

Zwischen
dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst

6
einerseits

und

der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft
- Landesverband Hamburg -,

dem Deutschen Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -,

dem Deutschen Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

andererseits

wird gemäß § 94 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG) in der Fassung vom 16. Januar 1979 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1979 Seite 17) folgende Vereinbarung getroffen:

Nr. 1

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 der Verordnung über die berufs- und arbeitspädagogische Eignung für die Berufsbildung durch Ausbilder in einem Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (AEVO-öD) vom 16.7.1976 darf ab 1.8.1979 nur ausbilden, wer die nach § 2 AEVO-öD geforderten berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse erworben und nach § 3 AEVO-öD durch eine Prüfung nachgewiesen hat, es sei denn, daß gem. § 6 AEVO-öD die Eignung durch andere Nachweise erbracht worden ist.

Das Senatsamt für den Verwaltungsdienst als zuständige Stelle nach § 84 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird daher für die Ausbilder in der hamburgischen Verwaltung zum Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse Lehrgänge mit abschließender Prüfung einrichten. Die Anzahl der 120 Unterrichtsstunden und die zu vermittelnden Kenntnisse richten sich nach der vom ehemaligen Bundesausschuß für Berufsbildung beschlossenen Empfehlung vom 28. und 29.3.1972 für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern. Die Prüfung wird aufgrund der vom Berufsbildungsausschuß beim Senatsamt für den Verwaltungsdienst am 28.2.1979

6
6

beschlossenen Prüfungsordnung durch einen nach §§ 36 ff. BBiG einzusetzenden Prüfungsausschuß abgenommen.

/ Der als Anlage beigelegte Rahmenstoffplan ist Bestandteil dieser Vereinbarung.

Nr. 2

Ein Lehrgang soll bis zu 30 Ausbilder umfassen, die zu Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, der Landwirtschaft und der gewerblichen Wirtschaft, mit Ausnahme der Berufsausbildung in den Gewerben der Anlage A zur Handwerksordnung und im grafischen Gewerbe gem. § 77 Abs. 1 BBiG, ausbilden.

Der Lehrgang einschließlich der schriftlichen Prüfung wird in drei Wochen während der Dienstzeit durchgeführt. Die mündliche Prüfung ist möglichst innerhalb der nächsten zwei Wochen nach Beendigung des Lehrgangs abzunehmen. Der Unterricht wird aus täglich 8 Unterrichtsstunden einschließlich 2 Vor- oder Nacharbeitsstunden in der regulären Dienstzeit von 7.30 Uhr bis 16.00 Uhr bestehen.

Die Beschäftigungsbehörde hat den Ausbilder für die Lehrgangszeit und die Teilnahme an der mündlichen Prüfung vom Dienst freizustellen. Die Bezüge werden weitergezahlt.

Nr. 3

Lehrgänge mit abschließender Prüfung werden nach Bedarf eingerichtet. Für 1979 sind drei Lehrgänge vorgesehen, und zwar:

1. von Dienstag, dem 17.4.1979
bis Dienstag, dem 8.5.1979
2. von Montag, dem 14.5.1979
bis Freitag, dem 1.6.1979
3. von Montag, dem 29.10.1979
bis Freitag, dem 16.11.1979

Nr. 4

Soweit sich aus dieser Vereinbarung mitbestimmungspflichtige Regelungen zur Durchführung der Lehrgänge ergeben, werden diese Regelungen verbindlich vereinbart.

Nr. 6

- 3 -

Nr. 5

6

Diese Vereinbarung tritt am 1. April 1979 in Kraft. Sie kann bei wesentlichen Veränderungen des Inhalts zu Nrn. 1 bis 3 mit einer Frist von einem Monat jederzeit mit dem Ziel einer neuen Vereinbarung gekündigt werden.

Hamburg, den 12. März 1979

Freie und Hansestadt Hamburg

- Senatsamt für den
Verwaltungsdienst -

[Handwritten signature]

Deutsche
Angestellten-Gewerkschaft
Landesverband Hamburg -

[Handwritten signature: Helmut F. Meunier]

Deutscher
Beamtenbund
- Landesbund Hamburg -

Deutscher
Gewerkschaftsbund
- Landesbezirk Nordmark -

[Handwritten mark]

Rahmenstoffplan
zur Ausbildung von Ausbildern
 (Ausbilder-Eignungsverordnung ö.D. vom 16.7.76)

6
*)

Zu vermittelnder Stoff	Anzahl der z.Verfügung stehenden Stunden		Dozent	Bemerkungen
	f. ntterr.	f. acharb.		
<u>Grundfragen der Berufsbildung</u>	<u>8</u>	<u>2</u>		
	davon			
1.1. Berufsbildung im Bildungs- system	1	1		
1.2. Gesellschafts- politische Grundsätze der Berufsbildung	2			
1.3. Ausbildungs- stätten im System der Berufsbildung in der BRD	2			
1.4. Aufgaben, Stellung und Verantwortung des Ausbilders	3	1		

Die weiteren Unterthemen sind dem
beigefügten Rahmenstoffplan zu entnehmen

6

zu vermittelnder Stoff	Anzahl der z.Verfügung stehenden Stunden		Dozent	Bemerkungen
	Unterr.	Nacharb.		
2. <u>Planung und Durchführung der Ausbildung</u>	<u>42</u>	avon <u>16</u>		
2.1. Ausbildungs- inhalte und Ziele	8	4		
2.2. Didaktische Aufbereitung der Ausbil- dungsinhalte	14	4		
2.3. Lehrverfahren und Lern- prozesse in der Ausbildung	20	8		

6

zu vermittelnder Stoff	Anzahl der z.Verfügung stehenden Stunden		Dozent	Bemerkungen
	Unterr.	f. (berath.)		
3. <u>Der Jugendliche in der Ausbildung</u>	<u>20</u>	<u>8</u>		
	davon			
3.1. Notwendigkeit und Bedeutung einer entwick- ungsgemäßen und situation- gerechten berufsausbildung	4	2		
3.2. Typische Ent- wicklungser- scheinungen und erhaltenswei- sen im Jugend- alter	4	2		
3.3. Die Auseinander- setzung des jüngendlichen mit Arbeit und beruf	2	1		
3.4. Betriebliche und außerbe- triebliche Um- welteinflüsse	2	1		
3.5. Pädagogische Hinweise für eine entwick- ungsgemäße beru- fliche Ausbildung	6	1		
3.6. Gesundheitliche Streuung der jüngendlichen	2	1		

zu vermittelnder Stoff	Anzahl der z.Verfügung stehenden Stunden		Dozent	Bemerkungen
	Unterr.	Nacharb.		
4. <u>Rechtsgrundlagen</u>	<u>11</u>	<u>2</u>		
	davon			
4.1. Verfassung / Berufsbil- dungsgesetz	1	1		
4.2. Die Institu- tionen des Berufsbil- dungsgesetzes	1	1		
4.3. Arbeits- und Sozialrecht / Jugendschutz	6	2		
4.4. Rechtliche Beziehungen zwischen Ausbildenden, Auszubildenden und Auszubildenden	3	1		

6

Empfehlung für einen Rahmenstoffplan zur Ausbildung von Ausbildern

Beschluß des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 28. und 29. 3. 1972 (Bundesarbeitsblatt 6/1972)

Vorbemerkung

Der Bundesausschuß für Berufsbildung hat zur Konkretisierung und Erläuterung der entsprechenden Bestimmungen in gemäß § 21 BBiG vorgesehenen Rechtsverordnungen den nachfolgenden Rahmenstoffplan für den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse ausgearbeitet.

Der Rahmenstoffplan beschränkt sich auf die Inhalte der Rechtsverordnungen und umfaßt nur diejenigen pädagogischen Kenntnisse, die heute als Mindestvoraussetzung von Auszubildenden und Ausbildern gefordert werden müssen. Diese Zwecksetzung war maßgebend für das Gewicht der einzelnen Bereiche und für einen von der sonst üblichen wissenschaftlichen Gliederung abweichenden Aufbau. Außerdem wurden die gegenwärtig und in naher Zukunft bestehenden Schwierigkeiten weitestgehend berücksichtigt, die sich aus der großen Zahl der Ausbilder und aus der derzeit nicht ausreichenden Zahl geeigneter Ausbildungseinrichtungen ergeben.

Auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplanes sollten Rahmenlehrpläne für einzelne Ausbildungsmaßnahmen erstellt werden. Dabei ist davon auszugehen, daß der Inhalt nicht nur in geschlossenen Lehrgängen vermittelt werden kann. Auch die Reihenfolge und Gliederung des Rahmenstoffplanes muß nicht unbedingt eingehalten werden.

Alle Inhalte des Rahmenstoffplanes sollen möglichst lernzielorientiert, exemplarisch und integriert vermittelt bzw. erarbeitet werden. Neben Vortrag und Unterricht sind insbesondere Übung und Anwendung zu betonen.

Um dies zu erreichen, sollen innerhalb des gesamten Ablaufs der Ausbildungsmaßnahmen vermittelte Kenntnisse erprobt und durch Anwendung gefestigt werden. Das kann z. B. dadurch geschehen, daß die Teilnehmer zwischendurch in ihre Ausbildungstätigkeit zurückkehren. Exemplarische Darstellung, Übung und Selbstarbeit sind insbesondere bei der Vermittlung und Erarbeitung der Kenntnisse zur Planung und Durchführung der Berufsausbildung zu bevorzugen.

Ausbildungsmaßnahmen auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplanes können in allen geeigneten Formen und Einrichtungen, im Direktunterricht, Fernunterricht und Medienverbund durchgeführt werden.

Für die Durchführung von Lehrgängen sollen die einzelnen Sachgebiete des Rahmenstoffplanes im Verhältnis 1 : 5 : 3 : 1 zueinander gewichtet werden. Die erforderliche Mindestzahl der Teilnehmer beträgt:

Teil 1	= 12 Stunden
Teil 2	= 60 Stunden
Teil 3	= 30 Stunden
Teil 4	= 18 Stunden
zus.	= 120 Stunden

Die durchschnittliche Stundenzahl für einen Lehrgang beträgt:

Teil 1	= 16 Stunden
Teil 2	= 80 Stunden
Teil 3	= 48 Stunden
Teil 4	= 18 Stunden
zus.	= 160 Stunden

Anzustreben wäre als Stundenzahl:

Teil 1	= 20 Stunden
Teil 2	= 100 Stunden
Teil 3	= 60 Stunden
Teil 4	= 20 Stunden
zus.	= 200 Stunden

1. Grundfragen der Berufsbildung

1.1 Berufsbildung im Bildungssystem

- 1.11 Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland
- 1.12 Berufsbildungssysteme in europäischen und außer-europäischen Industriestaaten
- 1.13 Einfluß des Wirtschaftssystems auf die Berufsbildung
- 1.14 Die einseitige Orientierung des Bildungssystems an akademischen Bildungsgängen
- 1.15 Der Weg von der traditionellen Berufsbildung zur wissenschaftsorientierten Berufsbildung

1.2 Gesellschaftspolitische Grundsätze der Berufsbildung

- 1.21 Horizontale und vertikale Durchlässigkeit
- 1.22 Erhaltung der individuellen beruflichen Leistungsfähigkeit durch berufliche Fortbildung und Umschulung
- 1.23 Förderung des beruflichen Fortkommens und der Berufstätigkeit durch Arbeitsmarktforschung und Berufsaufklärung
- 1.24 Berufsbildung und Sozialpolitik

1.3 Ausbildungstätigen im System der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland

- 1.31 Das duale System – Organisationsformen und methodisch-didaktische Prinzipien
- 1.32 Berufsbildung in Schulen
Möglichkeiten und Grenzen
- 1.33 Berufsbildung in Betrieben
Möglichkeiten und Grenzen
- 1.34 Aufgaben und Ziele überbetrieblicher Einrichtungen
- 1.35 Abgrenzung

1.4 Aufgaben, Stellung und Verantwortung des Ausbilders

- 1.41 Ausbilder als Fachmann und Berater
- 1.42 Ausbilder als Anwalt des Jugendlichen
- 1.43 Ausbilder als Vertreter des Auszubildenden und als Vorgesetzter
- 1.44 Der Ausbilder im Spannungsfeld betrieblicher oder individueller Ansprüche und gesellschaftspolitischer Bedürfnisse

2. Planung und Durchführung der Ausbildung

2.1 Ausbildungsinhalte und -ziele

2.11 Die Funktion der Ausbildungsordnung, ihre Gliederung und ihre Mindestinhalte

Ausbildungsdauer, Kenntnisse und Fertigkeiten als Mindestgegenstand der Ausbildung, Ausbildungsrahmenplan als Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung, Prüfungsanforderungen für Zwischenprüfungen und Abschlussprüfung.

2.12 Die verschiedenen Formen der Ausbildungsordnungen

Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG und § 26 BBiG (Stufenausbildung).

2.13 Etwaige Zusatzbestimmungen in der Ausbildungsordnung

z. B. Ausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte, Anrechnung anderer Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen.

2.14 Vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe

2.15 Übergangsvorschriften gemäß Berufsbildungsgesetz

Weitergeltung von Berufsbildern, Berufsbildungsplänen, Fachlichen Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens und der Gesellenprüfung, Prüfungsanforderungen.

2.16 Wie entstehen Ausbildungsordnungen, wer erläßt sie, wie können sie verändert werden?

2.17 Zusätzliche Ausbildungsinhalte

z. B. betriebspezifische, branchenübliche und überfachliche Inhalte.

2.2 Didaktische Aufbereitung der Ausbildungsinhalte

2.21 Bestimmungen, die zusätzlich zur Ausbildungsordnung zu beachten sind:

Dauer und Zweck der Probezeit (§ 13 BBiG); Verpflichtung zur planmäßigen, sachlich und zeitlich gegliederten Durchführung der Berufsausbildung (§ 6 BBiG); Verantwortung des Auszubildenden für die Vermittlung aller in der Ausbildungsordnung genannten Kenntnisse und Fertigkeiten (§ 6 BBiG). Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer (§ 29 BBiG, § 27 a und b HwO) und vorzeitige Abschlussprüfung (§ 40 BBiG, § 37 HwO).

Die Notwendigkeit einer individuellen Einführung. Besondere Betreuung des Auszubildenden in den ersten Wochen.

Persönliche Bekanntmachung mit den für die Ausbildung zuständigen und sonstigen nach § 9 BBiG weisungsberechtigten Personen. Kennenlernen der Lernorte. Besprechung des Ausbildungsplanes.

2.23 Festlegung von Lernzielen, Gliederung der Ausbildung

Zielplanung, Stoffplanung, Verlaufsplanung nach pädagogischen Gesichtspunkten wie Grundausbildung – Fachausbildung – Anwendungsausbildung, Bestimmung von Unterrichts- und Zwischenzielen.

Gegenseitige Abhängigkeit von Ausbildungseinheiten, sachlogische und lernpsychologische Stoffplanung.

Steigerung des Schwierigkeitsgrades, Erweiterung des Anteils selbständigen Lernens.

Die zunehmende Bedeutung der Kenntnisteile in der modernen Ausbildung

Systematisierung der Verlaufskontrolle durch Überprüfung unter Verwendung standardisierter Übungsstücke und Fallbeispiele; durch Arbeitsproben, Zusatzaufgaben, Selbstkontrolle usw.

Planmäßige Befähigung und Herausforderung des Auszubildenden zur aktiven Mitgestaltung der Ausbildung.

2.24 Festlegung der einzelnen Ausbildungsabschnitte

Festlegung der lehrgegebundenen, produktionsgebundenen und sonstigen Ausbildungsabschnitte unter Berücksichtigung pädagogischer Erfordernisse sowie der Gegebenheiten der Ausbildungsstätte, den Bestimmungen des Jugenderhaltungsschutzes, der Arbeitssicherheit und Arbeitshygiene.

Auswahl der Lernorte, wie betriebliche und überbetriebliche Ausbildungswerkstätten, Ausbildungssecken, Ausbildungslabors, ausbildungswirksame Arbeitsplätze, Ausbildungsplätze in anderen Betrieben.

Berücksichtigung des Lehrplans der Berufsschule.

Erstellen des Ausbildungsplanes für alle Auszubildenden in einer Ausbildungsstätte, für eine Gruppe von Auszubildenden, für einzelne Auszubildende unter Nennung von Inhalten, Zielen, Lernorten und Ausbildern.

2.25 Zusammenarbeit bei der Realisierung des Ausbildungsplanes

Abstimmung mit der Berufsschule, Austausch von Ergebnissen und Erfahrungen.

Inanspruchnahme der Berufsberatung bei Problemen der psychologischen und physiologischen Eignung des Auszubildenden, bei Lernschwierigkeiten, bei Stufenausbildung und Wechsel des Ausbildungsbetriebs.

schnitten, Auswahl der Lernorte, Mittel und Methoden, Korrektur des Ausbildungsplanes usw.

Kontakte mit den Erziehungsberechtigten.

2.3 Lehrverfahren und Lernprozesse in der Ausbildung

2.31 Wesen und Begriff des Lernens

Das Lernen im vorwissenschaftlichen Sprachgebrauch. Definition des Lernens aus der Lernpsychologie. Der Zusammenhang zwischen Lernen und Funktionsreife. Lernziele und Lerninhalte (Lerngegenstände).

2.32 Ablauf des Lernprozesses (Stufenmodelle)

z. B. Ingangkommen des Lernens; Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand; Vervollkommen. Festigung und Sicherung des Erlernten.

2.33 Bedeutung und Aufgaben der planmäßigen Unterweisung und Unterrichtung

Die planmäßige Unterweisung als organisatorisch-methodischer Komplex sinnvoll miteinander kombinierter und aufeinander abgestimmter Lernhilfen.

Das Lehren in Stufen als ein typisches Merkmal der planmäßigen Unterweisung.

Die planmäßige Unterweisung und der Unterricht als sich ergänzende Lehrverfahren.

Die planmäßige Arbeitsunterweisung als Einführung in die typischen und immer wiederkehrenden Grundfertigkeiten und Grundverhaltenweisen des Ausbildungsberufes.

Die Vorteile einer planmäßigen Unterweisung wie intensives, integratives und rationales Lernen, Steigerung des Lerninteresses, nachhaltiger Lernerfolg, Einschränkung der Unfallgefahr, geringere Fehlerhäufigkeit in der Anwendungsausbildung.

Intentionale und funktionale Beeinflussung des Lernprozesses.

2.34 Methodischer Aufbau der planmäßigen Unterweisung

Die Notwendigkeit einer Anpassung der Unterweisungsmethode an das Lernziel und den Lernprozeß.

Bei der Gliederung der Unterweisung zu beachtende Hinweise:

Vorbereitung: Weckung der Aufnahmebereitschaft – Vermittlung von Lernmotiven – Beseitigung von Hemmungen.

Bekanntmachen mit der neuen Aufgabe – Herausheben des Kerns der Aufgabe – Hinweis auf die Bedeutung der Aufgabe – Anknüpfung an den vorhandenen Erfahrungs- und Wissensbestand (Vorkenntnisse) – Unsicherheit nehmen durch Ermutigung – Vermeidung von langatmigen Einführungen.

Erarbeitung: Veranlassen des Auszubildenden zum Durchdenken der Aufgabe und der Lösungsmöglichkeiten – Gelegenheit zum Selbsttun und Selbstprobieren bieten.

von Teilvorgängen in komplizierten Fällen – Herausheben von Kernpunkten als Orientierungshilfen und Gedächtnisstützen.

Übung: Hilfeleistung bei der Vervollkommen, Festigung, Sicherung des Gelernten.

Hinreichende Gelegenheit zum Üben geben – Kontrollieren und Anerkennen von Übungsfortschritten – Fehler rechtzeitig abstellen – Erst auf Genauigkeit und Qualität achten, dann auf Schnelligkeit – „Intervaltraining“ durchführen – Übungsbedingungen abwandeln.

Vermeidung von typischen Unterweisungsfehlern wie klischeehafte Anwendung des vorgegebenen Unterweisungsschemas, ständige Unter- oder Überforderung des Auszubildenden, unzureichende Beachtung der individuellen Lernweise des Auszubildenden, unzureichende Motivierung des Auszubildenden, ungünstige Lernbedingungen.

2.35 Arbeitszergliederung als Voraussetzung der planmäßigen Arbeitsunterweisung

Die Zerlegung des Gesamtvorganges einer beruflichen Tätigkeit in Teilvorgänge.

Die Bedeutung der Arbeitszergliederung wie das Wieder-Bewußtwerden der automatisierten Teilvorgänge einer beruflichen Tätigkeit, besseres Verständnis für die Lern- und Ausführungsschwierigkeiten des Anfängers, Verringerung der Gefahr, den Auszubildenden zu überfordern.

2.36 Lehrgespräch

Die verschiedenen Formen und Einsatzmöglichkeiten des Lehrgesprächs.

Das Lehrgespräch als ein Beitrag zur Entfaltung und Förderung der Initiativen des Auszubildenden.

2.37 Demonstration

Die Demonstration als ein Verfahren zur anschaulichen Darstellung abstrakter, komplexer und für den Lernenden nicht wahrnehmbarer Arbeitsvorgänge.

2.38 Programmierte Unterweisung und Programmierter Unterricht

Grundlagen des programmierten Lehrens und Lernens, Formen der Programme.

Anwendung von Programmen in der Einzel- und Gruppene Ausbildung, zum Selbstunterricht, zum Niveausgleich usw.

2.39 Anwendung von Ausbildungsmitteln

Die Bedeutung einer sorgfältigen Auswahl von Ausbildungsplatz, Werkzeugen, Materialien, Maschinen, Geräten usw.

Die verschiedenen Lernziele im Hinblick auf Lerninhalte, Methoden, Prozesse bei der Anwendung unterschiedlich gestalteter Ausbildungsmittel, Fachliteratur wie Lehrbücher, Fachbücher, Fachzeitschriften, Bedienungsanleitungen, Schaltschaltungen usw.

Schaubilder und Tafeln wie Schreibtafeln, Hafttafeln, Stecktafeln sowie Tafelkonstruktionen.

Modelle, Schaukasten, Unterweisungs-, Übungs-, Schelt- und Demonstrationsbretter usw. Die Verwendungsmöglichkeiten von Geräten, Maschinen, Teilaggregaten und von anderen Gegenständen aus dem Programm der Ausbildungsstätte als Modell.

Tonbandgeräte, Diaprojektoren, Tageslichtschreiber, Filmgeräte, Tonhander, Tonbildschauen, Folien, Lehrfilme, Endlosfilmbänder.

Funk und Fernsehen.

Unterrichts- und Ausbildungsprogramme.

2.310 Lern- und Führungshilfen

Zweck und Aufgaben von Lernhilfen wie Ingangbringen und Optimierung des Lernprozesses durch Motivierung und Überwindung von Lernschwierigkeit.

Die Beteiligung des Auszubildenden bei der Bestimmung und Änderung der Lerngegenstände, Lernschritte und Methoden; bei der Kontrolle des Lernfortschritts und bei der Auswahl der Lernorte (Demokratisierung der Berufsausbildung).

Die Abhängigkeit der Lernhilfen von der jeweiligen Lernsituation.

Die Lernhilfen des Ausbilders geordnet nach dem Ablauf des Lernprozesses, wie Motivationshilfen z. B. Hemmungen nehmen, Interesse wecken, Bedeutung der Aufgabe herausstellen;

Lösungshilfen

z. B. Zeit zum Probieren lassen, Denkipulse geben, Vormachen, Demonstrieren, Erklären, Alternativlösungen aufzeigen und begründen lassen;

Übungshilfen

z. B. Übungsaufgaben bereitstellen, Fehler rechtzeitig abstellen, Übungsaufgaben variieren, Intervalltraining durchführen.

Hinweise für die richtige Gestaltung der wichtigsten Lernhilfen wie Motivierung, Denk- und Handlungsimpulse, Vormachen, Demonstration, Erklärung, Lehrgespräch, planmäßige Unterweisung.

Zweck und Gefahren von Anreizsystemen.

2.311 Beurteilen und Bewerten

Die Bedeutung des planmäßigen Beurteilens und Bewertens für den Ausbildungs-erfolg

Die Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen des Auszubildenden, des Ausbildungsziels und der Teilziele.

Konsequenzen aus den Beurteilungs- und Bewertungsergebnissen für Ausbildungsplan, Lehr- und Lernverfahren, Ausbildungsmittel und Lernorte.

Anwendung von Hilfsmitteln wie Bewertungsrichtlinien, Bewertungsbogen, Tests, Aufgabenbatterien, Prüfungsaufgaben usw.

Erstellen von Bewertungsbogen, Abfassen von Beur-

Die Beteiligung des Auszubildenden an Beurteilungen und Bewertungen allgemein und an seiner eigenen Beurteilung und Bewertung.

3. Der Jugendliche in der Ausbildung

3.1 Notwendigkeit und Bedeutung einer entwicklungs-gemäßen und situationgerechten Berufsausbildung.

3.11 Die Berücksichtigung der individuellen Lebenssituation als allgemeiner Erziehungsgrundsatz

z. B. Eignung, Neigungen und Interessen, soziale Herkunft und Umgebung, Vorbildung, bereits erworbene Fertigkeiten usw.

3.12 Die Beachtung der physischen, psychischen und sozialen Gegebenheiten als Voraussetzung des Ausbildungs-erfolges

3.13 Die Kenntnis der typischen Anforderungen des Berufsfeldes und der lernpsychologischen Gesetzmäßigkeiten als Voraussetzung für den Unterweisungs-erfolg

3.14 Klischeevorstellungen und Pseudokurteile als psychologische Barriere für eine entwicklungsgemäße Berufsausbildung

3.2 Typische Entwicklungserscheinungen und Verhaltensweisen im Jugendalter

3.21 Das menschliche Leben als Prozeß der Entwicklung und des Hineinwachsenden des Einzelnen in das Normensystem der Gesellschaft:

Die Jugend als Lebensabschnitt besonderer Erziehungsbedürftigkeit und Bildungsmöglichkeit

3.22 Das Verhalten des Jugendlichen in der Gruppe

Die Entstehung und der Zerfall der Gruppe.

Die Gruppenstruktur und Rangordnung (Soziogramm).

Führungsstil und Gruppenverhalten.

Die Rolle des Einzelnen in der Gruppe (Rollenverhalten, Rollenkonflikte)

Die Einbeziehung des Jugendlichen in die Gruppe der Erwachsenen.

Der Einfluß der Gruppe auf die Lernmotivation des Einzelnen.

3.23 Die Jugend als gesellschaftliche Gruppe

Der sogenannte Generationenkonflikt und die Rolle der Jugend in der Gesellschaft (Anpassung und/oder Widerstand).

Die Abhängigkeit der Erscheinungsform der Jugend von der jeweiligen Zeitsituation (politische und unpolitische Jugendorganisationen).

Die Lebens- und Erscheinungsformen der heutigen Jugend, ihre Ursachen und arbeitspädagogischen Konsequenzen, wie z. B. Akzeleration (Entwick-

6

3.3 Die Auseinandersetzung des Jugendlichen mit Arbeit und Beruf

Der Berufsfindungsprozeß: jugendliche Berufspläne, Berufswahlreife und der Einfluß der Umwelt auf die Berufswahl (Berufsberatung, Modellberufe usw.). Der Zusammenhang von Motivation, Eignung, Neigung, Berufsfreude und Berufsethos.
Die Berufskrise (Jugendkrise) und das Problem der Über- und Unterforderung.

3.4 Betriebliche und außerbetriebliche Umwelteinflüsse

Die Bedeutung der persönlichen und sachlichen Beeinflussungsfaktoren auf die Entwicklung des Jugendlichen
wie z. B. der Familie, der Schule, des Betriebes, der Jugendgruppen, der Massenmedien.
Das Problem der Freizeitgestaltung und der sozialen Gefährdung und die Verantwortung der Ausbilder.

3.5 Pädagogische Hinweise für eine entwicklungsgemäße Berufsausbildung

3.51 Die entwicklungsgemäße Anwendung der allgemeinen Erziehungsmittel

wie z. B. Anerkennung (Lob, Belohnung u. a.), Kritik (Beanstandung, Tadel u. a.), Gebot und Verbot, Strafe, Wettbewerb, Kontrolle usw.

3.52 Hinweise für das Verhalten bei besonderen Erziehungsschwierigkeiten

Typische Verhaltensweisen von Jugendlichen als Abwehrreaktionen oder Fehlhaltungen,

wie z. B. Arrnganz, Aufsassigkeit und Trotz, übergroße Angstlichkeit, Faulheit, Oberflächlichkeit und mangelnde Konzentrationsfähigkeit, Kontaktarmut, Bummelei.

Die Vielfalt der Ursachen von Fehlhaltungen, wie z. B. falsche Behandlung durch den Berufsausbilder (Überbeanspruchung usw.), altersbedingte Entwicklungsschwierigkeiten, Krankheit, persönliche Schwierigkeiten im außerbetrieblichen Bereich.

3.53 Planmäßiges Vorgehen des Ausbilders bei der Behandlung von Erziehungsschwierigkeiten und bei Anwendung der allgemeinen Erziehungsmittel

wie z. B. Ermittlung des Sachverhaltes, Erforschung der Ursachen und Zusammenhänge, Festlegung der Wege und Maßnahmen zur Behebung der Erziehungsschwierigkeiten, Ausführung und Kontrolle der Erziehungsmaßnahmen.

3.6 Gesundheitliche Betreuung des Jugendlichen einschl. der Vorbeugung gegen Berufskrankheiten

Leistungskurve und Unfallverhütung, Grundkenntnisse der Psychohygiene, wie z. B. Gestaltung des Arbeitsablaufes, Zeitplanung (täglich anfallende Arbeit, Dauerarbeit usw.) und Leistungskurve (Jahres-, Monats-, Wochen-, Tagesleistungskurve), Bedeutung der Arbeitspausen, der richtigen Ernährung, des aus-

4. Rechtsgrundlagen

4.1 Verfassung – Berufsbildungsgesetz

4.11 Artikel 12 Abs. 2 und 12a Abs. 5 des Grundgesetzes als übergeordnete Ausgangspunkte

4.12 Berufsbildungsgesetz

Geltungsbereich – Zuständigkeiten

Überwachung der Berufsausbildung

4.13 Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses und Berufsausbildungsvertrags

4.14 Eignung der Ausbildungsstätten und Auszubildenden

4.15 Ordnung der Berufsausbildung – Ausbildungsordnung – Rechtsverordnung – Vorschriften der zuständigen Stellen

4.16 Prüfungen

4.2 Die Institutionen des Berufsbildungsgesetzes

4.21 Aufgaben der Ausschüsse bei Bund, Ländern und zuständigen Stellen

4.22 Aufgaben des Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

4.3 Arbeits- und Sozialrecht – Jugendschutz

4.31 Betriebsrat und Jugendvertretung

Mitwirkung und Mitbestimmung (§§ 70, 96 bis 98 BetrVerfG).

4.32 Tarifvertrag – Tarifpartner, Tariffähigkeit, Geltung der Tarife – Bestimmung im Ausbildungsvertrag

4.33 Arbeitsvertrag und Ausbildungsvertrag

Allgemeine Bestimmungen – Kündigung – Mutterschutz – Lohnfortzahlung – Arbeitszeitordnung – Sozialversicherung.

4.34 Arbeitsförderungs- und Bundesausbildungsförderungsgesetz

Berufshilfe – Arbeitsberatung – Berufsausbildungsbeihilfe – Förderung der Fortbildung und Umschulung, Förderung des Besuchs weiterführender Schulen.

4.35 Schutz der Jugend

Jugendarbeitschutz

Arbeitszeit – Pausen – Aufenthaltsräume – Urlaub, Beschäftigungsverbote und -beschränkungen, ärztliche Untersuchungen, Auslage des Gesetzes und Aushang über Arbeitszeit, Aufsicht – Ordnungswidrigkeiten.

In der Öffentlichkeit

Jugendwohlfahrts- und Jugendschutzgesetz.

4.36 Unfall- und Gesundheitsschutz

Gewerbeaufsicht, Berufsgenossenschaften.

4.41 Ausbildungsvertrag als privatrechtlicher Vertrag

Vertragsgrundsätze aus dem BGB, z. B.

Gegenseitigkeit von Rechten und Pflichten,

Schadenersatz bei Nichterfüllung,

Haftungsfragen.

4.42 Mindestinhalte und Mindestpflichten durch Gesetz geregelt

z. B. §§ 6 und 9 BBiG, § 10 JugArbSchG.

**4.43 Aufsicht durch zuständige Stellen über Einhaltung –
Verwaltungsrechtsweg bei Verwaltungsakten.**