



Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder **Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung**

Lehrgangsziel

Der Lehrgang orientiert sich an den Qualifizierungszielen der neu geordneten Berufsausbildungen sowie an den daraus resultierenden Veränderungen in den Anforderungsprofilen des Lehrpersonals.

Lehrgangsaufbau

Der neue Lehrgang besteht aus vier Handlungsfeldern:

- 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen**
Dieses Handlungsfeld umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, Ausbildungsvoraussetzungen zu prüfen und Ausbildung zu planen.
- 2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken**
Dieses Handlungsfeld umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung unter Berücksichtigung organisatorischer sowie rechtlicher Aspekte vorzubereiten.
- 3. Ausbildung durchführen**
Dieses Handlungsfeld umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, selbstständiges Lernen in berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen handlungsorientiert zu fördern.
- 4. Ausbildung abschließen**
Dieses Handlungsfeld umfasst die berufs- und arbeitspädagogische Eignung, die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen und Perspektiven für die Weiterentwicklung aufzuzeigen.

Termin:	1. Woche vom 27.02. - 02.03.2012 2. Woche vom 19.03. - 23.03.2012 jeweils von 08:30 bis 15:30 Uhr
Dauer:	80 Unterrichtsstunden
Prüfungstermin:	voraussichtlich 03. April 2012
Abschlussprüfung:	Handelskammer Bremen
Kennziffer:	01.7.92
Ort:	Bildungszentrum der Wirtschaft im Unterwesergebiet e.V. Schillerstr. 10, 28195 Bremen
Gebühr:	€ 460,00 inkl. Arbeitsunterlagen plus Prüfungsgebühr der Handelskammer

Lehrgangsaufbau / Rahmenstoffplan

Der neue Lehrgang besteht aus vier Handlungsfeldern

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen	2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen ◆ Mitwirkung bei den Planungen und Entscheidungen hinsichtlich des betrieblichen Ausbildungsbedarfs auf der Grundlage der rechtlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Rahmenbedingungen ◆ Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen ◆ Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und dies begründen ◆ Eignung des Betriebes für die Ausbildung in dem angestrebten Ausbildungsberuf prüfen sowie, ob und inwieweit Ausbildungsinhalte durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (Ausbildung im Verbund, überbetriebliche Ausbildung oder andere geeignete Maßnahmen) vermittelt werden können ◆ Möglichkeiten des Einsatzes von auf die Berufsausbildung vorbereitenden Maßnahmen einschätzen ◆ Im Betrieb die Aufgaben der an der Ausbildung Mitwirkenden unter Berücksichtigung ihrer Funktionen und Qualifikationen abstimmen 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert. ◆ Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung berücksichtigen ◆ Kooperationsbedarf ermitteln und sich inhaltlich sowie organisatorisch mit den Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, abstimmen ◆ Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden ◆ Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und die Eintragung des Vertrages bei der zuständigen Stelle veranlassen ◆ Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können
3. Ausbildung durchführen	4. Ausbildung abschließen
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Lernförderliche Bedingungen und eine motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldungen geben und empfangen ◆ Probezeit organisieren, gestalten und bewerten ◆ Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten ◆ Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen ◆ Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, bei Bedarf Ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und die Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen ◆ Auszubildenden zusätzliche Ausbildungsangebote z.B. in Form von Zusatzqualifikationen machen und die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung prüfen ◆ Soziale und persönliche Entwicklung von Auszubildenden fördern, Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen sowie auf eine Lösung hinwirken ◆ Leistungen feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen ◆ Interkulturelle Kompetenzen fördern 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen ◆ Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen ◆ An der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbereichen mitwirken ◆ Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten