

Kompaktwissen AEVO

in vier Handlungsfeldern

4. Auflage

Lösungshinweise für Dozenten zu den Gruppenaufgaben
zum Lehrbuch (978-3-427-05042-1)

Handlungsfeld 1
Ausbildungsvoraussetzungen
prüfen und planen

Handlungsfeld 2
Auszubildende vorbereiten
und bei der Einstellung
von Auszubildenden mitwirken

Handlungsfeld 3
Ausbildung durchführen

Handlungsfeld 4
Ausbildung abschließen

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 13



Stellen Sie die Vor- und Nachteile für einen Betrieb gegenüber, der in der Vergangenheit noch nicht ausgebildet hat, aber in Zukunft ausbilden möchte.

Die Teilnehmer sollten zu mindestens folgenden Argumenten kommen:

Vorteile

- höhere Identifikation mit dem Unternehmen
- Sicherung von Wettbewerbsvorteilen
- besseres Zurechtkommen mit Organisationsveränderungen
- Vermeidung von Fehlentscheidungen bei Besetzungen
- Einsparen von Einarbeitungskosten
- Einsparen von Anwerbungskosten
- Imagegewinn

Nachteile

- Kosten für Ausbildung besonders in der gewerblichen Ausbildung
- Schulung von Ausbildungspersonal
- Zeitaufwand



Worin liegen die Gründe (Motive) für einen Betrieb, zukünftig den eigenen Fachkräftebedarf selbst auszubilden? Stellen Sie die ökonomischen Motive insbesondere unter dem Kostenaspekt dar.

Die Teilnehmer sollten mindestens folgende Gründe nennen:

- höhere Identifikation mit dem Unternehmen (vermehrtes Denken im Sinne des Unternehmens)
- problemorientierteres Handeln, d. h., Mitarbeiter erkennen schneller Probleme, sichert Wettbewerbsvorteile
- besseres Zurechtkommen mit Organisationsveränderungen
- Vermeidung von Fehlentscheidungen bei Besetzungen
- Einsparen von Einarbeitungskosten
- Einsparung von Traineezeiten
- können teilweise als Fachkräfte produktiv eingesetzt werden
- Stabilisierung des Lohngefüges, da angeworbene Fachkräfte i. d. R. höher entlohnt werden



Ihr Betrieb hat noch nie Auszubildende selbst ausgebildet. Ihre Geschäftsleitung steht nun vor der Frage, ob es für den Betrieb lohnenswert ist, sich in Zukunft seine Fachkräfte selbst heranzuziehen. Anhand einer Personalstrukturuntersuchung sollen Sie ermitteln, wie hoch der zukünftige Bedarf an Fachkräften wahrscheinlich sein wird, wie viele Auszubildende dann eingestellt werden müssten und welche Vorqualifikationen diese Auszubildenden mitbringen sollten. Welche Faktoren müssen Sie in dieser Personalstrukturuntersuchung berücksichtigen?

Die Teilnehmer sollten mindestens zu folgenden Faktoren kommen:

- Qualifikation (Ausbildung) der Mitarbeiter in den Fachabteilungen
- Alter der Mitarbeiter insbesondere der Jahrgänge über 50 Jahre
- voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens
- Fluktuation im Unternehmen der letzten Jahre

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 14



Welche Einflussfaktoren bestimmen Ihrer Ansicht nach die Berufswahl junger Ausbildungsplatzsuchender?

Die Teilnehmer sollten mindestens folgende Kriterien nennen:

- Angebot an Ausbildungsplätzen in einer Region
- Erziehung durch Elternhaus
- Beeinflussung durch Freunde etc.
- Modeberufe
- Zukunftsperspektiven
- Entwicklungsmöglichkeiten (Fortbildung)
- Vergütung
- Image/Ansehen des Berufes
- Neigungen/Interessen

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 25



Beschreiben Sie die unterschiedlichen Spezialisierungen bei Monoberufen und grenzen Sie diese von den Stufenausbildungsberufen ab.

Die Teilnehmer sollten zu folgenden Lösungen kommen:

Es handelt sich um Monoberufe mit Spezialisierung nach Schwerpunkten bzw. nach Fachrichtungen. Die Spezialisierung nach Schwerpunkten führt zu einem einheitlichen Berufsabschluss, die Spezialisierung nach Fachrichtungen zu verschiedenen Berufsabschlüssen.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 29



Die Tabelle zeigt Schlüsselqualifikationen, die ein Ausbilder mitbringen sollte. Ordnen Sie erstens die Einzelqualifikationen den Kompetenzbereichen zu und bewerten Sie, wie hoch sie jeweils beim Ausbilder ausgeprägt sein sollten.

Lösung:

Schlüsselqualifikationen	Sozialkompetenz	Methodenkompetenz	niedrig	mittel	hoch
Die Fähigkeit ...					
... zu kommunizieren	X	X			X
... im Team zu arbeiten	X		X		
... mit anderen zu kooperieren	X			X	
... Verantwortung für andere zu übernehmen	X			X	
... sich selbst weiterzubilden		X			X
... Verantwortung für sich selbst zu tragen		X		X	
... Kritik zu ertragen und zu üben		X			X
... Grenzen des eigenen Könnens zu erkennen		X		X	
... Eigeninitiative zu ergreifen		X			X
... gerecht zu urteilen	X				X
... selbstständig zu handeln		X			X
... planvoll und systematisch vorzugehen		X			X
... Selbstbewusstsein zu entwickeln		X		X	
... anderen zu helfen	X				X
... Ordnung und Sauberkeit zu halten		X		X	
... arbeitssicher zu handeln	X	X			X
... Menschenkenntnis zu entwickeln	X				X
... Einfühlungsvermögen zu zeigen	X				X
... freundlich und ausgeglichen zu reagieren		X		X	
... Toleranz zu üben	X				X
... zielstrebig vorzugehen		X			X
... anschaulich und verständlich zu erklären		X			X
... ruhig und besonnen zu handeln		X		X	

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 31



Im Sinne einer qualifizierten betrieblichen Ausbildung ist eine Abstimmung zwischen den einzelnen Personen, die an der Ausbildung beteiligt sind, unbedingt notwendig. Für diese Abstimmung ist der Ausbilder verantwortlich. Erarbeiten Sie erstens die Gründe für eine innerbetriebliche Ausbildungsabstimmung und klären Sie zweitens die Frage, in welcher Form sie erfolgen sollte.

Die Teilnehmer sollten mindestens zu folgenden Ergebnissen kommen:

1. Eine innerbetriebliche Abstimmung mit den Fachkräften in den Abteilungen, mit dem Betriebsrat und der JAV ist notwendig, um eine einheitliche Ausbildungsphilosophie zu entwickeln, Doppelvermittlungen zu vermeiden, Bedürfnisse der Fachabteilungen zu berücksichtigen, Auszubildende einheitlich beurteilen zu können, die Übernahme nach der Ausbildung vorzubereiten und die Wertigkeit der Ausbildung zu unterstreichen.
2. Benennung von Ausbildungsverantwortlichen in den Abteilungen:
 - regelmäßige Besprechungen
 - Einbindung der Abteilungen bei der Bewerberauswahl
 - Entwicklung von einheitlichen Beurteilungsgrundsätzen
 - Einbindung des Betriebsrates in Entscheidungen
 - Schulung der Ausbildungsverantwortlichen

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 34



Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus sollte ein Ausbilder besondere pädagogische Eigenschaften besitzen. Welche sollte der ideale Ausbilder mitbringen?

Es sollten mindestens folgende Qualifikationsmerkmale genannt werden:

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| – methodisches Geschick | – Zielstrebigkeit |
| – fachliche Kompetenz | – hohes Urteilsvermögen |
| – Freundlichkeit | – gerechtes Handeln |
| – Toleranz | – Planungsfähigkeit |

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 36

Aufgrund welcher Mängel darf ein Betrieb nicht ausbilden? Und wie kann er diese Mängel beheben, um trotzdem ausbilden zu dürfen?



Die Teilnehmer sollten zu folgender Lösung kommen:

Ein Mangel an rechtlichen Eignungsvoraussetzungen führt zum Nichtausbilden. Andere Mängel können durch eine Verbundausbildung ausgeglichen werden.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 1, S. 37

Erarbeiten Sie die Vor- und Nachteile der einzelnen, auf den Seiten 36 und 37 genannten Lernorte und stellen Sie diese in einer tabellarischen Übersicht zusammen.



Lösung:

	Vorteile	Nachteile
Arbeitsplatz	hoher Praxisbezug	evtl. Mangel an Systematik
Lernecke	ruhigeres Lernen	–
Lerninsel	Praxisbezug	nur in produzierenden Betrieben umsetzbar
Ausbildungs- werkstatt	intensives zielgerichtetes Lernen	Mangel an Praxisbezug
Lernbüro	hoher Praxisbezug	nur in der kaufmännischen Ausbildung umsetzbar
Unterrichtsraum	intensives zielgerichtetes Lernen	Mangel an Praxisbezug

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 2, S. 45



Stellen Sie die Bedeutung der einzelnen Pläne dar und erarbeiten Sie, unter welchen Umständen die einzelnen Pläne erstellt werden müssen bzw. sinnvoll sind.

Anhaltspunkte zur Lösung:

Welche Pläne eingesetzt werden, ist abhängig von der Größe und Art des Betriebes, von der Anzahl der Auszubildenden und von der Anzahl der zu durchlaufenden Abteilungen.

Hinweise zur Bedeutung der einzelnen Pläne

Betrieblicher Ausbildungsplan:	gesetzlich vorgeschrieben (Anlage zum BAV)
Individueller Ausbildungsplan:	persönlich und individuell auf die einzelnen Auszubildenden abgestimmt
Versetzungsplan:	Der Auszubildende kennt seinen Einsatz in den Fachabteilungen über einen bestimmten Zeitraum.
Belegplan:	Die Fachabteilung weiß, welcher Auszubildende in einem bestimmten Zeitraum, z. B. von einem Jahr, bei ihr eingesetzt ist.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 2, S. 48



Erarbeiten Sie Möglichkeiten, wie Berufsschullehrer und Ausbilder zusammenarbeiten könnten.

Die Teilnehmer sollten zu folgenden Lösungen kommen:

- Prüfungsausschuss
- Arbeitskreise Schule/Betrieb
- Ausbildersprechtage
- Lehrerpraktika
- Tag der offenen Tür

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 2, S. 51



Erarbeiten Sie ein Anforderungsprofil an einen Ausbildungsplatzbewerber aus dem kaufmännischen oder gewerblichen Bereich.

Lösungsbeispiel:

Anforderungen an einen Ausbildungsplatzbewerber	Ausprägung gering	Ausprägung mittel	Ausprägung hoch
Bereich der Fähigkeiten			
logisches Denken			X
räumliches Vorstellungsvermögen		X	
Beherrschung der englischen Sprache		X	
Bereich der persönlichen Eigenschaften			
körperliche Belastbarkeit	X		
Lern- und Leistungsbereitschaft			X

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 2, S. 60



Die Reihenfolge der folgenden Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden ist willkürlich gewählt. Ordnen Sie die Pflichten entsprechend zu.

Lösung:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
f	l	j	g	a	d	e	k	c	i	b	h

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 64



Entwerfen Sie einen Plan, wie Sie die erste Ausbildungswoche für die neuen Auszubildenden gestalten würden.

Die Teilnehmer sollten zu z. B. folgender Verteilung der Einführungsmaßnahmen kommen:

- Begrüßung des Auszubildenden durch den Ausbilder (gegenseitiges Kennenlernen)
- Vorstellung des aktuellen Tagesablaufs
- Personalverantwortliche, der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung stellen sich vor
- Betriebsrundgang mit Vorstellung der weisungsberechtigten Personen/Ansprechpartner in den einzelnen Abteilungen (sowie Sozialräume/Kantine)
- Erläuterung des Ausbildungsplanes in groben Zügen (insbesondere Ausbildungsstationen in der Probezeit)
- Besprechung organisatorischer Inhalte (Arbeitszeit, Pausen, Berufsschulbesuch)
- Hinweise auf arbeitssicheres Verhalten (Betriebsordnung, UVV)
- Hinweise zum Führen des Ausbildungsnachweises
- Mittagspause (evtl. gemeinsam mit Auszubildenden aus fortgeschrittenen Ausbildungsjahren)
- Ausgabe der notwendigen Ausbildungsmittel
- Einführung in die Fachabteilung

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 67

Erarbeiten Sie Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen der Ausbildungsabteilung und den einzelnen Fachabteilungen, um Fehlentwicklungen in diesen Abteilungen zu vermeiden.



Die Teilnehmer sollten mindestens folgende Möglichkeiten nennen:

- Bestellung von Ausbildungsbeauftragten in den einzelnen Fachabteilungen
- schriftliche Zuordnung von Ausbildungszielen auf die einzelnen Fachabteilungen
- Schulung des Ausbildungspersonals
- monatliche Besprechungen
- Installation eines Beurteilungssystems
- Kontrolle der Ausbildungsnachweishefte

Sie stellen fest, dass ein Defizit (eine Nichterfüllung von Anforderungen aus den o. g. Anforderungsbereichen) in einer Fachabteilung vorliegt. Entwickeln Sie Ideen, um dieses Defizit auszugleichen. Wählen Sie hierzu drei Defizite beispielhaft aus.



Die Teilnehmer sollten z. B. zu folgenden Lösungen kommen:

1. **Defizit:** Auszubildende werden in den Fachabteilungen nicht ausreichend betreut
Mögliche Lösung: Benennung und Schulung von Ausbildungsbeauftragten, regelmäßige Besprechungen mit den Fachabteilungen
2. **Defizit:** Gesundheitliche Gefährdung der Auszubildenden in einer Fachabteilung
Mögliche Lösung: Besondere Schulung des Aufsichtspersonals, Schulung der Auszubildenden
3. **Defizit:** Auszubildende können nur Hilfstätigkeiten in einer Fachabteilung machen
Mögliche Lösung: Auszubildende hier nicht einsetzen, Projekte hier durchführen lassen

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 74



Formulieren Sie jeweils ein Richt-, Grob- und Feinlernziel zu den jeweiligen Lernbereichen Ihres Ausbildungsberufes.

Aufgrund der Vielzahl der möglichen Berufe in einem Lehrgang werden hier beispielhaft angeführt:

kognitiver Lernbereich	Richtlernziel: Aufgaben der Materialverwaltung
	Groblerziel: Anwenden von Lagermesszahlen
	Feinlernziel: Die Auszubildenden sollen anhand vorgegebener Daten die durchschnittliche Lagerdauer von Waren nach Anleitung ermitteln können.
psychomotorischer Lernbereich	Richtlernziel: Aufgaben der Instandhaltung von Kraftfahrzeugen
	Groblerziel: fachgerechte Demontage und Montage von elektrischen Baugruppen bei Kraftfahrzeugen
	Feinlernziel: Der Auszubildende soll nach der Unterweisung selbstständig eine Glühlampe H4 an einem Pkw auswechseln können.
affektiver Lernbereich	Richtlernziel: arbeitssicheres Verhalten
	Groblerziel: Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften
	Feinlernziel: Der Auszubildende soll am Arbeitsplatz X die durch die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften vorgeschriebenen Arbeitsschutzmittel vor Aufnahme der Tätigkeit selbstständig anlegen und verwenden können.



Beschreiben Sie, wie sich die drei Führungs- bzw. Erziehungsstile eines Ausbilders in der täglichen Ausbildungspraxis auf das Lern- und Leistungsverhalten von Auszubildenden auswirken könnte.

Es könnten folgende Merkmale erwartet werden:

Autokratischer Stil:	Der Ausbilder schreibt kleinlich vor, ordnet an ohne Begründung, kontrolliert kleinlich, bestraft statt zu helfen, lässt den Auszubildenden seine Überlegenheit spüren, hat häufig eine kritische Einstellung gegenüber dem Auszubildenden hinsichtlich dessen Entwicklung. Der Auszubildende reagiert möglicherweise mit nachlassendem Interesse, wenig Engagement, hat Scheu vor der Übernahme von Verantwortung, wenig Bereitschaft oder Fähigkeit zu selbstständigem Handeln.
Kooperativer Stil:	Der Ausbilder versucht Interesse und Eigeninitiative beim Auszubildenden zu wecken, begründet sein Vorgehen, sieht den Auszubildenden als gleichwertigen Partner an und hat eine optimistische Grundeinstellung gegenüber dem Auszubildenden. Der Auszubildende reagiert möglicherweise mit hoher Motivation und Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft, Offenheit.
Gleichgültiger Stil:	Der Ausbilder lässt gewähren, gibt wenig Orientierung, übersieht häufig unerwünschtes Verhalten, verhält sich dem Auszubildenden distanziert gegenüber, hat keine Einstellung hinsichtlich der Erwartungen. Der Auszubildende reagiert möglicherweise mit Unzufriedenheit oder Verunsicherung, da die Orientierung fehlt, besitzt wenig Motivation bis hin zur „inneren Kündigung“.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 75



Was verstehen Sie in diesem Zusammenhang unter einer persönlichen Autorität (Vorbild) und wie sollte nach Ihrer Meinung der ‚ideale‘ Ausbilder aussehen?

Es könnte erwartet werden:

- Vorbild für die Auszubildenden
- Einsatzbereitschaft für die Auszubildenden
- Selbstvertrauen und Selbstsicherheit
- glaubwürdiges Verhalten
- Zuverlässigkeit
- Fairness

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 82



Ordnen Sie in Partnerarbeit die unten aufgeführten Schlüsselqualifikationen den jeweiligen Kompetenzbereichen zu.

Fähigkeit	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz
selbstständiges Lernen (aktives Lernen)	X	
Transferbildung	X	
Eigeninitiative	X	
Erkennen der Grenzen des eigenen Könnens	X	
Entscheidungen treffen	X	
Arbeit im Team		X
Kooperation		X
Selbstständigkeit in der Arbeitsabwicklung	X	
systematisches, analytisches Vorgehen	X	
selbstständiges Planen	X	
Verantwortungsbereitschaft	X	X
Sorgfalt	X	
Einfühlungsvermögen		X
soziales Verhalten		X
sicheres Arbeitsverhalten	X	X
Kritikfähigkeit	X	
problemlösendes Denken	X	
methodische Vorgehensweise	X	
kundengerechtes Verhalten		X
soziale Verantwortung		X

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 94

Sie haben die Aufgabe, ausbildenden Fachkräften einen Überblick über die Berufsbildung im Sinne des BBiG zu geben. Halten Sie hierzu einen Kurzvortrag mit einer Dauer von maximal fünf Minuten. Versuchen Sie auch Medien einzusetzen. Sinnvoll ist es dabei, Ihre verbale Ausführung mit Medien zu unterstreichen.



Individuelle Lösung

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 96

In einem Unternehmen ist es wiederholt zu leichten Verstößen gegen die Pausenregeln für jugendliche Arbeitnehmer gekommen. Nun wollen Sie in einem Lehrgespräch mit den dafür Verantwortlichen die Regeln für die Pausen erarbeiten. Nutzen Sie die geltenden rechtlichen Bestimmungen sowie die betrieblichen und tariflichen Bedingungen, die für Ihr Unternehmen zutreffen. Das Lehrgespräch sollte 20 Minuten nicht übersteigen. Setzen Sie – falls erforderlich – zusätzlich Medien ein.



Die Teilnehmer sollten zu folgendem Ergebnis kommen:

Es sollen die Pausenregeln nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz behandelt werden. Evtl. betriebliche oder tarifliche Regeln können ebenfalls in die Lösung einfließen. Das Lehrgespräch sollte mit einer Festlegung der Pausen für ein Unternehmen enden.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 102



Jedes Jahr zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres veranstalten Sie mit allen Auszubildenden einen Tag der Auszubildenden. Bisher haben Sie diese Veranstaltung geplant. Nun bitten Sie fünf Auszubildende um Ideen. Führen Sie diese Ideensammlung als Brainstorming durch (nur die Phasen 1, 2 und 3).

Lösungshinweis:

Das Brainstorming ist nach dem beschriebenen Verfahren durchzuführen. Das Brainstorming ist ergebnisoffen.

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 105



Sie wollen im Rahmen einer Gruppenarbeit Ihre Auszubildenden zu sicherheitsbewusstem Arbeiten anhalten. Geben Sie das Thema vor und entwickeln Sie fünf passende Leitfragen mit deren Hilfe das Thema bearbeitet werden kann.

Leitfragen an die Auszubildenden könnten z. B. sein:

- Welche Gefahrenquellen gibt es in deiner Abteilung?
- Sind die Gefahrenstellen durch Schilder oder andere Maßnahmen erkennbar?
- Kennst du noch weitere Gefahrenquellen im Betrieb?
- An wen kannst du dich im Betrieb wenden oder in welchen rechtlichen Bestimmungen nachlesen, wenn du nicht sicher bist, ob du arbeitssicher arbeitest?
- Was würdest du tun, wenn ein Kollege einen Arbeitsunfall erleidet?

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 116

Erarbeiten Sie die Vor- und Nachteile der einzelnen Beurteilungssysteme.



Lösungshinweise:

Die freie Beurteilung

Vorteil: Der Beurteiler kann individuell Verhalten und Fähigkeiten entwicklungsgemäß beurteilen.

Nachteil: Die Beurteilung hängt von der Ausdrucksfähigkeit des Beurteilers ab; Beurteilungen lassen sich zwischen verschiedenen Beurteilern nur schwer vergleichen.

Einstufungsverfahren mit Ziffernskala

Vorteil: sehr differenzierte Beurteilung

Nachteil: keine Erklärung der Stufungen

Einstufungsverfahren mit verbaler Beurteilung

Vorteil: hohe Vergleichbarkeit, geringerer Aufwand

Nachteil: keiner

Lösungshinweise zu Handlungsfeld 3, S. 120



Erarbeiten Sie in der Gruppe die Vor- und Nachteile von Lernzielkontrollen mit freier Antwortmöglichkeit, mündlicher Befragung und programmierten Aufgaben.

Die Teilnehmer sollten zu folgenden Lösungen kommen:

Lernzielkontrollen mit freier Antwortmöglichkeit

Vorteil: keine Einschränkung in der Formulierung der Antwort, kreativer Gestaltungsspielraum

Nachteil: lässt eine subjektive Auswertung zu

Mündliche Befragung

Vorteil: festgestellte Lücken können sehr schnell ausgeglichen werden, geringer Aufwand

Nachteil: nicht objektiv

Programmierte Aufgaben

Vorteil: objektiv, schnelle Auswertung möglich

Nachteil: hoher Erstellungsaufwand