



Berufliche Schulen  
des Landes Hessen

**Lehrplan  
Ein- und Zweijährige  
Fachschule**

**Berufs- und Arbeitspädagogik I  
und  
Berufs- und Arbeitspädagogik II**

**Allgemeiner Bereich und Wahlbereich**

Impressum:

Herausgeber:  
Hessisches Kultusministerium  
Luisenplatz 10, 65185 Wiesbaden

Lehrpläne für Berufliche Schulen  
Ein- und Zweijährige Fachschulen

Allgemeiner Bereich und Wahlbereich  
Berufs- und Arbeitspädagogik I  
und Berufs- und Arbeitspädagogik II

Erscheinungsjahr: 2011

Die Lehrpläne können über den Hessischen Bildungsserver unter  
<http://berufliche.bildung.hessen.de>  
abgerufen werden.

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	1
Weiterbildungsauftrag und Anforderungsprofil .....	1
Organisatorische und methodische Aspekte der Unterrichtsgestaltung .....	2
Struktur und Bezüge des Lehrplans .....	2
Übersicht der Lernfelder .....	4
Berufs- und Arbeitspädagogik I .....	4
Berufs- und Arbeitspädagogik II .....	4
Allgemeiner Bereich .....	5
Berufs- und Arbeitspädagogik I .....	5
Lernfeld 1: Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb erfassen und Handlungsfähigkeit im Arbeitsprozess entwickeln .....	5
Lernfeld 2: Personal auswählen, führen und fördern .....	8
Wahlbereich .....	10
Berufs- und Arbeitspädagogik II .....	10
Lernfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen .....	10
Lernfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken.....	13
Lernfeld 3: Ausbildung durchführen .....	16
Lernfeld 4: Ausbildung abschließen.....	20

## Vorbemerkungen

### Weiterbildungsauftrag und Anforderungsprofil

Ein Ziel der Weiterbildung an Ein- und Zweijährigen Fachschulen ist es, Fachkräfte mit Berufserfahrung für Führungsaufgaben in mittleren Funktionsbereichen zu befähigen. Die hierfür erforderliche Handlungskompetenz können die Studierenden im Unterrichtsfach Berufs- und Arbeitspädagogik I erweitern. Dies gilt insbesondere für die Kompetenzbildung im personalen und sozialen Bereich.

Wirtschaftliches Handeln der Unternehmen vollzieht sich in einer komplexen, dynamischen und globalisierten Arbeitswelt, die u. a. gekennzeichnet ist durch kurze technologische Innovationszyklen, veränderte Formen der Arbeitsorganisation, mehr Kundenorientierung, ein effizientes Qualitätsmanagement sowie ein ausgeprägtes Bewusstsein für nachhaltige Wirkungen im Umweltschutz. Daraus ergibt sich für Fachkräfte ein Anforderungsprofil, das neben der Fachkompetenz in besonderem Maße auch andere Kompetenzbereiche umfasst, wie z. B. die Personal-, Sozial- und Lernkompetenz. Intention im Unterrichtsfach Berufs- und Arbeitspädagogik I ist es, die Studierenden zu befähigen, ihre Identität und Führungsrolle in der Berufs- und Arbeitswelt zu finden, die eigene Persönlichkeit als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter und als Vorgesetzte oder Vorgesetzter zu entwickeln sowie die Zusammenarbeit im Betrieb zu fördern. Darüber hinaus sollen sie Veränderungen in der Wirtschaft und Technik rechtzeitig erfassen, betriebliche Abläufe in der Gesamtheit verstehen und Arbeits- und Geschäftsprozesse verantwortlich mitgestalten. Angestrebt wird die Einsicht in die Notwendigkeit und die Kompetenz zum lebenslangen Lernen.

Durch den Unterricht in Berufs- und Arbeitspädagogik II können Studierende in Verbindung mit einer Prüfung die Ausbildereignung erwerben. Sie umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Nach geltendem Recht müssen Ausbilderinnen und Ausbilder die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachweisen. Sie ist nicht zuletzt wegen der gestiegenen inhaltlichen Anforderungen und der gewachsenen pädagogischen Herausforderungen unverzichtbar.

Moderne Ausbildungsordnungen fordern, die Berufsausbildung prozessorientiert zu gestalten. Dadurch wird die Ausbildung am Arbeitsplatz gestärkt und praxisnah. Ausbilderinnen und Ausbilder sollten Lerninhalte nicht vorrangig ausbilderzentriert unterweisen, sondern überwiegend die Rolle der Lernprozessbegleitung übernehmen. Insbesondere ist eine Methodenkompetenz zu entwickeln, die zu selbstständigem und eigenverantwortlichem Berufshandeln von Auszubildenden führen. Durch den vermehrten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechniken (IT) in fast allen Berufen kommt der IT-Kompetenz eine besondere Bedeutung zu.

Ausbilderinnen und Ausbilder stehen nicht nur den gestiegenen Qualifikationsanforderungen gegenüber. Darüber hinaus müssen sie vor dem Hintergrund zunehmender Heterogenität der Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt die soziokulturellen und anthropogenen Lernvoraussetzungen noch stärker als bisher berücksichtigen.

Bei allen pädagogischen Handlungen sollten Ausbilderinnen und Ausbilder sich den gestellten Herausforderungen öffnen, zukunftsorientiert Denken, verbindlich sein und als Vorbild wirken. Wegen der vielfältigen und teilweise divergierenden Ansprüche an Lehrende sind die Ausbildungsprozesse grundsätzlich zu reflektieren.

Der Unterricht im Fach Berufs- und Arbeitspädagogik II ermöglicht nicht nur die Kompetenzbildung zum Erwerb der Ausbildungsberufe, sondern leistet darüber hinaus vielseitige Beiträge zur Persönlichkeitsbildung der Fachschulabsolventen. Dazu gehören z. B. die Entwicklung der Bereitschaft und Fähigkeit zur Weiterbildung, die Einsicht in die Notwendigkeit von Mobilität und Flexibilität sowie die Weiterentwicklung der Sozialkompetenz und die Anwendung von Lehr- und Lerntechniken für die Kunden- und Mitarbeiterschulung.

### **Organisatorische und methodische Aspekte der Unterrichtsgestaltung**

Ausgehend von den Lernfeldern des Lehrplans sind von den für Berufs- und Arbeitspädagogik verantwortlichen Lehrerinnen und Lehrern Lernsituationen zu konstruieren, die einen handlungsorientierten Unterricht ermöglichen. An die Stelle von lehrerzentrierten Methoden sollen verstärkt aktivierende auf die Förderung der Selbstständigkeit der Studierenden zielende Lernformen treten. Unterricht ist als kooperativer Lernprozess zu gestalten, der sich durch die Nähe zur beruflichen Praxis und zu den beruflichen Aufgaben- und Problemstellungen auszeichnet. Das gilt für Berufs- und Arbeitspädagogik I und II gleichermaßen.

Die Lernprozesse der Studierenden sollen sich an Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren. Dieser didaktische Bezug ist durch die vier Handlungsfelder der aktuellen Ausbilder-Eignungsverordnung vorgegeben und wird im angestrebten Kompetenzprofil der Ausbilderinnen und Ausbilder deutlich.

Ein weiteres wesentliches Gestaltungsprinzip für den Unterricht ist die reflexive Auseinandersetzung mit Lernprozessen. Hierdurch soll den Studierenden die Möglichkeit gegeben werden, ihre eigene berufliche Erstausbildung und Fachpraxis zu reflektieren. Im bewussten Perspektivwechsel kann dann die eigene Lernsituation besser verstanden werden und Auslöser für Kommunikationsprozesse sein.

Ein ebenfalls wichtiges Merkmal lernfeldstrukturierter Lernvorhaben ist die Individualisierung des Lernens. Dazu zählt u. a. die Selbststeuerung und Selbstorganisation von Lernprozessen. Es ist anzustreben, dass die Studierenden Verantwortung für ihren Lernfortschritt übernehmen. Nur durch zeitlich angemessene Selbstlernphasen gewinnen Lehrerinnen und Lehrer den Freiraum im knapp bemessenen Stundenrahmen für Berufs- und Arbeitspädagogik I und II die Kompetenzen durch vielfältige Unterrichtsmethoden und Sozialformen zu entwickeln.

### **Struktur und Bezüge des Lehrplans**

Die Fächer Berufs- und Arbeitspädagogik I und II sind in Lernfelder gegliedert. Da-durch soll der handlungsorientierte Ansatz für den Unterricht betont werden. In den einzelnen Lernfeldern wird die berufliche Handlungskompetenz, die von den Studierenden am Ende des Lernprozesses erwartet wird, umfassend beschrieben. In diesem Sinne sind Kompetenzen insbesondere eine Beschreibung der Aufgaben im späteren Tätigkeitsfeld der Fachschulabsolventinnen und Fachschulabsolventen. Zur Erhöhung der Transparenz wurden die im Lehrplan formulierten Hauptkompetenzen zusätzlich in Teilkompetenzen ausdifferenziert.

Dem Lehrplan für Berufs- und Arbeitspädagogik II liegen die rechtlichen Vorgaben der „Verordnung über die Ausbildung und Prüfung an Ein- und Zweijährigen Fachschulen“ (01.08.2011) des Hessischen Kultusministeriums sowie der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) vom 21. Januar 2009 zugrunde. Außerdem ist der vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) beschlossene Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder vom 25. Juni 2009 vollständig berücksichtigt.

Der BIBB-Rahmenplan und somit auch dieser Lehrplan verwenden einen Kompetenzbegriff, mit dem der deutsche Qualifikationsrahmen entwickelt wird. Danach bezeichnet „Kompetenz die Fähigkeit und Bereitschaft, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen“.

Im Vergleich zum BIBB-Rahmenplan ist im vorliegenden Lehrplan die formale Darstellungsart geändert. Sie ist so gewählt, dass sie die für Fachschulen bevorzugte Lehrplanstruktur hat. Entsprechend sind für jedes Lernfeld im Anschluss an die formulierten Kompetenzen beispielhaft Inhalte ausgewiesen. Diese sollen vom Lehrerteam an die ständigen Veränderungen der beruflichen Wirklichkeit angepasst werden.

Um inhaltliche Überschneidungen mit anderen Unterrichtsfächern, Lernfeldern oder Modulen zu vermeiden, ist eine Abstimmung erforderlich. Auch sind gegenseitige Synergieeffekte zu nutzen.

## Übersicht der Lernfelder

### Berufs- und Arbeitspädagogik I

Zeitrictwert: 40 Stunden

Lernfeld 1: Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb erfassen und Handlungsfähigkeit im Arbeitsprozess entwickeln (ca. 24 Std.)

Lernfeld 2: Personal auswählen, führen und fördern (ca. 16 Std.)

### Berufs- und Arbeitspädagogik II

Zeitrictwert: 80 Stunden

Lernfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen (ca.14 Std.)

Lernfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken (ca.16 Std.)

Lernfeld 3: Ausbildung durchführen (ca. 38 Std.)

Lernfeld 4: Ausbildung abschließen (ca. 12 Std.)

## Allgemeiner Bereich

### Berufs- und Arbeitspädagogik I

**Lernfeld 1: Arbeitsbedingungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Betrieb erfassen und Handlungsfähigkeit im Arbeitsprozess entwickeln**

#### Kompetenzen

**1.1 Die Studierenden erweitern ihre Lernkompetenz zur Bewältigung von Anforderungen in der Fachschulausbildung und zukünftiger Anpassungsfortbildung in der Arbeitswelt.**

- Sie wenden Lern- und Arbeitstechniken an und verbessern dadurch ihre kognitiven und motorischen Fähigkeiten.
- Sie entwickeln ihre Kommunikations- und Teamfähigkeit weiter.
- Sie initiieren unter Berücksichtigung der eigenen Stärken und Schwächen Selbstlernprozesse und organisieren und steuern diese.
- Sie präsentieren Arbeitsergebnisse adressatenbezogen und zielorientiert und wenden entsprechende Präsentationstechniken an.

**1.2 Die Studierenden ermitteln Gestaltungselemente von Arbeitsplätzen und erläutern deren Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.**

- Sie formulieren Ziele ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung im Spannungsfeld zwischen menschengerechter Gestaltung und Wirtschaftlichkeit und begründen diese.
- Sie berücksichtigen körperliche Voraussetzungen und mögliche Belastungsfaktoren im Arbeitsprozess.
- Sie erfassen äußere Einflüsse der Arbeitsplatzumgebung und zeigen Gestaltungsmöglichkeiten auf.

**1.3 Die Studierenden nutzen Organisationssysteme als notwendige Voraussetzung für arbeitsteilige betriebliche Aufgaben.**

- Sie erstellen Organigramme und orientieren sich dabei an Organisationssystemen (Aufbauorganisation).
- Sie erläutern die Auswirkungen von Organisationssystemen auf Verhalten und Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Sie formulieren und überprüfen Organisationsgrundsätze.
- Sie stellen Managementsysteme dar und beurteilen diese.

**1.4 Die Studierenden entwickeln Kriterien zur menschen- und produktionsgerechten Gestaltung von Arbeits- und Geschäftsprozessen und begründen diese.**

- Sie formulieren Kriterien für die Ablauforganisation.
- Sie stellen Fertigungstypen dar und beurteilen diese.
- Sie beschreiben mögliche Technologien für die Automatisierung von Fertigungs- und Montageprozessen.

**1.5 Die Studierenden pflegen und beurteilen Formen betrieblicher Zusammenarbeit.**

- Sie erläutern Möglichkeiten der Gruppenbildung sowie Bedeutungen von Gruppenstrukturen und gruppendynamischen Prozessen.
- Sie stellen Regeln für den Umgang in und zwischen Arbeitsgruppen auf.
- Sie unterscheiden Rollen, übernehmen typische Rollen und erkennen Rollenverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

- Sie fördern Teamentwicklung, erfassen Probleme bei der Teamarbeit und beurteilen diese hinsichtlich betrieblicher Ziele.

#### **1.6 Die Studierenden erkennen mögliche Spannungen und Konflikte im Betrieb und entwickeln Lösungsmöglichkeiten.**

- Sie erläutern typische Ursachen von Konflikten.
- Sie entwickeln allgemeine Regeln und Strategien zur Konfliktvermeidung und Konfliktlösung.

#### **1.7 Die Studierenden berücksichtigen grundsätzliche rechtliche und soziale Rahmenbedingungen, die die Arbeitssituation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beeinflussen.**

- Sie finden fallbezogen arbeitsrechtliche Regelungen auf und interpretieren diese.
- Sie erläutern Rechte und Pflichten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem individuellen Arbeitsvertrag.
- Sie beachten Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes.
- Sie wenden arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Bestimmungen an.
- Sie beschreiben den Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Zweige der Sozialversicherung.

#### **Beispielhafte Inhalte**

- Persönliche Weiterbildungsziele, Lernstrategien, Lerntypen, Lernerfahrungen, Konzentration und Entspannung, Zeit- und Stressmanagement
- Informationsbeschaffung, Informationserfassung, Informationsverarbeitung, Wissensspeicherung, Transfer von Gelerntem auf Anwendungssituationen
- Exzerpieren, Strukturieren, Visualisieren, Mnemotechniken, Mediennutzung
- Anwendung zielorientierter Kommunikationstechniken und Regeln der Teamarbeit für Lernprozesse
- Selbstorganisiertes und selbstgesteuertes Lernen: Selbstbeobachtung, Selbstanalyse, Eigenmotivation, Zieldefinition, aufgabenorientierte Arbeitsformen, Selbstevaluierung, Eigenverantwortung
- Grundregeln des Präsentierens: Adressaten- und Zielorientierung, Präsentationsstruktur, verbale und nonverbale Kommunikation, Visualisierungstechniken
- Globalisierung der Arbeitswelt, Anpassung der Arbeit an den Menschen versus Anpassung des Menschen an die Arbeit
- Physisches und psychisches Leistungspotenzial, Hauptbelastungsfaktoren im Arbeitsprozess
- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Betriebliches Informationsmanagement
- Gestaltungselemente der Arbeitsplatzumgebung z. B. Klima, Lärm, Licht, Wirkung der Einflüsse, Schutzmaßnahmen
- Organisationsmodelle z. B. Liniensysteme, Spartenorganisation, Teamorganisation, Projektorganisation

- Funktionale und prozessorientierte Organisationsstrukturen
- Organisationsgrundsätze
- Bedingungen des Arbeitsablaufs z. B. Dienstweg, Zuständigkeit, Stellvertretung, Kommunikation und Information
- Managementkonzepte z. B. Management by objectives, Management by delegation, Managementregelkreis, Zeitmanagement
- Einzelfertigung, Inselfertigung, Fließfertigung, automatisierte Fertigung, NC, CNC, CAM, PPS, CIM
- Formelle und informelle Gruppen, Gruppendynamik, Gruppenegoismus, Feedbackregeln
- Typische Rollen von Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Vorgesetzten, Rollenkonflikte
- Ursachen und Lösungsstrategien von Konflikten
- Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitnehmervertretung, betriebliche Mitbestimmung
- Unfallverhütungsvorschriften, Arbeitsschutzgesetz, Gewerbeordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Sozialgesetzbuch

**Berufs- und Arbeitspädagogik I****Lernfeld 2: Personal auswählen, führen und fördern****Kompetenzen****2.1 Die Studierenden ermitteln Bestimmungsfaktoren des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs unter Berücksichtigung zukünftiger Veränderungen.**

- Sie berücksichtigen Einflussgrößen des Bedarfs, die vom Unternehmen und von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestimmt werden.
- Sie ermitteln Bestimmungsfaktoren für die kollektive und individuelle Planung des Personalbedarfs und entwickeln beispielhafte Stellenbeschreibungen.

**2.2 Die Studierenden stellen die Möglichkeiten und den Ablauf der Personalbeschaffung dar.**

- Sie erstellen aus ihrem Berufsbereich Anforderungs- und Fähigkeitsprofile.
- Sie nutzen Beschaffungswege, beurteilen diese und formulieren Stellenanzeigen.
- Sie bereiten Einstellungsgespräche vor und wirken bei diesen mit.
- Sie beurteilen Auswahlkriterien und Auswahlverfahren.

**2.3 Die Studierenden gestalten das Führen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als kommunikativen Prozess zur Beeinflussung ihres Verhaltens.**

- Sie erläutern Bedürfnisse und Bedürfnisebenen von Menschen im Zusammenhang mit Leistungsverhalten im Betrieb.
- Sie beschreiben Motivationsfaktoren und gestalten ein motivationsförderndes Arbeitsumfeld.
- Sie wenden ausgewählte Führungsstile an und beurteilen diese auf Grund ihrer beruflichen Erfahrungen.
- Sie führen Mitarbeitergespräche durch, beurteilen Leistungs- und Sozialverhalten und wirken an der Erstellung von Arbeitszeugnissen mit.

**2.4 Die Studierenden prüfen und beurteilen Führungstechniken, Führungsmittel und Führungsmodelle.**

- Sie setzen ausgewählte Führungsmittel ein und beurteilen deren Erfolg auf Grund eigener Erfahrungen.
- Sie prüfen und beurteilen Führungsmodelle.
- Sie untersuchen Führungskonzepte und Unternehmensphilosophien ausgewählter Unternehmen.

**2.5 Die Studierenden wählen Möglichkeiten und Maßnahmen der Personalentwicklung aus.**

- Sie entwickeln Maßnahmen zur Einarbeitung, Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.
- Sie erläutern den Nutzen der Personalentwicklung aus volkswirtschaftlicher und betriebswirtschaftlicher Sicht sowie aus Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Sie wenden betriebstypische Methoden der Personalentwicklung an.
- Sie vergleichen betriebliche Ausbildung mit dem „training on the job“.
- Sie beurteilen Qualitätsmanagementsysteme als Möglichkeit, das Qualitätsbewusstsein zu entwickeln und die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erreichen.

**Beispielhafte Inhalte**

- Unternehmensziele z. B. Besetzung der Stellen mit geeigneten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Zukünftige Entwicklung des Unternehmens im Zusammenhang mit Laufbahn-, Besetzungs-, Entwicklungs- und Einarbeitungsplanung, Personalkostenplanung
- Stellenbeschreibung, Entwicklungspläne, Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Anforderungs- und Fähigkeitsprofile
- Externe und interne Beschaffungswege
- Bewerbung und Bewerbungstechnik, Auswahlkriterien, Einstellungstest, Einstellungsgespräch
- Bedürfnispyramide nach Maslow, Einflussgrößen der Leistungsmotivation, motivationsfördernde und motivationshemmende Faktoren
- Praktizierte Führungsstile und deren Wirkungen
- Führungsmittel: Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarung, Entlohnungssysteme, Mitarbeiterbeurteilung, Arbeitszeugnis
- Ziele der Personalentwicklung
- Methoden der Personalentwicklung: Ausbildung, Fortbildung, Aufstiegsschulung, Umschulung
- Elemente eines Qualitätsmanagementsystems: ISO 9000, EFQM, TQM, KVP

**Wahlbereich****Berufs- und Arbeitspädagogik II****Lernfeld 1:            Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen****Kompetenzen****1.1 Die Studierenden stellen die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung dar und begründen dies.**

- Sie stellen die Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branchen und Betrieb heraus.
- Sie beschreiben die Vorteile und den Nutzen betrieblicher Ausbildung für junge Menschen, Wirtschaft und Gesellschaft.
- Sie stellen den Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den Betrieb heraus.

**1.2 Die Studierenden wirken bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen mit.**

- Sie erläutern den Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen.
- Sie beachten den Personalbedarf.
- Sie stellen die Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung heraus.
- Sie beachten die für die Berufsausbildung relevanten rechtlichen Regelwerke bei der Entscheidung für die Ausbildung.

**1.3 Die Studierenden stellen die Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen dar.**

- Sie beschreiben die Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems.
- Sie beschreiben das Duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche und Kontrolle.
- Sie überblicken weitere Formen der beruflichen Erstausbildung.
- Sie erläutern die Schnittstellen und Durchlässigkeiten im Bildungssystem.

**1.4 Die Studierenden wählen Ausbildungsberufe für den Betrieb aus und begründen dies.**

- Sie beschreiben die Entstehung von Ausbildungsberufen im Dualen System.
- Sie beachten Aufbau und Verbindlichkeiten von Ausbildungsordnungen.
- Sie beschreiben Struktur, Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen.
- Sie bestimmen die Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen und nutzen Flexibilisierungsmöglichkeiten.

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

- Sie klären die persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden.
- Sie prüfen die Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung und stellen ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung dar.
- Sie erläutern die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung.
- Sie überblicken die Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen.
- Sie erkennen die Notwendigkeit von Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte und bestimmen geeignete Möglichkeiten.
- Sie beschreiben die Möglichkeiten der zuständigen Stellen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten.

**1.6 Die Studierenden schätzen die Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen ein.**

- Sie planen betriebliche Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsorientierung.
- Sie beziehen zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in die Ausbildungsplanung ein.
- Sie beurteilen die Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung und benennen Fördermöglichkeiten.
- Sie klären die Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen.

**1.7 Die Studierenden stimmen im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen ab.**

- Sie zeigen die Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden auf.
- Sie stellen Rolle und Funktion der Ausbilderin und des Ausbilders im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen dar.
- Sie berücksichtigen die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung.
- Sie klären die Aufgaben mitwirkender Fachkräfte und stimmen deren Einbindung in die Ausbildung ab.
- Sie bereiten die Zusammenarbeit mit extern Mitwirkenden vor.

**Beispielhafte Inhalte**

- Begründung und Zielsetzung der betrieblichen Ausbildung, insbesondere Sichtweise der Beteiligten, betriebswirtschaftliche, volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Begründung
- Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage, Fachkräftenachwuchs, gesellschaftliche Verantwortung, Berufsbildungsbericht
- Ausbildungsplanung unter Berücksichtigung des qualitativen und quantitativen Personalbedarfs
- Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung, insbesondere BBiG, HwO, AEVO, JArbSchG, Tarifrecht, Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses

- Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem z. B. Qualifizierung, Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit
- Abschlüsse der schulischen Berufsausbildung
- Duale Studiengänge, berufliche Bildung als Zugang zu Studiengängen
- Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, Ausbildungsordnungen
- Aufgaben der zuständigen Stellen zur Förderung und Überwachung der Ausbildung
- Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen bzgl. der Berufsausbildung behinderter Menschen
- Persönliche und fachliche Eignung der Ausbilderinnen und Ausbilder, Eignung der Ausbildungsstätte
- Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Ausbildenden, Ausbilderinnen und Ausbilder, Ausbildungsbeauftragten
- Ergänzende Lernorte: außerbetriebliche und überbetriebliche Ausbildung, Verbundausbildung
- Berufsorientierung und Berufsvorbereitung z. B. Zielgruppen, betriebliche Aktivitäten, schulische Angebote, Kooperationspartner

**Berufs- und Arbeitspädagogik II****Lernfeld 2: Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken****Kompetenzen****2.1 Die Studierenden erstellen auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.**

- Sie erläutern Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung.
- Sie beachten die Struktur der Ausbildung bei der Ausbildungsplanung.
- Sie stellen den Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes her.
- Sie erstellen den betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen und beachten dabei zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte.
- Sie prüfen mit auszubildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung.
- Sie überwachen die Umsetzung von Ausbildungsplänen und passen die Pläne ggf. an.

**2.2 Die Studierenden berücksichtigen die Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung.**

- Sie beschreiben die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung.
- Sie stellen die Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung dar.
- Sie informieren die betriebliche Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsbildung.
- Sie beachten die Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung.

**2.3 Die Studierenden ermitteln den Kooperationsbedarf und stimmen sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, ab.**

- Sie klären die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern.
- Sie bilden und nutzen Kooperationsnetzwerke.
- Sie stellen die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule sicher.
- Sie stellen die Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern bedarfsgerecht her.

**2.4 Die Studierenden wenden Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit an.**

- Sie stellen die Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten dar und bewerten sie.
- Sie stellen die Anforderungen des Ausbildungsberufs sowie des Betriebes und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterium heraus.

- Sie wenden geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung verschiedener Bewerbergruppen an.
- Sie beachten die rechtlichen Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens.
- Sie zeigen Ausbildungsbewerbern die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven auf.

**2.5 Die Studierenden bereiten den Berufsausbildungsvertrag vor und veranlassen die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle.**

- Sie stellen wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages dar.
- Sie stellen die aus dem Vertrag sich ergebenden Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden dar.
- Sie erläutern die Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Ausbildungsverzeichnis.
- Sie melden Auszubildende bei der Berufsschule an.

**2.6 Die Studierenden prüfen die Möglichkeiten, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.**

- Sie loten die Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb aus.
- Sie ziehen die Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung heran.
- Sie beziehen die Formen und Inhalte der Berufsausbildung in anderen Ländern bei der Planung der Ausbildung im Ausland ein.
- Sie stellen die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland dar.
- Sie vollziehen die Dokumentation der Ausbildung im Ausland nach.

**Beispielhafte Inhalte**

- Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes, insbesondere sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf, Einflussgrößen und Grenzen der Ausbildungsplanung
- Formen von Ausbildungsordnungen z. B. für Monoberufe mit oder ohne Spezialisierung, Berufe mit teilweise gemeinsamen Qualifikationen
- Betrieblicher und individueller Ausbildungsplan, Gesamtversetzungsplan
- Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie Funktionsbereiche und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele
- Klassifikation und Arten von Lernorten: externe, dezentrale und zentrale Lernorte, insbesondere Arbeitsplatz, Lernecke, Lerninsel, Ausbildungswerkstatt, Lernbüro
- Betriebliche Interessenvertretung: Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebs- bzw. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Gleichstellungsbeauftragte
- Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz
- Besondere Rechte der Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung: Berufsschule, zuständige Stelle, Agentur für Arbeit, Träger überbetrieblicher und außerbetrieblicher Maßnahmen
- Formen und Ziele der Lernortkooperation in einem Kooperationsnetzwerk
- Organisatorische und inhaltliche Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule
- Beratung und Hilfestellung durch den Ausbildungsberater der zuständigen Stelle
- Zielgruppengerechte Anwerbung von Ausbildungsinteressenten
- Planung und Durchführung von Auswahlverfahren unter Berücksichtigung des AGG
- Anforderungsprofile von Berufen, Kriterien für die Bewerberauswahl
- Verfahren für die Bewerberauswahl, wie Potenzialanalyse, Assessment, Einstellungstest, Einstellungsgespräche
- Ablauf und Auswertung eines strukturierten Einstellungsgesprächs
- Begründung von Berufsausbildungsverhältnissen: Vertragsabschluss, Dauer mit Berücksichtigung evtl. Anrechnungen, Probezeit, Inhalte des BAV, Einfluss des Arbeitsrechts, Formvorschriften
- Anmeldung der zukünftigen Auszubildenden bei der zuständigen Stelle und der Berufsschule
- Rechte und Pflichten der Ausbildenden und der Auszubildenden
- Länderspezifische Regelungen zur Berufsschulpflicht
- Rechtliche Möglichkeiten der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen
- Beendigung des Ausbildungsverhältnisses: Bestehen der Prüfung, Ablauf der Ausbildungsdauer, Vertragsaufhebung
- Grundzüge der wesentlichen Ausbildungssysteme in Europa, Informationsquellen über Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern, Beratungs- und Fördermöglichkeiten, europaweit anerkannte Zertifikate z. B. Europapass

**Berufs- und Arbeitspädagogik II****Lernfeld 3: Ausbildung durchführen****Kompetenzen****3.1 Die Studierenden schaffen lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur, sie geben und empfangen Rückmeldung.**

- Sie berücksichtigen die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen.
- Sie sorgen für äußere lernförderliche Rahmenbedingungen.
- Sie unterstützen die Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens und reflektieren die Rolle des Ausbilders als Lernprozessbegleiter.
- Sie fördern das Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien.
- Sie unterstützen die Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung.
- Sie fördern das Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken.
- Sie ermitteln die Lernergebnisse und machen den Auszubildenden ihre Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback deutlich.
- Sie empfangen Rückmeldungen der Auszubildenden.
- Sie reflektieren das eigene Führungsverhalten im Rahmen der Ausbildung.

**3.2 Die Studierenden organisieren, gestalten und bewerten die Probezeit.**

- Sie legen die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit fest und beachten dabei die rechtlichen Grundlagen.
- Sie wählen die Lern- und Arbeitsaufgaben für die Probezeit aus, die Anhaltspunkte zur Eignung und Neigung der Auszubildenden für die Ausbildung geben können.
- Sie planen die Einführung der Auszubildenden in den Betrieb.
- Sie bewerten die Entwicklung der Auszubildenden während der Probezeit und rückkoppeln sie mit den Auszubildenden.
- Sie bewerten die Durchführung und das Ergebnis der Probezeit.

**3.3 Die Studierenden entwickeln und gestalten aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Ausbildungssituationen.**

- Sie stellen die Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen heraus.
- Sie analysieren den Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse, leiten hieraus Ausbildungssituationen ab und formulieren anzustrebende Kompetenzen/Ziele.
- Sie beachten relevante Merkmale bei der Konstruktion von Ausbildungssituationen und wenden didaktische und methodische Prinzipien bei der Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufgaben an.
- Sie binden die Auszubildenden unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben ein.

**3.4 Die Studierenden wählen Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht aus und setzen sie situationsspezifisch ein.**

- Sie stellen Ausbildungsmethoden und deren Einsatzmöglichkeiten dar.
- Sie beschreiben Kriterien für die Auswahl von Methoden und begründen die Methodenauswahl.
- Sie planen die methodische Gestaltung von Ausbildungsinhalten, setzen

sie um und bewerten sie.

- Sie legen die Größe und die Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht fest.
- Sie beschreiben die Funktion von Ausbildungsmedien und –mitteln, wählen diese methodengerecht aus und setzen sie ein.
- Sie beurteilen den Einsatz von E-Learning für die Ausbildung.

**3.5 Die Studierenden unterstützen Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung, setzen bei Bedarf ausbildungsunterstützende Hilfen ein und prüfen die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit.**

- Sie erkennen typische Lernschwierigkeiten in der Ausbildung und stellen mögliche Ursachen fest.
- Sie überprüfen Lernvoraussetzungen.
- Sie bieten bei Lernschwierigkeiten Beratung an und geben individuelle Hilfestellung.
- Sie leiten Fördermaßnahmen ein.
- Sie erkennen den Bedarf von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und organisieren Maßnahmen.
- Sie prüfen die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit.

**3.6 Die Studierenden unterbreiten Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere in Form von Zusatzqualifikationen, und prüfen die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung.**

- Sie erkennen besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden und fördern sie durch Angebote, z. B. von Zusatzqualifikationen.
- Sie klären Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung für diese Auszubildenden und gestalten den restlichen Ausbildungszeitraum.

**3.7 Die Studierenden fördern die soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden, erkennen Probleme und Konflikte rechtzeitig und wirken auf eine Lösung hin.**

- Sie ordnen die soziale Instanz Betrieb im Rahmen der Sozialisationsinstanzen ein.
- Sie beschreiben die Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung und berücksichtigen entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche Umwelteinflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung.
- Sie gestalten die Kommunikationsprozesse während der Ausbildung und fördern die Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden.
- Sie erkennen und analysieren auffälliges Verhalten und typische Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig und wenden Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten an.
- Sie erkennen interkulturell bedingte Ursachen für Konflikte und gehen konstruktiv damit um.
- Sie reflektieren häufige Ursachen für Ausbildungsabbrüche und ergreifen Maßnahmen zu ihrer Vermeidung.
- Sie nutzen Schlichtungsmöglichkeiten während der Ausbildung.

**3.8 Die Studierenden stellen Leistungen fest und bewerten sie, werten Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse aus, führen Beurteilungsgespräche und ziehen Rückschlüsse für den weiteren**

**Ausbildungsverlauf.**

- Sie wählen Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung aus und führen Erfolgskontrollen durch.
- Sie kontrollieren Lernprozesse im Zusammenhang von Lern- und Arbeitsaufgaben und ziehen daraus Rückschlüsse.
- Sie beurteilen das Verhalten der Auszubildenden regelmäßig kriterienorientiert und führen dazu Beurteilungsgespräche.
- Sie werten die Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen aus.
- Sie nutzen Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan.

**3.9 Die Studierenden fördern interkulturelle Kompetenzen.**

- Sie begegnen anderen Kulturkreisen offen und greifen kulturell bedingte Unterschiede positiv auf (interkulturelles Lernen).
- Sie fördern Auszubildende mit Migrationshintergrund bedarfsorientiert.

**Beispielhafte Inhalte**

- Lernen: Lernarten, Lerndimensionen, Lernvoraussetzungen, Lernumgebung, Lernkultur, Lernförderung
- Behalten und Vergessen
- Physiologische Lernfaktoren: Tagesleistungskurve, Ermüdung und Erholung
- Grundlagen der Motivation, Lernmotive, Förderung der Lernmotivation, Eigen- und Fremdmotivation
- Formen und Notwendigkeit des Feedbacks, Feedbackregeln
- Ausbildungsstile, Wirkungen des Ausbilderverhaltens auf die Auszubildenden
- Einführung in den Betrieb: Betriebsinformationen, Aufbau und Organisation, Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit
- Probezeit: berufstypische Inhalte, Einführungs- und Auswertungsgespräche, organisatorische und didaktische Gestaltung von Rahmenbedingungen, Kündigungsmöglichkeiten, Fortsetzung der Ausbildung
- Ausbildung in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen
- Konstruktionen bzw. Rekonstruktionen von Lernsituationen/Ausbildungssituationen, die vollständige Handlungen erfordern.
- Berufliche Handlungskompetenz als Bezugsrahmen zur Beschreibung von Anforderungen der Arbeitswelt
- Kompetenzbereiche: Fach-, Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz
- Kompetenz- / Zielformulierung
- Didaktische Prinzipien: Lernen und Arbeiten verknüpfen, Lernen an realen Betriebsabläufen, Praxisnähe
- Erziehung zu sicherheitsbewusstem und umweltbewusstem Arbeiten
- Ausbildungsmethoden und Methodenkombinationen: Kurzvortrag, Präsentation, Lehrgespräch, Vier-Stufen-Methode, Lernauftrag, Planspiel, Rollenspiel, Gruppenarbeit, Moderation, Projektmethode, Leittextmethode, Modell der vollständigen Handlung
- Kriterien für die Methoden- und Medienauswahl: angestrebte Kompetenzen, Lerninhalte, Lernvoraussetzungen der Auszubildenden, Lernorte
- Medien und ihre Einsatzmöglichkeiten
- Steuerung handlungsorientierter Lernprozesse durch geeignete Sozialformen und Methodenkonzepte

- Selbst gesteuertes Lernen
- Erscheinungsformen von Lernschwierigkeiten z. B. fehlende Motivation, Konzentrationsschwierigkeiten, Abstraktionsprobleme
- Ursachen von Lernschwierigkeiten z. B. Über- und Unterforderung, Interesselosigkeit, Krankheit, persönlichkeitsbedingte Faktoren, externe Faktoren
- Mögliche Lernhilfen bei Lernschwierigkeiten z. B. Motivationsförderung, individuell erreichbare Kompetenzen, Eigeninitiative der Auszubildenden im Lernprozess, Aufbau von Selbstvertrauen
- Förderung von leistungsstarken Auszubildenden z. B. durch Angebote zum Erwerb von Zusatzqualifikationen oder durch eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung
- Vorbildfunktion der Ausbilderinnen und Ausbilder
- Betrieb als Sozialisationsinstanz
- Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender sowie Umwelteinflüsse
- Verhaltensauffälligkeiten von Auszubildenden z. B. Angst, Aggression, Süchte
- Individualkonflikte, Gruppenkonflikte, interkulturelle Aspekte, Konfliktbewältigung
- Lernerfolgskontrollen: Beobachtungen, Arbeitsproben, Präsentationen, Selbstbeurteilungen, Arbeitsergebnisse
- Grundlegende Anforderungen an Lernerfolgskontrollen: Gültigkeit, Transparenz, Wirtschaftlichkeit
- Beurteilungen von Auszubildenden: Beurteilungssystem, Beurteilung, Beurteilungsbogen, Beurteilungsgespräche, Beurteilungsfehler
- Auswertung externer Lernerfolgskontrollen: Berufsschulzeugnisse, über- und außerbetriebliche Leistungsnachweise, Zwischen- und Abschlussprüfung
- Ausbildungsnachweise / Berichtsheft
- Kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen
- Sozialisationsprozesse in verschiedenen Kulturen
- Auszubildende mit Migrationshintergrund: Integration, Toleranz, Empathie und Zusammenarbeit

**Berufs- und Arbeitspädagogik II****Lernfeld 4: Ausbildung abschließen****Kompetenzen****4.1 Die Studierenden bereiten Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vor und führen die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss.**

- Sie stellen aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung heraus.
- Sie stellen die Bedeutung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/Gesellenprüfung dar.
- Sie bieten Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen an.
- Sie vermitteln die Besonderheiten einer Prüfungssituation.
- Sie stellen die erforderlichen Prüfungsmittel bereit.

**4.2 Die Studierenden sorgen für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle und weisen diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hin.**

- Sie beachten rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung und wirken bei der Anmeldung mit.
- Sie beachten rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung.
- Sie teilen prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mit.
- Sie berücksichtigen bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungsprüfung und zur Verlängerung der Ausbildungszeit.
- Sie gestalten die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung.

**4.3 Die Studierenden wirken an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mit.**

- Sie beachten gesetzliche und betriebliche Vorgaben und stellen die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für die Auszubildenden heraus.
- Sie unterscheiden verschiedene Arten von Zeugnissen.
- Sie bereiten Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vor und beachten rechtliche Konsequenzen.

**4.4 Die Studierenden informieren und beraten Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten.**

- Sie begründen den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung.
- Sie zeigen berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten auf.
- Sie informieren über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung.

**Beispielhafte Inhalte**

- Rechtlicher Bezugsrahmen für das Prüfungssystem: BBiG, Ausbildungsordnung, Prüfungsordnung der zuständigen Stelle
- Funktion und Systematik der Prüfungen
- Formen schriftlicher, mündlicher und praktischer Prüfungen
- Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen

- Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung z. B. Auszubildenden-Runden, Kurse zur Prüfungsvorbereitung, Üben an realen Prüfungsaufgaben
- Überwindung von Prüfungsangst: Vermeidung von Denkblockaden, Zeitmanagement in einer Prüfungssituation und Terminplanung
- Bereitstellung von Prüfungsmitteln: Material, Werkzeuge, Ausstattung
- Anmeldung und Zulassung zu Prüfungen: Anmeldeformular, Anmeldetermine, Ausbildungsnachweise, Teilabschlussprüfung
- Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung: Antrag, Anhörung, überdurchschnittliche Leistungen, Ausbildungsplanung verändern
- Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden: Behinderungen, Beeinträchtigungen z. B. Rechtschreibschwäche
- Rechtliche Regelungen für Freistellungen der Auszubildenden zu Prüfungen: BBiG, JArbSchG, Tarifverträge
- Arten und Bedeutung von betrieblichen Zeugnissen: einfaches und qualifiziertes Zeugnis
- Erstellen von betrieblichen Zeugnissen: erlaubte und nicht erlaubte Formulierungen, Rechtsfolgen von Zeugnissen
- Bedeutung und Notwendigkeit des lebenslangen Lernens, Mobilität
- Weiterbildungsmöglichkeiten: berufs- und betriebsspezifische Angebote, Weiterbildungswege
- Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten: Übernahme, Karriereplan
- Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen: Begabtenförderung, Aufstiegsfortbildungsförderung (Meister-Bafög), Stipendien