Prüfungsvorbereitung AEVO / AdA 2018

Handlungsfeld 4:

Ausbildung abschließen

IFA Verlag GmbH

Online-Handbuch 4

Die Deutsche Bibliothek – CIP Einheitsaufnahme

Bähr, Wilhelm H.: Ausbildung abschließen

NE: Wilhelm H. Bähr, Bonn IFA-Verlalg,
1. Online Auflage 2018

(Handbuch 4, Prüfungsvorbereitung gemäß AEVO 2009)

Print ISBN 978-3-942951-05-0

Vorwort

Am 2. August 2009 trat eine veränderte Ausbilder-Eignungsverordnung in Kraft. Zur genaueren Bestimmung der Lern- und Prüfungsinhalte empfahl der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. Juni 2009 einen „Rahmenplan für die Ausbildung der Ausbilder und Ausbilderinnen". Damit sind die beiden Quellen vorgegeben, die für die Lehrgänge und die Prüfungen bis heute maßgebend sind.

Inhaltliches Kernstück der AEVO und des Rahmenplans sind vier Handlungsfelder, die sich am Ablauf der Ausbildung orientieren. Das vierte Handlungsfeld ist benannt mit

„Ausbildung abschließen."

Dieses ist die Thematik des vorliegenden Handbuches 4.

Die AEVO formuliert die zu erwerbenden Qualifikationen als Kompetenzen. Daher ist es konsequent, dass auch der Rahmenplan nach Kompetenzen gegliedert ist.

Mit Kompetenzen bezeichnet man „die Fähigkeiten und Bereitschaft, Fertigkeiten und Kenntnisse sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden." (Rahmenplan)

Ohne jede Abweichung werden die vorgegebenen Kompetenzen und Teilkompetenzen als Gliederungspunkte des hier vorliegenden Lehr- und Lernmaterials eingesetzt. Die Vorgaben des Rahmenplans gliedern folglich das Lernangebot. Das bietet die beste Gewähr für eine konsequente Ausrichtung des Lernens auf die Anforderungen der AEVO-Prüfung.

Die einzelnen Qualifizierungseinheiten umfassen jeweils folgende Angebote:

- Benennung der zu erwerbenden Kompetenz und Teilkompetenzen
- Berufs- und arbeitspädagogische Lernangebote, teils mit Aufgaben durchsetzt
- Eine Zusammenfassung der wesentlichen Inhalte
- Eine Lernerfolgssicherung.

Auf einer der Handbuch-Serie beigefügten DVD sind die Lösungen der gestellten Aufgaben und Lernerfolgssicherungen aller vier Handreichungen und zahlreiche Multimedia zusammengefasst.

Ich wünsche Ihnen einen guten und schnellen Lernerfolg sowie einen umfassenden Nutzen des Wissens bei der praktischen Ausbildung.

Freundlichst

Ihr Wilhelm H. Bähr

Verfasser: Wilhelm H. Bähr

Gestaltung: Brigitte Buschfort

(c) Alle Rechte der Vervielfältigung vorbehalten.

printed by:
WirmachenDruck.de
Sie sparen, wir drucken!

Bezugsquelle:

IFA-Verlag GmbH
Vertriebsbüro Bonn

Erlenweg 11, 53227 Bonn
E-Mail: kontakt@ifa-verlag.de
Internet: www.ifa-verlag.de

Inhaltliche Übersicht

4.1 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorzubereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. 5

4.1.1 Ausbilder/-innen können aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung herausstellen.. ... 5
1 Anforderungen der Zwischenprüfung ... 5
2 Gliederung der Zwischenprüfung ... 5
3 Anforderungen der Abschlussprüfung ... 6
4 Gliederung der Abschlussprüfung ... 6
4.1.2 Ausbilder/-innen können die Bedeutung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/Gesellenprüfung darstellen.. ... 7
4.1.3 Ausbilder/-innen können Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen anbieten.. ... 8
1 Ganzheitliche Prüfungsvorbereitung als Abrundung der Ausbildung ... 8
2 Abbau von Prüfungsangst ... 10
4.1.4 Ausbilder/-innen können die Besonderheiten einer Prüfungssituation vermitteln ... 13
1 Was sind Prüfungsinstrumente? ... 13
2 Das Prüfungsinstrument „Schriftliche Aufgaben“ ... 14
2.1 Die Mehrfachwahlaufgabe als Grundtyp der programmierten Aufgaben ... 15
2.2 Umordnungsaufgaben ... 16
3 Das Prüfungsinstrument „Arbeitsprobe“ ... 19
4 Das Prüfungsinstrument „Präsentation“ ... 19
5 Das Prüfungsinstrument „Prüfungsprodukt/Prüfungsstück“ ... 20
6 Das Prüfungsinstrument „Gesprächssimulation“ ... 20
7 Der Instrumentenmix beim „Betrieblichen Auftrag“ ... 21
8 Der Instrumentenmix bei der „Arbeitsaufgabe“ ... 21
9 Das Prüfungsinstrument „Fachgespräch“ ... 22
10 Die mündliche Ergänzungsprüfung ... 24
11 Das Bewerten von Prüfungsleistungen ... 25
4.1.5 Ausbilder/-innen können das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sicherstellen ... 26
Zusammenfassung ... 27
Lernerfolgskontrolle ... 29

4.2 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle zu sorgen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinzuweisen. 31

4.2.1 Ausbilder/-innen können rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung beachten; bei der Anmeldung mitwirken ... 31
1 Organisation von Abschlussprüfung und Anmeldeverfahren ... 31
2 Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung ... 32
3 Anmeldeformular ... 33
4.2.2 Ausbilder/-innen können rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung beachten ... 35
1 Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ... 35
4.2.3 Ausbilder/-innen können prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden zuständigen Stelle mitteilen ... 36
1 Behinderte Menschen in der Prüfung ... 36
2 Schwangerschaft in der Ausbildung – Vorzeitige Zulassung zur Prüfung ... 37

© IFA Verlag GmbH

4.2.4 Ausbilder/-innen können bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Voraussetzungen zur Wiederholungsprüfung und zur Verlängerung der Ausbildungszeit berücksichtigen 38
4.2.5 Ausbilder/-innen können die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung gestalten 39
Zusammenfassung 40
Lernerfolgskontrolle 42

4.3 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken. 44

4.3.1 Ausbilder/-innen können gesetzliche und betriebliche Vorgaben beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für die Auszubildenden herausstellen 45
1 Pflicht zur Erstellung eines Ausbildungszeugnisses 45
2 Bedeutung des Ausbildungszeugnisses im Berufsleben 45
3 Ausbildungssituation: Formulierung eines Zeugnisses 46
4.3.2 Ausbilder/-innen können verschiedene Arten von Zeugnissen unterscheiden 48
4.3.3 Ausbilder/-innen können Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vorbereiten und rechtliche Konsequenzen beachten 49
1 Form und Aufbau eines Ausbildungszeugnisses 49
2 Rechtliche Probleme mit Zeugnissen 51
Zusammenfassung 53
Lernerfolgskontrolle 54

4.4 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren und zu beraten. 55

4.4.1 Ausbilder/-innen können den Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung begründen 55
1 Arten der Fort- und Weiterbildung 56
2 Befragungsergebnisse: Argumente gegenüber den Auszubildenden 57
4.4.2 Ausbilder/-innen können berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen 60
1 Stärkung der Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen 60
2 Beratung zur beruflichen Weiterbildung 61
3 Beratung zur Aufstiegsfortbildung 62
4 Weiterbildung der Ausbilder/-innen in der Aufstiegsfortbildung 62
4.4.3 Ausbilder/-innen können über Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung informieren 64
Zusammenfassung 65
Lernerfolgskontrolle 66

Anhang
Sachwortverzeichnis 67 (U3)

© IFA Verlag GmbH

4.1.1 Ausbilder/-innen können aus der Ausbildungsordnung die Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/Gesellenprüfung herausstellen

1 Anforderungen der Zwischenprüfung

Das Berufsbildungsgesetz schreibt die Durchführung von Zwischenprüfungen vor. Teilweise werden auch die gestreckten Abschlussprüfungen geregelt.

BBiG § 48 Zwischenprüfungen

(1) Während der Berufsausbildung ist zur Ermittlung des Ausbildungsstandes eine Zwischenprüfung entsprechend der Ausbildungsordnung durchzuführen. …

(2) Sofern die Ausbildungsordnung vorsieht, dass die Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen durchgeführt wird, findet Absatz 1 keine Anwendung.

Auszug aus der Ausbildungsordnung Verkäufer/-Verkäuferin im Einzelhandel

Es handelt sich um einen zweijährigen Ausbildungsberuf, bei dem der Zeitpunkt der Zwischenprüfung früher liegt als bei dreijährigen Berufen.

§ 14 Zwischenprüfung

(1) Zur Ermittlung des Ausbildungsstandes ist eine Zwischenprüfung durchzuführen. Sie soll zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres stattfinden.

(2) Die Zwischenprüfung erstreckt sich auf die in der Anlage 2 für das erste Ausbildungsjahr aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan zu vermittelnden Lehrstoff, soweit er für die Berufsausbildung wesentlich ist.

(3) Die Zwischenprüfung ist schriftlich in höchstens 120 Minuten durchzuführen. Der Prüfling soll dabei praxisbezogene Aufgaben oder Fälle aus den folgenden Gebieten bearbeiten:

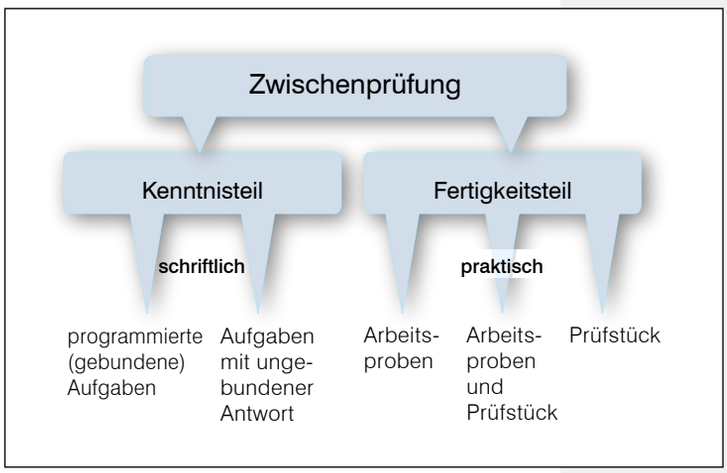
1. Verkauf und Marketing,
2. Kassieren und Rechnen,
3. Wirtschafts- und Sozialkunde.

2 Gliederung der Zwischenprüfung

Die nebenstehenden Vorschriften zur Zwischenprüfung in einem kaufmännischen Beruf bestehen in der Regel nur aus einem schriftlichen Teil. Darin werden die Kenntnisse geprüft. Dabei wird die programmierte Form bevorzugt.

Die Fertigkeitsprüfung in gewerblich-technischen Berufen kann aus einem einfachen Prüfstück, aus kleineren Arbeitsproben oder aus beidem bestehen.

Wenn eine Fertigkeitsprüfung für die Ermittlung des Ausbildungsstandes nicht erforderlich ist, kann sie entfallen.



© IFA Verlag GmbH

Fortsetz. 4.1.1

3 Anforderungen der Abschlussprüfung

Das Berufsbildungsgesetz enthält zu den Anforderungen folgende Vorschriften:

§ 38 Prüfungsgegenstand

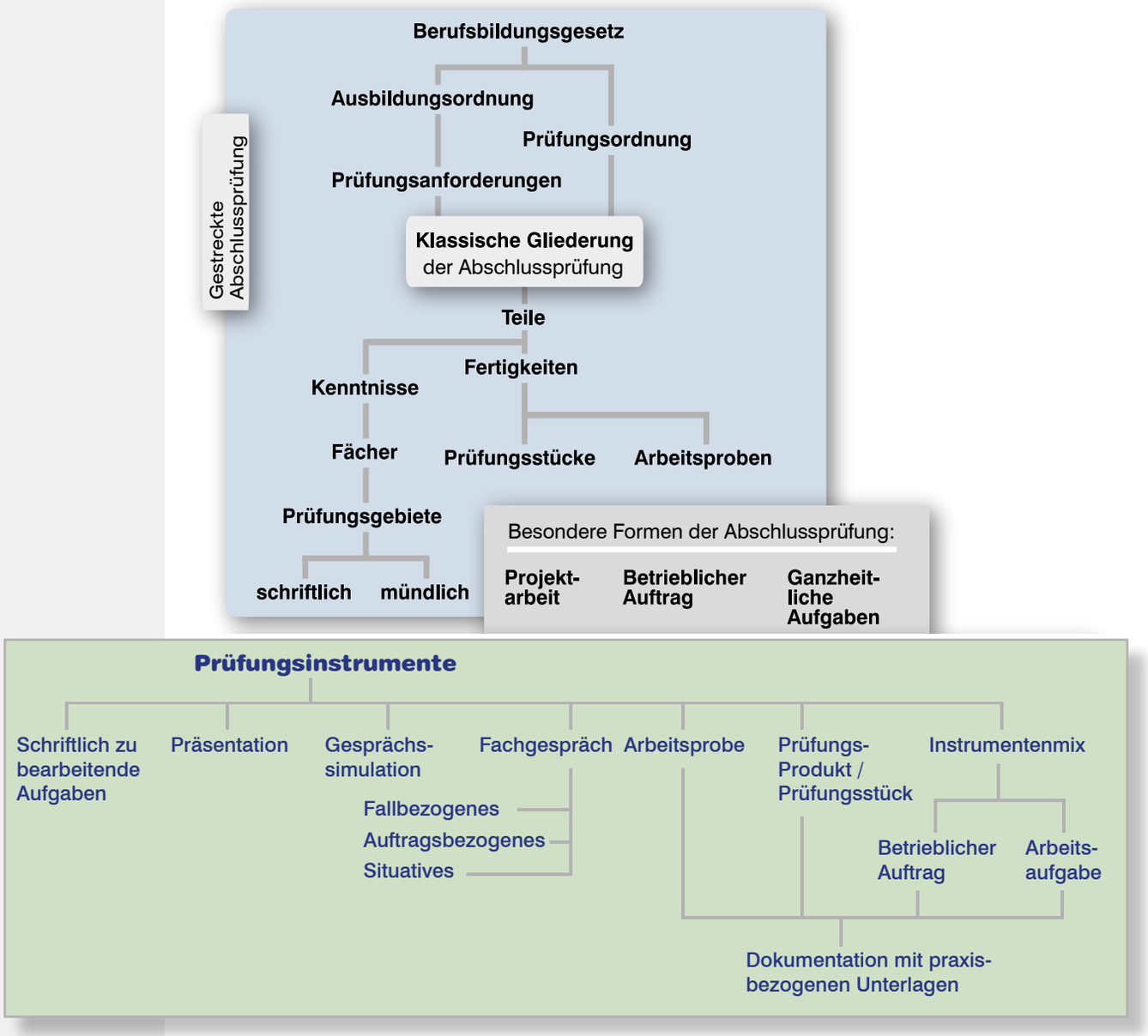
Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat. In ihr soll der Prüfling nachweisen, dass er die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist. Die Ausbildungsordnung ist zugrunde zu legen.

4 Gliederung der Abschlussprüfung

Grundsätzlich wird die Abschlussprüfung in einen Kenntnis- und einen Fertigkeitsteil gegliedert, soweit nichts anderes bestimmt worden ist. Die Kenntnisprüfung kann wiederum in Prüfungsfächer und/oder Prüfungsgebiete unterteilt werden. Die Kenntnisprüfung wird im Allgemeinen schriftlich oder mündlich durchgeführt, wenn die Ausbildungsordnung dies ermöglicht. Soweit Fertigkeitsprüfungen als Prüfungsteil in den einzelnen Berufen vorgesehen sind, können sich diese z. B. in die Anfertigung eines Prüfungsstückes und/oder Arbeitsproben gliedern.

Die Tendenz zur verstärkten Prüfung von Handlungskompetenz führte zu neuen Formen der Prüfung, die sich nicht mehr in das traditionelle Schema einordnen lassen. Die Grafik zeigt im unteren Teil die neuen Formen der Abschlussprüfung, die ab Dez. 1013 in allen künftigen Ausbildungsordnungen für die Abschlussprüfung vorgeschrieben werden.

Quelle: Empfehlung 158 des BIBB-Hauptausschusses. die neuen Formen.



© IFA Verlag GmbH

4.1.2 Ausbilder/-innen können die Bedeutung und den Ablauf der gestreckten Abschluss-/Gesellenprüfung darstellen

Fragen und Antworten:

Was ist die Grundidee der Gestreckten Prüfung?

Die bislang am Ende der Ausbildung liegende Abschlussprüfung wird in zwei Teile gegliedert. Der erste Teil tritt an die Stelle der Zwischenprüfung.

Durch eine Zweiteilung der Abschlussprüfung werden die Prüfungslasten und das Prüfungsrisiko auf den Ausbildungsverlauf verteilt. Die punktuelle Abschlussprüfung am Ende der Ausbildung wird entlastet; die Ausbildungsinhalte werden zeitnäher zum Zeitraum des Erwerbs geprüft.

In der traditionellen Zwischenprüfung zählte nur die Teilnahme als Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Durch die gestreckte Abschlussprüfung wird auch die erste Hälfte der Ausbildung ernsthafter gestaltet.

Seit wann gibt es Gestreckte Prüfungen?

Die Gestreckte Prüfung wurde zunächst zur Erprobung eingeführt. Mit den Laborberufen fing es in 2002 an. Es folgten nach und nach die Produktionsberufe der chemischen Industrie und die industriellen Elektro- und Metallberufe.

Im Sommer 2009 wurde auch in den Berufen des Einzelhandels die Gestreckte Prüfung zur Erprobung eingeführt.

Was unterscheidet den vorgezogenen Teil der Abschlussprüfung von der traditionellen Zwischenprüfung?

Die Zwischenprüfung soll nur den Ausbildungsstand ermitteln. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist Voraussetzung der Zulassung zur Abschlussprüfung. Das Ergebnis geht nicht in die Abschlussprüfung ein.

Im ersten Teil der gestreckten Abschlussprüfung dagegen muss bereits an bestimmten Ausbildungsinhalten der Stand der beruflichen Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden. Diese Inhalte werden i. d. R. nicht mehr im zweiten Teil der Abschlussprüfung angesprochen.

Ist für Teil 1 und Teil 2 je eine separate Zulassung erforderlich?

Ja. Voraussetzung für die Zulassung zu Teil 1 ist das Zurücklegen der in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Ausbildungszeiten, das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise und die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Kammer.

Hat der Auszubildende aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, an Teil 1 der Abschlussprüfung nicht teilgenommen, ist Teil 1 zusammen mit Teil 2 abzulegen.

Was geschieht, wenn ein Prüfling unentschuldigt nicht an Teil 1 der Prüfung teilnimmt?

Dann hat der Prüfling diesen Teil der Prüfung nicht abgelegt. Er erhält 0 Punkte. Der Prüfling hat trotzdem einen Anspruch auf Zulassung zu Teil 2. Wegen der 0 Punkte aus Teil 1 wird er die Gesamtprüfung allenfalls bei einer hervorragenden Prüfung im zweiten Teil bestehen können.

Wie ist das Bestehen der Prüfung geregelt?

Für Teil 1 gibt es keine Mindestbestehensregelung. Dieser Teil kann nicht separat bestanden werden. Die Noten oder Punkte aus Teil 1 gehen je nach Beruf mit 20 – 40 % in die Gesamtbewertung ein. Ein schlechtes Abschneiden in Teil 1 kann dazu führen, dass die Gesamtnote dadurch schlechter als ausreichend ausfällt, damit wäre die Prüfung insgesamt nicht bestanden.

Kann Teil 1 der Abschlussprüfung wiederholt werden, wenn keine ausreichende Leistungen erbracht wurden?

Eine eigenständige Wiederholung von Teil 1 ist nicht möglich. Teil 1 ist keine selbstständige Teilprüfung, sondern unselbstständiger Teil einer Gesamtprüfung. Daher erfolgt die Wiederholung von Teil 1 im Rahmen der zweimaligen Wiederholungsmöglichkeiten der Abschlussprüfung.

Erfährt der Prüfling das Ergebnis von Teil 1?

Die in Teil 1 der Abschlussprüfung erbrachten Prüfungsleistungen sind zu bewerten und dem Prüfungsteilnehmer schriftlich mitzuteilen. Es handelt sich um eine bloße Verwaltungsmitteilung in Form einer Bescheinigung. Dem Ausbildungsbetrieb sind die Ergebnisse auf Antrag ebenfalls mitzuteilen.

Da die Mitteilung des Ergebnisses von Teil 1 keinen Verwaltungsakt darstellt, kann gegen das Ergebnis von Teil 1 nur im Rahmen des Gesamtprüfungsergebnisses Widerspruch erhoben werden.

© IFA Verlag GmbH

4.1.3 Ausbilder/-innen können Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen anbieten

Es ist hier nicht die Rede von einer durchzusetzenden Meinung, sondern von einer mitzuteilenden Methode, deren sich ein jeder als eines Werkzeugs nach seiner Art bedienen möge

(Johann Wolfgang von Goethe an Georg Wilhelm Friedrich Hegel, als er ihm 1820 seine Farbenlehre vorlegte).

1 Ganzheitliche Prüfungsvorbereitung als Abrundung der Ausbildung

Das Ziel der Prüfungsvorbereitung

Die Prüfung ist nicht die berufliche Wirklichkeit. In der Abschlussprüfung sollen den Auszubildenden Aufgaben gestellt werden, bei deren Bewältigung sie zeigen können, dass sie die für die Berufstätigkeit erforderlichen Qualifikationen besitzen.

Prüfungsvorbereitung ist daher ein normaler Bestandteil der Ausbildung, in gewisser Weise sogar der Höhepunkt. In diesem Prozess schauen die Auszubildenden zwangsläufig auf die vorangegangene Ausbildung zurück und stellen sich auf den Abschluss ein.

Die Prüfungsvorbereitung lässt sich optimieren, wenn sie als Abrundung der Ausbildung verstanden wird. Die jungen Frauen und Männer sollen das bisher Erreichte ordnen, die Ausbildungsergebnisse abrunden und Techniken erwerben, mit denen sie ihre Kompetenzen in der Prüfung darstellen können. Hierbei sind auch die psychologischen Bedingungen der Prüfungsleistung zu beachten und zu optimieren.

Eine Vorbereitungsstrategie

Wir bieten hier eine Strategie an, die sich über viele Jahre bewährt hat. Allerdings sollte sie an die Gegebenheiten in den einzelnen Berufen und die betrieblichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Diese Strategie der Prüfungsvorbereitung umfasst vier Phasen:

1. Phase der Orientierung

„Gut find' ich, wenn man den Ausbildungsplan nochmal gemeinsam durchspricht, um einfach zu klären und abzuhaken, was habe ich schon gemacht".

(Auszubildende bei Kraft Foods)

Zu einem angemessenen Zeitpunkt vor der Abschlussprüfung ist es geboten, mit den Auszubildenden gemeinsam eine Prüfungsvorbereitungsstrategie zu entwickeln.

Die jungen Frauen und Männer müssen das Gefühl haben, dass Sie – als Ausbilderin oder Ausbilder – absolut systematisch und kompetent den Prüfungserfolg sichern. Damit erreichen Sie mehrere Ziele:

- die Auszubildenden geraten nicht in Prüfungsangst
- die Auszubildenden schließen sich Ihnen an, weil Sie durch Ihre Vorgehensweise überzeugen
- Sie können zugleich die Ausbildung abrunden und die Prüfung optimal vorbereiten.

Wenn die Auszubildenden dagegen von der Prüfung nur die Aufgabensammlungen sehen und sich darauf fixieren, stehen Sie als Ausbilderin oder Ausbilder relativ einflusslos neben einem Prozess des Paukens, der sich mit zweifelhaftem Erfolg verselbstständigt.

Besser ist es, Sie entwickeln mit den Auszubildenden eine Prüfungsstrategie. Die erste Phase sollte eine umsichtige Auseinandersetzung mit dem Prüfungsverfahren und den Prüfungsanforderungen umfassen. In dieser Phase müssen folgende Fragen erörtert werden:

1. Welche Bestandteile umfasst die Abschlussprüfung?
2. Welche inhaltlichen Anforderungen werden in der Abschlussprüfung gestellt?
3. Unter welchen zeitlichen Bedingungen laufen die Prüfungen ab?
4. Wie setzt sich der Prüfungsausschuss zusammen, wie arbeitet er?
5. Wie sehen die Prüfungsaufgaben aus?
6. Welche Ausbildungsthemen wurden in den letzten Jahren in der Prüfung behandelt?
7. Wo liegen die thematischen Schwerpunkte?
8. Wie könnte, aufgrund der Befunde, die nächste Prüfung aussehen?

2. Phase der Bestandsaufnahme und Krisenbewältigung

Nach der umfassenden Orientierung über die anstehende Prüfung bietet es sich an, den erreichten Ausbildungsstand zu sichten und auf die Prüfungsanforderungen abzubilden.

Es ist nicht verwunderlich, wenn es in manchen Berufen zunächst zu einem Schock kommt. Das, was in der betrieblichen Praxis gelernt wurde, scheint auf den ersten Blick zur Lösung einer großen Zahl von Prüfungsaufgaben nicht zu taugen.

Diese Bestandsaufnahme kann noch zu einem zweiten Schock führen: Es kann deutlich werden, dass die in der Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Inhalte nur zum Teil vermittelt wurden.

Wenn beim ersten Hinsehen die Differenz zwischen dem Ausbildungsstand und den Prüfungsanforderungen groß erscheint, kann es zu panikartigen Reaktionen der Auszubildenden kommen. Ausbilderinnen und Ausbilder müssen in dieser Phase deutlich machen, dass die erworbenen Qualifikationen nicht für die Prüfung, sondern für die spätere Berufsarbeit aufgebaut wurden. Sie müssen zeigen, dass die erworbenen Qualifikationen schnell so zurechtgerückt werden können, dass mit ihrer Hilfe die Prüfungsanforderungen erfüllt werden können. Dazu wäre es dienlich, wenn einige Prüfungsaufgaben spontan gelöst werden könnten.

Nebenbei bemerkt: Wenn Sie diese Krise nicht jetzt herbeiführen und lösen, tritt sie irgendwann in der Vorbereitungszeit mit umso größerer Heftigkeit auf.

3. Phase der Planung

Aus der Bestandsaufnahme und der Krise muss Leistungsmotivation erwachsen. Diese gilt es, in eine Erfolgsstrategie einmünden zu lassen. In dieser Strategie sollten drei Arbeitsstufen vorgesehen werden:

3.1 Ermittlung der Prüfungsschwerpunkte und des Nachholbedarfs

In den einzelnen Prüfungsteilen und Prüfungsfächern sollen die wesentlichen thematischen Schwerpunkte ermittelt werden. Dies soll durch Auswertung der Prüfungsanforderungen, vor allem aber von Prüfungsaufgaben aus vorherigen Prüfungen und Prüfungsaufgabensammlungen, geschehen. Dann sollen die ermittelten Schwerpunkte in eine Rangfolge gebracht werden. Wenn z. B. die Preisbildung in jeder Prüfung auftritt, dann soll sie an die Spitze der Rangfolge gestellt werden. Hierbei sollte registriert werden, welche Ausbildungslücken noch ausgefüllt werden müssen.

© IFA Verlag GmbH

3.2 Systematische Aufbereitung der Prüfungsschwerpunkte

Es wird ein Plan erstellt, in dem festgelegt wird, bis wann welcher Themenbereich fachlich strukturiert, wiederholt, ergänzt und in Form von Prüfungsaufgaben aufgearbeitet werden soll. Dabei sind nur die Schwerpunkte zu berücksichtigen, damit sich Auszubildende nicht in randständigen Themenbereichen verzetteln.

3.3 Simulation von Prüfungsabläufen

Für die Endphase der Prüfungsvorbereitung wird die Simulation von ein oder mehreren kompletten Prüfungsdurchgängen geplant. Die Ausbildungskraft verspricht, ein Höchstmaß an Prüfungsrealität nachzustellen.

4. Phase der konkreten Vorbereitung

4.1 Konkrete Ermittlung der Prüfungsschwerpunkte

Ausbilder/-innen stellen ihre gesammelten Materialien zur Prüfung zur Verfügung, z. B. Prüfungsanforderungen, Prüfungsaufgaben, Ankündigungen der Kammer zu der nächsten Prüfung, z. B. Einsatz bestimmter Büro-Software.

Die Auszubildenden machen tabellarische Aufstellungen über die Prüfungsthemen und die Häufigkeit ihrer Ansprache, bzw. über das Gewicht der Themen in den einzelnen Prüfungen. Dabei stellt sich im Regelfall ein stabiler Kern von Themen heraus, von dem anzunehmen ist, dass er in irgendeiner Weise auch in der anstehenden Prüfung berücksichtigt wird. Diesem Kern wird die höchste Priorität in der Prüfungsvorbereitung zugemessen.

4.2 Konkrete Aufbereitung der Prüfungsschwerpunkte

4.2.1 Strukturierung der Prüfungsschwerpunkte

Diese Arbeitsphase fällt den Auszubildenden relativ leicht, wenn sie zum aktiven Lernen qualifiziert wurden und es gelernt haben, Ausbildungsinhalte zu strukturieren.

Für den Erfolg der Prüfungsvorbereitung ist es wichtig, dass zunächst die Prüfungsschwerpunkte strukturiert werden. Hierzu eignen sich vor allem hierarchische Gliederungen.

4.2.2 Komplettierung der Ausbildung

Die fachliche Aufbereitung macht thematische Aspekte in den Prüfungsschwerpunkten deutlich, die so in den Auswertungen der Bestandsaufnahme A noch nicht erkannt wurden. Daraus ergeben sich Hinweise, welche Ausbildungsinhalte noch ergänzt und auf die Prüfung hin erweitert werden sollten. Diese Komplettierung der Ausbildung, immer im Hinblick auf die Prüfungsschwerpunkte, sind die Ausbilderinnen und Ausbilder sich selbst schuldig. Zudem erhalten die Auszubildenden ein Gefühl der relativen Sicherheit gegenüber den kommenden Anforderungen.

4.2.3 Lösung von Prüfungsaufgaben zu den Prüfungsschwerpunkten

Erst nach der Komplettierung der Kenntnisse und Fertigkeiten in den einzelnen Prüfungsschwerpunkten sollten Prüfungsaufgaben zu den Schwerpunkten gelöst werden! Dabei sind jeweils die in den einschlägigen Abschlussprüfungen eingesetzten Methoden und Prüfungsinstrumente zu berücksichtigen. Als Beispiel greifen wir hier die Arbeitsprobe auf.

Was z. B. Arbeitsproben betrifft, wird es nicht möglich sein, alle identifizierten Arbeitsproben durchzuarbeiten. Wie lässt sich mit dieser zeitlichen Problematik umgehen?

Zunächst sind ein oder zwei Arbeitsproben auf jeden Fall zu bearbeiten. Dann können weitere Themen im gedanklichen Probehandeln bearbeitet werden.

Die Arbeitsprobe ist gleichsam ein Handlungsfall. Zu jedem Thema entwickeln Sie mit den Auszubildenden im Lehrgespräch oder in einer tafelgestützten Moderation das Handlungsschema zur Lösung der Arbeitsprobe. Die Auszubildenden können diese Handlungsschemata auch selbst entwerfen und dann miteinander erörtern, worauf es in den einzelnen Schritten ankommt und worauf sie bei der Prüfung besonders achten müssen.

Es kommt in dieser Phase der Prüfungsvorbereitung nicht darauf an, dass möglichst viele Aufgaben gelöst werden. Wichtiger ist vielmehr, sich zu vergewissern, dass man mit den Anforderungen im Großen und Ganzen zurechtkommt.

4.2.4 Simulation von Prüfungen

In der letzten Phase der Prüfungsvorbereitung richtet sich die Aufmerksamkeit voll auf die Form und die Anforderung der bevorstehenden Abschlussprüfung.

Ausbilder/-innen stellen für die einzelnen Prüfungsteile Aufgaben zusammen und veranstalten simulierte Prüfungen. Dabei werden die vorgegebenen Prüfungsinstrumente, Prüfungszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen der Prüfung konsequent beachtet.

Die Ergebnisse werden von den Auszubildenden unter Mithilfe der Ausbilderin oder des Ausbilders korrigiert. Fehler werden analysiert, und die sichtbar gewordenen Lücken im Ausbildungsstand werden geschlossen.

Die mündlichen Prüfungen werden von der Ausbildungskraft als Rollenspiel organisiert. Dabei lernen die Auszubildenden, sich die Denkweise von Prüfern und Prüferinnen zu vergegenwärtigen, Antwortstrategien zu entwickeln und Ängste abzubauen.

Nach dieser Phase sollten die Auszubildenden sich noch zwei Tage individuell vorbereiten können.

1. Fortsetz. 4.1.3

Fazit:

Das dargestellte Verfahren der Prüfungsvorbereitung nimmt etwa vier Wochen in Anspruch; wenn erhebliche Ausbildungslücken vorhanden sind, auch entsprechend mehr Zeit. Dieser Aufwand sollte realisiert werden, um gute Prüfungsergebnisse zu erzielen. Oder zweifeln Sie am Erfolg dieser Vorgehensweise?

In der Tat, der Erfolg ist nicht sicher, wenn nicht auch die psychologische Vorbereitung der jungen Frauen und Männer auf die Prüfung einbezogen wird. Ein Wort macht diese psychologische Vorbereitung schlaglichtartig deutlich: Prüfungsangst. Diesem Thema widmen wir das nächste Kapitel.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 4.1.3

2 Abbau von Prüfungsangst

2.1 Äußerungen zur Prüfungsangst

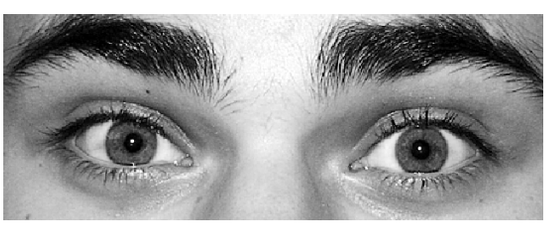
Viele Auszubildende sprechen vor der Prüfung von Ängsten, die ihr Arbeits- und Lernverhalten beeinträchtigen würden. Und ruhig schlafen könnten sie auch nicht mehr. Nach der Prüfung berichten sie, dass sie vor Aufregung und Angst Fehler gemacht hätten und ihnen bestimmte Antworten in der Prüfungssituation nicht eingefallen seien, obwohl sie den Prüfungsstoff gelernt hätten.

Diese Aussagen stellen für jede Ausbilderin und jeden Ausbilder ein Problem dar. Wenn es tatsächlich Prüfungsangst gibt und diese das Leistungsverhalten in der Prüfung erheblich beeinträchtigt, ist dann der Wert der Aussage über die Leistungsfähigkeit des Prüflings fraglich?

Ist es vielleicht so, dass die Prüfung nur bei angstfreien Prüflingen die wirkliche Leistungsfähigkeit ermittelt, während sie bei ängstlichen Personen nur Bruchteile der Leistungsfähigkeit feststellt? Oder ist es gar umgekehrt, dass die Angst erst besondere Leistungen ermöglicht, welche die Prüflinge nur in der Prüfung zeigen, die sie aber im beruflichen Alltag nicht wieder erbringen können?

Zitate von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Lehrgängen zum Abbau von Prüfungsangst (gesammelt von Dr. S. F. E. Bohle, Düsseldorf):

- Ich bin schon Tage vor der Prüfung schweißgebadet und zittere ständig.
- Alle Prüfer sind Polizisten.
- Ich halte den Prüfungsstress nur mit Tabletten aus.
- Der Prüfer findet immer meine schwachen Punkte.
- Ich habe eine panische Angst davor, mich zu blamieren, wenn ich was falsch sage.
- In einer Prüfung habe ich immer einen Kloß im Hals.
- Wenn ich eine Prüfung habe, bin ich immer so aggressiv.
- Am liebsten würde ich mich vor jeder Prüfung krank melden.
- Mir ist es peinlich, wenn die anderen sehen, dass ich ein Angsthase bin.
- Viele Prüfer haben selbst keine Ahnung.
- Prüfung ist reine Glückssache.
- Ich glaube einfach nicht, dass ein Prüfer alle gleich objektiv prüfen kann; deshalb machen auch diejenigen einen guten Eindruck, die gut aussehen. Wenn ich da komme, dann schalten die doch ab.
- Meistens sind die Prüfer doch Männer, und dann sind‘s oft alte, verkrampfte Knacker.
- Prüfer sind oft überheblich und wollen einem zeigen, wie klein man ist.
- Ich komme mir in einer Prüfung vor, als würde ich geröntgt.
- Weil ich Angst habe, piepst meine Stimme in der Prüfung so.
- Die Prüfer haben doch auch Angst, sie sagen und zeigen es nur nicht.
- Manche Prüfer sind richtig unfair, ja Fieslinge.



© IFA Verlag GmbH

2.2 Von den Symptomen der Prüfungsangst

Werden medizinische und psychologische Befunde mit den Erfahrungen zusammenfasst, die jeder und jede von uns macht, dann kommen wir zu dem Schluss:

Prüfungen sind eine erhebliche Belastung. Selbst 24 Stunden nach der Prüfung lässt sich die vegetative Belastung noch medizinisch messen.

Typische Symptome von Prüfungsangst

- Herzklopfen, Herzrhythmusstörungen
- Veränderungen von Blutdruck, Blutzuckerspiegel, Atemfrequenz
- Zittern der Hände und Knie, Muskelbewegungen im Oberschenkel
- Schweißausbrüche, Frösteln, Frieren, vermehrter Durst
- häufiger Harndrang
- Hustenanfälle und Bronchialreizungen
- Konzentrationsschwierigkeiten, teilweise schon in der Prüfungsvorbereitung
- Mattigkeit, Reizbarkeit, Schlafstörungen
- Entscheidungsunsicherheit, die sich z. B. durch das Hin- und Herspringen von einer Prüfungsaufgabe zur anderen ausdrückt
- depressive Stimmungen und negative Selbsteinschätzung, die sich z. B. in Jammern und in eigenen Misserfolgsvorhersagen ausdrücken
- Zweifel an den positiven Erwartungsäußerungen von Bezugspersonen, z. B. Zweifel an den Erfolgsvorhersagen von Lehr- und Ausbildungskräften
- Neigung zur Einnahme von Medikamenten, welche die Hirnleistungen verbessern und Ängste zudecken sollen
- Neigung zu magischen Handlungen, obwohl diese Tendenz sonst nicht vorhanden ist, z. B. Lesen von Horoskopen und das „Aufstehen mit dem richtigen Bein“
- „Aufschiebe-Taktik“ bei der Vorbereitung auf die Prüfung, mit der Folge, dass es mit jedem verloreren Tag schwieriger wird, in den Arbeitsrhythmus hineinzufinden
- Erinnerungsschwächen bis hin zum Gedankenblock, z. B. können einfache Fragen der Prüfenden nicht beantwortet werden, doch kurz nach der Prüfung drängt sich die Antwort von selbst in das Bewusstsein.

Beachtenswert ist auch, dass viele Prüflinge mehr oder minder häufig und intensiv den Gedanken hegen, durch Kranksein der unangenehmen Prüfungssituation auszuweichen. Zumindest finden Prüflinge, dass es ihnen „gerade vor der Prüfung“ schlecht geht.

2.3 Wodurch wird Prüfungsangst verstärkt?

Unangenehme Erfahrungen in ähnlichen Situationen
große Bedeutung der Prüfung für den Berufs- und Lebensplan
individuelle Disposition für Angstzustände
überzogene Erwartungen von Ausbildern/-Ausbilderinnen und Eltern
Fremdheit des Prüfungsausschusses bei Einzelprüfungen
unzureichende Vorbereitung auf die Prüfung
unangemessenes Prüfungsverhalten
hoher Zeitdruck
hohe Schwierigkeit der Aufgaben
hohe Komplexität der Aufgaben
Ausschluss jeglicher Hilfsmittel
geringe Erfahrung mit der Art der Aufgabenstellung
geringe Vertrautheit mit den Prüfungsprozeduren

Verstärkung der Prüfungsangst

Kreuzen Sie bitte die Faktoren an, denen Sie durch die beschriebene Strategie der Prüfungsvorbereitung die angstverstärkende Wirkung nehmen können.

3. Fortsetz. 4.1.3

Prüfungsangst als Ursache für Ausbildungsabbrüche

Nach einer bundesweit durchgeführten Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung finden etwa 10 % aller Ausbildungsabbrüche im letzten Ausbildungsjahr – also in der Regel kurz vor der Abschlussprüfung – statt.

Bemerkenswert ist, dass Prüfungsangst als Ursache für den Ausbildungsabbruch überdurchschnittlich oft von jungen Frauen erwähnt wurde, obwohl sie ansonsten kaum Probleme mit Lerninhalten haben.

Hier bleibt offen, ob weibliche Auszubildende im Schnitt stärker unter Prüfungsangst leiden oder ob sie ihre Angst vor der Prüfung offener äußern als männliche Auszubildende.

© IFA Verlag GmbH

4. Fortsetz. 4.1.3

2.4 Wie wirkt sich Prüfungsangst auf die Leistung aus?

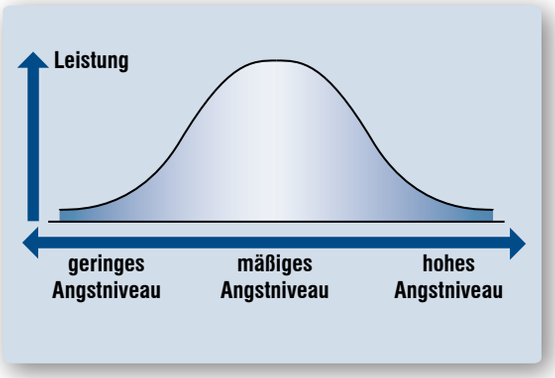
Es entspricht der allgemeinen Lebenserfahrung und verschiedenen Forschungsergebnissen, dass Angst auch ein Leistungsantrieb ist. Wenn diese Aussage generell für alle Angstzustände zuträfe, müsste nur die Prüfungsangst der Auszubildenden verstärkt werden, um hohe Prüfungsleistungen zu erzielen.

Dieser Annahme steht die Erfahrung entgegen, dass Angst das Leistungsverhalten beeinträchtigen, ja sogar lähmende Wirkung haben kann.

Bereits im Jahre 1908 entdeckten die Wissenschaftler YERKES und DODSON die Gesetzmäßigkeit,

- dass bei einem niedrigen Angstniveau nur geringe Leistungen erbracht werden,
- dass bei einem mäßigen Angstniveau eine deutliche Leistungssteigerung eintritt und
- dass bei einem sehr hohen Angstniveau die Leistung wieder abfällt.

Diese Beziehungen sind schematisch in der Grafik dargestellt.



Die Erkenntnis wurde in zahlreichen Untersuchungen bestätigt. Die dargestellte Beziehung darf jedoch nicht schematisch angewendet werden, denn eine Leistung hängt nicht nur von der Angst, sondern noch von zahlreichen anderen Faktoren ab, z. B. vom Gesundheitszustand, von der Gewöhnung an die Prüfungssituation, vom Übungsniveau, von der Komplexität, Schwierigkeit und Lösbarkeit der gestellten Aufgaben, von den Leistungsmotiven, von der Struktur des Antriebs und von der Begabung. Es ist jedoch wichtig zu erkennen, dass unter dem Gesichtspunkt des Leistungsverhaltens keine völlig angstfreie Prüfungssituation gefordert werden muss, sondern vor allem eine Abschwächung besonders starker Angstreaktionen. Dadurch würde es allen Prüfungskandidaten und -kandidatinnen möglich werden, ihre volle Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

2.5 Grundsätze zum Abbau von Prüfungsangst

Die Prüfungssituation ist eine besonders dramatische Form des Angriffs auf das Selbstwertgefühl. So findet sich die Prüfungskandidatin bzw. der Prüfungskandidat nach der Prüfung in einer Rangordnung wieder, die durch Noten gestuft ist. Bei erfolgreichem Abschluss wird sie oder er eine Steigerung und Stabilisierung des Selbstwertgefühls erfahren; bei Misserfolg hingegen eine Schwächung und Verunsicherung.

Es kann davon ausgegangen werden, dass Prüfungsangst nicht nur bei denjenigen vorhanden ist, die offen davon sprechen. Es handelt sich vielmehr um ein Problem, das alle Prüflinge betrifft. Besonders auffällig äußert sich dieses Phänomen bei Erwachsenenprüfungen, z. B. Eignungsprüfungen für Ausbilder und Ausbilderinnen, die allein schon durch ihre Bezeichnung einen Angriff auf das gewachsene Selbstwertgefühl einer Fachkraft darstellen können.

Angesichts dieser Hintergründe der Prüfungsangst lassen sich u. a. folgende Empfehlungen ableiten:

- Die Prüfungsvorbereitungsstrategie, wie wir sie hier vorstellen, ist zugleich eine Strategie zur Minderung von Prüfungsangst. Sie erzeugt Vertrautheit mit der Prüfungssituation und baut Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit auf.
- Ausbilder und Ausbilderinnen sollten die bevorstehende Prüfung nicht als Motivationshebel gebrauchen. Aussagen folgender Art sind nicht dienlich:
  - „Nach der Prüfung könnt Ihr alles wieder vergessen, was wir jetzt erarbeiten“.
  - „Wenn Ihr jetzt nicht mitarbeitet, dann werdet Ihr die Quittung in der Prüfung bekommen“.
  - „Alles ist halb so schlimm, Ihr werdet die Prüfung spielend bestehen!“
  - „Stellt Euch die Prüfenden in Unterwäsche vor, dann ist die Prüfungsangst verflogen“.
- Nein, bleiben Sie seriös und versuchen Sie, eine realistische Erwartung und Einschätzung der Prüfung zu erzeugen. Wenn die Auszubildenden Sie als einen Garanten für die optimale Prüfungsvorbereitung akzeptieren, halten Sie die Prüfungsängste in erträglichen Grenzen.
- Besprechen Sie mit den Auszubildenden das Phänomen der Prüfungsangst. Die hier dargestellten Ausführungen dürfen die Auszubildenden durchaus lesen. Sie müssen es lernen, dieses Phänomen nicht als eine persönliche Schwäche, sondern als eine „biologisch sinnvolle Reaktion“ zu begreifen, die grundsätzlich alle Menschen bei Bedrohungen zeigen. Dann können sie sich öffnen, können darüber sprechen und lernen, dass ein gewisses Maß an Angst eine willkommene Leistungsverstärkung und Hilfe in den Prüfungssituationen ist.

© IFA Verlag GmbH

4.1.4 Ausbilder/-innen können die Besonderheiten einer Prüfungssituation vermitteln

1 Was sind Prüfungsinstrumente?

Die „Besonderheiten" der Prüfungssituation werden insbesondere durch folgende Punkte bestimmt:

- die Besonderheiten der schriftlichen Prüfung
- die Besonderheiten der praktischer Prüfungsteile
- die Besonderheiten der Präsentation und der Fachgespräche
- die mündliche Ergänzungsprüfung
- das Verhalten während der Prüfung.

Diese komplizierte Thematik versuchen wir auf das Mindestmaß zu beschränken. Damit sind Sie für entsprechende Information Ihrer Auszubildenden gerüstet, können sich mit den Berufschullehrern verständigen, können mit einem gewissen Maß an Wissen über Prüfungen schimpfen und sind schließlich auf die AEVO-Prüfung vorbereitet.

Künftig bestimmen Prüfungsinstrumente die Prüfungsform.

In älteren Ausbildungsordnungen bleibt es bei den traditionellen Prüfungsformen und -methoden. Die neuen Ausbildungsordnungen greifen auf einen Baukasten von „Prüfungsinstrumenten" zurück, die der Hauptausschuss des BIBB definiert hat.

Die folgende Grafik zeigt die neuen Prüfungsinstrumente.

In der Empfehlung des Hauptausschusses wird definiert:

„Das Prüfungsinstrument beschreibt das Vorgehen des Prüfens und den Gegenstand der Bewertung. Für jeden Prüfungsbereich sind die Prüfungsinstrumente festzulegen, wobei auch Kombinationen möglich sind. Dies ist insbesondere beim betrieblichen Auftrag und bei der Arbeitsaufgabe der Fall.

Von Prüfungsformen und Prüfungsmethoden ist also künftig nicht mehr in den Ausbildungsordnungen die Rede. Dennoch wird der Begriff Prüfungsmethode nicht verschwinden. Methoden sind Wege zum Ziel. Man kann daher definieren:

Prüfungsmethoden sind die Wege, die der Prüfungsausschuss beim Einsatz der Prüfungsinstrumente einschlägt. Beim gleichen Prüfungsinstrument können die Wege in unterschiedlichen Schritten zurückgelegt werden und dabei unterschiedliche Aktivitäten von Prüfern und Prüflingen gefordert werden.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 4.1.4

2 Das Prüfungsinstrument „Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben sind praxisbezogen oder berufstypisch. Bei der Bearbeitung entstehen Ergebnisse wie z. B. Lösungen zu einzelnen Fragen, Geschäftsbriefe, Stücklisten, Schaltpläne, Projektdokumentationen oder Bedienungsanleitungen.

Werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert, erhalten die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben eine eigene Gewichtung. Bewertet werden:

- fachliches Wissen,
- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge und/oder
- methodisches Vorgehen und Lösungswege.
- Zusätzlich kann auch (z.B. wenn ein Geschäftsbrief zu erstellen ist) die Beachtung formaler Aspekte wie Gliederung, Aufbau und Stil bewertet werden.

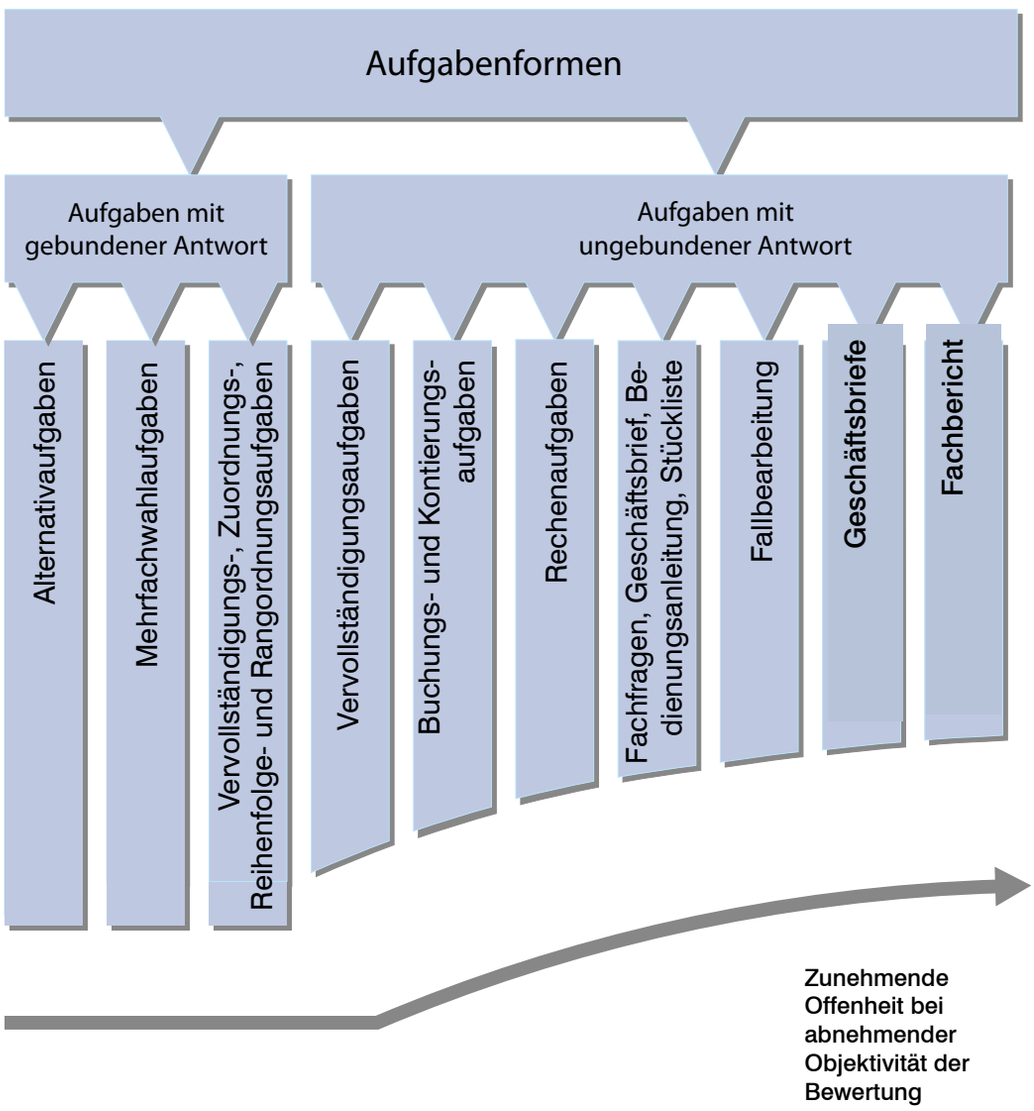
Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben maximal 300 Minuten vorgesehen werden.

Aufgabenformen

Als wesentliches Unterscheidungsmerkmal zwischen schriftlichen Prüfungsaufgaben gilt die Art der Aufgabenbeantwortung. Bei Aufgaben mit gebundener Antwort haben sich die Prüflinge lediglich mit bereits vorformulierten Antworten auseinanderzusetzen und richtige oder falsche Antworten zu identifizieren.

Fachfragen gehören z. B. zu den Aufgaben mit nichtgebundener Antwortmöglichkeit.

Die folgende Grafik soll Aufgabenformen übersichtlich darstellen und sie nach dem Gestaltungsspielraum und dem Maß an Objektivität grob kennzeichnen.



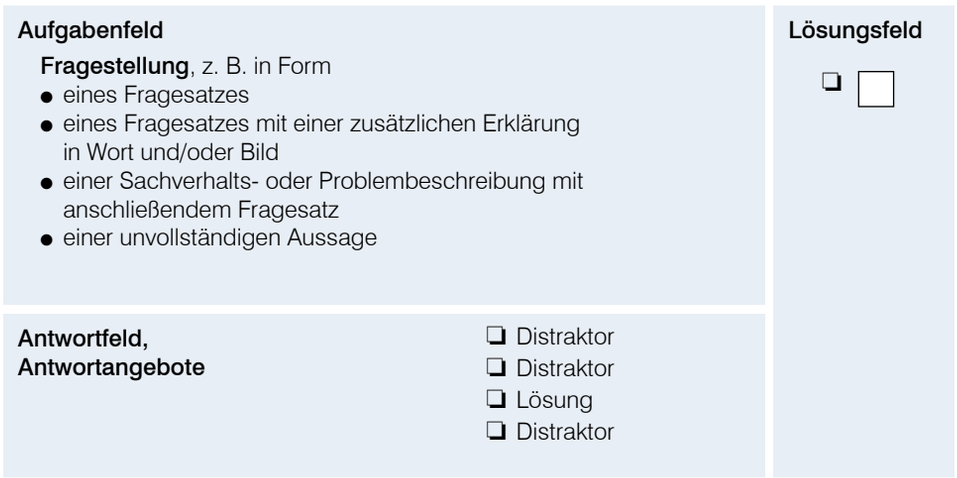
© IFA Verlag GmbH

2.1 Die Mehrfachwahlaufgabe als Grundtyp der programmierten Aufgaben

2. Fortsetz. 4.1.4

Unter den Aufgaben mit gebundener Antwort haben die programmierten Aufgaben, auch Multiple-Choice-Aufgaben genannt, die größte Verbreitung gefunden.

Die folgende Darstellung verdeutlicht die Elemente, aus denen sich eine Mehrfach-Wahl-Aufgabe zusammensetzt.



Distraktoren sind „Ablenker“ von der richtigen Antwort

Im Folgenden soll einer möglichen Monotonie der Beschreibung von Prüfungsinstrumenten durch einige Verse entgegengewirkt werden. Es macht auch dem Autor Spaß, wie Wilhelm Busch es schon so schön formulierte:

„Wie wohl ist’s dem, der dann und wann, sich was Schönes dichten kann.“

Diskussion in einem Prüfungsausschuss

Für die Winterprüfung avisiert,
nach überregionalem Beschluss,
sind Aufgaben – programmiert –,
die der Prüfer übernehmen muss.

Bei Prüflingen stets sehr beliebt,
sind die programmierten Fragen,
die es mit Wahlantworten gibt
und die die Lösung in sich tragen.

In des Prüflings Großhirnfalten,
geht’s beim Lösen lebhaft her,
hektisch die Synapsen schalten,
Assoziationen kreuz und quer.

Raten kann der Prüfling auch probieren,
wenn die gefund’nen Wissensfetzen,
nicht zur gesuchten Lösung führen.
Glück kann Wissen dann ersetzen.

Wer vorbereitet ist, der hat schnell,
die gesuchten Lösungen bereit,
ein anderer, der faul oder wenig hell,
wählt nach der Wahrscheinlichkeit.

Im Kopf bewegt er die gestellte Frage,
Antwort zwei, nein, die steht nicht an,
Antwort vier, na, die geht gerade,
fünf wählt er als gute Lösung dann.

Prüfer Wolf gern Aufsätze korrigiert,
und nach deren Einsatz heftig schreit,
ist auch in diesem Jahre konsterniert
und zum Multiplen nicht bereit.

„Programmiert taugt nur für Daten,
und bei schwachen Distraktoren
lassen sich die Antworten erraten
von Faulen und auch von Toren“.

Aber: Es entstehen Aufsatznoten
geprägt von Prüfers Individualität,
das ist aber keineswegs geboten,
es mindert gebot’ne Objektivität.

Aufsatz, Berichte und Praxis-Fälle
wachsen wie die einzelne Pflanze,
im Prüfungsfeld an nur einer Stelle,
das Teil steht dann für das Ganze.

Aber viele Pflanzen saugen wacker
Wissen aus dem Prüfungsfeld,
wenn man den Wissensacker
mit Auswahlaufgaben bestellt.

Meier mit dem Blick zum Ganzen,
denkt an der Korrektoren Kosten.
Programmiert schont die Finanzen,
verkleinert den Ausgabenposten.

Wenn man eine Arbeitssituation,
analysiert von mehreren Seiten,
eignet programmiert sich schon,
den Arbeitsablauf zu begleiten.

Daher haben die Ersteller konzipiert
mit vielgestaltiger Konstruktion,
Aufgabengruppen – programmiert-,
zielend auf die Arbeitssituation.

****

Nach dem Austausch der Argumente
kann man dafür oder dagegen sein.
Weiter streiten bringt keine Wende,
Meier ruft den nächsten Prüfling rein.

3. Fortsetz. 4.1.4

2.2 Umordnungsaufgaben

Die Umordungsaufgaben umfassen Vervollständigungsaufgaben, Zuordnungsaufgaben, Reihenfolgeaufgaben und Rangordnungsaufgaben. In ihrer Grundstruktur gleichen diese den Mehrfachwahl-Aufgaben. Die allgemeine Aufgabenstellung besteht darin, dass vorgegebene Antworten in einen neuen Zusammenhang eingeordnet werden müssen. Unter den Umordnungsaufgaben gibt es eine große Formenvielfalt, die sich stark aus den Prüfungsgegenständen der Ausbildungsberufe ableitet..

2.2.1 Vervollständigungsaufgabe

Aufgabe

Ergänzen Sie den nachstehenden Text durch Einsetzen der richtigen Begriffe. Tragen Sie die Ziffer vor dem jeweils zutreffenden Begriff in das Kästchen ein!

Begriffe

11 Bundesagentur für Arbeit
12 Ausbildender/Ausbildende
13 Ausbilder/Ausbilderin
14 Ausbildungsberater/-beraterin
15 Berufsschule
16 Gewerbeaufsicht
17 Industrie- und Handelskammer
18 Praktikum
19 Probearbeitsverhältnis
20 Probeausbildungsverhältnis
21 Probezeit

Text

Der Berufsausbildungsvertrag wird zwischen Auszubildenden und ..... geschlossen.

Der Vertrag muss bei der/dem ..... eingereicht werden.

Die Ausbildung beginnt mit einer(m) .....

2.2.2 Zuordnungsaufgabe

Zum Bauplan der Aufgaben

Aufgabenstellung

Einleitungstext: Hier wird zumeist angegeben, um welches Thema es sich handelt und unter welchen Gesichtspunkten eine Zuordnung vorzunehmen ist.

Arbeitsanweisung: Hierin wird zum Eintragen der Antwortziffern in Lösungskästchen aufgefordert.

Antworten	Aussagen	Lösungsfeld
1 _____	A _____	☐
2 _____	B _____	☐
3 _____	C _____	☐
4 _____	D _____	☐

Ausbilder/-innen erklären Programmierte Prüfungsaufgaben

Wenn Ausbilder/-innen kompetent über die Arten der häufig eingesetzten programmierten Prüfungsaufgaben informieren können, verstärkt sich das Vertrauen der Auszubildenden in die vom Ausbilder vorgeschlagenen Strategien der Prüfungsvorbereitung.

Im Folgenden werden daher die wichtigsten Formen dieser Aufgaben dargestellt. Diese Darstellungen sollten mit den Auszubildenden durchgesprochen werden.

Zuordnungsaufgaben bestehen aus

- dem Einleitungstext
- der Arbeitsanweisung
- den Antworten, die den Aussagen zugeordnet werden
- dem Lösungsfeld, in das die Kennziffer der jeweils ausgewählten Antwort eingefügt wird.

© IFA Verlag GmbH

Beispiel einer Zuordnungsaufgabe ➟

Stellen Sie fest, zu welchen der folgenden Zeugnisse oder Dokumente Aussagen gemacht werden.

Ordnen Sie die Kennziffern der Zeugnisse oder Dokumente den Aussagen zu!

Zeugnis	Aussagen
1 Qualifiziertes Ausbildungszeugnis	A In diesem Dokument machen Ausbildende eine positiv wertende Aussage; im Grunde ist es kein Zeugnis. ☐
2 Einfaches Ausbildungszeugnis	B In diesem Zeugnis werden am Ende der Ausbildung Angaben über Verhalten und Leistung gemacht. ☐
3 Zwischenzeugnis	C Dieses Zeugnis wird dem Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung beigefügt. ☐
4 Referenzzeugnis	
5 Arbeitszeugnis	
6 Vorläufiges Zeugnis	

2.2.3 Reihenfolge-Aufgaben

Die Abbildung deutet schematisch die wesentlichen Bausteine der Reihenfolge-Aufgaben an.

In der Aufgabenstellung wird zumeist der zu behandelnde Prozess bezeichnet oder kurz beschrieben. Dann folgt die Anweisung, die vorgegebenen Teile des Prozesses in die richtige Reihenfolge zu bringen.

Aufgabenstellung

Einleitungstext: Benennung des zu behandelnden Prozesses

Arbeitsanweisung: Auftrag zur Eintragung der Ziffern von 1 bis N entsprechend der Reihenfolge der Prozess-Schritte

Antwortaufgaben

A _____ ☐
B _____ ☐
C _____ ☐
D _____ ☐
E _____ ☐
F _____ ☐

Welche Sachgebiete und Lernziele können in der Reihenfolge-Aufgabe angesprochen werden?

Durch Reihenfolge-Aufgaben kann insbesondere das Verständnis von betrieblichen Abläufen geprüft werden. Als Themen sind Prozesse geeignet, die durch

- ein bestimmtes Fertigungsverfahren
- naturwissenschaftliche Gesetzmäßigkeiten
- Vorschriften
- allgemein anerkannte technische Regeln
- eine sonstige zwangsläufige Folge von Phasen (Schritten)
- einen wiederkehrenden typischen Ablauf zeigen.

Dieser Aufgabentyp erhält im Zuge der zunehmenden Prozessorientierung der Ausbildung eine größere Bedeutung.

Vereinfachtes Beispiel mit der Abfrage der Position nur einen Schrittes:

Welcher Schritt im Ablauf eines natürlichen sechsstufigen Lernprozesses steht an letzter und abschließender Stelle?

Die folgenden Schritte stehen nicht in der richtigen Reihenfolge:

A Üben und Einprägen des Gelernten
B Intensive Auseinandersetzung mit den Schwierigkeiten des Lerngegenstandes ☐
C Transfer des Lernergebnisses
D Angehen des Lerngegenstandes
E Vollzug von Erkenntnissen
F Gedankliche oder praktische Erprobung der gewonnenen Erkenntnisse.

© IFA Verlag GmbH

5. Fortsetz. 4.1.4

2.2.4 Rangordnungsaufgabe

In der Praxis des Prüfungswesens und in der Fachliteratur werden Reihungen von Schritten eines Prozesses und Reihungen aufgrund unterschiedlicher Merkmalsausprägungen oftmals gleichgestellt.

Dieses ist eine unzweckmäßige Verwischung unterschiedlicher Aufgabengattungen: Bei einer Rangordnungs-Aufgabe besteht zwischen zwei benachbarten Elementen keine sachlogische Verknüpfung, wie sie zwischen den Schritten eines Prozesses besteht. Zumeist werden Elemente dadurch zu Nachbarn, dass ein bestimmtes Merkmal stärker oder auch geringer ausgeprägt ist.

1. Aufgabentyp: Bilden einer Rangordnung nach „zunehmender" Merkmalsausprägung

Beispiel einer entsprechenden Arbeitsanweisung:

„Ordnen Sie die folgenden Baustoffe nach aufsteigendem Wärmedurchgangswiderstand; der Baustoff mit dem geringsten Wert erhält die Ziffer 1, der folgende die Ziffer 2 usw".

2. Aufgabentyp: Bilden einer Rangordnung nach „abnehmender" Merkmalsausprägung

Beispiel einer entsprechenden Arbeitsanweisung:

„Ordnen Sie die folgenden Werkstoffe nach abnehmender elektrischer Leitfähigkeit; der Werkstoff mit der größten Leitfähigkeit erhält die Ziffer 1, der folgende die Ziffer 2 usw".

3. Aufgabentyp: Bilden einer Rangordnung nach der zeitlich-historischen Folge von Ereignissen

Beispiel einer entsprechenden Arbeitsanweisung:

„Ordnen Sie die folgenden Ereignisse in eine zeitliche Folge ein; bezeichnen Sie das älteste Ereignis mit 1, das folgende mit 2 usw".

Grundsätzliches

Der Begriff „programmierte" Aufgabe kommt aus dem Bereich des programmierten Lehrens und Lernens. Dort werden z. B. unter programmiertem Lernen solche Lernvorgänge verstanden, die im Detail vom Autor oder von der Autorin des Programms vorausgeplant werden. Dies drückt sich darin aus, dass Lernwege vorgezeichnet, Lerninhalte portionsweise angeboten, Lernhilfen und Aufgabenstellungen vorformuliert und die von den Lernenden erwarteten Antworten festgelegt werden. Das „Programmieren" erlangt dadurch eine besondere Qualität, dass nicht nur die richtigen Antworten sondern auch typische Fehler der Lernenden vorausbedacht werden. Solche typischen Fehler werden aus der pädagogischen Erfahrung, aus der Auswertung von Programmtestungen und durch Analyse der Sachstruktur gefunden. Bei verzweigten Programmen werden diese typischen Fehler zum Ausgangspunkt differenzierender Lernwege gemacht.

Grundschema der Rangordnungs-Aufgabe

Einleitungstext: Benennung oder Beschreibung der herzustellenden Rangordnung

Arbeitsanweisung: Rangordnung bilden!

A _____ ☐
B _____ ☐
C _____ ☐
D _____ ☐
E _____ ☐
F _____ ☐

Halten wir fest:

Programmierte Aufgaben sind in erster Linie dadurch gekennzeichnet, dass das Lösungsverhalten der Prüflinge im Detail vorausbedacht wird. In den programmierten Aufgaben werden typische Fehler in die Antwortangebote hineingenommen, um Mängel der vorangegangenen Lernprozesse sichtbar zu machen.

Die Begriffe „programmierte" Aufgaben und „objektive" Aufgaben sollten nicht gleichgesetzt werden. Die programmierten Aufgaben sind eine Teilmenge der zahlreichen Aufgabenformen, die einer objektiven Auswertung zugänglich sind.

© IFA Verlag GmbH

6. Fortsetz. 4.1.4

3 Das Prüfungsinstrument „Arbeitsprobe"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Der Prüfling erhält die Aufgabe, eine einzelne berufstypische Tätigkeit durchzuführen. Es kann sich beispielsweise um eine Dienstleistung oder eine Instandhaltung oder Instandsetzung handeln. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Die Arbeitsprobe erhält daher eine eigene Gewichtung. Bewertet wird die Arbeits-/Vorgehensweise.

Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

Darüber hinaus ist es zusätzlich möglich, ein Situatives oder ein Auftragsbezogenes Fachgespräch durchzuführen und die Durchführung mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für die Arbeitsprobe maximal 7 Std. vorgesehen werden.

4 Das Prüfungsinstrument „Präsentation"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Der Prüfling stellt ggf. unter Nutzung von Hilfsmitteln, entweder auf Grundlage eines zuvor durchgeführten Betrieblichen Auftrags, eines Prüfungsprodukts/Prüfungsstücks oder einer Arbeitsaufgabe, einen berufstypischen Sachverhalt und berufliche Zusammenhänge dar und beantwortet darauf bezogene Fragen.

Die Präsentation hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält daher auch keine eigene Gewichtung.

Bewertet werden

- methodisches Vorgehen,
- kommunikative Fähigkeiten und
- die Form der Darstellung.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für die Präsentation maximal 15 Minuten vorgesehen werden.

Ein Mechatroniker präsentiert sein Prüfungsprodukt.

© IFA Verlag GmbH

7. Fortsetz. 4.1.4

5 Das Prüfungsinstrument „Prüfungsprodukt/Prüfungsstück“

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Der Prüfling erhält die Aufgabe, ein berufstypisches Produkt herzustellen. Beispiel für ein solches Prüfungsprodukt/Prüfungsstück sind ein Metall- oder Holzerzeugnis, ein Computerprogramm, ein Marketingkonzept, eine Projektdokumentation, eine technische Zeichnung, ein Blumenstrauß etc.

Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Das Prüfungsprodukt/Prüfungsstück erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird das Endergebnis bzw. das Produkt.

Darüber hinaus ist es zusätzlich möglich, die Arbeit mit praxisüblichen Unterlagen zu dokumentieren, eine Präsentation durchzuführen sowie ein Auftragsbezogenes Fachgespräch durchzuführen.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für das Prüfungsprodukt/Prüfungsstück maximal 24 Std. vorgesehen werden.

6 Das Prüfungsinstrument „Gesprächssimulation“

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Die Gesprächssimulation ist ein mündliches Rollenspiel. Der Prüfling agiert dabei in seiner künftigen beruflichen Funktion, während in der Regel ein Prüfer/eine Prüferin oder eine dritte Person die Rolle des Gesprächspartners übernimmt. Dies kann ein inner- oder außerbetrieblicher Kunde, ein Gast, ein Mitarbeiter u. ä. sein. Dabei kann dem Prüfling die Möglichkeit gegeben werden, sich anhand von Unterlagen vorzubereiten und diese während des Gesprächs zu nutzen.

Es sind eigene Prüfungsanforderungen zu formulieren; die Gesprächssimulation erhält daher eine eigene Gewichtung. Bewertet werden

Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge,

- methodisches Vorgehen und Lösungswege,
- kommunikative Fähigkeiten,
- Kundenorientierung.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für die Gesprächssimulation 30 Minuten vorgesehen werden.

Gesprächssimulation bei der Prüfung von Versicherungskaufleuten

© IFA Verlag GmbH

8. Fortsetz. 4.1.4

7 Instrumentenmix beim „Betrieblichen Auftrag“

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Der Betriebliche Auftrag besteht aus der Durchführung eines im Betrieb anfallenden berufstypischen Auftrags.

Der Betriebliche Auftrag wird vom Betrieb vorgeschlagen, vom Prüfungsausschuss genehmigt und im Betrieb bzw. beim Kunden durchgeführt. Die Auftragsdurchführung wird vom Prüfling in Form praxisbezogener Unterlagen dokumentiert und im Rahmen eines Auftragsbezogenen Fachgespräches erläutert; zusätzlich kann eine Präsentation erfolgen. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Der Betriebliche Auftrag erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet wird die Arbeits-/Vorgehensweise.

Auch das Arbeitsergebnis kann in die Bewertung mit einbezogen werden.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für den Betrieblichen Auftrag maximal 24 Std. vorgesehen werden.

8 Instrumentenmix bei der „Arbeitsaufgabe“

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Die Arbeitsaufgabe besteht aus der Durchführung einer komplexen berufstypischen Aufgabe. Es werden eigene Prüfungsanforderungen formuliert. Die Arbeitsaufgabe erhält daher eine eigene Gewichtung. Bewertet werden

- die Arbeits-/Vorgehensweise und das Arbeitsergebnis oder
- nur die Arbeits-/Vorgehensweise.

Die Arbeitsaufgabe kann durch ein Situatives Fachgespräch, ein Auftragsbezogenes Fachgespräch, durch Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen, Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben und eine Präsentation ergänzt werden. Diese beziehen sich auf die zu bearbeitende Arbeitsaufgabe.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für den Betrieblichen Auftrag maximal 16 Std. vorgesehen werden.

9 Das Prüfungsinstrument „Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen“

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Das Dokumentieren mit praxisbezogenen Unterlagen erfolgt im Zusammenhang mit der Durchführung der Arbeitsaufgabe/der Arbeitsprobe/des Prüfungsstücks oder des Betrieblichen Auftrags und bezieht sich auf dieselben Prüfungsanforderungen. Deshalb erfolgt keine gesonderte Gewichtung.

Der Prüfling erstellt praxisbezogene Unterlagen wie z. B. Berichte, Beratungsprotokolle, Vertragsunterlagen, Stücklisten, Arbeitspläne, Prüf- und Messprotokolle, Bedienungsanleitungen und/oder stellt vorhandene Unterlagen zusammen, mit denen die Planung, Durchführung und Kontrolle einer Aufgabe beschrieben und belegt werden. Die praxisbezogenen Unterlagen werden unterstützend zur Bewertung der Arbeits- und Vorgehensweise und/oder des Arbeitsergebnisses herangezogen. Die Art und Weise des Dokumentierens wird nicht bewertet.

© IFA Verlag GmbH

9. Fortsetz. 4.1.4

9 Das Prüfungsinstrument „Fallbezogenes Fachgespräch"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Das Fallbezogene Fachgespräch wird ausgehend von einer vom Prüfling durchgeführten oder vom Prüfungsausschuss vorgegebenen praxisbezogenen Aufgabe geführt. Dabei kann dem Prüfling die Möglichkeit gegeben werden, sich anhand von Unterlagen vorzubereiten und diese während des Gesprächs zu nutzen. Es werden Fachfragen, fachliche Sachverhalte und Vorgehensweisen sowie Probleme und Lösungen erörtert. Es sind eigene Prüfungsanforderungen zu formulieren.

Das Fallbezogene Fachgespräch erhält daher eine eigene Gewichtung.

Bewertet werden

Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge

- methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder
- kommunikative Fähigkeiten.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für das Fallbezogene Fachgespräch maximal 30 Minuten vorgesehen werden

Ablauf eines „Fallbezogenen Fachgesprächs"

1. Mitteilen der Prüfungsabsicht und Kurzerklärung der Vorgehensweise.
2. Eindringen in den Fall/die Situation mit einfachen Fachfragen, die zur Klärung des Falles führen.
3. Überleiten in Gesprächsform, wobei erörtert werden können
   - fachliche Sachverhalte
   - die Vorgehensweise des Prüflings
   - Problematik des Falles
   - Problemlösungen

Als Impulsfragen können die zum Situativen Fachgespräch angeführten Fragen hilfreich sein.

10 Das Prüfungsinstrument „Auftragsbezogenes Fachgespräch"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für das Auftragsbezogene Fachgespräch maximal 30 Minuten vorgesehen werden.

Das Auftragsbezogene Fachgespräch bezieht sich auf einen durchgeführten Betrieblichen Auftrag, ein erstelltes Prüfungsprodukt/Prüfungsstück, eine durchgeführte Arbeitsprobe oder Arbeitsaufgabe und unterstützt deren Bewertung; es hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält deshalb auch keine gesonderte Gewichtung. Es werden Vorgehensweisen, Probleme und Lösungen sowie damit zusammenhängende Sachverhalte und Fachfragen erörtert.

Bewertet werden

- methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder
- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge.

Typischer Ablauf von „Auftragsbezogenen Fachgesprächen"

Das Auftragsbezogene Fachgespräch bezieht sich nicht, wie das Fallbezogene Gespräch, auf einen prüfungspädagogisch konstruierten Fall, sondern auf die konkrete Arbeit, die der Prüfling bereits vorab ausgeführt hat.

Der Ausschuss kennt zu Beginn des Gespräches bereits das erarbeitete Ergebnis, allerdings hat er den Prozess, der zum Ergebnis führte, nicht beaufsichtigt.

Das Auftragsbezogene Fachgespräch erfolgt in Form der Erörterung. Diese kann durch folgende Fragen angestoßen und befördert werden:

- Wie lautete das Arbeitsziel?
- Musste dieses Ziel im Verlauf der Ausführung verändert werden; was waren die Gründe?
- Welche Arbeitstechniken haben Sie eingesetzt?
- Gab es dazu alternative Vorgehensweisen?
- Welches waren die besonderen Herausforderungen an Ihre Kompetenz; wo lagen die Schwierigkeiten?
- Entspricht das Ergebnis den Zielvorgaben?
- Nach welchen Gesichtspunkten bewerten Sie die Qualität Ihrer Arbeit?
- Waren im Arbeitsablauf Kontakte zu anderen Personen erforderlich; welcher Art waren diese?

11 Das Prüfungsinstrument „Situatives Fachgespräch"

Die Empfehlung 158 vom Dez. 2013 des BIBB-Hauptausschusses definiert:

Das Situative Fachgespräch bezieht sich auf Situationen während der Durchführung einer Arbeitsaufgabe oder einer Arbeitsprobe und unterstützt deren Bewertung; es hat keine eigenen Prüfungsanforderungen und erhält daher auch keine gesonderte Gewichtung.

Es werden Fachfragen, fachliche Sachverhalte und Vorgehensweisen sowie Probleme und Lösungen erörtert. Es findet während der Durchführung der Arbeitsaufgabe oder Arbeitsprobe statt; es kann in mehreren Gesprächsphasen durchgeführt werden.

Bewertet werden

- methodisches Vorgehen und Lösungswege und/oder
- Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge.

Als **Prüfungszeit** können in einer Abschlussprüfung für das Situative Fachgespräch maximal 20 Minuten vorgesehen werden.

© IFA Verlag GmbH

Typische Fragen im „Situativen Fachgespräch"

1 Was machen Sie gerade?

Die Antwort kennzeichnet die Phase, in der das situative Fachgespräch geführt wurde.

2 Wie haben Sie die Arbeit geplant?

Die Antwort zeigt, welche Prozessschritte sich die Auszubildenden zurechtgelegt haben.

3 Warum führen Sie die aktuellen Arbeitsschritte so und nicht anders aus?

Die Frage fordert die Begründung von Methoden, Strategien, Sicherheitsverhalten.

4 Bestehen bei den aktuellen Arbeitsschritten Unfallgefahren?

Wie begegnen Sie diesen?

Damit kann erfasst werden, ob die Prüflinge die Sicherheit von Arbeitssituationen und Betriebsmitteln beurteilen sowie Unfalllverhütungsvorschriften anwenden können.

5 Entstehen bei der Arbeitsausführung Umweltbelastungen?

Welche Umweltschutzbestimmungen beachten Sie bei der Arbeit?

Die Prüflinge sollten hier auf die Verwendung von Energie und/oder Chemikalien, die Entsorgung von Verbundstoffen und dergl. eingehen.

6 Wie und nach welchen Kriterien sichern Sie die Qualität Ihrer Arbeit?

Hier können betriebsspezifische Qualitätssicherungssysteme ins Spiel kommen. Auch wird sichtbar, welche Kriterien die Prüflinge verinnerlicht haben.

Diese Frage kann sowohl auf Zwischen- als auch auf Endergebnisse der Arbeit angewendet werden.

Das Situative Fachgespräch

Situativ wird ein Fachgespräch genannt,
welches Prüfer führen so mehr am Rand,
wenn Prüflinge im betrieblichen Rahmen
vom Ausschuss Arbeitsaufträge bekamen.
Prüfer suchen Prüflinge in der Arbeit auf,
beobachten und besprechen den Verlauf.

Prüfling Jonas, in einen Blaumann gehüllt,
gerade im Inneren eines Getriebes wühlt.
Der Prüfer tritt launig-grüßend an ihn heran
und kündigt das Vorhaben freundlichst an.
Jonas, er wendet schnell sich und gewandt,
reicht dem Prüfer die ölig-schwarze Hand.

Der Prüfer entsetzt auf seine Rechte stiert,
die nicht mehr sauber, sondern verschmiert.
Hilflos irrt sein Blick umher, er sucht Rat.
Prüfling Jonas schreitet freundlich zur Tat,
reicht dem Angeschmierten Putzwolle an,
so dass dieser sich sauber machen kann.

Das ist eine jener Prüfungs-Situationen,
die zu analysieren sich durchaus lohnen:
Der Prüfling ist offenbar dominant gewesen,
als habe er Macciavellis „Der Fürst" gelesen,
in dem der berühmte Schriftsteller erzählt,
wie man eine Herrschaft gewinnt und behält.

Noch ist es für den Prüfer nicht zu spät,
sich aufzustellen in würd'ger Autorität.
Die hat er zwar von Amtes wegen schon,
doch besser, sie kommt von der Person.
Tatsächlich gelingt es ihm laut zu lachen,
gut, das ist die Basis zum Weitermachen.

Er stellt dann die situative Standardfrage:
„Sagen Sie Jonas, was machen Sie gerade?"
Der Prüfling erklärt drauf die Arbeit insgesamt
und das, was ihm gerade geht von der Hand.
Der Prüfer schreibt es in ein freies Protokoll,
das macht er, weil er es so machen soll.

Da man nun eine fachliche Basis gefunden,
fragt der Prüfer den Prüfling unumwunden,
„Worauf kommt es Ihnen bei Ihrer Arbeit an?"
Das fragt er schlau, damit er erkennen kann,
ob der Prüfling Jonas seine Arbeit reflektiert
und seine Arbeitsschritte plant und kontrolliert.

„Was sind die Kriterien für Ihre Arbeitsqualität?"
Jonas gibt Antwort, aber zögerlich, recht spät,
und bei dem, was zur Arbeitsqualität er stammelt,
wird klar, dass es Jonas an Kriterien mangelt.
„Erreicht der Prüfling bei der Qualität das Ziel,
wenn er nicht weiß, wie Qualität er messen will?"

Dann fragt der Prüfer nach Unfall und Gefahren,
die in der Arbeit gegeben sind oder vorher waren.
Es geht um Regeln zum sicheren Arbeitsverhalten,
um Mittel und Wege, die Gefahren auszuschalten.
Arbeitssicherheit ist ein derart wichtiges Gebiet,
dass es sich durch den Rahmenplan hinzieht.

Die Arbeit mit Fetten und Ölen legt die Frage nah,
ist das rechte Umweltbewusstsein bei Jonas da:
„Was machen Sie, wenn plötzlich Öl ausläuft?"
Jonas zeigt, dass er Handlungswissen angehäuft,
Streu, Ölsaugmittel und vieles andere er kennt,
auch Regeln, wie man Altöle nach Klassen trennt.

Zufrieden klappt der Prüfer sein rotes Büchlein zu,
„Machen Sie weiter, vor mir haben Sie jetzt Ruh!"
Man lacht, erinnert gemeinsam die Begrüßung.
„Wir sehen uns wieder in der Kammerprüfung."
Dann ruft der Prüfer launig noch im Wenden:
„Kommen Sie bitte dann mit sauberen Händen!"

© IFA Verlag GmbH

11. Fortsetz. 4.1.4

12 Die mündliche Ergänzungsprüfung

Der Hauptausschuss des BIBB hat in den Jahren 2006 und 2013 eine „Empfehlung für die Regelung von Prüfungsanforderungen in Ausbildungsordnungen“ beschlossen. Darin sind auch neue Regelungen zur mündlichen Ergänzungsprüfung enthalten, die in neue Ausbildungsordnungen nach 2013 aufgenommen wurden. In früheren Ausbildungsordnungen gelten die dort jeweils enthaltenen Regelungen fort.

Beschluss zur mündlichen Ergänzungsprüfung:

Im Folgenden beziehen wir uns auf die Regelungen von 2013. Bei der Vorbereitung von Prüflingen sollte jeweils die für das Ausbildungsverhältnis gültige Ausbildungsordnung befragt werden. Deren Regelungen gelten fort.

Auf Antrag des Prüflings ist die Prüfung in einem der Prüfungsbereiche (namentliche Aufführung der für die Ergänzungsprüfung in Betracht kommenden Prüfungsbereiche) durch eine mündliche Prüfung von etwa 15 Minuten zu ergänzen, wenn

1. **der Prüfungsbereich schlechter als „ausreichend“ bewertet worden ist und**
2. **die mündliche Ergänzungsprüfung für das Bestehen der Prüfung den Ausschlag geben kann.**

Bei der Ermittlung des Ergebnisses für diesen Prüfungsbereich sind das bisherige Ergebnis und das Ergebnis der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2:1 zu gewichten

Erläuterungen

Eine mündliche Ergänzungsprüfung kann nur für solche Prüfungsbereiche mit eigenen Anforderungen und eigener Gewichtung vorgesehen werden, in denen Prüfungsleistungen ausschließlich schriftlich zu erbringen sind.

Erfolgt die mündliche Ergänzungsprüfung in einem Prüfungsbereich, der mehrere Prüfungsinstrumente beinhaltet, wird die mündliche Prüfung ausschließlich auf das Prüfungsinstrument Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben bezogen. Voraussetzung ist, dass für die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben eigenständige Prüfungsanforderungen und eine eigenständige Gewichtung geregelt sind.

Welche Regelungen gelten für gestreckte Abschlussprüfungen?

Die gestreckte Abschlussprüfung besteht aus zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen.

Eine mündliche Ergänzungsprüfung ist nur in den Prüfungsbereichen aus Teil 2 der Abschlussprüfung zulässig. Ansonsten gelten alle Regelungen der einteiligen Abschlussprüfung.

Welcher Leistungsstand rechtfertigt die mündliche Ergänzungsprüfung?

Die Prüfung kann nur dann beantragt werden, wenn deren Ergebnis für das Bestehen der Abschlussprüfung den Ausschlag geben kann.

Wie gestaltet sich das Antragsverfahren?

Dafür gibt es keine besonderen Vorschriften. Das Verfahren kann je nach Kammer und Beruf bzw. Berufsgruppe unterschiedlich gestaltet sein.

Darf der Prüfling bereits vor der Prüfung schriftlich die Ergänzungsprüfung beantragen?

Nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts Hannover vom 13.02.1978 gilt: Hat ein Bewerber bereits vor der Prüfung schriftlich zu erkennen gegeben, dass er eine mündliche Ergänzungsprüfung wünscht, so muss dieses Schreiben als aktueller Antrag behandelt werden, wenn die Voraussetzungen für eine Ergänzungsprüfung vorliegen.

© IFA Verlag GmbH

12. Fortsetz. 4.1.4

13 Das Bewerten von Prüfungsleistungen

Ermitteln und Bewerten der Prüfungsleistungen

Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfungsteilnehmer die **berufliche Handlungsfähigkeit** erworben hat.

Der Prüfling soll in der Abschlussprüfung nachweisen

- dass er die dafür erforderlichen beruflichen Fertigkeiten beherrscht,
- die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und
- und mit dem im Berufsschulunterricht zu vermittelnden, für die Berufsausbildung notwendigen Lehrstoff vertraut ist.

Prüfungsgegenstand ist der durch die Prüfungsanforderungen genannte Themenbereich. Die Abschlussprüfung ist dabei als Einheit anzusehen.

Der Prüfungsausschuss kann im Rahmen seiner Abstimmung nur die unmittelbar im Prüfungsvorgang erbrachte Leistung bewerten. Damit ist ausgeschlossen, dass Ergebnisse aus anderen Prüfungen mit einbezogen worden.

Die 100-Punkte-Bewertungsskala

Der vormalige Bundesausschuss für Berufsbildung beschloss 1971 Richtlinien für Prüfungsordnungen von Abschlussprüfungen. Die Kammern beschlossen diese sog. Musterprüfungsordnung und mit ihr die folgende Bewertungsskala, die für alle Abschlussprüfungen verbindlich anzuwenden ist.

Eine den Anforderungen in besonderem Maße entsprechende Leistung = 100 – 92 Punkte = Note 1 = **sehr gut**

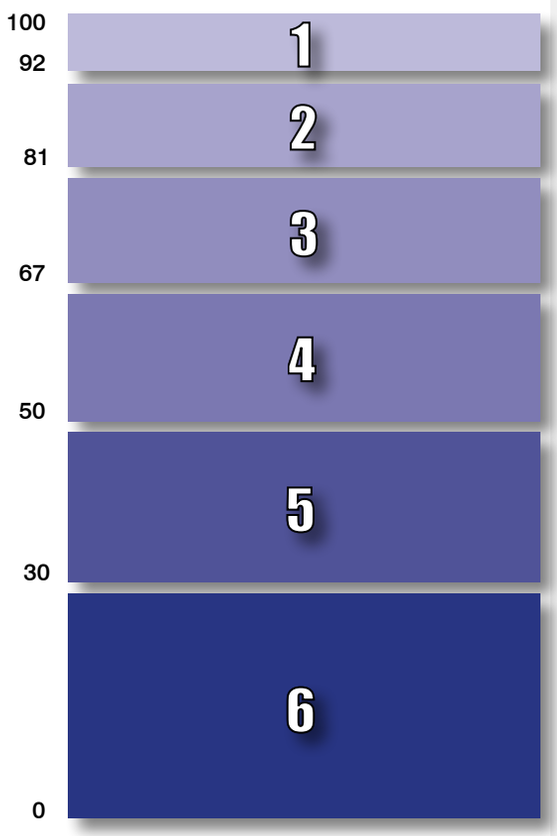
Eine den Anforderungen voll entsprechende Leistung = unter 92 – 81 Punkte = Note 2 = **gut**

Eine den Anforderungen im Allgemeinen entsprechende Leistung = unter 81 – 67 Punkte = Note 3 = **befriedigend**

Eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht = unter 67 – 50 Punkte = Note 4 = **ausreichend**

Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind = unter 50 – 30 Punkte = Note 5 = **mangelhaft**

Eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse lückenhaft sind = unter 30 – 0 Punkte = Note 6 = **ungenügend**



Die Bewertungsskala umfasst sechs Anforderungsstufen, denen die Noten 1 bis 6 zugeordnet sind. Sie ist durch eine 100-Punkte-Skala ergänzt. Die 100-Punkte-Skala stellt für sich allein eine Intervallskala dar, wie sie z. B. bei der Längenmessung mit dem Metermaß verwandt wird Die Abstände zwischen zwei benachbarten Punkten, z. B. zwischen 57 und 58 oder 95 und 96, sind überall auf der Skala gleich. Daher sind statistische Verfahren zur Auswertung von Punktebewertungen zulässig, z. B. die Berechnung von Mittelwerten und Streuungen.

Aber:

Nach der Umwandlung von Punkten nach der dargestellten Bewertungsskala in Noten ist das Bilden von Mittelwerten aus den Noten unzulässig, da die Notenskala keine Intervallskala ist. Sie weist vielmehr zwischen den Noten jeweils unterschiedliche Abstände auf.

Dieser Sachverhalt wurde schon häufig verkannt, so dass von unkundigen Ausbildern/-innen und Prüfenden Fehler verursacht werden.

© IFA Verlag GmbH

4.1.5 Ausbilder/-innen können das Bereitstellen der erforderlichen Prüfungsmittel sicherstellen

In zahlreichen Berufen werden unter Aufsicht Arbeitsproben und dergl. angefertigt. Damit dieses möglich ist und die Bedingungen für alle Prüflinge gleich sind, veröffentlichen die Kammern oder die Prüfungsaufgabenerstellungs-Organisationen Bereitstellungslisten.

Im Regelfall werden unterschieden:

- die Bereitstellungsliste für den Ausbildungsbetrieb. Danach stattet der Ausbildungsbetrieb seine Prüflinge aus.
- Die Bereitstellungsliste für den Ort, an dem die Prüfung – u. U. für eine Vielzahl von Prüflingen durchgeführt wird. Allen sollen die gleichen Arbeitsbedingungen gesichert werden.
- Die Materialbereitstellungsliste für das Verbrauchsmaterial, welches der Betrieb dem Prüfling mitgibt. Teilweise werden entsprechende Materialsätze von Lehrmittelherstellern zusammengestellt und auf Kosten der Betriebe direkt am Prüfungsplatz bereitgestellt.

Standardbereitstellungsliste für den Ausbildungsbetrieb

Dieses Formblatt ist für die praktischen Prüfungen erforderlich. In Abhängigkeit von den aktuellen Aufgabenstellungen wird dem Betrieb mitgeteilt, welche Mittel den Auszubildenden bei der Prüfung bereitgestellt werden müssen. Es sind dies:

- Messgeräte
- Werkzeuge für die Werkstoffbearbeitung
- Hilfsmittel.

Standardbereitstellungsliste für den Prüfungsbetrieb

Da der praktische Teil von Prüfungen meist in ausgewählten Prüfungsbetrieben stattfindet, die die nötigen Arbeitsplätze in hinreichender Zahl und Ausstattung bieten, wird auch diesen Prüfungsbetrieben ein Merkblatt zugesandt, damit sie die entsprechenden Prüfungsbedingungen sichern können.

Für die Liste sind die aktuellen Aufgabenstellungen der Prüfung maßgebend. Es werden beschrieben:

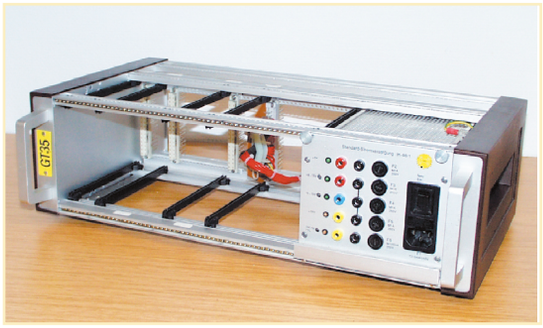
- der Arbeitsplatz (Prüfungsplatz) mit der Ausstattung, wie sie allen Prüflingen zur Verfügung stehen müssen, z. B. eine Werkbank mit Schraubstock
- die Betriebs- und Arbeitsmittel, die für ein oder mehrere Prüfungsteilnehmer zur Verfügung stehen müssen, z. B. eine Bohrmaschine.

Materialbereitstellungsliste

Hierin wird dem Betrieb mitgeteilt, welche Werkstoffe für die Durchführung der Zwischenprüfung erforderlich sind. Teilweise werden die geforderten Halbzeuge und dergl. auch noch zeichnerisch eindeutig beschrieben.

Die folgenden Abbildungen sind ein Beispiel für eine Bereitstellungsliste (12 Seiten Umfang) für die Zwischenprüfung der Mechatroniker/-innen.

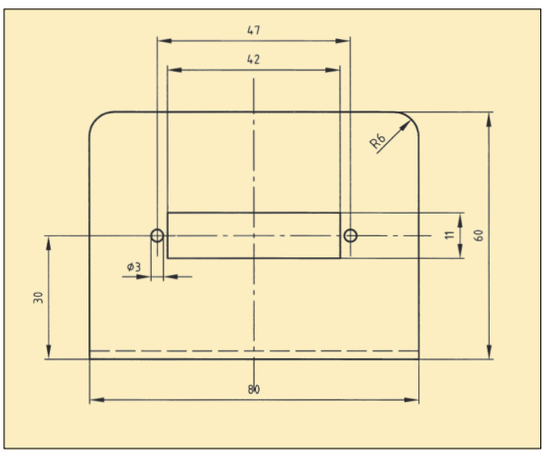
Herausgeber: PAL- Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle, Stuttgart



Anfertigen eines Prüfungsrahmens in der Zwischenprüfung

1. 1 Grundeinheit B, 19“-Rahmen
   Hersteller: z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nt. 20817-031 (europac. Rational) oder ähnlich
2. 2 Deckplatte
   Hersteller, z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nr. 30817-433 oder ähnlich
3. 2 Gerätegriff
   Hersteller, z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nr. 10501-005 oder ähnlich
4. 10 Führungsschiene
   Hersteller, z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nr. 60817-102 oder ähnlich
5. 2 Z-Schiene für Steckverbinder nach DIN 41612
   Hersteller, z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nr. 30822-089 oder ähnlich
6. 4 Gewindestreifen mit Gewinde M2,5
   Hersteller, z. B. Fa. Schroff, Bestell-Nr. 30819-594 oder ähnlich

Auszug aus der Stückliste zur Anfertigung des Prüfungsrahmens



Fertigstellungszeichnung für einen Standardwinkel-Klemmanschluss

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Durch die Prüfungsvorbereitung sollen
   - vorhandene Qualifizierungslücken ausgeglichen werden
   - die Prüflinge mental auf die Prüfungssituation eingestellt werden
   - die Prüflinge mit den Aufgabenstellungen der einzelnen Prüfungsteile vertraut gemacht werden.
2. Die Prüfungsvorbereitung kann in einer grundsätzlichen Betrachtungsweise in vier Phasen gegliedert werden:
   - Phase der Orientierung
   - Phase der Bestandsaufnahme und Krisenbewältigung
   - Phase der Planung
   - Phase der konkreten Durchführung.
3. In der ersten Phase der Prüfungsvorbereitung, der Orientierung, sollten folgende Fragen aufgeworfen und beantwortet werden:
   - Welche Bestandteile umfasst die Abschlussprüfung?
   - Welche inhaltlichen Anforderungen werden in der Abschlussprüfung gestellt?
   - Unter welchen zeitlichen Bedingungen läuft die Prüfung ab?
   - Wie sehen die Prüfungsaufgaben aus?

   usw.
4. Bei der Bestandsaufnahme, der zweiten Phase der Prüfungsvorbereitung, muss der konkrete Ausbildungsstand mit den Anforderungen der Prüfung verglichen werden. Wenn die Differenz groß ist, kann es zu krisenhaften Zuständen kommen, die durch systematische Planung und Durchführung der Vorbereitung wieder abgebaut werden können.
5. Die Planung der Prüfungsvorbereitung sollte drei Arbeitsstufen hervorbringen:
   - Ermittlung der Prüfungsschwerpunkte und des Nachholbedarfs
   - Systematische Aufbereitung der Prüfungsschwerpunkte
   - Simulation von Prüfungsabläufen.
6. Prüfungsangst zeigt sich u. a. an folgenden Symptomen:

   Im körperlichen (vegetativen) Bereich:
   - Herzklopfen
   - Veränderung von Blutdruck und Zuckerspiegel
   - Zittern der Hände und Knie
   - Schweißausbrüche
   - häufiger Harndrang.

   Im psychischen Bereich:
   - Konzentrationsschwächen
   - Entscheidungsunsicherheit
   - depressive Stimmungen
   - Erinnerungsschwächen, Gedankenblock.
7. Prüfungsangst wird in typischer Weise durch folgende Umstände verstärkt:
   - unangenehme Erinnerungen an Prüfungen
   - überzogene Erwartungen von Eltern und Ausbilderinnen oder Ausbildern
   - unzureichende Prüfungsvorbereitung
   - geringe Erfahrung mit der Art der Aufgabenstellung
   - geringe Vertrautheit mit den Prüfungsprozeduren.
8. Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen und allgemeiner Erfahrung im Prüfungswesen
   - ist bei geringem Angstniveau die Anspannung zu gering, um individuell höchstmögliche Leistungen zu erbringen
   - ist bei einem mäßigen Angstniveau, welches noch keine körperliche oder psychische Belastung darstellt, eine hohe Leistung zu erwarten
   - ist bei einem sehr hohen Angstniveau ein deutlicher Abfall der Leistung zu beobachten.
9. Durch Beachtung folgender Grundsätze kann in der Prüfungsvorbereitung zum Abbau der Prüfungsangst beigetragen werden:
   - Planen Sie mit den Auszubildenden die Prüfungsvorbereitung sehr sorgfältig
   - Machen Sie die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen mit der Prüfungssituation vertraut
   - Bauen Sie bei ihnen ein starkes Vertrauen in ihre eigene Leistungsfähigkeit auf
   - Erzeugen Sie eine realistische Einschätzung der Prüfungsanforderungen
   - Stellen Sie mit den Auszubildenden Lücken in der Ausbildung fest und gleichen Sie diese gemeinsam aus
   - Führen Sie mindestens eine simulierte Prüfung durch
   - Besprechen Sie mit den Auszubildenden das Phänomen Prüfungsangst
   - Machen Sie den Auszubildenden klar, dass es sich bei der Prüfungsangst um eine biologisch sinnvolle Reaktion handelt, die ihnen bei einem angemessenen Niveau möglicherweise hilft, bestmögliche Leistungen zu erbringen.
10. Neue Ausbildungsordnungen schreiben das Prüfen mittels „Prüfungsinstrumenten“ vor.
11. Ein Prüfungsinstrument beschreibt das Vorgehen des Prüfens, die Prüfungsdauer und worauf sich die Bewertung zu richten hat.
12. Das Prüfungsinstrument „Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben“ zielt auf Ergebnisse wie Lösungen zu einzelnen Fragen, Geschäftsbriefe, Stücklisten, Schaltpläne usw.

13 Bei der Bewertung der Ergebnisse aus Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben zählen insbesondere fachliches Wissen, Verständnis für Hintergründe und Zusammenhänge und/oder methodisches Vorgehen und Lösungswege..

14. Die Schriftlich zu bearbeitenden Aufgaben gliedert man in solche mit gebundener Antwort und solche mit ungebundener Antwort.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung (Fortsetzung)

15. Bei den gebundenen Aufgaben, auch programmierte Aufgaben genannt, ist eine objektive Auswertung derart möglich, dass verschiedene Bewerter immer zu der gleichen Bewertung gelangen.
16. Bei den Aufgaben mit ungebundener Antwort nimmt die Objektivität der Bewertung mit der Zunahme des Spielraums bei der Gestaltung der Aufgaben ab.
17. Den größten Gestaltungsspielraum haben die Prüflinge beim Fachbericht und entsprechend weit können die Bewertungen auseinander fallen.
18. Bei Mehrfachwahl-Aufgaben werden mehrere Antworten als Lösung vorgeschlagen, wobei aber meist nur eine oder zwei richtig sind.
19. Bei Vervollständigungsaufgaben bestehen die vorgegebenen Antworten aus Zahlen, Begriffen, Symbolen, Textteilen usw. Die Antworten sind in unvollständige Texte, Berechnungen oder Zeichnungen einzuordnen.
20. Bei Zuordnungsaufgaben stehen den Antwortangeboten mehrere Aussagen, Begriffe usw. gegenüber, die einander zugeordnet werden müssen.
21. Bei Reihenfolge-Aufgaben wird eine Reihe ungeordneter Teile von Abläufen in eine neue Reihenfolge gebracht, die durch die Sachlogik des Prozesses bestimmt ist.
22. Bei Rangordnungs-Aufgaben wird eine Reihe von Antworten vorgegeben, die alle unterschiedliche Ausprägungen eines Merkmals enthalten, z. B. Werkstoffe unterschiedlicher Härte. Dann sind diese Werkstoffe z. B. nach aufsteigender Härte in eine Rangfolge zu bringen.
23. Im Rahmen des Prüfungsinstruments „Arbeitsprobe“ hat der Prüfling eine berufstypische Tätigkeit durchzuführen.
24. Das Prüfungsinstrument „Präsentation“ sieht vor, dass der Prüfling in einem Vortrag unter Nutzung von Hilfsmitteln einen berufstypischen Sachverhalt, berufliche Zusammenhänge oder die Lösung einer vorab gestellten Aufgabe vor dem gesamten Prüfungsausschuss darbietet.
25. Im Rahmen des Prüfungsinstrumentes „Prüfungsprodukt/Prüfungsstück“ erhält der Prüfling den Auftrag, ein berufstypisches Produkt herzustellen. Beispiele: ein Computerprogramm, ein Marketingkonzept, einen Blumenstrauß, ein Metallerzeugnis.

    Dauer der Erstellung: Im Regelfall bis 24 Std. Die Ausführung erfolgt unter Aufsicht.
26. Das Prüfungsinstrument „Gesprächssimulation“ entspricht einem Rollenspiel, in dem der Prüfling eine berufliche Beratungsaufgabe wahrnimmt und ein Prüfer/eine Prüferin oder eine dritte Person die Rolle des Kunden übernimmt.

    Die Höchstzeit soll 30 Minuten betragen.
27. Zu den methodischen Formen der Prüfungsdurchführung gehört auch der Instrumentenmix. Darin werden mehrere Prüfungsinstrumente gemeinsam zur Feststellung der Prüfungsleistungen genutzt.
28. Der „Betriebliche Auftrag“ besteht aus einem Instrumentenmix, in dem folgende Instrumente eingesetzt werden können::
    - ein im Betrieb anfallender berufstypischer Auftrag
    - eine Dokumentation der Arbeitsdurchführung
    - ein auftragsbezogenes Fachgespräch
    - ggf zusätzlich eine Präsentation.
29. Die „Arbeitsaufgabe“ besteht aus einem Instrumentenmix, in dem folgende Instrumente eingesetzt werden können:
    - eine berufstypische Aufgabe, bei der Arbeits-/Vorgehensweise und das Arbeitsergebnis oder nur die Arbeits-/Vorgehensweise bewertet werden können
    - ggf. zusätzlich ein Situatives Fachgespräch
    - ggf. zusätzlich ein Auftragsbezogenes Fachgespräch
    - ggf. zusätzlich eine Dokumentation mit praxisbezogenen Unterlagen
    - ggf. zusätzlich Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben.
    - ggf. zusätzlich eine Präsentation.
30. Das Prüfungsinstrument „Fachgespräch“ wird in drei Formen eingesetzt:
    - Fallbezogenes Fachgespräch
    - Auftragsbezogenes Fachgespräch
    - Situatives Fachgespräch.
31. Das Fallbezogene Fachgespräch bezieht sich auf eine vom Prüfling durchgeführte praxisbezogene Aufgabe.
32. Das Auftragsbezogene Fachgespräch bezieht sich auf einen durchgeführten Betrieblichen Auftrag, ein erstelltes Prüfungsprodukt/Prüfungsstück, eine durchgeführte Arbeitsprobe oder eine Arbeitsaufgabe.
33. Das Situative Fachgespräch findet statt, während der Prüfling seine Prüfungsaufgabe im Betrieb durchführt. Dadurch soll auch das Arbeitsverhalten erfasst und bewertet werden.
34. Mündliche Ergänzungsprüfungen können vom Prüfling beantragt werden, wenn seine Leistungen in einem wichtigen Prüfungsbereich schlechter als ausreichend bewertet wurden. Die mündliche Ergänzungsprüfung dauert etwa 15 Minuten. Das bisherige Ergebnis und das der Ergänzungsprüfung werden im Verhältnis 2 : 1 zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst.
35. Beim Bewerten von Prüfungsleistungen wird die 100-Punkte-Bewertungsskala eingesetzt. Diese Skala umfasst sechs Anforderungsstufen. Ausreichende Leistungen, die für das Bestehen in einem Prüfungsbereich notwendig sind, erfordern mindestens 50 Punkte.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Kreuzen Sie die richtige Antwort an!

1. Welches Ziel verfolgt der Ausbildungsbetrieb durch die Prüfungsvorbereitung insbesondere?

In der Prüfungsvorbereitung

a ❑ wird die Ausbildung abgerundet und das Erreichen des Ausbildungsziels gesichert

b ❑ werden die Auszubildenden hinsichtlich der bevorstehenden Prüfung beruhigt

c ❑ überprüft der Ausbildungsbetrieb die Ausbildungsleistungen, die die Ausbilderinnen und Ausbilder in der vorhergegangen Ausbildung erbracht haben.

2. Welche Aktivität sollte am Anfang der Prüfungsvorbereitung stehen?

a ❑ Mit den Auszubildenden das Phänomen Prüfungsangst besprechen

b ❑ Den Auszubildenden ihre geringen Anstrengungen in der vorangegangenen Ausbildung vorhalten

c ❑ Die mündliche Prüfung simulieren

d ❑ Die Auszubildenden über die Prüfungsvorgänge und die möglichen Vorbereitungen orientieren.

3. Wenn die Auszubildenden vor der Prüfung feststellen, dass sie noch erhebliche Ausbildungslücken haben,

a ❑ so nehmen sie das im Regelfall leicht hin

b ❑ kann es zu panikartigen Reaktionen kommen, in denen sie das Vertrauen zu den Ausbildungskräften verlieren

c ❑ kommt es meistens zu gleichgültigen Reaktionen.

4. Welche Maßnahme in der Prüfungsvorbereitung ist in den ersten Phasen besonders wichtig?

a ❑ Die Auszubildenden werten Prüfungsaufgaben der letzten Prüfungen aus und ermitteln die inhaltlichen Schwerpunkte

b ❑ Die Auszubildenden versuchen durch besondere Präparate ihre geistige Leistungsfähigkeit zu steigern

c ❑ Die Auszubildenden formulieren selbst Prüfungsaufgaben und fragen sich gegenseitig ab.

5. Wie kann man in der Prüfungsvorbereitung die Auszubildenden am besten auf die Anforderungen der mündlichen Prüfung einstellen?

a ❑ Jüngere Fachkräfte nach ihren Erfahrungen in den vorangegangen Prüfungen fragen

b ❑ Möglichst realistische Rollenspiele organisieren

c ❑ In Kurzvorträgen ein möglichst genaues Bild der Vorgänge in der mündlichen Prüfung zeichnen.

6. Eine Auszubildende berichtet, dass sie schreckliche Prüfungsangst habe. Welches Symptom, das Sie selbst feststellen können, scheint diesen Befund besonders zu bekräftigen?

a ❑ Überzogene Lustigkeit

b ❑ Zittern der Hände, wenn von den „Schrecken“ der Prüfung gesprochen wird

c ❑ Konzentriertes, ja beinahe verbissenes Lernen von Prüfungsstoff.

7. Eine Auszubildende spricht mit Ihnen über ihre Erfolgserwartungen in der anstehenden Abschlussprüfung. Welche Einstellung deutet auf erhebliche Prüfungsangst hin?

Die Auszubildende

a ❑ schließt sich Ihren positiven Erwartungen vorbehaltlos an

b ❑ sagt: „Na ja, bisher ist es noch gut gegangen“!

c ❑ schätzt ihre Leistungsfähigkeit hoch ein

d ❑ sagt sich selbst den Misserfolg voraus.

8. Wodurch können Sie als Ausbilderin oder Ausbilder bei den Auszubildenden die Prüfungsangst abschwächen?

a ❑ Sie machen die Auszubildenden mit den Abläufen bei der Prüfung im Detail vertraut

b ❑ Sie erzählen den Auszubildenden, wie Sie selbst in Ihrer eigenen Prüfung „geschummelt“ und dadurch ein besonders gutes Ergebnis erreicht haben

c ❑ Sie sagen den Auszubildenden, dass Sie hohe Erwartungen in sie setzen und böse würden, wenn sie die Prüfung nicht gut bestehen.

9. Welcher oder welchen von den vier Auszubildenden, die im Grunde einen gleichen Ausbildungsstand haben, trauen Sie ein besonders gutes Prüfungsergebnis zu?

a ❑ Thomas verdrängt die anstehende Prüfung

b ❑ Tanja springt während der Prüfungsvorbereitung von einem Vorbereitungsthema zum anderen

c ❑ Klaus hat sich von den Ausbilderinnen zurückgezogen und spricht mit ihnen nicht über die Prüfung

d ❑ Verena konzentriert sich bei der Prüfungsvorbereitung auf Prüfungsschwerpunkte nach dem Motto: „Mut zur Lücke, aber nur im Randbereich“!

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle (Fortsetzung)

Kreuzen Sie alle zutreffenden Aussagen an!

❑ 10. Prüfungsinstrumente sind die Wege zum Prüfungsziel.

❑ 11. Instrumentenmix ist die Bezeichnung für den Einsatz mehrerer Prüfungsinstrumente in einer Abschlussprüfung.

❑ 12. Aufgaben mit gebundener Antwort bezeichnet man auch als programmierte Aufgaben.

❑ 13. Der Fachbericht ist eine Aufgabe mit ungebundener Antwort, die sich durch ein hohes Maß an Objektivität bei der Bewertung auszeichnet.

❑ 14. Mehrfachwahl-Aufgaben bezeichnet man auch als Multiple-Choice-Aufgaben.

❑ 15. Zurecht wird den Mehrfachwahl-Aufgaben angelastet, dass die Lösungen mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit durch Raten gefunden werden können.

❑ 16. Je größer bei einer Mehrfachwahl-Aufgabe die Zahl der Distraktoren ist, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, die Lösung zu erraten.

❑ 17. Bei den Umordnungsaufgaben besteht die allgemeine Aufgabenstellung darin, vorgegebene Antworten in einen neuen Zusammenhang einzuordnen.

❑ 18. Eine Aufgabenstellung in einer gebundenen Aufgabe kann lauten: „Ordnen Sie die folgenden Werkstoffe nach ihrem Schmelzpunkt; der Werkstoff mit dem niedrigsten Schmelzpunkt erhält den Wert 1“.
Eine solche Aufgabe heißt Rangordnungsaufgabe.

❑ 19. Die Arbeitsprobe ist ein Prüfungsinstrument. Die Durchführung erfolgt in Anwesenheit des Prüfungsausschusses, der die Arbeitsweise und das Arbeitsergebnis bewertet.

❑ 20. Die Präsentation ist ein Prüfungsinstrument. Bei der Durchführung zeigt und erklärt der Prüfling die gestellte Aufgabe und die erziehlten Ergebnisse ohne Nutzung von Hilfsmitteln.

❑ 21. Der Prüfling erhält beim Prüfungsinstrument „Prüfungsprodukt/Prüfungsstück“ die Aufgabe, ein berufstypisches Produkt in einem Zeitraum von i. d. R. zwei Stunden zu erstellen.

❑ 22. Das Prüfungsinstrument „Gesprächssimulation“ wird vom gesamten Prüfungsausschuss abgenommen. In der Regel wird es in Form eines Rollengespräches durchgeführt, bei dem der Prüfling z. B. die Rolle eines Beraters und ein Mitglied des Prüfungsausschusses die Rolle eines Kunden übernimmt. Ziel ist die Nachstellung einer realistischen Gesprächssituation aus dem Berufsalltag.

❑ 23. Der „Betriebliche Auftrag“ wird vom Prüfungsausschuss als Arbeitsaufgabe entwickelt und aufgetragen.

❑ 24. Der Betriebliche Auftrag wird im Betrieb oder bei Kunden des Ausbildungsbetriebs durchgeführt.

❑ 25. Zum Instrumentemix beim Betrieblichen Auftrag gehören insbesondere die berufstypische Arbeit, ein Auftragsbezogenes Fachgespräch, eine Präsentation und/oder Schriftlich zu bearbeitende Aufgaben und eine Arbeitsprobe.

❑ 26. Die „Arbeitsaufgabe“ besteht aus einer im Ausbildungsbetrieb anfallenden berufstypischen Arbeit. Sie wird vom Betrieb vorgeschlagen und muss vom Prüfungsausschuss genehmigt werden.

❑ 27. Die Dauer der Arbeitsaufgabe soll eine Stunde nicht unterschreiten und sieben Stunden nicht überschreiten.

❑ 28. Das Situative Fachgespräch bezieht sich auf die gleichen Prüfungsanforderungen wie die Arbeitsaufgabe, der es zugeordnet ist.

❑ 29. In einem Fachgespräch werden fachliche Sachverhalte erörtert. Es geht u. a. um Probleme von Arbeitsaufgaben sowie deren Lösung.

❑ 30. Der Prüfungsausschuss setzt eine mündliche Ergänzungsprüfung an, wenn Aussicht besteht, dass der Prüfling sich derart verbessern kann, dass er die Abschlussprüfung besteht.

❑ 31. Die mündliche Ergänzungsprüfung wird möglich, wenn in einem der Prüfungsbereiche keine ausreichenden Leistungen erbracht wurden.

❑ 32. In Einzelfällen können auf Antrag des Auszubildenden auch Prüfungsleistungen berücksichtigt werden, die in anderen Zusammenhängen und nicht in der Abschlussprüfung erbracht wurden.

❑ 33. In der Zwischen- und Abschlussprüfung wird eine sechsstufige Bewertungsskala mit 100 Punkten angewendet.

❑ 34. Die Note befriedigend erreicht, wer zwischen 67 und 80 Punkten erzielt.

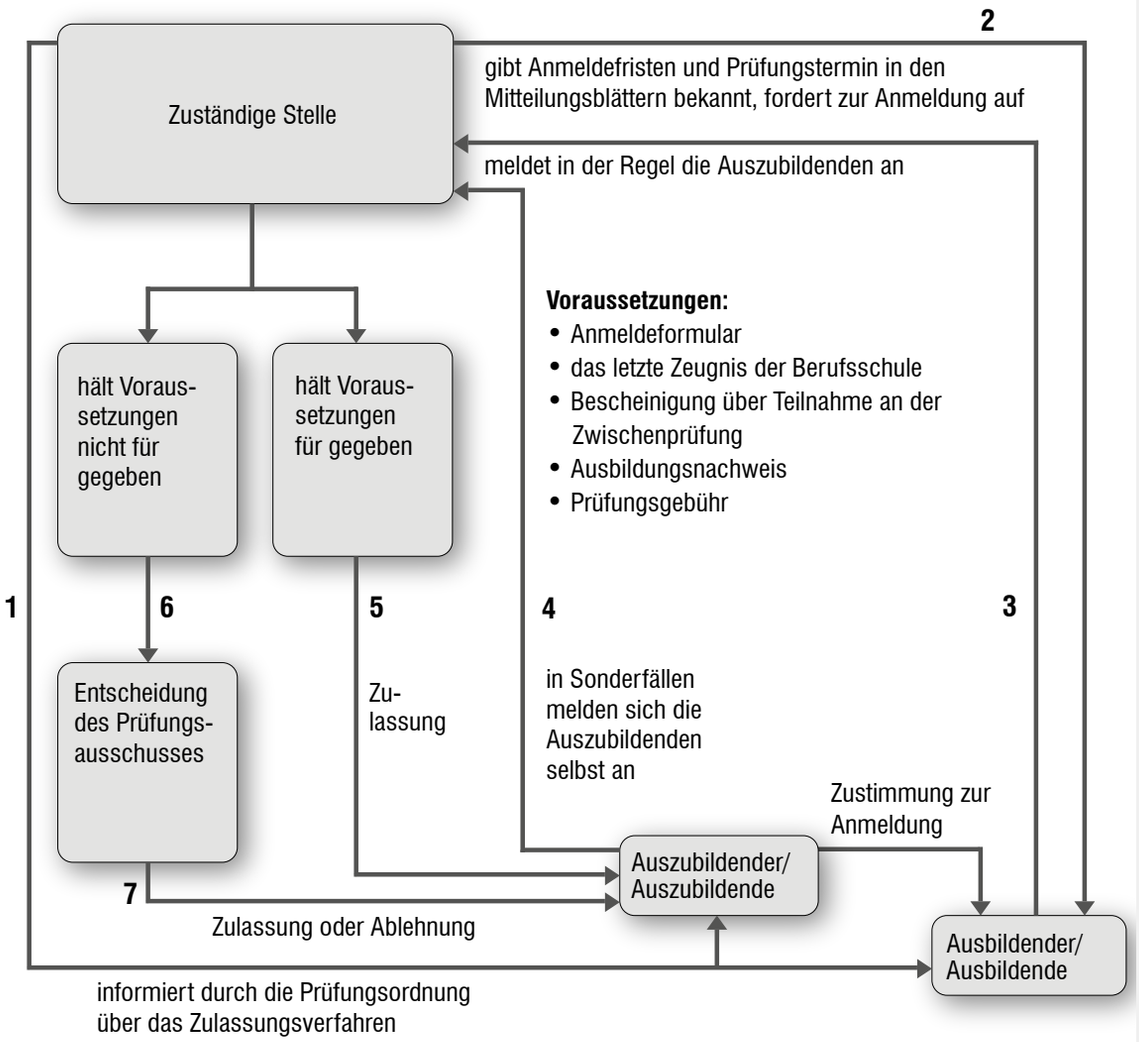
❑ 35. Die erstrebenswerte 1, das „sehr gut“, wird ab einer Punktzahl von 92 bis 100 Punkten ausgesprochen.

❑ 36. In zahlreichen Berufen mit praktischen Arbeitsproben und dergl. Prüfungsinstrumenten werden Geräte, Werkzeuge und Materialien benötigt. Für deren Bereitstellung haben die Ausbildungsbetriebe zu sorgen. Die Kammer informiert durch die sogenannten Bereitstellungslisten über den Bedarf.

© IFA Verlag GmbH

4.2.1 Ausbilder/-innen können rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung beachten; bei der Anmeldung mitwirken

1 Organisation von Abschlussprüfung und Anmeldeverfahren



Verfolgen Sie die Pfeile 1 bis 7 in der Grafik und verdeutlichen Sie sich die Abläufe.

Manchmal stoßen die Formalien des Prüfungsablaufs bei den Beteiligten auf wenig Verständnis. Doch ohne Fristen und bestimmte Formen geht es nicht, wenn die Prüfung jederzeit rechtlich verlässlich ablaufen soll.

Eine Abschlussprüfung besteht aus einer großen Zahl von Einzelvorgängen, deren zeitlicher Ablauf und deren zweckvolles Ineinandergreifen konsequent gesichert werden müssen.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 4.2.1

2 Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung

Im Regelfall gilt das Berufsbildungsgesetz.

§ 43 Zulassung zur Abschlussprüfung

(1) Zur Abschlussprüfung ist zuzulassen,

1. wer die Ausbildungszeit zurückgelegt hat oder wessen Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet,
2. wer an vorgeschriebenen Zwischenprüfungen teilgenommen sowie vorgeschriebene schriftliche Ausbildungsnachweise geführt hat und
3. wessen Berufsausbildungsverhältnis in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen oder aus einem Grund nicht eingetragen ist, den weder die Auszubildenden noch deren gesetzliche Vertreter oder Vertreterinnen zu vertreten haben.

(2) Zur Abschlussprüfung ist ferner zuzulassen, wer in einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung ausgebildet wurde, wenn dieser Bildungsgang der Berufausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht.

(...)

Versenden der Anmeldeformulare

Im Regelfall ermittelt die Kammer die Auszubildenden, die zur Abschlussprüfung anstehen und fordert mit der Zusendung des Anmeldeformulars zur Anmeldung auf. Dabei stützt sie sich auf das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“. Aus diesem kann sie ableiten, welche Auszubildenden zur Abschlussprüfung aufgefordert werden müssen.

Bei Auszubildenden, die an einem vorangegangenen Prüfungstermin nicht erfolgreich waren, erfolgt die Aufforderung zur Wiederholungsprüfung.

Anmeldeformular ausfüllen

Die Kammern stellen Anmeldeformulare zur Verfügung, wie eines auf den folgenden beiden Seiten dargestellt ist.

Üben Sie die Ausfüllung einer Anmeldung unter Berücksichtigung folgender Situation:

Die Auszubildende Jasmin Herzog, Schubertstr. 34, 53995 Bonn, soll zur Abschlussprüfung angemeldet werden.

Sie wurde am 2. April 1999 in Magdeburg geboren. Ihre vertragsmäßige Ausbildungszeit erstreckt sich auf die Zeit vom 1. August 2014 bis zum 31. Januar 2017. Die Ausbildung erfolgte als Industriekauffrau. Jasmin Herzog hat die Realschule erfolgreich abgeschlossen.

Das letzte Zeugnis aus der Mittelstufe der Berufsschule wurde am 30.06. 2016 ausgestellt.

Ihre Aufgabe:

Füllen Sie die Anmeldung zur Abschlussprüfung aus. Wählen Sie Ihren eigenen Beruf als Beispiel.

Von diesem kennen Sie die Gliederung des Ausbildungsgangs und die Unterrichtsfächer der Berufsschule.

Legen Sie Bewertungen und Noten selbst fest.

© IFA Verlag GmbH

Anmeldung zur Abschlussprüfung

Prüfungstermin

Azub-Identnr.

Prüfungsbezirk
Prüfungsausschuss
Berufsschule

Prüfungsbewerber/-bewerberin

Ausbildungsstätte

geboren am | Geburtsort | Geschlecht

Ausbildungsberuf*)

Ausbildungszeit
lt. Berufsausbildungsvertrag (vom – bis)

*) Bitte überprüfen Sie neben dem Ausbildungsberuf die **Fachrichtung** (z.B. Bauzeichner/Bauzeichnerin, Hochbau) bzw. das **Sortiment** (z. B. Verkäufer/Verkäuferin, Herrenbekleidung), ggf. nachtragen oder berichtigen!

Bitte unbedingt ausfüllen!
Zum Zeitpunkt des Prüfungstermins besuchte Schule:

Nur für Teilnehmende an Wiederholungsprüfungen:

Aufgrund der einschlägigen Bestimmungen der Prüfungsordnung kann der Prüfungsbewerber/die Prüfungsbewerberin von der Wiederholung folgender Prüfungsleistungen befreit werden.

Nur wenn der Prüfungsteilnehmer/die Prüfungsteilnehmerin trotz Befreiungsmöglichkeit in diesen Fächern geprüft werden will, sind die entsprechenden Zeilen anzukreuzen.

Es gelten dann die Ergebnisse der Wiederholungsprüfung.

☐ ☐
☐ ☐
☐ ☐

Betrieblicher Ausbildungsgang sowie Beurteilung (Gegebenenfalls bitte Anlage beifügen)

Abteilung/Sortiment/Ausbildungsabschnitt in zeitlicher Reihenfolge	Dauer in Monaten	Fachliche Beurteilung

© IFA Verlag GmbH

Schulbildung

Sonderschule	Hauptschule	Realschule	Gymnasium	Berufsgrundbildungsjahr	Berufsfachschule
bis Klasse_____	bis Klasse_____	bis Klasse_____	bis Klasse_____	bis Klasse_____	bis Klasse
☐ mit Abschluss	☐ mit Abschluss	☐ mit Abschluss	☐ mit Abschluss	☐ mit Abschluss	mit Abschluss
☐ ohne Abschluss	☐ ohne Abschluss	☐ ohne Abschluss	☐ ohne Abschluss	☐ ohne Abschluss	ohne Abschluss

Sonstige Schulen:

Letztes Zeugnis der Berufsschule

in: _____

☐ Mittelstufe ☐ Oberstufe Ausstellungsdatum des Zeugnisses: _____ Schuljahr: _____

Berufsgruppe: _____ Klasse: _____

Fach: _____ Note: _____ Fach: _____ Note: _____

Fach: _____ Note: _____ Fach: _____ Note: _____

Fach: _____ Note: _____ Fach: _____ Note: _____

Fach: _____ Note: _____ Fach: _____ Note: _____

Bemerkungen: _____

_____

Hinweise auf körperliche, geistige oder seelische Behinderungen des Prüfungsbewerbers/der Prüfungsbewerberin, die für den Prüfungsausschuss von Bedeutung sind:

Die in den Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Ausbildungsnachweise sind ordnungsgemäß geführt und vom Ausbildenden/von der Ausbildenden bzw. vom Ausbilder/von der Ausbilderin kontrolliert worden.

Die Richtigkeit aller Angaben dieser Prüfungsanmeldung einschließlich der maschinell ausgedruckten wird bestätigt.

_____

Ort, Datum

_____	_____	_____
Telefon	Unterschrift des Ausbildenden/ der Ausbildenden	Unterschrift des Prüfungsbewerbers/ der Prüfungsbewerberin

© IFA Verlag GmbH

4.2.2 Ausbilder/-innen können rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung beachten

Vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Unter bestimmten Voraussetzungen können Auszubildende bereits vor Ablauf der Ausbildungszeit vorzeitig zur Prüfung zugelassen werden.

Entsprechende Regelungen sind im Berufsbildungsgesetz und der HwO zu finden:

BBiG §8
HwO § 27 b

Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

(3) Für die Entscheidung über die Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit kann der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung Richtlinien erlassen.

Diese Richtlinien wurden am 27. Juni 2008 vom Hauptausschuss des BIBB veröffentlicht:

„Empfehlung zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitausbildung“

Auszug:

Grundsatz und allgemeine Voraussetzungen der Antragstellung

(1) Der Auszubildende kann nach Anhörung des Ausbildenden (Betrieb) und der Berufsschule vor Ablauf seiner Ausbildungszeit zur Abschlussprüfung zugelassen werden, wenn seine Leistungen dies rechtfertigen (§ 45 Abs. 1 BBiG / § 37 Abs. 1 HwO).

(2) Der Antrag ist schriftlich bei der zuständigen Stelle zu stellen, im Falle der vorzeitigen Zulassung zur Gesellenprüfung bei der Geschäftsstelle des Prüfungsausschusses.

(3) Dem Antrag sind die nach der geltenden Prüfungsordnung erforderlichen Anmeldeunterlagen beizufügen.

Zulassungsvoraussetzungen

(1) Eine vorzeitige Zulassung ist gerechtfertigt, wenn der Auszubildende sowohl in der Praxis (Betrieb) als auch in der Berufsschule (Durchschnittsnote aller prüfungsrelevanten Fächer oder Lernfelder) überdurchschnittliche Leistungen nachweist.

(2) Überdurchschnittliche Leistungen liegen in der Regel vor, wenn das letzte Zeugnis der Berufsschule in den prüfungsrelevanten Fächern oder Lernfeldern einen Notendurchschnitt besser als 2,49 enthält und die praktischen Ausbildungsleistungen als überdurchschnittlich bzw. besser als 2,49 bewertet werden.

(3) Neben dem Zeugnis der Berufsschule sind für den Nachweis das Leistungszeugnis oder eine entsprechende Bescheinigung des ausbildenden Betriebs und die Vorlage der Zwischenprüfungsbescheinigungen erforderlich. Der ordnungsgemäß geführte Ausbildungsnachweis ist vorzulegen oder das ordnungsgemäße Führen des Ausbildungsnachweises vom Betrieb und vom Auszubildenden schriftlich zu bestätigen.

Zulassungsentscheidung

(1) Bei Abschlussprüfungen trifft die zuständige Stelle die Zulassungsentscheidung. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben, entscheidet der Prüfungsausschuss (§ 46 Abs. 1 BBiG)

(2) Bei Gesellenprüfungen trifft der Vorsitzende des Prüfungsausschusses die Zulassungsentscheidung. Hält er die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben, entscheidet der gesamte Prüfungsausschuss (§ 37 a Ab. 1 HwO). Die vorgezogene Prüfung soll nicht mehr als 6 Monate vor dem ursprünglichen Prüfungstermin stattfinden. Darüber hinausgehende Anträge sollen von den zuständigen Stellen als Antrag auf Abkürzung der Ausbildungszeit nach §§ 8 Abs. 1 BBiG/§ 27 Abs. 1 HwO behandelt werden.

Mindestdauer der Ausbildung

Die Ausbildungsvertragsdauer soll in der Regel folgende Mindestzeiten, insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer Verkürzungsgründe bzw. bei vorzeitige Zulassung, nicht unterschreiten:

Regelausbildungszeit	Mindestzeit der Ausbildung
3,5 Jahre	24 Monate
3 Jahre	18 Monate
2 Jahre	12 Monate

© IFA Verlag GmbH

4.2.3 Ausbilder/-innen können prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mitteilen

1 Behinderte Menschen in der Prüfung

Wie die Kammern mit Behinderten in der Prüfung umgehen, soll das folgende Beispiel zeigen:

- Michael K. ist Auszubildender bei einer Versicherung. Er ist körperlich schwer behindert und möchte die Prüfung bei der IHK ablegen.
- Jasmin B. ist Maler- und Lackiererin in einem Handwerksbetrieb. Sie erlitt kurz vor der Prüfung einen Unfall, wodurch ihre Schreibhand verletzt wurde. Sie möchte ihre Prüfung bei der HK ablegen.

Beide können aufgrund ärztlicher Gutachten und entsprechender Aussagen der Ausbildungsbetriebe nur dann an der Prüfung teilnehmen, wenn auf ihre jeweiligen Beeinträchtigungen Rücksicht genommen würde.

Die Kammern prüften die Darstellungen der Ausbildungsbetriebe und sahen in einer Verlängerung der Prüfungszeit eine Lösung der aufgezeigten Probleme.

Die beiden Prüflinge erhielten jeweils die gleichen Prüfungsaufgaben wie die anderen Prüflinge. Beiden wurde aber auf Grund ihrer motorischen Behinderung mehr Zeit zur Niederschrift ihrer Antworten eingeräumt. Beide bestanden ihre Abschlussprüfungen.

Das Berufsbildungsgesetz legt in § 65 fest, dass in anerkannten Ausbildungsberufen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen zu berücksichtigen sind.

„Dies gilt insbesondere für die zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung, die Dauer von Prüfungszeiten, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen.“

Gemäß dieses Artikels und § 13 Abs. 4 der Muster-Prüfungsordnung für die Durchführung von Abschlussprüfungen ist die Prüfung an die besonderen Belange behinderter Menschen anzupassen. Häufig handelt es sich bei diesem Personenkreis auch um mehrfach behinderte Menschen.

In der Prüfung selbst unterliegen die behinderten Menschen den gleichen inhaltlichen und qualitativen Anforderungen wie jeder andere Prüfling. Die besondere Berücksichtigung der Belange behinderter Prüfungsteilnehmer und -teilnehmerinnen berechtigt nicht dazu, geringere Leistungen als in den Prüfungsanforderungen vorgesehen oder eine günstigere Beurteilung der Prüfungsleistungen zu verlangen. Es ist jedoch geboten, für die Lösung der Aufgaben nach der Art und Schwere der Behinderung vertretbare Vergünstigungen zu gewähren, um die behinderungsbedingte Benachteiligung auszugleichen. Diesem Erfordernis kann durch eine besondere Organisation und Gestaltung der Prüfung sowie durch die Zulassung spezieller Hilfen Rechnung getragen werden.

Vor diesem Hintergrund gebietet es die Fürsorgepflicht der Ausbildenden, dass sie Behinderungen bei der Anmeldung zur Prüfung angeben und um einen spezifischen zeitlichen Ausgleich oder um spezielle Hilfen bitten. Die Kammer wird auf dieses Ansinnen eingehen, indem sie den Sachverhalt klärt und die in solchen Fällen gegebenen Ermessensspielräume nutzen.

Aufgabe

Ergänzen Sie die Anmeldung zur Abschlussprüfung für Jasmin Herzog, siehe Seite 32.

Jasmin leidet unter einer hochgradigen Sehschwäche, die sie zwingt, geschriebene Texte mit apparativen Lesehilfen zu erfassen. Dadurch verlängert sich die Bearbeitungszeit für schriftliche Aufgaben.

Ein ärztliches Attest belegt diese Behinderung.

© IFA Verlag GmbH

2 Schwangerschaft in der Ausbildung

Wie sollten Sie als Ausbilderin oder Ausbilder eine Auszubildende beraten, die Sie ins Vertrauen zieht und Ihnen mitteilt, dass sie schwanger ist?

Grundsätzlich ist dringend davon abzuraten, eine begonnene Berufausbildung abzubrechen. Häufig ist festzustellen, dass eine Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr zu bewerkstelligen ist, sei es aus persönlichen, familiären Gründen oder auch aus dem Umstand, dass es als junge Mutter mit Kind oft schwer ist, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung führt jedoch häufig zu einer lebenslangen Benachteiligung am Arbeitsmarkt.

Möglichkeiten für einen Abschluss der Ausbildung

Die folgenden drei Lösungswege sollten Sie in Ihrer Beratung aufzeigen:

1. Ist die Ausbildung bereits so weit fortgeschritten, dass in absehbarer Zeit die Abschlussprüfung ansteht, sollte in Abstimmung mit dem Betrieb, der zuständigen Kammer und dem behandelnden Arzt bzw. der Ärztin geprüft werden, ob zumindest der Schulbesuch in den Schutzfristen möglich ist. Eine Prüfung kann auch in den Schutzfristen abgelegt werden.
2. Ist die Ausbildung zwar schon weiter fortgeschritten, steht aber die Abschlussprüfung nicht unmittelbar bevor, könnte daran gedacht werden, einen Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu stellen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass die Ergebnisse der Zwischenprüfung und die sonstigen schulischen Ergebnisse in den fachspezifischen Fächern mindesten die Note „gut“ (2,4) aufweisen. Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, kann die Abschlussprüfung um ein halbes Jahr vorgezogen und gegebenenfalls noch vor der Entbindung absolviert werden. Fragen hierzu beantworten die zuständigen Kammern.
3. Sofern ein Abschluss der Ausbildung vor der Entbindung auch unter Berücksichtigung der genannten Alternativen nicht mehr möglich ist, sollte abgeklärt werden, ob die Fortsetzung der Ausbildung im Wege der Teilzeitausbildung möglich ist.

Eine Chance: „Teilzeitausbildung“

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes in 2005 wurde für besondere Fälle die Teilzeitausbildung ermöglicht. Dadurch soll schwangeren Auszubildenden, erziehenden Müttern und Vätern sowie Personen, die Familienangehörige pflegen, der Abschluss der Ausbildung erleichtert werden.

Was sagt das Berufsbildungsgesetz?

Die Teilzeitausbildung wird im Berufsbildungsgesetz vorgesehen.

§ 8 Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. Bei berechtigtem Interesse kann sich der Antrag auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten (Teilzeitberufsausbildung).

Wie kommt die Teilzeitberufsausbildung zustande?

Der Ausbildungsbetrieb und der/die Auszubildende vereinbaren zwischen 25 und 30 Wochenstunden als Ausbildungszeit. Zudem wird vereinbart, wann diese Stunden erbracht werden.

Teilzeitauszubildende haben den gleichen Urlaubsanspruch wie Volllzeitauszubildende. Wenn Teilzeitauszubildende nicht an jedem Tag in der Woche arbeiten, wird der Urlaubsanspruch im Verhältnis zu den wöchentlichen Ausbildungstagen reduziert.

Die Vereinbarungen werden in einem Zusatz zum Ausbildungsvertrag schriftlich erfasst und der Kammer mit einem Antrag zur Genehmigung vorgelegt.

Was gilt für den Berufsschulunterricht?

Der Unterricht findet wie bei Vollzeitauszubildenden statt.

Wirkt sich Teilzeitausbildung auf die Ausbildungsinhalte aus?

Der Betriebliche Ausbildungsplan muss verdichtet und zeitlich an die Teilzeitausbildung angepasst werden.

Welche Vergütung erhalten Teilzeitauszubildende?

Für die Vergütung in einer Teilzeitausbildung gibt es keine klaren Vorgaben.

Die monatliche Vergütung verringert sich in der Regel gegenüber der Vollzeitausbildung zeitanteilig.

1. Fortsetz. 4.2.3

Eine Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass 41 % der jungen Frauen, die in ihrer Ausbildung schwanger werden, die Ausbildung abbrechen – oftmals ohne dass der Betrieb den Grund für den Ausbildungsabbruch erfährt.

(Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung der Universität Hannover.)

© IFA Verlag GmbH

4.2.4 Ausbilder/-innen können bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zur Wiederholungsprüfung und zur Verlängerung der Ausbildungszeit berücksichtigen

Auf dieser Seite stellen wir Ihnen Rechtsfälle vor, die gerichtlich entschieden wurden.

Da wir hier keine seitenlangen Klageschriften und Urteile zitieren können, wurden die Fälle auf ihren Kerngehalt reduziert.

Hilfe! Prüfung nicht bestanden

Was das Berufsbildungsgesetz regelt:

§ 21 Abs. 3:

Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

1. Fall:

Ein Auszubildender wird vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen. Er besteht aber die Prüfung wider Erwarten nicht.

Welche Folgen hat das für das Ausbildungsverhältnis?

Sein Berufsausbildungsvertrag läuft dann weiter, wie ursprünglich im Vertrag vorgesehen. Die ursprünglich vorgesehene Abschlussprüfung ist dann die erste Wiederholungsprüfung.

In diesem Falle gilt nicht die Regel, dass die Ausbildung nur „auf Verlangen" des Auszubildenden verlängert wird.

Die Gestaltung der Ausbildung stellt sich relativ einfach dar. Der ursprüngliche Ausbildungsplan, der sich über die gesamte Ausbildung erstreckte, wird wieder in Kraft gesetzt.

2. Fall:

Ein Auszubildender besteht die Abschlussprüfung kurz vor Ablauf der Regelausbildungszeit nicht.

Unter Berufung auf § 21 Abs. 3 BBiG äußert er eindeutig den Wunsch nach Verlängerung bis zur nächsten Wiederholungsprüfung.

Der Ausbildende sagt: „Das hat doch keinen Zweck. Ihre Ergebnisse waren miserabel. Sie werden die Wiederholungsprüfung auch nicht bestehen. Ich bin gegen eine Verlängerung". Trotz dieser düsteren Prognose beharrt der Auszubildende auf einer Verlängerung bis zur nächsten Prüfung.

Kommt die Verlängerung unter diesen Umständen zustande?

Ja, sie kommt zustande, auch wenn der Ausbildende sie nicht will. Der Gesetzgeber will sicherstellen, dass Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis durch Ablauf enden würde, die Ausbildung in der bisherigen Berufsausbildungsstätte fortsetzen können.

3. Fall:

Der Auszubildende, den wir in Fall 2 kennenlernten, besteht auch die erste Wiederholungsprüfung nicht.

Dann hat er wiederum das Recht, eine Verlängerung der Ausbildung zu verlangen. Allerdings beschränkt sich diese erzwingbare Verlängerung auf insgesamt ein Jahr.

Dabei kann er sich auf das Berufsbildungsgesetz stützen:

§ 37 Abschlussprüfung

(1) In den anerkannten Ausbildungsberufen sind Abschlussprüfungen durchzuführen.

Die Abschlussprüfung kann im Fall des Nichtbestehens zweimal wiederholt werden.

Es besteht keine Vorschrift, die die Wiederholungsprüfungen auf einen bestimmten Zeitraum nach der nicht bestandenen Prüfung beschränkt. Allerdings darf das Ausbildungsverhältnis nicht über ein Jahr hinaus verlängert werden.

4. Fall:

Eine Auszubildende nimmt nicht an der Abschlussprüfung teil, so dass diese als nicht bestanden gilt. Gründe, die die Auszubildende selbst zu vertreten hat, können sein

- Ausschluss von der Prüfung wegen eines schweren Täuschungsversuchs
- Rücktritt ohne wichtigen Grund
- Nichtteilnahme ohne wichtigen Grund.

In diesem Falle kann die Auszubildende keine Verlängerung der Ausbildung vom Ausbildenden verlangen.

Das Recht auf zweimalige Wiederholung der Prüfung bleibt bestehen.

© IFA Verlag GmbH

4.2.5 Ausbilder/-innen können die Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung gestalten

Rechtliche Anforderungen an die Ausbildenden

Die Verlängerung der Ausbildung erfordert vom Ausbildenden die Umstellung des Ausbildungsplanes. Dieser wurde bei der Begründung des Ausbildungsverhältnisses der zuständigen Stelle (IHK, HWK) eingereicht. Mit der Verlängerung entstehen dem Ausbildenden drei formelle Pflichten gegenüber der zuständigen Stelle:

1. Die Vertragsänderung mit der halbjährigen Verlängerung der Ausbildung sowie einer Änderung des Ausbildungsplans ist unverzüglich schriftlich niederzulegen.
2. Dem Auszubildenden ist unverzüglich eine Veränderungsniederschrift des Vertrages und des Ausbildungsplanes auszuhändigen.
3. Die Änderungsniederschrift ist der zuständigen Stelle unverzüglich zur Eintragung in das Berufsausbildungsverhältnis zuzuleiten.

Wird die Ausbildungszeit nach nicht bestandener Abschlussprüfung verlängert, so handelt es sich um keine fortschreitende Berufsausbildung. Daher muss die Ausbildungsvergütung im Verlängerungszeitraum nicht ansteigen.

Gesichtspunkte für die Gestaltung der Verlängerung

1. Zunächst sind die Leistungsschwächen zu identifizieren, die zum Nichtbestehen der Prüfung führten. Dabei sind die Auszubildenden unbedingt zu beteiligen. Es geht nicht nur um die Benennung der Ausbildungslücken, sondern um die Reflexion der Auszubildenden darüber. Sie sollen sich ihrer Situation und ihrem Lernverhalten in der vorangegangen Ausbildung vorbehaltlos stellen. Vorwürfe seitens der Ausbilder/-innen behindern nur die offene Reflexion.
2. Im nächsten Schritt sind die Ausbildungsabschnitte und Ausbildungsziele herauszusuchen, in denen Leistungsschwächen auftraten.
3. Die identifizierten Ausbildungsabschnitte sind dem Halbjahr der verlängerten Ausbildung zuzuordnen. Die im ursprünglichen Ausbildungsplan vorgesehene zeitliche Gliederung ist im Regelfall nicht mehr verwendbar, weil die nachzuholenden oder zu wiederholenden Abschnitte in einem halben Jahr zusammengeschoben werden müssen. Das Ergebnis ist der Kammer als veränderter Ausbildungsplan mit dem veränderten Vertrag zuzuleiten.
4. Dann sollte die tatsächliche Ausbildung so gestaltet werden, dass die Lücken in der beruflichen Handlungsfähigkeit gefüllt werden. Häufige Erfolgskontrollen strukturieren die Verlängerungszeit und halten die Auszubildenden unter Spannung.

Im deutschen Recht bedeutet „unverzüglich" soviel wie „ohne schuldhaftes Zögern"

(Man muss nicht „sofort" handeln, sondern kann eine angemessene Bedenkzeit in Anspruch nehmen.)

Beispiel:

Mitteilung an die Kammer

An die ..... Kammer

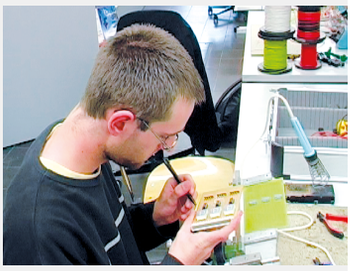
Veränderter Ausbildungsplan

Die Ausbildung ist nach nicht bestandener Abschlussprüfung auf Wunsch des Auszubildenden um ein halbes Jahr für den Zeitraum TT.MM.JJ. bis TT.MM.JJ verlängert worden.

Im Folgenden stellen wir den für diese Zeit vorgesehenen Ausbildungsplan dar, der sich auf die Ausbildungsinhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan konzentriert, bei denen der Prüfling Schwächen zeigte.

Lfd. Nr.	Ausbildungsabschnitt	Thema	Dauer in Wochen
1	§ 8 Abs. 2 Nr. 3.2	Kassensystem und Kassieren	6
1	§12 Abs. 3 Nr. 4.1	Kosten- und Leistungsrechnung	4
2	§12 Abs. 3 Nr. 5.2	Standortmarketing	4
3	§12 Abs. 3 Nr. 6.1	Elektronische Geschäftsabwicklung	4
4	§12 Abs. 3 Nr. 6.2	Datenbanken	4
5	§ 12 Abs. 1 Nr. 8.2	Kalkulation	4

© IFA Verlag GmbH



Zusammenfassung

1 Im Regelfall werden jene Auszubildenden zur Abschlussprüfung zugelassen, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Die Auszubildenden haben die vertraglich vereinbarte Ausbildungszeit zurückgelegt.
- Die Auszubildenden haben die Ausbildungszeit noch nicht zurückgelegt, aber der letzte Prüfungstermin, an dem das Bestehen bekannt gegeben werden soll, liegt nicht mehr als zwei Monate vor dem Ausbildungsende.
- Die Auszubildenden haben an der vorgeschriebenen Zwischenprüfung teilgenommen. Wurde die Zwischenprüfung versäumt, ist eine Zulassung möglich, wenn die Auszubildenden das Versäumnis nicht zu vertreten haben.
- Die Auszubildenden haben die vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise regelmäßig geführt. Die jeweils gültige Prüfungsordnung regelt, ob der Ausbildungsnachweis der Kammer direkt vorgelegt wird oder ob der Betrieb schriftlich bestätigt, dass der Ausbildungsnachweis ordentlich geführt wurde.
- Die Kammer stellt beim Blick in das von ihr geführte Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse fest, dass das Ausbildungsverhältnis eingetragen ist.

2. Die Kammer sendet den zur Abschlussprüfung anstehenden Auszubildenden die Anmeldeunterlagen und fordert sie zur rechtzeitigen Anmeldung auf.
3. Auszubildende, die in der vorangegangenen Prüfung nicht erfolgreich waren, werden zur Wiederholungsprüfung aufgefordert.
4. Wenn ein Auszubildender vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen werden will, muss er den Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule anhören. Das bedeutet, er muss diese fragen, ob sie meinen, dass seine Leistungen die vorzeitige Zulassung rechtfertigen.

   Betrieb und Berufsschule werden eine Leistungsbescheinigung oder ein Zeugnis ausstellen. Diesen Leistungsbescheid legt der Auszubildende der Kammer vor.
5. Die Abschlussprüfung oder die Gesellenprüfung werden durch die Prüfungsordnung der regional zuständigen Kammer geregelt. Dort ist auch geregelt, was zu den Anmeldeunterlagen gehört.
6. Jeder Prüfling wird sich die Frage stellen, ob er bei seinen Leistungen eine Chance zur vorzeitigen Zulassung hat. Maßgebend ist bei der Berufsschule die Durchschnittsnote in den Fächern, deren Lehrstoff auch Gegenstand der Abschlussprüfung ist. Die Durchschnittsnote muss besser als 2,49 sein. Entsprechendes gilt für die Bewertung der Leistungen im Betrieb.
7. Die Industrie- und Handelskammer entscheidet über die Zulassung. Wenn diese die Voraussetzungen zur Zulassung für nicht gegeben ansieht, überträgt sie die Zulassung dem zuständigen Prüfungsausschuss.
8. Bei Gesellenprüfungen trifft der Vorsitzende des Prüfungsausschusses die Entscheidung. Hält dieser die Zulassungsvoraussetzungen für nicht gegeben, trifft der gesamte Prüfungsausschuss die Zulassungsentscheidung.
9. Die Ausbildungsdauer kann z. B. zu Beginn der Ausbildung und durch vorzeitige Zulassung abgekürzt werden. Nach den Richtlinien des BIBB-Hauptausschusses sollen die Verkürzungen insgesamt nicht zu einer Unterschreitung der Regelausbildungszeit führen.

Regelausbildungszeit	Mindestzeit der Ausbildung
24 Monate (2 Jahre)	12 Monate
36 Monate (3 Jahre)	18 Monate
42 Monate (3,5 Jahre)	24 Monate

10. In der Prüfung sind die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen zu berücksichtigen. Meist benötigen sie zum Ausgleich ihrer Behinderungen eine Verlängerung der Prüfungszeit.
11. Bei der Anmeldung zur Prüfung ist auf Behinderungen hinzuweisen und die Art und Schwere durch ein ärztliches Attest zu belegen.
12. Behinderte Prüflinge haben jedoch die gleichen oder entsprechend anspruchsvolle Prüfungsaufgaben zu lösen. Sie haben keinen Anspruch auf eine individuelle begünstigende Bewertung der erbrachten Prüfungsleistungen.
13. Bei schwangeren Auszubildenden ist es geboten, Wege aufzuzeigen, die einen Abschluss der Ausbildung ermöglichen.
14. Bei fortgeschrittener Ausbildung ist in Abstimmung von Betrieb, zuständiger Kammer, behandelndem Arzt und natürlich der Auszubildenden zu prüfen, ob zumindest der Besuch der Berufsschule in den Schutzfristen möglich ist.
15. Ein anderer Weg bei fortgeschrittener Ausbildung ist der Rat, eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung zu beantragen.
16. Es besteht auch die Möglichkeit der Teilzeitausbildung, wobei die wöchentliche Ausbildungszeit bis auf die Mindestzeit von 25 Stunden verkürzt werden kann.
17. Wenn ein Prüfling vorzeitig zur Abschlussprüfung zugelassen wurde, aber die Prüfung nicht besteht, dann läuft sein Ausbildungsverhältnis bis zu dem Ende der vertraglich vorgesehenen Ausbildungszeit weiter.
18. Wenn ein Prüfling eine vorgezogene Abschlussprüfung nicht besteht, dann ist die ursprünglich vorgesehene Abschlussprüfung die erste Wiederholungsprüfung.

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung (Fortsetzung)

19. Wenn ein Auszubildender die Abschlussprüfung zum Ende der Regelausbildungszeit nicht besteht, dann kann er eine Verlängerung der Ausbildung bis zur nächsten Wiederholungsprüfung verlangen
20. Besteht der Auszubildende nach einem halben Jahr Verlängerung die erste Wiederholungsprüfung nicht, kann er eine zweite Verlängerung um ein halbes Jahr verlangen.
21. Insgesamt ist eine Verlängerung um ein Jahr möglich.
22. Der Ausbildende muss diesen Verlängerungswünschen entsprechen, auch wenn er den künftigen Prüfungserfolg gering einschätzt.
23. Auszubildende können eine Wiederholungsprüfung auch ablegen, wenn die Ausbildungszeit bereits abgelaufen ist.
24. Abkürzungen und Verlängerungen der Ausbildung bedürfen der Zustimmung der Kammer.
25 Der Ausbildende muss unverzüglich nach Veränderung der Ausbildungszeit eine Änderung des Ausbildungsplanes schriftlich niederlegen.
26. Der veränderte Ausbildungsplan ist unverzüglich dem Auszubildenden auszuhändigen und der Kammer einzureichen.
26. Wenn die Ausbildung nach dem Nichtbestehen der Abschlussprüfung verlängert wird, so handelt es sich um keine „fortschreitende“ Berufsausbildung. Es ist folglich keine Erhöhung der Vergütung geboten.
27. Die verlängerte Ausbildungszeit ist so zu gestalten, dass die Chancen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung wesentlich verbessert werden.

    Dabei sollten sich Ausbilder/-innen von folgenden Gesichtspunkten leiten lassen:

    A. Identifizieren Sie zunächst mit den Auszubildenden zusammen die in der Prüfung deutlich gewordenen Leistungsschwächen.
    B. Führen Sie die erkannten Leistungsschwächen inhaltlich auf die entsprechenden Ausbildungsabschnitte oder auch auf den in der Berufsschule zu vermittelnden Lehrstoff zurück.
    C. Ordnen Sie die offenbar nicht ganz erfolgreich verlaufenen Ausbildungsabschnitte dem Halbjahr der Verlängerung zu.
    D. Optimieren Sie die Dauer der Ausbildungsabschnitte so, dass sie in das Halbjahr hineinpassen und zudem entsprechend der erkannten Leistungsschwächen der Auszubildenden zeitlich gewichtet werden.
    E. Halten Sie bei der Verlängerung engen Kontakt zum Auszubildenden, beachten Sie seinen Lernfortschritt und ermutigen Sie ihn.
    F. Sollten Schwächen in der Beherrschung des Berufsschulstoffes erkannt worden sein, so leiten Sie den Auszubildenden an, den Stoff mittels der Fachbücher nachzuholen.
    G. Stellen Sie Prüfungsaufgaben aus vorherigen Prüfungen schwerpunktmäßig zu den Themen zusammen, bei denen die Auszubildenden schwächelten.

Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft bei der Analyse von Sickerwasser auf einer Deponie. Nach der Ausbildung sind Fortbildungen zum Meister, Techniker und Ingenieur möglich.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

1 Die folgenden Texte sind Schritte in der Organisation der Abschlussprüfung. Ordnen Sie diesen Schritten die Ziffern 1 bis 7 zu und bestimmen Sie damit die Reihenfolge des Ablaufs.

☐ Die zuständige Stelle gibt Anmeldefristen und den Prüfungstermin bekannt; sie fordert zur Anmeldung auf.

☐ Wenn die zuständige Stelle nach Kontrolle der Anmeldung die Voraussetzungen für die Zulassung für gegeben hält, spricht sie dieses gegenüber den Auszubildenden aus.

☐ Wenn die Ausbildenden die Auszubildenden nicht anmelden, besorgen die Auszubildenden selbst die Anmeldung zur Prüfung.

☐ Wenn die zuständige Stelle nach Kontrolle der Anmeldung die Voraussetzung für die Zulassung für nicht gegeben hält, spricht sie zunächst keine Zulassung aus. Dann muss der Prüfungsausschuss eine Entscheidung treffen.

☐ Die zuständige Stelle informiert durch die Prüfungsordnung über das Verfahren der Zulassung zur Abschlussprüfung.

☐ Die Beratung des Prüfungsausschusses über die Zulassung eines Auszubildenden kann mit einer Ablehnung oder einer Zulassungsgenehmigung enden.

☐ Der Ausbildende meldet in der Regel die Auszubildenden zur Abschlussprüfung an.

2 Wann ist ein Auszubildender frühestens zur Abschlussprüfung zuzulassen, wenn die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind? Die Zulassung wird ausgesprochen, wenn: (kreuzen Sie die richtige Antwort bitte an)

1 ☐ die volle im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungszeit abgelaufen ist.

2 ☐ die vertragliche Ausbildungszeit nicht später als zwei Wochen nach dem Prüfungstermin endet.

3 ☐ die vertragliche Ausbildungszeit nicht später als vier Wochen nach dem Prüfungstermin endet.

4 ☐ die vertragliche Ausbildungszeit nicht später als zwei Monate nach dem Prüfungstermin endet.

5 ☐ die vertragliche Ausbildungszeit nicht später als drei Monate nach dem Prüfungstermin endet.

3. Was wäre für die zuständige Stelle ein Grund, die Zulassung zur Abschlussprüfung abzulehnen?

1 ☐ Das Berufsausbildungsverhältnis ist nicht in das entsprechende Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der zuständigen Stelle eingetragen. Dieses Versäumnis hat der Auszubildende nicht selbst zu vertreten.

2 ☐ Der Auszubildende kann keine schriftlichen Ausbildungsnachweise vorlegen.

3 ☐ Der Auszubildende ist noch nicht volljährig.

4 ☐ Der Auszubildende hat nur ein Jahr der vorgesehenen Ausbildungszeit im Betrieb absolviert, die übrige Zeit wurde er lediglich schulisch ausgebildet.

5 ☐ Der Auszubildende benutzt nicht das von der Kammer vorgegebene Anmeldeformular.

4 Behinderte Menschen haben beispielsweise durch Beeinträchtigung ihres Bewegungsapparates oder ihres eingeschränkten Hör- und Sehvermögens besondere Schwierigkeiten in der Abschlussprüfung. Reagiert das Prüfungswesen auf solche Beeinträchtigungen?

1 ☐ Nein, alle Prüflinge erhalten das gleiche Zeugnis und müssen daher auch die gleichen Leistungen in der Regelprüfungszeit erbringen

2 ☐ Behinderte Prüflinge haben Anspruch auf Hilfen, die es ihnen ermöglichen, die gleichen Anforderungen zu erfüllen, meist durch Verlängerung der Prüfungsdauer

3 ☐ Behinderte Menschen erhalten zum Ausgleich eine günstigere Beurteilung.

4 ☐ Behinderte Menschen haben geringere Leistungen zu erbringen, um die behindertenbedingte Benachteiligung im Sinne der Chancengleichheit auszugleichen.

5 Kreuzen Sie alle richtigen Antworten zu der Situation an, dass ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht besteht.

1 ☐ Wenn ein Auszubildender, der vorzeitig zur Prüfung zugelassen wurde, diese nicht besteht, dann läuft sein Berufsausbildungsvertrag wie ursprünglich vorgesehen weiter.

2 ☐ Die eigentliche Abschlussprüfung hat dann den Charakter einer ersten Wiederholungsprüfung.

3 ☐ Wenn ein Auszubildender eine Abschlussprüfung nicht besteht, kann er eine Verlängerung der Ausbildung um längstens ein Jahr verlangen.

4 ☐ Ausbildende können die Verlängerung verweigern, wenn sie einen Erfolg in der Wiederholungsprüfung für unwahrscheinlich halten.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle (Fortsetzung)

Unter bestimmten Voraussetzungen ist eine vorzeitige **Zulassung** zur Abschlussprüfung möglich.

Die Prüfung soll nicht mehr als 6 Monate vor dem ursprünglich vorgesehenen Prüfungstermin stattfinden. Daher verkürzt sich die **Ausbildungszeit** durch die vorgezogene Prüfung im Regelfall um 6 Monate.

Wenn jedoch die Prüfung noch früher stattfinden soll, dann wird der Wunsch als Antrag auf _____ der Ausbildungszeit behandelt. Auch hier ist entscheidend, ob der Auszubildende in der abgekürzten Zeit das Ausbildungsziel erreichen kann.

Für den Leistungsnachweis in der **Berufsschule** ist das letzte _____ heranzuziehen.

Die Ergebnisse der **Zwischenprüfung** gehen nicht in das Ergebnis der Abschlussprüfung ein. Eine ebenfalls notwendige Bedingung ist die Vorlage eines regelmäßig geführten _____ _____..

Hält im Handwerk der **Vorsitz** (auch Vorsitzende/-r genannt) die Voraussetzungen für die _____ für nicht gegeben, entscheidet auch hier der Prüfungsausschuss.

Eine vorzeitige Zulassung des **Auszubildenden** ist gerechtfertigt, wenn der Auszubildende in der Praxis (Betrieb) und in der _____ überdurchschnittliche Leistungen nachweist.

Das **Zeugnis** muss in den prüfungsrelevanten Fächern oder Lernfeldern einen _____ _____besser als 2,49 ausweisen.

Einen entsprechenden **Notendurchschnitt** von 2,49 müssen auch die praktischen Ausbildungsleistungen im _____erkennen lassen.

An die Stelle der Vorlage des **Ausbildungsnachweises** kann auch eine Bescheinigung treten, in der der _____die ordnungsgemäße Führung des Ausbildungsnachweises schriftlich bestätigt.

Beim Handwerk wird die Zulassungsentscheidung zur Gesellenprüfung zunächst nicht dem **Prüfungsausschuss**, sondern dem _____ _____ des Ausschusses übertragen.

Nicht der **Ausbildungsbetrieb** entscheidet über die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, sondern die _____.

Neben der **vorzeitigen Zulassung** zu der Abschlussprüfung besteht auch die Möglichkeit der Abkürzung der_____ _____

Die **Abkürzung** der Ausbildungszeit ist grundsätzlich gerechtfertigt, da kein Auszubildender länger als erforderlich in der Ausbildung verbleiben soll. Allerdings tendieren Ausbildungsberater und Ausbildende zu einer Ausschöpfung der vertraglichen Ausbildungszeit mit der Möglichkeit der vorzeitigen Zulassung. Bei einer Regelausbildungszeit von 36 Monaten soll die Mindestdauer der Ausbildung _____ Monate betragen.

Sieht die **zuständige Stelle** nach Prüfung aller Unterlagen eine vorzeitige Zulassung für nicht gerechtfertigt, dann entscheidet im Zuständigkeitsbereich der IHK der gesamte _____ _____.

Die rechtlichen Grundlagen für die vorzeitige **Zulassung** zur Abschlussprüfung findet man im _____-Gesetz und in der Handwerks -_____.

Dem Antrag zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung ist daher auch ein Leistungszeugnis oder eine entsprechende Bescheinigung des ausbildenden **Betriebs** beizulegen sowie eine Bescheinigung, die die zwingend vorgeschriebene Teilnahme an der _____ bestätigt.

Die Mindestdauer von **18** Monaten gilt jedoch nicht für eine Regelausbildungszeit von 24 Monaten, dann beträgt die Mindestdauer 12 Monate. Bei einer Regelausbildungszeit von 42 Monaten (3,5 Jahre) soll die Ausbildung mindestens 24 Monate dauern, also um nicht mehr als 1,5 Jahre verkürzt werden.

Berufsbildungsgesetz und Handwerks**ordnung** enthalten weitgehend die gleichen Vorschriften zur Zulassung der _____ zur Abschlussprüfung.

Erklärung

Die nebenstehende Lernerfolgskontrolle ist als große Vervollständigungsaufgabe gestaltet.

Teilaufgabe 1 steht am richtigen Platz.

Tragen Sie in die Lücken der Teilaufgaben den jeweils fehlenden Begriff ein, dieser steht fettgedruckt in einer der folgenden Teilaufgaben.

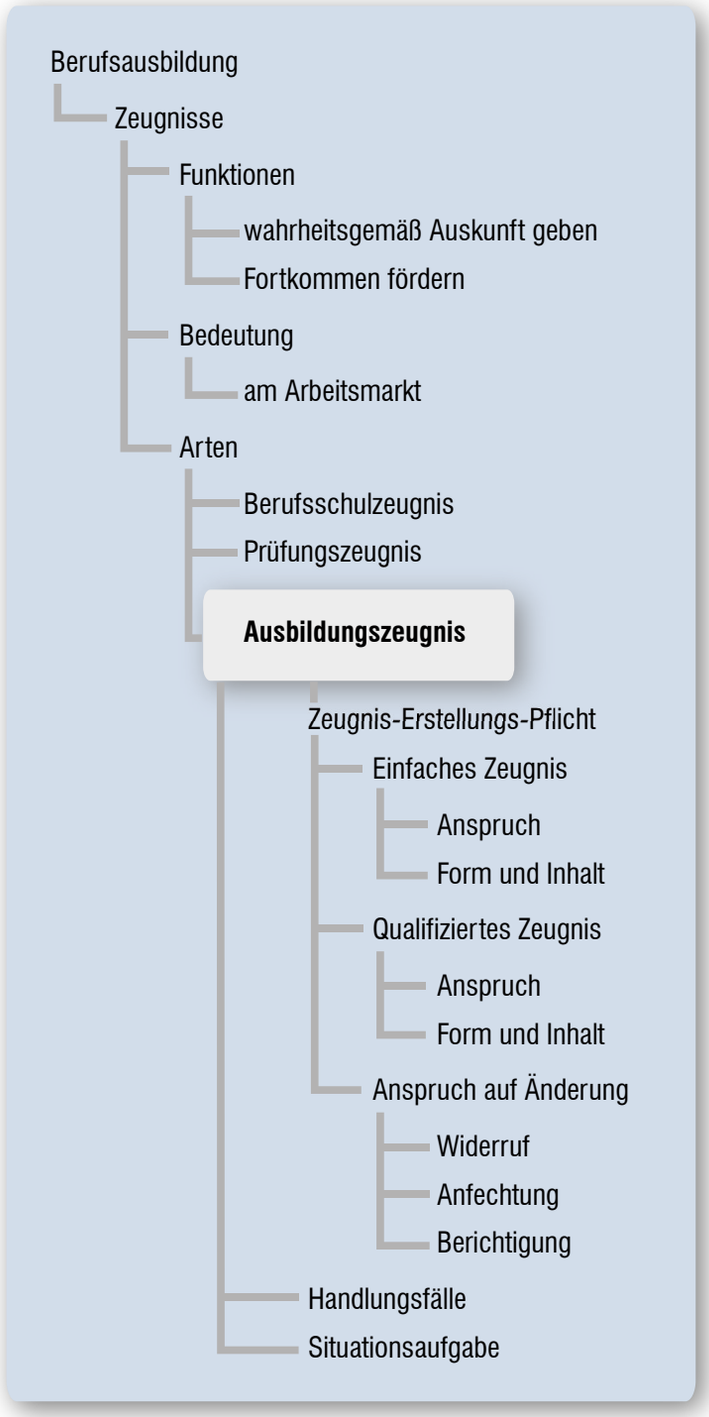
© IFA Verlag GmbH

4. 3 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, an der Erstellung eines schriftlichen Zeugnisses auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen mitzuwirken.

Übersicht über den Handlungsbereich „Erstellen von Zeugnissen“

Die Formulierung des Ausbildungszeugnisses am Ende der Ausbildung wird gerne den Ausbilderinnen und Ausbildern übertragen, denn diese kennen die Auszubildenden am besten.

Zu diesem Handlungsbereich des Ausbildens gibt das vorliegende Lernmaterial Informationen und Hilfen.



Anmerkung:
Diese Darstellung ist ein Beispiel für die Aufbereitung eines Themas in Form einer hierarchischen Struktur

© IFA Verlag GmbH

4.3.1 Ausbilder/-innen können gesetzliche und betriebliche Vorgaben beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für die Auszubildenden herausstellen

1 Pflicht zur Erstellung eines Ausbildungszeugnisses

Auszug aus dem BBiG:

§ 16 Zeugnis

(1) Ausbildende haben den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Haben Ausbildende die Berufsausbildung nicht selbst durchgeführt, so soll auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.

(2) Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf Verlangen Auszubildender sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses

Die Ausbildenden haben den Auszubildenden bei jeder Form einer Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen, ohne dass die Auszubildenden das erst ausdrücklich verlangen müssen. Kündigen die Auszubildenden vorzeitig mit der gebotenen Frist von vier Wochen, so können sie ab dem Kündigungszeitpunkt ein Zwischenzeugnis verlangen. Das Berufsbildungsgesetz (s. o.) sieht zunächst ein einfaches Zeugnis vor. Die Auszubildenden können aber darüber hinaus eine Erweiterung verlangen, bei der die Ausbildenden Angaben über Verhalten und Leistung der Auszubildenden in das Zeugnis aufnehmen (qualifiziertes Zeugnis).

Der Anspruch auf ein Zeugnis

§ 16 des Berufsbildungsgesetzes verpflichtet die Ausbildenden, bei Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen, ohne dass dieses ausdrücklich verlangt wird.

Hängt die Erteilung eines Zeugnisses von der Dauer des Ausbildungsverhältnisses und der Art und Weise der Beendigung ab?

- Die Dauer des Ausbildungsverhältnisses ist unerheblich. Doch ist sicherlich nach einer Probezeit von wenigen Tagen keine zuverlässige Aussage über Führung und Leistung möglich.
- Es ist für den Zeugnisanspruch unerheblich, auf welche Art und Weise das Ausbildungsverhältnis beendet wurde. Sogar die Beendigung durch Nichtigkeit des Ausbildungsvertrages löst den Anspruch auf ein Zeugnis aus.

2 Bedeutung des Ausbildungszeugnisses im Berufsleben

Manche Ausbilder und Ausbilderinnen schätzen den Wert des Ausbildungszeugnisses gering ein. Nach ihrer Meinung zählen im späteren Berufsleben ganz andere Kriterien für die Erlangung neuer Arbeitsplätze und für die berufliche Karriere.

Dieser Frage ist das Bundesinstitut für Berufsbildung in einer Untersuchung nachgegangen, in der 1575 Fragebögen aus 805 Betrieben beantwortet wurden. Das BIBB hat unter anderem feststellen wollen, welche Bedeutung den drei Zeugnissen zugemessen wird, die den Auszubildenden am Ende der Ausbildungszeit ausgestellt werden. Die Befragten erhielten die Möglichkeit, in einer Liste von Persönlichkeitsmerkmalen und Kenntnisaspekten jeweils anzugeben, welches der drei Zeugnisse über diese Merkmale Auskunft gibt, bzw. Rückschlüsse zulässt. Es war den Befragten möglich, für ein Merkmal zwei oder gar drei Zeugnisse anzukreuzen. Dadurch ergaben sich die prozentualen Ergebnisse, die in der folgenden Tabelle dargestellt sind.

Ergebnisse einer Betriebsbefragung (mit Mehrfachnennungen)

Aussagekraft der drei Zeugnisse über unterschiedliche Personenmerkmale und Kenntnisaspekte			
	Prüfungs-zeugnis	Berufsschul-zeugnis	Ausbildungs-zeugnis
Fachliches Wissen	67 %	70 %	62 %
Praktische Fertigkeiten	51 %	5 %	88 %
Sorgfalt, Genauigkeit bei der Arbeit	35 %	18 %	88 %
Überblick über den Beruf	35 %	30 %	79 %
Schnelligkeit bei Aufgabenerledigung	25 %	10 %	81 %
Grundlegende Schulkenntnisse	21 %	90 %	6 %
Planungs- und Organisationsfähigkeit	18 %	13 %	81 %
Problemlösefähigkeit, Kreativität	18 %	6 %	81 %
Einfallsreichtum	7 %	8 %	85 %
Kommunikationsfähigkeit	4 %	11 %	87 %
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	3 %	29 %	90 %
Kontaktverhalten, Teamfähigkeit	2 %	7 %	89 %

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 4.3.1

3 Ausbildungssituation: Formulierung eines Zeugnisses

Die folgende Aufgabe aus der beruflichen Praxis des Ausbildens ist in bestimmte Situationen und Rahmenbedingungen eingebettet. Diese Bedingungen sind zu beachten.

Bearbeiten Sie die Aufgabe in der vorliegenden Form oder nach Maßgabe von Veränderungen, die mit Lernpartnern und -partnerinnen vereinbart werden.

A Ausbildungssituation

Ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis formulieren.

Die Situation:

Beobachtungen, Beschreibungen:

Kai Schumacher, Bachstr. 14 in 23456 Überall, beendet seine 3-jährige Ausbildung zum Industriekaufmann. Beginn: 1. August 2014, Ende: 25. Juni 2017. In der Ausbildung hat er versucht, sich Fremdsprachenkenntnisse in Spanisch als Zusatzqualifikation zu erarbeiten, doch die Ergebnisse waren mangelhaft. Alle wesentlichen Qualifikationen des Berufes wurden ihm vermittelt. Er lernte, selbstständig mit einem PC und einschlägigen Programmen zu arbeiten. In der Mitte der Ausbildung hatte er einen „Durchhänger“: Er kam häufig zu spät, fehlte mehrmals in der Berufsschule und verhielt sich bei Nachfragen unaufrichtig.

Im dritten Ausbildungsjahr verbesserte sich sein Leistungsverhalten, doch zu selbstständigem aktivem Lernen war Kai nicht zu bewegen. Am liebsten führte er lange Telefongespräche mit Bekannten. Seine Auffassungsgabe war gut, doch es fehlte an Leistungsbereitschaft. Auf die Abschlussprüfung bereitete er sich intensiv vor und bestand sie mit der Durchschnittsnote 3. Er entwendete keine Materialien aus dem Betrieb, kopierte aber häufig private Unterlagen. Gegenüber der Kundschaft sowie Kolleginnen und Kollegen war er meist freundlich, gegenüber jüngeren Mitarbeiterinnen stets extrem freundlich. Die Fachkräfte, die an seiner Ausbildung beteiligt waren, gaben über ihn unterschiedliche Urteile ab. Manche schätzten seine Freundlichkeit, andere bemängelten den geringen Arbeitseinsatz. Im zweiten Ausbildungsjahr nahm er an einer einwöchigen außerbetrieblichen Ausbildung zur Lohn- und Gehaltsbuchführung teil. Wenn er mit anderen Auszubildenden im Team arbeiten sollte, hemmte er öfter die Teamarbeit durch Erzählungen aus Discotheken-Besuchen oder er alberte herum. Wenn Erkundungen durchgeführt wurden oder vom Team aus Kontakte geknüpft werden sollten, dann ergriff er als Erster die Initiative und knüpfte die Kontakte schnell und erfolgreich. Seine Schreibfertigkeiten am PC blieben unterdurchschnittlich, weil ihm oft Flüchtigkeitsfehler unterliefen und seine Konzentration nicht lange anhielt.

Ihre Aufgabe:

Formulieren Sie aus der vorstehenden Ansammlung von Beobachtungen und Beschreibungen zu Kai Schumacher ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis.

Oder: Formulieren Sie ein einfaches Zeugnis.

© IFA Verlag GmbH

Zeugnisformulierung

Herrn
Kai Schumacher
Bachstr. 14
23456 Überall

_____, den _____

Ausbildungszeugnis

© IFA Verlag GmbH

4.3.2 Ausbilder/-innen können verschiedene Arten von Zeugnissen unterscheiden

Arten von Zeugnissen

Im Betrieb gehören folgende Zeugnisse zum Bestandteil des Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisses:

■ **Das endgültige Ausbildungszeugnis**

Dieses Zeugnis ist den Auszubildenden am Ende des Ausbildungsverhältnisses anzubieten.

■ **Das vorläufige Zeugnis**

Kurz vor Ende der Ausbildungszeit können Auszubildende ein Interesse daran haben, sich bei einem Arbeitgeber zu bewerben. Dann können sie vom Ausbildenden bzw. von der Ausbildenden ein vorläufiges Zeugnis verlangen, welches den gleichen Grundsätzen genügen muss, wie das endgültige Ausbildungszeugnis. Das endgültige Zeugnis wird dann am Ende der Ausbildung ausgestellt und schließt den im vorläufigen Zeugnis angesprochenen Zeitraum ein. Das endgültige Zeugnis löst das vorläufige ab.

■ **Das Zwischenzeugnis**

Die Erstellung von Zwischenzeugnissen steht nicht im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Ausbildungsverhältnis und hat deshalb nicht den Charakter der Vorwegnahme des ohnehin in Kürze zu erwartenden endgültigen Zeugnisses. Die Ausbildenden sind nur in Ausnahmefällen zur Erstellung eines Zwischenzeugnisses verpflichtet.

Gründe können z. B. sein

- Ausscheiden einer Ausbilderin, die für die Zeugniserstellung maßgebend ist. Die Auszubildenden wollen sich deren positives Werturteil sichern.
- die Zulassung eines Auszubildenden zu einem weiterführenden Bildungsgang, die an die Vorlage eines Zeugnisses gebunden ist.
- der Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung.

■ **Das Referenzzeugnis**

Dieses Zeugnis ist im Sinne des Arbeitsrechts kein Zeugnis. Vielmehr handelt es sich um eine Geste der Ausbildenden, in dem diese in einem Schreiben eine positiv wertende Aussage über Auszubildende machen und im Regelfall anbieten, auch (fern-)mündlich Auskunft zu geben.

Hinzu treten die Zeugnisse der Berufsschule und das Prüfungszeugnis der Kammer, bei deren Erstellung der Betrieb nicht mitwirkt.

Im Weiteren konzentrieren wir die Ausführungen auf das Ausbildungszeugnis am Ende der Ausbildungszeit, zu dessen Ausstellung die Ausbildenden gesetzlich verpflichtet sind.

➠ **Einfaches Ausbildungszeugnis**

➠ **Qualifiziertes Ausbildungszeugnis**

© IFA Verlag GmbH

4.3.3 Ausbilder/-innen können Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen vorbereiten und rechtliche Konsequenzen beachten

1 Form und Aufbau eines Ausbildungszeugnisses

Allgemeine Grundsätze zur Form

- Das Zeugnis ist schriftlich zu erteilen.
- Die Anreden Frau, Herr sind anzuführen.
- Das Zeugnis darf keine Radierungen oder Streichungen enthalten.
- Das Zeugnis darf nicht mit geheimen Kennzeichen versehen werden.
- Textänderungen dürfen nicht enthalten sein; bei wesentlichen Schreibfehlern ist ein neues Zeugnis auszustellen.
- Unzulässig ist die Verwendung von Unterstreichungen, Fettschrift, Fragezeichen, Ausrufungszeichen, Gänsefüßchen.
- Auch Auszubildenden ausländischer Herkunft ist das Zeugnis in deutscher Sprache auszustellen.
- Das Datum der Ausstellung ist in das Zeugnis aufzunehmen. Rückdatierungen sind unzulässig. Wird durch Gerichtsbeschluss ein Zeugnis geändert, so bleibt das Datum des ursprünglichen Zeugnisses erhalten.
- Das Zeugnis muss eigenhändig unterschrieben werden. Faksimile genügen nicht dieser Anforderung.
- Die Unterzeichnenden müssen im Rang (Status) höher stehen als diejenigen, die das Zeugnis empfangen.

Einfaches Zeugnis	Qualifiziertes Zeugnis
1. Bezeichnung des Ausbildungsbetriebes	1. Bezeichnung des Ausbildungsbetriebes
2. Datum der Ausstellung	2. Datum der Ausstellung
3. Bezeichnung des/der Auszubildenden	3. Bezeichnung des/der Auszubildenden
4. Angaben zur Art der Ausbildung	4. Angaben zur Art der Ausbildung
5. Dauer der Ausbildung	5. Dauer der Ausbildung
6. Ziel der Ausbildung	6. Ziel der Ausbildung
7. Erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	7. Erworbene berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
	8. Angaben über das Verhalten
	9. Angaben über die Leistung
10. Unterschrift und Name der Ausbildenden	10. Unterschrift und Name der Ausbildenden
11. Unterschrift und Name der Ausbilderin/des Ausbilders (Soll-Vorschrift)	11. Unterschrift und Name der Ausbilderin/des Ausbilders (Soll-Vorschrift)

Erläuterungen zu den Teilen eines Zeugnisses

1. Bezeichnung des Ausbildungsbetriebes

Das Zeugnis soll die übliche Bezeichnung des Ausbildungsbetriebes (der Firma) und deren Anschrift enthalten.

2. Datum der Ausstellung

Das Zeugnis muss zeitlich eingeordnet werden. Im Allgemeinen sind Ausstellungsdatum und Datum der Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses identisch.

3. Bezeichnung des Auszubildenden/der Auszubildenden

Hierzu gehören die Bezeichnungen Herr, Frau, die Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums, des Geburtsortes und die Anschrift.

4. Angaben zur Art der Ausbildung

Hierzu wird angegeben, in welchem institutionellen Rahmen der Wirtschaft, einer vergleichbaren Einrichtung außerhalb der Wirtschaft, einer berufsbildenden Schule oder einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung die Ausbildung stattfand.

5. Dauer der Ausbildung

Es sollen der genaue Tag des Beginns und der Beendigung der Berufsausbildung angegeben werden; bei Zwischenzeugnissen ist naturgemäß nur der Ausbildungsbeginn anzugeben.

6. Ziel der Ausbildung

Das Ziel der Ausbildung wird durch die Bezeichnung des Ausbildungsberufes angegeben; weiterhin kann die genaue Kennzeichnung der zugrundegelegten Fassung der Ausbildungsordnung zweckmäßig sein.

7. Erworbene Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Es genügt eine schwerpunktmäßige Darstellung. Eine Anlehnung der Ausführungen an das Ausbildungsberufsbild erleichtert die Formulierung und macht das Gemeinte für dritte Personen nachvollziehbar.

8. Angaben über das Verhalten

Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass die Ausbildenden den Auszubildenden ein **einfaches Zeugnis** ausstellen; und nur auf Verlangen der Auszubildenden ein **qualifiziertes Zeugnis**. Das qualifizierte Zeugnis wird immer dann sinnvoll sein, wenn die wahrheitsgemäße Auskunft über Verhalten und Leistung der Auszubildenden für ihr berufliches Fortkommen vorteilhaft ist.

© IFA Verlag GmbH

1. Fortsetz. 4.3.3

9. Angaben über die Leistung

Die Beurteilung des Leistungsverhaltens sollte die gesamte Ausbildungsdauer einbeziehen. Insbesondere sollten zeitweilige Leistungsschwächen, wenn sie überwunden wurden, nicht herausgestellt werden. Der Hinweis auf die nicht bestandene Abschlussprüfung ist statthaft.

Einige grundsätzliche Überlegungen: Diejenigen, die in einem Zeugnis die Führung und Leistung zu beurteilen haben, stehen in einem Prinzipienkonflikt:

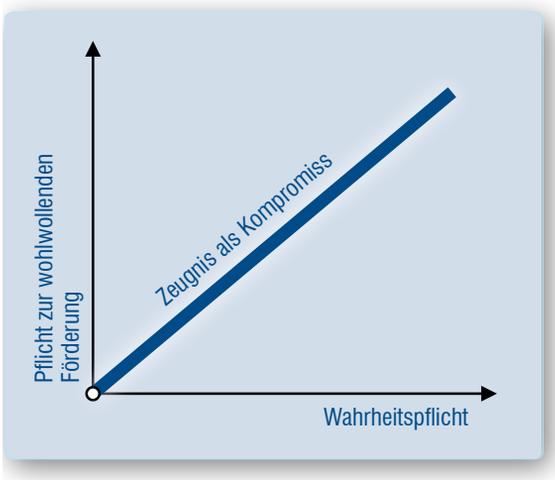
a) Das Zeugnis muss wahrheitsgemäß unter Anlegung verkehrsüblicher Maßstäbe formuliert werden. In das Zeugnis müssen alle wesentlichen Umstände aufgenommen werden.

   Die künftige Arbeitgeberin bzw. der künftige Arbeitgeber sollen das Zeugnis als zuverlässige Grundlage einer Beurteilung beim Einstellungsverfahren verwenden können. Deshalb dürfen keine Gefälligkeitszeugnisse ausgestellt werden, die wesentliche Vorkommnisse in der Arbeitsstätte (z. B. Unterschlagungen) durch ein positives Werturteil überdecken.

b) Das Zeugnis soll von einem verständigen Wohlwollen getragen sein und die Auszubildenden im beruflichen Fortkommen fördern.

Es hat sich unter dem Konflikt dieser auseinanderstrebenden Prinzipien die Gepflogenheit verbreitet, bei negativ zu beurteilenden Verhaltenstendenzen der Auszubildenden im Zeugnis dort eine Auslassung vorzunehmen, wo beim Lesen des Zeugnisses im Normalfall eine positive Hervorhebung erwartet wird.

Es ist nicht statthaft, bei der Formulierung des Zeugnisses einen Geheimcode zu verwenden oder das Zeugnis mit Merkmalen zu versehen, die die Auszubildenden in einer aus dem Wortlaut des Zeugnisses nicht ersichtlichen Weise kennzeichnen. Die folgende Abbildung stellt den Versuch dar, das Zeugnis als Resultat eines Prinzipienkonflikts darzustellen:



10. Angaben über besondere fachliche Fähigkeiten

Besondere Eignungen und berufliche Neigungen der Auszubildenden müssen auf deren Verlangen hin vom Ausbildenden/von der Ausbildenden in das Zeugnis aufgenommen werden.

11. Unterschrift und Name des Ausbildenden

Das Zeugnis wird von der Ausbildenden bzw. dem Ausbildenden ausgestellt und folgerichtig auch unterzeichnet. Wegen der häufig anzutreffenden Unleserlichkeit von Unterschriften sollte der vollständige Name des/der Ausbildenden aufgeführt werden.

12. Unterschrift und Name des Ausbilders bzw. der Ausbilderin

Ausbilder bzw. Ausbilderinnen, die die Ausbildung verantwortlich durchgeführt haben, sollen ebenfalls unterschreiben. Sie dürfen die Unterschrift nur dann verweigern, wenn sie den Inhalt des Zeugnisses berechtigterweise nicht mitverantworten können.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 4.3.3

2 Rechtliche Probleme mit Zeugnissen

2.1 Das Problem der Zeugnissprache

Es ist sehr schwierig, in einem Zeugnis ein Werturteil über Leistung und Führung abzugeben, das später auch so verstanden wird, wie es gemeint war.

Deshalb haben sich in der Praxis und mit Unterstützung der Arbeitsgerichte bestimmte Redewendungen ausgeprägt, die allgemein verstanden und häufig benutzt werden:

a Eine überdurchschnittliche Leistung:

„Sie/Er hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt und unseren Erwartungen in jeder Hinsicht entsprochen."

(Der Ausdruck „zur vollsten Zufriedenheit" ist ein Verstoß gegen die Grammatik. (Ein Glas kann nur voll, aber nicht vollst oder voller sein.) Trotzdem wird dieser Ausdruck in der Zeugnissprache häufig gebraucht, selbst von Arbeitsgerichten.)

b Eine gute Leistung:

„... stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt".

c Eine befriedigende, unterdurchschnittliche Leistung:

„... zu unserer Zufriedenheit erledigt".

d Eine noch ausreichende Leistung:

„... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt".

e Eine mangelhafte Leistung:

„... zu unserer Zufriedenheit zu erledigen versucht".

2.2 Ausgewählte Problemfälle

1. Fall: Der Ausbildende Schmitz hat noch Ansprüche gegenüber dem ausscheidenden Auszubildenden Fred Gusseck, z. B. die Herausgabe von Schlüsseln. Darf er das Zeugnis zurückhalten?

Dem Ausbildenden Schmitz steht kein Zurückhaltungsrecht am Zeugnis zu. Dies gilt auch im Falle der fristlosen Entlassung.

2. Fall: Nach seinem Ausscheiden stellt sich heraus, dass der Auszubildende Georg Langenfeld Unterschlagungen begangen hat und die bescheinigte Ehrlichkeit nicht zutreffend ist.

Die Ausbildende kann das Zeugnis widerrufen, das alte Zeugnis zurückverlangen und ein neues ausstellen.

3. Fall: Die Auszubildende Karin Koslowski hat zunächst ein einfaches Zeugnis verlangt und fordert anschließend ein qualifiziertes Zeugnis.

Der Ausbildende hat diesem Verlangen zu entsprechen.

4. Fall: Die Auszubildende Julia Tiller hatte ein qualifiziertes Zeugnis verlangt. Dieses sieht sie als ungünstig an und verlangt nun ein einfaches Zeugnis.

Da das qualifizierte Zeugnis das einfache umfasst, muss der Ausbildende diesem Verlangen nicht nachkommen.

5. Fall: Das ausgestellte Zeugnis für den Auszubildenden Mathias Thaler entspricht in Form oder Inhalt nicht den Vorschriften des Arbeitsrechts oder des BBiG.

Der Ausbildende hat für den Auszubildenden ein neues, berichtigtes Zeugnis auszufertigen.

6. Fall: Die Auszubildende Tanja Hase glaubt, dass eine Aussage des Zeugnisses nicht zutreffend ist. Sie kann die Ausbildende Schlauch aber nicht zu einer Änderung im gewünschten Sinne bewegen.

In diesem Fall kann die Auszubildende in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Aushändigung des Zeugnisses beim Arbeitsgericht eine Berichtigung des Zeugnisses verlangen. Dabei muss sie die erwünschte Berichtigung in ihren Klageantrag aufnehmen.

Die Ausbildende ist für den strittigen Sachverhalt beweispflichtig.

Das Arbeitsgericht kann nach Prüfung des Sachverhalts das Zeugnis neu formulieren.

Die Ausbildende darf in dem geänderten Zeugnis nicht auf das Urteil verweisen.

© IFA Verlag GmbH

3. Fortsetz. 4.3.3

2.3 Wie hätten Sie entschieden?

Im Folgenden werden drei Konfliktfälle zu Zeugnissen beschrieben, die auf einschlägigen Gerichtsurteilen beruhen. Für die Bearbeitung im Lehrgang wurden sie didaktisch aufbereitet.

A Die Ausbildende Ursula Bergner hat der Auszubildenden Sophia Weck auf deren Wunsch hin ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis ausgestellt. Darin werden Aussagen gemacht zu:

- Fleiß
- Hilfsbereitschaft
- Freundlichkeit
- Leistung
- Ordnung.

Sophia Weck vermisst Aussagen über „Ehrlichkeit“ und „Pünktlichkeit“.

Da Frau Bergner diese Punkte nicht für wesentlich hält und kein neues Zeugnis erstellen will, bittet Sophia Weck das Arbeitsgericht, die Ausbildende zur Aufnahme der genannten qualifizierenden Aussagen in das Ausbildungszeugnis zu verpflichten.

Das Gericht stellt fest, dass Frau Bergner keine Tatsachen vorbringen kann, die den Schluss auf Unpünktlichkeit und Unehrlichkeit zulassen.

Wie hätten Sie entschieden?

B Zum Abschluss der Ausbildung stellt der Ausbildende Gerhard Wolff dem Auszubildenden Jan Vasallo ein qualifiziertes Zeugnis aus. Bei Jan hatten sich im letzten Ausbildungsjahr folgende Vorfälle ereignet:

- einmaliges Zuspätkommen von 3 Stunden
- eine Zeit der Lustlosigkeit von vier Wochen mit stark nachlassender Leistung
- eine beleidigende Bemerkung gegenüber der Ausbilderin, die ihn wegen der mangelhaften Leistung zur Rede stellte.

Wegen dieser Vorgänge wurden im Zeugnis von Jan keine Aussagen zur Pünktlichkeit und Höflichkeit gemacht, und die Leistung wurde als befriedigend bezeichnet.

Mit diesem Zeugnis war Jan nicht einverstanden und beauftragte einen Anwalt, ihn vor dem Arbeitsgericht zu vertreten. Der Anwalt brachte vor: „Herr Vasallo streitet die drei vorgebrachten Verfehlungen nicht ab. Diese einmaligen Vorfälle und Umstände waren jedoch für die Führung und die Leistung von Herrn Vasallo während der gesamten Ausbildungszeit nicht charakteristisch und dürfen deshalb nicht in das Zeugnis aufgenommen werden“.

Wie hätten Sie entschieden?

C Kai Fischer ist mit seinem Ausbildungszeugnis nicht zufrieden. Darin hatte die Ausbildende Carola Sauber die Leistung wie folgt beschrieben: „Wir waren mit der Leistung von Herrn Fischer zufrieden“.

Kai Fischer meint, er habe überdurchschnittliche Leistungen erbracht und verlangte die Aufnahme einer Leistungsbeurteilung in folgender Form: „Wir waren mit der Leistung von Herrn Fischer stets voll zufrieden“.

Da Frau Sauber diese Auffassung nicht teilte und kein neues Zeugnis ausstellte, ging Kai Fischer zum Arbeitsgericht. Dort wiederholte er seine Forderung. Allerdings konnte er keine Tatsachen vortragen, aus denen auf eine überdurchschnittliche Leistung geschlossen werden konnte.

Wie hätten Sie als Richter oder Richterin entschieden?

© IFA Verlag GmbH

Zusammenfassung

1. Im Verlauf der Ausbildung werden folgende Zeugnisse erstellt:
   - Vorläufige Zeugnisse, die den Auszubildenden bei der Suche nach einem Arbeitsplatz helfen.
   - Zwischenzeugnisse, die die Auszubildenden beim Zugang zu Schulen oder bei der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung unterstützen.
   - Zeugnisse über die vorangegangene Ausbildung, wenn die Auszubildenden vorzeitig aus dem Ausbildungsverhältnis ausscheiden.
   - Das Ausbildungszeugnis zum Abschluss der Ausbildung.
   - Die Berufsschule stellt Jahrgangszeugnisse und ein Berufsschul-Abschlusszeugnis aus.
   - Die Kammer stellt ein Prüfungszeugnis aus.
2. Das Berufsbildungsgesetz beschreibt in § 16 die Pflicht der Ausbildenden zur Ausstellung eines Zeugnisses bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses.
3. Wenn der Ausbildende bzw. die Ausbildende die Ausbildung nicht selbst durchgeführt hat, soll nach Maßgabe des BBiG § 16 auch der Ausbilder oder die Ausbilderin das Zeugnis unterschreiben.
4. Bei Beendigung der Ausbildung haben die Ausbildenden ein Ausbildungszeugnis auszustellen, auch wenn dies nicht ausdrücklich von den Auszubildenden verlangt wird. Auch nach einem Abbruch der Ausbildung in der Probezeit oder bei Beendigung wegen Nichtigkeit des Ausbildungsvertrages ist ein Zeugnis zu erstellen und anzubieten.
5. Im Vergleich des Ausbildungszeugnisses mit dem Prüfungszeugnis und dem Berufsschulzeugnis meinen befragte Unternehmen, dass das Ausbildungszeugnis insbesondere in folgenden Persönlichkeitsmerkmalen eine hohe bis sehr hohe Aussagekraft hat:
   - Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit
   - Kontaktverhalten, Teamfähigkeit
   - Praktische Fertigkeiten
   - Sorgfalt, Genauigkeit bei der Arbeit
   - Kommunikationsfähigkeit.
6. Das qualifizierte Ausbildungszeugnis muss Angaben enthalten über Verhalten und Leistung der bzw. des Auszubildenden.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Auf dieser Seite werden 24 Forderungen bzw. Aussagen zur Erstellung von Ausbildungszeugnissen aufgestellt. Davon sind drei unzutreffend. Streichen Sie diese durch; übrig bleibt ein kleines Regelwerk zur Erstellung von Ausbildungszeugnissen.

a Ausbildende haben den Auszubildenden bei jeder Art der Beendigung der Ausbildung ein Ausbildungszeugnis auszustellen.

b Das Ausbildungszeugnis ist anzubieten, auch wenn die Auszubildenden dies nicht unbedingt verlangen.

c Auf Verlangen der Auszubildenden müssen die Ausbildenden im Zeugnis Angaben über das Verhalten und die Leistung machen.

d Die Pflicht zur Erstellung des Zeugnisses besteht unabhängig davon, wie lange das Ausbildungsverhältnis bestanden hat und aus welchem Grunde es endete.

e Das Ausbildungszeugnis muss schriftlich erteilt werden.

f Das Zeugnis darf keine Radierungen, Verbesserungen oder Streichungen enthalten.

g Bei wesentlichen Schreibfehlern ist das Zeugnis in verbesserter Form erneut zu schreiben.

h Die Verwendung von Ausrufungszeichen, Unterstreichungen, Hervorhebungen durch Fettschrift und andere textlichen Auszeichnungen ist zu unterlassen.

i Allen Auszubildenden, auch solchen ausländischer Herkunft, ist das Zeugnis in deutscher Sprache auszustellen.

j Das Zeugnis erhält das Datum des Ausstellungstages.

k Rückdatierungen von Zeugnissen sind nicht statthaft.

l Müssen Zeugnisse nachträglich verändert werden, z. B. aufgrund richterlicher Anordnung, so bleibt das ursprüngliche Ausstellungsdatum erhalten.

m Das Zeugnis muss eigenhändig vom Ausbildenden/von der Ausbildenden unterschrieben werden.

n Wenn eine Ausbilderin oder ein Ausbilder in wesentlichem Umfang und verantwortlich an der Ausbildung beteiligt war, dann soll auch sie bzw. er das Zeugnis eigenhändig unterschreiben.

o Das Ausbildungszeugnis muss wahrheitsgemäß unter Anlegung verkehrsüblicher Maßstäbe formuliert werden.

p Der künftige Arbeitgeber bzw. die künftige Arbeitgeberin soll das Zeugnis als verlässliche Grundlage einer Einstellungsentscheidung nutzen können.

q Wenn die Erwähnung von Fehlverhaltensweisen im Zeugnis, z. B. laufende Unpünktlichkeit oder Unehrlichkeit, das Fortkommen der Auszubildenden behindern würde, dann sollten positive Hervorhebungen von Pünktlichkeit und Ehrlichkeit, die der Leser/die Leserin des Zeugnisses erwarten würde, unterbleiben.

r Zeitweilige Leistungsschwächen, wenn sie überwunden wurden, sollen nicht herausgestellt werden.

s Die Beurteilung des Leistungsverhaltens soll die gesamte Ausbildungszeit einbeziehen, vor allem aber das am Ende der Ausbildung erreichte Leistungsverhalten berücksichtigen.

t Es ist nicht statthaft, bei der Formulierung des Zeugnisses einen Geheimcode zu verwenden.

u Das Zeugnis darf nicht zurückgehalten werden, auch nicht, wenn der Betrieb noch Ansprüche an die Ausscheidenden hat.

v Gegen jedes Ausbildungszeugnis können die Auszubildenden Einspruch erheben.

w Wenn sich nach dem Ausscheiden der Auszubildenden herausstellt, dass es zu günstig war, weil belastende Tatbestände erst nach der Ausstellung bekannt wurden, kann das Zeugnis nicht mehr zurückgerufen werden.

x Wenn die Auszubildenden zunächst ein qualifiziertes Zeugnis verlangt haben und dann, weil sie von dessen Inhalt enttäuscht sind, ein einfaches Zeugnis verlangen, müssen die Ausbildenden dieser Forderung entsprechen.

© IFA Verlag GmbH

4.4.1 Fort- und Weiterbildung nach der Ausbildung

Die beruflichen Chancen nach Abschluss der dualen Ausbildung werden häufig unterschätzt.

Besonders für Auszubildende ist es schwer, die Fortbildungsmöglichkeiten zu erkennen und in ihren beruflichen Lebensplan einzubauen.

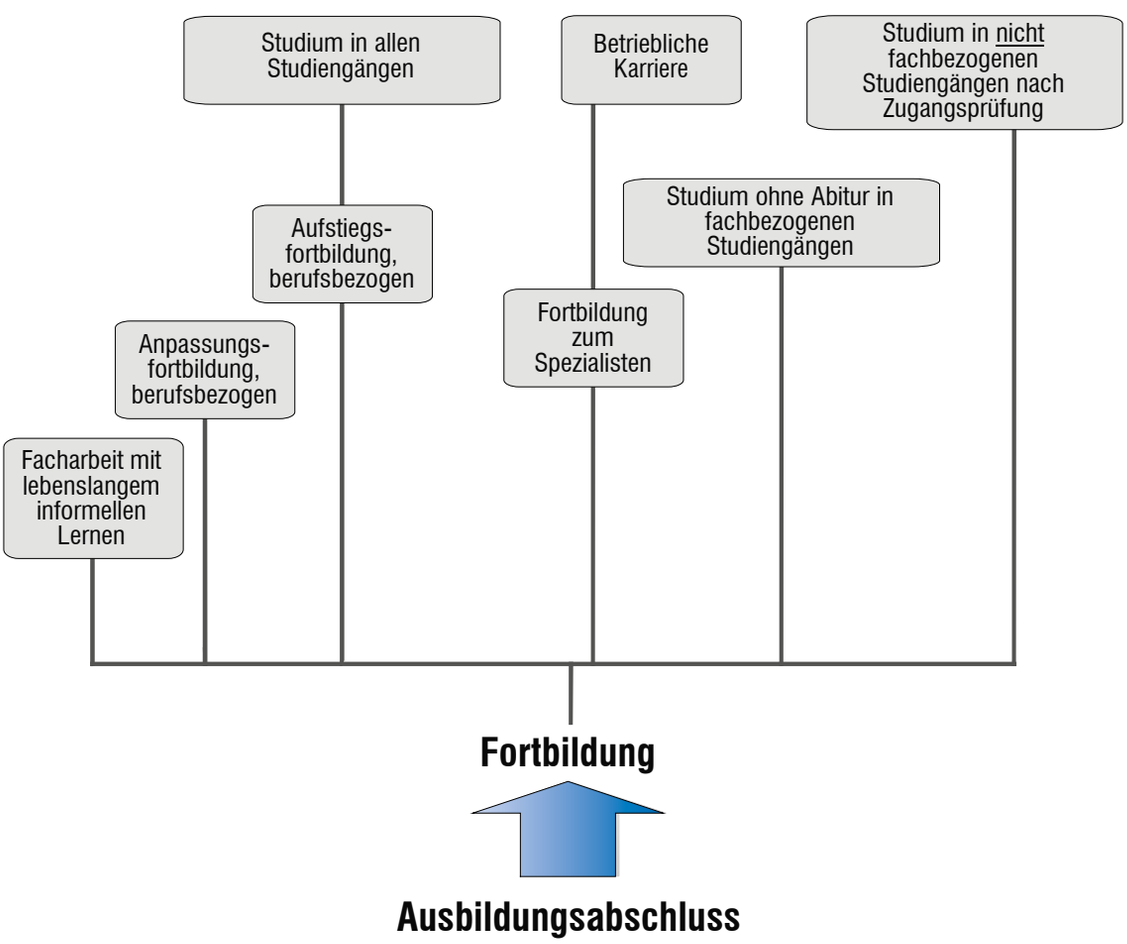
Ausbilder und Ausbilderinnen sollten den Auszubildenden die verschiedenen Wege des beruflichen Aufstieg aufzeigen.

Daher werden hier die verschiedenen Wege der Fort- und Weiterbildung durch Fragen und Antworten erschlossen.

Diese Form hilft Ihnen, als künftigem Ausbilder / als künftige Ausbilderin,

- entsprechende Fragen in Ihrer schriftlichen AEVO-Prüfung zu beantworten
- entsprechende Fragen der Auszubildenden zu beantworten
- entsprechende Fragen in Zukunftsgespräche mit Auszubildenden einzuführen.

Die folgende Grafik soll die Möglichkeiten der Auszubildenden aufzeigen.



© IFA Verlag GmbH

4.4 Die Ausbilder und Ausbilderinnen sind in der Lage, Auszubildende über Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zu informieren ...

1 Wie könnte es nach der Ausbildung weitergehen?

Fünf Wege oder Zielbereiche sind zu unterscheiden:

- Lebenslanges informelles Lernen in der Arbeit
- Facharbeit mit Anpassungsfortbildung
- Facharbeit und Aufstiegsfortbildung und ggf. Übergang zum Studium
- Facharbeit mit Weiterbildung zum Spezialisten
- Facharbeit und nach angemessener beruflicher Erfahrung Übergang zum Studium

2 Was ist der Kerngedanke des „Lebenslangen Lernens"?

„Der Kerngedanke des Konzeptes „Lebenslanges Lernen" ist, dass die Menschen bewusste Lernanstrengungen in allen Phasen des Lebens unternehmen und dadurch ein ihren Begabungen entsprechendes Leistungsniveau in eigener Verantwortung entfalten.

Lebenslangen Lernen umfasst alles formale, nicht formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird „Lernen" verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen."

(Bund-Länder-Kommission, BLK)

3 Wie können Ausbildungskräfte auf das Lernen nach der Ausbildung vorbereiten?

Ausbildungskräfte müssen sich immer der Tatsache bewusst sein, dass die gesamte Ausbildung eine Vorbereitung auf die Jahre nach der Ausbildung ist.

Daher sollten in die Ausbildungsbemühungen häufig Impulse der Ermutigung zum Lebenslangen Lernen einfließen. Folgende Schwerpunkte können gesetzt werden:

- Positive Aussagen zum Lebenslangen Lernen
- Ermunterung zur Teilnahme an betrieblich angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen
- Äußerung von positiven Erwartungen über die Möglichkeiten und Chancen des Auszubildenden
- Beratung zur Aufstiegsfortbildung
- Beratung zur Förderung der Fortbildung.

4 Mit welchen Mitteln kann das Lebenslange selbständige Lernen in der Ausbildung gefördert werden?

Beispiele für den Einsatz von Ausbildungsmitteln:

- schriftliche Betriebsanweisungen
- Sicherheitsdatenblätter
- Technische Anleitungen und Regelwerke
- Fachbücher, Tabellenbücher
- Erfahrungssammlungen von Kollegen
- Software-Handbücher
- Lernsoftware
- Zugang zum Wissensmanagement
- Zukunftsgespräche
- Hinweise auf erfolgreiche Karrieren im Betrieb

5 Wie kann ein Zukunftsgespräch zum Lebenslangen Lernen motivieren?

Das Zukunftsgespräch ist eine Möglichkeit mit der Botschaft vom unaufhörlichen beruflichen Lernen zu den Auszubildenden vorzudringen.

In diesem Gespräch soll die Frage erörtert werden: „Wie stellen Sie sich Ihre Arbeit, Ihre Position, Ihr Einkommen, Ihr Auto usw. in fünf bis zehn Jahren vor"?

Die Auszubildenden werden nur zögerlich antworten, weil sie es selbst nicht wissen und nicht ernsthaft darüber nachgedacht haben.

Dann sollten die Ausbildungskräfte z. B den Blick auf Mitarbeiter lenken, die vom Auszubildenden im Betrieb zu leitenden Positionen aufgestiegen sind. Diese Personen können die Auszubildenden als Modell für eigene Zukunftspläne ansehen.

6 Was ist Anpassungsfortbildung?

Die erfolgreichen Absolventen der Abschlussprüfung arbeiten zunächst als Fachkräfte und sammeln Erfahrungen.

Sie verbessern ihre berufliche Handlungsfähigkeit und entwickeln sich zu allseits geschätzten Mitarbeitern. Dringen technische, betriebswirtschaftliche oder organisatorische Neuerungen in ihr Arbeitsfeld ein, bilden sie sich fort.

Dadurch passen sie sich den neuen Anforderungen ihres Arbeitplatzes an.

Beispiele:

- Einarbeitung in ein Software-Update
- Einarbeitung in eine neue Maschinensteuerung
- Einarbeitung in die neuen Arbeitsweisen von Industrie 4.0
- Einarbeitung in neue Normen, z. B. der Qualitätssicherung.

7 Wie kann man die Anpassungsfortbildung verwirklichen?

Es gibt viele Wege. Bedeutsam sind insbesondere:

- Unaufhörliche Weiterbildung in der Arbeit (informelles Lernen).
- Teilnahme an innerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten (Unternehmen geben im Jahr über 30 Milliarden Euro für die Weiterbildung der Mitarbeiter aus).
- Besuch von Lehrgängen, die z. B. Software- oder Maschinenhersteller anbieten.
- Besuch von Lehrgängen zur Anpassungsfortbildung, die Kammern und andere Bildungsträger in großer Zahl und Vielfalt anbieten.

8 Was ist Aufstiegsfortbildung?

Berufliche Aufstiegsfortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erweitern und sich dadurch neue Chancen zu erarbeiten.

Ziele der Aufstiegsfortbildung sind z. B. Industriemeister, Küchenmeister, Fachwirt im Sozial- und Gesundheitswesen, Betriebswirt, Geprüfter Fachkaufmann.

9 Nutzt die Aufstiegsfortbildung im Berufsleben?

Diese Frage schneidet viele Aspekte an. Eine umfassende Antwort können Sie auf den folgenden Seiten finden. Sie zeigen Ergebnisse einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags bei 11.000 erfolgreichen Teilnehmern einer Aufstiegsfortbildung.

© IFA Verlag GmbH

2. Fortsetz. 4.4.1

Befragung zum Nutzen der Weiterbildung

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag führte eine Umfrage zur Aufstiegsfortbildung durch. Die folgenden Ergebnisse stützen sich auf die Aussagen von rd. 11.000 erfolgreichen Teilnehmern.

Neben den Ergebnisdarstellungen finden Sie Kommentare, die Sie für die Beratung mit Auszubildenden verwenden können.
Lassen Sie sich auch selbst von den Perspektiven anstecken!

Wie alt waren Sie zum Zeitpunkt der Prüfung?

68 % waren unter 35 Jahre alt,

27 % waren 36 bis 45 Jahre alt und immerhin waren

5 % älter als 45 Jahre.

1

Die Altersangaben zeigen, dass der überwiegende Teil der Teilnehmer im Alter unter 30 Jahren die Fortbildung aufnahm.

Geschlecht?

Das Geschlecht spielt noch eine große Rolle. Während im Hochschulbereich mehr als 50 % der Absolventen Frauen sind, waren bei den Aufstiegs-Fortbildungs-Prüfungen nur 34 % weiblich. Die Betriebe sollten, im Hinblick auf den demografischen Wandel, gerade Frauen zur Aufstiegsfortbildung ermutigen.

2

Auch junge Frauen sollten am Ende der Ausbildung ermutig werden, in ihrem Lebensplan eine höherwertige Position anzustreben und an entsprechenden Fortbildungen teilzunehmen.

Haben Sie eine Berufsausbildung abgeschlossen?

Die Ergebnisse zeigen, dass die Berufsausbildung das typische Sprungbrett für die Aufstiegsfortbildung ist.

80 % der erfolgreichen Teilnehmer haben eine betriebliche Ausbildung abgeschlossen.

3

Die beste Voraussetzung für die Fortbildung und die betriebliche Karriere stellt immer noch eine erfolgreiche Ausbildung dar.

Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie gesammelt nach dem Abschluss Ihrer Berufsausbildung?

44 % der Befragten konnten auf eine Berufserfahrung von über 10 Jahren zurückschauen. Offenbar wachsen der Wunsch nach Aufstieg in einer Reihe von Jahren, bevor dann konkrete Anstrengungen zur Erreichung dieses Zieles unternommen werden.

4

Fortbildung schließt sich nicht unmittelbar an die Ausbildung an. Der Aufstieg über die Fortbildung sollte aber im beruflichen Lebensplan langfristig angelegt werden.

Hat sich die Weiterbildung auf Ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt?

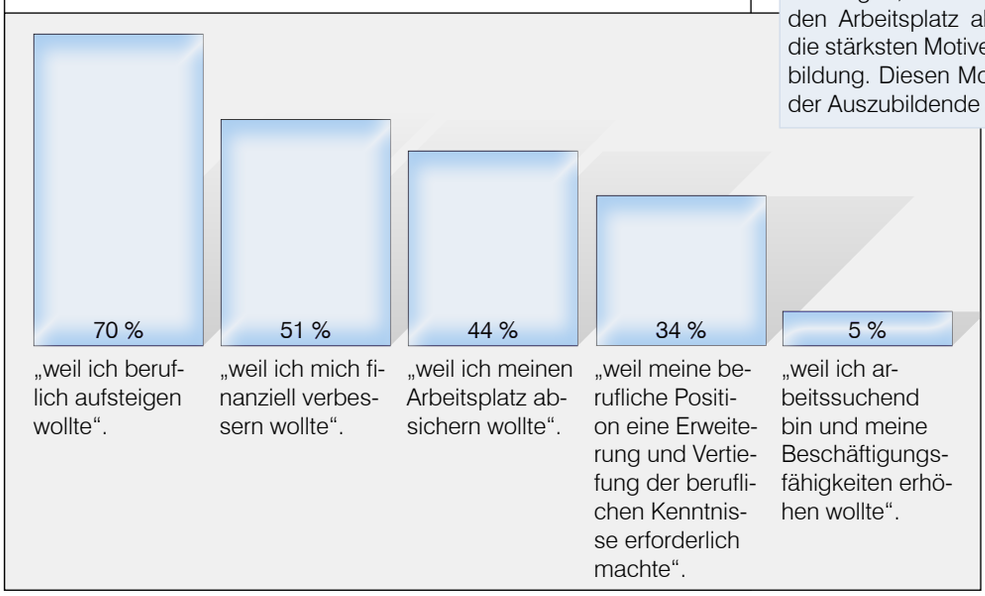
75 % antworteten mit „ja".

Nur 7 % verneinten eine positive Entwicklung.

5

Manche scheuen den Aufwand einer Fortbildung. Man kann auch nicht sicher sein, dass sie sich auszahlt. Aber 75 % hatten bereits 5 Jahre nach der Prüfung Vorteile aus der Weiterbildung gezogen.

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Weiterbildung entschieden?



6

Aufsteigen, mehr Geld verdienen und den Arbeitsplatz absichern, das sind die stärksten Motive für berufliche Fortbildung. Diesen Motiven sollte sich jeder Auszubildende anschließen.

3. Fortsetz. 4.4.1

7

Bei den Ergebnissen zeigen sich in verschiedenen Altersstufen deutlich unterschiedliche Auswirkungen. Besonders beachtlich sind die Daten bei den Befragten unter 30 Jahre.

Fortbildung führt also schnell zu höheren Positionen und mehr Geld.

Alter bei der Prüfung und Anteil positiver Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung

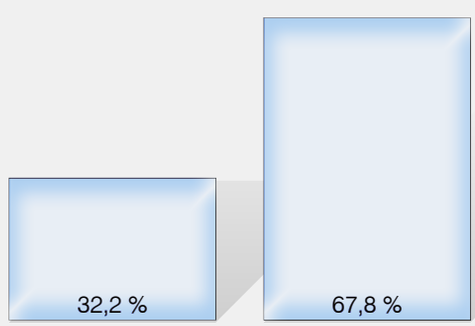
	höhere Position oder größerer Verantwortungs- und Aufgabenbereich	finanzielle Verbesserung	bei gleicher Position bessere Bewältigung der gestellten Aufgaben	größere Sicherheit des Arbeitsplatzes	habe einen Arbeitsplatz gefunden
26 - 30 Jahre	71,6%	66,0%	18,3%	28,8%	4,7%
31 - 35 Jahre	74,1%	69,2%	17,7%	25,5%	3,8%
36 - 40 Jahre	73,8%	61,2%	16,9%	31,7%	7,8%
41 - 45 Jahre	60,9%	50,4%	25,8%	36,7%	11,2%
über 45 Jahre	42,7%	41,3%	36,5%	39,7%	18,4%

8

Die Aufstiegsfortbildung dient vorrangig der innerbetrieblichen Karriere. Wenn man von Vorgesetzten ermuntert wird, dann sollte man sich unbedingt auf eine Fortbildung einlassen:

Es wartet eine innerbetriebliche Karriere.

Ist ein Firmenwechsel notwendig, um eine berufliche Verbesserung zu erreichen?



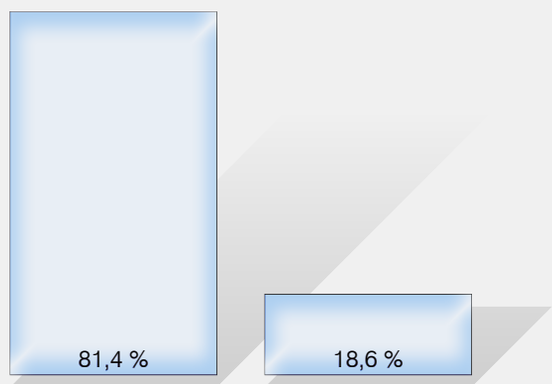
„Ja, ein Firmenwechsel ist notwendig“.

„Nein, ein Firmenwechsel ist nicht notwendig“.

9

Kein Studiengang oder sonstiger Bildungsgang wird von den Teilnehmern rückschauend als so treffsicher für den eigenen Lebensweg angesehen, wie eine Fortbildung, die sich an die Ausbildung anschließt.

Würden Sie sich heute wieder für das gleiche Weiterbildungsziel entscheiden?



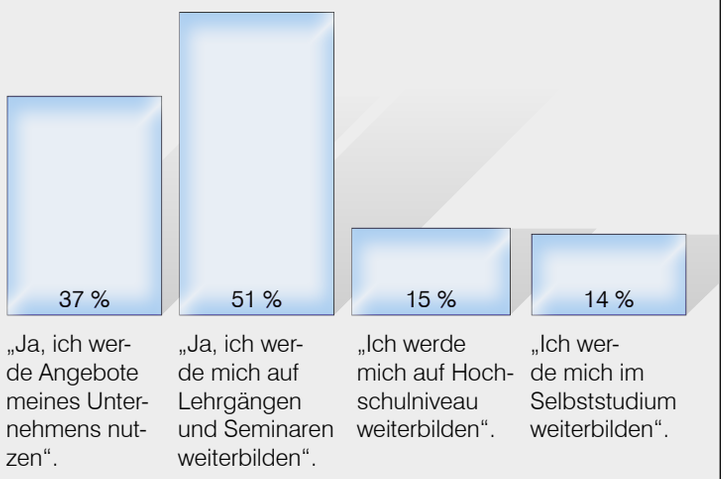
„Ja, ich würde wieder das gleiche Ziel anstreben“.

„Nein, das gleiche Ziel würde ich nicht wieder anstreben“.

© IFA Verlag GmbH

4. Fortsetz. 4.4.1

Streben Sie weitere Weiterbildung an? Wenn ja, welche?
Bei dieser Frage waren Mehrfachantworten möglich.



Der demografische Wandel führt zu einer deutlichen Verknappung von Fach- und Führungskräften. Die Lebensarbeitszeiten steigen. Damit lohnt sich eine gehobene Qualifikation immer mehr.

Die vorgestellten Befragungsergebnisse aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern stehen für das Handwerk, die Landwirtschaft und andere Bereiche gleichermaßen.

Fachkräfte sind in allen Bereichen bereit, in ihre Qualifikation zu investieren und ihre Beschäftigungsfähigkeit im eigenen Unternehmen und auf dem Arbeitsmarkt auszubauen.

Die Befunde können in die Beratung von Auszubildenden eingeführt werden und auch den Ausbildern/-innen Anregungen für die eigene Berufskarriere geben.

10

Die Weiterbildung führt nicht nur zu wertvollen fachlichen Qualifizierungen. Zugleich verstärkt sich nämlich der Wunsch nach weiterem Lernen und es wächst die Einsicht in die Notwendigkeit des berufsbegleitenden Lernens.

Beachtlich sind die Bereitschaft zum Selbststudium und der Wunsch nach einer weiterführenden Qualifizierung im Hochschulbereich: Es gibt vielfältige Möglichkeiten von der abgeschlossenen Fortbildung in ein Hochschulstudium einzusteigen.

© IFA Verlag GmbH

4.4.2 Ausbilder/-innen können berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen

10 Kann man die Weiterbildung auch schrittweise durchführen?

Der Weg zu den höchsten Fortbildungszielen kann im Regelfall über Zwischenstufen erreicht werden.

Als Beispiel sei die Fortbildung im Bereich „Gastronomie und Dienstleistungsfachwirte“ angeführt. Diese zeigt die folgende Grafik eindrücklich. Sie stammt aus dem Weiterbildungsprogramm der IHK-Niederbayern.

Gastroberufe nach Weiterbildungskatalog IHK Passau, S. 222

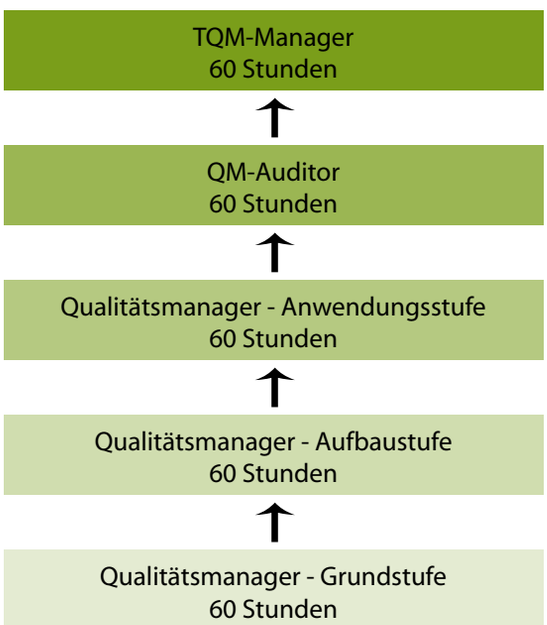
© IFA Verlag GmbH

11 Was bedeutet „Weiterbildung zum Spezialisten“?

In den Gesprächen mit den Auszubildenden sollte auch die Weiterbildung zum Spezialisten aufgezeigt werden. Diese Fortbildungsziele liegen weniger im Blick von Auszubildenden, weil sie nicht als direkte Fortführung im erlernten Beruf anzusehen sind.

Die folgende Struktur der Weiterbildung im Qualitätsmanagement zeigt einen typischen Weg zu verantwortungsvollen und anerkannten Tätigkeiten. Dieser Weg zum Spezialisten kann von verschiedenen Ausbildungsberufen beschritten werden.

Ähnliche verantwortungsvolle Positionen im Betrieb sind z. B. auch das Projektmanagement, das Energiemanagement und das Umweltmanagement. (Grafik nach IHK Passau)



Qualitätsmanagement nach IHK Passau, S. 131

12 Sollte man Auszubildende zur Entscheidung für einen bestimmten Weg drängen?

Der Zeitpunkt für Entscheidungen ist nicht günstig. Am Ende der Ausbildung haben die Auszubildenden die Abschlussprüfung im Kopf. Dann schließt sich mindestens ein Jahr der Facharbeit an.

Aber Ausbildungskräfte können die Auszubildenden zum Nachdenken über ihre Zukunft bringen.

Ein einfacher Weg ist die Auslage von Weiterbildungskatalogen z. B. der Kammer im unmittelbaren Zugriff der Auszubildenden.

© IFA Verlag GmbH

13 Gibt es Möglichkeiten, nach erfolgreicher Ausbildung zu studieren?

Maßgebend ist die „Berufs-Bildungs-Hochschul-Zugangs-Verordnung“ des jeweiligen Bundeslandes. Hinzu treten die Zulassungsanforderungen der Hochschule, an der man studieren will.

Grundsätzlich gilt:

Wer eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen hat, kann auch ohne Hochschulreife an einer Hochschule studieren. Allerdings sind zusätzliche Bedingungen zu beachten.

14 Welche Möglichkeiten des Studiums bestehen, wenn zwischen der Ausbildung und dem Studiengang eine fachbezogene Nähe besteht?

Fachbezogene Nähe besteht zum Beispiel zwischen einer Ausbildung als Mechaniker und einem fachlich entsprechenden Bachelor-Studium Maschinenbau.

Zugangsvoraussetzungen sind:

- Abschluss einer zweijährigen oder längeren Ausbildung in einem fachbezogenen Beruf
- eine einschlägige dreijährige berufliche Tätigkeit.

15 Gibt es Zugangsbeschränkungen, wenn zwischen Ausbildung und Studiengang keine fachbezogene Nähe besteht?

Die Hochschulen sprechen von „sonstiger Qualifikation“, wenn zwischen der Ausbildung und dem angestrebten Studiengang kein fachlicher Bezug besteht. Ein Beispiel: Der Mechtroniker mit einschlägiger Berufserfahrung möchte Pharmazie studieren.

In solchen Fällen stellt die Hochschule die Studierfähigkeit fest.

Dazu dienen zwei Verfahren: Zugangsprüfung und Probestudium.

16 Was ist eine Zugangsprüfung?

Die Zugangsprüfung dient der Feststellung, ob die fachlichen und methodischen Voraussetzungen für ein Studium gegeben sind.

Sie besteht aus zwei Teilen:

1. In der schriftlichen Prüfung geht es in der Regel um Kenntnisse in Deutsch, Mathematik und Englisch.
2. In der mündlichen Prüfung soll der Bewerber nachweisen, dass er sich mit einem fachlichen Thema auseinandersetzen kann und sich seiner Motivation für den angestrebten Abschluss bewusst ist.

17 Wie kann man sich auf die Zugangsprüfung vorbereiten?

Die Hochschulen veröffentlichen auf ihren Internetseiten das Verfahren der Zugangsprüfung.

Weiterhin werden von vielen Hochschulen Musterprüfungen mit Lösung der Aufgabenstellungen

veröffentlicht.

Dadurch kann man sich während der dreijährigen Berufstätigkeit vor der Bewerbung selbständig oder in Lehrgängen auf die Prüfung vorbereiten.

18 Was ist ein Probestudium?

Das Probestudium dauert in der Regel zwei Semester in dem angestrebten Studiengang. Dabei müssen bestimmte Leistungen erbracht werden. Erfolgt ein entsprechender Leistungsnachweis, kann das Studium fortgesetzt werden.

19 Welche Möglichkeit bestehen auf Grund beruflicher Aufstiegsfortbildung?

Unter Aufstiegsfortbildung sind u. a. folgende Abschlüsse zu verstehen:

Geprüfter Industriemeister, geprüfter Fachwirt, geprüfter Fachkaufmann.

Diese und im Niveau entsprechende Abschlüsse berechtigen zur Aufnahme eines Studiums in jedem Studiengang ohne vorherige Prüfung durch die Hochschule.

Ein einschlägige praktische Tätigkeit wird vorausgesetzt.

20 Der Auszubildende fragt: „Welchen Weg soll ich gehen“?

Wenn bei den Auszubildenden Interesse an einer Fortbildung geweckt ist, kommt oft die Frage:

Welchen Weg zu einem Studium soll ich beschreiten?

Der Weg über die Aufstiegsfortbildung hat seinen besonderen Reiz. Eine solche Fortbildung öffnet den Zugang zu zwei Wegen:

1. Aufnahme eines Studiums.

2. Übernahme einer gehobenen Position auf der betrieblichen Karriereleiter.

Bei dieser Entscheidung spielt die berufliche Lebensplanung eine entscheidende Rolle.

© IFA Verlag GmbH

21 Welche Fördermöglichkeiten gibt es in der beruflichen Weiterbildung?

Unter anderem bieten folgende Programme finanzielle Unterstützung an:

- Förderung nach dem Konzept „Bildungsprämie“
- Förderung nach dem „Begabtenförderungsgesetz“
- Förderung nach dem „Aufstiegs-Fortbildungs-Förderungs-Gesetz“

22 Welche Hilfe bietet das Programm „Bildungsprämie“?

Das Programm geht von der Idee aus, dass „Lebenslanges Lernen“ ein Gebot der Zeit ist.

Lebenslanges Lernen ist eine Forderung unserer Gesellschaft an jeden Einzelnen.

Das Programm „Bildungsprämie“ soll helfen, Qualifikationen zu erwerben, sich auf neue Aufgaben vorzubereiten und die Gefahr der Arbeitslosigkeit zu verringern.

Zahlreiche Beratungsstellen unterstützen Interessenten bei Suche nach einer geeigneten Weiterbildungsmöglichkeit. In den Beratungsstellen werden Prämiengutscheine je Person im Wert von 500 Euro ausgehändigt. Mit dem Gutschein übernimmt der Staat 50 % der Veranstaltungsgebühr von maximal 1000 Euro.

Näheres: www.bildungspraemie.info

23 Welche Hilfe bietet das Begabtenförderungsgesetz?

Nach einem besonders erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung können junge Fachkräfte durch das Begabtenförderungsgesetz unterstützt werden.

Dieses Programm bietet Weiterbildungsstipendien an für Absolventen der dualen Ausbildung unter 25 Jahren, die in ihrem Berufsabschlusszeugnis einen Notendurchschnitt von 1,9 (mindestens 87 Punkte) oder besser erreicht haben. Es steht ein Förderbetrag von bis zu 5100,00 Euro je Person zur Verfügung.

Näheres: www.begabtenfoerderung.de

Absolventen einer Ausbildungsprüfung einer IHK müssen sich bei der IHK bewerben.

24 Welche Hilfe bietet das AFGB?

Mit einer Änderung des AFGB zum 01.08.2016 traten viele Verbesserungen des Aufstiegs-Fortbildungs-Förderungs-Gesetzes in Kraft.

Das AFGB gibt es seit 1996. Bis heute konnten 1,7 Millionen berufliche Aufstiege von Fachkräften zu Führungskräften, Ausbildern und Mittelständlern gefördert werden.

- Ziele

Das AFGB verfolgt zwei Ziele:

- Fachkräfte bei der beruflichen Fortbildung zu unterstützen
- Fachkräfte durch Fortbildung zu selbständigen Existenzgründungen zu ermutigen.

- Antragsberechtigte

Grundsätzlich werden Fachkräfte gefördert, die sich insbesondere auf folgende Fortbildungsabschlüsse vorbereiten:

- Techniker
- Fachkaufleute
- Fachwirt
- Industriemeister
- Programmierer
- Betriebsinformatiker
- Betriebswirt
- Bilanzbuchhalter / Controller /Steuerfachwirt

- Voraussetzungen

Förderung ist möglich, wenn eine abgeschlossene Erstausbildung vorliegt.

Die angestrebte Fortbildung muss über dem Niveau eines Facharbeiterabschlusses liegen.

Die Fortbildungsmaßnahme muss mindestens 400 Unterrichtsstunden umfassen.

- Form der Fortbildung

- Vollzeitmaßnahmen mit insgesamt mindestens 25 Wochenstunden; maximal 3 Jahre Förderung
- Teilzeitmaßnahmen mit mindestens 150 Unterrichtsstunden innerhalb von acht Monaten; maximal 4 Jahre Förderung.
- Fernlehrgänge
- Mediengestützte Lehrgänge mit Ergänzung durch Nahunterricht

- Arten der Förderung

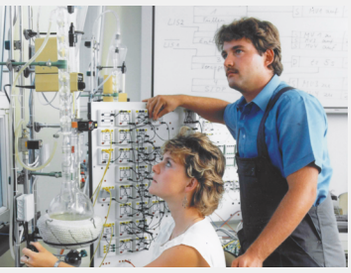
- Unterhaltsbeitrag teils Zuschuss, teils Darlehen.
- Lehrgangs- und Prüfungsgebühren

Das Einkommen kann teilweise auf die die Förderung angerechnet werden.

Die Ermittlung des anrechenbaren Einkommens stützt sich auf das Einkommen des Antragstellers im Bewilligungszeitraum, das Einkommen des Ehegattens und das Vermögen. Selbstgenutzte Einfamilienhäuser werden beispielsweise nicht angerechnet.

Näheres: www.baefoeg-aktuell.de

© IFA Verlag GmbH



Ausbildung in einem Chemieberuf bei der BASF.

Beim Zusammenwirken von Ausbilder/-innen gibt es zahlreiche Gelegenheiten, bei denen zwanglos Anregungen zur Fortbildung vermittelt werden können.

Zusammenfassung

1. Betriebe bieten ihren Mitarbeitern zahlreiche innerbetriebliche Karrieren, die sich insbesondere auf interne Weiterbildung und externe Fortbildung stützen.
2. Bei der Fortbildung unterscheidet man Anpassungsfortbildung und Aufstiegsfortbildung.
3. Die Anpassungsfortbildung hat insbesondere folgende Funktionen:
   - erworbene Kompetenzen erhalten
   - erworbene Kompetenzen bedarfsgerecht erweitern und an die technische Entwicklung anpassen.
4. Die Aufstiegsfortbildung soll den Weg zu betrieblichen Karrieren im derzeitigen Unternehmen und bei anderen Arbeitgebern sowie zur beruflichen Selbstständigkeit eröffnen.
5. Befragungen des DIHK zur Aufstiegsfortbildung erbrachten folgende bemerkenswerten Ergebnisse, die gut bei der Information von Auszubildenden gegen Ende der Ausbildung als Argumente verwendet werden können:
   - Aufstiegsfortbildung wird von mehr als zwei Drittel aller Teilnehmer im Alter unter 35 Jahren durchgeführt und mit einer Prüfung abgeschlossen.
   - Zwei Drittel aller Teilnehmer der Aufstiegsfortbildung sind männlich.
   - Von fast 90 % der Teilnehmer wurde vorher eine berufliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen.
   - Zum Zeitpunkt der Prüfung konnten 44 % der Teilnehmer auf eine Berufserfahrung von mehr als 10 Jahre zurückblicken.
   - Ein weiteres bemerkenswertes Ergebnis der Umfrage war, dass sehr viele Teilnehmer durch die Aufstiegsfortbildung zu weiterem Lernen angeregt wurden. 15 % wollten ein Hochschulstudium aufnehmen.
6. Ausbilder/-innen haben die Pflicht, die Auszubildenden auf das Lernen nach der Ausbildung vorzubereiten. Dabei sind folgende Schwerpunkte zu beachten:
   - Stärkung der Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen
   - Ermunterung zur Teilnahme an betrieblich angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen
   - Beratung zur individuellen Weiterbildung „in der Arbeit“
   - Beratung zum berufsbezogenen Fernunterricht „neben der Arbeit“
   - Beratung zur Aufstiegsfortbildung
   - Beratung zu den Fördermöglichkeiten bei der Fort- und Weiterbildung.
7. Insbesondere ist die Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen anzustoßen. Die Auszubildenden sollen künftig in allen Situationen, die von ihnen Veränderungen verlangen und besondere Anforderungen stellen, bewusste Lernanstrengungen unternehmen und ihr Leistungsvermögen in eigener Verantwortung ausbauen.
8. Das Interesse für die Gestaltung der eigenen Zukunft durch Weiterbildung kann durch Zukunftsgespräche geweckt und verstärkt werden. Die zentrale Frage dieser besonderen Form des Gespräches lautet: „Wie stellen Sie sich Ihre Arbeit, Ihre Position, Ihr Einkommen, Ihr Auto usw. in fünf bzw. zehn Jahren vor“? Aus dieser Frage sind Visionen zu entwickeln, die sich im Kopf der Auszubildenden dauerhaft einnisten.
9. Weiterbildung wird in großem Umfang von den Unternehmen angeboten. Typische Formen der betrieblichen Weiterbildung sind
   - Lern- und Arbeitspartnerschaften zwischen besonders Erfahrenen und Jüngeren
   - Arbeitsgemeinschaften
   - Lehrgänge.
10. Ausbilder/-innen sollten auf das selbstorganisierte Lernen in der Arbeit vorbereiten. Dieses stützt sich z. B. auf Informationen sowie Arbeits- und Lernmittel, die am Arbeitsplatz verfügbar sind. Beispiele:
    - Betriebsanweisungen
    - Technische Regelwerke, Bedienungsanleitungen
    - Erfahrungssammlungen von Kollegen
    - Software-Handbücher
    - Lernsoftware
    - Nutzung von Intranet und Wissensmanagement-Angebote.
11. Über 2000 Fernlehrangebote bieten vielfältige Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung.
12. Die Angebote der Aufstiegsfortbildung sind oft in aufeinander aufbauende Stufen gegliedert, die nacheinander erarbeitet werden können.
13. Neben der direkten Aufstiegsfortbildung im erlernten Beruf gibt es viele Felder, in denen man sich fortbilden und berufliche Karrieren entwickeln kann, z. B. im Bereich „Qualitätsmanagement“.
14. Das wohl wichtigste Förderinstrument zur Aufstiegsfortbildung ist das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), auch Meister-BAföG genannt.
15. Das AFBG fördert Maßnahmen, die auf öffentlich-rechtlich geregelte Fortbildungsprüfungen vorbereiten, die also nach dem BBiG oder der HwO geregelt sind.
16. Zu den Leistungen des AFBG gehören:
    - Beiträge zum Unterhalt
    - Beiträge zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren
    - Kredite für die nicht von der Förderung abgedeckten Restbeträge
    - Kinderbetreuungskosten
    - Teil-Erlass der Darlehen aufgrund bestandener Prüfung
    - Teil-Darlehenserlass bei Gründung einer selbstständigen Existenz und Einstellung von Mitarbeitern.

© IFA Verlag GmbH

Lernerfolgskontrolle

Ausbildungssituation/Fallbeschreibung

Mehrere Ausbilder/-innen beraten in einem Ausbilder-Arbeitskreis, wie man Auszubildende am Ende der Ausbildung am besten auf die Möglichkeiten der Weiterbildung aufmerksam machen könnte und welche Informationen dabei nützlich sein könnten.

Kreuzen Sie jeweils die richtige Aussage an!

1 Zunächst versuchen die Ausbilder/-innen, sich über die Arten der Weiterbildung zu verständigen.

- ❑ a Ausbilderin Müller sagt: Der Begriff Weiterbildung ist bei den Bildungsmaßnahmen nach der Ausbildung eigentlich nicht richtig. Es muss stets Fortbildung heißen".
- ❑ b Ausbilder Zenz meint, dass alles Lernen nach der Ausbildung, dass auf Verbesserung der Qualifikationen gerichtet ist, als Weiterbildung zu bezeichnen sei.
- ❑ c Ausbilderin Vasallo meint, es komme insbesondere auf die Anpassungsfortbildung an, die den Auszubildenden den Weg für betriebliche Karrieren eröffnen würde.
- ❑ d Ausbilder Lehmann hält die Aufstiegsfortbildung für besonders wichtig, die es den Auszubildenden ermöglicht, ihren Arbeitsplatz und ihr Leistungsvermögen zu erhalten, auch in Zeiten des ständigen Wandels.

2 Ausbilderin Vasallo: „Wir müssen die Auszubildenden für die Fortbildung motivieren. Dazu sollten wir auf die Ergebnisse von Umfragen zurückgreifen".

Gemeint ist eine Umfrage des DIHK in 2008, die regelmäßig durchgeführt wird und tendenziell die gleichen Ergebnisse erbringt.

Welches Umfrageergebnis ist zutreffend?

- ❑ a Der überwiegende Teil der Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen ist weiblich.
- ❑ b Weniger als die Hälfte der Teilnehmer von Fortbildungsprüfungen hat vorher eine Ausbildung absolviert.
- ❑ c Der weitaus überwiegende Teil der Teilnehmer an Fortbildungsprüfungen war zum Prüfungszeitpunkt älter als 35 Jahre.
- ❑ d Für die weitaus meisten Teilnehmer von Fortbildungsprüfungen hat sich die Teilnahme an Fortbildungen für ihre berufliche Entwicklung vorteilhaft ausgewirkt.

3 Ausbilder Zenz: „Es ist wichtig, den Auszubildenden die Idee des Lebenslangen Lernens einzupflanzen".

Welcher Ratschlag aus der Gruppe der Ausbilder/-innen ist ungeeignet?

- ❑ a In einem Zukunftsgespräch die Frage in den Mittelpunkt stellen: „Wie geht es nach der Prüfung weiter".
- ❑ b Möglichkeiten der Aufstiegsfortbildung aufzeigen.
- ❑ c Möglichkeiten der individuellen Weiterbildung am Arbeitsplatz aufzeigen.
- ❑ d Die Vorstellung vermitteln, dass es sich angesichts des ständigen Wandels in der Arbeitswelt nicht lohnt, ständig zu lernen.

4 Ausbilderin Müller: „Vor kurzem sprach ich bei meinen Auszubildenden die Fortbildung an. Diese zeigten mir einen Fortbildungskatalog der Kammer und beklagten die dort ausgewiesenen Lehrgangskosten. Ich meine daher, dass wir auch die Fördermöglichkeiten aufzeigen müssen".

Welche Aussage aus der Gruppe der Ausbildungskräfte ist zutreffend?

- ❑ a Das Meister-BAföG gibt es leider nur für die Fortbildung zum Meister.
- ❑ b Alleinerziehende haben kaum eine Teilnahmechance, da die Förderung nach dem AFGB sich nicht auf die Kinderbetreuung erstreckt.
- ❑ c Für den Restbetrag, der bei der Förderung nach dem AFGB nicht durch Förderung abgedeckt ist, können Darlehen beantragt werden.
- ❑ d Nach bestandener Fortbildungsprüfung sind Darlehen unverzüglich in einer Summe zurückzuzahlen.

© IFA Verlag GmbH

Abbau von Prüfungsangst 12
Abschlussprüfung 6, 31f
- Anmeldung 32f
- gestreckte 7
- Nichtbestehen der 38
- Organisation 31
- Voraussetzungen 31

AFGB 63
Arbeitsaufgabe 21
Arbeitsprobe 19
Aufgabenformen 14f
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz 63
Ausbildungsdauer
- Mindestdauer 35
- Verlängerung 39

Ausbildungszeugnis 44f

Begabtenförderungsgesetz 63
Behinderte 36
Bereitstellungsliste 26
Berufs-Bildungs-Hochschul-Zugangs-Verordnung 62
Betrieblicher Auftrag 21
Bewerten 25
Bewertungsskala 25
Bildungsprämie 62

Distraktor 15f

Fachgespräch 22f
- Auftragsbezogenes 22f
- Fallbezogenes 22f
- Situatives 22f

Fortbildung 55f
- Anpassungsfortbildung 56
- Anpassungsförderung 56
- Aufstiegsfortbildung 56f

Förderung 63

Gesprächssimulation 20
Gestreckte Abschlussprüfung 7

Lebenslanges Lernen 56

Mehrfachwahlaufgabe 15f
Mündliche Ergänzungsprüfung 24
Nachteilsausgleich 36

Präsentation 19
Probestudium 62
Programmierte Prüfung 15f
Prüfungsangst 10f
Prüfungsgegenstand 6
Prüfungsinstrument 6, 13f
Prüfungsmethode 13
Prüfungsmittel 26
Prüfungsprodukt 20
Prüfungsschwerpunkt 8f
Prüfungsstück 20
Prüfungsvorbereitung 8f

Rangordnungsaufgabe 18
Reihenfolgeaufgabe 17

Schriftliche Prüfung 14f
Schriftliche zu bearbeitende Aufgaben 14f
Schwangerschaft 37
Standardbereitstellungsliste 26
Studium 62

Teilzeitausbildung 37

Umordnungsaufgabe 16

Vervollständigungsaufgabe 16
Vorbereitungsstrategie 8f

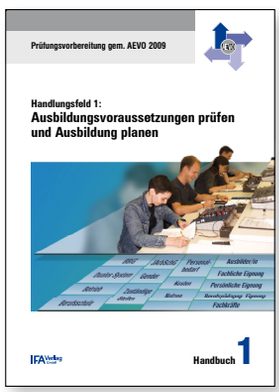
Weiterbildung 56f

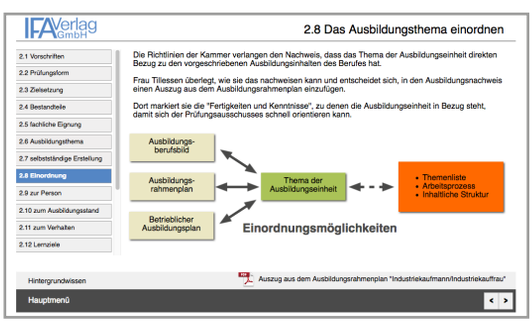
Zeugnis 44f
- Ausbildungszeugnis 48
- Einfaches Zeugnis 49
- Qualifiziertes Zeugnis 49
- Referenzzeugnis 48
- Vorläufiges Zeugnis 48
- Wahrheitspflicht 50
- wohlwollende Förderung 50
- Zeugnissprache 51
- Zwischenzeugnis 48

Zugangsprüfung 62
Zulassung zur Abschlussprüfung 31f
- Antragstellung 35
- vorzeitige Zulassung 35
- Zulassungsvoraussetzungen 35

Zuordnungsaufgabe 16
Zwischenprüfung 5f
- Fertigkeitsteil 5
- Kenntnisteil 5

Online-Materialien zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung





Kostenlos Online: Lösungen & Multimedia

Aufgaben und Erfolgskontrollen

Multimedia zur Präsentation und zum Fachgespräch in der Praktischen Prüfung

Training für die schriftliche Prüfung

- **Eine komplette schriftliche Prüfung**
- **Erkunden des zeitlichen Bedarfs**
- **Ermitteln des Leistungsstands**

88 Seiten, DIN A4
mit Lösungen und Lösungserläuterungen
Preis (Print): 7,90 €

Bezugsquelle:

IFA-Verlag GmbH
Vertriebsbüro Bonn
Erlenweg 11, 53227 Bonn

E-Mail: kontakt@ifa-verlag.de
Internet: www.ifa-verlag.de