

arbeitspädagogik

welche grundlegenden gesetze gelten für den bereich der beruflichen bildung?
erläutern sie die wichtigsten inhalte.

grundgesetz (gleichheit, freiheit, menschenwürde), berufsbildungsgesetz (berufliche bildung in betrieben), handwerksordnung (organisation des handwerks, prüfungsbedingungen, ergänzt das bbg), jugendarbeitsschutzgesetz (arbeits- und urlaubszeiten, tätigkeits- und belastungsfelder), arbeitsstättenverordnung (gesundheitsschutz am arbeitsplatz), tarifgesetz (tarifbestimmungen für urlaub und gehalt), betriebsverfassungsrecht (arbeitnehmer- und jugendvertretung im betriebsrat), arbeitsförderungsrecht (ausbildungsbeihilfen und behindertenintegration).

nennen die vor- und nachteile des dualen systems der berufsbildung.

vor: steuerentlastung, ausbildungsmittel sind betriebsmittel, es wird bereits in der ausbildung berufserfahrung und -kompetenz vermittelt, schonender einstieg in das arbeitsleben, ggf erwerb von schullaufbahnberechtigungen

nach: marktorientiert (kein ausbildungsplatz garantiert), hauptkosten tragen die betriebe, mangelnde abstimmung zwischen schule und betrieb, gefahr der wirtschaftlichen ausnutzung.

welche voraussetzungen müssen gegeben sein um auszubildende einstellen und ausbilden zu können? erläutern sie diese.

es muß eine persönliche und fachliche eignung des ausbilders vorhanden sein. der ausbildende muß persönlich geeignet sein, kann aber einen ausbilder beschäftigen. die fachliche eignung der zulassungspflichtigen berufe laut hwo anlage a ist der meisterbrief, ingenieursdiplom oder 6 jahre berufserfahrung, davon 4 in leitender position; laut hwo anlage b1 ist ein gesellenbrief vorgeschrieben. in beiden bereichen ist eine zusätzliche ausbildereignungsprüfung erforderlich (beim meister immer mit drin, regelung ausgesetzt bis sommer 2008). handwerksähnliche berufe dürfen immer ausbilden.

die persönliche eignung liegt immer vor, solange sie nicht aberkannt wurde. dies kann bei gefährdung schutzbefehlender oder wiederholter straffälligkeit geschehen.

es muß zudem eine betriebliche eignung vorliegen. der ausbildungsbetrieb muß sicherstellen, daß alle inhalte des ausbildungsrahmenplans eines gewerbes im laufe der ausbildung vermittelt werden können, oder zumindest in kooperativen betrieben vermittelt werden. zudem muß das mengenverhältnis zwischen auszubildenden und angestellten ausgewogen sein.

in welche bereiche wird das schulsystem der bundesrepublik deutschland unterteilt? erläutern sie diese.

primarstufe klassen 1-4

sekundarstufe I klassen 5-9 bzw 10 unterteilt in sonder-, gesamt-, haupt-, realschule und gymnasium. differenzierung und wahlmöglichkeiten in stufe 7 und 9. abschluß mit allgemeinem schulabschluß oder oberschulabschluß.

sekundarstufe II klassen 11-12 bzw 13 in der gymnasialen oberstufe oder auf fachoberschulen, sowie berufsschulen und berufsoberschulen. abschluß mit berufsabschluß, hochschulreife oder allgemeinem hochschulreife.

welche aufgaben haben die kammern und die innungen im bereich der berufsbildung zu erfüllen?

kammer: erläßt die prüfungsordnungen, richtet die gesellenprüfung aus (oder gibt diese aufgabe an die innung ab), stellt den ausbildungsberater, berufsbildungsausschuß und entscheidet über änderungen der ausbildungsdauer

innung: bildet den ausschuß für lehrlingsstreitigkeiten und stellt den lehrlingswart als ansprechpartner für fachliche fragen und alles rund um die ausbildung. bildet den gesellenausschuß, der mitsprache berechtigt ist bei der bildung des gesellensprüfungsausschusses. richtet die prüfung und überbetriebliche lehrgänge aus (sofern von der kammer übertragen), ermöglicht fort- und weiterbildungen und vertritt die gemeinsamen interessen zb bei werbung für den ausbildungsberuf.

wie setzt sich der berufsbildungsausschuß zusammen und welche aufgaben hat er zu erfüllen?

6 arbeitgeber, 6 arbeitnehmer, 6 lehrer von berufbildenden schulen. hat mitspracherecht bei allen wichtigen fragen aus dem bereich der berufsausbildung (zb. änderungen von prüfungsordnungen)

nennen sie die wichtigsten bestimmungen des jugendarbeitsschutzgesetzes.

gilt für alle unter 18

arbeitszeitregelungen <15 max 7,5 h/tag, max 35 h/woche, max 5 tage/woche.

>15 <18 max 8 h/tag, max 40 h/woche, max 5 tage/woche.

4,5 - 6 stunden mind 30 min, dann 60 minuten pause max 1 h nach beginn und mind 1 h vor ende der arbeitszeit. als pause gilt alles ab 15 minuten. kernarbeitszeiten zwischen 0600 und 2000 uhr.
urlaub <16 30 tage, <17 27 tage, <18 25 tage.
keine körperlich unangemessen schweren tätigkeiten. keine sonn und feiertags-, sowie zusatzarbeiten (überstunden). ausnahmefälle möglich aber nur mit ausgleich. ärztliche erstuntersuchen und folgeuntersuchung nach spätestens 14 monaten. aushang der gesetzestexte und der zuständigen stelle im betrieb. ab 3 azubi auch deren namen.

dürfen jugendliche die der vollzeitschulpflicht unterliegen, beschäftigt werden? begründen sie ihre antwort.

sie dürfen in keinem ausbildungsverhältnis beschäftigt werden. sie dürfen in den ferien oder im rahmen eines praktikums beschäftigt werden, jedoch nicht länger als 4 wochen am stück. das jarbschg ist zu berücksichtigen.

nennen sie die aufgaben des ausbildungsberaters und des lehrlingswartes.

der von der kammer angestellte ausbildungsberater berät überfachlich und überwacht die eignung des ausbildungsbetriebes in fragen der ausbildung. der lehrlingswart ist ein von der innung gewählter ehrenamtlicher ansprechpartner für den auszubildenden in fachfragen und streitigkeiten.

welche gründe sprechen für eine berufliche ausbildung?

ausbildender: ausbildung von eigenem fachpersonal, investition in die zukunft, zeigen von verantwortung.
auszubildender: finanzielle unabhängigkeit, anspruch auf tarifliche einstuftung, weiterbildungs-, umschulungsmaßnahmen, sozialeleistungen, laufbahnberechtigung, lohnneausicherung, verbesserte arbeitsmarktsituation.

unterscheiden sie privates und öffentliches recht.

öffentlich: alle gesetze, welche die beziehungen zwischen bürgern und staatlichen organen und innerhalb staatlicher organe regeln.
privat: alle gesetze, welche die beziehungen innerhalb der bürger oder juristischer personen des privatrechts regeln.

**grenzen sie folgende begriffe ab und nennen sie beispiele
gesetz, rechtsverordnung, satzungsrecht**

gesetze sind parlamentsbeschlüsse (gg)
rechtsverordnungen werden von ministerien erlassen (ausbildungsverordnung)
satzungsrechte werden von körperschaften des öffentlichen rechts erlassen (prüfungsordnung der hwk)

für welchen bereich der berufsausbildung ist das bbig zuständig?

das berufsbildungsgesetz ist für die gesamte berufsbildung im betrieb zuständig.

wann kann eine jugend- und auszubildendenvertretung gebildet werden. wer hat das aktive bzw passive wahlrecht?

wenn mehr als 5 jugendliche unter 25 in einem betrieb sind. das aktive wahlrecht haben alle angestellten unter 18 und alle azubi unter 25. das passive wahlrecht haben alle unter 25

welche möglichkeiten der organisation der berufsbildung (außerhalb des dualen systems) kennen sie? worin sehen sie vor und nachteile?

rein betrieblich
vor: keine steuerbelastung, praxisnah, wahrscheinlichkeit der übernahme hoch
nach: keine gleiche technikaktualität, hohe wahrscheinlichkeit der wirtschaftlichen ausnutzung
rein schulisch
vor: ausbildung für alle, gleiche voraussetzungen für alle
nach: keine praxiserfahrung, keine arbeitsplatzgarantie

welche aufgaben nehmen die überbetrieblichen lehrwerkstätten im handwerk wahr?

ausgleich von bildungsunterschieden, vertiefung von grundwissen, gezielte förderung defizitärer auszubildender, vorbereitung auf die prüfung, theorie-praxis-bezug, vermittlung technischer innovationen.

das bbig unterscheidet zwischen ausbildendem und ausbilder. welche aufgaben und funktionen haben die personen und welche anforderungen werden von dem gesetz an diese personen gestellt?

der ausbildende ist der betrieb, bzw der geschäftsleiter. er schließt mit dem auszubildenden den ausbildungsvertrag ab und überwacht die ausbildung. er muß dafür eine persönliche eignung haben. der ausbilder muß eine persönliche und fachliche eignung haben. er plant, überwacht und führt die ausbildung durch.

wann ist eine ausbildungsstätte geeignet?

wenn sie eine vorbereitung auf die abschlussprüfung und die vermittlung aller lerninhalte des ausbildungsrahmenplanes sicherstellen kann durch eigene ausstattung oder kooperation mit anderen werkstätten. zudem darf die anzahl der angestellten und auszubildenden in keinem unverhältnis stehen.

wer ist fachkraft im sinne des berufsbildungsgesetzes?

fachkraft ist, wer die berufliche handlungsfähigkeit (alle fertigkeiten, fähigkeiten und kenntnisse für die ausübung eines berufes) erfolgreich unter beweis stellen kann oder dies bereits hat.

wer kontrolliert die eignung der betriebe bzw der beteiligten personen?

der bei der handwerkskammer angestellte überfachliche ausbildungsberater

was passiert, wenn mängel festgestellt wurde?

1.rüge, 2. bußgeld, 3. eignungsentzug für die ausbildung durch die landesbehörde

jeder ausbilder ist zugleich auch erzieher. wie kann er dieser pädagogischen verantwortung gerecht werden?

sicheres auftreten als gefestigte persönlichkeit, kooperatives verhalten im umgang mit den mitarbeitern, freundliche umgangsformen im kontakt mit kunden, aufgeschlossenheit gegenüber neuem, belastbarkeit und hohe frustrationstoleranz, zuverlässigkeit, genauigkeit und sicherheitsbewußtsein bei der arbeit.

wer ist die zuständige stelle im sinne des bbg und welche aufgaben hat sie?

handwerkskammer: interessenvertretung des handwerks, erlaß von prüfungsordnungen, aufsicht über die innungen, prüfungsabnahme, bildung des prüfungsausschusses und des berufsbildungsausschusses, entscheidungen über die ausbildungsdauer, kontrolle der ausbildung durch den ausbildungsberater.

welche aufgaben hat die innung in der beruflichen bildung?

bildung des gesellenausschusses und des ausschusses für lehrlingsstreitigkeiten, bestimmung des lehrlingswartes, abnahme der gesellenprüfung (sofern von der kammer übertragen), überbetriebliche lehrveranstaltungen, interessenvertretung.

welche voraussetzungen muß ein betrieb erfüllen, damit ausgebildet werden kann?

er muß sicherstellen, daß in ihm oder in kooperierenden betrieben alle ausbildungsinhalte vermittelt werden können und es muß ein ausgewogenes zahlenverhältnis zwischen angestellten und auszubildenden sein.

was verstehen sie unter einer gestuften berufsausbildung?

erste stufe: 1-2 jahre berufliche grundbildung mit abschlussprüfung, die zur ausübung einer beruflichen tätigkeit befähigt. zweite stufe: 1 jahr spezielle fachbildung mit abschlussprüfung zum facharbeiter.

wichtige rechtsgrundlagen für die berufsausbildung sind ausbildungsordnungen. wer erläßt diese? nennen und erläutern sie die mindestbestandteile. unterscheiden sie ausbildungsberufsbild und ausbildungsrahmenplan.

die ausbildungsordnungen werden vom bundesministerium für wirtschaft und technologie in übereinstimmung mit dem bundesministerium für bildung und forschung erlassen.

mindestinhalte sind: ausbildungsberufsbezeichnung, ausbildungsberufsbild (grobe lehrinhalte mit qualifikationsbezeichnung), ausbildungsrahmenplan (detaillierte und zeitlich gegliederte mindestinhalte der ausbildung), ausbildungsdauer (zwischen 2 und 3,5 jahren), bestimmungen für die abschlussprüfungen (inhalte, termine, anforderungen)

das ausbildungsberufsbild ist eine grobe auflistung aller grundfähigkeiten die zur ausübung des berufes notwendig sind. der ausbildungsrahmenplan ist eine detaillierte auflistung aller fähigkeiten, die im rahmen der ausbildung erlernt werden sollten. die zeitliche gliederung und bemessung dient als grundlage für den betrieblichen ausbildungsplan.

woraus ergibt sich die notwendigkeit zu erstellung eines betrieblichen ausbildungsplanes? was ist bei der erstellung des planes zu berücksichtigen?

es besteht eine rechtsverpflichtung, er dient der übersicht über den verlauf der ausbildung, kostenkontrolle, sicherstellung der vermittlung aller lehrinhalte, des ausbildungserfolges

es sind didaktische gesichtspunkte (anpassung der lehrinhalte an die fähigkeiten des auszubildenden), rechtliche gesichtspunkte (besagte rechtsverpflichtung) und organisatorische gesichtspunkte (berufschulzeiten, übl-zeiten, krankheit, prüfungen, persönliche qualifikation, schulinhalt, ausbildungsrahmenplan, probezeit, auftragslage, urlaub) zu berücksichtigen.

was verstehen sie unter beruflicher handlungskompetenz?

persönliches, fachliches und handwerkliches können um einen beruf selbständig ausführen zu können. sozialkompetenz, selbstkompetenz, sprachkompetenz, fachkompetenz, methodenkompetenz sowie das vorhandensein der schlüsselqualifikationen (ordnungssinn, pünktlichkeit, kreativität, einsatz).

ist es zulässig fertigkeiten und kenntnisse zu vermitteln, die in der ausbildungsordnung nicht vorgeschrieben sind?

die ausbildungsordnung beinhaltet die mindestlehrinhalte. alles fertigkeiten und kenntnisse die darüber hinaus zur erweiterung der beruflichen handlungskompetenz dieses berufsbildes führen sind grundsätzlich erlaubt. die vermittlung von ausbildungsfremden inhalten ist außerhalb eines engen rahmens nicht erlaubt.

erläutern sie die ihnen bekannten führungsstile. welcher ist zeitgemäß?

autoritärer stil: entscheidungen und verantwortlichkeiten liegen beim vorgesetzten, er delegiert aufgaben, informiert nur über das nötigste und ist alleine kritikübend.

kooperativer stil: mitarbeiter werden in entscheidungsprozesse und verantwortlichkeiten einbezogen, erhalten umfangreiche hintergrundinformationen und sind kritikberechtigt.

laissez-faire-stil: mitarbeiter planen, führen durch und kontrollieren alleine. es setzt ein hohes maß an eigenverantwortung voraus.

der kooperative stil ist zeitgemäß, da er die mitarbeiter in das unternehmensgeschehen mit einbezieht und ihre motivation und eigenverantwortung fördert und damit die hauptentscheidungsträger entlastet, dabei aber nicht alle zügel aus der hand gibt und den betrieb nicht unkontrolliert laufen läßt.

unterscheiden sie *autorität haben* und *autoritär sein*.

autorität haben bedeutet für eine fachliche kompetenz, persönliche eigenschaften oder eine gesellschaftliche position den respekt anderer menschen zu erhalten.

autoritär sein bedeutet seinen führungsanspruch kompromißlos und mit aller härte durchzusetzen.

erläutern sie den unterschied zwischen *überbetrieblicher ausbildung* und *außerbetrieblicher ausbildung*.

in der überbetrieblichen ausbildung werden auszubildende verschiedener betriebe in einer von den innungen oder handwerkskammern betriebenen lehrwerkstatt unterrichtet. dort werden lehrdefizite ausgeglichen und grundfertigkeiten vertieft.

die außerbetriebliche ausbildung gleicht defizite der ausbildungsmöglichkeiten einer firma aus, die nicht alle lehrinhalte vermitteln kann und daher mit anderen werkstätten kooperiert. dabei handelt es sich um eine innerbetriebliche regelung.

nennen sie allgemeine didaktische richtlinien, welche die vermittlung von lerninhalten vermitteln.

bekannt zu unbekannt

allgemein zu speziell

leicht zu schwer

konkret zu abstrakt

einfach zu zusammengesetzt

nah zu fern

nennen und erläutern sie fünf didaktische grundsätze, die in der betrieblichen ausbildung am arbeitsplatz besondere bedeutung haben.

zielklarheit: eine planvolle ausbildung ist nur unter berücksichtigung eines konkreten ziels möglich. so kann der lehrstoff passend aufbereitet werden und teilziele aufbauend erarbeitet werden.

fasslichkeit: die vermittlung muß in der art erfolgen, wie es die individuelle leistungsfähigkeit und leistungsbereitschaft des auszubildenden zulassen, um ihn zu fordern, aber nicht zu überfordern.

individualisierung und differenzierung: die ausbildungsinhalte müssen den kognitiven und psychomotorischen fähigkeiten des auszubildenden angepaßt vermittelt und ausgewählt werden, dies gilt sowohl bei einzel-, als auch bei gruppenunterweisungen.

aktivitätsförderung: dem auszubildenden soll die gelegenheit geben werden, sich aktiv mit dem lerninhalt auseinanderzusetzen. so kann zudem die motivation und selbstständigkeit gefördert werden.

erfolgssicherung: erlerntes muß laufend wiederholt und geübt werden, damit es nicht wieder in vergessenheit gerät. eine nachhaltigste einprägung erfolgt durch die unmittelbare und variierende

einbindung in den alltäglichen produktionsprozess.

nennen sie die grundsätzlichen lehrverfahren, die zu unterscheiden sind.
darbietendes verfahren, erarbeitendes verfahren, aufgebendes verfahren.

erläutern sie die unterschiedlichen organisationsformen des lehrens und lernens im handwerksbetrieb.

arbeitsunterweisung: ausbilder zeigt und erklärt inhalte und fertigkeiten.

lehrgespräch: vermittlung von wissen im gespräch.

lernauftrag: der ausbildende gibt dem auszubildenden den auftrag sich spezielles wissen selbst zu erarbeiten.

fachvortrag: wissensvermittlung durch ein vorgetragenes referat seitens des ausbilders oder des auszubildenden, meist vor einer gruppe.

fallmethode: der auszubildende lernt anhand von fallbeispielen zusammenhänge zu erkennen.

projektausbildung: der auszubildende wird für ein projekt mit planung, durchführung und kontrolle betraut.

leittextmethode: anhand einer schriftlichen, detaillierten arbeitsanweisung führt der auszubildende eine arbeit aus, der text gibt zudem kontrollmöglichkeiten vor.

rollenspiel: situationstraining anhand inszenierter fallbeispiele

computer-based-training: kognitive vermittlung durch computer-programme

was ist eine arbeitszergliederung und in welchem zusammenhang spielt sie eine rolle?

die arbeitszergliederung ist eine schritt-für-schritt anweisung für automatisierte prozesse, die kritische stellen aufdeckt, die möglichkeit für konkrete hilfstellungen gibt, den lernprozess und die verständlichkeit erleichtert und in der regel im rahmen von arbeitsunterweisungen oder leittexten erfolgt.

nennen sie verschiedene ausbildungsmedien und beispiele.

visuell (sehen) – texte, schaubilder

auditiv (hören) – cd, tonband

audiovisuell (hören und sehen) – videos

multisensuell (hören, sehen, fühlen) – arbeitsproben, materialien, modelle

zu welchem zweck werden ausbildungserfolgskontrollen unternommen und welche funktionen sind zu unterscheiden?

soll-ist-vergleich des lernstandes des auszubildenden mit dem ausbildungsplan. schwachstellen erkennen, motivation fördern, rückmeldung, eignungsfeststellung, prognosefunktion für späteren einsatz

welche arten von ausbildungserfolgskontrollen können unterschieden werden?

gespräche, arbeitsproben, beobachtung, gezielte fragen, tests, zwischen-, abschlussprüfungen, zeugnisse, berichtshefte

welche fehler sollten bei der beurteilung eines auszubildenden nicht unterlaufen? nennen sie beispiele.

mildefehler: durchweg tendenz zur besseren benotung

zentraltendenz: generelle mittlere notenvergabe

härtefehler: durchweg zu strenge benotung

logikfehler: schluß von merkmalen auf andere, anstatt genauer beobachtung (theorie gut = praxis gut)

überstrahlungsfehler: allgemein gute leistungen überstrahlen einzelne fehler bzw. umgekehrt

kontrastfehler: leistungen des auszubildenden mit eigenen vergleichen

korrekturfehler: ehemalige gute leistungen täuschen über aktuelle mangelhafte hinweg

in welchem lernbereich schlagen sich beispielsweise erklärungen zu bestimmten sicherheitsvorschriften nieder?

kognitiver lernbereich: der auszubildende versteht, welche vorschriften warum zu befolgen sind

affektiver lernbereich: der auszubildende weiß, „was gut für ihn ist“

erläutern sie kurz die 4-stufen-methode, die sie als ausbilder zur vermittlung beruflicher fähigkeiten und fertigkeiten einsetzen können.

1. erklärungen und motivation: dem auszubildenden wird die zu vermittelnde tätigkeit und der zusammenhang zum ausbildungsziel und berufsalltag erläutert um interesse und motivation zu wecken.
2. zeigen und erklären: die tätigkeit wird schritt für schritt vorgemacht und jeder schritt ausführlich erläutert. fragen des auszubildenden werden unmittelbar erörtert.

3. nachmachen und erklären lassen: der auszubildende wiederholt die tätigkeit und versucht in eigenen worten die schritte zu kommentieren als kontrolle ob er alle inhalte verstanden hat.
4. üben und festigen: dem auszubildenden wird die möglichkeit gegeben zu üben und sein wissen zu festigen, indem er die tätigkeit immer wieder durchführt, bevorzugt in variation um interesse und motivation über unterschiedliche erfolge zu erhalten. jede übung sollte zusammen mit dem auszubildenden bewertet, gute ergebnisse gelobt werden.

welche voraussetzungen sollten gegeben sein, um einen auszubildenden einen kundenauftrag abwickeln zu lassen?

ausreichende berufliche handlungskompetenz in bezug auf die auszuführende tätigkeit, was die fach-, sprach-, sozial-, methoden- und selbstkompetenz sowie schlüsselqualifikationen wie freundlichkeit, aufmerksamkeit, kreativität und belastbarkeit betrifft. zudem sollte der ausbilder im falle von fragen stets verfügbar sein.

welchen stellenwert räumen sie einem berufschulzeugnis ein?

mittel bis hoch. schlechte noten können ein mangelndes interesse und motivation aufzeigen, sehr gute noten haben jedoch nicht unbedingt eine aussagekraft über das psychomotorische potenzial. näheres sollte jedoch stets in gesprächen geklärt werden.

welche bedeutung hat auftragorientiertes lernen für die förderung der beruflichen handlungskompetenz?

die selbstständigkeit und eventuell die sozialkompetenz und kreativität werden gefördert. der praxisbezug wird vermittelt, bzw vertieft.

unterscheiden sie richt-, grob- und feinziele.

richtziel der ausbildung ist im wesentlichen die berufliche handlungsfähigkeit, die anwendung aller fähigkeiten, fertigkeiten und kenntnisse im beruf.

grobziele sind die einzelnen handlungsfelder des berufsbildes, die grob unterteilten fähigkeiten und kenntnisse.

feinziele sind die genau definierten fähigkeiten und fertigkeiten, einzelne verfahrensweisen und kenntnisse über spezielle abläufe.

wie kann eine ausbilder feststellen, ob seine ausbildungsbemühungen erfolgreich sind, bzw. waren?

durch ausbildungserfolgskontrollen wie tests, gespräche, befragungen, arbeitsproben, zeugnisse, berichtsheftkontrollen, zwischen- und abschlussprüfungsergebnisse

welchem lehrverfahren (aktionsform) ist ein fachvortrag zuzuordnen?

aufgebendes verfahren, wenn der auszubildende ein referat vorbereiten soll, spätestens dann aber ist es ein darbietendes verfahren

ein auszubildender hat gelernt ein werkstück sachgerecht in einen schraubstock einzuspannen. in welchem menschlichen lernbereich hat sich diese tatsache niedergeschlagen?

kognitiv, da er weiß, wie das werkstück sachgerecht einzuspannen ist.

affektiv, da er gefühlsmäßig beurteilen kann, wie fest der schraubstock zugedreht werden muß.

welche arten von einstellungstests sind ihnen bekannt?

kenntnistests, arbeitsproben, logiktests, konzentrations- und belastungstests, assessment-center

welche gründe für eine verkürzung der ausbildungszeit können vorliegen?

bei beruflicher vorbildung, abitur, hochbegabung und guten ergebnissen in der zwischenprüfung kann verkürzt werden. bei der berufsausbildung vorausgehendem berufsgrundschuljahr oder 2 jahren berufsfachschulbesuch muß die ausbildungszeit um ein jahr verkürzt werden, sofern die inhalte berufsähnlich waren.

welchen hauptpflichten unterliegen ausbilder und auszubildende?

ausbilder: fürsorgepflicht; vermittlung von fertigkeiten, fähigkeiten und kenntnissen; erstellung eines betrieblichen ausbildungsplanes; eintragung des ausbildungsverhältnisses in die lehrlingsrolle der handwerkskammer; anmeldung zu prüfungen; freistellung zu prüfungen, überbetrieblichen lehrgängen und der berufsschule; vergütung; überwachung des berufsschulbesuches; berichtsheftkontrolle; vermeidung berufsremder inhalte; zeugnispflicht; kostenlose bereitstellung von ausbildungsmitteln; gebührenübernahme.

auszubildende: weisungsgebundenheit; erscheinungspflicht; berufsschulbesuch; berichtsheftführung; lernbereitschaft; wahrung von betriebsgeheimnissen; teilnahme an überbetrieblichen lehrgängen; wahrung der betrieblichen ordnung; erst- und folgeuntersuchung bei unter 18 jährigen.

welche einschränkungen existieren bei der kündigung des ausbildungsverhältnisses?

innerhalb der probezeit (1-4 monate) ist eine kündigung von beiden seiten ohne angabe von gründen möglich. danach können ausbildender und auszubildender nur noch nach angabe wichtiger gründe (diebstahl, vertragsverletzungen) das ausbildungsverhältnis nach erfolgten abmahnungen und spätestens 2 wochen nach kenntnisnahme kündigen. auszubildende können zudem mit angabe des grundes das verhältnis unter einhaltung einer 4-wochen-frist kündigen, wenn sie die ausbildung beenden oder eine andere ausbildung machen möchten. kündigungen haben in jedem falle schriftlich zu erfolgen.

welche wesentlichen inhalte sollte ein berufsausbildungsvertrag beinhalten?

ausbildungsberufsbezeichnung, beginn und dauer der ausbildung (2 – 3,5 jahre), vergütung nach alter und ausbildungsjahr ansteigend, dauer der probezeit (1 - 4 monate), urlaubsanspruch, ausbildungsberufsbild, ausbildungsrahmenplan, berufsschulbesuche, überbetriebliche ausbildungsmaßnahmen, tarifliche hinweise, tägliche und wöchentliche arbeitszeit, kündigungsvoraussetzungen.

welche chancen werden von auszubildenden häufig mit der berufsbildung verknüpft?

selbstverwirklichung, finanzielle unabhängigkeit, aufstiegschancen, soziale absicherung, arbeitsplatzsicherheit.

welche voraussetzungen muß ein berufsausbildungsvertrag erfüllen um in das verzeichnis der ausbildungsverhältnisse eingetragen zu werden?

mindestinhalte; name und anschrift der vertragspartner – ausbilder, falls vom ausbildenden abweichend, ggf außerbetrieblicher ausbildungsstätten; ggf bescheinigung der ärztlichen erstuntersuchung, nachweise der vorqualifikationen bei beantragung einer verkürzung, unterschriften.

welche vorschriften muß der ausbildende hinsichtlich der berufsschule beachten?

er muß die anmeldung tätigen, dafür sorge tragen, daß der auszubildende die berufsschule besucht und ihn für diese zeit freistellen.

wie sollte ihrer ansicht nach die probezeit gestaltet werden?

alle grundlegenden fertigkeiten des berufsbildes sollten angetestet werden und eine stetige überprüfung der eindrücke und perspektiven des auszubildenden in gesprächen erfolgen, damit sichergestellt wird, daß der auszubildende für die ausbildung geeignet ist, oder nach ablauf der probezeit im laufe der ausbildung nicht überfordert oder enttäuscht wird.

ihr auszubildender besteht die abschlußprüfung nicht. wann endet jetzt sein ausbildungsverhältnis?

sofern der auszubildende keinen antrag auf verlängerung bis zur nächsten wiederholungsprüfung bei der handwerkskammer gestellt hat, endet das ausbildungsverhältnis mit ablauf des ausbildungsvertrages. eine verlängerung ist insgesamt zwei mal, bzw für maximal ein jahr möglich.

zeigen sie verschiedene ursachen auf, die zu leistungsabfall und lernunlust bei jugendlichen führen können.

unter-, überforderung, soziale differenzen, müdigkeit, gesundheitliche beeinträchtigung, allergien, persönliche probleme.

erläutern sie verschiedene gesichtspunkte, die dazu geeignet sind, lernprozesse zu fördern.

angemessene mehrforderung, verantwortungsübertragung, selbstlernen ermöglichen, vorbildfunktion wahrnehmen, regelmäßige leistungskontrollen.

erläutern sie den begriff berufliche handlungskompetenz.

berufliche handlungskompetenz ist die beherrschung aller fertigkeiten, fähigkeiten und kenntnisse, die notwendig sind um einen beruf selbständig auszuführen. dazu zählen die sozialkompetenz, selbstkompetenz, sprachkompetenz, methodenkompetenz, fachkompetenz, sowie die schlüsselqualifikationen.

sie haben ihren lehrlingen nicht nur fingerfertigkeiten zu vermitteln. in welchen weiteren menschlichen bereichen sollen sich ihre bemühungen positiv niederschlagen? nennen sie auch beispiele, wie sich sich auswirken sollen.

die sozialkompetenz, sowie die methodenkompetenz im umgang mit kunden muß vermittelt werden. die selbst- und sprachkompetenz soll gefördert werden um gegenüber kunden ein angemessenes auftreten zu haben oder kritikfähig zu sein. schlüsselqualifikationen wie zum beispiel teamfähigkeit im umgang mit kollegen, disziplin, pünktlichkeit, kreativität.

was wissen sie über die menschlichen sinne im zusammenhang mit lernen und behalten?

beim lernen sollten so viele sinne wie möglich auf den lerninhalt ausgerichtet sein. auch ist es förderlich beide gehirnhälften mit logik und kreativität anzusprechen. dadurch kann ein schnellerer lernerfolg erzielt werden und die behaltensquote ist höher.

unterscheiden sie richt-, grob- und feinelernziele. in welchem zusammenhang spielen sie eine rolle?

richtlernziele geben eine grobe richtung vor, wie die grundsätzliche vermittlung beruflicher handlungskompetenz. groblernziele beinhalten die ausrichtung auf große themenbereiche, wie etwa abschnittabschnitte. feinelernziele sind konkret zu vermittelnde fertigkeiten, fähigkeiten oder kenntnisse, die plan- und überprüfbar sind. zielvorgaben in der ausbildung sind notwendig, um konsequent planen zu können und soll-ist-vergleiche durchführen zu können. sie vorgabe von etappenzielen ermöglicht einen erfolgreichen ausbildungsabschluß.

was verstehen sie unter intrinsischer und extrinsischer motivation?

intrinsische motivation erfolgt von innen heraus – aus eigenem antrieb. extrinsische motivation erfolgt über fremde personen, etwa durch belohnung, lob oder tadel.

wie würden sie sich einem lehrling gegenüber verhalten, bei dem sie einen leistungsabfall festgestellt haben?

zunächst das gespräch suchen um die ursachen zu erforschen. eventuell eltern oder nötigenfalls berater der innung oder kammer mit einbeziehen. bei leistungsdefiziten oder überforderung gezielt fördern.

einer ihrer zwei auszubildenden zeigt eine besonders gute auffassungsgabe sowie überdurchschnittliche leistungen in theorie und praxis. welche bedeutung hat das für sie?

dieser auszubildende kann mit angemessener mehrforderung, zusätzlichen bildungsangeboten, der übertragung von mehr verantwortung oder der umsetzung guter ideen seinerseits zusätzlich gefordert und motiviert werden. auch ist die organisation von gruppenarbeiten möglich, in denen der eine mehr verantwortung übernimmt und der andere daraus lernt. eventuell ist eine verkürzung der ausbildungszeit erwägbare. in jedem falle sollte man den zweiten nach möglichkeit fördern und darauf achten, daß dieser durch den leistungsrückstand keine motivationseinbußen erfährt.

warum ist eine entwicklungsgemäße berufsausbildung notwendig?

zu vermittelnde lehrinhalte sollten an das logisch-abstrakte denkvermögen, die persönlichen interessen und die wertvorstellungen des auszubildenden angepaßt sein und sie angemessen fordern, damit der auszubildende nicht über- oder unterfordert wird und lern- und motivationsschwierigkeiten entwickelt.

nennen sie ursachen für unterschiedliche lernvoraussetzungen.

schulbildung, soziales umfeld, alter, erziehung, geschlecht, behinderung, umschulungsmaßnahmen.

nennen sie faktoren, welche die entwicklung beeinflussen. erläutern sie diese.

das persönliche umfeld (freunde, familie, interessen) beeinflusst die entwicklung seit beginn an, es stellt die ersten forderungen an den menschen. der ausbildungsbetrieb (ausbilder, kollegen, kunden) sowie die schule (schulform, lehrer, mitschüler) tragen dazu bei, die sozialkompetenz sowie die kulturgüter zu vermitteln und zu entwickeln. die medien (fernsehen, internet, zeitschriften) haben einen großen einfluß, da sie vornehmlich auf die bildung von meinungen ausgerichtet sind. die zugehörigkeit zu anderen kulturkreisen oder religionen nehmen ebenfalls einfluß auf die entwicklung, dem der ausbilder mit offenheit und verständnis gegenüberzutreten muß.

erläutern sie die drei phasen der pupertät.

in der vorpubertät im alter von 10 bis 13 setzt die körperliche veränderung ein. in dieser phase bestimmen

in der regel noch die wertvorstellungen der eltern das persönliche empfinden.
in die pupertät von 14-18 werden die werte der eltern und früheren autoritätspersonen in frage gestellt und die grenzen ausgetestet. gruppenbildung und freundeskreis nehmen an bedeutung stark zu. in dieser phase wird bereits bewußt verantwortung übernommen.
die adoleszenz von 19-21 schließt die körperliche und geistige entwicklung im wesentlichen zunächst ab.
eigene werte werden gefunden und durch begründung definiert.

nennen sie kennzeichen der früh-und spätentwickler.

früh- und spätentwickler entwickeln sich schneller oder langsamer als der durchschnitt ihrer altersgenossen, die unter vergleichbaren umständen aufwachsen. häufig kennzeichnet sich das durch unsicherheit oder anderen verhaltensauffälligkeiten, welche als reaktion auf zum teil falsche erwartungen der umwelt zu bewerten sind.

zwischen welchen lernvoraussetzungen wird im ausbildungsprozess unterschieden?

schulbildung, soziales, kulturelles oder religiöses umfeld, alter, erziehung, geschlecht, behinderung, umschulungsmaßnahmen.

nennen sie besondere personengruppen in der ausbildung. was müssen sie als ausbilder bei der ausbildung dieser personengruppen beachten?

lernbeeinträchtigten auszubildenden muß eine angemessene auswahl, aufbereitung und vermittlung des lerninhaltes zugestanden werden.
behinderte auszubildende haben anspruch auf barrierefreie arbeitsplätze und sollten körperlich angemessene tätigkeiten aufgetragen bekommen.
frauen in handwerklich-technischen berufen sollen gleichberechtigt behandelt werden.
abiturienten sind besonders technisch-praktisch zu fördern.
auszubildenden mit fremdem kulturellen hintergrund sollen angemessen auf arbeitsbedingungen und anforderungen des hiesigen arbeitsmarktes vorbereitet werden.

was verstehen sie unter lernen?

lernen ist die erlangung von fertigkeiten, fähigkeiten und kenntnissen, die zur bewältigung des persönlichen alltages notwendig sind. lernen ist auf dauerhafte subjektveränderung (selbstveränderung) ausgerichtet.

nennen sie grundformen des lernens.

lernen durch sehen oder lesen – durch nachdenken – durch erfahrung

unterscheiden sie die lernarten.

funktional – intentional
aktiv – passiv
theoretisch – praktisch
selbstgesteuert – fremdgesteuert
individuell - kollektiv

unterscheiden sie funktionales und intentionales lernen.

funktionales lernen ist unbeabsichtigtes lernen. lernergebnisse ergeben sich zufällig oder versehentlich.
intentionales lernen setzt eine aktive auseinandersetzung und planung des lernenden mit der konkreten ausrichtung auf das lernziel voraus.

nennen sie die vier phasen des lernprozesses.

motivation, antrieb
orientierung, planung
erarbeitung, durchführung
übung, anwendung

erläutern sie, warum eine klare lernzielangabe in der ausbildung eine große bedeutung hat.

nur eine konkrete zielsetzung liefert die grundlage für planvolles handeln und überprüfbare ergebnisse. abweichungen werden erfaßbar und können gezielt gefördert werden.

welche lernziele und welche lernzielbereiche können unterschieden werden?

richtlernziel ist zb das erreichen der beruflichen handlungskompetenz. es ist nicht konkret überprüfbar und gibt nur eine richtung vor.
das groblernziel bezieht sich auf ausbildungsabschnitte, teilbereiche und themenschwerpunkte. es ist ebenfalls nicht besonders konkret und gibt nur eine richtung vor.

das feinerlernziel ist eine konkrete fertigkeit, fähigkeit oder kenntnis eine sache, die überprüfbar und bewertbar ist.

es wird zwischen kognitiven, affektiven und psychomotorischen lernzielbereichen unterschieden. kognitiv ist theoretisches wissen, affektiv sind grundeinstellungen und gefühle, werte, die mit der zu erlernenden sache in zusammenhang stehen. psychomotorisch sind die fähigkeiten und fertigkeiten, die zur körperlichen ausführung der arbeit notwendig sind.

welche kriterien müssen gegeben sein, damit ein lernziel operational (überprüfbar) ist?

eine feste zielvorgabe, offene bewertungskriterien, detailliert festgehaltene inhalte.

nennen sie verschiedene lerntechniken.

versuch-irrtum-erfolg, lernen durch einsicht, lernen durch transfer
zeitplanung und schaffung einer konzentrierten lernatmosphäre, assoziationstechnik (eselsbrücken), mind-
maps

erläutern sie den begriff motivation.

motivation ist die summe aller antriebe, welche eine handlung begründen.

unterscheiden sie die intrinsische und extrinsische motivation.

die intrinsische motivation erfolgt aus gänzlich eigenem antrieb, von innen heraus. die extrinsische motivation erfolgt durch das zutun eines fremden, etwa durch lob, belohnung, oder tadel.

wie können sie motivation fördern?

übertragung von verantwortung, regelmäßige leistungskontrollen, angemessene mehrforderung, vorbildrolle wahrnehmen.

welche übungsregeln können sie zur festigung des lernstoffes anwenden?

angemessene lernzeit einräumen, ruhiges lernumfeld ermöglichen, regelmäßige wiederholung, erschöpfung vermeiden, abwechslungsreiche- praxisbezogene inhalte die in variation mit steigendem schwierigungsgrad geübt werden, viele sinne ansprechen.

wovon ist leistungsfähigkeit abhängig?

persönliche leistungskurve, krankheiten, allergien, maß der belastung durch eine tätigkeit.

erläutern sie die leistungskurve des menschen und welche schlußfolgerungen können sie für die gestaltug des lernprozesses ziehen?

morgens ansteigend, bis mittags abfallend, nachmittags bis frühen abend leicht ansteigend, danach wieder abfallend. schwere tätigkeiten und komplexe aufgaben oder lehrinhalte sollten in die morgenstunden gelegt werden um das leistungshoch auszunutzen, wiederholungen, übungen oder leichte tätigkeiten und lehrinhalte sollten eher nachmittags erfolgen.

was verstehen sie unter verhaltensauffälligkeiten?

eine abweichung vom normalen verhalten gleichaltriger oder vom zuvor dargestellten verhalten. zb. agression, disziplinlosigkeit, unpünktlichkeit, verminderte konzentration, respektlosigkeit, faulheit, trotz, aufsässigkeit.

warum werden ausbildungsverhältnisse abgebrochen? was können sie als ausbilder dagegen tun?

falsche berufswahl, illusionen über das berufsfeld, differenzen mit kollegen oder ausbildern, über- und unterforderung.
frühzeitiges erkennen von schwachstellen und klärung des sachverhaltes. eventuell alternativen und perspektiven erarbeiten.

erläutern sie möglichkeiten, leistungsstarke auszubildende zu fördern.

mehrforderung, verantwortung übertragen, gute ideen verwirklichen, weiterbildung ermöglichen, ausbildungszeit verkürzen, auf begabtenförderung hinweisen.

definieren sie den soziologischen begriff der *gruppe*.

zusammenschluß von mindestens 3 personen mit den selben interessen oder zielen.

welche gruppenarten gibt es?

formelle gruppen: von außen zusammengeführte gruppen
informelle gruppen: personen, die sich selbst zusammengefunden haben.

nennen sie häufig zu beobachtende merkmale einer gruppe.

aufstellung von internen regeln, führungsansprüchen, rollen und kommunikationsformen. beabsichtigte oder unbeabsichtigte abgrenzung nach außen durch informations- und kommunikationsgrenzen

welche vor- und nachteile kann gruppenarbeit in einem handwerksbetrieb mit sich bringen?

vorteile: kompetenzbündelung, gegenseitige hilfe, ergänzung und motivation, förderung von sozialkompetenz und teamfähigkeit
nachteile: spannungspotential, ggf kostenintensivität, schlechte und gute leistungen einzelner gehen unter

was sind formelle und informelle gruppen?

formelle gruppen: von außen zusammengeführte gruppen
informelle gruppen: personen, die sich selbst zusammengefunden haben.

was versteht die soziologie unter einer *rolle*?

position einer person innerhalb einer gruppe, an die bestimmte, definierte erwartungen verknüpft sind.

was verstehen sie unter kommunikation?

informationsaustausch zwischen personen durch sprache, signale, gesten. der sender vermittelt einen inhalt / eine nachricht an einen empfänger, welcher ein feedback an den sender zurücksendet.

was sind kommunikationsstörungen und wie können sie vermieden werden?

kommunikationsstörungen sind fehler in der kommunikation, die durch mißverständnisse oder fehlinterpretation der aspekte der übermittelten information (sachaspekt, appell, selbstoffenbarung, beziehungsaspekt) verursacht werden. durch anpassung der botschaft an den empfänger, etwa durch präzise ausformulierung und anpassung des vokabulars können sie vermieden werden.

nach welchen Gesichtspunkten sollte eine teambildung im betrieb stattfinden?

sozialverhalten, teamfähigkeit, benötigte kompetenzen der gruppenteilnehmer. effektivität von gruppenarbeit gegenüber einzelarbeit hinsichtlich der speziellen aufgabe.

was ist ein konflikt? welche konfliktarten können unterschieden werden? welche funktionen können konflikte haben?

unvereinbarkeit von mehreren interessen oder zielen. es gibt intrapersonelle und interpersonelle konflikte (innerhalb einer person und zwischen zwei oder mehreren personen). dazu gibt es die unterteilung in scheinkonflikte ohne große auswirkungen, randkonflikte ohne tiefgreifende probleme, zentralkonflikte mit großen spannungspotential und extremkonflikte, deren probleme auch in andere lebensbereiche verschleppt werden. schein und randkonflikte lösen sich meist selbst, zentral und extremkonflikte bedürfen externer hilfe. konflikte bieten häufig die chance auf verbesserungen und neue ideen.

wie sollten gespräche zur konfliktlösung idealtypisch gestaltet sein?

1. einstiegsphase (beruhigung, vertrauen schaffen), 2. beschreibungsphase, 3. ursachenanalyse, 4. lösungssuche, 5. umsetzung und kontrolle

welche rolle spielt die institution *handwerkskammer* im zusammenhang mit auftretenden konflikten in der ausbildung?

die handwerkskammer stellt den fachübergreifenden ausbildungsberater. dieser kann als vermittler und schlichter in problematischen konfliktsituationen zwischen ausbildenden und auszubildenden fungieren.

was verstehen sie unter brainstorming?

brainstorming ist eine kurze und heftige gedankensammlung. es ist eine arbeitweise in der gruppenarbeit, in der alle teilnehmer ideen zu einer problematik einwerfen, die erst nach der sammelzeit von der gruppe ausge- und bewertet werden.

was ist eine moderatation im zusammenhang mit gruppen?

eine gruppenarbeit, in der ein moderatator die funktion hat eine diskussion zu entfachen, zu leiten und koordinieren und die ergebnisse zusammenzufassen, ohne während der zeit seine eigene meinung zu präsentieren, geschweige denn in den vordergrund zu drängen.

**welche gesetze regeln die förderung der beruflichen fort- und weiterbildung?
nennen sie die wichtigsten inhalte.**

BBiG und HWO bestimmen die möglichen weiterqualifikationen und deren prüfungsbedingungen.
das BAFöG und AFBG enthalten die bestimmungen zur finanziellen förderung von fort- und weiterbildungsmaßnahmen.

wie und durch wen kann ein ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet werden?

innerhalb der probezeit können ausbildender und auszubildender ohne angabe von gründen fristlos kündigen. danach hat der auszubildende das recht unter einhaltung einer 4-wochen-frist im falle einer beendigung der ausbildung oder der wechslers in eine andere ausbildung zu kündigen. der ausbildende kann in außerordentlichen fällen kündigen, sofern die kündigung höchstens zwei wochen nach dem vorfall ausgesprochen wird. kündigungen haben in jedem falle schriftlich zu erfolgen. das gilt auch für den einvernehmlichen aufhebungsvertrag. (auch eine nachträgliche verkürzung der ausbildungszeit und das bestehen der prüfung beendet das ausbildungsverhältnis vorzeitig)

welche rechtlichen grundlagen regeln die berufsausbildung?

berufsbildungsgesetz, handwerksordnung, ausbildungsordnung, prüfungsordnung.

wie häufig müssen zwischenprüfungen durchgeführt werden und welchen zweck erfüllen sie?

mindestens einmal zur mitte der ausbildungszeit. teilweise gehen die ergebnisse in die abschlussgebnisse ein. immer aber ist es eine kontrolle der bis dato vermittelten ausbildungsinhalte, sowie eine vorbereitung auf die anforderungen der abschlussprüfung.

welche fertigkeiten und kenntnisse müssen in der meisterprüfung und in der ausbildereingangsprüfung nachgewiesen werden?

fachpraktische und fachtheoretische fähigkeiten und kenntnisse, wirtschaftlich-rechtliche kenntnisse und arbeitspädagogische kenntnisse

welche angaben sind im zeugnis des ausbildungsbetriebes notwendig? welche können aufgeführt werden?

anschrift des betriebes, personalien des ehemaligen auszubildenden, berufsbezeichnung, tätigkeitsbeschreibung, zeitraum der ausbildung, unterschrift. optional ist die angabe des bestehens der abschlussprüfung und eine wohlwollende bewertung der fähigkeiten, sowie der schlüsselqualifikationen möglich.

nennen sie zulassungsvoraussetzungen zur abschlussprüfung.

eintragung in lehrlingsrolle, absolvierung der mindestausbildungszeit, teilnahmebescheinigung der zwischenprüfung und überbetrieblichen maßnahme, vollständige ausbildungsnachweise (berichtshefte), anmeldung, bezahlung der prüfungsgebühren.
wenn eine person das 1,5fache der regelausbildungszeit in dem beruf gearbeitet hat, kann auch sie zur abschlussprüfung zugelassen werden.

wie setzt sich der gesellenprüfungsausschuß zusammen und welche aufgaben hat er?

1 arbeitgeber, 1 arbeitnehmer, 1 lehrer von berufsbildenden schulen (3er ausschuß)
2 arbeitgeber, 2 arbeitnehmer, 1 lehrer... (5er ausschuß)
abnahme der prüfung und bewertung der prüfungsteile

welche konsequenzen ergeben sich aus dem nichtbestehen der abschlussprüfung?

es kann kein qualifikationsnachweis ausgestellt werden. daher erfolgt keine tarifliche einstufigung als fachkraft, arbeitsplatzunsicherheit, kein anspruch auf umschulungsmaßnahmen. das ausbildungsverhältnis endet mit dem ablauf des in ausbildungsvertrag angegebenen datums, es sei denn der auszubildende erwirkt die verlängerung der ausbildung bis zur nächsten wiederholungsprüfung. dies ist jedoch längstens ein jahr lang möglich.

welche pflichten hat der ausbildende hinsichtlich der abschlussprüfung?

freistellung, gebührenübernahme, anmeldung (bei anwendung des JArbSchG einen zusätzlichen freien tag vor der theoretischen prüfung).

nennen sie ursachen für das nichtbestehen einer prüfung.

mangelhafte ausbildung, prüfungsjüngste, faulheit, unentschuldigte nichtteilnahme, betrug

warum ist eine berufliche fort-und weiterbildung heute so wichtig?

um sich wandelnden berufsbildern gerecht zu werden und flexibel einsetzbar zu sein. das sichert den arbeitsplatz oder gibt auf dem arbeitsmarkt vorteile.

in welche bereiche gliedert sich die abschluss-/gesellenprüfung?

theorie (fachtheorie, mathematisch-technischer teil, wirtschaftlich-sozialer teil)
praxis (arbeitsprobe, gesellenstück)

wo sind die prüfungsanforderungen geregelt? wo ist die durchführung der gesellenprüfung geregelt?

prüfungsanforderungen werden in der ausbildungsordnung der berufe grundlegend beschrieben. die handwerkskammern entwickeln daraus die prüfungsordnungen, die den aufbau der durchgeführten prüfungen im detail festlegen.

welche möglichkeiten der ausbildungsverkürzung bzw -verlängerung kennen sie?

verkürzung möglich bei beruflicher vorbildung, abitur, besonderer begabung oder mindestens guten ergebnissen in der zwischenprüfung auf antrag, verpflichtend bei 2 jährigem berufsfachschulbesuch oder berufsgrundschuljahr in dem berufsfeld. eine verlängerung auf antrag des auszubildenden, wenn eine prüfung nicht bestanden wurde oder das bestehen aufgrund eine langen krankheit nicht gewährleistet ist.

was wissen sie über die weiterbeschäftigung eines auszubildenden nach bestandener gesellenprüfung?

ein arbeitsvertrag kann frühestens 6 monate vor ende der ausbildungszeit vereinbart werden. in diesem falle sind befristete oder unbefristete verträge denkbar. wird ein auszubildender nach bestandener gesellenprüfung unkommentiert weiterbeschäftigt, so hat er automatisch einen unbefristeten arbeitsvertrag.

welche beiden formen von ausbildungszeugnissen unterscheidet das bbig? erklären sie die unterschiede.

schulzeugnis: bewertung der teilnahme in der berufsschule, ggf nachweis über erhaltene schulabschlüsse.
prüfungszeugnis: bewertung der abschlussprüfungsabschnitte

erläutern sie fortbildungsmöglichkeiten nach bestandener gesellen- bzw abschlussprüfung.

aufbaufortbildung (techniker, betriebswirt, meister), studium (entsprechende schullaufbahn vorausgesetzt), anpassungsfortbildungen (weiterqualifizierung), wiedereingliederungsfortbildungen, umschulungen.

welche schulabschlüsse gibt es an der hauptschule?

erster allgemeinbildender schulabschluss nach klasse 9
mittlerer schulabschluss nach klasse 10, typ a, typ b mit und ohne qualifikationsvermerk zum besuch der gymnasialen oberstufe

gliedern sie den begriff *berufsbildung*.

berufsausbildungsvorbereitung, berufsausbildung, berufliche fortbildung, berufliche rehabilitation, berufsumschulung

welche schulformen gibt es in der sekundarstufe I?

sonder-, gesamt-, haupt-, realschule, gymnasium

was ist der inhalt sowie sinn und zweck der überbetrieblichen ausbildung?

festigung von grundfertigkeiten, ausgleich von ausbildungsunterschieden, vermittlung von technischen innovationen, vorbereitung auf die prüfung, herstellung eines theorie-praxis-bezuges

welche aufgaben haben ausbildungsberater, lehrlingswart und berufsberater?

die berufsberater der agentur für arbeit stellen anhand von fragebögen die wahrscheinlichkeit einer berufsneigung fest und vermitteln ausbildungsplätze. der lehrlingswart der innung ist ein fachkompetenter ansprechpartner in ausbildungsfragen und problemen und führt auch den vorsitz über den ausschuss für lehrlingsfragen. der ausbildungsberater ist ein überfachlicher berater seitens der kammer und berät ist grundsätzlichen fragen zur ausbildung und überwacht die eignungen der auszubildenden betriebe, sowie die

qualität und ordnungsmäßigkeit der ausbildung.

welche voraussetzungen müssen gegeben sein, damit ein betrieb ausbilden darf?

der ausbildende muß persönlich geeignet sein. der ausbilder muß fachlich und persönlich geeignet sein. der betrieb muß in der lage sein, alle inhalte vermitteln zu können oder ggf ausbildungsabschnitte in anderen unternehmen durchführen zu lassen. das mengenverhältnis zwischen fachkräften und auszubildenden muß angemessen sein.

welche regelungen hat das jarbschg bezüglich täglicher arbeitszeiten, pausen und urlaub?

<15 max 7,5 stunden täglich (35 stunden wöchentlich), sonst max 8 stunden täglich (40 stunden wöchentlich), bei 4,5-6 stunden 30 minuten pause, über 6 stunden 60 minuten pause, frühestens eine stunde nach arbeitsbeginn, spätestens eine stunde vor ende der arbeitszeit (pause gilt ab 15 minuten).
<16 30 werktage, <17 27 werktage, <18 25 werktage urlaub.

nennen sie einige schularten an den *berufsbildenden schulen*.

berufsgrundschulklassen, klassen für jugendliche ohne ausbildungsverhältnis, berufsschulfachklassen, fachschulklassen

nennen sie mindestens 4 gesetze, die sich mit der berufsbildung befassen.

bbig, hwo, jarbschg, gg, aevo, ausbildungsordnung

nennen sie je 4 aufgaben der innungen und handwerkskammern im bereich der berufsbildung.

innungen müssen den ausschuß für lehrlingsfragen bilden, stellen den lehrlingswart, vertreten die interessen ihrer mitglieder bezüglich lehrstelleninformationen, und führen überbetriebliche lehrgänge und gesellenprüfungen durch, sofern diese aufgaben von der kammer übertragen wurden. diese muß zudem den gesellenprüfungsausschuß bilden, erläßt die prüfungsordnungen, führt die lehrlingsrolle und stellt den ausbildungsberater.

welche bedeutung hat die ausbildung von jugendlichen aus gesellschaftlicher sicht?

verringerung der jugendarbeitslosigkeit und drop-out-quote, entlastung der sozial- und steuern, qualifizierung der bevölkerung, sicherung des wohlstandes.

erläutern sie den begriff der *beruflichen handlungskompetenz*.

die berufliche handlungskompetenz beinhaltet alle fertigkeiten, fähigkeiten und kenntnisse zur selbständigen ausübung eines berufes. sie wird unterteilt in selbst-, sprach-, sozial-, methoden- und fachkompetenz, sowie die schlüsselqualifikationen (zb. teamfähigkeit, disziplin, kreativität, etc)

wo kann der ausbilder inhalte der gesellenprüfung nachlesen?

die grundlegenden anforderungen finden sich in den bundeseinheitlichen ausbildungsordnungen, konkrete inhalte stehen in den von den handwerkskammern erlassenen prüfungsordnungen.

was ist bei der erstellung des betrieblichen ausbildungsplanes zu berücksichtigen?

didaktische, rechtliche und organisatorische aspekte. zu letztes gehören die berücksichtigung von probezeit, urlaub, krankheit, berufsschul-, übl-, prüfungstermine, persönliche fähigkeiten des auszubildenden, auftragslage

warum muß ein betrieblicher ausbildungsplan aufgestellt werden, was ist sein sinn?

es besteht eine rechtliche verpflichtung zur erstellung eines betrieblichen ausbildungsplanes. ziel ist die gegliederte und vollständige vermittlung aller ausbildungsinhalte innerhalb der vorgegebenen ausbildungszeit. mit der angabe von etappenzielen wird die ausbildung zudem bereits im vorfeld der prüfungen kontrollierbar. es kann eine abstimmung von lernvoraussetzungen auf die betrieblichen gegebenheiten erfolgen.

kennzeichnen sie kurz die drei klassischen führungsstile.

autoritär: delegation, kontrolle, kritik und verantwortung liegen allein beim vorgesetzten, eigeninitiative und selbständigkeit werden nicht gefordert.

kooperativ: mitarbeiter werden in entscheidungsprozesse einbezogen, selbständigkeit und eigeninitiative werden gefördert.

laissez faire: mitarbeiter sind hinsichtlich der planung, durchführung und kontrolle auf sich gestellt, eine hohe selbständigkeit ist grundvoraussetzung.

welche führungsmittel sind als geeignet zu bezeichnen?

kooperative delegation, umfassende information, konstruktive kritik, aufbauende motivation, gemeinsame kontrolle

was regeln die ausbildungsordnungen?

eine inhaltlich und qualitativ bundeseinheitliche ausbildung in einem beruf

nennen sie die mindestinhalte einer ausbildungsordnung.

ausbildungsberufsbezeichnung, berufsbild mit endqualifikationen, ausbildungsrahmenplan, dauer der ausbildung, prüfungsbedingungen.

wer darf lehrlinge einstellen, wer darf ausbilden?

einstellen darf, wer persönlich geeignet ist. ausbilden darf, wer persönlich und fachlich geeignet ist. persönlich geeignet ist, wem diese eigenschaft nicht aufgrund von wiederholter straffälligkeit oder pflichtverletzung gegenüber schutzbefohlenen aberkannt wurde. fachlich geeignet ist nach hwo anlage a meister, diplom-ingenieur oder ein geselle mit 6 jahren berufserfahrung, davon 4 in leitender position. letztere benötigen zudem einen ausbilderschein. laut hwo anlage b1 ist fachlich geeignet, wer eine abschlussprüfung in seinem handwerk und die ausbildereignungsprüfung abgelegt hat

nennen sie möglichkeiten zur anwerbung von lehrlingen.

tag der offenen tür, ausbildungsmessen, zeitungannoncen, internetinserate, agentur für arbeit, aushänge, mund-zu-mund-propaganda.

woraus bestehen bewerbungsunterlagen?

anschreiben, lebenslauf mit lichtbild, letzte schul- und/oder arbeitszeugnisse

wie ist ein vorstellungsgespräch sinnvoll zu gestalten?

entspannte atmosphäre schaffen, begrüßung und vorstellung, zunächst einfache persönliche fragen um aus der reserve zu locken, einfache kurze fragen stellen zb nach der berufsentscheidung, interessen, hobbies, informationen über anforderungen und betriebsablauf geben, notizen machen, resumee ziehen, ggf betriebsführung.

welche fragen sind in einem vorstellungsgespräch nicht zulässig?

fragen nach sexueller identität, religion, politischer einstellung bzw parteizugehörigkeit, krankheit, schwangerschaft, finanzverhältnissen, vorstrafen, sofern einer oder mehrere dieser punkte nicht unmittelbar mit dem berufsbild zusammenhängen.

welchen sinn hat die probezeit im rahmen der ausbildung für beide seiten?

in der probezeit können auszubildender und ausbildender die persönliche eignung des auszubildenden für diesen beruf feststellen, sowie die soziale verträglichkeit innerhalb der mitarbeiter. sollte aus irgendeinem grund eine unverträglichkeit bestehen, so ist es für beide seiten einfacher das ausbildungsverhältnis zu beenden.

nennen sie je 5 pflichten des ausbildenden sowie des lehrlings.

ausbildender: berichtheftkontrolle, fürsorgepflicht, vergütungspflicht, eintragung des ausbildungsverhältnisses, vermittlung von ausbildungsinhalten, kostenlose bereitstellung von ausbildungsmitteln, freistellung für berufsschule, übl, prüfungen, gebührenübernahme.

lehrling: erscheinungspflicht, weisungsgebundenheit, berufsschulbesuch, berichtheftführung, wahrung von betriebsgeheimnissen und betriebsfrieden.

erläutern sie die gesetzlichen bestimmungen zu beschäftigung von auszubildenden an berufsschultagen.

unter 18 jährige dürfen nicht beschäftigt werden, wenn der unterricht vor 9 uhr beginnt, und bei einem berufsschultag der mehr als 5 unterrichtsstunden á 45 minuten hat. bei zwei berufsschultagen besteht ein beschäftigungsverbot für einen der beiden tage.

wer kann bei streitigkeiten zwischen ausbildenden und lehrling helfen?

zunächst ein betriebsrat und dessen jugendvertretung, so vorhanden. nächste instanz ist der lehrlingswart und der ausschuß für lehrlingsfragen der innung. zuletzt tritt der ausbildungsberater auf den plan.

was muß ein ausbilder bei abschluss eines berufsausbildungsvertrages beachten und veranlassen?

vollständigkeit aller inhalte des ausbildungsvertrages, aushändigung von durchschrift und ausbildungsrahmenplan, verkürzungspflicht bei 2 jahren berufsfachschule oder berufsgrundschuljahr in dem berufsfeld, vorlage der ärztlichen erstuntersuchungsbescheinigung bei unter 18 jährigen. eintragung in die lehrlingsrolle innerhalb von 1 monat nach ausbildungsbeginn, anmeldung zur berufsschule.

mit welchen arbeiten dürfen jugendliche nach dem jahrschg nicht beschäftigt werden?

körperlich unangemessen schwere beschäftigungen, arbeiten in jugendgefährdenden umgebungen, sonn-, feiertags-, nacht-, mehrarbeit, keine ausbildungsfremden inhalte.

nennen sie die mindestinhalte eines berufsausbildungsvertrages.

ausbildungsberufsbezeichnung, beginn der ausbildung, dauer der ausbildung, urlaub, vergütung, tägliche und wöchentliche arbeitszeit, hinweise auf tarifvereinbarungen, kündigungsvoraussetzungen, ärztliche erstuntersuchungsbescheinigung (bei u18)

äußern sie sich zur verlängerung / verkürzung der ausbildungszeit.

eine verkürzung ist möglich mit abitur, beruflicher vorbildung, besondere begabung oder mindestens guten zwischenprüfungsergebnissen. vorgeschrieben bei 2 jahren berufsfachschule oder berufsgrundschuljahr in dem beruflichen bereich.

eine verlängerung auf antrag des auszubildenden ist möglich, bei nichtbestandener abschlussprüfung bis zur nächsten wiederholungsprüfung oder bei langer krankheit, die ein bestehen der abschlussprüfung gefährden würde. maximal jedoch ein jahr.

nennen sie die allgemeinen didaktischen leitlinien.

bekannt zu unbekannt, **a**llgemein zu speziell, **l**eicht zu schwer, **k**onkret zu abstrakt, **e**infach zu zusammengesetzt, **n**ah zu fern

was versteht man unter dem didaktischen prinzip der faßlichkeit?

inhalte sollen unter berücksichtigung der fähigkeiten des lernenden aufbereitet und vermittelt werden. es soll eine angemessene mehrförderung entstehen um zu motivieren und zum lernen anzuspornen aber nicht zu überfordern.

beschreiben sie den einfluß von vererbung und umwelt auf die entwicklung des menschen.

laut nativismustheorie liegen 80% der begabungen in den genen. die milieutheorie besagt, daß 80% aller begabungen von der umwelt gebildet werden. die interaktionstheorie geht davon aus, daß genetisch veranlagte begabungen von der umwelt entdeckt und gefördert werden müssen, da sie sonst verkümmern.

in welche abschnitte gliedert sich die pubertät?

vorpubertät 10-13: beginn der körperlichen veränderung, wertvorstellungen der eltern haben noch gültigkeit

pubertät 14-17: wertvorstellungen der eltern werden in frage gestellt, gruppenbildung gewinnt zunehmend an bedeutung, verantwortung wird übernommen, grenzen werden ausgetestet

adoleszens 18-21: körperliche veränderung wird abgeschlossen, eigene wertvorstellungen werden definiert und begründet.

welche arten von motivation können unterschieden werden?

intrinsische motivation von innen heraus. extrinsische motivation durch fremde in form von lob, tadel, belohnung, etc.

wie reagieren sie auf einen drastischen leistungsabfall ihres lehrlings?

ursachenforschung in form eines gesprächs, lösungssuche, ggf gezielte motivation und förderung.

unterscheiden sie grob-, richt- und feilernziele und nennen sie je ein beispiel.

groblernziele geben eine richtung vor, haben weisungscharakter, sind aber nicht direkt kontrollierbar (erwerb beruflicher handlungskompetenz). richtlernziele grenzen bereits auf themenschwerpunkte ein, sind aber noch immer nicht konkret (verformen von werkstoffen). feilernziele sind konkret formulierbare tätigkeiten, deren lernerfolg unmittelbar kontrolliert werden kann (vorgang des gewindeschneidens)

äußern sie sich zum zusammenhang zwischen lernen und behalten.

je intensiver gelernt und geübt wird, je mehr sinne und je intensiver beide gehirnhälften beim lernen angesprochen werden, desto tiefer prägen sich lerninhalte ein und desto länger bleibt wissen erhalten und abrufbar, die behaltenskurve wird abgeflacht.

nennen sie mindestens 6 möglichkeiten, lernprozesse und motivation zu fördern.

praxisbezug herstellen, erreichbare zielsetzungen, abwechslungsreiche übungen, ermüdung verhindern, verantwortung übertragen, gemeinsame kontrollmaßstäbe erarbeiten, angemessene mehrforderung

welche lernarten können unterschieden werden?

funktionales und intentionales lernen
aktives und passives lernen
theoretisches und praktisches lernen
selbstgesteuertes und fremdgesteuertes lernen
individuelles lernen und gruppenlernen

was ist die *adoleszens* in der menschlichen entwicklung?

in der letzten stufe der pubertät werden eigene werte definiert und begründet. in dieser phase sind auszubildende besonders beeinflusst und im sinne der beruflichen einstellung prägar. dabei ist darauf zu achten, daß entscheidungen und werte selbständig entwickelt und begründet werden.

nennen sie die phasen eines lernprozesses.

motivation, orientierung und planung, erarbeitung und durchführung, übung und anwendung

beschreiben sie kurz, wie kommunikation funktioniert.

ein sender übermittelt eine nachricht an einen empfänger, der wiederum ein feedback an den sender gibt. in der nachricht, die der informationsübermittlung dient, finden sich vier aspekte wieder: der sachaspekt, beziehungsaspekt, die selbstoffenbarung und ein appell. diese vier aspekte bedürfen einer übereinstimmenden interpretation beider kommunikationspartner, da es sonst zu mißverständnissen kommt.

was ist ein konflikt? welche folgen können konflikte haben?

unvereinbarkeit unterschiedlicher interessen oder ziele innerhalb einer person (intrapersonell) oder zwischen mehreren personen (interpersonell). schein- und randkonflikte sind konflikte, die sich meist von selbst lösen. sie bieten die möglichkeit der verbesserung der kommunikation und betrachtung anderer blickwinkel und ideen. zentral- und extremkonflikte sind selten ohne fremde hilfe zu lösen und schleppen sich häufig in andere lebensbereiche hinein, was zu massiven problemen im betriebsklima und privaten umfeld führen kann.

was ist eine gruppe? nennen sie typische strukturen und merkmale einer gruppe.

eine gruppe ist ein zusammenschluß mehrerer personen mit den gleichen interessen und ziele. innerhalb der gruppe sind interne regeln und kommunikationsformen vereinbart, jedes mitglied nimmt eine rolle ein, an die von allen bestimmte erwartungen gestellt werden. häufig grenzt sich die gruppe bewußt oder unbewußt nach außen durch eine kommunikationsgrenze ab.

welche gruppenarten können unterschieden werden?

die formelle gruppe wird von außen zusammengeführt. die informelle gruppe besteht aus personen, die sich selbst zusammengeschlossen haben.

beschreiben sie den möglichen und sinnvollen ablauf eines konfliktgesprächs.

einstieg (beruhigung, vertrauensaufbau), ursachenforschung und -beschreibung, ursachenanalyse, lösungssuche, umsetzung und kontrolle

nennen sie vor- und nachteile, die mit der sozialform *gruppenarbeit* verbunden sein können.

vor: kompetenzbündelung, gegenseitige hilfe, kontrolle und förderung, förderung der sozialkompetenz, selbständigkeit, teamfähigkeit, höhere motivation
nach: kostenintensiv, konfliktpotential, nicht für alle arbeitseinsätze geeignet, einzelleistungen nicht bewertbar

unterscheiden sie die zwei arten von arbeitszeugnissen.

einfaches zeugnis ist ein reiner tätigkeitsnachweis mit anschrift des arbeitgebers, personalien des

arbeitnehmers, berufsbezeichnung, tätigkeitsbeschreibung, dauer der beschäftigung und datum und unterschift. ein qualifiziertes zeugnis enthält darüber hinaus wohlwollend bewertende aussagen zum sozialverhalten, fachlicher kompetenz, schlüssel- und ggf sonderqualifikationen im betrieblichen tagesgeschehen.

welche voraussetzungen müssen erfüllt sein, um zur gesellenprüfung zugelassen zu werden?

bei einem eingetragenen ausbildungsverhältnis: mindestausbildungszeit absolviert, ausbildungsnachweise lückenlos geführt, bescheinigungen der zwischenprüfung und überbetrieblichen maßnahmen
sonst: der prüfling muß die 1,5fache regelausbildungszeit in dem beruf gearbeitet haben. in beiden fällen ist die anmeldung, sowie die entrichtung der prüfungsgebühren notwendig

welche fortbildungsmöglichkeiten bestehen nach bestandener gesellenprüfung?

aufstiegsfortbildungen (techniker; betriebswirt; meister), studium (entsprechende schullaufbahn vorausgesetzt), anpassungsfortbildungen, rehabilitative (wiedereingliederungs-) fortbildungen, umschulungen

wodurch werden verfahren und inhalte der gesellenprüfung geregelt?

grundlage bilden die bundeseinheitlichen ausbildungsordnungen der zuständigen ministerien. konkrete anforderungen definieren die prüfungsordnungen der handwerkskammern

nennen sie die elemente der leittextmethode.

aufgabenstellung, lernziele, ablaufdiagramm, leitfragen / leithinweise zur informationssammlung sowie planung und durchführung der arbeit, werkzeug- und werkstoffliste, informationsquellen (fachliteratur, nachschlagewerke, zeichnungen), kontrolle- und übungshilfen

unterscheiden sie die begriffe didaktik und methodik.

didaktik: filterung der allgemeinen und existentiellen inhalte eines fachgebietes (lehre vom inhalt)
methodik: gliederung der lehrinhalte, wahl der unterrichtsformen, einsatz von ausbildungsmitteln, sicherung der organisatorischen voraussetzungen, alles in abstimmung auf die persönlichen voraussetzungen des lernenden (lehre von der art der vermittlung)

in welche bereiche gliedert sich die abschluß-/gesellenprüfung? wie ist der prüfungsausschuß zusammengesetzt?

theoretischer teil (fachlicher bereich, mathematischer bereich, politisch-sozialer bereich)
praktischer teil (arbeitsprobe, gesellenstück)
der prüfungsausschuß setzt sich aus 1 arbeitgeber, 1 arbeitnehmer und 1 lehrer einer berufsbildenden schule. wahlweise können es auch jeweils 2 arbeitgeber und arbeitnehmer sein.

wo sind die prüfungsanforderungen geregelt? wo ist die durchführung der gesellenprüfung geregelt?

grundlegende anforderungen an die gesellenprüfung werden in der bundeseinheitlichen ausbildungsordnung geregelt, die konkrete durchführung wird von den einzelnen handwerkskammern selbst in ihren prüfungsordnungen festgelegt.

in welchen fällen hat der auszubildende einen anspruch auf zulassung zur gesellenprüfung?

bei eingetragenen ausbildungsverhältnissen: absolviierung der mindestausbildungszeit, teilnahmebescheinigungen der zwischenprüfung und der überbetrieblichen lehrgänge, lückenlose ausbildungsnachweise, anmeldung und gebührenentrichtung.
personen, die das 1,5fache der regelausbildungszeit in dem beruf gearbeitet haben, können auf antrag auch zugelassen werden.

welche möglichkeiten der ausbildungsverkürzung bzw -verlängerung kennen sie?

verkürzung möglich bei abitur, beruflicher vorbildung, besonderer begabung, mindestens guten zwischenprüfungsergebnissen, vorgeschrieben bei 2 jahren berufsfachschule oder berufsgrundschuljahr in dem berufsfeld.
verlängerung im falle des nichtbestehens der abschlußprüfung auf antrag des auszubildenden bis zur nächsten wiederholungsprüfung, längstens jedoch ein jahr; im falle langer krankheit, wodurch das erfolgreiche bestehen der abschlußprüfung gefährdet wäre.

was wissen sie über die weiterbeschäftigung eines auszubildenden nach

bestandener gesellenprüfung?

ein arbeitsvertrag kann frühestens 6 monate vor ende der ausbildung abgeschlossen werden. wird der jungeselle nach der prüfung widerspruchslos weiterbeschäftigt, so entsteht ein unbefristetes arbeitsverhältnis.

welche beiden formen von ausbildungszeugnissen unterscheidet das bbig? erklären sie die unterschiede.

berufsschulzeugnis über die teilnahme am berufsschulunterricht, ggf mit erhaltenem schulabschluß.
prüfungszeugnis über die leistungen der prüfung.

erläutern sie fortbildungsmöglichkeiten nach bestandener gesellen- bzw abschlußprüfung.

anpassungsfortbildungen zur erweiterung und aktualisierung der beruflichen handlungskompetenz.
aufstiegsfortbildungen (techniker, betriebswirt, meister), rehabilitative (wiedereingliederungs-)
fortbildungen, umschulungen, studium (entsprechende schullaufbahn vorausgesetzt)

welche gesetze regeln die förderung der beruflichen fort- und weiterbildung? nennen sie die wichtigsten inhalte.

bbig, hwo, bestimmungen für fort- und weiterbildungsmaßnahmen, stufen, regelwerke, ausschüsse
bafög, afbg, festlegung von finanzierungsmöglichkeiten

wie und durch wen kann ein ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet werden?

während der probezeit kann ein ausbildungsverhältnis durch auszubildenden und ausbildenden ohne angabe von gründen schriftlich fristlos gekündigt werden. danach kann der auszubildende unter einhaltung einer 4-wochen-frist kündigen, wenn er wen wusch nach ausbildungsberufswechsel oder beendigung der ausbildung hat. der ausbildende kann mit wichtigen gründen kündigen, wenn er die kündigung innerhalb von 2 wochen nach kenntnisnahme des vorfalles ausspricht. in jedem falle hat die kündigung schriftlich und mit begründung zu erfolgen.

das ausbildungsverhältnis kann zudem vorzeitig durch verkürzung und vorzeitig bestandene abschlußprüfung beendet werden.

welche rechtlichen grundlagen regeln die berufsausbildung?

bbig, hwo, ausbildungs- und prüfungsordnung, jarbschg

wie häufig müssen zwischenprüfungen durchgeführt werden und welchen zweck erfüllen sie?

mindestens einmal zur hälfte der ausbildungszeit. sie dienen einer kontrolle des bisherigen ausbildungsstandes und bereiten den auszubildenden vorab auf die prüfungsanforderungen vor.

welche fertigkeiten und kenntnisse müssen in der meisterprüfung und in der ausbildereignungsprüfung nachgewiesen werden?

fachtheoretische und fachpraktische kenntnisse und fertigkeiten, wirtschaftliche und rechtliche kenntnisse,
arbeitspädagogische kenntnisse

welche angaben sind im zeugnis des ausbildungsbetriebes notwendig? welche können aufgeführt werden?

das einfache zeugnis enthält als mindestbestandteile die anschrift des unternehmens, die personalien des auszubildenden, die berufsbezeichnung, die tätigkeitsbeschreibung, die dauer der beschäftigung/ausbildung, ort, datum und unterschrift. auf wunsch des auszubildenden kann das zeugnis durch zusätzliche wohlwollende beurteilungen zu sozialverhalten und fachkompetenzen zu einem qualifizierten zeugnis erweitert werden.

wie setzt sich der gesellenprüfungsausschuß zusammen und welche aufgaben hat er?

1 arbeitgeber, 1 arbeitnehmer, 1 lehrer einer berufsbildenden schule *oder*
2 ag, 2 an, 1 lehrer
der prüfungsausschuß nimmt die prüfung ab und bewertet die ergebnisse.

welche konsequenzen ergeben sich aus dem nichtbestehen der abschlußprüfung?

das ausbildungsverhältnis läuft mit dem im ausbildungsvertrag angegebenen datum aus. der auszubildende kann jedoch einen antrag auf verlängerung bei der handwerkskammer stellen. die verlängerung besteht bis

zum bestehen der 1. oder 2. wiederholungsprüfung. eine verlängerung kann maximal ein jahr erfolgen.

welche pflichten hat der ausbildende hinsichtlich der abschlussprüfung?

anmeldung, gebührenübernahme, freistellung (lt jarbsch auch einen zusätzlichen tag vor der theoretischen prüfung)

nennen sie ursachen für das nichtbestehen der prüfung.

mangelhafte ausbildung, prüfungsjahre, mangelnde motivation des auszubildenden, nichtteilnahme, betrug

warum ist eine berufliche fort- und weiterbildung heute so wichtig?

aufgrund von sich stetig und rasant ändernden anforderungen an das berufsbild, flexibilität und qualifizierung des arbeitenden. zusätzlich werden arbeitsplatzchancen und sicherheit erhöht.