

AUSBILDUNGSPLANUNG

für die betriebliche Praxis



Im Projekt „Berliner AusbildungsQualität“ (BAQ) werden im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Arbeitshilfen und Instrumente zur Unterstützung von Berliner Ausbildungsbetrieben entwickelt, die mit der Heftenreihe „aus:bilden“ verbreitet werden. Weitere Informationen finden Sie unter: www.ausbildungsqualitaet-berlin.de

Alle veröffentlichten Informationen beruhen auf sorgfältigen Recherchen der verwendeten Quellen. Für die Inhalte externer Internetseiten übernimmt die Redaktion keine Haftung. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber/innen verantwortlich. Das Team der k.o.s freut sich über Rückmeldungen, Anregungen und Hinweise zur Heftenreihe.

Impressum

Herausgeber:

Frank Schröder
k.o.s GmbH
Am Sudhaus 2, 12053 Berlin
www.kos-qualitaet.de
E-Mail: info@kos-qualitaet.de

Autorinnen:

Christel Weber, Rieke Häfner-Wernet, Melanie Müller

Förderhinweis:

Diese Publikation ist im Rahmen des Projekts „Berliner AusbildungsQualität“ (BAQ) entstanden und wurde mit Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin finanziert. Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei den Autoren/innen.

Stand: Dezember 2016, 1. Auflage
ISBN: 978-3-9816785-4-3
Layout und Satz: www.svenja-klau.de

© k.o.s GmbH 2016

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Herausgebers und der Autoren/innen unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Inhaltsverzeichnis

Einführung – Ausbildungsplanung für die betriebliche Praxis	04
Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung	06
Grundlagen der betrieblichen Ausbildungsplanung	07
Besonderheiten der betrieblichen Ausbildungspraxis	10
Schritt-für-Schritt-Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans	12
Unternehmensbereiche und Arbeitsprozesse identifizieren	13
Ausbildungsrelevante Tätigkeiten bestimmen.....	14
Ausbildungsinhalte benennen und beschreiben	15
Mit den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans abgleichen	16
Individuelle Besonderheiten der Auszubildenden berücksichtigen.....	16
Zusatzqualifikationen festlegen	17
Den Durchlauf zeitlich ordnen	18
Das Informationsverfahren festlegen	20
Literatur	21
Anlagen	22
Die Anlagen im Überblick	22
1. Reflexionsfragen	24
2. Qualitäts-Check: Konzeption und Planung der Ausbildung	25
3. Berechnung der Ausbildungszeit im Betrieb	26
4. Entsprechungen zwischen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan.....	29
5. Übersicht über den Ausbildungsverlauf.....	30
6. Laufzettel für die einzelnen Ausbildungsabschnitte.....	31

Einführung – Ausbildungsplanung für die betriebliche Praxis

Dieses Heft bildet den Auftakt einer Veröffentlichungsreihe, in welcher alle qualitätsrelevanten Themenbereiche der betrieblichen Ausbildung behandelt werden. Der Schwerpunkt dieses Hefts ist die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans für die praktische Umsetzung der Ausbildung vor Ort. Nach einer Einführung in das Thema werden die Leserinnen und Leser in acht Schritten zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans geführt. Darüber hinaus sollen neue Impulse für die betriebliche Ausbildungspraxis gesetzt werden, indem konsequent die betrieblichen Geschäfts- und Arbeitsprozesse mit den zu vermittelnden Ausbildungsinhalten ins Zentrum gerückt werden. So enthält das Heft eine Vielzahl nützlicher Informationen und Anregungen für das ausbildende Personal, ob Sie zum ersten Mal oder schon länger in der Ausbildung im Unternehmen tätig sind.

Die betriebliche Ausbildung dient nicht nur der Sicherung qualifizierten Fachkräftenachwuchses – und idealerweise deren Bindung an das eigene Unternehmen – durch eine gut gestaltete Berufsausbildung lassen sich auch weitere positive Effekte erzielen. Hierzu zählt, dass gute Beispiele betrieblicher Ausbildungspraxis einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung insgesamt leisten. Nicht zuletzt wird aber damit auch die Zukunftsfähigkeit des eigenen Unternehmens gesichert, denn ein guter Ruf bei der Ausbildung wirkt sich zugunsten der Bewerberlage und auf das Unternehmen als Ganzes aus.

Ein strategisch ausgearbeiteter und individuell angepasster Ausbildungsplan ist mehr als eine Formalie, denn er nutzt in der täglichen Ausbildungspraxis und unterstützt das Unternehmen dabei, folgende Ziele zu erreichen:

- Er bietet Orientierung für Ausbildende und Auszubildende über Inhalte und Verlauf der Ausbildung.
- Er gibt einen Überblick über die Lernziele und Anforderungen des Berufs.
- Er führt in die betriebspraktischen Besonderheiten und organisationalen Strukturen des Unternehmens ein.
- Er unterstützt die Steuerung des betrieblichen Ausbildungsverlaufs.
- Es lassen sich individuell angepasste Zusatzqualifikationen für Auszubildende in die Ausbildung integrieren.
- Es können angemessene Lernziele bestimmt und Beurteilungsgespräche auf dieser Grundlage geführt werden.
- Es werden Fachkräfte mit spezifischen Qualifikationen für das Unternehmen herangebildet.

Abbildung 1: Vorteile einer praxisnahen betrieblichen Ausbildungsplanung

Eine professionelle betriebsnahe Planung der Ausbildung gewährleistet, dass die Ausbildungsprozesse über die vorgeschriebenen gesetzlichen Standards hinaus optimal an die betriebliche Realität angepasst werden. So wird die Grundlage geschaffen, auf der bestmögliche Ausbildungsergebnisse erzielt werden können.

Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung

Die betriebliche Ausbildungsplanung ist Gegenstand des Qualitätsbereichs „Konzeption und Planung“ im Qualitätskonzept für die betriebliche Ausbildung¹, das von der k.o.s GmbH entwickelt wurde. Dieses Konzept stellt den Lernprozess, den die Auszubildenden im Unternehmen durchlaufen sowie die dazu notwendigen und für die Ausbildung förderlichen betrieblichen Rahmenbedingungen in den Mittelpunkt. Das Qualitätskonzept besteht aus insgesamt sechs Bereichen. Der Leitfaden zum Qualitätskonzept führt ausbildende Unternehmen durch die sechs Themen und leitet zu einer systematischen Qualitätssicherung des betrieblichen Prozesses „Ausbildung“ an. Die folgende Übersicht stellt die Inhalte und Anforderungen der sechs Qualitätsbereiche vor:

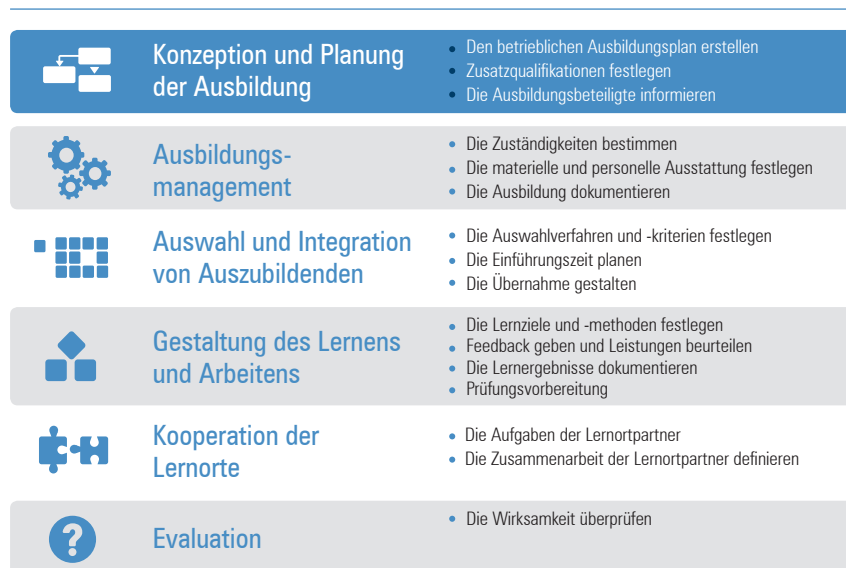


Abbildung 2: Übersicht der Qualitätsbereiche

Bei der Bearbeitung der einzelnen Qualitätsbereiche wird die betriebliche Ausbildung jeweils aus einer ausgewählten Perspektive betrachtet. Die Terminierung von Feedback- und Beurteilungsgesprächen, die Berücksichtigung von Berufsschul- und Prüfungszeiten oder die Benennung von Zuständigkeiten für die Auszubildenden in den einzelnen Unternehmensbereichen sind Teil der betrieblichen Ausbildungsplanung.

6 ¹ Vgl.: Schröder, F.; Weber, C.; Häfner-Wernet, R. (2015): Qualitätskonzept für die betriebliche Berufsausbildung. Leitfaden zur Qualitätssicherung und -entwicklung der betrieblichen Ausbildung.

Grundlagen der betrieblichen Ausbildungsplanung

Die rechtlichen Rahmenbedingungen

Die betriebliche Ausbildungsplanung orientiert sich an den rechtlichen Regelungen für die Berufsausbildung, wie sie im Berufsbildungsgesetz festgelegt sind. Der folgende Abschnitt gibt Ihnen einen Überblick der wesentlichen rechtlichen Grundlagen. Einflüsse auf die Ausbildungsplanung ergeben sich aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), den Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe sowie aus dem Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und den Auszubildenden.

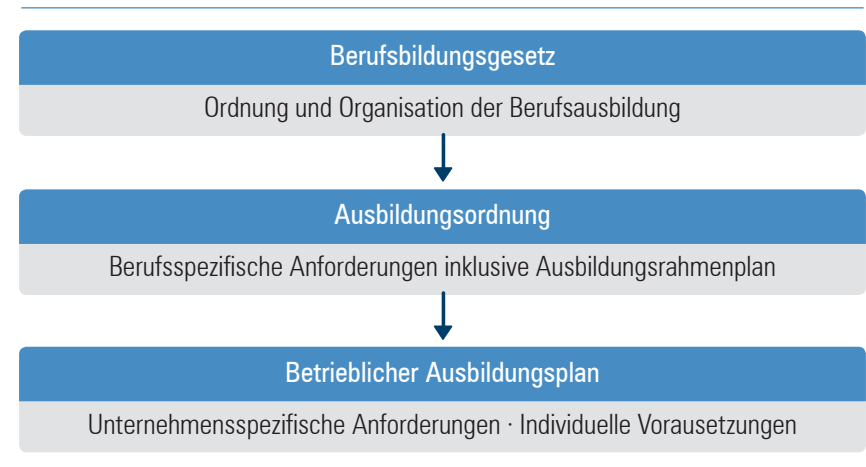


Abbildung 3: Die gesetzlichen Grundlagen im Überblick

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Die allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung werden im Berufsbildungsgesetz definiert. Hier finden sich generelle Regelungen zum Ausbildungsverhältnis, der Eignung der Ausbildungsstätten und des Ausbildungspersonals. Aber auch Bestimmungen zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungszeit sowie zur Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungszeit, die in den jeweiligen Ausbildungsordnungen weiter ausgeführt werden, sind hier festgelegt. Außerdem sind die für den Arbeitsvertrag geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

Ausbildungsordnung

Für jeden staatlich anerkannten Ausbildungsberuf besteht eine Ausbildungsordnung. Hier werden die berufsspezifischen Bestimmungen festgehalten, die die Grundlage für eine bundeseinheitliche und geordnete Berufsausbildung bilden. In ihr werden die Bezeichnung des Ausbildungsberufs, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind sowie der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen bestimmt (vgl. § 5 Abs.1 BBiG). Darüber hinaus können in den Ausbildungsordnungen u.a. Regelungen zu besonderen sachlich und zeitlich aufeinander aufbauenden Gliederungen der Ausbildung festgelegt sein. Sie regeln die Anrechnung vorherig erworbener beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie den Erwerb zusätzlicher beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (vgl. § 5 Abs.2 BBiG). Eine Konsultierung der aktuellen Ausbildungsordnung und der Abgleich dieser mit dem betrieblichen Ausbildungsplan ist in jedem Fall geboten.

Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan ist ein Bestandteil jeder Ausbildungsordnung und stellt die Grundlage für die betriebliche Ausbildungsplanung dar. In ihm werden die zu erwerbenden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sachlich und zeitlich aufeinander aufbauend strukturiert. Sachlich bedeutet hierbei, die Zusammenführung der anzu-eignenden Fertigkeiten und Kenntnisse zu Ausbildungseinheiten. Die Ausbildungsinhalte werden detailliert wiedergegeben und mit zeitlichen Empfehlungen versehen. Abweichungen vom Ausbildungsrahmenplan sind insbesondere dann zulässig, wenn sie durch betriebspraktische Besonderheiten bedingt sind.

Betrieblicher Ausbildungsplan

Auf Grundlage der gesetzlichen Vorgaben der Ausbildungsordnung und des dazugehörigen Ausbildungsrahmenplans erstellen die Unternehmen einen betrieblichen Ausbildungsplan, der an die spezifischen Gegebenheiten des Betriebs angepasst ist. Durch ihn wird sichergestellt, dass nach dem vollständigen Berufsbild ausgebildet wird. Im Ausbildungsplan wird festgelegt, an welchen Lernorten (innerbetrieblichen und außerbetrieblichen), wann die vorgeschriebenen Lernziele erreicht werden sollen und wie lang die Auszubildenden an den Lernorten verbleiben. Der betriebliche Ausbildungsplan sollte in sich pädagogisch sinnvoll strukturiert sein und gleichzeitig den Ausbildungsverlauf im Betrieb sachlich und zeitlich abbilden. Neben den gesetzlichen und betrieblichen Anforderungen sollten ebenfalls die individuellen Lernvoraussetzungen der einzelnen Auszubildenden entsprechend berücksichtigt werden.

Innungen und andere Verbände bieten oft Vorlagen für betriebliche Ausbildungspläne in den entsprechenden Berufsfeldern an, welche jedoch noch den eigenen betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden müssen.

Besonderheiten der betrieblichen Ausbildungspraxis

Die wesentlichen betriebspraktischen Besonderheiten bestehen in den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Unternehmens und dessen grundlegenden organisatorischen Gegebenheiten. Diese dienen als Ausgangspunkt für die betriebliche Ausbildung und deren Planung. Die Anforderungen des Ausbildungsberufs werden im betrieblichen Ausbildungsplan auf die konkreten Arbeitsprozesse des Unternehmens angewendet. Ausbildung bedeutet jedoch nicht allein, Auszubildende an ausgewählten Arbeitsprozessen im Unternehmen zu beteiligen. Sie sollen darüber hinaus befähigt werden, im betrieblichen Gesamtzusammenhang zu denken und zu handeln. Mit der Konzeption und Planung der betrieblichen Ausbildung steuert das Unternehmen den Ausbildungsverlauf und bestimmt, wie innerhalb der Arbeits- und Geschäftsprozesse die Aneignung beruflicher Handlungskompetenzen als auch von betrieblichem Überblicks- und Detailwissen ermöglicht wird.

Indem die Ausbildungsplanung alle Prozessebenen des betrieblichen Handelns systematisch berücksichtigt, erlangen die Auszubildenden die notwendige umfassende berufliche Handlungsfähigkeit.

Die konkrete Gestaltung des Ausbildungsplans und des Wegs, den die Auszubildenden durch das Unternehmen nehmen, wirkt sich auf die Art und Weise der Kompetenzentwicklung der Auszubildenden aus. Eine wesentliche Bedeutung kommt der Einführungsphase zu Beginn der Ausbildung zu. Eine gelungene Einführung in das Unternehmen hilft den Auszubildenden dabei, ihre Tätigkeit in den betrieblichen Gesamtzusammenhang einzuordnen aber auch dem Unternehmen, den Auszubildenden an sich zu binden. Die soziale wie auch die fachliche Integration des Auszubildenden sind dabei gleich wichtig. Im Betrieb sollte ein Verfahren für die Begrüßung und Einführung der Auszubildenden in das Unternehmen festgelegt sein.

Wird den Auszubildenden frühzeitig ein Überblick über die Geschäftsziele und Betriebsstrukturen sowie über die zentralen Qualitätsanliegen gegeben, wirkt sich dies positiv auf das Lernen und die Motivation der Auszubildenden aus. Die Ausbildungsplanung kann zudem als Ausgangspunkt für die Dokumentation der relevanten Nachweise dienen.

Optimal handlungsleitend für Ausbilderinnen und Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und Auszubildende wird der betriebliche Ausbildungsplan dann, wenn er nicht nur den betrieblichen Durchlauf benennt, sondern auch beschreibt, anhand welcher Aufgabenstellungen Auszubildende an den jeweiligen Ausbildungsstationen lernen sollen und welche Lernergebnisse sie am Ende dort erzielt haben sollen.²

Schritt-für-Schritt-Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans

Für alle Beteiligten ist der betriebliche Ausbildungsplan im Idealfall der zentrale Bezugspunkt im Ausbildungsverlauf, insofern er transparent das geplante Handeln und die relevanten Meilensteine bei der Durchführung der Ausbildung abbildet. Der Ausbildungsverlauf wird für alle nachvollziehbar.

Die folgende Anleitung, die Sie bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans unterstützt, erfolgt in acht Schritten:



Abbildung 4: Schritte der betrieblichen Ausbildungsplanung

Um einen vollständigen Ausbildungsplan zu erstellen, werden im Unternehmen zunächst einmal die Unternehmensbereiche und Arbeitsprozesse festgelegt, die die Auszubildenden im Unternehmen kennenlernen sollen. Diesen ausbildungsrelevanten Bereichen und Prozessen werden dann die entsprechenden Ausbildungsinhalte und Lernziele laut Ausbildungsrahmenplan zeitlich zugeordnet. Auf dieser Grundlage erstellt das Unternehmen den betrieblichen Ausbildungsplan, der auch die Phasen, in denen die Auszubildenden an weiteren Lernorten lernen sowie die Urlaubszeiten, einbezieht. Notwendige bzw. erwünschte Zusatzqualifikationen, die Auszubildende während der Ausbildung erwerben sollen, werden ebenfalls berücksichtigt.

Wir schlagen Ihnen vor, bei der betrieblichen Ausbildungsplanung von den konkreten berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen im Unternehmen auszugehen sowie von den Tätigkeiten, die eine Fachkraft in diesen ausführt. Die aufgeführten Fragen helfen Ihnen bei der Bearbeitung der jeweiligen Schritte.

1. Unternehmensbereiche und Arbeitsprozesse identifizieren

Bestimmen Sie zunächst, welche Unternehmensbereiche und Aufgabenfelder Auszubildende kennenlernen müssen, um am Ende der Ausbildung beruflich kompetent in ihrem Unternehmen tätig zu sein. Benennen Sie auch die Arbeitsprozesse, die Ihre Auszubildenden kennen sollten. Im Anschluss legen Sie eine sinnvolle Reihenfolge fest, in der die Auszubildenden das Unternehmen mit seinen Arbeits- und Geschäftsprozessen durchlaufen sollen. Überlegen Sie hier, mit welchen Bereichen und Teilprozessen die Auszubildenden zuerst bekannt gemacht werden sollten. Gehen Sie hierbei nach der Prämisse vom Allgemeinen zum Spezifischen und vom Einfachen zum Komplexeren vor. Die Angaben im Ausbildungsrahmenplan helfen Ihnen dabei. So ergibt sich eine unternehmensspezifische Strukturierung für Ihre betriebliche Ausbildung.

Geben Sie, soweit möglich, auch schon an, wer an den verschiedenen Ausbildungsstationen für die Auszubildenden zuständig ist.

- Welche Unternehmensbereiche gibt es in Ihrem Unternehmen?
- Welche Unternehmensbereiche müssen Ihre Auszubildenden kennen, um im Unternehmen beruflich handlungsfähig zu sein?
- In welchen dieser Unternehmensbereiche hat eine Fachkraft des entsprechenden Ausbildungsberufs häufig zu tun?
- In welchen dieser Unternehmensbereiche hat eine Fachkraft des entsprechenden Ausbildungsberufs weniger häufig zu tun?
- Wer sind die Ansprechpartner/innen in den jeweiligen Unternehmensbereichen für die Auszubildenden?

2. Ausbildungsrelevante Tätigkeiten bestimmen

Bitte überlegen Sie, welche Tätigkeiten die Auszubildenden beherrschen müssen, um in Ihrem Unternehmen beruflich handlungsfähig zu sein. Berücksichtigen Sie hierbei gleichfalls solche Anforderungen, die die Auszubildenden im Rahmen ihrer Berufsausbildung kennenlernen sollten, auch wenn diese nicht zu ihrem primären Einsatzbereich im Unternehmen gehören.

Geben Sie, soweit möglich, auch schon an, wie lange die Auszubildenden während ihrer Ausbildung mit dem Erlernen der jeweiligen Tätigkeit verbringen sollten.

- Welche Tätigkeiten müssen Ihre Auszubildenden kennen und beherrschen lernen, um in Ihrem Unternehmen beruflich handlungsfähig zu sein?
- Welches sind die relevanten Tätigkeitsfelder, die eine Fachkraft unbedingt in Ihrem Unternehmen kennen muss?
- Welche Fertigkeiten müssen die Auszubildenden für diese Tätigkeit beherrschen?
- Welche Kenntnisse benötigen die Auszubildenden zum Ausführen dieser Tätigkeit?

3. Ausbildungsinhalte benennen und beschreiben

Ausgangspunkt für die in der betrieblichen Ausbildung vermittelten Inhalte sind die im Ausbildungsvertrag vereinbarten sowie die nach dem jeweiligen Ausbildungsrahmenplan zu vermittelnden Inhalte. Diese müssen den Arbeitsprozessen in Ihrem Betrieb zugeordnet werden.

Überlegen Sie, über welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Ihre Auszubildenden verfügen müssen, um die unter Schritt zwei genannten Tätigkeiten fachgerecht ausführen zu können. Ordnen Sie diese Nennungen den jeweiligen Tätigkeiten zu. Orientieren können Sie sich hierbei an der Gliederung des Ausbildungsrahmenplans.

Die benannten Inhalte stellen die zu vermittelnden Lernziele an den einzelnen Ausbildungsstationen dar.

Stimmen Sie bei der zeitlichen Abfolge der Ausbildungsinhalte die im Unternehmen und in der Berufsschule vermittelten Inhalte aufeinander ab. Die beiden Lernorte sind aufeinander bezogen und sollten sich ergänzen. Sie können sich hierfür an den Lernfeldern der jeweiligen Rahmenlehrpläne orientieren. Eine Möglichkeit zur Ermittlung und Abstimmung der Inhalte finden Sie in den Anlagen (Nr. 4, S. 29).

- Auf die Vermittlung welcher Lerninhalte (ggf. zusätzlich zum Ausbildungsrahmenplan) wurde sich im Ausbildungsvertrag geeinigt?
- Welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten benötigen die Auszubildenden, um in den identifizierten Ausbildungsbereichen beruflich handlungsfähig zu sein?
- Auf welche Grundlagen zur Beschreibung der beruflichen Handlungskompetenz können Sie in Ihrem Unternehmen zurückgreifen? (Zum Beispiel Arbeitsanweisungen aus Qualitätshandbüchern, Stellenbeschreibungen, etc.)
- Welche Inhalte werden in den einzelnen Phasen und Stationen der Ausbildung vermittelt?

Die Beschreibung der Aufgaben und Lernziele aus den einzelnen Unternehmensbereichen oder Ausbildungsstationen stellt ein Idealbild der Ausbildungsplanung dar. In der Realität wird es immer wieder Abweichungen von dieser Planung geben. Diese können durch die Auftragslage bedingt sein, durch individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden oder andere organisatorische Voraussetzungen im Unternehmen. Hier ist es wichtig, einen flexiblen Mittelweg zu finden. Beispielsweise können während der Bearbeitung eines seltenen Auftrags bestimmte Lerninhalte vorgezogen werden.

4. Mit den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans abgleichen

Gleichen Sie Ihre erfassten Tätigkeiten mit den Anforderungen des Ausbildungsrahmenplans ab. So stellen Sie sicher, dass Sie alle ausbildungsrelevanten Teile des Berufsbilds in Ihre betriebliche Ausbildungsplanung übernommen haben.

Ordnen Sie Ihre erfassten Tätigkeiten den im Ausbildungsrahmenplan benannten „Teil des Ausbildungsberufsbilds“ zu und ergänzen Sie Ihre Nennungen ggf. um diese.

Hierdurch erkennen Sie außerdem, ob alle Inhalte im eigenen Unternehmen vermittelt werden können oder ob die Vermittlung an anderen Lernorten, beispielsweise bei einem Verbundpartner, stattfinden muss.

Nennungen, die über den Ausbildungsrahmenplan hinausgehen, sollten Sie hervorheben. Auf diese wird im sechsten Schritt „Zusatzqualifikationen festlegen“ eingegangen.

5. Individuelle Besonderheiten der Auszubildenden berücksichtigen

Alle Auszubildenden bringen besondere Eigenschaften, Lernvoraussetzungen und Vorerfahrungen mit. Diese individuellen Bedürfnisse sollten auch bei der Ausbildungsplanung berücksichtigt werden.

Beispielsweise haben besonders leistungsstarke Auszubildende oder solche, die bereits einen Bildungsgang an einer berufsbildenden Schule absolviert haben, laut

Berufsbildungsgesetz den Anspruch auf Anrechnung bzw. Verkürzung der Ausbildungszeit (s. §§ 7 - 8 BBiG). Für die Anrechnung vorangegangener Leistungen bedarf es eines gemeinsamen Antrags der Ausbildenden und Auszubildenden (§ 7 Abs. 2 BBiG). Auch können besonders leistungsstarke Auszubildende schon vor dem Ablauf ihrer Ausbildungszeit für die Abschlussprüfung zugelassen werden (§ 45 Abs. 1 BBiG). Ferner ist eine Ausbildung in Teilzeit bei gleichzeitiger Verlängerung der gesamten Ausbildungszeit möglich.

Auf der anderen Seite sollten Auszubildende, die gewisse Schwächen aufweisen, beispielsweise in den Basiskompetenzen, der Lernmotivation in der Berufsschule bzw. im Betrieb oder in der beruflichen und fachbezogenen Selbstwirksamkeit, hierin explizit gefördert werden.

Damit die individuellen Besonderheiten der einzelnen Auszubildenden erkennbar werden, sollten Sie ihnen eine bestmögliche Aufgabenvielfalt bieten, aber auch einen gewissen Gestaltungsspielraum lassen.

- Sind bei den Auszubildenden bereits besondere Stärken oder Schwächen erkennbar? Besteht daher besonderer Förderbedarf?
- Haben einzelne Auszubildende Anspruch auf die Anrechnung vorangegangener Bildungsgänge auf die Ausbildungszeit?

6. Zusatzqualifikationen festlegen

Im Ausbildungsrahmenplan werden die für den Ausbildungsberuf notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten benannt, die in der betrieblichen Ausbildung zu erwerben sind. Häufig sind zusätzliche fachliche und überfachliche Kompetenzen für die erfolgreiche Berufsausübung im ausbildenden Unternehmen erforderlich. Diese können beispielsweise technische Spezialkenntnisse wie beispielsweise ein „Maschinenführerschein“, digitale Kompetenzen, besondere Branchenkenntnisse oder auch Sprachkenntnisse sein.

Werden solche Spezialkenntnisse in einem Unternehmen benötigt, können diese bereits während der Ausbildung als Zusatzqualifikationen angeboten und bei der Planung berücksichtigt werden. Zusatzqualifikationen können vom Unternehmen selbst oder in Kooperation mit einem Bildungsdienstleister angeboten und durchgeführt werden.

Die zusätzlichen beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden gesondert geprüft und bescheinigt. Das Ergebnis der Abschlussprüfung bleibt von dieser Prüfung unberührt (§ 49 Abs. 1 BBiG).

- Werden alle Anforderungen, die im Unternehmen an Fachkräfte in den Einsatzbereichen des Ausbildungsberufs gestellt werden, durch die geregelte Berufsausbildung abgedeckt?
- Welche Zusatzqualifikationen werden im Unternehmen benötigt?
- Wie kann der Erwerb von Zusatzqualifikationen im Rahmen der Ausbildung umgesetzt werden?
- Sind einzelne Auszubildende für besondere Spezialisierungen geeignet und sollten daher entsprechend gefördert werden?
- Kann die Zusatzqualifikation im eigenen Betrieb vermittelt werden oder sollte dies an einem anderen Lernort geschehen?

7. Den Durchlauf zeitlich ordnen

Nachdem die unternehmens- und ausbildungsrelevanten Bereiche, Prozesse und Tätigkeiten identifiziert wurden und die Zuordnung der Ausbildungsinhalte zu diesen erfolgte, müssen diese nun in eine zeitliche Reihenfolge gebracht werden. Berechnen Sie hierfür vorab, wieviel Zeit die Auszubildenden in Ihrem Unternehmen verbringen. Hierfür sind Urlaubansprüche der Auszubildenden und Lehrzeit in der Berufsschule bei der tatsächlichen betrieblichen Ausbildungszeit zu berücksichtigen. So erhalten Sie die Zeitspanne, die Ihnen zur Vermittlung der Lerninhalte im Betrieb zur Verfügung steht. Eine Vorlage für die Berechnungen der realen Ausbildungszeit Ihrer Auszubildenden im Betrieb finden Sie im Anhang (Anlage 3, S. 26-28).

Überlegen Sie, in welchen Bereichen (1. Schritt) die Tätigkeiten (2. Schritt) vermittelt werden können und in welcher Abfolge dies geschehen sollte. Legen Sie nachfolgend fest, in welcher Reihenfolge die Auszubildenden die einzelnen Stationen durchlaufen, und ordnen Sie jeder Station einen zeitlichen Richtwert zu (Angaben in Wochen). In der Planung des betrieblichen Durchlaufs sollten Sie die im Betrieb vorhandene technische Ausstattung und die Ausbildungsmaterialien genauso berücksichtigen wie die Zeit zum Ausprobieren und Üben (vor allem bei neuen Aufgaben) und für die Auswertung der Lernergebnisse regelmäßige Beurteilungs- und Feedbackgespräche einplanen. Lassen Sie Ihren Ausbilderinnen und Ausbildern aber auch pädagogische Freiräume. Planen Sie außerdem kürzere bzw. längere Zeiträume für die unter Schritt 5 und 6 ausgearbeiteten individuellen Besonderheiten und gewünschten Zusatzqualifikationen ein. Ein Beispiel hierfür sehen Sie in den Anlagen (Nr. 5, S. 30).

- Wie viel Zeit verbringen die Auszubildenden tatsächlich im Betrieb? Das heißt: wie viel Zeit steht für den Durchlauf jeweils zur Verfügung?
- Welche Tätigkeiten bauen aufeinander auf? (Vorgänger- und Nachfolgestation)
- Wie lange sollen die Auszubildenden an welcher Station bzw. an welchen Aufträgen arbeiten und lernen?
- In welcher Reihenfolge sollen die Auszubildenden diese Tätigkeitsfelder kennenlernen? Beachten Sie hierbei aufeinander aufbauende Tätigkeiten.
- In welcher Reihenfolge sollen die Auszubildenden die Unternehmensbereiche kennenlernen?
- Welche weiteren Informationen und Meilensteine sollte der Ausbildungsplan enthalten?

8. Das Informationsverfahren festlegen

Mit dem vorherigen Schritt haben Sie den betrieblichen Ausbildungsplan fertiggestellt. Damit der Ausbildungsplan seine orientierende Funktion im Unternehmen erfüllen kann, müssen alle Beteiligten und Betroffenen, insbesondere aber das ausbildende Personal und die Auszubildenden selbst über den Ausbildungsplan und den tatsächlichen Ausbildungsverlauf informiert werden. Stellen Sie dabei sicher, dass für alle Beteiligten klar ist, was die Auszubildenden an den einzelnen Ausbildungsstationen und Unternehmensbereichen lernen sollen. Dies kann beispielsweise durch einen Laufzettel, der Auszubildenden und dem ausbildenden Personal zur Verfügung gestellt wird, geschehen. Ein Beispiel hierfür finden Sie im Anhang unter Anlage 6, S. 31.

Besprechen Sie zu Beginn jedes neuen Ausbildungsabschnitts mit den Auszubildenden, welche Lerninhalte und Lernaufgaben auf dem Programm stehen, was in der Abteilung geplant ist und welche Vorkenntnisse und Erfahrungen die Auszubildenden zu diesem Zeitpunkt bereits mitbringen. Versuchen Sie gemeinsam herauszufinden, welche Kenntnisse den Auszubildenden vielleicht noch fehlen und welchen Förderbedarf sie haben, um den Ausbildungsabschnitt erfolgreich zu durchlaufen.

- Welche Informationen benötigt das ausbildende Personal vor Beginn der Ausbildung beziehungsweise des jeweiligen Ausbildungsabschnitts?
- In welcher Form werden die wesentlichen Informationen für die Auszubildenden und das ausbildende Personal bereitgestellt?
- Wer ist bei Rückfragen Ansprechpartner/in für die Auszubildenden in den verschiedenen Ausbildungsabschnitten?
- Wer ist bei Rückfragen Ansprechpartner/in für das ausbildende Personal?
- Wie wird die Planung schriftlich festgehalten?

Literatur

- Brand, U.; Buschfeld, D.; Esser, F.-H. (2010): [Sackmann – das Lehrbuch für die Meisterprüfung: Teil IV Berufs- und Arbeitspädagogik](#). Ausbildung der Ausbilder. 40. Aufl; Verlagsanstalt Handwerk GmbH, Düsseldorf.
- Koch, J. (2005): [Arbeitsprozessorientierte Ausbildungsordnungen umsetzen](#). In: Loebe, H.; Severing, E. (Hg.): *Prozessorientierung in der Ausbildung*. Ausbildung im Arbeitsprozess, Bertelsmann, Bielefeld, S. 35-44.
- k.o.s GmbH (2013): [Prozessbezogene betriebliche Ausbildungsplanung am Beispiel der industriellen Metallberufe](#). www.foraus.de/media/Instrument_22.pdf.
- Müller, H.; Padur, T. (2015): [Lernortkooperation auf Ordnungsebene: Entwicklung und Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen](#). In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (01/2015), S. 52-53.
- Schröder, F.; Weber, C.; Häfner-Wernet, R. (2015): [Qualitätskonzept für die betriebliche Berufsausbildung: Leitfaden zur Qualitätssicherung und -entwicklung der betrieblichen Ausbildung](#), W. Bertelmann Verlag, Bielefeld.
- Weber, C.; Häfner-Wernet, R. (2014): [Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung durch systematische Konzeption und Planung](#). In: Cramer, G.; Dietl, S. F.; Schmidt, H; Wittwer, W (Hrsg.). *Ausbilder-Handbuch*. 159. Erg.-Lfg. Deutscher Wirtschaftsdienst, Hamburg.

Anlagen

Die Anlagen im Überblick

1. Reflexionsfragen

Es gibt viele Punkte, die Sie bei der Ausbildungsplanung bedenken sollten. Damit Sie sich einen Überblick zu diesen verschaffen können, haben wir Ihnen eine Auflistung hilfreicher Fragen zusammengestellt.

2. Qualitäts-Check: Konzeption und Planung der Ausbildung

Anhand des Qualitätschecks können Sie sich schnell einen Überblick darüber verschaffen, wie Ihr Unternehmen in der Konzeption und Planung der betrieblichen Ausbildung aktuell aufgestellt ist. Überprüfen Sie, welche der genannten Qualitätskriterien Sie bereits vollständig, teilweise oder noch gar nicht erfüllen. Stellen Sie im zweiten Durchgang fest, bei welchen Qualitätskriterien aktuell Ihr Handlungsbedarf besteht. Anhand dieser Übersicht können Sie schnell erste Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung planen.

3. Berechnung der Ausbildungszeit im Betrieb

Bei der betrieblichen Durchlaufplanung müssen verschiedene Zeiten berücksichtigt werden, in denen die Auszubildenden im Betrieb nicht zur Verfügung stehen. Dazu gehören die Berufsschulzeit, Urlaubstage, Zeiten, die für Prüfungen und zur Prüfungsvorbereitung benötigt werden und Zeiten, in denen die Auszubildenden bei Verbundpartnern oder in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen lernen. Anhand der Tabelle können Sie sich einen Überblick darüber verschaffen, wieviel Zeit Ihnen und Ihren Auszubildenden für die betriebliche Ausbildung tatsächlich zur Verfügung steht.

4. Entsprechungen zwischen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan

Für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe regelt der Bund die betriebliche Ausbildung durch eine Ausbildungsordnung. Die Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) verabschiedet für die Ausbildung am Lernort Berufsschule einen Rahmenlehrplan. Die Lernorte Betrieb und Berufsschule arbeiten auf der Grundlage beider Ordnungsmittel an der Planung, Durchführung und Bewertung von Lernsituationen zusammen. Daher bildet die enge Abstimmung der Lernfelder mit dem Ausbildungsrahmenplan eine wesentliche Voraussetzung für die Abstimmung von berufsschulischem Unterricht und betrieblicher Ausbildung. Sie ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildungspartnerschaft.

5. Übersicht über den Ausbildungsverlauf

Erstellen Sie sich einen Übersichtsplan über den Ausbildungsverlauf, aus dem alle schnell ersehen können, wo sie in der Ausbildung stehen und welche Aufgaben aktuell anstehen. Die Anlage 5 zeigt eine Möglichkeit, wie Sie den Ausbildungsverlauf anschaulich darstellen können. Eventuell können Sie mit Symbolen markieren, in welchem Ausbildungsabschnitt die einzelnen Auszubildenden sich gerade befinden. So steht Ihnen immer ein aktueller Soll-Ist-Abgleich des Ausbildungsverlaufs zur Verfügung.

6. Laufzettel für die einzelnen Ausbildungsabschnitte

Der Laufzettel ist ein Instrument zur Information über die Ausbildungsplanung und zur Kontrolle und Steuerung der Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans. Händigen Sie den Laufzettel sowohl den Auszubildenden als auch der verantwortlichen Fachkraft aus. So wissen alle, was auf dem Plan steht und Sie behalten den Überblick, was Ihre Auszubildenden schon gelernt haben und was sie noch kennenlernen müssen.

Die Anlagen stehen auf www.ausbildungsqualitaet-berlin.de zum Download zur Verfügung.

1. Reflexionsfragen

- Haben Sie einen Überblick über den groben Ausbildungsverlauf in den einzelnen Ausbildungsberufen?
- Erfüllt die Ausbildung in Ihrem Unternehmen die gesetzlichen Vorgaben?
- Wird entsprechend dem vollständigen Berufsbild des Ausbildungsberufs ausgebildet?
- Lernen die Auszubildenden alles, was sie zur Berufsausübung benötigen?
- Werden die individuellen Unternehmens- und Gesamtzusammenhänge in die betriebliche Ausbildung einbezogen?
- Werden die verschiedenen Lernorte bei der betrieblichen Ausbildung berücksichtigt?
- Welche Unternehmensbereiche und Arbeitsabläufe sollten die Auszubildenden kennenlernen, damit sie die Arbeits- und Geschäftsprozesse des Unternehmens verstehen?
- An welchen Maschinen/in welchen Abteilungen / bei welchen Personen müssen Auszubildende etwas erlernen/tun/können?
- Was müssen die Auszubildenden über das Unternehmen und dessen Organisation wissen und was benötigen sie, um diese Informationen zu verstehen?
- Welche Kommunikationsregeln müssen die Auszubildenden kennen und einhalten?

2. Qualitäts-Check: Konzeption und Planung der Ausbildung

Datum

Die Grundlagen der Ausbildungsplanung

Die aktuell gültigen Ausbildungsordnungen sind im Unternehmen vorhanden.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Der betriebliche Ausbildungsplan wird anhand der aktuell gültigen Ausbildungsordnung überprüft.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Die Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans wird regelmäßig überprüft.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Die betrieblichen Rahmenbedingungen

Die realen Arbeits- und Geschäftsprozesse des Unternehmens sind im betrieblichen Ausbildungsplan abgebildet.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Die Zuständigkeit für die Planung der Ausbildung ist eindeutig festgelegt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Das ausbildende Personal und die Auszubildenden sind über die Inhalte und Lernziele der betrieblichen Ausbildung informiert.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Im Unternehmen wird festgestellt, welcher Bedarf an Zusatzqualifikationen besteht.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Der Erwerb von Zusatzqualifikationen während der Ausbildung wird im Unternehmen unterstützt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Der Ausbildungsplan

Die zeitliche Abfolge der Lerninhalte an den verschiedenen Lernorten der betrieblichen Ausbildung ist aus dem Ausbildungsplan ersichtlich.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Die Abfolge der Lernfelder im Berufsschulunterricht wird bei der betrieblichen Ausbildungsplanung berücksichtigt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Der betriebliche Ausbildungsplan ist allen an der Ausbildung Beteiligten bekannt.	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Berechnung der Ausbildungszeit im Betrieb

Name des/der Auszubildenden

Datum Eintritt Voraussichtlicher Termin der Abschlussprüfung

Berechnung der Ausbildungszeit im 1. Lehrjahr

	Zeitraum (von – bis)	Dauer (Tage / Wochen / Monate)
Ausbildungszeit gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ausbildung bei Verbundpartnern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Überbetriebliche Ausbildung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Berufsschulunterricht	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Urlaub	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Betriebliche Ausbildungszeit	<input type="text"/>	

Berechnung der Ausbildungszeit im 2. Lehrjahr

	Zeitraum (von – bis)	Dauer (Tage / Wochen / Monate)
Ausbildungszeit gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ausbildung bei Verbundpartnern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Überbetriebliche Ausbildung	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorbereitung Zwischenprüfung bzw. Abschlussprüfung Teil 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Termin Zwischenprüfung bzw. Abschlussprüfung Teil 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Berufsschulunterricht	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Urlaub	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sonstiges	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Betriebliche Ausbildungszeit	<input type="text"/>	

Berechnung der Ausbildungszeit im 3. Lehrjahr

	Zeitraum (von – bis)	Dauer (Tage / Wochen / Monate)
Ausbildungszeit gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ausbildung bei Verbundpartnern	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorbereitung der Abschlussprüfung	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Termin Abschlussprüfung		
Berufsschulunterricht		
Urlaub		
Sonstiges		
Betriebliche Ausbildungszeit		

Berechnung der Ausbildungszeit im 4. Lehrjahr

	Zeitraum (von – bis)	Dauer (Tage / Wochen / Monate)
Ausbildungszeit gesamt		
Ausbildung bei Verbundpartnern		
Vorbereitung der Abschlussprüfung		
Termin Abschlussprüfung		
Berufsschulunterricht		
Urlaub		
Sonstiges		
Betriebliche Ausbildungszeit		

4. Entsprechungen zwischen Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan³

Ausbildungsrahmenplan Ausbildungsberufsbildposition	Rahmenlehrplan			
	Ausbildungsmonate		Schuljahr	
	01-15	16-36	37-42	Lernfeld
Geschäftsprozesse				
Kundenbeziehungsprozesse				
[Kundenbeziehungsprozess 1]	X			3
[Kundenbeziehungsprozess 2]	X			4, 7
[Kundenbeziehungsprozess ...]				
Auftragsbearbeitungsprozesse				
[Auftragsbearbeitungsprozess 1]	X			2
[Auftragsbearbeitungsprozess 2]	X			1
[Auftragsbearbeitungsprozess 3]		X		
[Auftragsbearbeitungsprozess ...]				
Handlungsfelder				
[Handlungsfeld 1]	X			5
[Handlungsfeld 2]	X		X	9
[Handlungsfeld 3]	X			3
[Handlungsfeld ...]				
Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten				
[1. ...]	X			1
[2. ...]	X		X	2
[3. ...]		X	X	2
[4. ...]			X	11
[5. ...]			X	11

³ Im Rahmenlehrplan werden die Lernziele und -inhalte für den Berufsschulunterricht beschrieben. Er ist nach Lernfeldern strukturiert. Für weitere Informationen siehe: Müller, H.; Padur, T. (2015).

5. Übersicht über den Ausbildungsverlauf

Ausbildungsmonat

Ausbildungsjahr

12	Aug.	Urlaub: 4 Wochen	Urlaub: 2 Wochen	Einarbeitung: 4 Wochen
11	Juli	Abschnitt 5: 8 Wochen	Urlaub: 4 Wochen	Urlaub: 4 Wochen
10	Juni	Abschnitt 4: 4 Wochen	Abschnitt 10: 8 Wochen	Urlaub: 4 Wochen
9	Mai	Abschnitt 3: 10 Wochen	Abschnitt 9: 6 Wochen	Einarbeitung am zukünftigen Arbeitsplatz: 18 Wochen
8	Apr.	Abschnitt 2: 4 Wochen	Abschnitt 8: 6 Wochen	Urlaub: 2 Wochen
7	Mär.	Teil 1: 6 Wochen	Vorbereitung Zwischenprüfung: 8 Wochen	Einarbeitung am zukünftigen Arbeitsplatz: 18 Wochen
6	Feb.	Abschnitt 1: 8 Wochen	Ab schnitt 7: 6 Wochen	Ab schnitt 14: 6 Wochen
5	Jan.	Abschnitt 1: 8 Wochen	Ab schnitt 8: 6 Wochen	Ab schnitt 13: 6 Wochen
4	Dez.	Abschnitt 1: 8 Wochen	Ab schnitt 7: 6 Wochen	Teil 4: 4 Wochen
3	Nov.	Abschnitt 1: 8 Wochen	Ab schnitt 7: 6 Wochen	Teil 3: 4 Wochen
2	Okt.	Einführungsphase: 8 Wochen	Abschnitt 6: 4 Wochen	Teil 2: 4 Wochen
1	Sep.	Einführungsphase: 8 Wochen	Teil 2: 4 Wochen	Ab schnitt 12: 6 Wochen

1. Ausbildungsjahr

2. Ausbildungsjahr

3. Ausbildungsjahr

4. Ausbildungsjahr

Einarbeitung: 14 Wochen

Vorbereitung Abschlussprüfung: 12 Wochen

Vorbereitung über den zukünftigen Einsatzplatz im Unternehmen

Betrieb inkl. Berufsschulunterricht
 Urlaub
 Prüfungsphasen

Ausbildungsphasen:

- X
o
Abschnitt 1
- X
o
Abschnitt 2
- X
o
Abschnitt 3
- X
o
Abschnitt 4
- X
o
Abschnitt 5
- X
o
Abschnitt 6
- X
o
Abschnitt 7
- X
o
Abschnitt 8
- X
o
Abschnitt 9
- X
o
Abschnitt 10
- X
o
Abschnitt 11
- X
o
Abschnitt 12
- X
o
Abschnitt 13
- X
o
Abschnitt 14

6. Laufzettel für die einzelnen Ausbildungsabschnitte

Name des/der Auszubildenden:

Verantwortliche Fachkraft:

Ausbildungsabschnitt: Einsatzzeitraum:

Für den Ausbildungsabschnitt vorgesehene Arbeitsaufgaben und Lernziele	durchgeführt am	+ gut	- zufriedenstellend	o nicht ausreichend

Kurze Erläuterung zu Lernzielen und wichtigen Lernergebnissen:

Bemerkungen zum Einsatz:

Ausbildungsplanung im Betrieb

In der praktischen betrieblichen Berufsausbildung gibt es kaum einen Bereich, der nicht von den Festlegungen des betrieblichen Ausbildungsplans betroffen ist.

Auf den ersten Blick erscheint es einfach, die Anforderungen der Ausbildungsordnung, wie vom Gesetzgeber gefordert, auf die betrieblichen Bedingungen anzuwenden. Doch beim genaueren Hinsehen zeigt sich, dass jeder Betrieb individuell ausbildet und damit auch der betriebliche Plan der Ausbildung etwas sehr Individuelles sein sollte. Zudem braucht er eine anschauliche Form, so dass er auch tatsächlich in der Praxis nutzt, d.h. er muss lesbar sein – für Auszubildende und ausbildende Fachkräfte. Daher sollte er eher chronologisch („was kommt als nächstes dran“) als systematisch, geordnet nach Ausbildungspositionen, aufgebaut sein.

Was sind die Vorgaben, die zu beachten sind und wie sieht der Plan ganz praktisch aus – das ist Gegenstand der vorliegenden Handreichung – eine praktische Hilfe, mit der die Grundlagen für eine gute Qualität der Ausbildung gelegt werden.

Weitere Informationen finden Sie auch unter:
www.ausbildungsqualitaet-berlin.de

ISBN: 978-3-9816785-4-3