



IHK ■ Die Weiterbildung

Ausbilder-Eignungsverordnung

Rahmenplan mit Lernzielen



**Ausbilder-Eignungsverordnung
Rahmenplan mit Lernzielen**



Deutsche
Industrie- und Handelskammer

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne ausdrückliche Zustimmung des Verlages unzulässig; dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Entnahme von Auszügen oder Abbildungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Hinweis

Ist in diesem Rahmenplan von Ausbildern, Bewerbern, Teilnehmern und Prüfungsteilnehmern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Ausbilderinnen, Bewerberinnen, Teilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmerinnen gemeint. Wir gehen davon aus, dass Sie die Verwendung nur einer Geschlechtsform nicht als Benachteiligung empfinden, sondern dass auch Sie zugunsten einer besseren Lesbarkeit diese Formulierungsweise akzeptieren.

Herausgeber

DIHK – Deutsche Industrie- und Handelskammer
Postanschrift: 11052 Berlin | Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308 0 | Telefax (030) 20 308 1000 | Internet www.dihk.de

Verlag

DIHK Verlag | bestellservice@verlag.dihk.de
DIHK Service GmbH | Breite Straße 29 | 10178 Berlin | Internet www.dihk-verlag.de

Stand

Erstauflage Juni 2023

Druck

frames GmbH | Gewerbehofstraße 16 | 45145 Essen

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Vorwort	III
Taxonomie der Lernziele	V
Konzeption mit Stundenempfehlung	VII
1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	1
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	7
3. Ausbildung durchführen	15
4. Ausbildung abschließen	27
Anhang	
Hinweise zur praktischen Prüfung	33
Abkürzungsverzeichnis	37
Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009	39
Feedbackbogen	45

Vorwort zum inhaltlich überarbeiteten Rahmenplan

Die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung am 21. Januar 2009 erlassen. Die Inhalte der AEVO bilden die Grundlage für den vorliegenden, im Jahr 2023 überarbeiteten Rahmenplan der DIHK.

Die Überarbeitung erfolgte aus vier Gründen: Erstens schreitet die digitale Transformation der Arbeitswelt immer weiter voran und verändert auch die Ausbildung. Zweitens setzen große Teile der Wirtschaft mit Blick auf den Klimawandel, die Ressourcenknappheit und die globalen Verflechtungen auf Nachhaltigkeitsstrategien. Diese müssen von den Beschäftigten, von den Auszubildenden bis zum Management, mitgetragen werden, damit sie Wirksamkeit entfalten können. Drittens spiegelt sich in der Ausbildung die zunehmende Heterogenität unserer Gesellschaft. Und nicht zuletzt steht der Fachkräftemangel ebenfalls im Fokus. Im Ergebnis ist eine qualitativ hochwertige und erfolgreiche Ausbildung für die Unternehmen von großer Bedeutung.

Das wesentliche Merkmal der beruflichen Bildung ist die Orientierung an der beruflichen Handlungsfähigkeit. Daher sind die Inhalte als umfassende Handlungsfelder beschrieben. Der Prozess der Ausbildung ist zusammengefasst in vier Handlungsfelder. Qualifikationen, die in mehreren Handlungsfeldern vonnöten sind, werden dort jeweils aufgegriffen bzw. miteinander verknüpft.

Der DIHK-Rahmenplan hat als gemeinsame Empfehlung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-sachverständigen die Aufgabe, die Vorgaben der Verordnung aufzugreifen und inhaltlich spezifisch auszufüllen. Er bildet die Grundlage für ein Curriculum und ist damit die Basis für die Gestaltung der Vorbereitungslehrgänge. Zudem unterstützt der Rahmenplan die Erstellung von Prüfungsaufgaben.

Die Inhalte sollen anwendungsbezogen im Lehrgang vermittelt werden und dabei an die vorhandenen Kenntnisse und praktischen Erfahrungen anknüpfen. Die Qualifikationsinhalte zu den einzelnen Handlungsfeldern können durch die Praxisorientierung der Verordnung nicht voneinander getrennt betrachtet werden. Die Inhalte nehmen untereinander Bezug und ergänzen sich.

Bei der Lehrgangsplanung sollte darauf geachtet werden, dass der für die zu vermittelnden Kompetenzen knapp bemessene Stundenrahmen für den Transfer von Wissen zum praxisbezogenen Handeln und für Gruppenübungen genutzt wird. Dies erfordert die Bereitschaft der Teilnehmer, die anstehenden Lehrgangsinhalte eigenständig vorzubereiten, zu vertiefen und zu ergänzen.

Alle vorkommenden Abkürzungen sind gebräuchlich oder im Abkürzungsverzeichnis erklärt.

Allen, die an diesem Rahmenplan ehrenamtlich mitgearbeitet haben – vielen Dank!
Den Lehrgangs- und Prüfungsteilnehmern viel Erfolg!

*Dr. Gordon Schenk
Deutsche Industrie- und Handelskammer
Juni 2023*

Taxonomie der Lernziele (Anwendungstaxonomie)

Die Prüfungsanforderungen für den Nachweis der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung sind in der Rechtsverordnung handlungsorientiert formuliert. Sie sind abgeleitet von den Aufgaben, die der Ausbilder in den verschiedenen Funktionsfeldern eines Betriebes wahrzunehmen hat.

Der Rahmenplan ist eine Empfehlung für den Lehrgang, der auf die Prüfung vorbereitet. Er orientiert sich an den Vorgaben der in der Verordnung festgelegten Prüfungsanforderungen. Er beschreibt die Qualifikationsinhalte und deren Bestandteile, die dem Lehrgangsteilnehmer vermittelt werden sollen, damit er die Anforderungen der Prüfung erfüllen kann.

Die Anwendungstaxonomien beschreiben handlungsorientiert, wie und in welchem Umfang die Qualifikationselemente in die Tätigkeiten des Ausbilders eingehen. Sie sind auf das Ziel hin formuliert, auf die Ausbildung, und beschreiben nicht den Weg dahin, also den Lehrgang und die Prüfung. Dabei werden zwei Ebenen unterschieden:

- **VERSTEHEN** beschreibt das Erkennen und Verinnerlichen von Zusammenhängen, um komplexe Aufgabenstellungen und Problemfälle einer Lösung zuführen zu können.
- **ANWENDEN** beschreibt die aus dem Verstehen der Zusammenhänge resultierende Fähigkeit zu sach- und fachgerechtem Handeln.

Die Zuordnung der Anwendungstaxonomie sieht wie folgt aus:

- **VERSTEHEN:**

ableiten, analysieren, auswerten, begründen, beurteilen, bewerten, einordnen, einsehen, erfassen, erkennen, erläutern, erschließen, festlegen, feststellen, gegenüberstellen, strukturieren, unterscheiden, vergleichen, zuordnen

- **ANWENDEN:**

abstimmen, anleiten, aufbereiten, ausüben, auswählen, beachten, bearbeiten, berechnen, berücksichtigen, darstellen, definieren, durchführen, einleiten, einsetzen, einweisen, entwerfen, entwickeln, erarbeiten, ergreifen, ermitteln, erstellen, erteilen, fördern, führen, gestalten, gewährleisten, herbeiführen, kontrollieren, mitwirken, optimieren, planen, prüfen, sicherstellen, skizzieren, steuern, überprüfen, überwachen, umsetzen, unterstützen, veranlassen, vermitteln, vorbereiten, vorschlagen, wahrnehmen

Konzeption mit Empfehlung der Unterrichtseinheiten

Ausbilder-Eignungsverordnung

1.	Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	20 UE
2.	Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken	25 UE
3.	Ausbildung durchführen	60 UE
4.	Ausbildung abschließen	10 UE
Umfang		115 UE

Die Lehrgangsdauer, die benötigt wird, um die erforderlichen Ausbilderkompetenzen zu erwerben, beträgt 115 Unterrichtsstunden. Eine Maßnahme sollte aus nicht weniger als 90 Unterrichtsstunden in Präsenz- oder Distanzunterricht („synchrone Formate“) bestehen sowie aus nicht mehr als 25 Stunden tutoriell angeleiteten Selbstlernphasen („asynchrone Formate“).

Es ist seitens der Anbieter sicherzustellen, dass der Selbstlernprozess aktiv gesteuert wird und der Lernfortschritt durch die Lehrgangskonzeption überprüfbar ist. Die methodischen Ausgestaltungen der Lernzeiten obliegen dem Anbieter und können zielgruppenspezifisch angepasst werden.

Alle Qualifikationsinhalte sind prüfungsrelevant – unabhängig von der Vermittlungsform bzw. der Vorbereitungsart.

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

Das Handlungsfeld „Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen“ umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen.

1.1 Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.1.1	Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb	erläutern	1.1.3 z. B. Berufliche Handlungskompetenz, Sicherung des Fachkräftenachwuchses, Berücksichtigung des demografischen Wandels, gesellschaftliche Verantwortung, Wettbewerbsvorteil, Flexibilität, Innovationskraft
1.1.2	Direkter und indirekter Nutzen, Perspektiven betrieblicher Ausbildung für das Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft	erläutern	z. B. Kosten und Fördermöglichkeiten, Ausbildungsvergütung, Sozialversicherung
1.1.3	Aspekte der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit	erläutern	1.1.1

1.2 Bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitwirken

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.2.1	Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen	erkennen	z. B. Ausbildungsplanung, qualitativer und quantitativer Personalbedarf, neue Qualifikationsbedarfe
1.2.2	Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung	beurteilen	
1.2.3	Rechtliche Regelwerke der Berufsausbildung	berücksichtigen	1.5.1, 1.5.2, 1.5.3, 2.2.1, 2.5.2 Berufsbildungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Ausbildungsordnung, BetrVG, BPersVG, Tarifverträge, betriebliche Regelungen

1.3 Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.3.1	Struktur des deutschen Bildungssystems	erläutern	z. B. Sekundarstufen I und II, Tertiär, Weiterbildung, Landesschulgesetze, duale Studiengänge, Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit, DQR

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.3.2	Struktur, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche des dualen Systems der Berufsausbildung	erläutern	z. B. Aufgaben der Partner im dualen System, Bedeutung von Ausbildungsordnungen
1.3.3	Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungssystem	erläutern	4.4.2 Zugang zur höherqualifizierenden Berufsbildung und zu Studiengängen
1.4	Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.4.1	Ausbildungsberufe anhand von Ausbildungsordnungen	auswählen	z. B. Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, Europass-Zeugniserläuterungen, Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb, Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen
1.4.2	Flexibilisierungsmöglichkeiten	ableiten	2.1.1 z. B. Inhalte von Ausbildungsordnungen, Strukturelemente, Wahlqualifikationen, Zusatzqualifikationen
1.4.3	Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen	erläutern	

1.5 Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte, insbesondere Ausbildung im Verbund, überbetriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, vermittelt werden können

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.5.1	Persönliche und fachliche Eignung für das Ausbilden	beurteilen	1.2.3, 2.3.1 Anforderungen des BBiG, Empfehlungen des Hauptaus- schusses des BiBB
1.5.2	Eignung der Ausbildungsstätte	beurteilen	1.2.3 z. B. Aufstel- lung eines betrieblichen Ausbildungs- plans, Aufgaben der zuständigen Stelle
1.5.3	Erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung	ableiten	1.2.3 z. B. zustän- dige Stellen, Kooperations- partner, außer- und überbe- triebliche Aus- bildung, Ver- bundausbildung
1.5.4	Möglichkeiten zur Unterstützung in Ausbildungsangele- genheiten	abstimmen	z. B. durch die zuständigen Stellen, Koope- rationspartner
1.5.5	Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen	erläutern	z. B. Bußgeld

1.6 Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.6.1	Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in der Ausbildungsplanung	berücksichtigen	z. B. Einstiegs- qualifizierung, assistierte Aus- bildung nach SGB III

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.6.2	Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung	beurteilen	
1.6.3	Fördermöglichkeiten	auswählen	
1.6.4	Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen	prüfen	z. B. inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen, Kooperationspartner wie Schulen, Agentur für Arbeit, Jugendberufsagenturen, Bildungsträger

1.7 Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.7.1	Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden	berücksichtigen	z. B. Beteiligte im Betrieb, Ausbildender, haupt- und nebenberufliche Ausbilder und Ausbilderinnen, ausbildende Fachkräfte
1.7.2	Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer-Vertretungen	beachten	2.2.1
1.7.3	Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen, auch unter Nachhaltigkeitsaspekten	ausüben	z. B. Selbstreflexion des eigenen Handelns, Zeitanteile für Ausbildung, betriebliche und pädagogische Anforderungen, ökonomische, soziale und ökologische Interessen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
1.7.4	Aufgaben und die Anforderungen an mitwirkende Fachkräfte und deren Einbindung in die Ausbildung	abstimmen	2.1.3 z. B. digitale Planungs- und Kommunikationsmittel, Zeitanteile für Ausbildung, betriebliche und pädagogische Anforderungen

2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken

Das Handlungsfeld „Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken“ umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vorzubereiten.

2.1 Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungstaxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.1.1	Ziele und Inhalte eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung	berücksichtigen	1.4.2, 3.3.2 z. B. Fachrichtungen, Wahlqualifikationen, kodifizierte und weitere Zusatzqualifikationen, Schwerpunkte, Einsatzgebiete
2.1.2	Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes	sicherstellen	3.3.1 z. B. berufstypische Aufträge bzw. Geschäftsprozesse, Lerninhalte, Lernorte
2.1.3	Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen	erstellen	1.7.4, 3.4.1 z. B. vereinbarte Ausbildungsdauer, Teilzeitausbildung, Arbeitsschutz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Versetzungspläne, individuelle Lernvoraussetzungen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.1.4	Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte	berücksichtigen	externe Lern- orte: z. B. Berufsschule, Kooperations- partner, konkrete Aus- bildungsplätze interne Lern- orte: z. B. Ar- beitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungs- werkstatt mobile und digitale Lern- und Ausbil- dungsmöglich- keiten
2.1.5	Ausbildung unter dem Aspekt der Förderung nachhaltig- keitsbezogener Kompetenzen	planen	z. B. Standard- berufsbildpositi- onen
2.1.6	Zusammen mit ausbildenden Fachkräften die Durchführ- barkeit der Ausbildung	prüfen	
2.1.7	Umsetzung von Ausbildungsplänen	überwachen	
2.1.8	Ausbildungspläne bei Veränderungserfordernissen	optimieren	

2.2 Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.2.1	Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung	beachten	1.2.3, 1.7.2, 4.4.1 z. B. betriebliche Interessenvertretung: Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte, BetrVG, BPersVG
2.2.2	Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung	beachten	4.4.1
2.2.3	Information der betrieblichen Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung	sicherstellen	
2.2.4	Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung	beachten	4.4.1 z. B. §§ 93 – 99, 102, 103 BetrVG

2.3 Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstimmen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.3.1	Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern	gestalten	1.5.1 z. B. Netzwerk, auch digital, wesentlicher Kooperationspartner, Berufsschule, zuständige Stelle, Träger überbetrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen
2.3.2	Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule	sicherstellen	Abstimmung der Ziele und Inhalte

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.3.3	Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern	gewährleisten	z. B. Auftrags- ausbildung, Verbundausbil- dung, Hoch- schulen als Partner beim dualen Stu- dium, Netz- werke
2.4	Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichti- gung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.4.1	Ausbildungsmarketing und Berufsorientierungsmaßnah- men auch unter Einsatz digitaler Medien	durchführen	z. B. zielgrup- penorientierte Ansprache, berufsorientie- rende Aktivitä- ten unter Ein- bindung geeig- neter Koopera- tionspartner mögliche Kooperations- partner: Schu- len, zuständige Stellen, Jugendberufs- agenturen, Agentur für Arbeit, Verbände Preboarding- Maßnahmen nach Vertrags- unterzeich- nung, Brücken- kommunikation
2.4.2	Anforderungsgerechte Auswahlkriterien für die Bewerber- auswahl	festlegen	z. B. Anforde- rungen des Ausbildungs- berufs, des Betriebes und Eignungsvo- raussetzungen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.4.3	Geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen unter Berücksichtigung von Heterogenität und Inklusion	durchführen	zielgruppenge- rechte und klischeefreie Ansprache, Attraktivität als Ausbildungs- betrieb, betriebliche Aktivitäten, z. B. Schulprak- tika, Tag der offenen Tür, Berufsmessen, Social Media Verfahren, auch digitale, für die Bewer- berauswahl, z. B. Einstel- lungstests, Gruppenaus- wahlverfahren, Vorstellungs- gespräche, Praktika Kommunikation zwischen Ver- tragsabschluss und Ausbil- dungsbeginn
2.4.4	Rechtliche Regelungen im Kontext des Auswahlverfah- rens	beachten	z. B. Planung und Durchfüh- rung von Aus- wahlverfahren unter Berück- sichtigung des Allgemeinen Gleichbehand- lungsgesetzes, Bundesdaten- schutzgesetzes und der Daten- schutzgrund- verordnung
2.4.5	Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen, die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven	darstellen	4.4.2

2.5 Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.5.1	Inhalte eines Ausbildungsvertrages	beachten	z. B. Ausbil- dungsvertrags- muster der zu- ständigen Stelle, beson- dere Anforde- rungen bei Min- derjährigen, §§ 106-108 BGB
2.5.2	Sich aus dem Vertrag ergebende Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden	berücksichtigen	1.2.3, 3.2.4 Ordnungswid- rigkeiten bei Vertragsab- schluss, Vorschriften des Jugendar- beitsschutzge- setzes, z. B. Voruntersu- chung länderspezifi- sche Regelun- gen zur Berufs- schulpflicht Beendigung des Ausbil- dungsverhält- nisses: Beste- hen der Prü- fung, Ablauf der Ausbildungs- dauer Voraussetzun- gen der Kündi- gung von Aus- bildungsverhält- nissen, Ver- tragsaufhe- bung: BBiG, KSchG, Be- trVG, SGB IX, MuSchG, BPersVG
2.5.3	Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse	vorbereiten	
2.5.4	Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule	durchführen	

2.6 Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
2.6.1	Vorteile von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb	erläutern	z. B. interkulturelle und internationale Handlungskompetenz, Attraktivität des ausbildenden Betriebes
2.6.2	Rechtsgrundlagen	beachten	z. B. Überwachung durch die zuständige Stelle, Vergütungspflicht, Beurlaubung von der Berufsschule, maximale Dauer
2.6.3	Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland	darstellen	z. B. Mobilitätsberatung, Förderprogramme, Finanzierungsmöglichkeiten, Europass

3. Ausbildung durchführen

Das Handlungsfeld „Ausbildung durchführen“ umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern.

3.1 Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungstaxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.1.1	Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen	berücksichtigen	3.5.1 z. B. Lernvoraussetzungen und Chancen bei heterogenen Zielgruppen
3.1.2	Lernförderliche Rahmenbedingungen	beachten	z. B. organisatorisch, räumlich, zeitlich; virtuelle Lernumgebungen physiologische Bedingungen: z. B. Tagesleistungskurve, Ermüdung und Erholung, Pausen situatives Führungsverhalten, z. B. Informationen transparent weitergeben, Vorbildverhalten der Führungskraft, Lob und Anerkennung, Lernziele
3.1.3	Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens	unterstützen	z. B. Gedächtnisarten, Lernstile, Lernmethoden, Entwicklungsphase des Individuums

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.1.4	Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin als Lernprozessbegleitende	ausüben	Rollenwandel von Unterweisung zur Lernprozessbegleitung
3.1.5	Lernen durch grundlegende didaktische Prinzipien	fördern	z. B. Aktivität, Anschaulichkeit, Zielklarheit, Erfolgssicherung, Praxisnähe, Individualisierung
3.1.6	Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung	unterstützen	3.3.3 Lernmotivation, Eigen- und Fremdmotivation
3.1.7	Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken	fördern	z. B. Mindmapping, Lerntagebuch, Lern-Apps
3.1.8	Reflexion der Lernergebnisse und Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden	anleiten	Möglichkeiten und Instrumente der Dokumentation und Reflexion, z. B. (digitaler) Ausbildungsnachweis, Lernmanagementsysteme, (digitale) Beurteilungssysteme
3.1.9	Rückmeldungen	gestalten	an Auszubildende und von Auszubildenden, Formen und Notwendigkeit des Feedbacks, z. B. Reflexionsgespräche, Feedbackregeln

3.2 Probezeit organisieren, gestalten und bewerten

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.2.1	Onboarding und Einführung der Auszubildenden in den Betrieb	durchführen	z. B. Einführungsgespräche, Azubi-Events, Patenschaften, Mentoren, Teambuilding, Arbeitssicherheit, Betriebsinformationen, Aufbau und Organisation, Unternehmenskultur, Verhaltensregeln im Team
3.2.2	Entwicklung des Lern- und Arbeitsverhaltens der Auszubildenden während der Probezeit	bewerten	3.8.2 z. B. Lern- und Arbeitsaufgaben zur systematischen Feststellung der Eignung und Neigung des Auszubildenden
3.2.3	Konsequenzen aus der Bewertung der Probezeit	ableiten	3.8.5 z. B. Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten, Fortsetzung oder Beendigung der Ausbildung, alternative Perspektiven
3.2.4	Rechtliche Grundlagen der Probezeit	beachten	2.5.2 z. B. Dauer, Kündigung

3.3 Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.3.1	Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen	darstellen	2.1.2 berufliche Handlungskom- petenz, Ausbildung in berufstypischen Aufträgen bzw. Geschäftspro- zessen
3.3.2	Lerninhalte aus Arbeits- und Geschäftsprozessen	analysieren	2.1.1 z. B. Lernen und Arbeiten verknüpfen, Lernen an realen Betriebs- abläufen, Modell der vollständigen Handlung, Lernen durch Lehren
3.3.3	Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele	ableiten	3.1.6 Lernzielformu- lierung, -konkretisie- rung und -überprüfung, z. B. Lernziel- stufen, Lernbereiche, Lernzielarten, Lerndreieck
3.3.4	Auszubildende zum nachhaltigen Handeln im Lern- und Arbeitsprozess	anleiten	branchen- und betriebsspezifi- sche Aspekte der Nachhaltig- keit
3.3.5	Arbeitsaufgaben für Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Lernbedarfe und Voraussetzungen	entwickeln	

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.3.6	Auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen	vorbereiten	Arbeitsaufträge zu Veränderungen in der Arbeitswelt und deren Reflexion, z. B. Änderungen der Arbeitsorganisation, die Einführung neuer Technologien, Nachhaltigkeit
3.4	Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situations-spezifisch einsetzen		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.4.1	Kompetenzförderliche Ausbildungsmethoden, insbesondere Lernprozessbegleitung	durchführen	2.1.3 lernaktivitätsfördernde Methoden, z. B. Methoden der Auftragsorientierung, der Simulation, der praktischen Erarbeitung, des selbstgesteuerten Lernens, Aktions- und Sozialformen
3.4.2	Ausbildungsmethoden und die Auswahlkriterien	darstellen	z. B. Lernziele, Lernvoraussetzungen, Ausbildungsstand, Rahmenbedingungen, Entwicklungsphase, kultureller und sozialer Kontext, Lernort
3.4.3	Größe und die Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht	festlegen	
3.4.4	Didaktische Konzepte für Ausbildungssituationen	erstellen	

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.4.5	Methodische Gestaltung von Ausbildungssituationen	optimieren	
3.4.6	Ausbildungsmedien und -mittel methodengerecht	einsetzen	verschiedene Ausbildungs- medien, Vor- und Nachteile, Funktionen
3.4.7	Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen für die Ausbildung	beurteilen	z. B. Lernma- nagementsys- teme, synchrone und asynchrone Lernformate und Vermitt- lungsformate
3.5	Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.5.1	Lernschwierigkeiten	erkennen	3.1.1, 3.5.6, 3.7.9 z. B. Konzen- trationsschwie- rigkeiten, fehlende Motivation, mangelndes Abstraktions- vermögen, entwicklungs- bedingte Formen
3.5.2	Mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten	feststellen	3.7.3 z. B. Über- und Unterforderung, persönlichkeits- bedingte Faktoren, gesundheitliche und kognitive Beeinträchti- gungen, externe Faktoren, dysfunktionales Lernverhalten, Desinteresse

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.5.3	Bei Lernschwierigkeiten Beratung und individuelle Hilfestellung	einleiten	3.7.9, 3.8.5 z. B. Lernbedarfsgespräch, Lernberatung, individuell erreichbare Lernziele, Motivationsförderung, Eigeninitiative des Auszubildenden im Lernprozess, Selbstvertrauen
3.5.4	Ausbildungsbegleitende Förderung	veranlassen	3.8.5 z. B. von der Agentur für Arbeit, Maßnahmen nach SGB III begleitende Phase, Jugendberufsagenturen, zuständigen Stellen
3.5.5	Möglichkeiten einer Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer	prüfen	z. B. Teilzeitausbildung, Verlängerung der Ausbildungsdauer, Elternzeit
3.5.6	Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen	prüfen	3.5.1 Menschen mit besonderem Förderbedarf, SGB IX
3.6	Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.6.1	Besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden	erkennen	3.8.4

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.6.2	Leistungsstarke Auszubildende mit zusätzlichen Angeboten	fördern	3.8.5 z. B. Zusatzqualifikationen, verantwortungsvollere Aufgaben, Verkürzung, vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, Weiterbildungsberatung
3.6.3	Voraussetzungen für eine Verkürzung oder eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	prüfen	z. B. rechtliche Voraussetzungen, formeller Antrag
3.6.4	Bei Verkürzung die verbleibende Ausbildungsdauer	gestalten	z. B. Anpassung des individuellen Ausbildungsplanes

3.7 soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.7.1	Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation von Auszubildenden	erläutern	z. B. Vorbildfunktion des Ausbilders, Werte und Normen, Maßnahmen zur Prävention von psychischen und physischen Belastungen
3.7.2	Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung	beachten	z. B. Einflussfaktoren für die Entwicklung Jugendlicher
3.7.3	Entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche soziale Einflüsse	berücksichtigen	3.5.2 z. B. Generationen im Betrieb, Bezugsgruppen, charakterliche Förderung

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.7.4	Kommunikationsprozesse, Kommunikationsfähigkeit und Reflexion des Kommunikationsverhaltens	fördern	z. B. Gesprächsführung, Wertschätzung
3.7.5	Auffälliges Verhalten und Konfliktsituationen rechtzeitig	erkennen	Verhaltensauffälligkeiten, z. B. Angst, Aggression, Süchte Konfliktarten, z. B. Individualkonflikte, Gruppenkonflikte
3.7.6	Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten	einsetzen	Konfliktanalyse, Konfliktlösekompetenz, z. B. Eskalationsstufen, Schlichtungsmöglichkeiten
3.7.7	Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt	fördern	z. B. Diversität, Inklusion, SGB IX
3.7.8	Auszubildende zu einem konstruktiven Umgang mit Widersprüchen	anleiten	z. B. Interessens- und Zielkonflikte
3.7.9	Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ursachenbezogen	ergreifen	3.5.1, 3.5.3

3.8 Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.8.1	Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen	unterscheiden	interne: z. B. Beobachtung, Arbeitsprobe, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse externe: Zwischenprüfung, Teil 1 der Abschlussprüfung
3.8.2	Erfolgskontrollen	durchführen	3.2.2 z. B. Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Objektivität, Transparenz, Wirtschaftlichkeit, Zweck und Anlässe von Beurteilungen, Ablauf eines Beurteilungsverfahrens, Beurteilungskriterien, Beurteilungs- und Entwicklungsbogen, Beurteilungsgespräch
3.8.3	Beurteilungsfehler	erkennen	z. B. erster Eindruck, Nikolaus-Effekt, Halo-Effekt, Kontrastfehler
3.8.4	Ergebnisse der Lernprozesse und Lernverhalten regelmäßig kriterienorientiert	beurteilen	3.6.1 z. B. Ergebnisse auswerten und individuelle Rückschlüsse aus Ergebnissen ziehen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.8.5	Maßnahmen aus Lernbedarfsgesprächen	ableiten	3.2.3, 3.5.3, 3.5.4, 3.6.2 z. B. Förder- pläne, Unter- stützungs- angebote
3.8.6	Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen	analysieren	4.1.6 z. B. Berufs- schulzeug- nisse, über- und au- ßerbetriebliche Leistungsnach- weise, Zwischenprü- fung und Teil 1 der Abschluss- prüfung
3.8.7	Ausbildungsnachweise, auch digital, zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan	sicherstellen	z. B. rechtliche Grundlagen zu Ausbildungs- nachweisen

3.9 Interkulturelle Kompetenzen fördern

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
3.9.1	Allen Kulturkreisen offen begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv	einordnen	Sozialisations- prozess in un- terschiedlichen Kulturkreisen
3.9.2	Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt	vermitteln	z. B. Toleranz, konstruktive Zusammenar- beit, Einfüh- lungsvermö- gen, respekt- voller Umgang, Sachlichkeit
3.9.3	Auszubildende bei der Entwicklung interkultureller Kompetenzen	unterstützen	Dimensionen von Vielfalt in der Arbeitswelt, z. B. ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschau- ung

4. Ausbildung abschließen

Das Handlungsfeld „Ausbildung abschließen“ umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und Perspektiven für die Weiterentwicklung aufzuzeigen.

4.1 Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.1.1	Anforderungen an Prüfungen und Prüfungsinstrumente aus der Ausbildungsordnung	analysieren	z. B. Fachgespräch, Gesprächssimulation, Präsentation, Arbeitsauftrag, Arbeitsprobe, Simulation in virtuellen Umgebungen, betrieblicher Auftrag
4.1.2	Bedeutung und Ablauf der Abschlussprüfung	darstellen	z. B. Ausbildungsordnung, Prüfungsform, Zwischenprüfung, Prüfung in mehreren Teilen, Prüfungsordnung der zuständigen Stelle, BBiG
4.1.3	Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen	darstellen	

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.1.4	Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen	vorschlagen	z. B. Azubi-Runden, Seminare zur Prüfungsvorbereitung, Übungen an analogen und digitalen Prüfungsaufgaben, Prüfungssimulationen, Zeitmanagement in einer Prüfungssituation, persönliche Lernplanung zur Vorbereitung auf die Prüfung, Umgang mit Prüfungsangst
4.1.5	Bereitstellung der erforderlichen Prüfungsmittel	gewährleisten	z. B. Fachliteratur, Material, Werkzeuge, Ausstattung
4.1.6	Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung, Wiederholungsprüfung	gestalten	3.8.6 z. B. Vertragsverlängerung, Antrag zur Wiederholungsprüfung, individueller Ausbildungsplan
4.2	Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen		
	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.2.1	Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen	durchführen	z. B. Anmelde- termine, Anmelde- formular, Ausbildungs- nachweise, Be- antragung des Nachteilsaus- gleichs, rechtliche Regelungen
4.2.2	Bedingungen für die Freistellung	beachten	

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.2.3	Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung	beachten	
4.2.4	Vorgaben zur Wiederholungsprüfung	berücksichtigen	z. B. Anrechnung von Prüfungsleistungen

4.3 An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitwirken

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.3.1	Bedeutung von Zeugnissen den Auszubildenden	darstellen	gesetzliche und betriebliche Regelungen, formale Vorgaben, z. B. Form und Vollständigkeit
4.3.2	Einfaches und qualifiziertes Zeugnis	unterscheiden	
4.3.3	Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen	vorbereiten	z. B. erlaubte und nicht erlaubte Inhalte
4.3.4	Konsequenzen von Zeugnisformulierungen	beachten	z. B. Rechtsfolgen, Widerspruch, Bedeutung für den Arbeitsmarkt, individuelle Chancen

4.4 Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.4.1	Übernahme in ein Arbeitsverhältnis	gestalten	2.2.1, 2.2.2, 2.2.4 z. B. Vertragsgestaltung, Einarbeitung, Rechte der JAV, Betriebsrat, Personalrat

	Bestandteile der Qualifikationsinhalte	Anwendungs- taxonomie	Hinweise zur Vermittlung
4.4.2	Berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten	darstellen	1.3.3, 2.4.5 z. B. berufs-, betriebsspezifische Angebote, Karriereplan, höherqualifizierende Berufsbildung, DQR
4.4.3	Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung	begründen	lebensbegleitendes Lernen
4.4.4	Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung	erläutern	betriebliche und staatliche Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen, z. B. Begabtenförderung, Aufstiegs-BAföG, Stipendien, Landesprogramme

Anhang

Hinweise zur praktischen Prüfung der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009

§ 4 Nr. 3 (Auszug aus der Verordnung):

„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.“

1. Grundsätzlich

Der Prüfungsteilnehmer entscheidet sich im Vorfeld der praktischen Prüfung für eine berufstypische Ausbildungssituation. Darunter versteht man eine Handlungssituation der verantwortlichen Person (Ausbilderin/ Ausbilder) im Rahmen der betrieblichen Ausbildung. Es wird empfohlen als Grundlage für die praktische Prüfung ein Konzept zu erarbeiten. In dem Konzept erfolgt die didaktische und methodische Aufbereitung der Handlungssituation und der Prüfungssituation. Zugleich ist es eine gute Ausgangsbasis für die Vorbereitung der zu prüfenden Person und des Prüfungsausschusses. Das Konzept fließt nicht in die Bewertung ein.

2. Präsentation einer Ausbildungssituation

Für die Präsentation stehen 15 Minuten vor dem Prüfungsausschuss zur Verfügung. Der Prüfungsausschuss verändert nicht seine Rolle. Zielgruppe der Präsentation ist der Prüfungsausschuss. Die Ausbildungssituation muss in der vorgegebenen Zeit präsentiert werden können.

Mögliche Beispiele:

- Lehr- /Lernprozess bzw. Gestaltung eines Lernprozesses zu einem konkreten Lernziel (Ausbildungseinheit),
- Einweisung von ausbildenden Fachkräften,
- Abstimmung eines gemeinsamen Projektes mit der Berufsschule,
- Gespräche bei besonderen Leistungen, Beurteilungsgespräche
- Einführung eines neuen Ausbildungsberufes im Betrieb,
- Planung eines Ausbildungsabschnittes,
- Auswahl einer betrieblichen Aufgabe als Lernprojekt, Gespräch über ein konkretes Fehlverhalten eines Auszubildenden,

Mögliche Inhalte und Ablauf der Präsentation

Aufgrund der Vielfalt der möglichen Ausbildungssituationen sind nicht alle der nachfolgenden Inhalte für jede Ausbildungssituation geeignet. Ebenso erhebt diese Aufstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Von besonderer Bedeutung ist, dass Planen, Durchführen und Kontrollieren der Ausbildungssituation deutlich werden sollen.

- Beschreibung/Charakterisierung einer Ausgangssituation als Ist-Zustand, z. B. Adressatenanalyse, Lernort, Rahmenbedingungen, Zeitpunkt, Dauer
- Maßnahmen zu Planung, Beschreibung und Analyse der Aufgaben- bzw. Problemstellung, z. B. Bezug zum Ausbildungsrahmenplan
- Beschreibung eines Sollzustandes als Zielformulierung, z. B. Ableitung aus Ausbildungsrahmenplan, operationalisierte Feinlernziele, Lernzielarten,-bereiche,-taxonomien, Gesprächsziel
- Problemlösung und Abwägung von Alternativen
- Weitere beteiligte Personen und deren Rollen in der Situation
- Lösungsalternativen und Begründung der eigenen Lösung
- Eingesetzte oder beabsichtigte Methoden, z. B. Methodenbeschreibung und pädagogische Absichten, Verlauf der Methode
- Motivationsaspekte, z. B. durch Anknüpfen an vorherige Lernerfahrungen
- Nachfolgende Prozesse, z. B. Dokumentation, Kontrollmaßnahmen, Erfolgssicherung, Transfer

Mögliche Bewertungskriterien der Präsentation:

- Eröffnung, Vorstellung des Prüfungsteilnehmers
- Beschreibung der Ausgangssituation mit Adressatenanalyse
- Problemstellung und Analyse
- Zielformulierung
- Problemlösungsalternativen/Begründungen
- Pädagogisches Vorgehen
- Medieneinsatz, Umgang mit Medien
- Präsentationstechnik, Gestik, Mimik, Sprache
- Zeitlicher Rahmen der Präsentation

3. Durchführung einer Ausbildungssituation

Die Ausbildungssituation kann auch praktisch durchgeführt werden. Dabei hat der Prüfungsteilnehmer darauf zu achten, dass die Ausbildungssituation innerhalb der 15 Minuten zum Abschluss kommt. Zielperson der Durchführung ist eine Auszubildende/ein Auszubildender.

Mögliche Beispiele für eine Durchführung einer Ausbildungssituation:

- Lehr-/Lernprozess zu einem konkreten Lernziel (praktische Ausbildungseinheit)
- Lernbedarfsgespräch
- Gespräche bei besonderen Leistungen
- Beurteilungsgespräche
- Gespräch über ein konkretes Fehlverhalten eines Auszubildenden

Mögliche Bewertungskriterien zur Durchführung einer Ausbildungssituation

- Begrüßung/Einstieg
- Motivationsaspekte, z. B. durch Anknüpfen an vorherige Lernerfahrungen
- Aktivierung des Azubis, Kommunikation
- Zielformulierung
- Methodisch/didaktische Herangehensweise
- Medieneinsatz in der Durchführung
- Pädagogisches Vorgehen
- Erfolgssicherung
- Zeitlicher Rahmen

4. Fachgespräch

Im Anschluss an die Präsentation oder die Durchführung einer Ausbildungssituation wird ein Fachgespräch geführt. In diesem soll die zu prüfende Person die Auswahl und Gestaltung der Ausbildungssituation begründen bzw. erläutern. Das bedeutet auch, dass sich aus dem Gesprächsverlauf heraus weitere Fragen entwickeln können, die einen unmittelbaren Bezug zur ursprünglichen Situation haben.

Hierbei soll die zu prüfende Person unter Beweis stellen, dass sie die gewählte Situation in einen Gesamtzusammenhang einordnen und ihre Vorgehensweise unter arbeits- und berufspädagogischen Aspekten begründen kann.

Mögliche Bewertungskriterien des Fachgesprächs:

- Problemerkfassung/Problemanalyse
- Zielorientierung/Zielformulierung/ Kontrolle der Zielerreichung
- Lösungsalternativen und Begründung der gewählten Lösung
- Bezug zur Ausbildungsordnung
- Praxisorientierung/Einbeziehung der Ausbildungssituation in den betrieblichen Prozess
- Berufs- und arbeitspädagogische Kompetenz
- Einordnung in gesetzliche Rahmenbedingungen, wie z. B. BBiG, JArbSchG, Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan

Von Bedeutung ist in der Durchführung des Fachgesprächs im Sinne der AEVO, dass die gewählte Ausbildungssituation die Grundlage und Ausgangspunkt ist.

Abkürzungsverzeichnis

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAV	Berufsausbildungsvertrag
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQ	Einstiegsqualifizierung
IHK	Industrie- und Handelskammer
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
UE	Unterrichtseinheit

Ausbilder-Eignungsverordnung

vom 21. Januar 2009

Auf Grund des § 30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) verordnet das Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung:

§ 1

Geltungsbereich

Ausbilder und Ausbilderinnen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen. Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der freien Berufe.

§ 2

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

§ 3

Handlungsfelder

(1) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 1 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,

1. die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen zu können,
2. bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mitzuwirken,
3. die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darzustellen,
4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auszuwählen und dies zu begründen,
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,

6. die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einzuschätzen sowie
7. im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abzustimmen.

(2) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 2 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vorzubereiten. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,

1. auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert,
2. die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsausbildung zu berücksichtigen,
3. den Kooperationsbedarf zu ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abzustimmen,
4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anzuwenden,
5. den Berufsausbildungsvertrag vorzubereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle zu veranlassen sowie
6. die Möglichkeiten zu prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.

(3) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 3 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,

1. lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur zu schaffen, Rückmeldungen zu geben und zu empfangen,
2. die Probezeit zu organisieren, zu gestalten und zu bewerten,
3. aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben zu entwickeln und zu gestalten,
4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auszuwählen und situationsspezifisch einzusetzen,

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,
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,
7. die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden zu fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig zu erkennen sowie auf eine Lösung hinzuwirken,
8. Leistungen festzustellen und zu bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auszuwerten, Beurteilungsgespräche zu führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf zu ziehen sowie
9. interkulturelle Kompetenzen zu fördern.

(4) Das Handlungsfeld nach § 2 Nummer 4 umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und dem Auszubildenden Perspektiven für seine berufliche Weiterentwicklung aufzuzeigen. Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind dabei in der Lage,

1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen,
2. für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen,
3. an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken sowie
4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten.

§ 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.

§ 6

Andere Nachweise

(1) Wer die Prüfung nach einer vor Inkrafttreten dieser Verordnung geltenden Ausbilder-Eignungsverordnung bestanden hat, die auf Grund des Berufsbildungsgesetzes erlassen worden ist, gilt für die Berufsausbildung als im Sinne dieser Verordnung berufs- und arbeitspädagogisch geeignet.

(2) Wer durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach der Handwerksordnung oder dem Berufsbildungsgesetz eine berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachgewiesen hat, gilt für die Berufsausbildung als im Sinne dieser Verordnung berufs- und arbeitspädagogisch geeignet.

(3) Wer eine sonstige staatliche, staatlich anerkannte oder von einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft abgenommene Prüfung bestanden hat, deren Inhalt den in § 3 genannten Anforderungen ganz oder teilweise entspricht, kann von der zuständigen Stelle auf Antrag ganz oder teilweise von der Prüfung nach § 4 befreit werden. Die zuständige Stelle erteilt darüber eine Bescheinigung.

(4) Die zuständige Stelle kann von der Vorlage des Nachweises über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf Antrag befreien, wenn das Vorliegen berufs- und arbeitspädagogischer Eignung auf andere Weise glaubhaft gemacht wird und die ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist. Die zuständige Stelle kann Auflagen erteilen. Auf Antrag erteilt die zuständige Stelle hierüber eine Bescheinigung.

§ 7**Fortführen der Ausbildertätigkeit**

Wer vor dem 1. August 2009 als Ausbilder im Sinne des § 28 Absatz 1 Satz 2 des Berufsbildungsgesetzes tätig war, ist vom Nachweis nach den §§ 5 und 6 dieser Verordnung befreit, es sei denn, dass die bisherige Ausbildertätigkeit zu Beanstandungen mit einer Aufforderung zur Mängelbeseitigung durch die zuständige Stelle geführt hat. Sind nach Aufforderung die Mängel beseitigt worden und Gefährdungen für eine ordnungsgemäße Ausbildung nicht zu erwarten, kann die zuständige Stelle vom Nachweis nach den §§ 5 und 6 befreien; sie kann dabei Auflagen erteilen.

§ 8**Übergangsregelung**

Begonnene Prüfungsverfahren können bis zum Ablauf des 31. Juli 2010 nach den bisherigen Vor-

schriften zu Ende geführt werden. Die zuständige Stelle kann auf Antrag des Prüfungsteilnehmers oder der Prüfungsteilnehmerin die Wiederholungsprüfung nach dieser Verordnung durchführen; § 4 Absatz 1 Satz 5 findet in diesem Fall keine Anwendung. Im Übrigen kann bei der Anmeldung zur Prüfung bis zum Ablauf des 30. April 2010 die Anwendung der bisherigen Vorschriften beantragt werden.

§ 9**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. August 2009 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999 (BGBl. I S. 157, 700), die zuletzt durch die Verordnung vom 14. Mai 2008 (BGBl. I S. 854) geändert worden ist, außer Kraft.

Bonn, den 21. Januar 2009

Die Bundesministerin
für Bildung und Forschung
Annette Schavan

Muster

.....
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)

Zeugnis

Herr/Frau

geboren am in

hat am die Prüfung

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

bestanden.

Damit wurden die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des § 30 des Berufsbildungsgesetzes nachgewiesen.

Datum

Unterschrift(en)

(Siegel der zuständigen Stelle)

Anlage 2
(zu § 5)**Muster**.....
(Bezeichnung der zuständigen Stelle)**Zeugnis**

Herr/Frau

geboren am in

hat am die Prüfung

nach der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 (BGBl. I S. 88)
mit folgenden Ergebnissen bestanden:

	Punkte	Note
1. Schriftlicher Prüfungsteil		
2. Praktischer Prüfungsteil		

Damit wurden die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne des § 30 des Berufsbildungsgesetzes nachgewiesen.

Datum

Unterschrift(en)

(Siegel der zuständigen Stelle)

Feedbackbogen

Ihre Meinung ist gefragt

Rahmenpläne müssen stets aktuell und zielgruppengerecht sein. Dazu brauchen wir Ihre Unterstützung. Wie zufrieden sind Sie mit dem vorliegenden Band? Ihre Antworten, Anregungen und Einschätzungen helfen uns, die Rahmenpläne ständig zu verbessern. Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an die **DIHK, Bereich Weiterbildung, 11052 Berlin, Fax 030 20308-2524**. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und weiterhin viel Erfolg!

Die Antworten beziehen sich auf den Rahmenplan

Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009

- Ich bin
 - ☐ Unternehmer
 - ☐ Dozent
 - ☐ Lehrgangsteilnehmer
 - ☐ Prüfer
 - ☐ Lehrgangsveranstalter
 - ☐ IHK-Mitarbeiter

- Wie beurteilen Sie insgesamt den vorliegenden Rahmenplan?

☐	☐	☐	☐	☐	☐
ausgezeichnet			nicht genügend		

- Wie beurteilen Sie den vorliegenden Rahmenplan im Einzelnen?

	☐ = trifft zu				trifft nicht zu = ☐
Der Rahmenplan ist praxisnah.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Inhalte sind fachlich in Ordnung.	☐	☐	☐	☐	☐
- zu einfach.	☐	☐	☐	☐	☐
- zu anspruchsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Inhalte sind auf dem neuesten Stand.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Gliederung ist klar und übersichtlich.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Bezüge zur Verordnung sind deutlich.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Rahmenplan ist verständlich geschrieben.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Rahmenplan lässt sich im Lehrgang gut umsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Taxonomie ist eindeutig.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Gestaltung (Spalten, Nummerierung, Layout) ist hilfreich.	☐	☐	☐	☐	☐

- Was sollte Ihrer Meinung nach im Rahmenplan besser gemacht werden?
Was gefällt Ihnen besonders gut?



