

Prof. Dr. jur. Ralf Holland
Rechtsanwalt
Arminiusweg 2

32760 Detmold
Tel.: 05231-89383
Fax: 05231-877105
Mail: RHolland@t-online.de

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
23.01. bis 25.02.2009
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Übersicht

Themenbereich

Inhalt

Kapitel 1	Einleitung: Grundlagen des Ausbildungswesens
Kapitel 2	Allgemeine Grundlagen zur Berufsausbildung
Kapitel 3	Planung der Ausbildung
Kapitel 4	Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden
Kapitel 5	Ausbildung am Arbeitsplatz
Kapitel 6	Förderung des Lernprozesses
Kapitel 7	Ausbildung in der Gruppe
Kapitel 8	Abschluss der Ausbildung
Kapitel 9	Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung Schriftlicher Teil der Ausbilder-Eignungsprüfung

Prof. Dr. jur. Ralf Holland
Rechtsanwalt
Arminiusweg 2

32760 Detmold
Tel.: 05231-89383
Fax: 05231-877105
Mail: RHolland@t-online.de

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
Kapitel 1:	Einleitung: Grundlagen des Ausbildungswesens
Ausgangsfall:	Das in D ansässige Wohnungsunternehmen W, eine GmbH, verwaltet einen Bestand von circa 1000 Wohngebäuden und 100 Geschäftsgebäuden. W beschäftigt derzeit 50 Mitarbeiter, überwiegend Kaufleute mit zusätzlichen Kenntnissen im Immobilienwesen. In den kommenden Jahren entsteht ein zusätzlicher Personalbedarf: der Gebäudebestand wird erweitert und mehrere Mitarbeiter scheiden altersbedingt aus. Personalchef P erhält von der Geschäftsleitung den Auftrag, den anfallenden Personalbedarf zu decken und entsprechende Vorbereitungen zu treffen, damit auch zukünftig qualifizierte Mitarbeiter eingesetzt werden können.
Lernziele:	Kenntnis von den Bildungs- und Fördermaßnahmen für Mitarbeiter in Berufsvorbereitung, Berufsbegleitung und Berufsveränderung.
Themen:	Ausbildungswesen im Rahmen personalwirtschaftlicher Betätigungen: Personalplanung; Personalbeschaffung; Personaleinsatz; Personalentwicklung. Personalentwicklung und Ausbildungswesen: - Aufgaben der Personalentwicklung (Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit und Kompetenzen wie Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Individualkompetenz durch Bildungsmaßnahmen und Fördermaßnahmen; - Berufliche Bildungsmaßnahmen (berufsvorbereitend: Berufsausbildungsvorbereitung; Berufsausbildung; Praktikum, Anlernverhältnisse, Einarbeitung; - berufsbegleitend: berufliche Fortbildung; - berufsverändernd: berufliche Umschulung); - Weiterbildung (Fortbildung; Umschulung; Erwerb beruflicher

Abschlüsse. Berufsqualifizierende Abschlüsse; mittlere Schulabschlüsse; fachgebundene und allgemeine Hochschulreife; staatlich anerkannte Fortbildungen.
Rechtsgrundlagen: Berufsbildungsrecht (Berufsbildungsgesetz; Handwerksordnung; Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen); Arbeitsrecht; Arbeitsförderungs- und Ausbildungsförderungsrecht (Sozialgesetzbuch III; Bundesausbildungsförderungsgesetz); Sozialversicherungsrecht.
Planung und Durchführung beruflicher Bildungsmaßnahmen: Didaktik und Methodik in Ausbildung und Weiterbildung (Ausbildungsinhalte; Unterweisungsmethoden wie 4-Stufen-Methode und Selbstlern-methoden und Unterweisungsformen wie Lehrgespräche, Diskussionen, Vorträge, Rollenspiele, Fallstudien, Demonstrationen und Präsentationen; Unterrichtsmethoden).

Rechtsgrundlagen: Berufsbildungsgesetz (BBiG): §§ 1 ff.
Sozialgesetzbuch III – Arbeitsförderungsrecht (SGB III).
Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze zum Arbeitsvertrag.
Handwerksordnung (HwO): §§ 21 ff.
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): §§ 5, 92, 99 ff.
Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen.

Schrifttum: Lehr- und Studienbücher:

AdA – Aufstieg durch Ausbildung – handlungsorientiert. Verlag Europa-Lehrmittel. Haan-Gruiten. 8. Aufl.
Ausbildung & Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin 2005.

Sonstige Literatur:

Dorn/Nackmayr, Das neue Berufsbildungsgesetz – Die Novellierung aus Sicht der Arbeitgeber. Von Barbara Dorn und Tanja Nackmayr. GDA. Berlin. 1. Aufl. 2005.
Luthe, Bildungsrecht – Leitfaden für Ausbildung, Administration und Management. Von Ernst-Wilhelm Luthe. De Gruyter. Berlin. 2003.
Schellhöh/Weber, Das neue Berufsbildungsrecht. Von Wolfgang Schellhöh und Michael Weber. Forum. Merching. 2005.

Prof. Dr. jur. Ralf Holland
Rechtsanwalt
Arminiusweg 2

32760 Detmold
Tel.: 05231-89383
Fax: 05231-877105
Mail: RHolland@t-online.de

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
<p data-bbox="256 786 400 819">Kapitel 2:</p> <p data-bbox="188 898 400 931">Ausgangsfälle:</p>	<p data-bbox="596 786 1299 860">Allgemeine Grundlagen zur Berufsausbildung (Handlungsfeld 1)</p> <p data-bbox="486 898 1382 1406">(1) Die drei Diplombetriebswirte A, B, und C, die vor sechs Monaten ihr betriebswirtschaftliches Studium an der Fachhochschule Bielefeld erfolgreich abgeschlossen haben, haben sich entschlossen, Dienstleistungen auf dem Gebiet der Buchhaltung anzubieten. Sie zählen zu ihren Aufgaben das Buchen laufender Geschäftsvorfälle und laufende Lohnabrechnungen. Sie haben bereits nach wenigen Wochen regen Zuspruch. Daher wollen sie zunächst als Bürokraft eine Vollzeitbeschäftigte als Mitarbeiterin einstellen. Für die Zukunft beabsichtigen sie Fachkräfte auszubilden und bei Bedarf als Mitarbeiter zu übernehmen. Sie beraten, wie sie dies unterfangen umsetzen können und holen sich Informationen zur Berufsausbildung ein.</p> <p data-bbox="486 1451 1382 2065">(2) Das in der nordrhein-westfälischen Stadt B ansässige Unternehmen U aus der Immobilienbranche, ein Tochterunternehmen eines Bauträgers in B, beschäftigt derzeit 20 Mitarbeiter. Diese Mitarbeiter sind von der Ausbildung her Kaufleute der Wohnungs- und Grundstückswirtschaft. U verwaltet ca. 5000 Immobilien aus dem gesamten Bundesgebiet. Zu den Immobilien zählen sowohl Wohnimmobilien als auch Gewerbeimmobilien. Auch wird Wohnungseigentum verwaltet. Die einzelnen Mitarbeiter sind für bestimmte Projekte verantwortlich. Die Zuteilung der Projekte geschieht nach regionalen Gesichtspunkten. Die Wartung der Wohnungen wird von den Mitarbeitern, insbesondere von zusätzlich eingesetzten Hausverwaltern wahrgenommen. Mit anfallenden Aufgaben der Instandhaltung und der Instandsetzung werden Fremdunternehmen beauftragt. Mitarbeiter M besitzt die Ausbilderqualifikation.</p>

	<p>U beabsichtigt, in dem Betrieb Auszubildende für den einschlägigen Ausbildungsberuf einzustellen. M wird mit der Planung der Berufsausbildung beauftragt.</p>
Lernziele:	<p>Kenntnis von den allgemeinen Grundlagen der Berufsausbildung</p>
Themen:	<p>Allgemeine Grundlagen der Berufsausbildung: Gründe für die betriebliche Ausbildung. Einflussgrößen auf die Ausbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung. Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung. Anforderungen an die Eignung der Ausbilder.</p>
Rechtsgrundlagen:	<p>Berufsbildungsgesetz (BBiG): §§ 1 ff.. Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): § 2 Nr. 1.</p>
Schrifttum:	<p>Lehr- und Studienbücher:</p> <p>Schuhmann, AdA – Aufstieg durch Ausbildung – handlungsorientiert. Von Georg Schuhmann (Lektorat). Verlag Europa-Lehrmittel. Haan-Gruiten. 8. Aufl. 2005. Kapitel I S. 11 ff..</p> <p>Sonstige Literatur:</p> <p>Schellhöh/Weber, Das neue Berufsbildungsrecht. Von Wolfgang Schellhöh und Michael Weber. Forum Verlag Herkert GmbH. Mensching. Stand: Dezember 2005. Kapitel 2.</p>

Prof. Dr. jur. Ralf Holland
Rechtsanwalt
Arminiusweg 2

32760 Detmold
Tel.: 05231-89383
Fax: 05231-877105
Mail: RHolland@t-online.de

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
Kapitel 3:	Planung der Ausbildung (Handlungsfeld 2)
Ausgangsfall:	<p>Das in der nordrhein-westfälischen Stadt B ansässige Unternehmen U aus der Immobilienbranche, ein Tochterunternehmen eines Bauträgers in B, beschäftigt derzeit 20 Mitarbeiter. Diese Mitarbeiter sind von der Ausbildung her Kaufleute der Wohnungs- und Grundstückswirtschaft. U verwaltet ca. 5000 Immobilien aus dem gesamten Bundesgebiet. Zu den Immobilien zählen sowohl Wohnimmobilien als auch Gewerbeimmobilien. Auch wird Wohnungseigentum verwaltet. Die einzelnen Mitarbeiter sind für bestimmte Projekte verantwortlich. Die Zuteilung der Projekte geschieht nach regionalen Gesichtspunkten. Die Wartung der Wohnungen wird von den Mitarbeitern, insbesondere von zusätzlich eingesetzten Hausverwaltern wahrgenommen. Mit anfallenden Aufgaben der Instandhaltung und der Instandsetzung werden Fremdunternehmen beauftragt. Mitarbeiter M besitzt die Ausbilderqualifikation. U beabsichtigt, in dem Betrieb Auszubildende für den einschlägigen Ausbildungsberuf einzustellen. M wird mit der Planung der Berufsausbildung beauftragt.</p>
Lernziele:	Kenntnis von der Planung der Ausbildung (Handlungsfeld 2)
Themen:	<p>Rechtliche Rahmenbedingungen zur Planung der Ausbildung (Handlungsfeld 2): Ausbildungsberufe. Ausbildungsordnung: Dauer der Berufsausbildung; Ausbildungsberufsbild; Ausbildungsrahmenplan; Prüfungsanforderungen Eignung des Ausbildungsbetriebes. Kontrolle der Berufsausbildung: Verzeichnis der Ausbildungsverträge;</p>

Ausbildungsberater der Kammern.
Prüfungswesen.
Organisation der Berufsausbildung.

Rechtsgrundlagen: Berufsbildungsgesetz (BBiG): vom 23.03.2005: §§ 4 ff., §§ 27 ff..
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): § 2 Nr. 2

Schrifttum: Lehr- und Studienbücher:

Schuhmann, AdA, a. a. O. Kapitel II S. 41 ff..

Sonstige Literatur:

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich

Inhalt

**Kapitel 4: Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden
(Handlungsfeld 3)**

Ausgangsfall:

In dem Unternehmen U, das als Tochterunternehmen eines Bauträgers als Immobilienunternehmen in der Rechtsform einer GmbH geführt wird, sind nunmehr 30 Mitarbeiter, überwiegend Kaufleute in der Grundstücks- und Wohnungswirtschaft, beschäftigt. Bei U besteht eine Arbeitnehmervertretung. Zu den Aufgaben des Unternehmens gehört die Bewirtschaftung von 10.000 Immobilien. Die Bewirtschaftung bezieht sich auf Vermietung, Verwaltung und Bestandspflege. Organisatorisch werden diese Aufgaben von so genannten Serviceteams wahrgenommen. Solchen Teams gehören jeweils ein Architekt oder Ingenieur, ein Handwerker, ein kaufmännischer Mitarbeiter und ein Hilfsarbeiter an. Die Serviceteams sind für bestimmte Objekte zuständig. Rechnungswesen und Buchführung werden nicht im Geschäftsbetrieb U durchgeführt. Mit diesen Aufgaben ist ein Steuerberatungsbüro beauftragt. Ausbilder A, seit fünf Jahren bei U als kaufmännischer Mitarbeiter beschäftigt, ist zum Ausbildungsleiter bestellt. A hat im Auftrag der Geschäftsleitung die Auswahl von Auszubildenden vorgenommen und von zehn Bewerbern drei Bewerber für eine kaufmännische Berufsausbildung ausgewählt. Die Ausbildung soll zum Herbst 2005 beginnen. Bei den drei Bewerbern handelt es sich um folgende Personen:

- (1): Agathe Beflissen (B), eine 17jährige Absolventin der Realschule mit einer Gesamtnote von 2,0;
- (2): Fritz Emsig (E), ein 21jähriger Abiturient mit einer Gesamtnote von 2,3; und
- (3): Sybille Gut (G), eine 20jährige Absolventin der Realschule mit einer Gesamtnote von 2,0, die anschließend die zweijährige Höhere Handelsschule besucht und mit 2,0 abgeschlossen hat. A ist damit beauftragt, die Berufsausbildungsverträge mit B, E

und G vorzubereiten und für B, E und G die betrieblichen Ausbildungspläne zu erstellen.

Erstellen Sie Leitfragen zu folgenden Fragenkomplexen:

1. Welche Voraussetzungen müssen die Bewerber erfüllen, um einen Berufsausbildungsvertrag abschließen zu können ?
2. Welche Fragen sind in den Berufsausbildungsverträgen zu regeln ?
3. In welcher Weise ist dabei die Arbeitnehmervertretung zu beteiligen ?
4. Welche Inhalte müssen die betrieblichen Ausbildungspläne enthalten ?
5. Was ist nach Abschluss der Berufsausbildungsverträge zu veranlassen ?

Lernziele: Kenntnis von den Anforderungen an die Bewerber, von den notwendigen Inhalten eines Berufsausbildungsvertrages, den Inhalten des betrieblichen Ausbildungsplanes, den Beteiligungsrechten des Betriebsrates und weiteren Maßnahmen zum Vollzug der Einstellung der Auszubildenden.

Themen: Einstellung, Ausbildungsvertrag.
Eintragung und Anmeldungen.
Planen der Einführung.
Planen des Ablaufs der Probezeit.

Rechtsgrundlagen: BBiG: §§ 10 ff., 34 ff.
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG): §§ 5, 99, 96 ff..
Schulgesetz Nordrhein-Westfalen (SchulG): §§ 34 ff.
Arbeitszeitgesetz (ArbZG): §§ 3 ff.
Tarifvertragsgesetz (TVG): §§ 1,4.
Sozialgesetzbuch (SGB) – Viertes Buch (IV): §§ 28a ff.
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): § 2 Nr. 3.

Schrifttum: Lehr- und Studienbücher:

AdA – Aufstieg durch Ausbildung, a. a. O. Kapitel III S. 73 ff.

Sonstige Literatur:

Arbeitsrechtslexikon/Rischar, Berufsausbildungsvertrag (Nr. 104).

Hurlebaus, Rechtsratgeber Berufsbildung – Handbuch für die Praxis. Von Horst-Dieter Hurlebaus. DIHK. Berlin. 17. Aufl. 2003. S. 43 ff.

Schellhöh/Weber, Das neue Berufsbildungsrecht. Von Wolfgang Schellhöh und Michael Weber. Forum Verlag. 2005. Kapitel 3 S. 3 ff.

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
<p data-bbox="256 786 400 819">Kapitel 5:</p> <p data-bbox="188 898 384 931">Ausgangsfall:</p> <p data-bbox="188 1962 328 1995">Lernziele:</p>	<p data-bbox="730 786 1161 860">Ausbildung am Arbeitsplatz (Handlungsfeld 4)</p> <p data-bbox="486 898 1362 1223">Seit Anfang 2005 ist der kaufmännische Mitarbeiter M bei der Wohnungsbaugruppe W, einem Zusammenschluss mehrerer Wohnungsunternehmen aus dem früheren Ost-Berlin, als verantwortlicher Ausbildungsleiter für die Berufsausbildung zentral verantwortlich. M plant für Auszubildende im Ausbildungsberuf „Immobilienkaufmann“ als Ausbildungseinheit eine Unterweisung zu dem Thema „die betrieblichen Ziele und Grundsätze der Personalbeschaffung beschreiben“.</p> <p data-bbox="486 1267 1353 1335">(1): M überlegt, wo diese Unterweisung durchgeführt werden soll.</p> <p data-bbox="486 1379 1394 1559">(2): Um die Unterweisung angemessen planen und durchführen zu können, informiert sich M über die notwendigen Unterweisungsinhalte, die gesetzlichen Vorgaben, die Prüfungsanforderungen und den sachlogischen Zusammenhang.</p> <p data-bbox="486 1603 1337 1704">(3): Ferner wählt M geeignete Unterweisungsmethoden und Unterweisungsformen aus mit dem Ziel, die Handlungskompetenz der Auszubildenden zu fördern.</p> <p data-bbox="486 1749 1362 1816">(4): Dem M ist es auch wichtig, eine geeignete Sozialform bei der Unterweisung einzusetzen.</p> <p data-bbox="486 1861 1358 1928">(5): Der Lernerfolg soll durch geeignete Lernerfolgskontrollen sichergestellt werden.</p> <p data-bbox="486 1973 1262 2074">Kenntnis von den einzelnen Maßnahmen zur Planung, Durchführung und Kontrolle von Unterweisungen am Arbeitsplatz</p>

Themen:	<p>Auswählen der Arbeitsplätze und Aufbereiten der Aufgabenstellung Lernziele; Lernbaum; Mindmapping; Ausbildungsrahmenplan und betrieblicher Ausbildungsplan; Verlaufsplan für die Unterweisung Vorbereitung der Arbeitsorganisation. Praktische Anleitung. Fördern aktiven Lernens. Fördern der Handlungskompetenz. Lernerfolgskontrollen. Beurteilungsgespräche</p>
Rechtsgrundlagen:	<p>Berufsbildungsgesetz (BBiG): § 30 Abs. 5. Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): § 2 Nr. 4.</p>
Schrifttum:	<p>Lehr- und Studienbücher:</p> <p>AdA - Aufstieg durch Ausbildung – Handlungsfeld 5. IHK – Die Weiterbildung, Ausbildung der Ausbilder AEVO – Handlungsfeld 4: Am Arbeitsplatz ausbilden.</p> <p>Sonstige Literatur:</p>

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
<p>Kapitel 6:</p> <p>Ausgangsfall:</p>	<p>Förderung des Lernprozesses (Handlungsfeld 5)</p> <p>K ein in R, einer in NRW gelegenen Stadt, ansässiges Unternehmen, das Maschinen für Buchbindereien fertigt, beschäftigt Auszubildende unter anderem in dem kaufmännischen Ausbildungsberuf „Industriekaufmann“. Im ersten Ausbildungsjahr befinden sich drei Auszubildende in diesem Ausbildungsberuf im ersten Ausbildungsjahr, nämlich die 17jährige A, die 17jährige B und der 20jährige C. A und B haben die FOS-Reife nach dem Besuch der Realschule, während C nach dem Besuch der gymnasialen Oberstufe die allgemeine Hochschulreife erlangt hat.</p> <p>M, kaufmännischer Mitarbeiter in der Personalabteilung, ist für die kaufmännische Berufsausbildung im Unternehmen verantwortlich.</p> <p>Er plant für die Auszubildenden A, B und C eine Unterweisung im Teil 7 des Berufsbildes „Personal“ zum Themenkreis „7.1 Rahmenbedingungen, Personalplanung (§ 4 Abs. 1 Nr. 7.1 der Ausbildungsordnung)“. Es soll zum Themenbereich „a) betriebliche und tarifliche Regelungen sowie arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen beachten“ das Thema „die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“ behandelt werden.</p> <p>(1):M plant die Unterweisung und stellt Überlegungen zur Tageszeit der Unterweisung, zur Themenstellung, zur Methodik, zu geeigneten Unterweisungsformen und Sozialformen sowie zu den einzusetzenden Hilfsmitteln und Medien an. Dazu entwirft er einen Verlaufsplan für die Unterweisung.</p> <p>(2): Dem M ist daran gelegen, die drei Auszubildenden zu einem guten Abschluss zu führen und den Lernerfolg zu sichern. Auch möchte er A, B und C für den Beruf Industriekaufmann begeistern. Er erarbeitet zu diesem Zweck</p>

	<p>ein Konzept.</p> <p>(3): Auch rechnet M damit, dass während der Ausbildungszeit bei einzelnen Auszubildenden Probleme auftreten können. Er möchte auf etwaige Vorfälle vorbereitet sein und verschafft sich über solche Eventualitäten einen Überblick und plant entsprechende Vorkehrungen.</p>
Lernziele:	Übersicht über Lern- und Arbeitstechniken, Grundlagen der Lernpsychologie sowie Sicherung des Lernerfolgs.
Themen:	<p>Anleiten zu Lern- und Arbeitstechniken: Grundlagen der Lernpsychologie (Begriff des Lernens; Lerntyp; Lerntheorien; Taxonomie der Lernziele; Leistungskurve und Biorhythmus; Organisation des Lernens); Lern- und Arbeitstechniken für die eigene Arbeit; Mind-Mapping (Gedanken-Landkarte).</p> <p>Sichern von Lernerfolgen: Erfolgserwartung und Motivation; Vereinbarung individuell erreichbarer Lernziele; Selbstkontrolle für zielgerichtete Lernprozesse..</p> <p>Auswerten der Zwischenprüfungen: Planung von Maßnahmen zum Abbau von Lerndefiziten.</p> <p>Umgang mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten: Ursachen für das Auftreten von Lernschwierigkeiten; Lernlücken; Prinzip der vollständigen Handlung; Berücksichtigen kultureller Unterschiede bei der Ausbildung; Behandlung und Integration ausländischer Auszubildender; kulturell bedingte Verhaltensbesonderheiten; multikulturelle Kompetenz.</p>
Rechtsgrundlagen:	<p>AEVO: § 2 Ziff. 5.</p> <p>Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung – AFBG).</p>
Schrifttum:	<p>Lehr- und Studienbücher:</p> <p>Bähr, Wilhelm H., Ausbilder-Eignungsprüfung, a.a.O. Hdb. 5: Förderung des Lernprozesses.</p> <p>BiBB, Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder, a.a.O. S.50 ff.</p> <p>IHK – Die Weiterbildung – Ausbildung der Ausbilder AEVO – Handlungsfeld 5: Lernen fördern</p> <p>Schuhmann, Georg, Lernen, in: AdA – Aufstieg durch Ausbildung, a. a. O. S. 121 ff..</p> <p>Sonstige Literatur:</p>

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
<p>Kapitel 7:</p> <p>Ausgangsfall:</p> <p>Lernziele:</p>	<p>Ausbildung in der Gruppe (Handlungsfeld 6)</p> <p>K ein in der in NRW gelegenen Stadt R ansässiges Unternehmen, das Maschinen für Buchbindereien fertigt, beschäftigt unter anderem Auszubildende in dem kaufmännischen Ausbildungsberuf „Industriekaufmann/Industriekauffrau.“. Im zweiten Ausbildungsjahr werden drei Auszubildende in diesem Ausbildungsberuf ausgebildet: die 18jährigen A und B mit FOS-Reife und der 20jährige C mit allgemeiner Hochschulreife. M, kaufmännischer Mitarbeiter in der Personalabteilung, ist für die kaufmännische Berufsausbildung im Unternehmen verantwortlich.</p> <p>Er plant für die Auszubildenden A, B und C eine Unterweisung im Teil 7.2 des Berufsbildes „Personaldienstleistungen (§ 4 Abs. 1 Nr. 7.2 der Ausbildungsordnung). Es sollen Fertigkeiten und Kenntnisse zum Themenkreis “b) Aufgaben der Personalverwaltung einschließlich Eintritte und Austritte bearbeiten“ vermittelt werden. Aktuelles Thema: „die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber“. M möchte mit A, B und C dieses Thema in Gruppenarbeit behandeln. Er bereitet das Thema vor. Als Unterweisungsmethode hat er die Leittextmethode ausgewählt.</p> <p>Es soll eine geeignete Tageszeit ausgewählt werden. Ferner plant M, welche Tätigkeiten in den einzelnen Stufen der Leittextmethode von ihm und von den Auszubildenden zu entfalten sind. Besonderen Wert legt er auf die richtige Auswahl der Unterweisungsformen und deren inhaltliche Gestaltung. Schließlich soll sichergestellt werden, dass die Auszubildenden effektiv als Gruppe lernen.</p> <p>Kenntnis von der Zeitplanung, dem Einsatz geeigneter Unterweisungsformen, der Auswahl und des Einsatzes von</p>

Themen:	<p>Medien und von den Grundlagen effektiver Gruppenarbeit.</p> <p>Unterweisungsformen (Überblick): Kurzvorträge; Lehrgespräche; Moderation; Fachberatung; Rollenspiele; Fallstudien; Brainstorming; Diskussionen</p> <p>Anforderungen an den Einsatz und die Gestaltung einzelner Unterweisungsformen unter Berücksichtigung rhetorische Grundsätze.</p> <p>Auswahl und Einsatz von Medien: u. a. Arbeitsblätter, Tafeln, Flipchart, Wandzeitung, Pinnwand, Lernsoftware, Multimedia, Tageslichtprojektor, Kassettenrecorder, Film- und Fernsehgerät, Video-Anlage.</p> <p>Sozialformen: Lernen in Gruppen; Ausbildung in Teams.</p> <p>Führungsstile: Kooperativer und autoritärer Führungsstil; situativer Führungsstil.</p>
Rechtsgrundlagen:	AEVO: § 2 Nr. 6.
Schrifttum:	<p>Lehr- und Studienbücher:</p> <p>IHK – Die Weiterbildung – Ausbildung der Ausbilder AEVO – Handlungsfeld 6: Gruppen anleiten Mentzel, Personalentwicklung, a. a. O. S. 201 ff..</p> <p>Schuhmann, Georg, Gruppen anleiten: Methoden und Medien, in AdA – Aufstieg durch Ausbildung, a. a. O. S.164 ff.</p> <p>Sonstige Literatur:</p> <p>Briegel, Klaus, Moderation, in: Handbuch Personalentwicklung, a. a. O. PE von A-Z Moderation 2 A 1 S. 1 f.</p> <p>Hartmann, Karen, Moderation und Fachberatung, in: Bröckermann/Müller-Vorbrüggen (Hrsg.), Handbuch Personalentwicklung Teil D. 6 (S.,. 303 ff.).</p> <p>Kirsch, Anke, Gesprächstechniken, in: Handbuch Personalentwicklung, a. a. O. PE von A-Z Gesprächstechniken 2 A 1 S. 1 f.</p> <p>Orthey, Astrid, Gruppenarbeit, in: Handbuch Personalentwicklung, a. a. O. PE von A-Z Gruppenarbeit 2 A 1 S. 1 f.</p> <p>Theisen, Wissenschaftliches Arbeiten. Von Manuel R. Theisen. Verlag Vahlen. München. 11. Aufl. 2002. S. 228 ff.</p>

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Kapitel 8

**Abschluss der Ausbildung
(Handlungsfeld 7)**

Ausgangsfälle: K, ein in der in NRW gelegenen Stadt R ansässiges Unternehmen, das Maschinen für Buchbindereien fertigt, beschäftigt Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen, unter anderem in dem kaufmännischen Ausbildungsberuf „Industriekaufmann“.
P, kaufmännischer Mitarbeiter in der Personalabteilung, ist für die Berufsausbildung im Unternehmen verantwortlich. Einige Auszubildende befinden sich im dritten Ausbildungsjahr. P hat deren Ausbildungsverhältnisse zum Abschluss zu führen und abzuwickeln. Er trifft dazu die erforderlichen Maßnahmen unter Berücksichtigung der einschlägigen rechtlichen Rahmenbedingungen.

(1): Die Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr haben an der Zwischenprüfung teilgenommen. Die Ergebnisse der Zwischenprüfung waren unterschiedlich. Auszubildender Z weist hervorragende Leistungen sowohl im theoretischen als auch im praktischen Bereich auf. Einige Auszubildende haben nicht übersehbare Mängel im praktischen Bereich, wieder andere haben mit den theoretischen Fächern, die überwiegend in der Berufsschule Gegenstand der Ausbildung waren, erhebliche Probleme.

(2): P hat den Auftrag, alle Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahres zur Abschlussprüfung zu führen. Er soll dafür alle erforderlichen Maßnahmen treffen.

(3): Die Auszubildende A, deren Ausbildungsverhältnis gemäß Ausbildungsvertrag am 31.01.2005 endet, besteht Mitte Dezember die Abschlussprüfung. Sie wird von K als kaufmännische Mitarbeiterin übernommen.

(4): Der Auszubildende B erleidet Ende November 2004 einen Verkehrsunfall und ist arbeitsunfähig krank. An der Abschlussprüfung Mitte Dezember 2005 kann er nicht teilnehmen. Er möchte allerdings am nächsten Prüfungstermin teilnehmen. P ist noch unentschlossen, ob

man B noch im Unternehmen weiter ausbilden soll.
(5): Der Auszubildende F, der seine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, von K allerdings nicht als Arbeitnehmer übernommen werden kann, verlangt von K ein qualifiziertes Zeugnis.

- Lernziele:** Kenntnis von einzelnen Maßnahmen zum Abschluss der Ausbildung unter besonderer Berücksichtigung einzelner Beendigungsgründe und deren Voraussetzungen sowie von der Abwicklung beendeter Berufsausbildungsverhältnisse.
Berufsbildende Maßnahmen für Abiturienten:
- Themen:** Maßnahmen zum Abschluss der Ausbildung: Vorbereitung auf Prüfungen; Anmelden zur Prüfung. Mitwirkung an Prüfungen.
Beendigung von Berufsausbildungsverhältnissen:
Beendigungsgründe: Zeitablauf; Bestehen der Abschlussprüfung; Aufhebungsvertrag; Kündigung.
Abschluss und Verlängerung der Ausbildung
Abwicklung beendeter Berufsausbildungsverhältnisse:
Zeugnisse.
Fortbildungsmöglichkeiten.
- Rechtsgrundlagen:** Arbeitsgesetze zum Arbeitsvertragsrecht.
Berufsbildungsgesetz (BBiG): §§ 8, 14 ff.
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG 72): §§ 5,6, 102 ff..
Bürgerliches Gesetzbuch (BGB): § 626.
Kündigungsschutzgesetz (KSchG): §§ 1 ff..
AEVO: § 2 Ziff. 7.
- Schrifttumsnachweise:** Bähr, Wilhelm H., Ausbilder-Eignungsprüfung, a.a.O. Hdb. 7: Abschluss der Ausbildung.
BiBB, Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder, a.a.O. S.60 ff.
Brüggemann, Eike, Abschluss der Ausbildung, in: AdA – Aufstieg durch Ausbildung, a. a. O. S. 218 ff..
DIHT/AdA.
Holland, Ralf, Das Berufsausbildungsverhältnis, in: NWB 1983, 1059 ff.
Hurlebaus, Rechtsratgeber Berufsbildung, a.a.O. S. 8ff., 25 ff., 35 ff., 97 ff.
Leinemann/Taubert, Berufsbildungsgesetz, a. a. O. Kommentierungen zu §§ 3 ff..
Luthe, Bildungsrecht, a. a. O. S. 209 ff..
Natzel, Benno, Das Berufsausbildungsverhältnis, in: NWB 1994, 3581 ff.
Sander, Praxishilfe Berufsbildungsrecht, a. a. O. S. 33 ff..
Schreiber, a.a.O. S.170, 171 ff.

Vorbereitungsseminar „Ausbildereignungsprüfung“
15.09. bis 17.09.2008
Rechtsanwalt Prof. Dr. jur. Ralf Holland, Detmold
Themen

Themenbereich	Inhalt
<p>Kapitel 9:</p> <p>Lernziele:</p> <p>Themen:</p>	<p>Vorbereitung auf die Ausbilder-Eignungsprüfung Schriftlicher Teil der Ausbilder-Eignungsprüfung</p> <p>Kenntnis von den einschlägigen Prüfungsinhalten</p> <p>Prüfungsfragen zur Fachprüfung. Prüfungsfragen zur schriftlichen Ausbildereignungsprüfung</p> <p>I. Übungsaufgaben:</p> <p>1. Fachprüfung „Betriebsfunktionen/Ausbildungswesen:</p> <p>1. Beschreiben Sie die im Schrifttum vorherrschende Struktur des Bereichs der „Personalentwicklung“.</p> <p>2. Grenzen Sie die „Personalentwicklung“ von der „Organisationsentwicklung“ nach folgenden Kriterien ab</p> <p>a. Begriff;</p> <p>b. Instrumente.</p> <p>3. Im Rahmen der Bildungsmaßnahmen unterscheidet man zwischen berufsvorbereitenden, berufsbegleitenden und berufsverändernden Maßnahmen der Personalentwicklung.</p> <p>a. Worin unterscheiden sich diese Maßnahmen von einander ?</p> <p>b. Beschreiben Sie einzelne Anwendungsbereiche solcher Maßnahmen.</p> <p>4. Die Berufsausbildung wird sowohl im sogenannten „dualen System“ als auch in Vollzeitunterricht an Berufsfachschulen durchgeführt.</p> <p>a. Worin unterscheiden sich diese beiden Ausbildungsarten?</p> <p>b. Beschreiben Sie Anwendungsbereiche für diese beiden Ausbildungsbereiche.</p>

	<p>5. An die Berufsausbildung werden bestimmte inhaltliche Anforderungen gestellt.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Welche Rechtsgrundlagen kommen hierfür in Frage? b. Beschreiben Sie in diesem Zusammenhang die Begriffe „Ausbildungsberufsbild“, „Ausbildungsrahmenplan“ und „Lehrstoffrahmenplan“. c. Welche Bedeutung besitzen Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan und Lehrstoffrahmenplan für die Festlegung der Lernziele in der Berufsausbildung? <p>6. In der Berufsausbildung werden verschiedene Unterweisungsmethoden angewandt.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Man unterscheidet unter anderem zwischen der Methode des „Vor- und Nachmachens“ und sogenannten „Selbstlernmethoden? Worin unterscheiden sich diese Methoden? b. Vergleichen Sie die „Vier-Stufen-Methode“ von der „Leittextmethode“ und der „Projektmethode“. Beschreiben Sie die Vor- und Nachteile dieser Methoden. c. Was versteht man unter dem Prinzip der „vollständigen Handlung“? <p>7. Bei den Bildungsmaßnahmen kommt der „Weiterbildung“ eine besondere Bedeutung zu.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Man verwendet die Begriffe „berufliche Fortbildung“, „berufliche Umschulung“ und „Weiterbildung“. Was versteht man unter diesen Begriffen? b. Beschreiben Sie einzelne Anwendungsbereiche der Weiterbildung. c. In welchen Formen können Maßnahmen der Weiterbildung durchgeführt werden ? d. Wie werden Maßnahmen der Weiterbildung finanziert? <p>8. In dem Unternehmen S.-Fensterbau mit Sitz an zwei Standorten in NRW, das Kunststofffenster und Aluminiumfenster produziert und vertreibt, sind im Rahmen einer Personalberatung die einzelnen Stellen durch Stellenbeschreibungen beschrieben worden. In anschließenden Personalgesprächen ist durch externe Gutachter geprüft worden, über welche Qualifikationen die einzelnen Mitarbeiter verfügen und in wieweit sie dem Anforderungsprofil entsprechend der Stellenbeschreibung gerecht werden. Die externen Gutachter sind zu dem Ergebnis gelangt, dass in vielen Fällen zusätzliche Schulungen der Mitarbeiter erforderlich sind, um diese in die Lage zu versetzen, ihrer Aufgabenstellung gerecht zu werden. Die</p>
--	---

	<p>Gutachter halten Seminare u. a. zu folgenden Themen als erforderlich</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Umgang mit der Verdingungsordnung für Bauleistungen (VOB), b. Rhetorikseminare, c. Ausbildung der Ausbilder, d. Einführung in die im Unternehmen S. verwendete Software. <p>Demzufolge haben die Gutachter der Personalchefin P. empfohlen, für die Mitarbeiter entsprechende Schulungsmaßnahmen einzuplanen.</p> <p>Welche Möglichkeiten bestehen, die Mitarbeiter zur Teilnahme an solchen Seminaren zu veranlassen?</p> <p>P. soll prüfen, ob solche Seminare intern oder extern stattfinden sollen. Welche Überlegungen wird sie anstellen?</p> <p>Auf welche Weise können diese Schulungen finanziert werden?</p> <p>Wie kann der Erfolg solcher Schulungsmaßnahmen überprüft werden?</p> <p>9. Die Geschäftsleitung S. hält es für sinnvoll, an beiden Standorten eine Berufsausbildung für Bürokauffrauen bzw. Bürokaufmänner einzuführen. Personalchefin P. wird damit beauftragt, alle erforderlichen Vorkehrungen zu treffen, um im Herbst 2003 die Berufsausbildung für Bürokaufleute in beiden Werken von S. aufnehmen zu können. Was hat P. zu veranlassen ?</p> <p>10. Die Geschäftsleitung S. möchte Mitarbeiter aus der Verwaltung mit der Berufsausbildung verantwortlich beauftragen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Anforderungen müssen diese Mitarbeiter erfüllen? - Welche Aufgaben haben diese Mitarbeiter wahrzunehmen? <p>11. Grundlage der betrieblichen Ausbildung ist der betriebliche Ausbildungsplan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Inhalte hat der betriebliche Ausbildungsplan? - Wer ist für die Aufstellung des betrieblichen Ausbildungsplanes verantwortlich? <p>12. In der Personalentwicklung spielen die Instrumente „Coachen“, „Patensysteme“ und „Mentoring“ eine Rolle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Was versteht man unter „Coachen“,
--	--

	<p style="text-align: center;">„Mentoring“ und „Patensystemen“?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bei welchen personalwirtschaftlichen Funktionen kommen sie zur Anwendung ? <p>13. Ein Versicherungsunternehmen, das jährlich bis zu zehn Hochschulabsolventen einstellt, möchte die Auswahl mittels eines Assessmentcenters (AC) treffen. Beschreiben Sie den Inhalt und die Durchführung eines AC.</p> <p>14. S., ein führendes Unternehmen in der Elektronik-Branche, stellt jährlich sowohl im kaufmännischen als auch im technischen Bereich Hochschulabsolventen ein, die später im Unternehmen Führungsaufgaben übernehmen sollen. H. Leiter der Personalentwicklung bei S., erhält den Auftrag, für die Auswahl geeigneter Hochschulabsolventen ein geeignetes Auswahlverfahren zu planen, ein Trainée-Programm für die Hochschulabsolventen auszuarbeiten und zu klären, auf welcher rechtlichen Grundlage die Hochschulabsolventen während des Trainées eingestellt werden können.</p> <p>2. Schriftliche Ausbildereignungsprüfung:</p> <p>1. Multiple-choice-Fragen:</p> <p>Aufgaben 1 bis 5:</p> <p>Vorgabe ist ein Ausschnitt eines Ausbildungsrahmenplanes: Angaben zum Berufsbild, zu den zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnissen sowie zu den zeitlichen Richtwerten. Wie ist der dargestellte Ausbildungsabschnitt zu interpretieren ?</p> <p>Aufgabe 1:</p> <p>Die angegebenen Fertigkeiten und Kenntnisse</p> <ul style="list-style-type: none"> a. sind Empfehlungen, die bei Bedarf durch branchen- und betriebstypische Inhalte ersetzt werden können, b. sollten nach dem didaktischen Prinzip „vom Leichten zum Schweren“ in der vorgegebenen Reihenfolge (a) bis (f) vermittelt werden, c. beziehen sich überwiegend auf Inhalte, die in der Berufsschule zu vermitteln sind, d. sind in Verbindung mit anderen Ausbildungsabschnitten zu vermitteln und können durch betriebliche Inhalte ergänzt werden und e. sollten handlungsorientiert vermittelt werden. <p>(zutreffende Antworten: 2)</p>
--	--

Aufgabe 2:

Die genannten Vorgaben sind als Lernziel so formuliert, dass

- a. sie ohne Konkretisierung in den betrieblichen Ausbildungsplan übernommen werden können
- b. sie alle Lernzielbereiche ansprechen und somit eine Empfehlung zur Gestaltung ganzheitlicher Lernprozesse darstellen
- c. sie auch als Groblernziele bezeichnet werden können
- d. sie von jedem Auszubildenden erreichbar sind und damit Überforderungen vermieden werden
- e. sie die Konkretisierung im betrieblichen Ausbildungsplan erfordern.
(zutreffende Antworten: 2)

Aufgabe 3:

Welches Lernziel ist sowohl dem kognitiven als auch dem psychomotorischen Lernzielbereich zuzuordnen

- a. Skizzen und zugehörige Stücklisten anfertigen
- b. Digitale und analoge Daten lesen
- c. Maß-, Form- und Lagetoleranznormen sowie Oberflächenbeschaffenheit erkennen und zuordnen
- d. Grundbegriffe der Normung anwenden
- e. Teil- und Gruppenzeichnungen lesen
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgabe 4:

Welche Lernziele haben (in der Lernzieltaxonomie) den geringsten Schwierigkeitsgrad?

- a. Skizzen und zugehörige Stücklisten anfertigen
- b. Digitale und analoge Daten lesen
- c. Maß-, Form- und Lagetoleranznormen sowie Oberflächenbeschaffenheit erkennen und zuordnen
- d. Grundbegriffe der Normung anwenden
- e. Teil- und Gruppenzeichnungen lesen
(zutreffende Antworten: 2)

Aufgabe 5:

Der angegebene zeitliche Richtwert

- a. besagt, dass im betrieblichen Ausbildungsplan 20 Tage (vier Wochen x fünf Tage/Woche) zur

- Vermittlung der Ausbildungsinhalte zu planen sind.
- b. ist eine unverbindliche Orientierung. Vom Ausbildungsplan kann nach betrieblichen Erfordernissen bis zu 50 % abgewichen werden (daraus ergibt sich eine Zeit zwischen zwei und sechs Wochen).
 - c. schreibt die Vermittlung der Ausbildungsinhalte in der vierten Woche des Ausbildungsjahres vor und dient so der inhaltlichen und zeitlichen Abstimmung der Ausbildung mit der Berufsschule.
 - d. besagt, dass die Ausbildungsziele unter Einbeziehung selbständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens nach Abschluss der vierten Ausbildungswoche erreicht sein müssen.
 - e. ist die Bruttoausbildungszeit. D. h. im betrieblichen Ausbildungsplan sind etwa 12 Tage zu planen (Tage für Berufsschule, Urlaub, Feiertage und Wochenenden sind abzuziehen).
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgaben 6 bis 10:

Die acht Auszubildenden Ihrer Firma werden die nächsten zwei Monate planmäßig in Ihrer Fachabteilung eingesetzt sein.

Neben der Vermittlung fachlicher Inhalte sollen Sie in Ihrer Abteilung auch die fachübergreifenden Qualifikationen der Auszubildenden fördern.

Aufgabe 6:

Den Tag, an dem die Auszubildenden erstmalig in Ihrer Fachabteilung eingesetzt sind, werden Sie mit einer Unterweisung beginnen. Dabei müssen sie zuerst

- a. den Kontakt zu den Auszubildenden herstellen, indem Sie sich beispielsweise gegenseitig vorstellen.
- b. den Auszubildenden die in Ihrer Abteilung zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse nennen und die Zuordnung zum Ausbildungsrahmenplan vornehmen
- c. den Auszubildenden einen Überblick über die Aufgaben der Fachabteilung geben.
- d. Den Auszubildenden ausführlich die Arbeitsmittel erklären, mit denen sie erstmalig zu tun haben werden.
- e. Feststellen, ob abteilungsrelevante Kenntnisse vorhanden sind.
(zutreffende Antworten: 3)

Aufgabe 7:

Um die Selbständigkeit der Auszubildenden in Ihrer Abteilung zu fördern, müssen

- a. Sie Ihre Unterweisungen schriftlich genau vorplanen, um keinen der geforderten Lernabschnitte zu vergessen.
- b. Sie viel theoretischen Lehrstoff vermitteln, um Grundkenntnisse bei den Auszubildenden aufzufrischen.
- c. sich die Auszubildenden in der Gruppe oder auch einzeln einige Ausbildungsinhalte erarbeiten.
- d. den Auszubildenden alle Vorgänge in Ihrer Abteilung bis ins Detail erläutert werden.
- e. Sie die Arbeitsergebnisse Ihrer Auszubildenden besonders in den ersten Tagen kontrollieren und streng bewerten.
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgabe 8:

Was müssen Sie bei der Gestaltung des Lernprozesses in Ihrer Abteilung beachten, um fachübergreifende Qualifikationen zu fördern ?

- a. Der Theoriebezug sollte in den Aufgabenstellungen hergestellt werden.
- b. Lernziele müssen analytisch entsprechend der Fachlogik zergliedert werden.
- c. Der Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellungen muss sehr hoch angesetzt werden.
- d. Auf den Einsatz von computerunterstützten Lernprogrammen (CBT) darf nicht verzichtet werden.
- e. Handlungsorientierte Methoden sind vorrangig einzusetzen.
(zutreffende Antworten: 2)

Aufgabe 9:

Ein Problem soll mit der Projektmethode gelöst werden. Zur Lösung der Teilaufgaben werden Gruppen gebildet. Bei der Planung der Schritte in den Gruppen gilt:

- a. Ein von Ihnen beauftragter Auszubildender entscheidet über die einzelnen Schritte zur Lösung der Aufgabe.
- b. Die Auszubildenden erarbeiten die Vorgehensweise zur Problemlösung gemeinsam.
- c. Sie legen die Reihenfolge der von der Gruppe vorgeschlagenen Lösungsschritte fest.

- d. Alle erforderlichen Informationen holen die Auszubildenden bei Ihnen ein.
- e. Die Auszubildenden arbeiten selbständig. Sie geben keine Informationen oder Hilfen.
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgabe 10:

Die Ergebnisse der Planungen in den Gruppen sollen zum Schluss im Plenum präsentiert und in einer anschließenden Diskussion systematisiert werden. Welche Medien sind dafür geeignet.

- a. Overheadprojektor
- b. Whiteboard
- c. Diabildreihe
- d. PC-Lernprogramm
- e. Pinnwand.
(zutreffende Antworten: 3)

Aufgaben 11 bis 15:

Sie sind als Ausbilder in einem metallverarbeitendem Betrieb beschäftigt. Die Berufsberatung des Arbeitsamtes ist an diesem Ort mit einem Berufsinformationszentrum vertreten. In diesem Jahr hat die Firmenleitung wieder geplant, fünf Auszubildende für den Beruf des Industriemechanikers, Fachrichtung Produktionstechnik, einzustellen. In den letzten Jahren hatten Sie Schwierigkeiten, genügend Bewerber zu finden, die in vollem Umfang Ihren Vorstellungen entsprachen. Andere Ausbildungsbetriebe in Ihrer Branche hatten ähnliche Schwierigkeiten.

Sie entschließen sich, Ihre Kontakte zu den Schulen der Sekundarstufe I in Ihrem Einzugsgebiet zu intensivieren und die Zusammenarbeit mit der Berufsberatung zu verbessern. Weiterhin erwägen Sie, eventuell zusätzlich in einem anderen neu geordneten Ausbildungsberuf auszubilden.

Aufgabe 11:

Bevor Sie sich für die Ausbildung in einem neu geordneten Metallberuf entscheiden, werden Sie eine Ausbildungsplatzanalyse durchführen. Geben Sie an, welche der nachfolgend aufgeführten Fragen dabei zu beantworten sind.

- a. Welche Arbeiten können die Auszubildenden in kurzer Zeit erlernen, um die erforderliche Berufserfahrung zu gewinnen.
- b. Welche typischen Arbeitsabläufe, die als Kenntnisse und Fertigkeiten im Ausbildungsrahmenplan enthalten sind,

fallen in der Firma an?

- c. Welche Spezialaufgaben, die in den Abteilungen anfallen, sollten auch den Auszubildenden vermittelt werden?
- d. Welche einfachen Arbeiten kommen immer wieder vor und gewährleisten ein sicheres Einüben ?
- e. Welche Arbeiten können die Auszubildenden sich in kurzer Zeit selbst aneignen, ohne dass der Ausbilder zusätzlich belastet wird.
(zutreffende Antworten: 2)

Aufgabe 12:

Sie überlegen, ob Sie für den neu geordneten Ausbildungsberuf einen betrieblichen Ausbildungsplan erarbeiten müssen. Geben Sie die richtige Entscheidung an. Das Erarbeiten eines betrieblichen Ausbildungsplanes für neu geordnete Ausbildungsberufe

- a. ist nicht mehr erforderlich, weil Kenntnisse und Fertigkeiten in zeitlicher Folge bereits vorgeschrieben sind.
- b. ist nicht mehr notwendig, weil aktuelle betriebliche Erfordernisse bereits berücksichtigt wurden.
- c. ist nur erforderlich, wenn ein Teil der Inhalte in überbetrieblichen Ausbildungsstätten vermittelt wird.
- d. ist nach wie vor erforderlich, weil die Ausbildungsinhalte zeitlich nicht gegliedert sind.
- e. ist erforderlich, weil eine Anpassung an die betrieblichen Gegebenheiten erfolgen muss.
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgabe 13:

Sie haben verschiedene Vorschläge entwickelt, um die Bewerbersituation in Ihrem Betrieb zu verbessern. Geben Sie die zu bevorzugenden Varianten an.

- a. Sie veranstalten einen Tag der offenen Tür in Ihrer Lehrwerkstatt, an dem die Besucher Gelegenheit haben, mit Auszubildenden zu sprechen, die Lehrwerkstatt und die Arbeitsplätze im Betrieb zu besichtigen.
- b. Sie engagieren einen Journalisten, der bundesweit in der Presse eine Informationskampagne über Ihren Betrieb gestaltet.
- c. Sie bieten Schülern Ferienarbeitsplätze an in der Erwartung, dass diese anschließend einen Ausbildungsvertrag mit Ihrem Betrieb schließen.
- d. Sie schalten eine Anzeige in der regionalen Presse, in der Sie die Vorteile einer Ausbildung in Ihrem Betrieb

besonders deutlich herausstellen.

- e. Sie verdoppeln die Ausbildungsvergütung für Ihre Auszubildenden.
(zutreffende Antworten: 2)

Aufgabe 14:

Sie wollen die Möglichkeiten der Berufsberatung besser nutzen. Wählen Sie die am besten geeigneten Möglichkeiten aus.

- a. Sie versuchen, die Berufsberatung durch Nutzung der Beziehungen Ihres Geschäftsführers für eine Imagekampagne für Ihren Betrieb zu gewinnen.
- b. Sie veranstalten zusammen mit anderen Betrieben und der Berufsberatung im Berufsinformationszentrum Informationstage über die Metallberufe, zu denen die Berufsberatung Schüler aus dem Einzugsbereich einlädt.
- c. Sie laden die Berufsberater zu einem Betriebspraktikum in Ihrem Betrieb ein, damit sie die Berufe kennen lernen.
- d. Den Vorschlag der Berufsberatung, das Anforderungsniveau an die Bewerber etwas zu senken, akzeptieren Sie nicht, fordern die Berufsberatung jedoch zu größeren Anstrengungen auf.
- e. Sie lassen Prospekte von Ihrem Betrieb drucken und veranlassen die Berufsberatung, diese an alle Ratsuchenden zu verteilen.
(zutreffende Antworten: 1)

Aufgabe 15:

Geben Sie an, welche Art der Zusammenarbeit mit den Schulen der Sekundarstufe I zu bevorzugen ist, um das Interesse an der Ausbildung in Ihrem Betrieb zu wecken.

- a. Sie setzen für die Klasse, aus der im laufenden Jahr die meisten Bewerber kommen, einen Geldpreis für den Schullandheimaufenthalt aus.
- b. Sie laden die Lehrer der umliegenden Schulen zu einem Fest ein.
- c. Sie bieten den Lehrern, die sich mit der Berufswahlvorbereitung befassen, Informationen über die Metallberufe und den Schülern Erkundungs- und Praktikumsplätze an.
- d. Sie veranstalten und finanzieren für Schulleiter und für die leitenden Mitarbeiter der Schulverwaltung eine Informationsfahrt in große und interessante Metallbetriebe.
- e. E. Sie lassen Unterrichtsmaterial , das über Ihren Betrieb informiert, drucken und teilen es an die Schulen zur

Verwendung in den Abgangsklassen aus.
(zutreffende Antworten: 1)

2. Offene Fragen:

Aufgaben 2/1 bis 3:

Die Werbeagentur „Einzigwahre GmbH“ beabsichtigt, eine/-n Bürokauffrau/-mann (dreijähriger Ausbildungsberuf) auszubilden. Sie sind als ausgebildete/-r Grafiker/-in in diesem Unternehmen tätig. Neben Ihnen kann nur noch Diplomkaufmann D. , Gesellschafter und Geschäftsführer, die Ausbildereignung nachweisen.

Nachdem sich Herr D. für Frau E. als Auszubildende entschieden hat, beauftragt er Sie, den Ausbildungsvertrag unterschriftsreif vorzubereiten.

Frau E. besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit. Sie wohnt bei ihren Eltern in Köln und wurde am 25. Juli geboren. Zu Anfang des Kalenderjahres war sie 16 Jahre alt und hat die einjährige Berufsfachschule im Bereich Wirtschaft erfolgreich abgeschlossen. Ausbildungsbeginn ist der 1. September des Jahres. Es existiert ein allgemein verbindlicher Lohn- und Gehaltstarifvertrag für die Medienbranche, der folgende Ausbildungsvergütungen vorsieht:

Erstes Ausbildungsjahr: € 500,--

Zweites Ausbildungsjahr: € 550,--

Drittes Ausbildungsjahr: € 600,-- .

Innerbetrieblich wurde die wöchentliche Arbeitszeit auf 37,5 Stunden festgelegt. Urlaub wird nach den gesetzlichen Mindestbestimmungen gewährt (nur Werktage).

Aufgabe 2/1:

Vervollständigen Sie den Berufsausbildungsvertrag (Mustervertrag) anhand der in der Situation gegebenen Angaben.

(19 Punkte)

Aufgabe 2/2:

Geben Sie an, wessen Unterschriften auf diesem Berufsausbildungsvertrag erforderlich sind.

(3 Punkte)

Aufgabe 2/3:

Welche Unterlagen muss der Auszubildende dem Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse beifügen?

(3 Punkte)

Aufgabe 2/4:

Ein Auszubildender soll selbständig eine komplexe Arbeitsaufgabe aus Ihrem Arbeitsbereich lösen. Als verantwortlicher Ausbilder wollen Sie den Lern- und Arbeitsprozess nach dem „Modell der vollständigen Handlung“ strukturieren:

Wählen Sie eine geeignete Aufgabe aus Ihrem Arbeitsbereich, die nach dem Modell der vollständigen Handlung gelöst werden kann.

Nennen Sie für jeden Schritt je zwei typische Teilaufgaben, die Sie und der Auszubildende zu erfüllen haben.

(Beachten Sie, dass der Zusammenhang zwischen der Arbeitsaufgabe und den Teilaufgaben erkennbar sein muss !
Verwenden Sie zur Darstellung eine Tabelle, aus der die einzelnen Schritte mit den Teilaufgaben für den Auszubildenden und den Ausbilder ersichtlich werden.