

Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung gemäß AEVO

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %) | | |
|---|---|---|
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern, | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs, • rechtliche Rahmenbedingungen der |

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %) | | |
|--|--|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken, | <ul style="list-style-type: none"> • 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, | <p>Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • die Entstehung von Ausbildungsberufen im | <ul style="list-style-type: none"> • Verzeichnis staatlich anerkannter |

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %) | | |
|---|---|--|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| auszuwählen und dies zu begründen, | Dualen System zu beschreiben, <ul style="list-style-type: none"> • 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, | Ausbildungsberufe, <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, • Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen, |
| 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, | <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 | <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, |

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %) | | |
|---|--|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <p>der Ausbildungsstätte zu erkennen und geeignete Möglichkeiten zu bestimmen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben, | |
| 1.6 die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen, | <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, |
| 1.7 im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter | <ul style="list-style-type: none"> • die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzuzeigen, | <ul style="list-style-type: none"> • Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte, |

| Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (20 %) | | |
|--|---|------------------------------|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen, | <ul style="list-style-type: none"> • 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, | |

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

| 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> | <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 auszubildenden 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, |

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
|---|--|---|
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| <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, | <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 |

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
|--|---|--|
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicherzustellen, • die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herzustellen, | Lernorten), Inhalte (Lernfelder und Handlungsfelder) und Formen der Lernortkooperation (z.B. Projektausbildung), |
| 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 strukturierten Einstellungsgesprächs, |

| Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %) | | |
|---|---|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | | |
| 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 Ausbildungsvertrages darzustellen, • die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden darzustellen, • die Voraussetzungen für die Eintragung 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, Ausbildungsbeginn, -dauer) des Ausbildungsvertrages, Formvorschriften, • Ordnungswidrigkeiten bei Vertragsabschluss, • 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 Ausbildungsdauer, Vertragsaufhebung, • länderspezifische Regelungen zur Berufsschulpflicht, |
| 2.6 die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt | <ul style="list-style-type: none"> • die Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für | <ul style="list-style-type: none"> • Grundzüge der wesentlichen |

Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (20 %)

| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
|--|--|---|
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| werden können | <p>Auszubildende und den Betrieb auszuloten,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung heranzuziehen, • die Formen und Inhalte der Berufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland einzubeziehen, • die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland darzustellen, • die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nachzuvollziehen, | <p>Ausbildungssysteme in Europa,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsquellen über Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern, • Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten: Mobilitätsberatung, Förderprogramme (z.B. Leonardo da Vinci), • europaweit anerkannte Zertifikate: z.B. Europass, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|---|---|--|
| 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 | <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, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|---|---|--|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <p>machen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rückmeldungen der Auszubildenden zu empfangen, • das eigene Führungsverhalten im Rahmen der Ausbildung zu reflektieren, | |
| 3.2 die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten, | <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 (45 %) | | |
|---|---|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| 3.3 aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten, | <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, |
| 3.4 Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationspezifisch einzusetzen, | <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 | <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, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|---|---|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | und zu bewerten, <ul style="list-style-type: none"> • 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, | Ausbildungsstand, Alter, Entwicklungsphase, Familie, Ausbildungsziele und Rahmenbedingungen, Lernorte, |
| 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, | <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, | <ul style="list-style-type: none"> • Erscheinungsformen (Konzentrationschwierigkeiten, 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, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|--|--|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen, | Selbstvertrauen, |
| 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, | <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, |
| 3.7 die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken, | <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 | <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, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|---|---|--|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <p>Ausbildung zu berücksichtigen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, | <p>Süchte,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuale Konflikte, Gruppenkonflikte, interkulturelle Aspekte, |
| 3.8 Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und | <ul style="list-style-type: none"> • Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der | <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgskontrollen: Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, |

| Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen (45 %) | | |
|---|---|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen, | Ausbildung auszuwählen und Erfolgskontrollen durchzuführen, <ul style="list-style-type: none"> • 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, • die Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen auszuwerten, • Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan zu nutzen, | Arbeitsergebnisse, <ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen: Gültigkeit, Transparenz, Wirtschaftlichkeit, • Beurteilungsbogen, • Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung, • Ausbildungsnachweise/Berichtsheft, |
| 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 (15 %) | | |
|--|--|---|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| 4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, | <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, |
| 4.2 für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen, | <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, | <ul style="list-style-type: none"> • Anmeldeformular, Anmeldetermine, Ausbildungsnachweise, Teilabschlussprüfung, • vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung: Antrag, Anhörung, überdurchschnittliche Leistungen, Ausbildungsplanung verändern, • prüfungsrelevante Besonderheiten von |

| Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %) | | |
|---|---|--|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> • 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, | <p>Auszubildenden: Behinderungen, Beeinträchtigungen (Rechtschreibschwäche),</p> <ul style="list-style-type: none"> • Freistellung: BBiG , JArbSchG, Tarifverträge, |
| 4.3 an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken, | <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, |
| 4.4 Auszubildende über betriebliche Entwicklungs- | <ul style="list-style-type: none"> • den Stellenwert der beruflichen Fort- und | <ul style="list-style-type: none"> • lebenslanges Lernen, Mobilität, |

| Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen (15 %) | | |
|---|---|--|
| Kompetenzen | Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten | Beispielhafte Inhalte |
| Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage | | |
| wege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten. | Weiterbildung zu begründen, <ul style="list-style-type: none"> • berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, • über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung zu informieren. | <ul style="list-style-type: none"> • berufs-, betriebsspezifische Angebote, Weiterbildungswege, • Übernahme, Karriereplan, • finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen: Begabtenförderung, Meister-Bafög, Stipendien. |