

Ausbildungs-voraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1

Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung begründen

- Unternehmerische/-r Vorteile und Nutzen
- Individuelle/-r Vorteile und Nutzen
- Gesellschaftliche/-r Vorteile und Nutzen

Rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

- Rechtsquellen und -normen
- Privates und öffentliches Recht
- Berufsbildungsrecht

Das System der Berufsausbildung darstellen

- Struktur und Schnittstellen
- Duales System
- Ausbildungordnungen
- Rahmenlehrpläne

Ausbildungsberufe auswählen

- Betriebliche Anforderungen
- Inhaltliche Vorgaben

Betriebliche Eignung prüfen

- Eignung der Ausbildungsstätte
- Eignung des Ausbilders
- Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte
- Eignungsüberwachung

Vorbereitenden Maßnahmen auf die Berufsausbildung einschätzen

- Rechtliche Grundlagen
- Betriebliche Umsetzung

Aufgaben mit den Mitwirkenden an der betrieblichen Ausbildung abstimmen

- Mitwirkende
- Aufgaben

Ausbildung planen

1

Ausbildung vorbereiten

2

Ausbildung durchführen

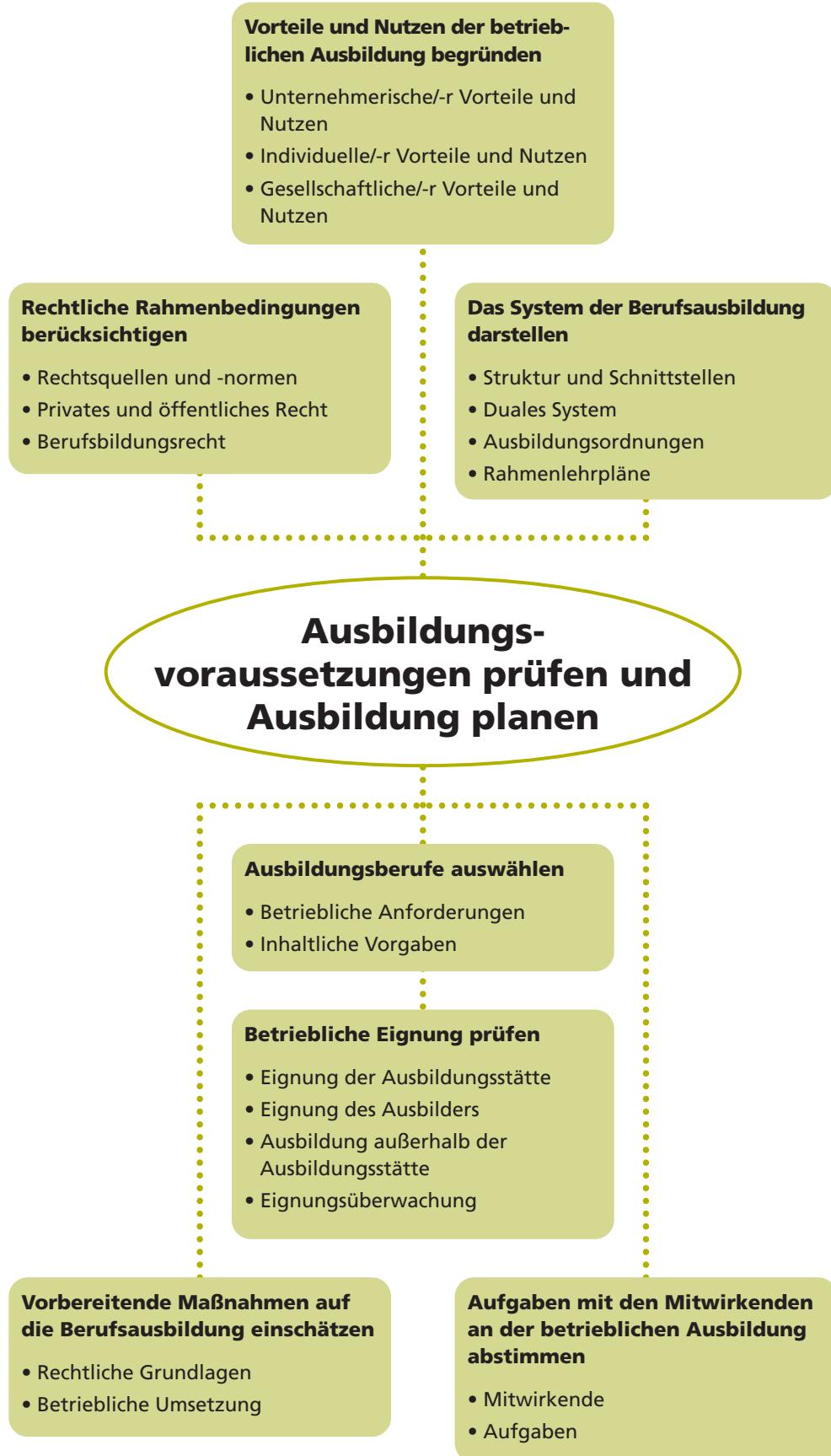
3

Ausbildung abschließen

4

Die Ausbilder-Eignungsprüfung

P



Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung begründen

1

Lernziele

Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- die unternehmerischen Vorteile und den unternehmerischen Nutzen der betrieblichen Ausbildung zu berücksichtigen,
- die individuellen Vorteile und den individuellen Nutzen der betrieblichen Ausbildung zu fördern,
- die gesellschaftlichen Vorteile und den gesellschaftlichen Nutzen der betrieblichen Ausbildung zu nennen.

Unternehmerische Vorteile und unternehmerischen Nutzen der betrieblichen Ausbildung berücksichtigen

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.

Beim Vergleich der Kosten und der messbaren Erträge der Berufsausbildung wird das Ergebnis in der Regel gegen die Berufsausbildung sprechen; berücksichtigt man allerdings auch den nicht quantifizierbaren Nutzen (z. B. Vorteile für die Unternehmensentwicklung), verbessert sich das Ergebnis zu Gunsten der Berufsausbildung oder überwiegt sogar in vielen Fällen. In Anlehnung an das Berechnungsschema des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) für die Kosten der Berufsausbildung ergibt sich folgende Gegenüberstellung:



Qualitativ hochwertige betriebliche Ausbildung lohnt sich!

Individuelle Vorteile und individuellen Nutzen der betrieblichen Ausbildung fördern

Die weiterhin starke Nachfrage der Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach einer beruflichen Erstausbildung spiegelt die hohe Akzeptanz für diese Form der Berufsbildung wider. Folgende Faktoren versprechen einen individuellen Nutzen und individuelle Vorteile:

- 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).

Gesellschaftliche Vorteile und gesellschaftlichen Nutzen der betrieblichen Ausbildung nennen

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:



Lernziel-Check



- Nennen Sie Gründe, warum die betriebliche Ausbildung für Unternehmen sinnvoll ist!
- Stellen Sie die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung gegenüber!
- Erläutern Sie den Nutzen, den der Auszubildende von der betrieblichen Ausbildung hat!
- Beschreiben Sie, warum die Gesellschaft von der betrieblichen Ausbildung profitiert!

Rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigen

Lernziele

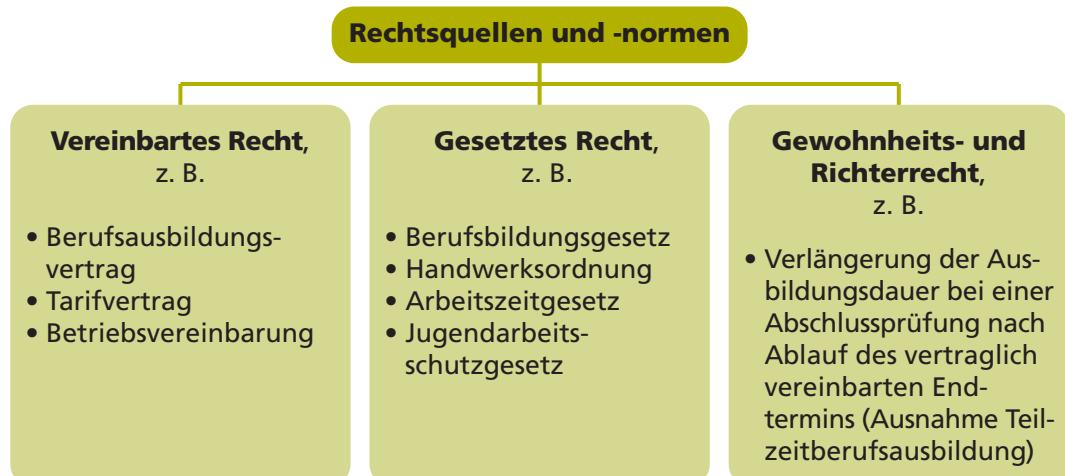
Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- wesentliche Rechtsquellen und -normen im Berufsbildungsrecht zu kennen,
- Fragestellungen des privaten und öffentlichen Rechts in der Berufsausbildung zu unterscheiden,
- an den Planungen und Entscheidungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung auf Grundlage des Berufsbildungsrechts mitzuwirken.

Wesentliche Rechtsquellen und -normen im Berufsbildungsrecht kennen

Leider konnte sich der Gesetzgeber bis heute nicht auf ein zentrales Arbeitsgesetz verständigen, so dass Ausbildungsverhältnisse einer Vielzahl von arbeitsrechtlichen Regelungen und Gesetzen unterliegen. Grundlegende Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen sind für alle Beteiligten und Mitwirkenden an der Berufsausbildung wichtig, da sie eine **geordnete Zusammenarbeit** sicherstellen.

Die wesentlichen arbeitsrechtlichen Vorschriften lassen sich in folgende Bereiche einteilen:



Ausbildung durchführen

3

Lernförderliche Bedingungen schaffen

- Ausbildungsplätze/Lernorte
- Lernpsychologie
- Biorhythmus
- Führungsstile
- Motivation
- Lern- und Arbeitstechniken
- Feedback

Probezeit organisieren, gestalten und bewerten

- Organisation
- Gestaltung
- Bewertung

Betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten

- Handlungskompetenz
- Schlüsselqualifikationen
- Lernziele
- Didaktische Prinzipien
- Lern- und Arbeitsaufgaben

Ausbildungsmethoden und -medien auswählen und einsetzen

- Kurzvortrag
- Präsentation
- Lehrgespräch/fragend-entwickelnde Methode
- Vier-Stufen-Methode
- Lernauftrag
- Planspiel
- Rollenspiel
- Gruppenarbeit
- Moderation
- Leittext-Methode
- Projektmethode
- Medien

Auszubildende bei Lernschwierigkeiten unterstützen

- Erscheinungsformen
- Ursachen
- Unterstützungsmöglichkeiten

Ausbildung planen

1

Ausbildung vorbereiten

2

Ausbildung durchführen

3

Ausbildung abschließen

4

Die Ausbilder-Eignungsprüfung

P

3

Ausbildung durchführen

Zusätzliche Ausbildungsangebote gestalten

- Zusatzqualifikationen
- Verkürzung der Ausbildungsdauer
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Entwicklung der Auszubildenden fördern und Konflikte lösen

- Persönlichkeitsentwicklung
- Kommunikation
- Konfliktbewältigung

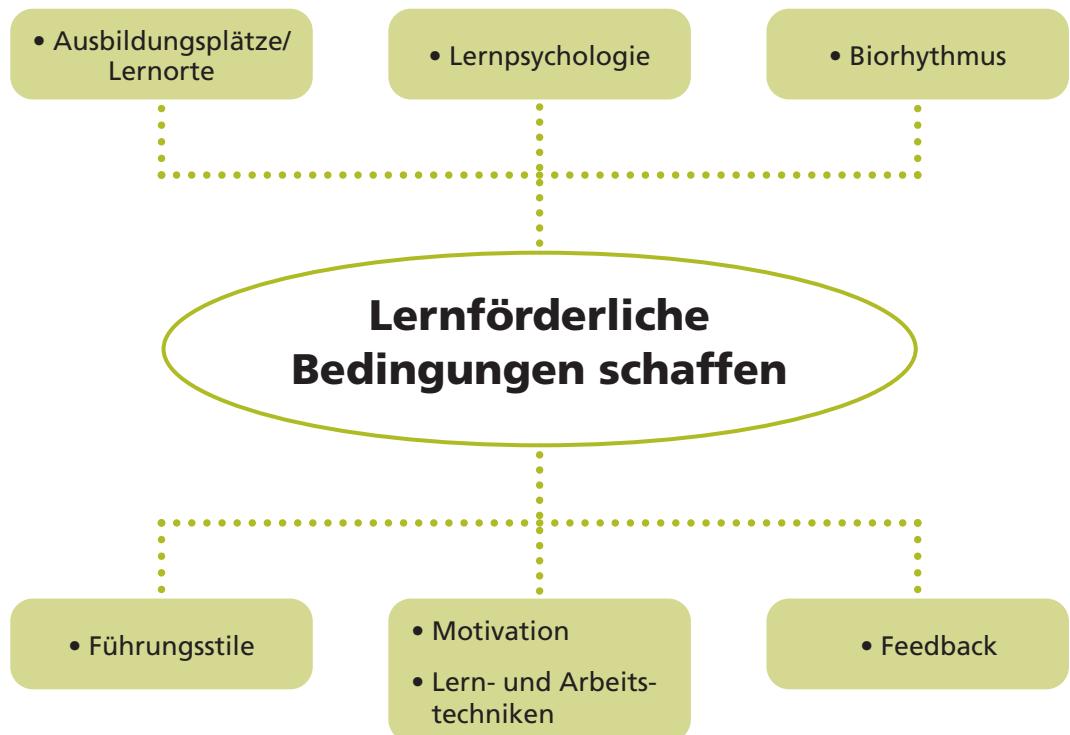
Leistungsbeurteilungen durchführen und auswerten

- Zielsetzungen
- Instrumente
- Prüfungsergebnisse
- Beurteilungen
- Beurteilungsgespräche

Interkulturelle Kompetenzen fördern

- Problemfelder
- Förderungsmöglichkeiten





Lernförderliche Bedingungen schaffen

Lernziele

3

Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage,

- die Ausbildungsplätze und Lernorte für eine erfolgreiche Ausbildung auszuwählen,
- in der Ausbildung lernpsychologische Aspekte zu berücksichtigen,
- beim Lernvorgang den Biorhythmus zu beachten,
- die verschiedenen Führungsstile zu unterscheiden,
- die Motivation der Auszubildenden zu fördern,
- Lern- und Arbeitstechniken anzuwenden,
- den Auszubildenden Feedback zu geben.

Ausbildungsplätze und Lernorte für eine erfolgreiche Ausbildung auswählen

Bei der Entscheidung für einen geeigneten Lernort müssen gleichzeitig verschiedene Vorgaben wie

- Inhalte des Ausbildungsräumenplans (Mindestinhalte)
- Lern- bzw. Vermittlungsmethoden
- Sozialform des Lernens
- Betriebsgröße und -struktur
- geeignete Fachkräfte/Ausbilder

berücksichtigt werden.

Inhaltliche Zuordnung

Um geeignete Lernorte auszuwählen, ist zunächst zu prüfen, ob die im Ausbildungsräumenplan aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten dort vermittelt werden können.

Die betrieblichen Aufgaben sind zunächst durch bereits vorhandene **Stellenbeschreibungen** oder durch **Vor-Ort-Erkundigungen** mit den Lerninhalten zu vergleichen, um Übereinstimmungen oder Abweichungen zu erkennen. Anschließend sind die wesentlichen Inhalte in Form von Lernzielen bzw. Lernaufträgen in einer verbindlichen Auflistung festzuhalten. Dabei ist eine **handlungsorientierte Ausrichtung** bzw. Vermittlung zu bevorzugen, d. h. die Lerninhalte sollten so gestaltet sein, dass diese vom Auszubildenden selbstständig (i. S. v. selbstständigem Planen, Durchführen und Kontrollieren) bearbeitet werden können.

Am Ende des inhaltlichen Abgleichs sollte für jeden ausgewählten Lernort ein sachlich und zeitlich gegliederter **Lernzielkatalog** vorliegen, an dem sich der Ausbilder, die Fachkraft und der Auszubildende orientieren können.

Allerdings ist es nicht immer möglich, alle Inhalte im Betrieb selbst zu vermitteln. In diesem Fall sind Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte notwendig (siehe 1. Handlungsfeld »Betriebliche Eignung prüfen«).

Neben der inhaltlichen Zuordnung sind bei der Auswahl der Lernorte weitere Kriterien bzw. Bedingungen zu beachten:



Ausstattung

Hier ist zu prüfen, ob die zur Ausbildung notwendige Ausrüstung (u. a. Einrichtung, technische Ausstattung, organisatorische Mittel) vorhanden sind; dazu gehören auch entsprechende Lernmedien, wie z. B. Nachschlagewerke, Arbeits-/Bedienungsanleitungen, Muster und Lehrbücher.

Unfallverhütung und Ergonomie

Da es zu den Pflichten des Ausbildenden gehört, dass der Auszubildende körperlich nicht gefährdet wird, sind die Arbeitsplätze sowohl auf Unfallgefahren als auch auf eine körperegerechte Gestaltung zu überprüfen.

Umwelteinflüsse und Betriebsklima

Umwelteinflüsse, wie z. B. Lärm, Temperatur, Beleuchtung und Gerüche können die Ausbildung am Lernort stark beeinflussen. Auch das Betriebsklima (z. B. Umgangston oder gegenseitige Unterstützung) ist bei der Auswahl von Lernorten zu beachten.

Bei der Errichtung (Auswahl) und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung hat sich der Arbeitgeber mit dem **Betriebsrat** zu beraten (§ 97 BetrVG).