

MODUL: AUSBILDUNG IM BETRIEB

Lehrbrief nach den staatlichen Fortbildungs- ordnungen und Rahmenplänen (DIHK)



PRÜFUNGSWISSEN FÜR MEISTER UND FACHWIRTE

- ✓ **LERNGRAFIKEN, DEFINITIONEN UND PRAXISFÄLLE**
- ✓ **LERNERFOLGSKONTROLLEN UND PRÜFUNGSAUFGABEN**
- ✓ **MIT LÖSUNGSTEIL UND TIPPS FÜR DIE PRÜFUNG**

Inhaltsverzeichnis

1	Legende zur Orientierung	4
2	Ausbildung als Teilbereich der Personalentwicklung.....	4
2.1	<i>Was hat der Azubi von einer Berufsausbildung?.....</i>	5
2.2	<i>Was kostet eine Berufsausbildung und worin liegt der Nutzen?.....</i>	6
2.3	<i>Welche Vorteile bringen die Berufsausbildung für Staat und Wirtschaft?.....</i>	7
2.4	<i>Das duale System der Berufsausbildung = Schule + Betrieb.....</i>	8
3	Anforderungen an den Ausbildungsbetrieb	11
3.1	<i>Das Berufsbildungsgesetz als Grundlage für die Berufsausbildung</i>	11
3.2	<i>Wieso braucht es eine Ausbildungsordnung für jeden Beruf?.....</i>	13
3.3	<i>Wie kann die Ausbildung verkürzt werden?.....</i>	16
3.4	<i>Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn.....</i>	17
3.5	<i>Was ist, wenn ein Betrieb nicht ausbilden kann und darf?</i>	18
3.6	<i>Worauf muss beim Jugendarbeitsschutzgesetz geachtet werden?</i>	20
4	Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung.....	22
4.1	<i>Was verbirgt sich hinter der zuständigen Stelle?</i>	23
4.2	<i>Was macht eigentlich ein Ausbildungsberater?.....</i>	24
4.3	<i>Anforderung an den Ausbilder und sein Rollenverständnis</i>	24
4.4	<i>Wie wird man vom Mitarbeiter zum Ausbildungsbeauftragten?.....</i>	25
5	Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders	28
5.1	<i>Wann sind Auszubildende und Ausbilder persönlich geeignet?</i>	28
5.2	<i>Wann ist der Ausbilder fachlich geeignet?.....</i>	29
6	Den Ausbildungsprozess steuern	31
6.1	<i>An welchen Lernorten wird im Betrieb ausgebildet?.....</i>	31
6.2	<i>Wie ist die Zusammenarbeit mit der Berufsschule geregelt?.....</i>	32
6.3	<i>Welche Ausbildungsmittel kommen zum Einsatz?</i>	33
6.4	<i>Was gehört alles in den betrieblichen Ausbildungsplan?.....</i>	34
6.5	<i>Was ist beim Ausbildungsnachweis zu beachten?</i>	37
6.6	<i>Wie muss der Ausbildungsbetrieb beim Ausbildungsvertrag mitwirken?.....</i>	40
6.7	<i>Wie kann die Ausbildung beendet oder verlängert werden?.....</i>	45

7	Unterstützung der Auszubildenden beim Lernen	47
7.1	<i>Wie motivieren Sie Ihre Auszubildenden?</i>	47
7.2	<i>Worauf ist bei der Lerntypenbestimmung zu achten?</i>	49
7.3	<i>Welche Ausbildungsmethoden können Ausbildungsbetriebe nutzen?.....</i>	50
7.3.1	Die Vier-Stufen-Methode als praktische Einweisung am Arbeitsplatz	50
7.3.2	Das Lehrgespräch als fragendentwickelnde Ausbildungsmethode.....	51
7.3.3	Der Kurzvortrag oder die Präsentation als Ausbildungsmethode	52
7.3.4	Das Rollenspiel als Ausbildungsmethode und zur Veränderung des Verhaltens	52
7.3.5	Die Fallmethode oder das Planspiel für die praxisnahe Problemlösung	54
7.3.6	Die Gruppen- oder Teamarbeit zur Stärkung von Schlüsselkompetenzen	55
7.3.7	Die Leittextmethode als höchste Form des selbstgesteuerten Lernens	55
7.3.8	Die Moderation für Gruppendiskussionen und Teammeetings	56
7.3.9	Die Projektmethode für echte Aufgaben aus dem Arbeitsalltag	57
7.3.10	Die Juniorfirma als Learning by Doing – Methode in der Ausbildung.....	59
7.4	<i>Mit welchen Lernerfolgskontrollen prüfen Sie die Lernziele?.....</i>	62
7.5	<i>Welche Lernschwierigkeiten gibt es und wie gehen Sie damit um?.....</i>	65
7.6	<i>Wie können Ausbildungsbetriebe kulturelle Unterschiede berücksichtigen?.....</i>	70
8	Bei der Prüfungsdurchführung mitwirken.....	72
8.1	<i>Wie wird der Auszubildende auf seine Prüfung vorbereitet?.....</i>	74
8.2	<i>Wie meldet der Betrieb seinen Auszubildenden bei der Prüfung an?</i>	74
9	Offene Fragen für die schriftliche Fachwirt, bzw. Meisterprüfung	77
10	Lösungen der Lernerfolgskontrollen und Prüfungsaufgaben	78
11	Literaturhinweise und Quellenangaben	90

1 Legende zur Orientierung



2 Ausbildung als Teilbereich der Personalentwicklung



In diesem Kapitel ordnen Sie die „Ausbildung“ als Bestandteil der Personalentwicklung ein. Sie können den Nutzen einer Berufsausbildung für den Betrieb, Azubi und Wirtschaft erläutern und unterscheiden die Begrifflichkeiten des dualen Berufsausbildungssystems.



Personalentwicklung ...

... ist die systematische, geplante Beeinflussung von Verhalten, Wissen und Fertigkeiten der Mitarbeiter.

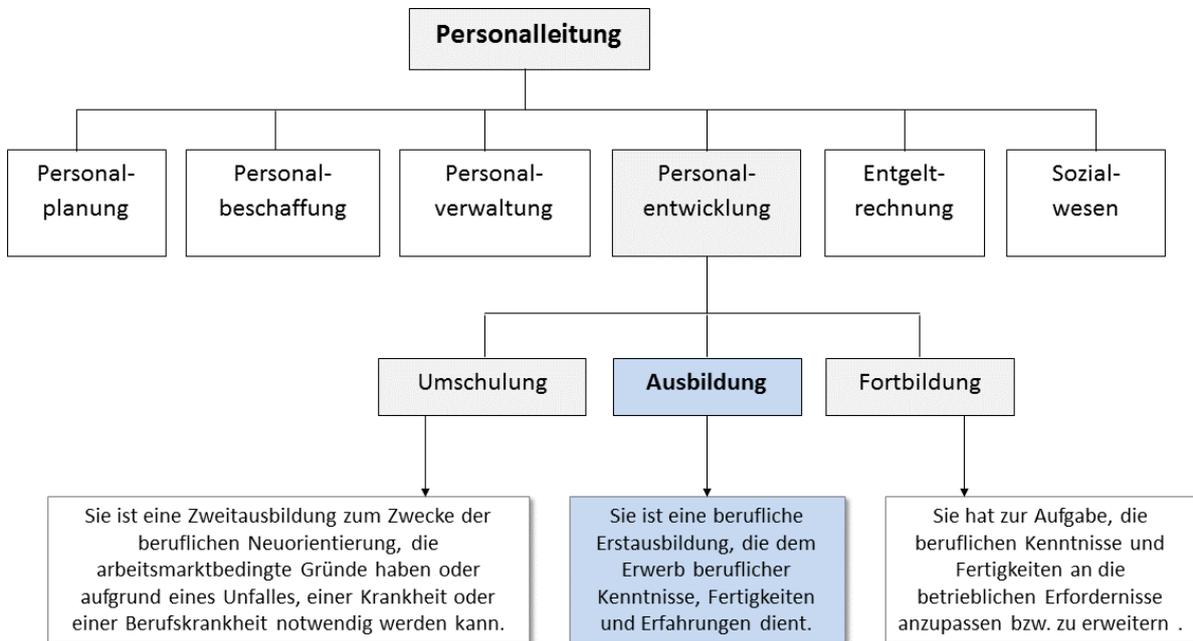
... beinhaltet alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Organisationseinheit zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden.

... ist Inbegriff aller Maßnahmen, die der individuellen beruflichen Entwicklung der Mitarbeiter dienen und ihnen unter Beachtung ihrer persönlichen Interessen die zur optimalen Wahrnehmung ihrer jetzigen und künftigen Aufgaben erforderlichen Qualifikationen vermittelt.

... umfasst die Erweiterung bzw. Vertiefung bereits bestehender und/oder die Vermittlung neuer Qualifikationen.



Die Berufsausbildung darf nicht als isolierte Maßnahme innerhalb des Unternehmens gesehen werden, da sie ein wichtiger Baustein innerhalb der Personalbedarfsplanung ist. Dies verdeutlicht das folgende Organigramm einer Beispielfirma.



Aufgabe 01: Welche Faktoren beeinflussen den Ausbildungsbedarf in einem Unternehmen?
 Der Ausbildungsbedarf wird beeinflusst durch... (4 richtige Antworten)

- Größe des Unternehmens und dessen Ausbildungsbereitschaft
- Exportdefizite von Unternehmen aus der europäischen Union
- Größe und Zusammensetzung des Betriebsrates
- Die Ergebnisse der persönlichen Beurteilung der Mitarbeiter
- Altersstruktur und natürliche Fluktuation der Belegschaft
- Demografische Entwicklung
- Die Anzahl der Abmahnungen im Unternehmen in einem Jahr
- Flexible Arbeitszeitregelung für die Mitarbeiter
- Veränderung der Anforderung an Berufsbilder (Neuordnungen)

2.1 Was hat der Azubi von einer Berufsausbildung?

... schnell selbst praktische Tätigkeiten übernehmen

Die meisten Azubis sind von Beginn an in das Unternehmen integriert. So erlangt man schnell einen authentischen Eindruck vom Berufsleben sowie der betrieblichen Praxis und sammelt erste Berufserfahrungen.

... anspruchsvolle und vielseitige Aufgaben

Viele Ausbildungsberufe sind für Abiturienten besonders attraktiv, da sie anspruchsvolle

Tätigkeitsgebiete umfassen. Besonders gefragt sind beispielsweise IT- und Medienberufe sowie Ausbildungen im Finanzdienstleistungssektor.

... ein Fundament für die berufliche Entwicklung (z. B. ein Studium) legen

In einigen Fällen ist es vorteilhaft, vor dem Studium eine Ausbildung zu absolvieren. Arbeitgeber bevorzugen zudem oftmals Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung aufgrund deren größerer persönlicher Reife.

... einen anerkannten Berufsabschluss in der Tasche zu haben

Ein Ausbildungsabschluss ist eine gute und solide Basis – egal ob man sich später für den gewählten Beruf entscheidet. Übrigens, die meisten Menschen arbeiten nicht in dem Erstberuf, den sie gelernt haben und werden trotzdem gut bezahlt.



... sein eigenes Geld zu verdienen

Mit der Ausbildungsvergütung, die vom ersten Tag an bezahlt wird, ist man sofort weitestgehend finanziell unabhängig. Wenn sich Azubis engagieren, bestehen meistens gute Chancen, nach der Ausbildung übernommen zu werden



Aufgabe 02: Was ist das unmittelbare Ziel einer Ausbildung von Auszubildenden zu Fachkräften im Hinblick auf die Abschlussprüfung? Siehe: §§ 1 und 14 des BBiG? (eine Antwort ist richtig)

- Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass Auszubildende charakterlich gefördert sowie sittlich und körperlich nicht gefährdet werden.
- Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen der Abschlussprüfung erforderlich ist.
- Ausbildende haben dafür zu sorgen, dass den Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt wird, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich ist.
- Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.

2.2 Was kostet eine Berufsausbildung und worin liegt der Nutzen?

Betriebe sollten nur dann bereit sein Ausbildungsplätze anzubieten, wenn der Nutzen der Ausbildung die Kosten übersteigt. Dementsprechend wurden rund 3.000 Ausbildungsbetriebe und 900 Nichtausbildungsbetriebe in der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13 (BIBB-Cost-Benefit-Survey/BIBB-CBS 2012/13) befragt.

Die **Nettokosten** betragen im **Durchschnitt 5.398 Euro je Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2012/13**. Immerhin erwirtschaften circa 28 % der Auszubildenden schon während der Ausbildungszeit Nettoerträge. Bei den restlichen Betrieben lohnt sich die Ausbildung erst mittel- oder langfristig. Nichtsdestotrotz übernehmen die Betriebe im Durchschnitt 60 Prozent ihrer Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis.