

Ausbildung der Ausbilder im öffentlichen Dienst

Lehrgang der TVS
zur Vermittlung von berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen
(AdA-Lehrgang)

Grundlage dieses Stoffverteilungsplanes ist die Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (BGBl. I. S. 88) und der darauf beruhende Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung lt. Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 (Banz AT 14.07.2023, S. 2)

Ausbildung der Ausbilder - Öffentlicher Dienst -

Stoffplan zum Lehrgang zum Erwerb der Ausbildereignung nach AEVO (AdA-Lehrgang) der Thüringer Verwaltungsschule

Inhaltsverzeichnis

Inhalt	Seite
Allgemeine Hinweise zum AdA-Lehrgang	4
Unterrichtsinhalte - Gesamtübersicht und Stundenverteilung -	5
Stoffpläne der einzelnen Handlungsfelder laut Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung nach AEVO	
Handlungsfeld 1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	6
Handlungsfeld 2 Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	8
Handlungsfeld 3 Ausbildung durchführen	10
Handlungsfeld 4 Ausbildung abschließen	13
Auszug aus der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009	16
Auszug aus der Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen sowie Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (PO-FB/AEVO) v. 30. April 2021	17

Allgemeine Hinweise

Der Lehrgang zur Vermittlung von berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnissen (Ausbildung der Ausbilder – AdA-Lehrgang) bereitet Mitarbeitende im öffentlichen Dienst auf die Ausbildung von Nachwuchskräften vor. Die Qualifizierungsmaßnahme vermittelt die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu den Ausbildungsvoraussetzungen, zur Planung und Durchführung sowie zum Abschluss der Ausbildung. Die einzelnen Handlungsfelder dieses Stoffplanes greifen die in der Ausbilder-Eignungsverordnung – AEVO - vom 21. Januar 2009 (BGBl. I. S. 88) und im darauf beruhenden Rahmenplan zum Erwerb der Ausbildereignung lt. Empfehlung des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20. Juni 2023 (Banz AT 14.07.2023, S. 2) vorgesehenen Inhalte auf. Die Teilnehmenden lernen so die notwendigen rechtlichen Grundlagen und pädagogische Aspekte kennen, um in der eigenen Behörde erfolgreich auszubilden.

Mit dem AdA-Lehrgang der Thüringer Verwaltungsschule werden die Teilnehmenden auch auf den schriftlichen und praktischen Teil der Prüfung nach § 4 der AEVO vorbereitet. Das erfolgreiche Ablegen der Prüfung berechtigt zum sog. Ausbildereignungsschein (auch bekannt als AdA-Schein), mit dem die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des § 30 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nachgewiesen werden. Zuständige Stelle für die Durchführung Prüfung ist das Thüringer Landesverwaltungsamt. Regelungen zur Prüfung sind in §§ 4 und 5 AEVO sowie in der Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen sowie Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (PO-FB/AEVO) vom 19. Februar 2021 (ThürStAnz. Nr. 24/2021, S. 1113) enthalten (s. Auszüge auf den Seiten 16 und 17).

Ich wünsche allen Lehrgangsteilnehmenden viel Erfolg und wertvolle Erkenntnisse im Sinne einer bedarfsgerechten und gelungenen Nachwuchsausbildung in unseren Behörden.

Weimar, 01.08.2025



Jens Wenzel
Direktor

Ausbildung der Ausbilder im Öffentlichen Dienst -

AdA-Lehrgang der TVS nach AEVO

Stoffverteilung und Stundenübersicht

Nr. Stoffplan / Handlungsfeld		Stunden
1 Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen		20
1.1	Vorteile betrieblicher Ausbildung	
1.2	Ausbildungsplanung	
1.3	Strukturen des Berufsbildungssystems	
1.4	Auswahl betrieblicher Ausbildungsberufe	
1.5	Ausbildungseignung des Betriebs	
1.6	Vorbereitende Ausbildungsmaßnahmen	
1.7	Ausbildungsmitwirkende im Betrieb	
2 Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken		28
2.1	Erstellung des Ausbildungsplans	
2.2	Mitwirkung der Interessenvertretungen	
2.3	Kooperation mit Berufsschule und weiteren Bildungspartnern	
2.4	Auswahl der Auszubildenden	
2.5	Berufsausbildungsvertrag	
2.6	Ausbildungsabschnitte im Ausland	
3 Ausbildung durchführen		56
3.1	Lernbedingungen und Lernkultur	
3.2	Probezeit	
3.3	Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben	
3.4	Ausbildungsmethoden und -medien	
3.5	Unterstützung bei Lernschwierigkeiten	
	<i>Praxisworkshop: Umsetzung von 3.3 – 3.5 - Übungen</i>	24
3.6	Zusatzangebote, Zusatzqualifikationen, Verkürzung der Ausbildung	
3.7	Förderung von Auszubildenden, Konfliktmanagement	
3.8	Leistungsfeststellung und -bewertung	
3.9	Interkulturelle und Diversitätskompetenz	
4 Ausbildung abschließen		16
4.1	Prüfungsvorbereitung	
	<i>Praxisworkshop: Prüfungsvorbereitung der AdA-Teilnehmer/innen</i>	8
4.2	Prüfungsanmeldung	
4.3	Zeugniserstellung	
4.4	Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten	
Gesamtstunden		120

Handlungsfeld 1:			
Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen			Gesamtstundenzahl: 24
Nr./ Zeitricht- wert	Stichwort / Kompetenz	Die Ausbilder/innen erwerben Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, ...	Beispiele/Inhalt
1.1 2	Vorteile betrieblicher Ausbildung Die Vorteile betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen können	<ul style="list-style-type: none"> - die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für den öffentlichen Dienst und den Verwaltungsbetrieb 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 9	Ausbildungsplanung Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> - den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen zu erläutern, - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs, - rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung, insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Tarifrecht, - Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses
1.3 2	Strukturen des Berufsbildungssystems Die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen	<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 3	Auswahl betrieblicher Ausbildungsberufe Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und die Auswahl begründen	<ul style="list-style-type: none"> - die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System zu beschreiben, - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, - Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, - Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen
1.5 4	Ausbildungseignung des Betriebs Die Eignung des Betriebs für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen und beurteilen ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch überbetriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen, 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 der Ausbildungsstätte zu erkennen und geeignete Möglichkeiten zu bestimmen, - die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur 	<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

		Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten zu beschreiben,	
1.6 2	Vorbereitende Ausbildungsmaßnahmen Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen	<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 2	Ausbildungsmitwirkende im Betrieb Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen	<ul style="list-style-type: none"> - die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden aufzuzeigen, - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte

Handlungsfeld 2:			
Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken			Gesamtstundenzahl: 24
Nr./ Zeitrict- wert	Stichwort / Kompetenz	Die Ausbilder/innen erwerben Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, ...	Beispiele/Inhalt
2.1 13	Erstellung des Ausbildungsplans Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert	<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
2.2 1	Mitwirkung der Interessenvertretungen Die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen	<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
2.3 2	Kooperation mit Berufsschule und weiteren Bildungspartnern Den Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern abstimmen	<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, - die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicherzustellen, - die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht herzustellen 	<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 Lernorten), Inhalte (Lernfelder und Handlungsfelder) und Formen der Lernortkooperation (z.B. Projektausbildung)

<p>2.4 2,5</p>	<p>Auswahl der Auszubildenden Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden</p>	<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
<p>2.5 5</p>	<p>Berufsausbildungsvertrag Den Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen</p>	<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
<p>2.6 0,5</p>	<p>Ausbildungsabschnitte im Ausland Die Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können</p>	<ul style="list-style-type: none"> - die Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb auszuloten, - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Grundzüge der wesentliche Ausbildungssysteme in Europa, - 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			Gesamtstundenzahl: 56
Nr./ Zeitrict- wert	Stichwort / Kompetenz	Die Ausbilder/innen erwerben Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, ...	Beispiele/Inhalt
8	Lernbedingungen und Lernkultur Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und 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 machen, - Rückmeldungen der Auszubildenden zu empfangen, - das eigene Führungsverhalten im Rahmen der Ausbildung zu reflektieren 	<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
4	Probezeit Die Probezeit organisieren, gestalten und 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
4	Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und 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
5	Ausbildungsmethoden und -medien Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen	<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 und zu bewerten 	<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

		<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 	<p>vollständigen Handlung),</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kriterien für die Auswahl: Lernvoraussetzungen, Praktikums, Ausbildungsstand, Alter, Entwicklungsphase, Familie, Ausbildungsziele und Rahmenbedingungen, Lernorte
3.5	<p>Unterstützung bei Lernschwierigkeiten</p> <p>Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen</p>	<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, - die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit zu prüfen 	<ul style="list-style-type: none"> - Erscheinungsformen (Konzentrationschwierigkeiten, fehlende Motivation, Abstraktionsprobleme), - Ursachen (Über- u. Unterforderung, Interesseselosigkeit, Krankheit, persönlichkeitsbedingte Faktoren, externe Faktoren) von Lernschwierigkeiten und darauf abgestimmte Lernhilfen, - mögliche Lernhilfen: Motivationsförderung, individuell erreichbare Lernziele, Eigeninitiative des Auszubildenden im Lernprozess, Selbstvertrauen
3.6	<p>Zusatzangebote, Zusatzqualifikationen, Verkürzung der Ausbildung</p> <p>Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen</p>	<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	<p>Förderung von Auszubildenden, Konfliktmanagement</p> <p>Die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf eine Lösung hinwirken</p>	<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 Ausbildung zu berücksichtigen, - 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 	<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 Süchte, - Individualkonflikte, Gruppenkonflikte, interkulturelle Aspekte
3.8	<p>Leistungsfeststellung und bewertung</p> <p>Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen,</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auszuwählen und Erfolgskontrollen durchzuführen, - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Erfolgskontrollen: Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse, - grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen: Gültigkeit, Transparenz, Wirtschaftlichkeit, - Beurteilungsbogen, - Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche

	Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen	- Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan zu nutzen	Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung, - Ausbildungsnachweise/Berichts heft,
3.9 1	Diversitätskompetenz und interkulturelle Kompetenz Interkulturelle und Diversitätskompetenzen fördern	- anerkennend, wertschätzend und vorurteilsfrei mit gesellschaftlicher Vielfalt und der Vielfalt von Menschen in der Ausbildung umzugehen - in einer von vielfältigen Menschen bzw. Auszubildenden mit unterschiedlichen Lebens- und Alltagssituationen geprägten Arbeits- und Ausbildungswelt angemessen und erfolgreich zu handeln und zu kommunizieren - anderen Kulturkreisen offen zu begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv aufzugreifen (interkulturelles Lernen), - Auszubildende mit Migrationshintergrund bedarfsorientiert zu fördern	- Vielfalt in der Arbeitswelt, - Dimensionen der Vielfalt: Geschlecht, Behinderung, Lebensalter etc., - kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen, - Integration, Toleranz, Empathie und Zusammenarbeit, - Sozialisationsprozesse in verschiedenen Kulturen

Handlungsfeld 4:			
Ausbildung abschließen			Gesamtstundenzahl: 16
Nr./ Zeitrict- wert	Stichwort / Kompetenz	Die Ausbilder/innen erwerben Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, ...	Beispiele/Inhalt
6	Prüfungsvorbereitung Auszubildende auf die Abschlussprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen	<ul style="list-style-type: none"> - aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfung 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
3	Prüfungsanmeldung Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen	<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, 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Anmeldeformular, Anmeldetermine, Ausbildungsnachweise, Teilabschlussprüfung, - vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung: Antrag, Anhörung, überdurchschnittliche Leistungen, Ausbildungsplanung verändern, - prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden: Behinderungen, Beeinträchtigungen (Rechtschreibschwäche), - Freistellung: BBIg , JArbSchG, Tarifverträge
4	Zeugniserstellung An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken	<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
1	Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten	<ul style="list-style-type: none"> - den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung zu begründen, - berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen, - über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung zu informieren 	<ul style="list-style-type: none"> - lebenslanges Lernen, Mobilität, berufs-, betriebsspezifische Angebote, Weiterbildungswege, - Übernahme, Karriereplan, - finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen: Begabtenförderung, Meister-Bafög, Stipendien.

Auszug aus der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88)

...

§ 4 Nachweis der Eignung

(1) Die Eignung nach § 2 ist in einer Prüfung nachzuweisen. Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Die Prüfung ist bestanden, wenn jeder Prüfungsteil mit mindestens „ausreichend“ bewertet wurde. Innerhalb eines Prüfungsverfahrens kann eine nicht bestandene Prüfung zweimal wiederholt werden. Ein bestandener Prüfungsteil kann dabei angerechnet werden.

(2) Im schriftlichen Teil der Prüfung sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern zu bearbeiten. Die schriftliche Prüfung soll drei Stunden dauern.

(3) Der praktische Teil der Prüfung besteht aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt höchstens 30 Minuten. Hierfür wählt der Prüfungsteilnehmer eine berufstypische Ausbildungssituation aus. Die Präsentation soll 15 Minuten nicht überschreiten. Die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation sind im Fachgespräch zu erläutern. Anstelle der Präsentation kann eine Ausbildungssituation auch praktisch durchgeführt werden.

(4) Im Bereich der Landwirtschaft und im Bereich der Hauswirtschaft besteht der praktische Teil aus der Durchführung einer vom Prüfungsteilnehmer in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss auszuwählenden Ausbildungssituation und einem Fachgespräch, in dem die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation zu begründen sind. Die Prüfung im praktischen Teil soll höchstens 60 Minuten dauern.

(5) Für die Abnahme der Prüfung errichtet die zuständige Stelle einen Prüfungsausschuss. § 37 Absatz 2 und 3, § 39 Absatz 1 Satz 2, die §§ 40 bis 42, 46 und 47 des Berufsbildungsgesetzes gelten entsprechend.

§ 5 Zeugnis

Über die bestandene Prüfung ist jeweils ein Zeugnis nach den Anlagen 1 und 2 auszustellen.

Prüfungsordnung des Thüringer Landesverwaltungsamtes für die Durchführung Fortbildungsprüfungen sowie Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (PO-FB/AEVO)

vom 30. April 2021 (ThürStAnz Nr. 24/2021 S. 1113 – 1119)

Auf Grund des Beschlusses des Berufsbildungsausschusses vom 19. Februar 2021 erlässt das Thüringer Landesverwaltungsamt als zuständige Stelle nach § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absätze 1, 3 bis 5 sowie der aufgrund des § 30 Absatz 5 BBiG erlassenen Rechtsverordnungen über den Nachweis über den Erwerb berufspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und § 79 Absatz 4 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) die folgende Prüfungsordnung für die Durchführung von Fortbildungsprüfungen sowie Prüfungen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung:

Auszug

(Hinweis: Die gesamte Prüfungsordnung ist auf der Homepage der TVS www.tvs-weimar.de unter „Fortbildung“ als Dokument hinterlegt)

...

**§ 13
Prüfungsgegenstand**

(1) Sofern für einen Fortbildungsabschluss weder eine Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG) noch eine Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) erlassen worden ist, regelt die zuständige Stelle die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren durch Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG.

...

**§ 14
Gliederung der Prüfung**

Die Gliederung der Prüfung ergibt sich aus den Fortbildungsordnungen (§ 53 Absatz 1 BBiG), den Anpassungsfortbildungsordnungen (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder den Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 BBiG (Prüfungsanforderungen).

**§ 23
Bewertungsschlüssel**

Die Prüfungsleistungen sind wie folgt zu bewerten:

Punkte	Note als Dezimalzahl	Prädikat	Definition
100,00	1,0	sehr gut	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht
99,99 bis 98,00	1,1		
97,99 bis 96,00	1,2		
95,99 bis 94,00	1,3		
93,99 bis 92,00	1,4		
91,99 bis 91,00	1,5	gut	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
90,99 bis 90,00	1,6		
89,99 bis 89,00	1,7		
88,99 bis 88,00	1,8		
97,99 bis 87,00	1,9		
86,99 bis 85,00	2,0		
84,99 bis 84,00	2,1		
83,99 bis 83,00	2,2		
82,99 bis 82,00	2,3		
81,99 bis 81,00	2,4		
80,99 bis 79,00	2,5	befriedigend	eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
78,99 bis 78,00	2,6		
77,99 bis 77,00	2,7		
76,99 bis 75,00	2,8		
74,99 bis 74,00	2,9		
73,99 bis 72,00	3,0		
71,99 bis 71,00	3,1		
70,99 bis 70,00	3,2		
69,99 bis 68,00	3,3		
67,99 bis 67,00	3,4		

66,99 bis 65,00	3,5	aus- reichend	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
64,99 bis 63,00	3,6		
62,99 bis 62,00	3,7		
61,99 bis 60,00	3,8		
59,99 bis 58,00	3,9		
57,99 bis 56,00	4,0		
55,99 bis 55,00	4,1		
54,99 bis 53,00	4,2		
52,99 bis 51,00	4,3		
50,99 bis 50,00	4,4		
49,99 bis 48,00	4,5	mangel- haft	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnis- se vorhanden sind
47,99 bis 46,00	4,6		
45,99 bis 44,00	4,7		
43,99 bis 42,00	4,8		
41,99 bis 40,00	4,9		
39,99 bis 38,00	5,0		
37,99 bis 36,00	5,1		
35,99 bis 34,00	5,2		
33,99 bis 32,00	5,3		
31,99 bis 30,00	5,4		
29,99 bis 25,00	5,5	unge- nünftig	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnis- se fehlen
24,99 bis 20,00	5,6		
19,99 bis 15,00	5,7		
14,99 bis 10,00	5,8		
9,99 bis 5,00	5,9		
4,99 bis 0,00	6,0		