

wirAUSBILDER Leseprobe



Die Ausbildereignungsprüfung

Vorbereitung auf die schriftliche und praktische AEVO-Prüfung

Von
Sina Dorothea Hankofer

Begründet von
Prof. Dipl.-Hdl. Adalbert Ruschel (†)

9., aktualisierte und erweiterte Auflage

Leseprobe

Vorwort

Die Ausbildung junger Menschen ist die Basis für neue Fachkräfte. Als Ausbilder begleiten Sie den Lernprozess Ihrer Auszubildenden, führen Ihre Auszubildenden über die mehrjährige Ausbildung durch die verschiedenen betrieblichen Situationen. Sie erfüllen viele unterschiedliche Rollen – zur selben Zeit: Als Vorgesetzter sind Sie derjenige, der die Verantwortung für eine gute, fundierte Ausbildung trägt. Gleichzeitig sind Sie Vorbild, von dem Ihre Auszubildenden in der täglichen Arbeit lernen – faktische Ausbildungsinhalte, aber auch Zwischenmenschliches. Sie helfen beim Lösen von Problemen, manchmal sogar als Person, die bei privaten Problemen Ihrer Auszubildenden ins Vertrauen gezogen wird. Als Ausbilder und Lernprozessbegleiter sichern Sie die berufliche Bildung und wirken langfristig dem Fachkräftemangel entgegen.

Um die Ausbilder-Eignungsverordnung von 2009 noch konsequenter umzusetzen und im praktischen Teil der Ausbildereignungsprüfung einen größeren Praxisbezug zu ermöglichen, soll das Fachgespräch keine reine Wissensabfrage mehr darstellen, sondern stärker die Transferleistung und die Anwendung des Wissens in konkreten Ausbildungssituationen prüfen. Der neue Rahmenplan wurde den Herausforderungen angepasst, denen Ausbilder heutzutage gegenüberstehen. Dazu zählen u. a.

- die Vermittlung digitaler Kompetenzen,
- der gezielte Umgang mit Diversität und Inklusion,
- die Förderung selbstgesteuerten Lernens sowie
- die Einbindung nachhaltigen Handelns in den Ausbildungsalltag.

Der nun neue Rahmenplan ist seit Juli 2024 prüfungsrelevant.

Ein weiterer wichtiger Aspekt dieser Neuauflage ist die Berücksichtigung des neuen Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) sowie der damit einhergegangenen Änderungen und Erweiterungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG). Diese Anpassungen tragen dazu bei, die Ausbildungsqualität weiter zu verbessern und den modernen Anforderungen an berufliche Bildung gerecht zu werden.

Das vorliegende Buch bietet sich sowohl als Begleitmaterial für Lehrgänge im Bereich der Ausbildung der Ausbilder als auch als gezielte Vorbereitung auf die schriftliche und praktische Prüfung vor der zuständigen Stelle an. Sie finden in diesem Buch Fallstudien, Rollenspiele und Situationsaufgaben, die Sie im Rahmen eines Lehrgangs besprechen, als Grundlage für eine vorzustellende Ausbildungssituation nutzen oder zur Vorbereitung auf die Prüfungen bearbeiten können. Gemäß § 4 Abs. 2 AEVO sind im schriftlichen Teil der Prüfung fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern zu bearbeiten. Daher sind die Aufgaben in diesem Buch nicht nach den einzelnen Handlungsfeldern gegliedert.

Viel Erfolg für die Vorbereitung und Ihre Prüfungen, als ersten Schritt zur herausfordernden und gleichzeitig erfüllenden Arbeit als Ausbilder.

Sina Hankofer
Haren, im Juli 2025

INHALTSVERZEICHNIS*

Vorwort	5
Benutzungshinweise	7
1. Wie Erwachsene lernen – Anregungen zum systematischen Lernen	13
1.1 Lernort	14
1.2 Lernzeit	14
1.3 Lerntechniken	15
1.4 Lernfähigkeit und Lernbereitschaft	17
2. Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungssystem	23
2.1 Entwicklungsperspektiven für Ausbilder	23
2.2 Entwicklungsperspektiven für Auszubildende	25
3. Ausbildungssituationen als Fallstudien und Rollenspiele	29**
3.1 Fallstudie 1: „Nachlassen der Leistung am Nachmittag“	31
3.2 Fallstudie 2: „Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages“	32
3.3 Fallstudie 3: „Bewertung und Auswahlentscheidung“	38
3.4 Fallstudie 4: „Gruppendynamik“	39
3.5 Fallstudie 5: „Inklusion im Ausbildungsbetrieb“	41
3.6 Fallstudie 6: „Ein Kritikgespräch führen“	43
3.7 Fallstudie 7: „Diebstahl im Unternehmen“	45
3.8 Fallstudie 8: „Delegation eines Kritikgesprächs“	47
3.9 Fallstudie 9: „Nichts als Ärger mit den Azubis“	48
3.10 Fallstudie 10: „Abschlussfahrt“	52
3.11 Fallstudie 11: „Ausbildungsabbruch“	58

* Auszug des Gesamtverzeichnisses

** Die Leseprobe enthält Auszüge dieses Kapitels.

3.12 Fallstudie 12: „Prüfungsprobleme“	60
3.13 Fallstudie 13: „Integration in die Gruppe“	62
3.14 Fallstudie 14: „Familienprobleme“	65
3.15 Fallstudie 15: „Zeugnissnöte“	67
4. Situationsbeschreibungen mit Übungsaufgaben	69**
4.1 Ausgangssituation: Einführung neuer Auszubildender	69
4.2 Ausgangssituation: Beurteilung am Ende der Probezeit	71
4.3 Ausgangssituation: Planung einer Ausbildungssituation am Arbeitsplatz	73
4.4 Ausgangssituation: Workshop zu aktuellen Ausbildungsmethoden	75
4.5 Ausgangssituation: Organisationsformen der Ausbildung wechseln	77
4.6 Ausgangssituation: Verhaltensschwierigkeiten	79
4.7 Ausgangssituation: Führen eines Ausbildungsnachweises	82
4.8 Ausgangssituation: Unzufriedenheit mit Prüfungsergebnis	84
4.9 Ausgangssituation: Prüfung nicht bestanden	85
4.10 Ausgangssituation: Nichtteilnahme an einer Teilprüfung	87
5. Der schriftliche Teil der Ausbildereignungsprüfung	91**
5.1 Allgemeine Vorbereitung auf die Prüfung	91
5.2 Vorbereitung auf den schriftlichen Teil	93
5.3 Erster Aufgabensatz: Programmierte Aufgaben	98
5.4 Zweiter Aufgabensatz: Gemischte Aufgaben	137
5.5 Dritter Aufgabensatz: Programmierte Aufgaben	176
6. Der praktische Teil der Ausbildereignungsprüfung	213**
6.1 Überblick über die Anforderungen	213
6.2 Empfehlungen zur Durchführung einer Ausbildungssituation	216
6.3 Vorbereitung auf das Fachgespräch	219
6.4 Vorschläge zur schriftlichen Vorbereitung der Durchführung einer Ausbildungssituation	221
6.5 Die Bewertung der praktischen Durchführung einer Ausbildungssituation	257

6.6 Empfehlungen zur Durchführung einer Ausbildungssituation als Präsentation	266
6.7 Beispiele zur Vorbereitung von Präsentationen von Ausbildungssituationen	271
6.8 Beurteilung und Bewertung der Präsentation einer Ausbildungssituation	332
Lösungsvorschläge zu den Fallstudien und Rollenspielen	337 **
Lösungen zu den Situationsbeschreibungen mit Übungsaufgaben	370 **
Lösungen zu den Aufgabensätzen	380
Stichwortverzeichnis	387

Leseprobe

3. Ausbildungssituationen als Fallstudien und Rollenspiele

Situationsübergreifende Bedingungen für alle folgenden Fallstudien und Rollenspiele:

Sie sind seit einem halben Jahr Leiter der kaufmännischen Ausbildung in einem großen mittelständischen Unternehmen der Konsumgüterindustrie mit internationalen Geschäftsbeziehungen. Sie sind stolz auf diese Stellung, die Sie nach dem Studium der BWL an der Fachhochschule und davor einer Ausbildung zum Industriekaufmann und einem halben Jahr Traineezeit erhalten haben. Sie gehen Ihrer Stellung als Ausbildungsleiter engagiert nach und wollen das in Sie gesetzte Vertrauen in jedem Fall rechtfertigen. Sie treffen auf 13 Auszubildende:

Nr.	Name	Ausbildungsjahr	Abschluss	Alter	Geschlecht	Nationalität	Bemerkung
1	Yvonne	3.	Mittlere Reife	19	weiblich	deutsch	
2	Liz	3.	Abitur	22	weiblich	deutsch	
3	Florian	3.	Mittlere Reife	20	männlich	deutsch	Vater im Betrieb
4	Tim	3.	Abitur	22	männlich	deutsch	
5	Aishe	2.	Mittlere Reife	18	weiblich	türkisch	
6	Vanessa	2.	Mittlere Reife	18	weiblich	deutsch	
7	Ella	2.	Mittlere Reife	18	weiblich	deutsch	
8	Maximilian	2.	Abitur	23	männlich	deutsch	Bundesfreiwilligendienst abgeleistet
9	Maïke	1.	Mittlere Reife	17	weiblich	deutsch	
10	Franziska	1.	Mittlere Reife	17	weiblich	deutsch	
11	Nele	1.	Mittlere Reife	17	weiblich	deutsch	
12	Ahmet	1.	Mittlere Reife	24	männlich	syrisch	Geflüchteter
13	Noel	1.	Hauptschulabschluss	25	männlich	deutsch	FASD

Die junge Türkin Aishe ist im zweiten Ausbildungsjahr und spricht die deutsche Sprache perfekt. Auch in ihrem Verhalten ist sie von den deutschen Auszubildenden kaum zu unterscheiden.

Ein Auszubildender aus dem ersten Ausbildungsjahr ist Geflüchteter aus Syrien. Er hatte in seinem Heimatland Abitur gemacht und bereits zwei Semester Ökonomie studiert, bevor er mit seiner Familie nach Deutschland kam. Er spricht deutsch mit leichtem Akzent.

Noel ist 25 Jahre alt, hat nur mit Mühe den Hauptschulabschluss geschafft und eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement abgebrochen. Jetzt will er einen neuen Versuch wagen und die Ausbildung zum Industriekaufmann schaffen. In der Probezeit wird deutlich, dass Noel wesentlich länger als die anderen Auszubildenden braucht, um Sachverhalte zu begreifen und zu verinnerlichen. Erst zum Ende der Probezeit berichtet er im Ausbildungsbetrieb von seiner *FASD* und den Auswirkungen, die diese u. a. auf seine Konzentration und Merkfähigkeit hat.

Alle gehen in unterschiedliche Fachklassen (Industriekaufleute) der gleichen Berufsschule am Firmensitz und haben Teilzeitunterricht. Die schulischen Leistungen der Auszubildenden sind durchschnittlich verteilt.

Die Auszubildenden sind nach einem Durchlaufplan Ihres Vorgängers auf die Fachabteilungen verteilt und wechseln eher nach Bedarf der Fachabteilungen als nach einem individuellen Ausbildungsplan. Mit dieser organisatorischen Gestaltung hat sich Ihr Vorgänger bei den Fachabteilungen viele Freunde gemacht. Die Auszubildenden haben sie bisher hingenommen, ohne Einspruch zu erheben.

Die folgenden Fallstudien und Rollenspiele können auch als Vorlage für Präsentationen von Ausbildungssituationen im Rahmen des praktischen Teils der Ausbildereignungsprüfung benutzt werden.

3.1 Fallstudie 1: „Nachlassen der Leistung am Nachmittag“

Der Fall

Maximilian, Abiturient im zweiten Ausbildungsjahr, ist zurzeit in der Versandabteilung beschäftigt. Vor drei Tagen beobachteten Sie, dass dieser Auszubildende seine Arbeit etwa ab dem Nachmittag nicht mehr ernst nahm: Er trödelte rum, saß lange auf der separaten „Raucherbank“ außerhalb der Arbeitsplätze, plauderte mit diesem und jenem und machte zusätzliche „Ausflüge“ zu den Aufenthaltsräumen. Sie beobachteten Maximilian nun weitere zwei Tage genauer und Ihr erster Eindruck bestätigte sich: Maximilian „bummelte“ dem Feierabend entgegen. Vormittags arbeitete er jedoch zügig, sogar ohne die üblichen „Zigarettenpausen“, schien voll konzentriert und machte keine Fehler. Aber ab 15 Uhr ließ seine Leistung drastisch nach.

Sie sind enttäuscht. Maximilian war Ihnen als hervorragender Auszubildender mit sehr guten Leistungen in der Berufsschule und im Betrieb beschrieben worden, auch Ihr Vorgänger hielt große Stücke auf ihn. Als Sie den Versandleiter darauf ansprechen, lobt auch dieser Maximilians freundliche und lockere Art ebenso wie seine herausragenden Leistungen. Was er sich da nachmittags herausnehme, das sei eben sein besonderes Privileg. Er, der Versandleiter, sähe darin kein Problem, denn Maximilian „arbeitet am Vormittag schon mehr als andere den ganzen Tag“. Sie wollen sich damit nicht zufriedengeben, einerseits weil Sie „Ansteckungsgefahr“ befürchten und andererseits weil Sie glauben, dass auch auf Sie selbst ein schlechtes Licht fallen könnte, wenn einer Ihrer Vorgesetzten zufällig etwas von diesen Extravaganzen mitbekäme. Bisher hatten Sie noch keine Probleme mit Ihren Auszubildenden und möchten deshalb auch nicht impulsiv handeln.

Fragen und Aufgaben:

- ▶ Welche Ursachen vermuten Sie für das Verhalten von Maximilian?
- ▶ Fassen Sie die Ursachenvermutung in einer Mindmap zusammen.
- ▶ Erstellen Sie sich einen Handlungsplan:
 - inhaltlich
 - zeitlich: langfristig und kurzfristig.

i Lösung s. Seite 338



Die Lösung ist Teil dieser Leseprobe.

3.4 Fallstudie 4: „Gruppendynamik“

Der Fall

Sie haben Ihre Auszubildenden jetzt längere Zeit intensiv beobachtet und sich die Ergebnisse der Beobachtungen notiert.

- ▶ Maïke, Franziska und Nele stecken bei jeder Gelegenheit „unter einer Decke“, auch in der Freizeit suchen sie Kontakt zueinander. Sie helfen sich gegenseitig, sowohl bei Schul- als auch bei betrieblichen Problemen. Mit Ahmet haben sie offensichtlich keine Schwierigkeiten, aber auch keinen besonderen Kontakt, da ist wohl auch der Altersunterschied zu groß. Wenn er um Hilfe bittet, wird ihm geholfen, soweit es möglich ist. Umgekehrt gilt das aber auch.
- ▶ Ein zweites, lockeres „Dreigestirn“ bilden Vanessa, Aishe und Ella. Langsam scheint sich zwischen ihnen die Bindung aus dem ersten Ausbildungsjahr zu lösen. Sie sind jetzt auch stärker in den Betrieb und seine Arbeits- und Sozialstruktur integriert.
- ▶ Maximilian ist nach seinem Abitur direkt im zweiten Ausbildungsjahr „eingestiegen“, hat jedoch zu der Gruppe des zweiten Ausbildungsjahres kaum Zugang gefunden, gelegentlich kann man ihn mit Aishe oder Ella zusammen sehen. Zwischen ihm und Vanessa scheint es dagegen massive Aversionen zu geben. Auffallend stark ist die gegenseitige Bindung von Maximilian und Liz. Sie haben gehört, dass beide schon seit Jahren als Paar im gleichen Verein aktiv Turniertanz betreiben. Maximilian hatte sich vor drei Jahren bereits um einen Ausbildungsplatz bei Ihnen beworben, hatte sich dann aber zunächst für eine andere Ausbildung und einen anderen Betrieb entschieden. Nun hängt er die Ausbildung zum Industriekaufmann als zweite Ausbildung hinten an.
- ▶ Auch Florian bemüht sich eifrig um die Gunst von Liz, aber bisher wohl ohne Erfolg, im Gegenteil: Er scheint klare Abfuhr zu erhalten. Vielleicht hat er deshalb keine Augen für die Annäherungsversuche, die Ella ihm gegenüber macht.
- ▶ Eine Integration von Ahmet in die Gruppe ist kaum auszumachen. Er hält sachlich inhaltlich losen Kontakt zu allen, vor allem zu Maïke, Franziska und Nele, nimmt aber sonst an den gemeinsamen Unternehmungen der Auszubildenden nur teil, wenn sie beruflich verbindlich sind. Dagegen wird er offensichtlich von den „Erwachsenen“ im Betrieb eher als einer der ihrigen betrachtet. Gerüchte besagen, er habe ein Kind und lebe mit seiner Freundin zusammen.
- ▶ Erst nach einiger Zeit intensiver Beobachtung ist Ihnen Yvonne aufgefallen. Sie ist sehr zurückhaltend, arbeitet aber fleißig und zuverlässig. Ihr Ausbildungsvertrag wurde nur von der Mutter unterschrieben, mit der sie in bescheidenen Verhältnissen lebt. Äußerlichkeiten scheinen ihr nicht wichtig, sie ist immer sehr einfach und schlicht gekleidet und scheint sich auch sonst nicht für die neueste Mode zu interessieren. Einzig zu Liz scheint sie einen etwas stärkeren Kontakt zu haben. Diese nimmt sie Tag für Tag in ihrem Auto mit zur Arbeit. Beide wohnen in einem kleinen Ort südöstlich vom Firmensitz mit stark ländlicher Prägung. Zuletzt konnten Sie hören, wie Yvonne, als der Name Tim fiel, außergewöhnlich gereizt reagierte.

- Tim macht Ihnen Probleme. Einerseits ist er ein überdurchschnittlich leistungsstarker Auszubildender, auch in der Berufsschule, andererseits ist er ein ausgesprochenes Ekel. Zwischen ihm und dem „Paar“ Liz und Maximilian, sowie Florian und Ella gibt es außerhalb des betrieblich notwendigen keinerlei Kontakt, nur noch Aggressivität. Seit einiger Zeit haben Sie den Eindruck, als würde er sich „väterlich-wohlwollend“ Franziska widmen, aber nur ihr. Maike und Nele werden von ihm genauso herablassend und besserwisserisch behandelt wie bisher. Entsprechend sauer reagieren die beiden auf ihn. Auch der Rest der Gruppe meidet ihn eher, als dass man Kontakt zu ihm suchte. Selbst die Angestellten meiden den Kontakt.

Fragen und Aufgaben:

- Wie beurteilen Sie den Entwicklungsstand der Gruppe?
- Erstellen Sie ein Soziogramm der Gruppe.
- Welche Rollen und Subgruppen lassen sich erkennen?
- Erstellen Sie sich einen Handlungsplan für Ihr weiteres Vorgehen.
 - Inhaltlich
 - zeitlich
 - strategisch
 - taktisch.



Lösung s. Seite 343



**Die Lösung ist Teil
dieser Leseprobe.**

4. Situationsbeschreibungen mit Übungsaufgaben

4.1 Ausgangssituation: Einführung neuer Auszubildender

Sie sind Ausbilderin bei der Firma SocialMedia 3000, einem Unternehmen mit 30 Mitarbeitern, das jährlich zwei bis drei Auszubildende einstellt. Sie haben sich vorgenommen, die Einführung der neuen Auszubildenden, die bisher ohne besondere Maßnahmen gelaufen ist, formal zu organisieren. Dafür haben Sie sich folgende Ziele gesetzt:

Die Auszubildenden sollen

- ▶ einen ersten Einblick in das Unternehmen erhalten,
- ▶ ihre anfänglichen Hemmungen und Unsicherheiten überwinden,
- ▶ ihre Ausbildungsplätze und den Ausbildungsverlauf kennenlernen,
- ▶ über Zuständigkeiten informiert werden und
- ▶ eine erste Sicherheitsbelehrung erhalten.

Aufgabe 1:

Welche Vorbereitungen wollen Sie als Ausbilderin treffen?

- a) Sie erstellen einen Themenkatalog zur Einführung der Auszubildenden.
- b) Sie geben den Auszubildenden der Vorjahre klare Anweisungen, welche Auskünfte sie den Neuen geben sollen, um die Firma positiv darzustellen.
- c) Sie prüfen sorgfältig, ob die von Ihnen angestrebten Ziele mit denen der betreffenden Ausbildungsordnung übereinstimmen.
- d) Sie benachrichtigen die Berufsschule von Ihrem Vorhaben, um Doppelungen zu vermeiden.
- e) Sie informieren die Mitarbeiter des Unternehmens über den geplanten Ablauf der Einführung, damit sie sich darauf einstellen können.



Lösung s. Seite 370

Aufgabe 2:

Sie wollen jedem neuen Auszubildenden mit dem Ausbildungsvertrag ein Schriftstück zuschicken, um sich später langatmige und inhaltlich überfüllte Vorträge zu ersparen. Was sollte unbedingt in diesem Schreiben stehen?

- a) Ort und Zeitpunkt der Zusammenkunft am ersten Tag
- b) Glossar betriebsüblicher Abkürzungen
- c) Regelung von Personaleinkauf und Essensmarken
- d) Benötigte schriftliche Unterlagen zum Ausbildungsbeginn
- e) Bilder und Kurzbiografien der direkten Vorgesetzten.



Lösung s. Seite 370



Die Lösungen sind Teil dieser Leseprobe.

Aufgabe 3:

Für die Auszubildenden ist der erste Ausbildungstag von großer Bedeutung. Wie wollen Sie ihnen dabei einen ersten Einblick in das Unternehmen geben und mögliche Unsicherheiten und Hemmungen nehmen?

- a) Sie zeigen den Auszubildenden ihre künftigen Ausbildungsplätze.
- b) Sie händigen jedem Auszubildenden den letzten Geschäftsbericht des Unternehmensvorstandes aus.
- c) Sie stellen den neuen Auszubildenden die für die Ausbildung zuständigen Mitarbeiter vor.
- d) Danach begeben Sie sich mit den neuen Auszubildenden auf einen Informations-Rundgang durch das Unternehmen.
- e) Sie diskutieren mit den neuen Auszubildenden Firmen- und Ausbildungsziele.

i Lösung s. Seite 370

Aufgabe 4:

Welche der folgenden Maßnahmen sind geeignet, den Auszubildenden die Orientierung im Unternehmen zu erleichtern?

- a) Sie führen eine foliengestützte Präsentation über den Ausbildungsablauf durch.
- b) Sie werten mit den bisherigen Auszubildenden in Anwesenheit der neuen den letzten Geschäftsbericht aus.
- c) Sie stellen die neuen Auszubildenden der Geschäftsführung vor und fordern sie auf, Fragen zu stellen.
- d) Sie besichtigen mit den neuen Auszubildenden den Ausbildungsbetrieb.
- e) Sie ermöglichen den neuen Auszubildenden eine leittextgestützte Betriebserkundung.

i Lösung s. Seite 370

Aufgabe 5:

Welche Kontrollmöglichkeiten nutzen Sie, um sich zu vergewissern, ob Sie Ihre Zielsetzungen erreicht haben?

- a) Sie fordern die Auszubildenden auf, sich über die Einführung Notizen zu machen und Ihnen danach zu berichten.
- b) Sie befragen die mit den Auszubildenden in Kontakt getretenen Mitarbeiter über deren Meinungen.
- c) Sie bitten einen der neuen Auszubildenden, einen Vortrag über seine Eindrücke im Rahmen der Einführung zu halten.

i Die Lösungen sind Teil dieser Leseprobe.

- d) Sie lassen die Auszubildenden im Rahmen einer Gruppenbesprechung über die Einführungsmaßnahmen diskutieren.
- e) Sie lassen die neuen Auszubildenden einen programmierten Fragebogen zu Form und Inhalt der Einführung ausfüllen.

i Lösung s. Seite 370

4.2 Ausgangssituation: Beurteilung am Ende der Probezeit

Ihr Arbeitgeber stellt erstmals drei Auszubildende ein und beauftragt Sie mit der Ausbildung. Die organisatorischen und räumlichen Bedingungen im Unternehmen machen es erforderlich, dass die Auszubildenden während der Probezeit von verschiedenen Ausbildungsbeauftragten betreut werden. Da Sie am Ende der Probezeit Ihrem Chef eine Entscheidungsvorlage über die Fortsetzung der Ausbildung für jeden Auszubildenden liefern sollen, wollen Sie einen Beurteilungsbogen entwickeln.

Aufgabe 1:

Welche der folgenden Formulierungen wollen Sie in den Beurteilungsbogen aufnehmen?

- a) „Der Auszubildende zeigt ausgeprägtes Führungsverhalten.“
- b) „Der Auszubildende führt die ihm übertragenen Lernaufträge mit Interesse und Sorgfalt aus.“
- c) „Der Auszubildende verfügt über einen wachen Verstand und führt Lernaufträge ordnungsgemäß aus.“
- d) „Der Auszubildende zeigt nachhaltiges Interesse am Unterricht in der Berufsschule.“
- e) „Der Auszubildende achtet auf Ordnung und Sauberkeit an seinem Ausbildungsplatz.“

i Lösung s. Seite 371

Aufgabe 2:

Gleich zu Beginn des Ausbildungsjahres besprechen Sie den Entwurf des Beurteilungsbogens mit den Ausbildungsbeauftragten. Welche der folgenden Hinweise werden Sie ihnen dabei geben?

- a) Lassen Sie sich nicht zu sehr von einmaligen Fehlleistungen oder auch besonders guten Leistungen beeindrucken.
- b) Beobachten Sie vor allem die Lernbereitschaft und das Handlungsgeschick der Auszubildenden.
- c) Halten Sie alle Beobachtungen jeden Tag vor Arbeitsende schriftlich fest.

- d) Überwachen Sie die Ausführung der erteilten Lernaufträge und der Übungsvorgänge jederzeit peinlich genau.
- e) Schreiben Sie die gewonnenen Eindrücke von Zeit zu Zeit auf und bewahren Sie die Ergebnisse sorgfältig auf.

i Lösung s. Seite 371

Aufgabe 3:

Kurz vor Ende der Probezeit sammeln Sie die Einzelbeobachtungen über jeden Auszubildenden und erstellen eine Zusammenfassung. Diese besprechen Sie mit den Ausbildungsbeauftragten. Wie verhalten Sie sich, wenn diese andere Positionen vertreten als Sie?

- a) Sie nehmen die Beurteilungen der anderen zur Kenntnis und stellen Ihre demonstrativ dagegen.
- b) Sie raten den Ausbildungsbeauftragten an, Ihrem Urteilsvermögen zu vertrauen und sich Ihrer Beurteilung anzuschließen.
- c) Sie nutzen die jeweils beste Beurteilung von Ausbildungsbeauftragten und verwenden diese zur Gesamtbeurteilung.
- d) Gemeinsam mit den Ausbildungsbeauftragten diskutieren Sie und verändern gegebenenfalls Ihre eigene Gesamtbeurteilung.
- e) Sie besprechen jede Beurteilung der Ausbildungsbeauftragten so lange, bis völlige Übereinstimmung in den Auffassungen besteht.

i Lösung s. Seite 371

Aufgabe 4:

Die Ergebnisse der Beurteilung sollen den Auszubildenden mitgeteilt werden. Wie geschieht das am besten?

- a) Die Ergebnisse werden in der Gruppe bekannt gegeben und mit den Auszubildenden durchgesprochen.
- b) Die Beurteilungsergebnisse werden vor der Gruppe verlesen und Stärken und Schwächen danach individuell besprochen.
- c) Die Beurteilungen werden in direkten persönlichen Einzelgesprächen bekannt gegeben, ausführlich besprochen und mit Verbesserungsvorschlägen verbunden.
- d) Nachdem die Ausbildungsbeauftragten an den Beurteilungen intensiv mitgearbeitet haben, sollen sie auch die Ergebnisse bekannt machen.
- e) Einzelergebnisse werden in Einzelgesprächen rigoros mitgeteilt, Rechtfertigungen werden nicht zugelassen.

i Lösung s. Seite 371

i Die Lösungen sind Teil dieser Leseprobe.

5.3 Erster Aufgabensatz: Programmierte Aufgaben

Prüfung:	Ausbildereignungsprüfung Programmierter Aufgabensatz
Bearbeitungszeit:	180 Minuten
Hilfsmittel:	dokumentenechtes Schreibmaterial unkommentierte Gesetzestexte

Prüfungsteilnehmer-Nummer:



INFO

Bitte beachten Sie:

- ▶ Füllen Sie zuerst das Deckblatt aus.
- ▶ Dieser Aufgabensatz besteht aus 41 Seiten mit 80 Aufgaben. Bitte prüfen Sie vor Beginn der Prüfung die Vollständigkeit des Aufgabensatzes. Sollte der Aufgabensatz nicht vollständig sein, informieren Sie bitte die Aufsicht.
- ▶ Die maximale Gesamtpunktzahl der Lösungen beträgt 100 Punkte.
- ▶ Zu jeder Multiple-Choice-Frage ist die Anzahl der richtigen Lösungen angegeben.
- ▶ Übertragen Sie die von Ihnen gefundene/n Lösung/en durch Ankreuzen des entsprechenden Feldes (nur so: ☐) auf die Lösungsschablone. Gehen Sie dabei sehr sorgfältig vor, damit Ihnen keine Übertragungsfehler unterlaufen, denn die Auswertung erfolgt nur aufgrund dieser Lösungsschablone. Sollte dennoch eine Korrektur nötig werden, malen Sie das falsch angekreuzte Kästchen aus (so: ☐) und kreuzen Sie dann das richtige Feld an oder schreiben Sie die richtige Lösung über das Lösungsfeld.
- ▶ Die Beantwortung der programmierten Aufgaben wird nur dann als richtig bewertet, wenn alle Lösungskreuze zu/r richtigen Alternative/n der Aufgabe gehören.
- ▶ Vergessen Sie nicht, auf der Lösungsschablone Ihren Namen bzw. Ihre Prüfungsteilnehmer – Nummer einzutragen. Tun Sie es am besten gleich.
- ▶ Wir wünschen Ihnen bei der Bearbeitung viel Erfolg.

Ausgangssituation zu den Aufgaben 1 bis 3

Sie sind ausgebildeter Elektroingenieur (FH) und haben vor einigen Jahren ein kleines Unternehmen aufgebaut, in dem Sie Zubehörteile für die IT-Branche fertigen. Neben fünf Hilfskräften beschäftigen Sie einen staatlich geprüften Industriemeister Elektrotechnik. Angesichts des allseits beklagten Mangels an Ausbildungsplätzen beschließen Sie, eine/n Auszubildende/n einzustellen.

Aufgabe 1:

Welche Voraussetzungen müssen in Ihrem Unternehmen erfüllt sein, damit Sie dort mit der Ausbildung beginnen können?

(Anzahl der richtigen Antworten: 2)

- a) Sie selbst als Ausbildender und der Meister müssen persönlich und fachlich geeignet sein.
- b) Wenn in Ihrem Unternehmen alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden können, reicht das aus, um für einen anerkannten Ausbildungsberuf ausbilden zu können.
- c) Es reicht aus, wenn eine Ihrer Hilfskräfte über die arbeitspädagogische Eignung verfügt, um in diesem Ausbildungsberuf ausbilden zu können.
- d) Sie als Ausbildender müssen persönlich und der noch zu beauftragende Ausbilder muss persönlich und fachlich geeignet sein.
- e) Ihr Unternehmen muss nach Art und Einrichtung für die Ausbildung geeignet sein; ferner ist das Verhältnis der Zahl der beschäftigten Fachkräfte zu der der Auszubildenden zu berücksichtigen.

Lösung s. Seite 380

Aufgabe 2:

Zusätzlich zu den in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Lerninhalten wollen Sie noch Fertigkeiten im autogenen Schweißen vermitteln. Wie können Sie diese Tatsache im betrieblichen Ausbildungsplan berücksichtigen?

(Anzahl der richtigen Antworten: 1)

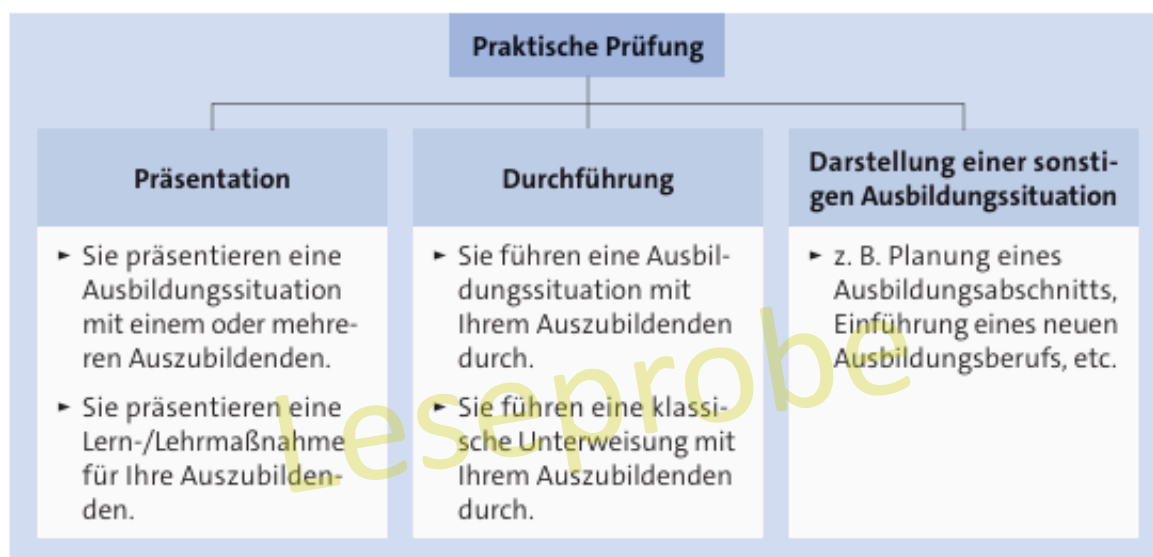
- a) Sie berücksichtigen sie gar nicht, weil Sie während der vereinbarten Ausbildungszeit ausschließlich die Inhalte aus der Ausbildungsordnung vermitteln dürfen.
- b) Sie tauschen solche Inhalte aus der Ausbildungsordnung, die für Ihr Unternehmen keine Bedeutung haben, gegen die Vermittlung von Fertigkeiten im autogenen Schweißen aus.
- c) Sie ersetzen solche Inhalte aus der Ausbildungsordnung, die nicht prüfungsrelevant sind, durch Fertigkeiten im autogenen Schweißen.
- d) Sie planen entsprechende Zeitabschnitte für die Vermittlung von Fertigkeiten im autogenen Schweißen an geeigneter Stelle in den betrieblichen Ausbildungsplan ein.
- e) Sie planen zusätzlich an vier aufeinander folgenden Samstagen die Vermittlung der Fertigkeiten im autogenen Schweißen ein.

Lösung s. Seite 380

6. Der praktische Teil der Ausbildereignungsprüfung

6.1 Überblick über die Anforderungen

Im praktischen Teil der Ausbildereignungsprüfung muss der Prüflingsteilnehmer eine **Ausbildungssituation präsentieren oder durchführen**. Eine Ausbildungssituation ist eine betriebliche Handlungssituation im Rahmen der Tätigkeit als Ausbilder. Als Prüfungsteilnehmer und angehender Ausbilder legen Sie das Prüfungsinstrument und die Ausbildungssituation fest. Eine Ausbildungssituation muss nicht immer eine unmittelbare Lernsituation sein, stattdessen gibt es unterschiedliche Zugangswege für das Fachgespräch:



Grundlage der **Präsentation** kann auch eine konkrete Lernsituation sein – insbesondere, wenn es sich um Ausbildungsmethoden nach dem Modell der vollständigen Handlung handelt, aber auch alles andere. Das ist der Regelfall, denn in der Präsentation werden die methodischen/didaktischen Überlegungen und Lösungen präsentiert.

Die „Ausbildungssituation“ kann mehrere **Lernziele** enthalten und ist eine betriebliche Handlungssituation eines Ausbilders. Sie umfasst eine Reihe von Situationen, die Ausbildern in ihrer täglichen Arbeit begegnen, darunter

- ▶ Lehrsituationen, in denen der Ausbilder dem Auszubildenden Ausbildungsinhalte vermittelt.
- ▶ Situationen, in denen der Ausbilder mit anderen Personen interagiert, so z. B. mit seinen Auszubildenden, ausbildenden Fachkräften, eigenen Vorgesetzten, Eltern des Auszubildenden, Lehrern der Berufsschule etc., sowie dementsprechende Dialoge im Ausbildungsalltag bzw. am Arbeitsplatz.
- ▶ Mitwirkung bei der Planung und Entwicklung der Ausbildung sowie die Umsetzung von Ausbildungsaufgaben in der betrieblichen Praxis.

Eine Ausbildungssituation hat einen **betrieblichen Kontext** sowie ausbildenden Charakter, sofern es sich um eine Situation mit dem Auszubildenden gemeinsam handelt. Ausbildungssituationen gehen jedoch über reine Lehr-/Lernsituationen hinaus. So müssen Ausbildungssituationen nicht zwingend so gestaltet sein, dass ein (angehender) Ausbilder einem Auszubildenden einen Sachverhalt näherbringt. Es kann sich auch um andere Situationen handeln, z. B. die Einweisung einer ausbildenden Fachkraft durch den Ausbilder. Dies ist jedoch nur im Rahmen einer Präsentation umsetzbar.

Ebenso kann eine Ausbildungssituation eine Situation sein, in der Ausbilder und Auszubildender miteinander agieren, ohne dass dabei ein klassischer Punkt des betrieblichen Ausbildungsplans abgearbeitet oder vermittelt wird. Denkbar ist z. B. eine Situation, in der ein Auszubildender ein Fehlverhalten zeigt bzw. gezeigt hat, über welches der Lernprozessbegleiter nun mit dem Auszubildenden spricht.

Wird eine Ausbildungssituation mit einer weiteren Person im Rahmen der Prüfung durchgeführt, so gibt es verschiedene Möglichkeiten:

1. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses übernehmen die Rolle von Auszubildenden.
2. Die Prüfungsteilnehmer übernehmen gegenseitig die Rolle des Auszubildenden.
3. Für die Prüfung stehen echte Auszubildende zur Verfügung.
4. Der Prüfungsteilnehmer bringt selbst einen Auszubildenden mit.

Den Prüfungsteilnehmern sollte generell selbst überlassen werden, wie sie die Ausbildungssituation durchführen wollen und für welche Variante sie sich entscheiden. Für Sie als Prüfungsteilnehmer ist es sinnvoll, das vorgesehene Setting zu erfragen, z. B.:

- Stehen externe Auszubildende für die Prüfung zur Verfügung?
- Erfüllt der Prüfungsraum die erforderlichen Gegebenheiten, die für die Durchführung meiner Ausbildungssituation erforderlich sind?
- Welche Materialien sind tatsächlich vorhanden und welche muss ich mitbringen?

In der Regel werden die Prüfungen in den Räumen der zuständigen Stelle durchgeführt oder diese organisiert in passenden Institutionen bzw. Räumlichkeiten die jeweilige Durchführung. Alle benötigten **Hilfsmittel zur Durchführung einer Ausbildungssituation** müssen die Prüflinge selbst mitbringen, z. B. entsprechende Formulare, Werkstoffe, Arbeitsmittel und Werkzeuge.



TIPP

In Hinblick auf die erlaubten oder bereitgestellten Präsentationsmedien ist es ratsam, die zuständige Stelle im Vorfeld zu kontaktieren und eventuell aufkommende Fragen rechtzeitig zu klären.

6.4 Vorschläge zur schriftlichen Vorbereitung der Durchführung einer Ausbildungssituation

6.4.1 Ausbildungssituation: Inventur eines ausgewählten Lagerabschnitts

Industrie- und Handelskammer _____

Geplante Ausbildungssituation für die praktische Durchführung einer Ausbildungseinheit im Rahmen der Ausbildereignungsprüfung am _____

Name des Prüfungsteilnehmenden: _____

Prüfungsnummer: _____

Thema der Ausbildungssituation:

Inventur eines ausgewählten Lagerabschnitts (Ausbildungsrahmenplan Fachkraft für Lagerlogistik: Lfd. Nr. 7, Einsatz von Arbeitsmitteln, a) Arbeitsmittel zum Wiegen, Messen und Zählen auswählen und nutzen; Lfd. Nr. 9, Lagerung von Gütern, d) Lagerbestände kontrollieren und Korrekturen durchführen)

Adressat/in:

Auszubildender im 2. Ausbildungsjahr, Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik

Ziel der Ausbildungssituation:

Mein Auszubildender soll in der Lage sein, die Inventur für einen klar definierten und begrenzten Lagerbereich eigenständig durchzuführen. Er soll dabei die gelisteten Artikel korrekt zählen und die Bestände in der Inventurliste dokumentieren.

Geplanter Ablauf der Ausbildungssituation:

Ich begrüße meinen Auszubildenden, stelle ihm kurz das Thema der heutigen Ausbildungseinheit vor und kläre ihn über den Umfang der Ausbildungsaufgabe auf. Er soll einen zuvor von mir definierten Bereich des Lagers inventarisieren. Bevor wir beginnen, gebe ich ihm ebenfalls einen kurzen Überblick über den Ablauf: Ich werde einen Teil theoretisch erklären, anschließend kann mein Auszubildender praktisch üben und im Anschluss werden wir das Gelernte kurz durchsprechen. Für diese Einführung benötige ich etwa drei Minuten.

Als nächstes folgt der erste Schritt: Ich frage meinen Auszubildenden, ob er den Begriff „Inventur“ schon einmal gehört hat und falls ja, ob er weiß, was dieser bedeutet. Ich erläutere ihm den Zweck und die Grundprinzipien einer Inventur. Wir diskutieren gemeinsam die Bedeutung einer genauen Dokumentation der Zählergebnisse und ich gebe meinem Auszubildenden einen Überblick über die zur Verfügung stehenden Materialien: Eine Inventurliste, Stifte sowie Zählgeräte (Waage, Taschenrechner). Für diesen Schritt benötigen wir etwa fünf Minuten.

Im zweiten Schritt dieser Ausbildungseinheit folgt die praktische Durchführung. Ich gebe meinem Auszubildenden eine kurze Einweisung in den Lagerabschnitt, in dem er

die Ware zählen und Bestände dokumentieren soll. (Im Rahmen der Prüfung ist dieser Bereich nur eingeschränkt darstellbar, die mitgebrachten Waren spiegeln den Lagerabschnitt wider.) Mein Auszubildender zählt und notiert die Bestände auf der Inventurliste. Für Fragen stehe ich ihm jederzeit zur Verfügung, ich lobe ggf., unterbreche aber sonst zunächst nicht. Um den Lernerfolg fest- und sicherzustellen, beobachte ich, wie mein Auszubildender die Zählung durchführt und dokumentiert. Er sollte sorgfältig und systematisch vorgehen. Hierfür plane ich im Rahmen der Prüfung etwa fünf bis zehn Minuten ein.

Als letzten Schritt dieser Ausbildungseinheit besprechen mein Auszubildender und ich die Ausbildungseinheit gemeinsam und werten sie aus. Wir sprechen über die Vorgehensweise meines Auszubildenden, überprüfen die ausgefüllte Inventurliste und besprechen, warum an diesem Punkt noch einmal Wert auf Vollständigkeit und Genauigkeit gelegt werden sollte. Fallen mir Abweichungen auf, besprechen wir auch diese. Mein Auszubildender erhält spätestens jetzt von mir ein Lob für das, was er gut gemacht hat und konstruktiv formuliertes Feedback, sofern ich Verbesserungspotenzial erkenne. Ich beurteile die Ausbildungseinheit nicht nur aus meiner Sicht, sondern bitte auch meinen Auszubildenden, die Ausbildungseinheit sowie seine eigene Leistung und seinen persönlichen Lernprozess zu reflektieren. Abschließend bedanke ich mich für die Zeit meines Auszubildenden und bitte ihn, die durchgeführte Ausbildungseinheit in den Ausbildungsnachweis einzutragen. Für diesen Teil nehmen wir uns etwa fünf Minuten Zeit.

Als Ausbilder lege ich Wert auf:

Während der Arbeit bzw. der Durchführung der Ausbildungseinheit steht nicht allein die reine Wissensvermittlung im Fokus. Ich achte darauf, dass die Ausbildungseinheit in überschaubare Schritte gegliedert ist und auch der Umfang meinen Auszubildenden nicht über- oder unterfordert.

Ich überlege im Vorfeld dieser Ausbildungssituation, welche Eigenschaften und Vorkenntnisse mein Auszubildender mitbringt und kann dadurch an sein vorhandenes Wissen und seine bisher gezeigten Fähigkeiten anknüpfen. Sollte mein Auszubildender besondere Unterstützung benötigen, so würde mir dies auch im Rahmen der Adressantenanalyse auffallen (einen besonderen Bedarf habe ich jedoch bei diesem Auszubildenden nicht festgestellt).

Die Ausbildungseinheit wirkt motivierend auf meinen Auszubildenden, weil sie kurzweilig ist und er die Aufgabe direkt praktisch umsetzen kann. Da es sich um einen Teil der Inventur handelt, die im Lager durchgeführt wird, erinnere ich außerdem kurz an die geltenden Sicherheits- und Verhaltensregeln, die bei uns im Ausbildungsbetrieb eingehalten werden müssen. Dabei achte ich darauf, dass diese meinem Auszubildenden auch wirklich bekannt sind.

Zeitplanung/Vorgehensweise			
Schritt	Inhalt	Methoden	Dauer in Minuten
Begrüßung und Einführung	Ich begrüße meinen Auszubildenden, stelle das Thema der Ausbildungssituation vor, erkläre die Aufgabe.	Monolog, Dialog	Ca. 3
Theoretische Einführung	Ich bringe das Vorwissen meines Auszubildenden in Erfahrung, erläutere den Begriff „Inventur“, stelle die Arbeitsmaterialien vor.	Fragend-entwickelnde Methode	Ca. 5
Praktische Durchführung	Ich lasse meinen Auszubildenden die vorgesehenen Waren zählen und ihre Bestände dokumentieren.	Mein Auszubildender übt praktisch/wendet praktisch an, ich selbst beobachte und kann bei Bedarf eingreifen.	Ca. 5 bis 10
Reflexion und Feedback	Gemeinsam mit meinem Auszubildenden überprüfe ich die Inventurliste, lasse meinen Auszubildenden die Ausbildungssituation zusammenfassen und gebe ihm Feedback.	Reflexionsgespräch	Ca. 5

Ich bestätige hiermit, diese Ausbildungssituation eigenständig ausgearbeitet und verschriftlicht zu haben.

Ort, Datum: _____

Unterschrift: _____

Mögliche Fragen des Prüfungsausschusses zur durchgeführten Ausbildungssituation

- ▶ Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Durchführung der Ausbildungssituation?
- ▶ Was lief gut und was lief vielleicht nicht so wie geplant?
- ▶ Wieso ist es für Sie wichtig, dass Ihr Auszubildender die durchgeführte Ausbildungssituation in seinen Ausbildungsnachweis einträgt?
- ▶ Wieso ist es für Ihren Auszubildenden relevant, die durchgeführte Ausbildungssituation in seinen Ausbildungsnachweis einzutragen?
- ▶ Stellen Sie sich vor, Ihr Auszubildender hat seit einigen Wochen den Ausbildungsnachweis nicht geführt. Was machen Sie? / Wie reagieren Sie?
- ▶ Bitte erläutern Sie, weshalb Sie die Sicherheits- und Verhaltensregeln wiederholen.
- ▶ Wie würden Sie vorgehen, wenn Sie im Ausbildungsalltag bemerken, dass diese Ausbildungssituation Ihren Auszubildenden überfordert?
- ▶ Wie würden Sie vorgehen, wenn Sie während der Durchführung dieser Ausbildungssituation feststellen, dass diese Ihren Auszubildenden unterfordert?

6.7 Beispiele zur Vorbereitung von Präsentationen von Ausbildungssituationen

6.7.1 Präsentation zum Thema: Der Einsatz einer moderierten Besprechung zum Thema: Die Beurteilung und der Vergleich von Lieferanten im Überblick

Industrie- und Handelskammer in _____

Präsentation einer Ausbildungssituation im Rahmen der Ausbildereignungsprüfung am _____

Name des Prüfungsteilnehmenden: _____

Prüfungsnummer: _____

Präsentationsthema:

Der Einsatz einer moderierten Besprechung zum Thema: Die Beurteilung und der Vergleich von Lieferanten im Überblick

Problemdarstellung:

Das Thema Lieferantenbeurteilung ist ein wichtiges und komplexes Thema in der Ausbildung der kaufmännischen Ausbildungsberufe. Es kann in der verfügbaren Zeit der Durchführung einer Ausbildungssituation vor dem Prüfungsausschuss nicht ausreichend tiefgehend behandelt werden.

Ziel der Präsentation:

Den Auszubildenden soll ein Überblick über die vielgestaltige Thematik der Lieferantenbeurteilung und des Lieferantenvergleiches gegeben werden. Diesem Überblick werden weitere Ausbildungssituationen folgen, in denen vertiefte Kenntnisse zu den Einzelthemen nacheinander vermittelt werden.

Zielgruppe der Präsentation:

Alle kaufmännischen Auszubildenden eines Unternehmens im dritten Ausbildungsjahr. Die Auszubildenden kennen den Ausbilder, eine gegenseitige Vorstellung ist deshalb nicht notwendig. Präsentationen sind Beispiele zweiseitiger Kommunikationsprozesse. Dementsprechend werden die Auszubildenden verbal aktiviert.

Lernziele der Ausbildungseinheit:

- **Kognitiv:** Die Auszubildenden sollen einen Überblick über die Arbeit der Lieferantenbeurteilung bekommen. Sie sollen erkennen, warum ein Lieferantenvergleich zur Kaufentscheidung notwendig ist. Sie sollen darüber hinaus erkennen, dass sonstige Leistungen wie Qualität, Service und Zuverlässigkeit eines Lieferanten in die Beurteilung eines Angebotes einfließen müssen. Den Auszubildenden soll Verständnis dafür vermittelt werden, dass eine Preis-Leistungsrelation mehr als eine Preis-Mengenrelation bedeutet.
- **Affektiv:** Das Interesse der Auszubildenden für die Arbeit im Bereich der Lieferantenbeurteilung und des Lieferantenvergleiches soll gefördert und die Neugier geweckt werden.

Zeitmanagement der Präsentation:

Präsentationsdauer: 20 Minuten; Aufteilung siehe unter Ablaufplanung!

Raumgestaltung:

Es werden mehrere Pinnwände und Schreibpulte bzw. -tische aufgestellt. Sitzgelegenheiten werden entfernt und damit die Mitarbeit der Auszubildenden gefördert.

Aufbereitung des Präsentationsinhaltes:

1. Kriterien für die Beurteilung von Lieferanten sammeln
2. Kriterien bündeln nach:
 - a) Individuellen Lieferantendaten
 - b) Zuverlässigkeit des Lieferanten
 - c) Lieferungskonditionen
 - d) Preisgestaltung.
3. Preis- und Leistungsvergleich.

Ablaufplanung:

a) Problemstellung (2 Minuten):

Unser Unternehmen beabsichtigt die Anschaffung eines hochwertigen Kopier- und Druckgerätes. Die Einkaufsabteilung hat eine Reihe von Angeboten eingeholt. Diese sollen miteinander verglichen werden. Worauf müssen wir achten, wenn alle Anbieter das gleiche Gerät im Angebot haben, das uns interessiert?

b) Sammeln von Lösungsvorschlägen (5 Minuten):

Die Auszubildenden erhalten Pinnkärtchen und Farbstifte und werden gebeten, Ihre Vorschläge aufzuschreiben und die Pinnkarten ungeordnet auf einer Pinnwand zu befestigen. Doppelungen werden nur einmal angepinnt.

Lieferantenvergleich			
Preis	Beratung	Ansehen	Zugaben
Qualität	Schulung	Know-How	Liefferisiken
Zugaben	Rücknahme	Reparaturen	Zahlungsbedingungen
Marktposition	Nachlässe	Mengenkapazität	Wettbewerb
Geografische Lage	Fertigung	Transportkosten	Lagerkapazität
Gewährleistung	Gegengeschäft		Liefertermin
Termintreue			

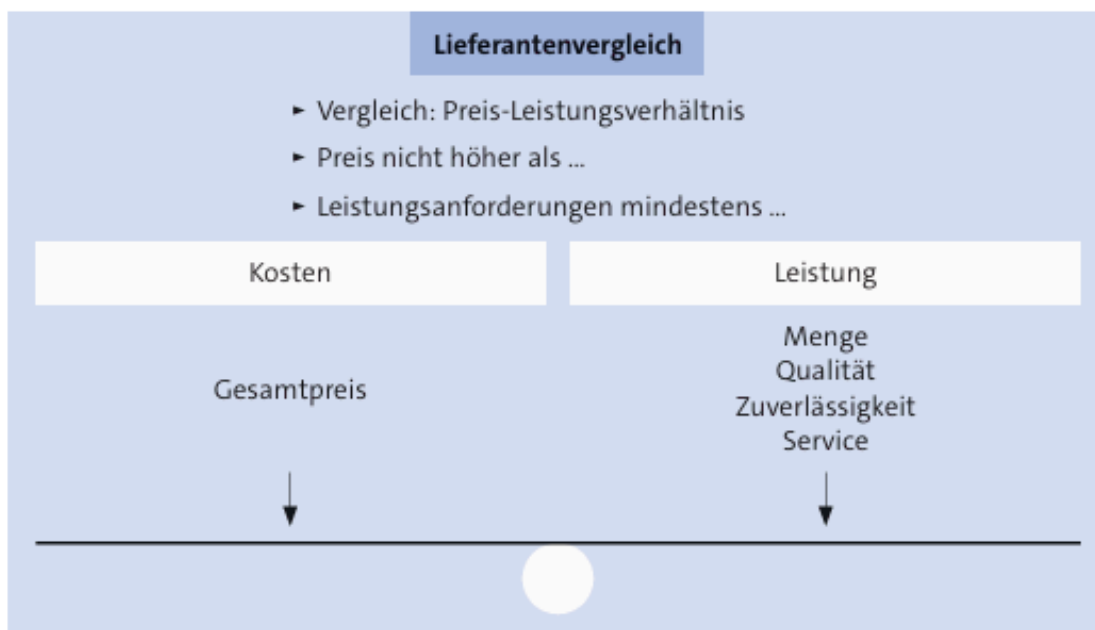
c) **Strukturieren der Lösungsvorschläge (5 Minuten):**

Die Auszubildenden werden gebeten, Oberbegriffe für die Vorschläge zu suchen und ihnen die Kärtchen mit den Stichworten zuzuordnen.



d) **Beurteilung nach Preis und nach Leistung (3 Minuten):**

Die Bedeutung anderer als Preiskriterien wird den Auszubildenden bewusst gemacht. Mit dem Hinweis auf deren genaue Betrachtung in den nächsten Ausbildungssituationen wird das Interesse und die Neugier für die weiteren Lerninhalte geweckt.



- e) Der Ausbilder fasst die Ergebnisse der Präsentation zusammen und weist auf die Reihenfolge der Themen für die nächsten Unterweisungen hin (eine Minute).

Abschluss der Präsentation (eine Minute):

Die mit der Zusammenfassung besteckte Pinnwand wird fotografiert. Jeder Auszubildende erhält eine Kopie des Bildes und wird gebeten an seinem Ausbildungsplatz vergleichbare Angebote von Lieferanten zu kopieren und für die nächsten Ausbildungssituationen bereitzuhalten. Der Ausbilder bedankt sich bei den Auszubildenden für die Zusammenarbeit.

Urheberschaftserklärung

Ort und Datum:

Unterschrift:

Mögliche Fragen des Prüfungsausschusses zur Präsentation

- ▶ Welche Vorteile bzw. Nachteile hat eine Präsentation für Sie?
- ▶ Wie können Sie die Auszubildenden für Ihre Präsentation begeistern?
- ▶ Was hätten Sie getan, wenn die Auszubildenden nicht mitgearbeitet hätten?
- ▶ Mit welcher anderen Methode hätten Sie den gleichen Zielen gerecht werden können?
- ▶ Welche Bedeutung hat die sprachliche Mitarbeit der Auszubildenden für Sie?
- ▶ Manchen Auszubildenden fällt es schwer, sich in der Gruppe aktiv zu betätigen. Was könnten die Gründe dafür sein?
- ▶ Wie würden Sie einen solchen Auszubildenden aktivieren wollen?
- ▶ Welche Hinweise geben Sie ungeübten Auszubildenden für die Beschriftung der Pinnkärtchen?
- ▶ Wann würden Sie die Pinnkärtchen lieber selbst anpinnen?

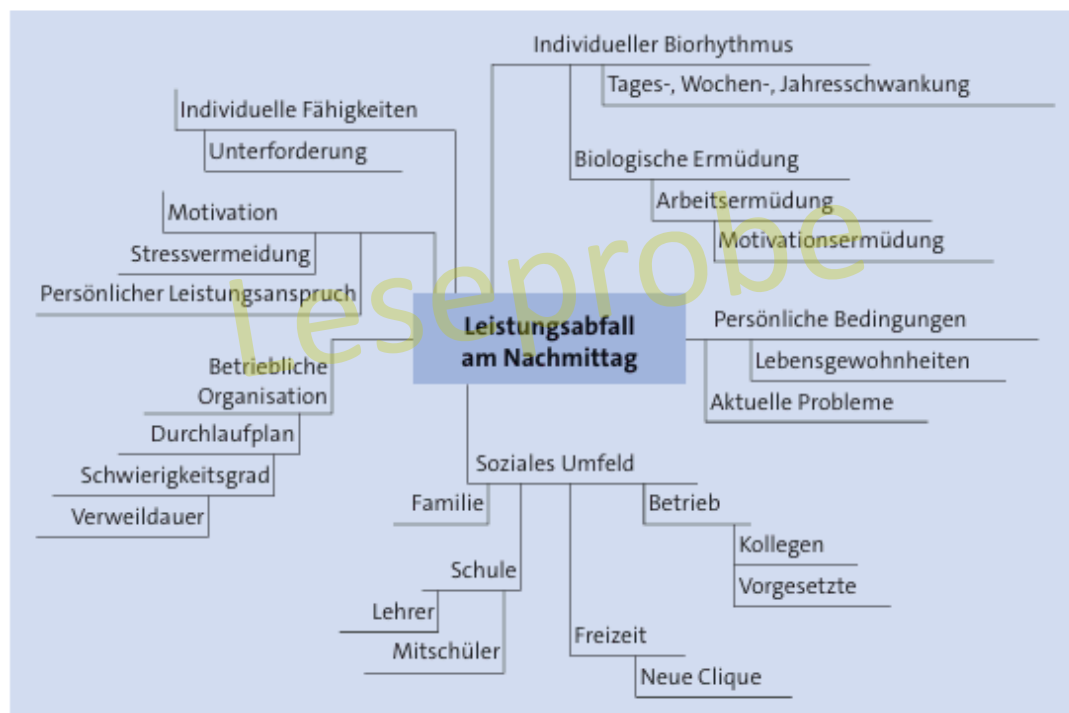
LÖSUNGEN

Lösung zu Fallstudie 1: „Nachlassen der Leistung am Nachmittag“

Sie haben bisher schon einiges richtig gemacht. Sie haben sich nicht von der ersten Beobachtung zu Reaktionen hinreißen lassen, sondern weiter beobachtet. Von der Gewichtung der ersten Beobachtung hängt es ab, ob sofortige Maßnahmen getroffen werden müssen oder nicht. Bezogen auf das Fehlverhalten des Auszubildenden Maximilian ergeben sich verschiedene Ursachenvermutungen.

Welche Ursachen vermuten Sie für Maximilians Verhalten?

Fassen Sie die Ursachenvermutung in einer Mindmap zusammen.



Da es nicht ausgeschlossen werden kann, dass Maximilians Fehlverhalten auf organisatorische Bedingungen zurückzuführen ist, wurde zunächst ein Gespräch mit dem Versandleiter geführt. Fragen dazu:

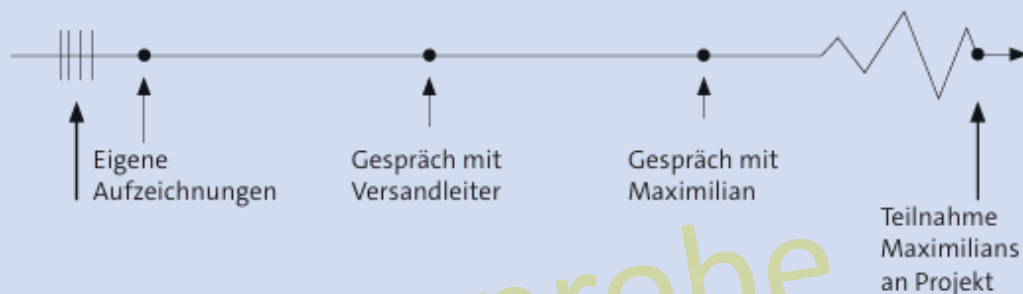
- Hat Maximilian schon alle berufsrelevanten Tätigkeiten im Versand kennengelernt?
- Wie ist die Aufgabenstellung im Versand für Maximilian?
- Gibt es noch zusätzliche ausbildungsrelevante Aufgaben, die er erledigen könnte?
- Wie kann man Maximilians jetzigen Aufgabenbereich interessanter gestalten?
- Soll Maximilian in eine andere Abteilung versetzt werden?

Der Verdacht bestätigt sich. Die Organisation der Versandabteilung unterfordert Maximilian. Dadurch stellt sich das Problem neu. Maximilians Trödelerei am Nachmittag muss

LÖSUNGEN

verhindert werden, ohne dass er die Maßnahme als Strafe empfindet, denn subjektiv wird er kaum ein Schuldgefühl entwickelt haben, zumal der Versandleiter sein Verhalten toleriert. Er wird sich eher als tollen Kerl sehen. In Wirklichkeit ist er unterfordert. Deshalb heißt die Aufgabe für den Ausbildungsleiter, Maximilian eine interessante und herausfordernde zusätzliche Aufgabe zu übertragen und ihn dafür zu motivieren. Deshalb muss das Fehlverhalten auch in einer Atmosphäre des Wohlwollens angesprochen und ihm die Abwendung von diesem Verhalten leicht gemacht werden.

Handlungsplan als Zeitstrahl:



Beobachtung der Trödelei

Mittelfristig müsste dem Auszubildenden dennoch ein Schuldbewusstsein dafür geschaffen werden, dass Trödeln am Nachmittag ein Fehlverhalten ist und dass Fehlverhalten grundsätzlich nicht belohnt wird.

Langfristig muss sich der Ausbilder überlegen, ob die bisherige Durchlaufzeit der Auszubildenden durch die Versandabteilung noch zu rechtfertigen ist oder ob sie individueller, an den jeweiligen Bedürfnissen der einzelnen Auszubildenden orientiert gelöst werden muss.

LÖSUNGEN

Lösung zu Fallstudie 4: „Gruppendynamik“

Wie beurteilen Sie den Entwicklungsstand der Gruppe?

Wir erinnern an die im Lehrbuch herausgearbeiteten Phasen der Gruppendynamik und die jeweils typischen Verhaltensweisen der Gruppenmitglieder:

Typische Verhaltensweisen während der Entwicklungsphasen				
Orientierungsphase	Kontrollphase	Intimitätsphase	Differenzierungsphase	Ablösephase
► Suche nach Autorität ► Unsicherheit, Neugier ► Berührungsängste ► Orientierung an Gewohnheiten ► Suche nach schnellen Lösungen ► Hoffnung auf Rezepte.	► Ratlosigkeit und Stress ► Konfusion und Konflikte ► tastende Lernversuche, Verzicht auf Systematik ► Streit um Abläufe ► Aufbau einer Hierarchie ► erste Rollenzuweisungen ► Bildung von Subgruppen.	► Einsicht in das Machbare ► systematisches Vorgehen ► Festlegen von Leitzielen ► Erfahrungsaustausch ► Konfliktregulierung ► Interesse an anderen ► Arbeitsteilung und gegenseitige Hilfe.	► Rollen- und Funktions-sicherung ► optimale Arbeitsfähigkeit ► Gruppenkonsens ► Blick über die Gruppe hinaus ► Suchen nach Zusammenhängen ► Interesse an Erfolgssicherung.	► Anwendungs- und Transferüberlegungen ► Suche nach Verlängerung bzw. Erweiterung der Aufgabe ► Entwickeln von Trennungsstrategien ► Orientierung außerhalb der Gruppe ► Abwendung.

An diesem Modell orientiert lässt sich der Entwicklungsstand der Gruppe erklären. Bei der formellen Gruppe der Auszubildenden unseres Unternehmens handelt es sich eigentlich um drei Untergruppen, die einzelnen Ausbildungsjahrgänge.

Wie bei formellen Gruppen üblich, handelt es sich auch hier um heterogene Gruppen, deren Mitglieder aus organisatorischen Gründen zusammengestellt wurden. Es gibt kein gemeinsames Ziel, aber immerhin das Gleiche: erfolgreicher Abschluss der Ausbildung zum Industriekaufmann/zur Industriekauffrau.

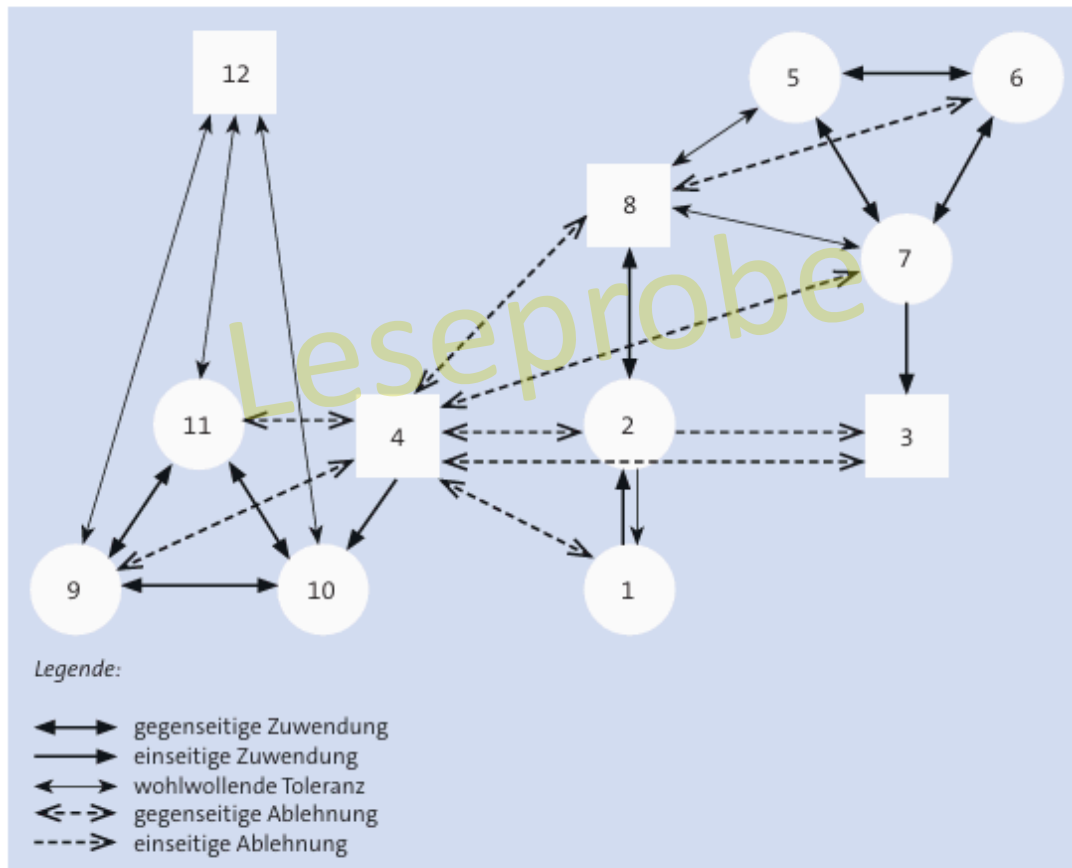
Für die einzelnen Gruppen kann festgehalten werden:

- Die Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres haben offensichtlich die Orientierungs- und die Kontrollphase hinter sich und befinden sich in der Intimitätsphase. Das Such-, Tast- und Renommierverhalten ist abgelöst von systematischem Vorgehen, Erfahrungsaustausch und gegenseitiger Hilfe. Die Gruppe hat ein starkes Gefühl der Zusammengehörigkeit.

LÖSUNGEN

- Die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres befinden sich in der Differenzierungsphase. Die Beziehungsebene wirkt noch stark, im Bereich der Sach- und Aufgabenorientierung dagegen gibt es bereits deutlich individuelle Bestrebungen.
- Die Gruppe des dritten Ausbildungsjahres befindet sich bereits deutlich in der Ablösephase. Jedes Mitglied geht mehr oder weniger seine eigenen Wege, sucht nach eigenen Zielen und eigener Selbstverwirklichung. Alte Verbindungen werden gelöst, neue geknüpft.

Erstellen Sie ein Soziogramm der Gruppe!



Welche Rollen und Subgruppen lassen sich erkennen?

Maïke, Franziska und Nele einerseits und Aishe, Vanessa und Ella andererseits bilden noch relativ stabile Untergruppen, die allerdings auch die Gesamtgruppe zerreißen, denn zwischen beiden Gruppen gibt es offensichtlich keine Beziehungsebene.

- Der Auszubildende Ahmet ist aufgrund seiner Biografie und seines Alters ein Außenseiter, der allerdings von seiner Untergruppe durchaus noch anerkannt wird und sich von dieser auch nicht völlig gelöst hat.
- Yvonne ist in einer Mitläuferrolle zu sehen. Sie „hängt“ an Liz und ist ansonsten in der Gruppe isoliert.

LÖSUNGEN

- ▶ Tim ist als „schwarzes Schaf“ der Gruppe identifiziert und scheint sich in der Rolle auch zu gefallen.
- ▶ Maximilian und Liz bilden über die Untergruppen hinweg ein festes Paar, das weder für die Gesamtgruppe noch für die jeweilige Untergruppe nennenswerte Aufmerksamkeit aufbringt.
- ▶ Dann gibt es noch die möglicherweise unglücklich Verliebten: Ella und Florian.

Erstellen Sie sich einen Handlungsplan für Ihr weiteres Vorgehen!

- ▶ Die quasi Außenseiterrolle von Ahmet würde ich tolerieren, sie hat ihre Gründe im Alter und der Biografie des Auszubildenden.
- ▶ Auch das Auseinanderfallen der Gruppe im dritten Ausbildungsjahr stellt den Normalfall dar.
- ▶ Das „Tim-Problem“ liegt auf der Beziehungsebene und kann nicht nur durch Gespräche bereinigt werden. Der Ausbilder müsste ihm eine Aufgabe übertragen, die er nur in der Zusammenarbeit mit der Gruppe erledigen kann. Wenn sich damit kein Erfolg zeigt, muss abgewartet werden, wie sich Tim in seinem Sozialverhalten nach der Ausbildung in neuen Gruppierungen entwickeln wird.
- ▶ Auch die Mitglieder der beiden Untergruppen der Ausbildungsjahre eins und zwei müssten durch Aufgabenstellungen für gemischte Gruppen einander näher gebracht werden.
- ▶ Ein ganz besonderes Augenmerk muss der Ausbilder auf Florian und vor allem Yvonne richten. Sie befinden sich in einer extrem gefährdeten sozialen Position. Der Ausbilder muss sie sorgsam in die Gruppe integrieren, am besten durch Aufgabenstellungen, die sie der Gruppe näher bringen.

LÖSUNGEN

Lösungen zu den Situationsbeschreibungen mit Übungsaufgaben

Lösungen zu: 4.1 Ausgangssituation: Einführung neuer Auszubildender

Lösung zu Aufgabe 1:

Richtige Lösungen sind a) und e)

Anmerkungen: Die Einführung der Auszubildenden in das Unternehmen ist eine für alle Beteiligten wichtige Maßnahme, die aber nicht in der Ausbildungsordnung geregelt ist. Die Berufsschule ist daran nicht beteiligt. Sollten die älteren Auszubildenden daran beteiligt werden, wären ihnen keine „Maulkörbe“ zu verpassen. Subtile Informationen werden sowieso weiter gegeben, wenn nicht jetzt, dann später.

Lösung zu Aufgabe 2:

Richtige Lösungen sind a) und d)

Anmerkungen: Man sollte die neuen Auszubildenden nicht gleich mit Informationen zudecken, die dann doch nicht gelesen werden. Weniger ist hier sicher mehr.

Lösung zu Aufgabe 3:

Richtige Lösungen sind a), c) und d)

Anmerkungen: Auch hier gilt: Vorsicht bei Überhäufung. Besonders wichtig ist die Vorstellung der Mitarbeitenden mit Namen und Funktion. Nicht darauf verlassen, dass alles auf Anhieb behalten wird, lieber wiederholen.

Lösung zu Aufgabe 4:

Richtige Lösungen sind d) und e)

Anmerkungen: Eine leittextgesteuerte Betriebserkundung kann sehr sinnvoll sein, weil damit auch ein Einstieg in die Leittextmethode verbunden ist. Der Umgang mit Leittexten muss aber vorher behandelt werden.

Lösung zu Aufgabe 5:

Richtige Lösungen sind d) und e)

Anmerkungen: Nicht zu viel „Wirbel“ um die Ergebnisse machen und die Neuen nicht abschrecken. Vor allem, die Einführung nicht verschulen, also nicht Notizen machen und berichten. Ein nicht zu umfangreicher Fragebogen für jeden Einzelnen erleichtert auch die Diskussion in der Gruppe.

LÖSUNGEN

Lösungen zu: 4.2 Ausgangssituation: Beurteilung am Ende der Probezeit

Lösung zu Aufgabe 1:

Richtige Lösungen sind b), c) und e)

Anmerkungen: Die Beurteilung gegen Ende der Probezeit ist wichtig, weil sie als Entscheidungsgrundlage dafür dient, ob der/die Auszubildende weiter beschäftigt werden kann oder nicht. Deshalb sollen vor allem berufsrelevantes Verhalten und die Einstellung zu Arbeit und Ausbildung beurteilt werden.

Lösung zu Aufgabe 2:

Richtige Lösungen sind a), b) und e)

Anmerkungen: Ausbildungsbeauftragte können nicht ihre gesamte Arbeitszeit der ständigen Beobachtung von Auszubildenden widmen. Sie benötigen deshalb einige wenige, aber klare Beurteilungskriterien, die sie vor Gleichgültigkeit und Übereifer bewahren. Aufzeichnungen sind wichtig, denn die Beurteilung muss belegbar sein.

Lösung zu Aufgabe 3:

Richtige Lösung ist d)

Anmerkungen: Wenn die Ausbildungsbeauftragten in die Beurteilung einbezogen werden, müssen sie auch mit allem Respekt angehört werden. Die Aufgabe des verantwortlichen Ausbilders besteht vor allem darin, Auswüchse zu verhindern und mit seinen eigenen Aussagen eine Orientierungslinie zu geben.

Lösung zu Aufgabe 4:

Richtige Lösung ist c)

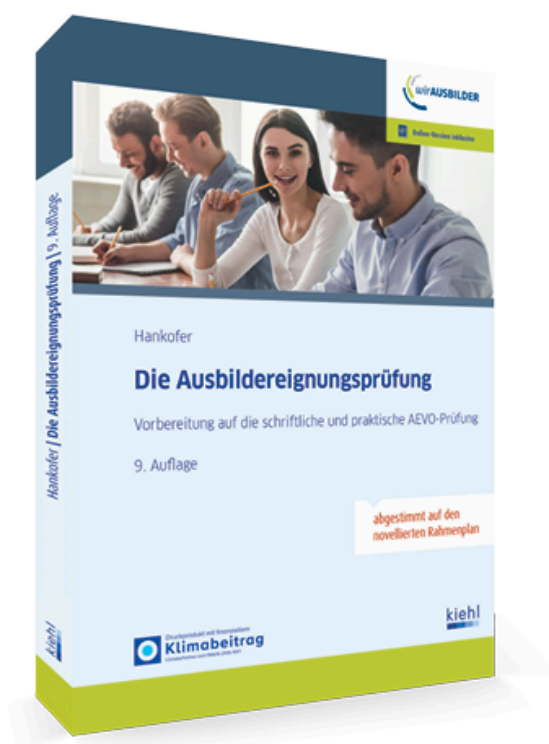
Anmerkungen: Die Bekanntgabe der Beurteilungsergebnisse sollte in kleinem Rahmen, z. B. im Vier-Augen-Gespräch, stattfinden, in dem auch der betroffene Auszubildende zu Wort kommen muss und Stellung nehmen kann.

Lösung zu Aufgabe 5:

Richtige Lösungen sind c) und d)

Anmerkungen: Das Berufsausbildungsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis besonderer Art. Im Vordergrund steht nicht die Arbeitsleistung, sondern die Lernleistung. Das erfordert ausbildungstypische Kriterien und Maßstäbe.

Bestens vorbereitet auf die Ausbildereignungsprüfung!



Die Ausbildereignungsprüfung

Hakofer
9. Auflage · 2025 · Broschur · 390 Seiten
Print mit Online € 34,- · nur Online € 29,-
ISBN 978-3-470-51759-9



mit Online-Version

- ✓ Der novellierte AEVO-Rahmenplan und die Änderungen im Berufsbildungsgesetz (2025) sind berücksichtigt
- ✓ Praxisorientierte und umfassende Vorbereitung auf die schriftliche und praktische AEVO-Prüfung
- ✓ Übungsaufgaben und Fälle mit Lösungen zur eigenen Lernerfolgskontrolle

Dieses Buch begleitet Sie praxisorientiert und leicht verständlich auf dem Weg zur **erfolgreichen AEVO-Prüfung**. Es eignet sich perfekt für das Selbststudium oder zur Vertiefung Ihres Lehrgangswissens.

- Tipps zum systematischen Lernen
- 15 Ausbildungssituationen als Fallstudien und Rollenspiele
- 10 Situationsbeschreibungen mit Übungsaufgaben
- 3 Aufgabensätze mit 240 Aufgaben, angelehnt an die IHK-Prüfung
- Lösungen zur Lernerfolgskontrolle
- 12 Skizzen für praktische Unterweisungen und
- 10 Beispiele für Präsentationen von Ausbildungssituationen.

Der novellierte AEVO-Rahmenplan und die BBiG-Änderungen 2025 sind berücksichtigt.



Hier mehr erfahren und bestellen:
www.kiehl.de

STARKE AUSBILDUNG BRAUCHT DIE RICHTIGEN INHALTE



**Wir unterstützen
Ausbilder:innen
und ihre Azubis mit
praxiserprobten
Lernmedien –
in Print-, Digital-
und Audioformaten.**

Ob Berufsschule, Betrieb oder Prüfungsvorbereitung: Kiehl-Produkte unterstützen Sie bei Ihrer Ausbildungsarbeit und begleiten Ihre Auszubildenden durch die gesamte Ausbildung – verständlich, aktuell und nah an der Praxis.

UNSERE FORMATE



Print

**Bewährte Lehrwerke für den
sicheren Wissensaufbau**



Online

**Digitale Inhalte für flexibles
und selbstständiges Lernen**



Newsletter

**Regelmäßige Impulse für
Ausbilder:innen und Azubis**



Podcast

**AzubiWissen
Komplexe Themen einfach
erklärt – ideal für unterwegs**



LinkedIn

**wirAUSBILDER- Community
auf LinkedIn**



Instagram

**kiehl_verlag –
der Instagram-Kanal für die
kaufmännische Ausbildung**



Lernen Sie unser Angebot für die Ausbildung kennen:

Wir beraten Sie gerne unter **02323.141-900**

Oder besuchen Sie uns unter: **www.kiehl.de**

