung
Einsicht
Lernen am Modell
Signallernen, klassische Konditionierung (Reiz-Reaktions-
Zusammenhang)
instrumentelles Konditionieren (Versuch und Irrtum)
operantes Konditionieren (Verstärkung/ Vermeidung eines
Verhaltens durch Belohnung oder Strafe)

**Welche neue Rolle nimmt der Ausbilder in der
modernen Arbeitswelt ein?**

Vom "Unterweiser" zum Lernberater
steigender Anteil selbstgesteuerten Lernens der Auszubildenden
als Vorstufe des selbstständigen Handelns
Auszubildende erschließen sich das Wissen anhand von
geeigneten Materialien selbstständig, der Ausbilder greift nur ein,
wenn der/die Auszubildende(n) nicht weiter kommen

Bitte nennen und erläutern Sie die Sozialformen des Lernens sowie Vorteile, Nachteile und Einsatzmöglichkeiten.

Einzelarbeit (Vorteil: individuelle Förderung, Kontrolle des Lernfortschritts, Nachteil: soziale Komponente fehlt, Einsatzweck: individuelle Förderung, Spitzenleistungen, Lernlücken aufholen)

Partnerarbeit (Vorteil: Ergänzung der eigenen Sichtweise und Kenntnisse, Förderung von Kommunikation und Kooperation
Nachteil: einer wird zum "Trittbrettfahrer", einer fühlt sich an die Wand gedrückt, Einsatzgebiete: gemeinsames Arbeiten an einer Aufgabe, Projekte etc., Lernpatenschaften, Wettbewerb zwischen mehreren Lerngruppen)

Gruppenarbeit (Vorteil: Gruppenergebnis oft besser als Einzelergebnis, Förderung sozialer Kompetenzen, Nachteil: einer wird zum "Trittbrettfahrer", überragende Einzelleistung kommt nicht zum "Zuge", Einsatzgebiete: gemeinsames Arbeiten an einer Aufgabe, Wettbewerb zwischen mehreren Lerngruppen)

Was muss der Ausbilder bei der Unterweisungsplanung und Durchführung berücksichtigen?

Ausgangssituation verstehen
Informationen über den / die Auszubildenden
Vorkenntnisse
Lernzeit
Lernort
Lernziele
erforderliche Ausbildungsmittel
Lehrmethode
konkrete Unterweisungsschritte
Kontrolle des Lernerfolges
weitere Maßnahmen

**Bitte nennen und erläutern Sie die didaktischen
Prinzipien.**

**Was ist Methodik?
Was ist Didaktik?**

Methodik: Lehrverfahren (Wie soll gelehrt werden?)
Didaktik: Inhalte/ Planung/ Organisation (Was soll gelehrt werden?)

Was sind didaktische Prinzipien?

"Faustregeln" für eine sinnvolle Auswahl und Vermittlung von Lehrstoff

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
Selbsttätigkeit**

aktive Aufnahme von Wissen statt passives "sich berieseln lassen"
Förderung der Selbsttätigkeit durch Lehrmethoden, bei denen der Lernende im Mittelpunkt steht (z.B. Leittextmethode, Projektmethode, CBT Lernen)

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
Anschaulichkeit**

Auswahl der Ausbildungsmittel und -methoden mit dem Ziel,
möglichst alle Sinne in den Lernprozess einzubeziehen (5 Sinne)

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
Praxisnähe**

moderne Ausbildungsinhalte und -methoden
aktuelles Wissen und Können

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
Erfolgssicherung**

ausreichende Verinnerlichung des Gelernten durch wiederholen
und üben

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
Jugendgemäßheit**

körperliche und geistige Voraussetzungen des Lernenden
berücksichtigen
geeigneter Schwierigkeitsgrad (Vermeidung von Über- und
Unterforderung)

**Bitte erläutern Sie das didaktische Prinzip:
sachliche Richtigkeit (Stoffklarheit)**

Sachkenntnisse des Lehrenden
Wahrheitsgehalt des vermittelten Wissens

In welchen Phasen verlaufen Lernprozesse?

1. Begegnung mit dem Lernstoff/ Information
2. Besinnung (anwenden, verstehen, probieren)
3. üben/ dauerhaft tun

wichtige Grundvoraussetzung für erfolgreiche Lernprozesse:
Motivation

Was ist Motivation und welche Motivationsformen kennen Sie?

Motivation ist das Handlungsstreben eines Menschen auf ein bestimmtes und als lohnenswert empfundenes Ziel hin

innere Motivation (intrinsisch, direkt, primär) basiert auf positiven Gefühlen (Freude und Spaß beim Tun)

äußere Motivation (extrinsisch, indirekt, sekundär) basiert auf negativen Gefühlen (äußerem Druck, Zwang, Angst)

Wie kann innere Motivation (Selbstmotivation) gefördert werden?

Ziele erreichbar machen

Erfolgserlebnisse verschaffen

Demotivation, Angst und Mißerfolg vermeiden

angemessenes Lob

konstruktive Kritik

**Welche grundsätzlichen Ausbildungsmethoden
(Lehrmethoden) kennen Sie?**

darbietende Methoden:

auf den Ausbilder konzentriert (Vortrag, Demonstration, Experiment)

erarbeitende Methoden:

auf den Auszubildenden und den Ausbilder konzentriert (Unterweisung, 4-Stufen Methode, Lehrgespräch)

selbstgesteuertes Lernen:

auf den auszubildenden konzentriert (Leittextmethode, Projektmethode, CTB Lernen)

Bitte erläutern Sie die 4-Stufen Methode

eignet sich besonders zum Vermitteln psychomotorischer Fähigkeiten und einfacher, sich wiederholender gleichartiger Tätigkeiten am Arbeitsplatz

1. vorbereitung
2. vormachen
3. nachmachen
4. üben

Welche alternativen Lehrmethoden hätten Sie wählen können?

z.B. Leittextmethode statt 4 - Stufen -Methode
Lehrgespräch
Rollenspiel

Bitte erläutern Sie die fragend-entwickelnde Methode und deren Einsatzzwecke.

gezielte Fragen fördern das Mitdenken und Antworten
"abschalten" ist nicht möglich
sofortige Kontrolle des Lernerfolges
Einsatzbereich: Lehrgespräch

Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede gibt es zwischen Fallmethode, Planspiel und Rollenspiel?

Simulationsmethoden

möglichst praxisnahe Abbildung der Wirklichkeit

Einsatzgebiet: isoliertes Erlernen bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse unter zeitlich veränderten bzw. räumlich und personell nachgestellten Bedingungen

Komplexe Praxisabläufe können "zerlegt" und wieder zusammengefügt und somit Stück für Stück deutlich gemacht werden

Fallmethode: abgegrenzter Geschäftsfall

Planspiel: komplexe Zusammenhänge

Rollenspiel: Verhaltens- und Reaktionsmuster schaffen

Welche Bedingungen kennzeichnen die Projektmethode?

komplexe Aufgabe

verwertbares Ergebnis

zeitlicher Rahmen

arbeitsteilige Erledigung der Aufgabe

selbstständige und selbstkontrollierte Vorgehensweise

Bitte erklären Sie die Leittextmethode.

fördert selbstständiges Lernen
schriftliche Anleitung zum selbstständigen Lernen
Stufe 1: Leitfragen
Stufe 2: Arbeitsplanung
Stufe 3: Fachgespräch bzgl. Vorgehensweise mit Ausbilder
Stufe 4: Auftragsbearbeitung
Stufe 5: Selbstkontrolle
Stufe 6: Fachgespräch zur Auswertung mit dem Ausbilder

Welche Erfolgskontrollen/ Lernkontrollen kennen Sie?

Selbstkontrolle des Lernenden
Fremdkontrolle (schriftliche Tests, Prüfungen, Arbeitsproben, Beobachtung des Verhaltens)

Bitte nennen Sie den idealtypischen Ablauf eines Beurteilungsgesprächs.

1. Begrüßung, Vertrauensaufbau
2. Selbsteinschätzung des zu Beurteilenden
3. Fremdeinschätzung des Beurteilenden
4. Vergleich der Sichtweisen
5. Vereinbarungen/ weitere Schritte/ Entwicklungsziele
6. freundliche und motivierender Abschluss

Welchem Ziel dient Lernen?

dauerhafte Schaffung von Wissens- und Verhaltensmustern zur besseren Bewältigung immer wiederkehrender Situationen

Welche Lerntypen werden unterschieden und wie funktioniert lerntypengerechtes Lernen?

auditiver/ akustischer Lerntyp (hören) > auditive Medien nutzen, aufsagen, zuhören
visueller/ optischer Lerntyp (sehen) > visuelle Medien nutzen, Bilder machen, Lernstoff vor innerem Auge aufrufen
kinestätischer/ taktiler/ haptischer Lerntyp (fühlen) > Bewegung während des Lernprozesses, muss Lernstoff begreifen, berühren, fühlen

Welche Gedächtnisformen kennen Sie und wodurch kann das Behalten im Langzeitgedächtnis gefördert werden?

Ultrakurzzeitgedächtnis (wenige Sekunden)

Kurzzeitgedächtnis (bis 20 min)

Langzeitgedächtnis (langfristig abrufbares Wissen)

Förderung des Behaltens durch:

hohes Interesse Interesse

Freude und Spaß

wiederholen und üben

bewußtes anknüpfen an schon vorhandenen Wissensinhalten

Welche Bedeutung haben Kleinhirn und Großhirn bzw. Großhirnhälften beim Lernen?

Kleinhirn > Speicherplatz für unbewusste Reflexe, die dem Überleben dienen (Kampf/ Fluchtmechanismus), Speicherplatz für Bewegungen

Großhirn > Wissensspeicher (linke Hirnhälfte verarbeitet digitale Signale wie Zahlen, Daten, Fakten, analytische Fähigkeiten, rechte Hirnhälfte "denkt" in Bildern, "sieht" das Große Ganze, kreative Fähigkeiten)

optimale Lernerfolge erreicht man durch das Einbeziehen beider Hirnhälften in den Lernprozess

Wie funktioniert menschliche Wahrnehmung?

Signale der Außenwelt (objektiv) werden im Kleinhirn bewertet (subjektiv) und vor der Ablage im Großhirnspeicher gefiltert (Merkprozess)

Wie können Lernprozesse verlaufen?

1. proportional > Leistung wächst mit Zahl der Wiederholungen
2. Sprunghaft (Lernen durch Einsicht, Versuch und Irrtum, AHA-Effekt)
3. stagnierend (Lernplateau, trotz wiederholter Übung kein Lernfortschritt, Ursache: Überlastung, Ablenkung, Unlust, Widerstand)

Bitte nennen und erläutern Sie die 3 Lernbereiche.

1. kognitiv (Wissen und Kenntnisse)
2. affektiv (Einstellungen und Wertesystem)
3. psychomotorisch (manuelle und körperliche Fähigkeiten)

Was sind Lernziele, wie werden diese untergliedert?

Lernziele beschreiben den Kenntnisstand, das Verhalten, Fertigkeiten des Lernenden nach dem Lernvorgang

untergliedert werden:

Richtlernziel > übergeordnet

Groblernziel > nähere Beschreibung des Richtlernzieles

Feinziel > konkrete Formulierung des Endzustandes

**Was verbirgt sich hinter dem Begriff
Lernzieltaxonomie? Nennen Sie die wichtigsten**

Rangstufen des Lernens (Schwierigkeitsgrad der Feinlernziele)

Reproduktion: einfache Wiedergabe des Gelernten

Reorganisation: Neuordnung und selbstständige Anwendung des Gelernten

Transfer: Anwendung des Gelernten auf ähnliche Situationen und Vorgänge

Kreativität: Verwendung des Gelernten zur Problemlösung und für Neuentwicklungen

Welche Rolle spielt der menschliche Biorhythmus beim Lernen?

biologische Rhythmen kennzeichnen die Schwankung der menschlichen Leistungsfähigkeit im Tagesverlauf

Höchstleistungen vormittag: 9 Uhr - 11 Uhr, nachmittag 15-17 Uhr
Leistungstief; mittagszeit 12 Uhr - 13 Uhr, früh 3 Uhr

Lernprozesse verlaufen effektiver in Phasen hoher menschlicher Leistungsfähigkeit

Welche biologischen Besonderheiten sind typisch für die Pubertät und was muss der Ausbilder in diesem Zusammenhang beachten?

Wachstumsphase (Einflussmöglichkeiten auf Koordinationsvermögen und körperliche Belastbarkeit, schnellere Ermüdung)

Hormonschwankung (Stimmungswechsel, Aggressionen, Depressionen)

Frühentwickler, Spätentwickler

Neudefinition der eigenen Rolle des Jugendlichen in der Gesellschaft > Vorbildwirkung, Orientierung

Bitte grenzen Sie die Begriffe autoritär und Autorität voneinander ab.

autoritär - dominantes Verhalten, basierend auf einer überlegenen Grundeinstellung, geringe Wertschätzung, ermöglicht wenig Selbstbestimmung, geprägt von Druck, Zwang, unfreiwilliger Unterordnung

Autorität - freiwillige Anerkennung, Respekt, Akzeptanz aufgrund von Fachwissen oder anderer sozialer und persönlicher Kompetenzen, hohe Wertschätzung, positive Gesamtwirkung

Bitte skizzieren Sie kurz den:

autoritären Führungsstil

und seine Auswirkung und Einsatzzwecke.

Merkmale:

Betonung der Sachziele

Herr im Hause Mentalität

persönliche Befindlichkeiten der "Geführten" zählen nicht

Anweisung und starke Kontrolle

Wirkung:

Trotz und Widerstand oder Angst und Unterwerfung

meist negativ empfunden

Einsatzbereiche

situativ in Extremsituationen oder in Kampfsituationen

spezielle Branchen (Militär)

Bitte skizzieren Sie kurz den:

karitativen Führungsstil

und seine Auswirkung und Einsatzzwecke.

Merkmale:

Betonung der menschlichen Aspekte
persönliche Befindlichkeiten stehen vor den Sachzielen

Wirkung:

Führung wird als "weich" erlebt, ggf. ausgenutzt oder nicht ernst
genommen, wettbewerbsorientierte "Geführte" fühlen sich
unterfordert und suchen sich andere Betätigungsfelder

Einsatzbereiche

in speziellen Führungssituationen, wenn "Geführte" kurzfristig
Unterstützung benötigen und diese auch unter wirtschaftlichen
Aspekten gewährt werden kann
spezielle Branchen (Kirche, soziale Einrichtungen, Stiftungen,
Vereine ohne wirtschaftliche Interessen)

Bitte skizzieren Sie kurz den:

Führungsstil lasse fair

und seine Auswirkung und Einsatzzwecke.

Merkmale:

kaum Führungsarbeit, Gleichgültigkeit

Wirkung:

Führung wird nicht als Führung "erlebt", ggf. Orientierungslosigkeit,
Verunsicherung und Demotivation

Einsatzbereiche

kaum sinnvoll

Bitte skizzieren Sie kurz den:

demokratischen Führungsstil

und seine Auswirkung und Einsatzzwecke.

Merkmale:

gutes Mittelmaß zwischen Sachzielen und menschlichen Aspekten
geprägt von sachlicher Kommunikation und Lösungsorientierung

Wirkung:

Führungskraft wird als echte Autorität empfunden, genießt
Anerkennung, "Geführte" fühlen sich wohl

Einsatzbereiche

so oft wie möglich

**Welche Umgebungsbedingungen können Einfluss
auf das Verhalten der Auszubildenden haben?**

Betrieb

Familiäres Umfeld

Freundeskreis

Was sind Verhaltensauffälligkeiten, welche kennen Sie und wie gehen Sie damit um?

eine Verhaltensauffälligkeit liegt vor:

> wenn ein Verhalten dauerhaft ist und von der Norm abweicht, z.B.

Lügen, Faulheit, Sucht, Verwahrlosung, Kriminalität, Depression, Aggression

Vorgehensweise:

Gespräch suchen

Ursachen ergründen

Lösungen finden (eigene Grenzen beachten)

Auf welchen Ebenen verläuft zwischenmenschliche Kommunikation?

Sachebene - was wird gesagt

Appellebene - was soll getan werden

Beziehungsebene - wie stehen wir zueinander

Selbstaussage - welche Gefühle dominieren

Wie geht man konstruktiv mit Konflikten um?

Problem definieren
Ursachen suchen (z.B. Gespräch führen)
Lösungen suchen
Kontrolle ob Lösung o.k., sonst andere Lösung probieren

Wie können Konflikte und Mißverständnisse in der menschlichen Kommunikation verhindert werden?

zuhören
Rückfragen
partnerschaftliche Einstellung gegenüber dem Kommunikationspartner

Was ist bei der Ausbildung ausländischer Jugendlicher zu berücksichtigen?

Gefahr von Lernlücken durch Sprachbarriere vermeiden
Konflikten durch unterschiedliche Sichtweisen und Wertesysteme begegnen

Wie ist ein Vortrag grundsätzlich aufgebaut und welche Visualisierungstechniken können Sie einsetzen?

Einleitung - Hauptteil - Schluss

vormachen (schrittweise)
vorzeigen (alle Sinne einbeziehen)
vorführen (vorzeigen in Aktion)
besichtigen (Wirklichkeit erleben)
abbilden (Skizzen, Modelle)

Wie ist ein Lehrgespräch aufgebaut, wann wird es eingesetzt?

Aufbau: Fragen und Antworten

Einsatz nach längeren Praxisphasen, wenn Gelerntes reflektiert werden soll, Lernlücken schließen, tieferes Verständnis erzeugen

Bitte erläutern Sie Begriff und Einsatzzweck von
offenen Fragen
geschlossenen Fragen

offene Fragen: W-Fragen regen zu komplexen Aussagen an, dienen der Informationsgewinnung

geschlossene Fragen: geben Antwortalternativen vor, dienen der Kontrolle oder der Entscheidung

**Wann setzen Sie die Methoden Moderation,
Brainstorming und Metaplantchnik ein?**

Ausbildung von Gruppen
Förderung der Kreativität
Ausschöpfung der Meinungsvielfalt
Einstieg in ein neues Thema

Was ist eine Mind Map und was kann sie nützen?

Mind Map > Gliederungsansicht in Baumstruktur, Thema bildet den Stamm, Unterthemen die Äste
gehirngerechte Methode zur Erarbeitung komplexer Themen

Welche Ausbildungsmedien kennen Sie, wie setzen Sie sie ein?

textliche Medien > Unterlagen, Arbeitsblätter, Fachbücher, Lernprogramme (oft für kognitive Inhalte genutzt)

visuelle Medien >Tafel, Flip-Chart, Overhead, Schaubilder, Modelle (machen Inhalte anschaulich, müssen von allen gut gesehen werden können > Schriftgröße)

audio-visuelle Medien > CD Rom, Filme, Video, DVD (sprechen 2 Sinne an, techn. Voraussetzungen müssen gegeben sein)

Was sind formelle Gruppen, was sind informelle Gruppen?

formell: Sachgründe, Bildung unter organisatorischen Aspekten

informell: freiwilliger Zusammenschluss von Gruppenmitgliedern aufgrund von Sympathie

Was ist eine Gruppe?

hat ein Ziel
hat Normen und Werte (wir Gefühl)
hat eine interne "Rollenverteilung"
hat einen Leiter

Welche Vorteile, welche Nachteile können Gruppen haben?

Vorteile: gemeinsame Leistung ist höher als Einzelleistung,
Förderung der Sozialkompetenz

Nachteile: Spitzenleister gehen ggf. unter, Trittbrettfahrer