
NEUER AEVO RAHMENPLAN 2024

Neue Lernziele, Hinweise, Inhalte

12. MÄRZ 2024
WWW.ADA2GO.DE

Lernzielnummer	Inhalt, Anmerkungen
<p>Handlungsfeld 1</p> <p>Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen. Übersicht der Lernziele aus dem neuen Rahmenplan der AEVO.</p>	
<p>1.1.1</p>	<p>Neuer Titel: Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb</p> <p>Alter Titel: Argumente zum Nutzen der Ausbildung</p> <p>Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Die alten Lernziele 1.1.1 und 1.1.2 wurden in zwei neue gesteckt, die Formulierung ist anders, die Hinweise zur Vermittlung aktualisiert.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Im Grunde keine große Änderung vom Inhalt her.</p> <ul style="list-style-type: none"> • berufliche Handlungskompetenz • demografischer Wandel • Wettbewerbsvorteil
<p>1.1.2</p>	<p>Neuer Titel: Direkter und indirekter Nutzen, Perspektiven betrieblicher Ausbildung für das Individuum, Wirtschaft und Gesellschaft</p> <p>Alter Titel: Kosten der Berufsausbildung</p> <p>Alte Taxonomie: kennen</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Die alten Lernziele 1.1.1 und 1.1.2 wurden in zwei neue gesteckt, die Formulierung ist anders, die Hinweise zur Vermittlung und die Taxonomie aktualisiert.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Im Grunde keine große Änderung vom Inhalt her. Die neue Taxonomie „erläutern“ erfordert eine etwas tiefere Behandlung des Themas in der Prüfungsvorbereitung.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kosten • Förderungen

	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvergütung mit Mindestausbildungsvergütung
1.1.3	<p>Neuer Titel: Aspekte der Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um den neuen Basis-Lerninhalten der Ausbildungsberufe Rechnung zu tragen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werte und Ethik: Ausbilder vermitteln Integrität und Verantwortungsbewusstsein für eine ethische Unternehmenskultur. • Flexibilität und lebenslanges Lernen: Ausbilder und Auszubildende müssen sich auf ständige Veränderungen einstellen und lebenslanges Lernen fördern. • Digitalisierung und technologischer Wandel: mit Vermittlung digitaler Kompetenzen und Einsatz moderner Technologien auf digitale Herausforderungen vorbereiten. • Soziale Verantwortung: Ausbilder sensibilisieren für Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. • Nachhaltiges Handeln: Auf nachhaltiges Handeln im Beruf vorbereiten, z. B. durch ressourcenschonende Technologien und soziale Verantwortung. • Umweltbewusstsein und Ressourcenschonung: Ausbilder und Auszubildende sollten Umwelt- und Nachhaltigkeitsfragen berücksichtigen, z. B. durch umweltfreundliche Arbeitsprozesse, Abfallreduzierung und sparsamen Ressourceneinsatz.
1.2.1	<p>Alter Titel: Ausbildung und Personalentwicklung</p> <p>Neuer Titel: Ausbildungsbedarf mit Blick auf die Unternehmensentwicklung und die betrieblichen Rahmenbedingungen</p> <p>Alte Taxonomie: erläutern</p> <p>Neue Taxonomie: erkennen</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurde das alte 1.2.1.1 aufgenommen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>

1.2.2	<p>Alter Titel: Personalbedarf Neuer Titel: Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung</p> <p>Alte Taxonomie: beachten Neue Taxonomie: beurteilen</p> <p>Hinweise: Der alte Inhalt wurde dem neuen Punkt 1.2.1 hinzugefügt. Dieses Lernziel beinhaltet nun den alten Punkt „Ziele und Instrumente der Personalentwicklung (1.2.1.2)“.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.2.3	<p>Alter Titel: Ziele und Instrumente der Personalentwicklung (1.2.1.2) Neuer Titel: Rechtliche Regelwerke der Berufsausbildung</p> <p>Alte Taxonomie: überblicken Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Hier werden nun alle rechtlichen Regelungen, Verordnungen und Gesetze behandelt oder darauf verwiesen. In unseren Kursen haben wir schon immer alle Gesetze im Handlungsfeld 1 behandelt, da die Verteilung auf den ganzen Kurs für die Prüflinge schwierig ist. Alte Lernziele, die hier behandelt werden: 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6, 1.2.7, 1.2.8, 1.2.9 und 1.2.10.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.3.1	<p>Alter Titel: Berufsbildungssystem Deutschland Neuer Titel: Struktur des deutschen Bildungssystems Taxonomie: erläutern Hinweise: Das neue Lernziel umfasst alle Unterpunkte des alten Rahmenplans 1.3.1.x. Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.3.2	<p>Alter Titel: Entstehung von Ausbildungsberufen im dualen System Neuer Titel: Strukturen, Zuständigkeiten und Aufgabenbereiche des dualen Systems der Berufsausbildung</p> <p>Alte Taxonomie: kennen Neue Taxonomie: erläutern</p>

	<p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Die Entstehung von Ausbildungsberufen wurden entfernt, in dem neuen Lernziel geht es um Ausbildungsordnungen und Aufgaben der Partner im Bildungssystem.</p>
1.3.3	<p>Neuer Titel: Entwicklungsperspektiven im beruflichen Bildungssystem</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um Auszubildenden noch mehr an die Hand zu geben, um beruflich aufzusteigen oder unter anderem ein Studium oder einen Fachwirt anzuschließen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen • Unterschiede zwischen dualer Berufsausbildung, schulischer Berufsausbildung und Weiterbildung • Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Umschulung • Fördermöglichkeiten und finanzielle Unterstützung • Rolle von Qualifikationsrahmen und Zertifizierungssystemen • Herausforderungen und aktuelle Trends in der beruflichen Bildung • Bedeutung der beruflichen Bildung für die Fachkräftesicherung und den Arbeitsmarkt • Internationale Perspektiven • Möglichkeiten der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen
1.4.1	<p>Alter Titel: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe</p> <p>Neuer Titel: Ausbildungsberufe anhand von Ausbildungsordnungen</p> <p>Alte Taxonomie: kennen</p> <p>Neue Taxonomie: auswählen</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurden die alten Lernziele 1.2.1.3, 1.4.2 und 1.4.3 aufgenommen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>

1.4.2	<p>Neuer Titel: Flexibilisierungsmöglichkeiten</p> <p>Neue Taxonomie: ableiten</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um auf Zusatzqualifikationen, Wahl- und Pflichtfächer und so weiter einzugehen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es gibt keine neuen Inhalte, da dieser Punkt auf Zusatzqualifikationen und Ähnliches abzielt. Vermutlich sollte man sich in der Prüfungsvorbereitung etwas ausgiebiger mit dieser Thematik beschäftigen.</p>
1.4.3	<p>Neuer Titel: Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um die Ausbildungsordnung als Zentralen Lerninhalt zu integrieren.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es gibt keine neuen Inhalte, da dieser Punkt auf die Ausbildungsordnung abzielt. Vermutlich sollte man sich in der Prüfungsvorbereitung etwas ausgiebiger mit dieser Thematik beschäftigen.</p>
1.5.1	<p>Alter Titel: Eignung des Betriebes für die Ausbildung Neuer Titel: Persönliche und fachliche Eignung für das Ausbilden</p> <p>Taxonomie: beurteilen</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurden die alten Lernziele 1.5.2 und die Unterpunkte 1.5.2.1 und 1.5.2.2 aufgenommen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.5.2	<p>Alter Titel: Eignung des Ausbildungspersonals Neuer Titel: Eignung der Ausbildungsstätte</p> <p>Alte Taxonomie: kennen Neue Taxonomie: beurteilen</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurden die alten Lernziele 1.5.1.1 und 1.5.3 und 1.5.1.5 aufgenommen.</p>

	<p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts. Als neuer Vermittlungshinweis steht im neuen Rahmenplan unter diesem Punkt auch das Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans.</p>
1.5.3	<p>Alter Titel: Zuständige Stelle zur Überwachung der Eignung Neuer Titel: Erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung</p> <p>Alte Taxonomie: kennen Neue Taxonomie: ableiten</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurden die alten Lernziele 1.5.3 und 1.5.1.4 und 1.5.1.3 aufgenommen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.5.4	<p>Alter Titel: Folgen bei Verstößen der Eignungsvoraussetzung Neuer Titel: Möglichkeiten zur Unterstützung in Ausbildungsangelegenheiten</p> <p>Alte Taxonomie: überblicken Neue Taxonomie: abstimmen</p> <p>Hinweise: In dieses Lernziel wurden die alten Lernziele 1.5.5 aufgenommen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.5.5	<p>Alter Titel: Ausbildungsberatung Neuer Titel: Folgen bei Verstößen gegen Eignungsvoraussetzungen</p> <p>Alte Taxonomie: kennen Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel ist identisch mit dem alten Lernziel 1.5.4.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.6.1	<p>Alter Titel: Berufsfindung Neuer Titel: Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen in der Ausbildungsplanung</p>

	<p>Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel ist identisch mit dem alten Lernziel 1.6.1 und allen Unterpunkten. Zusätzlich deckt der neue Lernpunkt auch den alten „1.6.2 Instrumente für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ ab, dies ist schon aus dem Titel zu entnehmen („Zielgruppenspezifisch“).</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts. Es wird nun auch die sogenannte „assistierte Ausbildung“ (Sozialgesetzbuch III) als Vermittlungshinweis erwähnt.</p>
1.6.2	<p>Alter Titel: Instrumente für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf Neuer Titel: Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung</p> <p>Alte Taxonomie: kennen Neue Taxonomie: beurteilen</p> <p>Hinweise: Das alte Lernziel 1.6.2 wurde aufgelöst und in das neue 1.6.1 integriert. Vermutlich wurde besonders Wert auf die neue Umschreibung „Zielgruppenspezifisch“ anstatt „besonderer Förderbedarf“ gelegt.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Als Inhalt können Schulkooperationen, Praktika oder Schnuppertage dienen. Dazu zählen das Planen und Durchführen, ähnlich wie bei einem Tag der offenen Tür.</p>
1.6.3	<p>Neuer Titel: Fördermöglichkeiten</p> <p>Neue Taxonomie: auswählen</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um Betrieb und Interessenten zu entlasten.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es gibt keine neuen Inhalte, da dieser Punkt auf allgemeine Fördermaßnahmen abzielt. Mögliche Inhalte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) • Förderung durch Bildungsträger • Praktikums- und Ausbildungsbörsen • Stipendien • Unternehmenskooperationen

	<ul style="list-style-type: none"> • Staatliche Förderprogramme
1.6.4	<p>Neuer Titel: Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen</p> <p>Neue Taxonomie: prüfen</p> <p>Hinweise: Dieser Punkt ist neu und wurde eingefügt, um berufsvorbereitende Maßnahmen auch in Ausbildungsbetriebe zu integrieren.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Planung berufsvorbereitender Maßnahmen • Kooperationspartner kennen und mit diesen zusammenarbeiten (Schule, Arbeitsagentur) • Zusammenarbeit mit Bildungsträgern • Stipendien • Unternehmenskooperationen • Staatliche Förderprogramme
1.7.1	<p>Alter Titel: Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung</p> <p>Neuer Titel: Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden</p> <p>Alte Taxonomie: kennen</p> <p>Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Das alte Lernziel 1.7.1 ist nun 1.7.2. Dieses Lernziel behandelt jetzt die Beteiligte der Ausbildung, Fachkräfte und haupt- oder nebenberufliche Ausbilder.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>
1.7.2	<p>Alter Titel: Ausbildungsbeauftragte</p> <p>Neuer Titel: Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer-Vertretungen</p> <p>Alte Taxonomie: auswählen</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel ist identisch mit dem alten Lernziel 1.7.1</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>

1.7.3

Alter Titel: Zusammenarbeit mit externen Beteiligten
Neuer Titel: Rolle und Funktion als Lernprozessbegleitende im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen, auch unter Nachhaltigkeitsaspekte

Alte Taxonomie: wahrnehmen
Neue Taxonomie: ausüben

Hinweise: Dieses Lernziel ist neu und beinhaltet ökonomische, soziale und ökologische Interessen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Bitte beachte, dass dies nur ein Auszug sein soll, welche Inhalte genau vermittelt werden, kommt auf den Ausbildungsberuf, Ausbilder und den Auszubildenden an.

- **Bedeutung der Lernprozessbegleitung:** Verständnis für die Rolle des Ausbildungsbetriebs als Lernprozessbegleitender in der Berufsausbildung.
- **Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen:** Auseinandersetzung mit den vielfältigen Erwartungen von Auszubildenden, Eltern, Schulen und dem Unternehmen selbst.
- **Individualisierung des Lernens:** Anpassung der Lernprozessbegleitung an die individuellen Bedürfnisse und Lerngeschwindigkeiten der Auszubildenden.
- **Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung:** Förderung sozialer, kommunikativer und interkultureller Kompetenzen der Auszubildenden.
- **Integration von Nachhaltigkeitsaspekten:** Einbeziehung ökologischer und sozialer Aspekte in die Lernprozessbegleitung, um zukunftsfähiges Denken und Handeln zu fördern.
- **Kommunikation und Feedback:** Aufbau einer offenen Kommunikationskultur, um Erwartungen zu klären, Rückmeldungen zu geben und individuelle Entwicklungsziele zu definieren.
- **Konfliktmanagement:** Umgang mit möglichen Konflikten zwischen den Erwartungen verschiedener Interessengruppen und Identifikation von Lösungsansätzen.
- **Reflexion und Anpassung:** Regelmäßige Überprüfung der Lernprozessbegleitung, um sicherzustellen, dass sie den Bedürfnissen der Auszubildenden gerecht wird.

	<ul style="list-style-type: none"> • Rolle als Vorbild: Vorleben von Werten wie Verantwortungsbewusstsein, Teamarbeit und ethischem Handeln im Sinne der Nachhaltigkeit. • Integration in das Unternehmenskonzept: Abstimmung der Lernprozessbegleitung mit den Unternehmenszielen und -werten, um eine ganzheitliche Entwicklung der Auszubildenden zu fördern.
1.7.4	<p>Alter Titel: Kontakt zur zuständigen Stelle Neuer Titel: Aufgaben und die Anforderungen an mitwirkenden Fachkräfte und deren Einbindung in die Ausbildung</p> <p>Alte Taxonomie: wahrnehmen Neue Taxonomie: abstimmen</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel betrifft Mitwirkende der Ausbildung, etwa Ausbildungsbeauftragte. Im alten Rahmenplan finden sich die Inhalte verteilt in 1.7.3 und 1.7.2. Durch das Separieren dieser Inhalte in ein eigenes Lernziel soll vermutlich die Bedeutung hervorheben.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.</p>

Handlungsfeld 2

Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken.
Übersicht der Lernziele aus dem neuen Rahmenplan der AEVO.

2.1.1

Alter Titel: Ziel und Inhalt der Ausbildungsplanung
Neuer Titel: Ziele und Inhalte eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung

Neue Taxonomie: berücksichtigen

Hinweise: Das alte Lernziel war nur eine Überschrift ohne konkreten Inhalt. Das neue Lernziel beinhaltet die Lernziele 1.4.2 und 3.3.2. Hier geht es um die Fachrichtungen oder Auswahl der Wahlqualifikationen. Auch Zusatzqualifikationen oder Schwerpunkte (wenn im Ausbildungsrahmenplan vorgesehen) sind Inhalte.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Es ändert sich inhaltlich nichts.

2.1.2

Alter Titel: Instrumente der Ausbildungsplanung
Neuer Titel: Bezug zwischen sachlichen und zeitlichen Gliederungen im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes

Alte Taxonomie: einsetzen
Neue Taxonomie: sicherstellen

Hinweise: Das Lernziel fasst viele alte Lernziele zusammen. Es ändert sich inhaltlich nichts.

2.1.3

Alter Titel: Einflussgrößen auf die Ausbildungsplanung
Neuer Titel: Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen

Alte Taxonomie: beachten
Neue Taxonomie: erstellen

Hinweise: Das Lernziel fasst viele alte Lernziele zusammen. Es ändert sich inhaltlich nichts.

2.1.4

Alter Titel: Bedeutung der Systematik der Berufsbilder für die Ausbildungsplanung
Neuer Titel: Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte

	<p>Alte Taxonomie: begründen Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Mit diesem Lernziel gewinnen Lernorte im Rahmen der AEVO an Bedeutung und sollten entsprechend intensiver unterrichtet werden. Im alten Rahmenplan wurden die Lernorte in 2.1.5 zusammengefasst.</p>
2.1.5	<p>Alter Titel: Lernorte der Ausbildung Neuer Titel: Ausbildung unter dem Aspekt der Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzen</p> <p>Neue Taxonomie: planen</p> <p>Hinweise: Da die Lernorte in 2.1.4 aufgegriffen wurden, gibt es in diesem Lernziel neue Inhalte: Berufspositionen und Ähnliches.</p>
2.1.6	<p>Alter Titel: Ablauf der Ausbildungsplanung Neuer Titel: Zusammen mit ausbildenden Fachkräften die Durchführbarkeit der Ausbildung</p> <p>Neue Taxonomie: prüfen</p>
2.1.7	<p>Titel: Umsetzung von Ausbildungsplänen</p> <p>Taxonomie: überwachen</p> <p>Hinweise: keine Änderungen</p>
2.1.8	<p>Neuer Titel: Ausbildungspläne bei Veränderungserfordernissen</p> <p>Neue Taxonomie: optimieren</p> <p>Hinweise: Das Lernziel bezieht sich auf die Fähigkeit des Ausbilders, Ausbildungspläne anzupassen und zu verbessern, um den sich wandelnden Anforderungen und Bedingungen gerecht zu werden. Es geht auch um individuelle Ausbildungspläne, beispielsweise bei Behinderung, Abkürzen der Ausbildung oder einer Schwangerschaft.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung von individuellen Bedürfnissen: Erarbeitung von Ausbildungsplänen, die auf die individuellen Fähigkeiten, Interessen und Lerngeschwindigkeiten der Auszubildenden eingehen, insbesondere bei besonderem Förderbedarf. • Umgang mit Veränderungen: Entwicklung von Strategien, wie Ausbildungspläne bei unerwarteten Ereignissen wie Schwangerschaft oder Krankheit angepasst werden können, um den Fortschritt der Ausbildung sicherzustellen.

- **Integration von Zusatzqualifikationen:** Identifikation von Möglichkeiten, wie Ausbildungspläne um zusätzliche Qualifikationen oder Fähigkeiten erweitert werden können, um die Berufsaussichten der Auszubildenden zu verbessern.
- **Berücksichtigung von gesetzlichen Bestimmungen:** Untersuchung der rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei individuellen Anpassungen der Ausbildungspläne beachtet werden müssen, z. B. im Falle von Behinderung oder Schwangerschaft.

Neuer Titel: Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsausbildung

Neue Taxonomie: beachten

Hinweise: Das Lernziel bezieht sich auf die Kenntnis und das Verständnis der verschiedenen Akteure, Strukturen und Prozesse, die zur Interessenvertretung in der beruflichen Bildung beitragen. Dies umfasst sowohl die gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch die praktischen Mechanismen und Institutionen, die die Interessen der Auszubildenden unterstützen. Ebenfalls relevant sind die erforderlichen Fähigkeiten, um die verfügbaren Ressourcen und Kanäle effektiv zu nutzen und sich aktiv an der Gestaltung der Berufsausbildung zu beteiligen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten: Mögliche Lerninhalte sind:

- **Gesetzliche Grundlagen der Interessenvertretung:** Ein Überblick über die relevanten gesetzlichen Regelungen, wie das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Jugendarbeitsschutzgesetz, die die Rechte und Pflichten der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe definieren.
- **Rollen von Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV):** Verständnis der Funktionen und Aufgaben dieser Gremien im Kontext der Berufsausbildung, einschließlich ihrer Rechte zur Mitbestimmung und Mitwirkung bei der Gestaltung von Ausbildungsbedingungen.
- **Gewerkschaften und berufliche Interessenverbände:** Die Rolle von Gewerkschaften und anderen Berufsverbänden bei der Vertretung und Unterstützung der Interessen von Auszubildenden, einschließlich Verhandlungen über Ausbildungsvergütungen und Arbeitsbedingungen.
- **Interne Kommunikationskanäle:** Methoden und Strategien für Auszubildende, um ihre Anliegen und Bedürfnisse effektiv innerhalb des Ausbildungsbetriebs zu kommunizieren, einschließlich Feedback- und Beschwerdeverfahren.

2.2.1

- **Externe Anlaufstellen und Beratungsangebote:** Informationen über externe Institutionen und Beratungsstellen, die Unterstützung und Beratung zu Ausbildungsfragen anbieten, wie die Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerkskammern.
- **Fallstudien und Best Practices:** Analyse von Fallbeispielen, die erfolgreiche Strategien der Interessenvertretung in der Berufsausbildung illustrieren, um praktische Einblicke und Anregungen für die eigene Praxis zu gewinnen.

Neuer Titel: Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsausbildung

Neue Taxonomie: beachten

Hinweise: Bezieht sich auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen und praktischen Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Kontext der Berufsausbildung. Es zielt darauf ab, das Verständnis für die Rechte und Pflichten der JAV sowie ihre Rolle und Einflussmöglichkeiten in der Gestaltung und Überwachung von Ausbildungsbedingungen zu vertiefen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Grundlagen und Aufgaben der JAV:** Erläuterung der gesetzlichen Grundlage der JAV, ihrer Einrichtung, Zusammensetzung und allgemeinen Aufgaben.
- **Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte:** Detaillierte Besprechung der spezifischen Rechte der JAV im Bereich der Berufsausbildung, einschließlich Mitwirkung bei der Planung von Ausbildungsplätzen, Gestaltung von Ausbildungsplänen und Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität.
- **Beteiligung an Betriebs- und Jugendversammlungen:** Die Rolle der JAV bei der Vorbereitung und Durchführung von Versammlungen, insbesondere bei Themen, die Auszubildende betreffen.
- **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat:** Darstellung der Zusammenarbeit zwischen JAV und Betriebsrat, einschließlich gemeinsamer Aufgaben und Unterstützungsmöglichkeiten.
- **Beratung und Unterstützung von Auszubildenden:** Methoden und Best Practices für die JAV, um Auszubildende in Fragen der Ausbildung zu beraten und zu unterstützen, z.B. bei Konflikten am Arbeitsplatz oder bei der Durchsetzung von Rechten.
- **Überwachung der Ausbildungsbedingungen:** Erläuterung der Aufgaben der JAV bei der Überwachung der Einhaltung von Ausbildungsrichtlinien, Arbeitsschutzbestimmungen und anderen relevanten Vorschriften.

2.2.2

	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung der beruflichen Entwicklung: Möglichkeiten der JAV, sich für Weiterbildungsmaßnahmen und die berufliche Entwicklung der Auszubildenden einzusetzen.
2.2.3	<p>Neuer Titel: Information der betrieblichen Interessenvertretung über die beabsichtigte Durchführung der Berufsausbildung</p> <p>Neue Taxonomie: sicherstellen</p> <p>Hinweise: Hier geht es um die wichtige Rolle der betrieblichen Interessenvertretungen (wie Betriebsräte oder Personalräte) im Kontext der Berufsausbildung. Es unterstreicht die Notwendigkeit der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Ausbildenden und der Interessenvertretung, um sicherzustellen, dass die Ausbildung den rechtlichen Anforderungen entspricht und die Interessen der Auszubildenden gewahrt werden. Dies beinhaltet die frühzeitige Information und Konsultation der Interessenvertretung über geplante Ausbildungsmaßnahmen, -inhalte und -verfahren sowie die Berücksichtigung ihrer Anregungen und Bedenken.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Grundlagen der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsrecht) • Aufgaben und Rechte der betrieblichen Interessenvertretung im Bereich der Berufsausbildung • Prozess der Informationsweitergabe an die Interessenvertretung über geplante Berufsausbildungen • Bedeutung der Einbindung der Interessenvertretung für die Qualität und Akzeptanz der Berufsausbildung • Praktische Beispiele für die Zusammenarbeit zwischen Ausbildenden und Interessenvertretung • Umgang mit möglichen Konflikten zwischen Ausbildenden und Interessenvertretung
2.2.4	<p>Neuer Titel: Rechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p> <p>Hinweise: Rolle der betrieblichen Interessenvertretung, wie Betriebsräte oder Personalräte, im Rahmen der beruflichen Bildung, insbesondere bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie bei der Durchführung und Beendigung der Ausbildung. Dieses Thema ist besonders relevant für die Gewährleistung einer gerechten</p>

und qualitativ hochwertigen Ausbildung und erfordert ein Verständnis der gesetzlichen Grundlagen und praktischen Verfahrensweisen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Rechtsgrundlagen:** Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), vor allem die Paragraphen 92 sowie 96 bis 98, regelt die Mitbestimmung bei Personalangelegenheiten und beruflichen Bildungsmaßnahmen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist in den §§ 60 ff. BetrVG verankert. Weitere wichtige rechtliche Grundlagen bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und ähnliche Gesetze sowie Verordnungen.
- **Rolle und Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung bei der Auswahl und Einstellung von Auszubildenden:** Der Betriebsrat verfügt über Informationsrechte bei der Planung von Ausbildungsstellen, hat Mitbestimmungsrechte bei der Ausarbeitung von Auswahlkriterien und der Bewerberauswahl sowie Einflussmöglichkeiten auf die Ausgestaltung von Ausbildungsverträgen.
- **Beteiligung bei der Durchführung der Ausbildung:** Die betriebliche Interessenvertretung überwacht die Befolgung von Ausbildungsplänen und gesetzlichen Vorgaben, unterstützt aktiv die Förderung und Umsetzung betrieblicher Bildungsinitiativen und steht Auszubildenden bei Konflikten im Rahmen ihrer Ausbildung beratend zur Seite.
- **Mitwirkung bei der Beendigung der Ausbildung:** Die betriebliche Interessenvertretung hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Beendigung von Auszubildenden, wirkt bei der Überführung von Auszubildenden in reguläre Arbeitsverhältnisse mit und spielt eine entscheidende Rolle in der Erstellung von Zeugnissen sowie bei der Bewertung der Leistungen während der Ausbildung.

2.3.1

Alter Titel: Gegenstände der Lernortkooperation

Neuer Titel: Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Partnern

Alte Taxonomie: begründen

Neue Taxonomie: gestalten

2.3.2

Titel: Lernortkooperation Schule und Betrieb

Alte Taxonomie: sicherstellen

Keine Änderungen.

2.3.3	<p>Alter Titel: Außer- und überbetriebliche Ausbildung und Formen der Verbundausbildung</p> <p>Neuer Titel: Kooperation mit außer- und überbetrieblichen Partnern</p> <p>Alte Taxonomie: kennen, unterscheiden</p> <p>Neue Taxonomie: gewährleisten</p> <p>Hinweise: 2.3.3 und 2.3.4 wurden in dieses Lernziel zusammengeführt.</p>
2.4.1	<p>Neuer Titel: Ausbildungsmarketing und Berufsorientierungsmaßnahmen auch unter Einsatz digitaler Medien</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Hinweise: Das Lernziel wurde neu festgelegt und legt den Fokus auch auf digitale Medien.</p>
2.4.2	<p>Neuer Titel: Anforderungsgerechte Auswahlkriterien für die Bewerberauswahl</p> <p>Neue Taxonomie: festlegen</p> <p>Hinweise: Das Lernziel bezieht sich auf die Kompetenz, bei der Bewerberauswahl Kriterien festzulegen und anzuwenden, die sicherstellen, dass die ausgewählten Bewerber den Anforderungen der zu besetzenden Stelle gerecht werden. Dabei ist es wichtig, dass die Auswahlkriterien nicht nur fachliche Qualifikationen berücksichtigen, sondern auch soziale Kompetenzen, die Unternehmenskultur und andere Faktoren, die für eine erfolgreiche Integration in das Team und das Unternehmen entscheidend sein können.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Kriterien: Erläuterung, wie relevante Kriterien für eine Stelle identifiziert werden können, einschließlich Fachkompetenz, Berufserfahrung, Soft Skills und Passung zur Unternehmenskultur. • Gewichtung der Kriterien: Anleitung zur Bewertung der Relevanz einzelner Kriterien im Hinblick auf die spezifische Stelle und das Arbeitsumfeld. • Methoden der Bewerberbewertung: Vorstellung verschiedener Techniken und Werkzeuge zur Bewertung der Bewerber gemäß den festgelegten Kriterien, z.B. strukturierte Interviews, Assessment-Center, Arbeitsproben. • Objektivität und Fairness: Strategien zur Minimierung von Verzerrungen und zur Gewährleistung einer fairen Bewertung aller Bewerber.

	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Rahmenbedingungen: Überblick über gesetzliche Vorgaben und Best Practices im Hinblick auf die Bewerberauswahl, um Diskriminierung zu vermeiden und Chancengleichheit zu fördern. • Feedbackmechanismen: Methoden zur Bereitstellung von konstruktivem Feedback für nicht ausgewählte Bewerber und zur ständigen Verbesserung des Auswahlprozesses.
2.4.3	<p>Neuer Titel: Geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen unter Berücksichtigung von Heterogenität und Inklusion</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Hinweise: Entwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen zur Durchführung eines Auswahlverfahrens für Bewerber und Bewerberinnen, das Vielfalt, Heterogenität und Inklusion berücksichtigt.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition von Heterogenität und Inklusion: Erläuterung der Begriffe und ihre Bedeutung für die Personalbeschaffung. • Erkennung von Bias: Vermittlung von Kenntnissen über verschiedene Arten von Voreingenommenheit und wie diese den Auswahlprozess beeinflussen können. • Inklusive Stellenausschreibungen: Anleitung zur Gestaltung von Stellenanzeigen, die eine breite Palette von Bewerberinnen und Bewerbern ansprechen. • Diversitätssensible Auswahlverfahren: Entwicklung von Interview- und Bewertungsmethoden, die Vielfalt fördern und Fairness gewährleisten. • Rechtliche Grundlagen: Überblick über relevante gesetzliche Rahmenbedingungen im Hinblick auf Gleichbehandlung und Antidiskriminierung. • Fallstudien und Best Practices: Analyse von Fallbeispielen, die erfolgreiche inklusive Rekrutierungsstrategien illustrieren. • Schulung und Bewusstseinsbildung: Methoden zur Schulung des Auswahlpersonals in Bezug auf Vielfalt und Inklusion. • Messung und Bewertung von Diversität im Auswahlprozess: Techniken und Werkzeuge zur Überwachung und Verbesserung der Effektivität von diversitätsorientierten Auswahlverfahren.
2.4.4	<p>Neuer Titel: Rechtliche Regelungen im Kontext des Auswahlverfahrens</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p>

Hinweise: Rechtlichen Grundlagen und Rahmenbedingungen, die bei Auswahlverfahren, insbesondere bei Einstellungsprozessen in Unternehmen und Organisationen, beachtet werden müssen. Es umfasst ein breites Spektrum an Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien, die darauf abzielen, Diskriminierung zu verhindern und Chancengleichheit zu gewährleisten.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Allgemeine Gleichbehandlung:** Kenntnisse über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und wie es im Auswahlverfahren Anwendung findet, um Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu vermeiden.
- **Datenschutz:** Verständnis der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und nationaler Datenschutzgesetze in Bezug auf die Verarbeitung persönlicher Daten von Bewerberinnen und Bewerbern.
- **Arbeitsrechtliche Grundlagen:** Überblick über relevante arbeitsrechtliche Bestimmungen, die bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen sind, einschließlich Vertragsrecht und Pflichten des Arbeitgebers.
- **Bewerberauswahl:** Methoden und Kriterien der Bewerberauswahl, die rechtlich zulässig sind, inklusive der Gestaltung von Stellenausschreibungen, Interviewführung und der Entscheidungsfindung.
- **Dokumentation und Rechenschaft:** Wichtigkeit einer sorgfältigen Dokumentation des Auswahlprozesses zur Absicherung gegen potenzielle rechtliche Ansprüche und zur Förderung von Transparenz und Nachvollziehbarkeit.
- **Beschwerdemechanismen:** Einrichtung von Mechanismen für Bewerberinnen und Bewerber, um Beschwerden durch das Auswahlverfahren vorzubringen, einschließlich der Rolle von Gleichstellungsbeauftragten und anderen relevanten Stellen.

2.4.5

Neuer Titel: Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen, die mit der Berufsbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven

Neue Taxonomie: darstellen

Hinweise: Das Lernziel bezieht sich auf die Vermittlung eines umfassenden Verständnisses der verschiedenen Berufslaufbahnperspektiven, die mit einer Berufsausbildung einhergehen. Es soll Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen ein klares Bild darüber vermittelt werden, welche Karrieremöglichkeiten und

Entwicklungspfade sich durch die Absolvierung einer Berufsausbildung eröffnen können.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Übersicht über Berufsfelder und Branchen:** Einblick in die Vielfalt der Berufsfelder und Branchen, die durch entsprechende Ausbildungen zugänglich werden.
- **Karrierewege nach der Ausbildung:** Darstellung typischer Karrierewege in verschiedenen Branchen und wie Weiterbildungen, Spezialisierungen oder Studium zur beruflichen Entwicklung beitragen können.
- **Einfluss von Digitalisierung und Technologie:** Erörterung, wie technologischer Wandel Berufsbilder verändert und neue Karrieremöglichkeiten schafft.
- **Bedeutung von Soft Skills:** Vermittlung der Wichtigkeit überfachlicher Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz für die berufliche Entwicklung.
- **Lebenslanges Lernen:** Bewusstmachung der Notwendigkeit kontinuierlicher Weiterbildung und Anpassungsfähigkeit in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt.
- **Arbeitsmarkt-Trends:** Analyse aktueller und zukünftiger Trends auf dem Arbeitsmarkt und deren Auswirkungen auf Berufsaussichten.
- **Netzwerkaufbau und -pflege:** Hinweise zur Bedeutung von beruflichen Netzwerken und wie man diese effektiv aufbaut und pflegt.

2.5.1

Neuer Titel: Inhalte eines Ausbildungsvertrages

Neue Taxonomie: beachten

Hinweise: die alten Lernziele 2.5.1.X wurden zusammengefasst. Dieses neue Lernziel fokussiert sich auf die grundlegenden Bestandteile und rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei der Erstellung und beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages beachtet werden müssen. Es richtet sich an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber sowie an Personen, die in die Auszubildungsgestaltung und -organisation involviert sind.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Wesentliche Vertragsinhalte:** Erläuterung der Pflichtangaben in einem Ausbildungsvertrag, wie Ausbildungsberuf, Beginn und Dauer der Ausbildung, Ausbildungsmaßnahmen sowie Rechte und Pflichten der Vertragsparteien.

	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeit und Urlaubsanspruch: Vermittlung der gesetzlichen Vorgaben zu Arbeitszeiten, Pausenregelungen und Urlaubsansprüchen für Auszubildende. • Vergütung: Übersicht über die Regelungen zur Ausbildungsvergütung, einschließlich der Staffelung nach Ausbildungsjahren und der gesetzlichen Mindestvergütung. • Prüfungen: Informationen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen, deren Vorbereitung und den Konsequenzen bei Nichtbestehen. • Kündigungsmodalitäten: Darstellung der Bedingungen unter denen eine Kündigung des Ausbildungsvertrages möglich ist, sowohl während der Probezeit als auch danach. • Berufsschulpflicht: Hinweise zur Pflicht der Teilnahme am Berufsschulunterricht und wie dieser in die Ausbildungszeit integriert wird. • Zusatzvereinbarungen: Erläuterung möglicher Zusatzvereinbarungen, wie Übernahme nach der Ausbildung, Weiterbildungsklauseln oder spezielle Arbeitsbedingungen. • Rechtliche Grundlagen: Vermittlung der gesetzlichen Grundlagen, die für Ausbildungsverträge relevant sind, einschließlich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und jugendschutzrechtlicher Bestimmungen.
2.5.2	<p>Neuer Titel: Sich aus dem Vertrag ergebende Rechte und Pflichten des Ausbildenden und der Auszubildenden</p> <p>Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel zielt darauf ab, ein detailliertes Verständnis der aus einem Ausbildungsvertrag resultierenden Rechte und Pflichten sowohl des Ausbildenden als auch der Auszubildenden zu fördern.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechte und Pflichten des Ausbildenden: Dazu gehört die Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung, die Sicherstellung eines angemessenen Arbeitsumfelds und die Gewährung der vereinbarten Vergütung. • Rechte und Pflichten der Auszubildenden: Dazu zählen die Pflicht zur Teilnahme an der Ausbildung und am Berufsschulunterricht, das Einhalten der Betriebsordnung und das Bemühen um den Erwerb der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. • Konfliktlösung: Vermittlung von Wegen zur Lösung von Konflikten, die sich aus der Ausbildungsbeziehung ergeben können, einschließlich der Nutzung von Beratungsangeboten und Schlichtungsstellen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung für die berufliche Entwicklung: Bewusstsein dafür schaffen, wie die Einhaltung dieser Rechte und Pflichten die Grundlage für eine erfolgreiche Ausbildung und berufliche Entwicklung bildet.
2.5.3	<p>Neuer Titel: Eintragung des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse</p> <p>Neue Taxonomie: vorbereiten</p> <p>Hinweise: Das Lernziel befasst sich mit den notwendigen Schritten und Voraussetzungen, um einen Ausbildungsvertrag erfolgreich im Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse einzutragen. Zielgruppe sind sowohl Ausbildende als auch Auszubildende, die verstehen sollen, wie dieser Prozess formal korrekt abgewickelt wird.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis des Anmeldeprozesses: Erläuterung des Verfahrens zur Anmeldung eines Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Kammer (Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer etc.). • Benötigte Unterlagen: Auflistung aller erforderlichen Dokumente und Informationen, die für die Eintragung notwendig sind. • Fristen und Termine: Information über relevante Fristen, die für die Eintragung einzuhalten sind, um Verzögerungen oder Probleme bei der Aufnahme der Ausbildung zu vermeiden. • Bedeutung der Eintragung: Hervorhebung der Wichtigkeit dieser Formalität als rechtliche Bestätigung des Ausbildungsverhältnisses und als Voraussetzung für eine ordnungsgemäße Ausbildung.
2.5.4	<p>Neuer Titel: Anmeldung der Auszubildenden bei der Berufsschule</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Hinweise: Dieses Lernziel umfasst den Prozess und die Anforderungen für die erfolgreiche Anmeldung der Auszubildenden an einer Berufsschule. Es ist wichtig für Ausbildende und Auszubildende, die Schritte und erforderlichen Dokumente für eine problemlose Anmeldung zu kennen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Schritte zur Anmeldung: Detaillierte Beschreibung des Anmeldeverfahrens, einschließlich der Kontaktaufnahme mit der Berufsschule und der Abgabe der Anmeldeunterlagen. • Benötigte Unterlagen: Auflistung aller Dokumente, die für die Anmeldung benötigt werden, wie z.B. der Ausbildungsvertrag, persönliche Identifikationsdokumente und gegebenenfalls der Nachweis über bisherige schulische Leistungen. • Fristen für die Anmeldung: Information über die Anmeldefristen, um sicherzustellen, dass die Auszubildenden rechtzeitig für den Unterricht angemeldet werden und keine wichtigen Lehrveranstaltungen verpassen. • Kommunikation mit der Berufsschule: Betonung der Bedeutung einer klaren und frühzeitigen Kommunikation mit der Berufsschule, um alle relevanten Informationen zu erhalten und mögliche Unklarheiten zu klären.
2.6.1	<p>Neuer Titel: Vorteile von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Hinweise: Die Thematisierung der Vorteile von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung beleuchtet, wie solche Erfahrungen die Kompetenzen der Auszubildenden erweitern und gleichzeitig dem Betrieb Nutzen bringen können.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erweiterung interkultureller Kompetenzen: Aufzeigen, wie Auszubildende durch den Umgang mit anderen Kulturen persönlich und beruflich wachsen. • Sprachkenntnisse verbessern: die Bedeutung des Erwerbs und der Vertiefung von Sprachkenntnissen als Schlüsselqualifikation in einer globalisierten Arbeitswelt. • Fachliche Weiterentwicklung: Betrachtung der fachlichen Vorteile durch den Erwerb von spezifischen Kenntnissen und Fähigkeiten, die im Heimatland möglicherweise nicht in gleichem Maße verfügbar sind. • Netzwerkaufbau: Erläuterung, wie internationale Kontakte und Netzwerke langfristig der beruflichen Entwicklung und dem Betrieb zugutekommen können. • Steigerung der Attraktivität für den Arbeitsmarkt: Hervorhebung, dass Auszubildende mit internationaler Erfahrung ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern und wie dies den Betrieb als attraktiven Ausbildungsort positioniert.

	<p>Ersatz für altes Lernziel 2.6.1 „Voraussetzungen, überblicken“: Dieses Lernziel aktualisiert und ersetzt das vorherige Lernziel 2.6.1, indem es nicht nur die Voraussetzungen, sondern insbesondere die vielfältigen Vorteile von Auslandsaufenthalten in den Vordergrund stellt.</p>
2.6.2	<p>Neuer Titel: Rechtsgrundlagen</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p> <p>Hinweise: Eine gründliche Auseinandersetzung mit den Rechtsgrundlagen ist wichtig, wenn es um Ausbildungsabschnitte im Ausland geht. Die alten Lernziele 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.2.5, 1.2.6, 1.2.7, 1.2.8, 1.2.9 und 1.2.10 werden hier beachtet.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internationale und nationale Regelwerke: Erklärung relevanter internationaler Abkommen sowie nationaler Gesetze, die Einfluss auf Auslandsaufenthalte haben. • Genehmigungsverfahren für Aufenthalt und Arbeit: Detailinformationen zu benötigten Visa und Aufenthaltsgenehmigungen für Auszubildende. • Versicherungsanforderungen: Klärung über den erforderlichen Versicherungsschutz, um Risiken im Ausland abzudecken. • Leistungsanerkennung: Leitfaden zur Sicherstellung, dass im Ausland erbrachte Ausbildungsleistungen anerkannt werden und den heimischen Anforderungen entsprechen. <p>Als Aktualisierung des vorherigen Lernziels 2.6.2 „Fördermöglichkeiten, kennen“ verbindet dieses Thema rechtliche Grundlagen mit den Möglichkeiten der Förderung, indem es verdeutlicht, welche gesetzlichen Voraussetzungen für finanzielle Unterstützung und andere Fördermaßnahmen relevant sind.</p>
2.6.3	<p>Neuer Titel: Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung der Ausbildung im Ausland</p> <p>Neue Taxonomie: darstellen</p> <p>Hinweise: Umfassende Informationen und Hilfestellungen sind unerlässlich für eine erfolgreiche Planung und Durchführung von Auslandsaufenthalten. Auszubildende und Auszubildende erfahren hier, welche Anlaufstellen und Ressourcen zur Verfügung stehen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p>

- **Beratungsangebote:** Überblick über Organisationen und Institutionen, die Beratung und Unterstützung bei der Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte bieten.
- **Finanzielle Förderprogramme:** Information zu verschiedenen Fördermöglichkeiten, die die Finanzierung von Auslandsaufenthalten unterstützen.
- **Vorbereitungsmaßnahmen:** Hinweise zu Sprachkursen, interkulturellen Trainings und anderen Vorbereitungen, die vor dem Auslandsaufenthalt sinnvoll sein können.
- **Kontaktpersonen und Netzwerke:** Empfehlungen zum Aufbau von Kontakten zu ehemaligen Auslandsauszubildenden und Fachleuten, die wertvolle Erfahrungen und Tipps teilen können.

Indem dieses Lernziel die Dokumentation der Auslandsaufenthalte **aus dem vorherigen Lernziel 2.6.3 „Dokumentation der Auslandsaufenthalte, kennen“ ersetzt**, legt es den Schwerpunkt auf die praktische Unterstützung und die vielfältigen Hilfestellungen, die für eine erfolgreiche Planung und Durchführung nötig sind.

Handlungsfeld 3

Ausbildung durchführen. Übersicht der Lernziele aus dem neuen Rahmenplan der AEVO.

3.1.1

Neuer Titel: Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen

Neue Taxonomie: berücksichtigen

Hinweise: Eine effektive Ausbildung setzt voraus, dass die individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden in die Planung und Durchführung von Lernprozessen einfließen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Erkennung unterschiedlicher Lernstile und -bedürfnisse:** Wichtigkeit der Anpassung von Lehrmethoden und -materialien an die diversen Lernstile der Auszubildenden.
- **Bedeutung von Vorwissen und Erfahrungen:** Einschätzung der vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie deren Einbindung in den Lernprozess.
- **Berücksichtigung von Motivation und Interessen:** Strategien zur Steigerung der Lernmotivation durch Anknüpfung an die Interessen und Ziele der Auszubildenden.
- **Differenzierung und Individualisierung:** Methoden zur Anpassung von Lerninhalten und -tempo, um allen Auszubildenden gerecht zu werden und ihre Entwicklung zu fördern.

Dieses Lernziel **ersetzt die alten Lernziele 3.1.1 bis 3.1.1.3**, indem es eine umfassende Perspektive auf die Notwendigkeit der Berücksichtigung individueller Voraussetzungen bietet. Gleichzeitig wird betont, dass diese Aspekte in den folgenden Lernzielen, wie zum Beispiel in 3.1.2, konkret umgesetzt werden.

3.1.2

Neuer Titel: Lernförderliche Rahmenbedingungen

Neue Taxonomie: beachten

Hinweise: Die Gestaltung lernförderlicher Rahmenbedingungen ist entscheidend für den Erfolg der beruflichen Bildung.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

	<ul style="list-style-type: none"> • Lernumgebungen gestalten: Einrichtung von Lernorten, die den Bedürfnissen und Voraussetzungen der Auszubildenden entsprechen und das Lernen unterstützen. • Nutzung digitaler Medien und Werkzeuge: Integration moderner Technologien in den Ausbildungsalltag, um den Zugang zu Informationen zu erleichtern und interaktive Lernprozesse zu fördern. • Feedbackkultur etablieren: Entwicklung einer Kultur, in der konstruktives Feedback gegeben und angenommen wird, als zentrales Element für die Lernentwicklung. • Gesundheit und Sicherheit berücksichtigen: Sicherstellung eines gesunden und sicheren Lern- und Arbeitsumfelds, um das Wohlbefinden der Auszubildenden zu gewährleisten. <p>Mit dem Ersatz der alten Lernziele 3.1.2 bis 3.1.2.3 durch dieses neue Lernziel wird ein ganzheitlicher Blick auf die Schaffung von Bedingungen geworfen, die das Lernen und die persönliche Entwicklung der Auszubildenden optimal unterstützen.</p>
3.1.3	<p>Neuer Titel: Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens</p> <p>Neue Taxonomie: unterstützen</p> <p>Hinweise: Die Förderung einer Kultur des selbst gesteuerten Lernens ist zentral für die berufliche Entwicklung der Auszubildenden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstständigkeit fördern: Methoden und Strategien, um die Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Auszubildenden zu stärken. • Lernstrategien vermitteln: Anleitung zur Entwicklung effektiver Lernstrategien, die das selbst gesteuerte Lernen unterstützen. • Reflexion anregen: Einsatz von Reflexionsübungen, um das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess zu schärfen. • Digitale Medien nutzen: Nutzung digitaler Medien und Tools, die selbst gesteuertes Lernen erleichtern und bereichern. <p>Mit der Betonung des selbst gesteuerten Lernens erneuert dieses Lernziel die Inhalte der alten Lernziele 3.1.3 bis 3.1.3.3.</p>
3.1.4	<p>Neuer Titel: Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin als Lernprozessbegleiter</p> <p>Neue Taxonomie: ausüben</p>

Hinweise: Die aktive Begleitung der Lernprozesse durch Auszubildende ist ein Schlüsselaspekt für den Ausbildungserfolg.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Begleitungsstrategien:** Einsatz verschiedener Strategien zur Unterstützung und Begleitung der Auszubildenden bei deren Lernprozessen.
- **Individualisierte Förderung:** Anpassung der Begleitung an die individuellen Bedürfnisse und Lernfortschritte der Auszubildenden.
- **Motivation und Engagement:** Methoden, um die Motivation und das Engagement der Auszubildenden kontinuierlich zu fördern und aufrechtzuerhalten.
- **Konfliktmanagement:** Fähigkeiten im Umgang mit Herausforderungen und Konflikten im Lernprozess, um eine positive Lernatmosphäre zu bewahren.

Dieses Lernziel **ersetzt** die alten Inhalte zum Thema “Rückmeldung” aus den Lernzielen 3.1.4 bis 3.1.4.2 und integriert sie in eine breitere Betrachtung der Rolle des Auszubildenden als Lernprozessbegleiter, wobei besonderer Wert auf die interpersonelle Unterstützung und das Schaffen einer förderlichen Lernumgebung gelegt wird.

Neuer Titel: Lernen durch grundlegende didaktische Prinzipien

Neue Taxonomie: fördern

Hinweise: Die Anwendung grundlegender didaktischer Prinzipien ist essenziell für die Gestaltung effektiver Lernprozesse.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Aktivierung:** Methoden zur Aktivierung des Vorwissens und der Interessen der Auszubildenden.
- **Strukturierung:** Klare Strukturierung von Lerninhalten und -einheiten für eine bessere Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit.
- **Visualisierung:** Einsatz visueller Hilfsmittel zur Unterstützung des Verständnisses komplexer Sachverhalte.
- **Differenzierung:** Anpassung der Lehrmethoden an unterschiedliche Lernniveaus und -stile.
- **Feedback:** Bereitstellung konstruktiven Feedbacks, das den Lernprozess unterstützt und voranbringt.

Dieses neue Lernziel rückt die Bedeutung didaktischer Prinzipien in den Fokus und erweitert die bisherige Perspektive auf die Gestaltung von Lernprozessen.

3.1.5

3.1.6	<p>Neuer Titel: Lernprozesse durch Zielvereinbarungen, Stärkung der Motivation und Transfersicherung</p> <p>Neue Taxonomie: unterstützen</p> <p>Hinweise: Zielvereinbarungen sowie die Stärkung der Motivation und die Sicherstellung des Transfers sind zentrale Elemente für den Erfolg von Lernprozessen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzungsprozesse: Bedeutung von klaren und realistischen Zielen für den Lernprozess. • Motivationsstrategien: Methoden zur Motivation der Auszubildenden, einschließlich der Vermittlung von Erfolgserlebnissen und der Nutzung intrinsischer und extrinsischer Motivatoren. • Transferstrategien: Konzepte zur Förderung des Transfers von Gelerntem in die Praxis, um die Anwendung der Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsalltag zu sichern. <p>Es erweitert die bisherige Auffassung von der Unterstützung von Lernprozessen durch die Betonung der Wichtigkeit von Zielvereinbarungen und der systematischen Stärkung der Motivation sowie der Transfersicherung.</p>
3.1.7	<p>Neuer Titel: Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken</p> <p>Neue Taxonomie: fördern</p> <p>Hinweise: Die Vermittlung von effektiven Lern- und Arbeitstechniken spielt eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung selbstständigen Lernens und der beruflichen Kompetenzentwicklung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lernstrategien: Wie man effektive Lernstrategien auswählt und vermittelt, die Auszubildenden helfen, Informationen effizient zu verarbeiten und zu speichern. • Zeitmanagement: Methoden zur Förderung eines guten Zeitmanagements, um Lern- und Arbeitsaufgaben effektiv zu planen und umzusetzen. • Kritisches Denken: Anregungen, wie man kritisches Denken fördern kann, um Problemlösungsfähigkeiten und die Fähigkeit zur selbstständigen Bewertung von Informationen zu stärken. • Teamarbeit und Kommunikation: Techniken zur Verbesserung der Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeiten, die für den

	<p>Erfolg in der beruflichen Ausbildung und darüber hinaus wichtig sind.</p>
<p>3.1.8</p>	<p>Neuer Titel: Reflexion der Lernergebnisse und Kompetenzentwicklung bei Auszubildenden</p> <p>Neue Taxonomie: anleiten</p> <p>Hinweise: Die Reflexion über Lernergebnisse und die eigene Kompetenzentwicklung ist ein zentrales Element für das bewusste Lernen und die persönliche Weiterentwicklung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsmethoden: Verschiedene Ansätze, um Auszubildende zur Reflexion ihrer Lernfortschritte und Kompetenzentwicklung anzuregen. • Portfolioarbeit: Nutzung von Portfolios als Werkzeug zur Dokumentation und Reflexion des Lernprozesses. • Feedbackgespräche: Gestaltung konstruktiver Feedbackgespräche, die zur Selbstreflexion anregen. • Selbsteinschätzung: Anleitung der Auszubildenden bei der Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen und Lernfortschritte.
<p>3.1.9</p>	<p>Neuer Titel: Rückmeldungen</p> <p>Neue Taxonomie: gestalten</p> <p>Hinweise: Konstruktive Rückmeldungen geben, ist wichtig für die Lern- und Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prinzipien effektiver Rückmeldung: Grundlagen, wie Rückmeldungen klar, motivierend und zielgerichtet gestaltet werden können. • Feedbackmethoden: Verschiedene Ansätze und Techniken für die Rückmeldung, die sowohl die Stärken hervorheben als auch Bereiche für Verbesserungen aufzeigen. • Feedbackgespräche führen: Die Durchführung von Feedbackgesprächen, die eine offene Kommunikation fördern und den Auszubildenden helfen, Lernziele zu erreichen und Kompetenzen weiterzuentwickeln.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturelle und individuelle Sensibilität: Berücksichtigung der individuellen und kulturellen Hintergründe der Auszubildenden bei der Gestaltung und Vermittlung von Rückmeldungen. <p>Dieses Lernziel, das ursprünglich in den Lernzielen 3.1.4 bis 3.1.4.2 behandelt wurde, fokussiert nun gezielt auf die Gestaltung von Rückmeldungen, um eine positive und effektive Lernumgebung zu schaffen.</p>
3.2.1	<p>Neuer Titel: Onboarding und Einführung der Auszubildenden in den Betrieb</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Hinweise: Die erfolgreiche Integration neuer Auszubildender in den Betrieb beginnt mit einem strukturierten Onboarding-Prozess.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Struktur des Onboarding-Prozesses: Aufbau eines effektiven Onboarding-Programms, das neue Auszubildende willkommen heißt und sie mit der Unternehmenskultur, Arbeitsabläufen und Sicherheitsvorschriften vertraut macht. • Erstkontakte gestalten: Organisation von Willkommensveranstaltungen und Einführungstagen, die den Auszubildenden den Einstieg erleichtern und ein positives erstes Betriebserlebnis schaffen. • Mentoring und Patensysteme: Einrichtung von Unterstützungssystemen durch erfahrenere Mitarbeiter, die als Mentoren oder Paten fungieren und den Auszubildenden Orientierung bieten. • Informationsvermittlung: Sicherstellung, dass Auszubildende alle notwendigen Informationen über ihre Ausbildung, Ansprechpartner und Ressourcen erhalten. <p>Dieses aktualisierte Lernziel, welches das Thema Onboarding explizit aufgreift, betont die Bedeutung einer sorgfältigen Einführung von Auszubildenden in den Betrieb. Es erweitert das ursprüngliche Lernziel 3.2.2.</p>
3.2.2	<p>Neuer Titel: Entwicklung des Lern- und Arbeitsverhaltens der Auszubildenden während der Probezeit</p> <p>Neue Taxonomie: bewerten</p>

	<p>Hinweise: Die Bewertung des Lern- und Arbeitsverhaltens während der Probezeit ist wichtig, um den Ausbildungsfortschritt zu beurteilen und frühzeitig Unterstützungsbedarf zu identifizieren.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeurteilung: Methoden zur objektiven Beurteilung der fachlichen Kompetenzen und des Arbeitsverhaltens. • Feedbackgespräche: Führen von strukturierten Gesprächen, die Auszubildende über ihre Stärken und Verbesserungsbereiche informieren. • Entwicklungspläne: Erstellung individueller Entwicklungspläne basierend auf den Ergebnissen der Probezeit. • Unterstützungsangebote: Identifikation von Unterstützungsbedarfen und Bereitstellung entsprechender Angebote zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung.
3.2.3	<p>Neuer Titel: Konsequenzen aus der Bewertung der Probezeit ableiten</p> <p>Neue Taxonomie: ableiten</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entscheidungsfindung: Bewertung der Ergebnisse aus der Probezeit, um über Fortsetzung, Anpassung oder Beendigung der Ausbildung zu entscheiden. • Entwicklungsmaßnahmen: Entwicklung von Maßnahmen zur Förderung der Auszubildenden basierend auf den Erkenntnissen der Probezeitbewertung. • Kommunikation: Klare und konstruktive Kommunikation der Entscheidungen und geplanten Maßnahmen mit den Auszubildenden. • Dokumentation: Sorgfältige Dokumentation aller Entscheidungen und Maßnahmen als Grundlage für die weitere Ausbildung und zur Einhaltung rechtlicher Vorgaben. <p>Dieses Lernziel knüpft an die ursprünglichen Inhalte von Lernziel 3.2.4 an und fokussiert auf die notwendigen Schritte nach der Bewertung der Probezeit, um die Ausbildungsqualität und die Entwicklung der Auszubildenden zu sichern.</p>
3.2.4	<p>Neuer Titel: Rechtliche Grundlagen der Probezeit</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p>

Hinweise: Eine umfassende Kenntnis der rechtlichen Grundlagen ist für die Gestaltung und Bewertung der Probezeit von Auszubildenden unabdingbar.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Gesetzliche Bestimmungen:** Verständnis der gesetzlichen Vorgaben zur Probezeit im Ausbildungsverhältnis, einschließlich Mindest- und Höchstdauer.
- **Rechte und Pflichten:** Klarheit über die Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildern während der Probezeit.
- **Kündigungsmöglichkeiten:** Kenntnisse über die besonderen Kündigungsregelungen während und nach Abschluss der Probezeit.
- **Dokumentationspflichten:** Bewusstsein für die Bedeutung der Dokumentation von Leistungen und Verhalten der Auszubildenden während der Probezeit sowie der daraus resultierenden Entscheidungen.

Dieses Lernziel baut auf den Inhalten des ursprünglichen Lernziels 3.2.1 auf.

Neuer Titel: Bedeutung des Lernens in Arbeits- und Geschäftsprozessen

Neue Taxonomie: darstellen

Hinweise: Das Lernen in Arbeits- und Geschäftsprozessen ist ein Baustein der beruflichen Bildung, der den Auszubildenden hilft, theoretisches Wissen in praktische Fertigkeiten umzusetzen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Praxisbezug:** Verdeutlichung der Wichtigkeit, theoretisches Wissen durch praktische Anwendung in realen Arbeitsprozessen zu festigen.
- **Kompetenzentwicklung:** Erklärung, wie durch die Integration in tatsächliche Arbeits- und Geschäftsprozesse fachliche und überfachliche Kompetenzen entwickelt werden.
- **Motivation und Engagement:** Aufzeigen, wie das Lernen in realen Arbeitskontexten die Motivation und das Engagement der Auszubildenden steigern kann.
- **Transferleistung:** Darstellung, wie die Erfahrungen aus den Arbeits- und Geschäftsprozessen den Transfer von Lernen in die Praxis unterstützen und die berufliche Handlungsfähigkeit fördern.

3.3.1

3.3.2	<p>Neuer Titel: Lerninhalte aus Arbeits- und Geschäftsprozessen analysieren</p> <p>Neue Taxonomie: analysieren</p> <p>Hinweise: Die Analyse von Lerninhalten, die sich direkt aus Arbeits- und Geschäftsprozessen ergeben, ermöglicht eine Kompetenzentwicklung der Auszubildenden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation relevanter Prozesse: Erkennen und Auswählen von Arbeits- und Geschäftsprozessen, die für die Ausbildung relevant sind. • Ermittlung von Lernpotenzialen: Bestimmung des Lernpotenzials dieser Prozesse und wie es für die Kompetenzentwicklung genutzt werden kann. • Abgleich mit Ausbildungszielen: Vergleich der aus den Prozessen abgeleiteten Lerninhalte mit den offiziellen Ausbildungszielen und -standards. • Anpassung der Ausbildungsinhalte: Modifizierung der Ausbildungsinhalte basierend auf der Analyse, um eine praxisnahe und bedarfsorientierte Ausbildung zu gewährleisten.
3.3.3	<p>Neuer Titel: Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernziele</p> <p>Neue Taxonomie: ableiten</p> <p>Hinweise: Das Ableiten von Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Lernzielen aus den analysierten Inhalten stärkt die Verbindung zwischen Theorie und Praxis.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielorientierung: Entwicklung klar definierter Lernziele basierend auf den Anforderungen der Arbeits- und Geschäftsprozesse. • Aufgabengestaltung: Konzeption von praxisnahen Lern- und Arbeitsaufgaben, die die Lernziele unterstützen und den Auszubildenden ermöglichen, erforderliche Kompetenzen zu erwerben. • Individualisierung: Anpassung der Lernaufgaben und -ziele an die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden.

	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation und Feedback: Implementierung von Mechanismen zur Überprüfung des Lernerfolgs und zur Rückmeldung an die Auszubildenden, um deren Fortschritte zu fördern. <p>Diese Lernziele vereinen die ursprünglichen Inhalte von 3.3.1.1 bis 3.3.1.3 in einer ganzheitlichen Herangehensweise.</p>
3.3.4	<p>Neuer Titel: Auszubildende zum nachhaltigen Handeln im Lern- und Arbeitsprozess</p> <p>Neue Taxonomie: anleiten</p> <p>Hinweise: Das Anleiten von Auszubildenden zu nachhaltigem Handeln im Rahmen ihrer Lern- und Arbeitsprozesse ist wichtig, um das Verantwortungsbewusstsein für Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu fördern.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für Nachhaltigkeit schaffen: Vermittlung der Bedeutung von Nachhaltigkeit in der beruflichen Praxis und deren Einfluss auf ökologische, soziale und ökonomische Systeme. • Praktische Beispiele: Integration von Beispielen nachhaltigen Handelns in den Ausbildungsalltag, um theoretische Konzepte greifbar und umsetzbar zu machen. • Kritische Reflexion: Förderung der Fähigkeit zur kritischen Reflexion über Umweltauswirkungen, soziale Verantwortung und ethische Aspekte des beruflichen Handelns. • Eigeninitiative und Innovation: Anregung der Auszubildenden, nachhaltige Lösungen und Innovationen in ihren Arbeitsbereichen zu entwickeln und umzusetzen.
3.3.5	<p>Neuer Titel: Arbeitsaufgaben für Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Lernbedarfe und Voraussetzungen</p> <p>Neue Taxonomie: entwickeln</p> <p>Hinweise: Die Entwicklung von Arbeitsaufgaben, die individuelle Lernbedarfe und Voraussetzungen der Auszubildenden berücksichtigen - für eine effektive und zielgerichtete Ausbildung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Lernvoraussetzungen: Erfassung der individuellen Fähigkeiten, Kenntnisse und Lernstile der Auszubildenden.

	<ul style="list-style-type: none"> • Differenzierung der Aufgaben: Anpassung der Arbeitsaufgaben an die unterschiedlichen Lernbedarfe und -niveaus. • Zielgerichtete Lernförderung: Gestaltung von Aufgaben, die gezielt auf die Förderung spezifischer Kompetenzen abzielen. • Feedback und Anpassung: Regelmäßige Bewertung der Aufgabenerfüllung und Anpassung der Lerninhalte und -methoden entsprechend den Fortschritten und Rückmeldungen der Auszubildenden.
3.3.6	<p>Neuer Titel: Auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen</p> <p>Neue Taxonomie: vorbereiten</p> <p>Hinweise: Die Vorbereitung von Auszubildenden auf Gestaltungsmöglichkeiten in Transformationsprozessen spielt eine Rolle in einer sich schnell verändernden Arbeitswelt.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis von Transformationsprozessen: Erläuterung der Dynamiken und Herausforderungen, die mit betrieblichen und branchenspezifischen Veränderungen einhergehen. • Rolle der Auszubildenden: Bewusstmachung der aktiven Rolle, die Auszubildende bei der Mitgestaltung von Veränderungsprozessen spielen können. • Kritische Denkfähigkeiten: Förderung der Fähigkeit, Veränderungsprozesse kritisch zu hinterfragen und eigene Vorschläge einzubringen. • Innovationsförderung: Anleitung, wie kreative und innovative Lösungen entwickelt und umgesetzt werden können, um auf Veränderungen zu reagieren.
3.4.1	<p>Neuer Titel: Kompetenzförderliche Ausbildungsmethoden, insbesondere Lernprozessbegleitung</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Hinweise: Die Anwendung kompetenzförderlicher Ausbildungsmethoden und eine effektive Lernprozessbegleitung sind essenziell für die Entwicklung der Auszubildenden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Methoden: Einsatz verschiedener Ausbildungsmethoden, die auf die Förderung spezifischer Kompetenzen abzielen. • Rolle der Lernprozessbegleitung: Verständnis der Bedeutung einer individuellen Lernprozessbegleitung für den Lernerfolg. • Anpassung an Lernbedürfnisse: Fähigkeit, Ausbildungsmethoden an die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Auszubildenden anzupassen. • Feedbackmechanismen: Implementierung effektiver Feedbackmechanismen zur Unterstützung der Lernprozesse.
3.4.2	<p>Neuer Titel: Ausbildungsmethoden und die Auswahlkriterien</p> <p>Neue Taxonomie: darstellen</p> <p>Hinweise: Eine fundierte Kenntnis über Ausbildungsmethoden und deren Auswahlkriterien unterstützt die Planung und Durchführung der Ausbildung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodenvielfalt: Übersicht über die Bandbreite an Ausbildungsmethoden und deren Anwendungsbereiche. • Auswahlkriterien: Kriterien für die Auswahl der geeigneten Ausbildungsmethoden basierend auf Lernzielen und Zielgruppe. • Methodeneffizienz: Bewertung der Effizienz unterschiedlicher Methoden in Bezug auf die Lernzielerreichung. • Innovative Ansätze: Einbeziehung neuer und innovativer Lehrmethoden in die Ausbildungspraxis.
3.4.3	<p>Neuer Titel: Größe und Zusammensetzung der Lerngruppe anforderungsgerecht</p> <p>Neue Taxonomie: festlegen</p> <p>Hinweise: Die optimale Größe und Zusammensetzung der Lerngruppen sind wichtige Faktoren für eine effektive Ausbildung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppengröße: Bestimmung der idealen Gruppengröße für verschiedene Ausbildungssituationen. • Heterogenität: Berücksichtigung der Heterogenität in Lerngruppen und deren Auswirkungen auf den Lernprozess. • Gruppendynamik: Einfluss der Gruppenzusammensetzung auf die Lernatmosphäre und Gruppendynamik.

	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsstrategien: Entwicklung von Strategien zur Anpassung der Lehrmethoden an die Gruppengröße und -zusammensetzung.
3.4.4	<p>Neuer Titel: Didaktische Konzepte für Ausbildungssituationen</p> <p>Neue Taxonomie: erstellen</p> <p>Hinweise: Die Erstellung didaktischer Konzepte ist grundlegend für die Planung und Durchführung zielgerichteter Ausbildungssituationen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzeptentwicklung: Entwurf von Lehr- und Lernkonzepten, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Auszubildenden zugeschnitten sind. • Lernziele: Definition klarer Lernziele als Grundlage für die didaktische Planung. • Methodenintegration: Auswahl und Integration geeigneter Lehrmethoden in die didaktischen Konzepte. • Evaluation und Anpassung: Kontinuierliche Bewertung und Anpassung der Konzepte basierend auf Feedback und Lernerfolgen.
3.4.5	<p>Neuer Titel: Methodische Gestaltung von Ausbildungssituationen</p> <p>Neue Taxonomie: optimieren</p> <p>Hinweise: Im alten Plan waren zwischen Lernziel 3.4.4.1 und 3.4.4.11 explizit Ausbildungsmethoden aufgeführt. Diese Punkte wurden in 3.4.5 vereinheitlicht, ohne das konkrete Nennen von Methoden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodische Vielfalt: Anwendung eines breiten Spektrums an Methoden zur Gestaltung von Ausbildungssituationen. • Anpassungsfähigkeit: Fähigkeit zur Anpassung der Methoden an den Fortschritt und die Rückmeldungen der Auszubildenden. • Lernerzentrierung: Schwerpunktsetzung auf lernerzentrierte Ansätze, die aktive Beteiligung und Selbstständigkeit fördern. • Erfolgskontrolle: Einsatz von Maßnahmen zur Überprüfung des Lernerfolgs und zur Optimierung der Lehrmethoden.
3.4.6	<p>Neuer Titel: Ausbildungsmedien und -mittel methodengerecht</p>

	<p>Neue Taxonomie: einsetzen</p> <p>Hinweise: Der gezielte Einsatz von Ausbildungsmedien und -mitteln unterstützt die Vermittlung von Lerninhalten und fördert den Lernerfolg. Das alte Lernziel „3.4.5“ wurde hier eingegliedert und erweitert.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medienauswahl: Auswahl geeigneter Ausbildungsmedien und -mittel entsprechend den Lehrmethoden und Lernziele. • Methodenintegration: Integration der Medien in die methodische Gestaltung der Ausbildung, um die Lerneffizienz zu steigern. • Technologieeinsatz: Einsatz von Technologien zur Unterstützung des Lernprozesses und zur Förderung interaktiver Lernumgebungen. • Evaluierung der Medien: Bewertung der Effektivität der eingesetzten Medien und Mittel und deren Anpassung bei Bedarf.
3.4.7	<p>Neuer Titel: Einsatz von digitalen Lernmedien sowie virtuellen und hybriden Lernumgebungen für die Ausbildung</p> <p>Neue Taxonomie: beurteilen</p> <p>Hinweise: Die Beurteilung digitaler Lernmedien und virtueller sowie hybrider Lernumgebungen ist entscheidend, um deren Potenzial für die Ausbildung voll auszuschöpfen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Digitalisierung im Lernkontext: Verständnis der Rolle digitaler Lernmedien und virtueller Lernumgebungen in der modernen Ausbildung. • Potenzialbewertung: Beurteilung des Potenzials und der Grenzen digitaler Medien und Technologien für verschiedene Lernszenarien. • Datenschutz und Sicherheit: Berücksichtigung von Datenschutz- und Sicherheitsaspekten beim Einsatz digitaler Lernwerkzeuge. • Pädagogische Effizienz: Einschätzung der pädagogischen Effizienz digitaler Medien und Lernumgebungen zur Förderung des Lernerfolgs.
3.5.1	<p>Neuer Titel: Lernschwierigkeiten</p>

Neue Taxonomie: erkennen

Hinweise: das frühzeitige Erkennen von Lernschwierigkeiten. Gezielte Unterstützungsmaßnahmen einleiten.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Anzeichen für Lernschwierigkeiten:** Identifikation typischer Anzeichen, die auf Lernschwierigkeiten hinweisen könnten.
- **Ursachenforschung:** Verständnis für mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten, einschließlich individueller, sozialer und methodischer Faktoren.
- **Kommunikation mit Auszubildenden:** Fähigkeit, sensibel und konstruktiv mit Auszubildenden über wahrgenommene Lernschwierigkeiten zu sprechen.
- **Frühzeitige Intervention:** Bedeutung der frühzeitigen Erkennung und Intervention, um langfristigen Schwierigkeiten vorzubeugen.

Dieses Lernziel, das auf dem alten Lernziel 3.5.1.1 aufbaut, betont die Wichtigkeit einer aufmerksamen Beobachtung und eines proaktiven Ansatzes im Umgang mit Lernschwierigkeiten.

Neuer Titel: Mögliche Ursachen von Lernschwierigkeiten

Neue Taxonomie: feststellen

Hinweise: Eine gründliche Untersuchung und Feststellung der Ursachen von Lernschwierigkeiten.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Vielfältige Ursachen:** Erkennung der Vielfalt möglicher Ursachen für Lernschwierigkeiten, einschließlich kognitiver, emotionaler, sozialer und umweltbedingter Faktoren.
- **Individuelle Betrachtung:** Berücksichtigung der individuellen Situation und der spezifischen Hintergründe der Auszubildenden.
- **Interdisziplinäre Ansätze:** Einbeziehung interdisziplinärer Erkenntnisse und Ansätze zur Ursachenanalyse von Lernschwierigkeiten.
- **Frühzeitige Diagnose:** Bedeutung einer frühzeitigen und genauen Diagnose der Lernschwierigkeiten zur Vermeidung von Langzeitfolgen.

Dieses Lernziel vertieft die Inhalte des alten Lernziels 3.5.1.2, indem es die Notwendigkeit unterstreicht, die Ursachen von Lernschwierigkeiten sorgfältig zu analysieren und zu verstehen.

3.5.2

<p>3.5.3</p>	<p>Neuer Titel: Bei Lernschwierigkeiten Beratung und individuelle Hilfestellung</p> <p>Neue Taxonomie: einleiten</p> <p>Hinweise: Die Initiierung gezielter Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen bei Lernschwierigkeiten.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote: Kenntnisse über interne und externe Beratungsangebote und deren Zugänglichkeit für die Auszubildenden. • Individuelle Förderpläne: Entwicklung individueller Förderpläne, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Lernschwierigkeiten der Auszubildenden zugeschnitten sind. • Kooperative Ansätze: Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften (z.B. Schulpsychologen, Lerntherapeuten) zur Bereitstellung umfassender Unterstützung. • Monitoring und Anpassung: Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen und gegebenenfalls Anpassung zur Optimierung der Unterstützung. <p>Dieses Lernziel wurde aus dem alten Lernziel 3.5.2.x abgeleitet und erweitert.</p>
<p>3.5.4</p>	<p>An diesem Lernziel hat sich nichts geändert.</p> <p>Titel: Ausbildungsbegleitende Förderung</p> <p>Taxonomie: veranlassen</p> <p>Hinweise: Die Veranlassung ausbildungsbegleitender Fördermaßnahmen ist ein zentraler Bestandteil der Ausbildungspraxis, um Auszubildenden zusätzliche Unterstützung zu bieten.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderbedarf erkennen: Fähigkeit, den spezifischen Förderbedarf von Auszubildenden zu identifizieren und geeignete Maßnahmen einzuleiten. • Fördermaßnahmen: Kenntnisse über verschiedene Formen ausbildungsbegleitender Förderung, wie Zusatzunterricht, Lernhilfen oder Mentoring-Programme. • Kooperation mit Förderinstitutionen: Zusammenarbeit mit externen Förderinstitutionen und Dienstleistern zur Umsetzung spezieller Förderprogramme.

	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgskontrolle: Implementierung von Verfahren zur Überwachung des Erfolgs der Fördermaßnahmen und zur Anpassung an den Fortschritt der Auszubildenden. <p>Trotz der Beibehaltung des alten Lernziels 3.5.4 unterstreicht es die anhaltende Wichtigkeit ausbildungsbegleitender Fördermaßnahmen.</p>
3.5.5	<p>Neuer Titel: Möglichkeit einer Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer</p> <p>Neue Taxonomie: prüfen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Rahmenbedingungen: Kenntnisse über gesetzliche Regelungen und Vorschriften zur Anpassung der Ausbildungszeit und -dauer. • Individuelle Umstände: Berücksichtigung persönlicher Umstände und Bedürfnisse der Auszubildenden, die eine Anpassung der Ausbildungszeit erforderlich machen könnten. • Betriebliche Anforderungen: Analyse der betrieblichen Gegebenheiten und Anforderungen, um festzustellen, ob eine Anpassung der Ausbildungszeit realisierbar ist. • Kommunikation und Vereinbarung: Klärung und Vereinbarung von möglichen Anpassungen in Absprache mit den Auszubildenden und gegebenenfalls anderen beteiligten Parteien.
3.5.6	<p>Neuer Titel: Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen</p> <p>Neue Taxonomie: prüfen</p> <p>Hinweise: Die Prüfung von Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen ist wichtig, um sicherzustellen, dass sie gleichberechtigt an Ausbildungsprozessen teilnehmen können.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnis über Unterstützungsangebote: Vertrautheit mit verschiedenen staatlichen und nicht-staatlichen Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen. • Bedarfsermittlung: Fähigkeit, den individuellen Bedarf behinderter Auszubildender zu ermitteln und geeignete Unterstützungsmaßnahmen zu identifizieren.

	<ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreiheit: Überprüfung der Barrierefreiheit in Ausbildungseinrichtungen und -prozessen sowie ggf. Einleitung von Maßnahmen zur Beseitigung von Barrieren. • Kommunikation und Sensibilisierung: Förderung eines offenen und sensiblen Kommunikationsklimas sowie Sensibilisierung aller Beteiligten für die Bedürfnisse behinderter Menschen.
3.6.1	<p>Neuer Titel: Besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden</p> <p>Neue Taxonomie: erkennen</p> <p>Hinweise: das Erkennen besonderer Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden. Stärken fördern. Das alte Lernziel 3.6.1 war „Zusatzqualifikationen“ und wird in anderen Lernzielen behandelt.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt der Begabungen: Sensibilisierung für die Vielfalt von Begabungen und Talenten, die Auszubildende mitbringen können. • Beobachtung und Analyse: Fähigkeit zur Beobachtung und Analyse von Verhaltensweisen, Interessen und Fähigkeiten der Auszubildenden. • Fördermaßnahmen: Identifikation geeigneter Fördermaßnahmen und -angebote zur Entwicklung und Entfaltung der besonderen Voraussetzungen und Begabungen. • Individuelle Unterstützung: Bereitstellung individuell angepasster Unterstützung und Zusatzangebote entsprechend der erkannten Begabungen und Bedürfnisse der Auszubildenden.
3.6.2	<p>Neuer Titel: Leistungsstarke Auszubildende mit zusätzlichen Angeboten</p> <p>Neue Taxonomie: fördern</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation leistungsstarker Auszubildender: Fähigkeit zur Identifikation von Auszubildenden mit besonderen Leistungen und Potenzialen. • Bedarfsermittlung: Ermittlung des individuellen Förderbedarfs und der Interessen leistungsstarker Auszubildender. • Zusätzliche Angebote: Bereitstellung von Zusatzangeboten wie Fortbildungen, Projekten oder Mentoring-Programmen zur Förderung ihrer beruflichen Entwicklung.

	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Förderpläne: Entwicklung individuell angepasster Förderpläne, die auf die Stärken und Bedürfnisse leistungsstarker Auszubildender zugeschnitten sind.
3.6.3	<p>Neuer Titel: Voraussetzungen für eine Verkürzung oder eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung</p> <p>Neue Taxonomie: prüfen</p> <p>Hinweise: Die Prüfung der Voraussetzungen für eine Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung ist wichtig, um sicherzustellen, dass Auszubildende die erforderlichen Kriterien erfüllen um die Prüfung ablegen zu können.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetzliche Bestimmungen: Kenntnis der gesetzlichen Bestimmungen und Voraussetzungen für eine Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung. • Individuelle Prüfung: Individuelle Prüfung der Leistungen und Qualifikationen der Auszubildenden, um festzustellen, ob sie die erforderlichen Anforderungen erfüllen. • Beratung und Unterstützung: Bereitstellung von Beratung und Unterstützung für Auszubildende, die eine Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung in Erwägung ziehen. • Dokumentation: Dokumentation der geprüften Voraussetzungen und Entscheidungsfindung für eine Verkürzung oder vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung. <p>Alte Lernziele zu diesem Thema waren in den Nummern 3.6.2 und 3.6.3.</p>
3.6.4	<p>Neuer Titel: Bei Verkürzung die verbleibende Ausbildungsdauer gestalten</p> <p>Neue Taxonomie: gestalten</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung des Lehrplans: Überprüfung und Anpassung des Lehrplans entsprechend der verkürzten Ausbildungsdauer, um sicherzustellen, dass alle relevanten Inhalte abgedeckt werden. • Individuelle Förderung: Entwicklung individueller Förderpläne für Auszubildende, um sicherzustellen, dass sie trotz verkürzter Ausbildungsdauer alle erforderlichen Kompetenzen erwerben. • Flexibilität: Flexibilität bei der Gestaltung des Ausbildungsplans, um auf individuelle Bedürfnisse und Lernfortschritte der Auszubildenden einzugehen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation: Dokumentation aller Änderungen und Anpassungen des Ausbildungsplans durch die Verkürzung der Ausbildungsdauer.
3.7.1	<p>ERWEITERT</p> <p>Neuer Titel: Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation von Auszubildenden</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskultur und -normen: Der Betrieb vermittelt Auszubildenden Arbeitskultur, -normen und -werte, die für die Ausübung des Berufs wesentlich sind. • Interaktion mit Kollegen: Durch die tägliche Interaktion mit Kollegen lernen Auszubildende soziale Kompetenzen und erwerben informelles Fachwissen. • Integration in das Arbeitsleben: Der Betrieb ermöglicht Auszubildenden, sich in das Arbeitsleben zu integrieren und sich als Teil des Unternehmens zu fühlen. • Berufsbezogene Identität: Die Arbeit im Betrieb trägt zur Entwicklung einer berufsbezogenen Identität bei, indem Auszubildende ihre Rolle im Arbeitskontext definieren und ihre beruflichen Interessen vertiefen.
3.7.2	<p>Neuer Titel: Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p> <p>Hinweise: Das Beachten der Entwicklungsaufgaben von Jugendlichen in der Ausbildung.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikation der Entwicklungsaufgaben: Identifikation der typischen Entwicklungsaufgaben, vor denen Jugendliche während der Ausbildung stehen, wie z.B. Identitätsbildung, Autonomieentwicklung und berufliche Orientierung. • Unterstützung bei der Bewältigung: Bereitstellung von Unterstützung und Begleitung, um Jugendliche dabei zu unterstützen, diese Entwicklungsaufgaben erfolgreich zu bewältigen und sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilität für Veränderungen: Sensibilität für Veränderungen im Verhalten und den Bedürfnissen der Jugendlichen entwickeln und entsprechend darauf reagieren, um ihre positive Entwicklung zu fördern. • Förderung der Selbstreflexion: Förderung der Fähigkeit zur Selbstreflexion und Selbstführung, um Jugendliche dabei zu unterstützen, ihre eigenen Ziele und Werte zu erkennen und zu verfolgen.
3.7.3	<p>Neuer Titel: Entwicklungspsychologisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche soziale Effekte</p> <p>Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Hinweise: Die Berücksichtigung entwicklungspsychologischen Verhaltens von Auszubildenden sowie maßgeblicher sozialer Effekte.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungsphasen erkennen: Verständnis für die verschiedenen Entwicklungsphasen von Auszubildenden sowie die typischen Verhaltensweisen und Bedürfnisse in diesen Phasen entwickeln. • Soziale Einflüsse berücksichtigen: Berücksichtigung der sozialen Einflüsse und Interaktionen, die das Verhalten und die Entwicklung der Auszubildenden beeinflussen können, wie z.B. Peergroups, familiäre Umgebung und kulturelle Normen. • Individualität beachten: Sensibilität für die individuellen Unterschiede und Bedürfnisse der Auszubildenden entwickeln und diese bei der Gestaltung von Lern- und Arbeitsumgebungen berücksichtigen. • Empathie und Unterstützung: Entwicklung von Empathie und Unterstützungsbereitschaft, um auf die Bedürfnisse und Herausforderungen der Auszubildenden angemessen eingehen zu können.
3.7.4	<p>Neuer Titel: Kommunikationsprozesse, Kommunikationsfähigkeit und Reflexion des Kommunikationsverhaltens</p> <p>Neue Taxonomie: fördern</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationstrainings: Bereitstellung von Kommunikationstrainings und -workshops, um die

	<p>Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden zu verbessern und ihre Selbstreflexion anzuregen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedbackkultur fördern: Förderung einer offenen Feedbackkultur, in der Auszubildende konstruktives Feedback geben und empfangen können, um ihr Kommunikationsverhalten kontinuierlich zu verbessern. • Kommunikationsprozesse vermitteln: Vermittlung von Kenntnissen über Kommunikationsprozesse und -techniken, um Auszubildenden das Verständnis für erfolgreiche Kommunikation zu vermitteln. • Reflexionsübungen: Durchführung von Reflexionsübungen und -methoden, um Auszubildende zur kritischen Analyse ihres eigenen Kommunikationsverhaltens anzuregen und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.
3.7.5	<p>Neuer Titel: Auffälliges Verhalten und Konfliktsituationen rechtzeitig</p> <p>Neue Taxonomie: erkennen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beobachtungsfähigkeit: Entwicklung der Fähigkeit zur genauen Beobachtung von Verhaltensweisen und Interaktionen, um erste Anzeichen von Konflikten oder auffälligem Verhalten zu erkennen. • Frühwarnsignale: Sensibilisierung für Frühwarnsignale wie gesteigerte Aggressivität, Rückzug, mangelnde Motivation oder verändertes Arbeitsverhalten, die auf Konflikte oder Probleme hinweisen können. • Kommunikation: Förderung offener Kommunikation und Vertrauensbasis, um Auszubildende zu ermutigen, Probleme frühzeitig anzusprechen und Unterstützung zu suchen. • Dokumentation: Dokumentation von beobachtetem auffälligem Verhalten und Konfliktsituationen, um eine fundierte Analyse und gezielte Intervention zu ermöglichen.
3.7.6	<p>Neuer Titel: Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten</p> <p>Neue Taxonomie: einsetzen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktanalyse: Fähigkeit zur Analyse von Konfliktsituationen, um die zugrunde liegenden Ursachen zu verstehen und angemessene Lösungsansätze zu entwickeln.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationskompetenz: Entwicklung von Kommunikationskompetenzen, um Konflikte konstruktiv anzugehen und offen zu kommunizieren, ohne dabei die Beziehung zu belasten. • Kooperationsfähigkeit: Förderung der Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen und Win-win-Situationen zu schaffen. • Konfliktlösungsstrategien: Anwendung verschiedener Konfliktlösungsstrategien wie Kompromissfindung, Win-Win-Verhandlung und Mediation, um Konflikte erfolgreich zu bewältigen.
3.7.7	<p>Neuer Titel: Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt</p> <p>Neue Taxonomie: fördern</p> <p>Hinweise: Die Förderung der Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt ist für ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld wichtig.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für Vielfalt: Sensibilisierung für die Vielfalt von Menschen in Bezug auf Geschlecht, Herkunft, Kultur, Religion, sexuelle Orientierung und weitere Merkmale. • Empathie entwickeln: Entwicklung von Empathie und Verständnis für die Perspektiven und Erfahrungen anderer Menschen, unabhängig von ihren Unterschieden. • Respektvolle Kommunikation: Förderung einer respektvollen und wertschätzenden Kommunikation, die die Vielfalt der Menschen anerkennt und unterstützt. • Inklusives Arbeitsumfeld: Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds, das die Wertschätzung und Anerkennung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert.
3.7.8	<p>Neuer Titel: Auszubildende zu einem konstruktiven Umgang mit Widersprüchen</p> <p>Neue Taxonomie: anleiten</p> <p>Hinweise: Die Anleitung der Auszubildenden zu einem konstruktiven Umgang mit Widersprüchen ist entscheidend für ihre berufliche Entwicklung und ihr professionelles Handeln in verschiedenen Situationen.</p>

	<p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionsfähigkeit fördern: Förderung der Fähigkeit zur Reflexion und Analyse von Widersprüchen, um ein tieferes Verständnis für komplexe Situationen zu entwickeln. • Konfliktlösungsstrategien vermitteln: Vermittlung von effektiven Konfliktlösungsstrategien und -techniken, um Konflikte konstruktiv zu bewältigen und positive Lösungen zu finden. • Kommunikationskompetenz entwickeln: Entwicklung von Kommunikationskompetenzen, um Widersprüche offen anzusprechen, zuzuhören und konstruktive Gespräche zu führen. • Teamarbeit fördern: Förderung der Fähigkeit zur kooperativen Zusammenarbeit und zum konstruktiven Austausch innerhalb des Teams, um Widersprüche gemeinsam zu bewältigen.
3.7.9	<p>Neuer Titel: Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen ursachenbezogen</p> <p>Neue Taxonomie: ergreifen</p> <p>Hinweise: Die Ergreifung von Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erfordert eine differenzierte Betrachtung der zugrunde liegenden Ursachen, um effektive Präventionsstrategien zu entwickeln.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ursachenanalyse: Analyse der verschiedenen Ursachen für Ausbildungsabbrüche, einschließlich persönlicher, familiärer, sozialer und beruflicher Faktoren. • Maßnahmenplanung: Entwicklung eines maßgeschneiderten Maßnahmenplans, der auf die identifizierten Ursachen abgestimmt ist und gezielte Unterstützungs- und Präventionsmaßnahmen umfasst. • Frühzeitige Intervention: Implementierung von frühzeitigen Interventionsmaßnahmen, um Auszubildende bei auftretenden Problemen gezielt zu unterstützen und Ausbildungsabbrüche zu verhindern. • Monitoring und Evaluation: Regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen sowie kontinuierliche Anpassung und Optimierung basierend auf den Ergebnissen.
3.8.1	<p>Neuer Titel: Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen</p>

Neue Taxonomie: unterscheiden

Hinweise: Die Unterscheidung verschiedener Formen der Erfolgskontrolle ist wichtig, um geeignete Methoden zur Feststellung und Bewertung von Leistungen von Auszubildenden anwenden zu können.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Formative Bewertung:** Unterscheidung der formativen Bewertung, die während des Lernprozesses erfolgt, um Rückmeldungen zu geben und die weitere Entwicklung zu fördern.
- **Summative Bewertung:** Unterscheidung der summativen Bewertung, die am Ende eines Lernabschnitts oder der Ausbildung erfolgt und eine abschließende Bewertung der Leistungen darstellt.
- **Selbst- und Fremdbewertung:** Unterscheidung zwischen Selbstbewertung, bei der Auszubildende ihre eigenen Leistungen beurteilen, und Fremdbewertung, bei der die Bewertung durch andere Personen erfolgt.
- **Mündliche und schriftliche Bewertung:** Unterscheidung zwischen mündlichen und schriftlichen Bewertungsformen, die je nach Kontext und Zielsetzung unterschiedlich eingesetzt werden können.

Dieses Lernziel hebt die Bedeutung der Unterscheidung verschiedener Formen der Erfolgskontrolle hervor.

Neuer Titel: Erfolgskontrollen

Neue Taxonomie: durchführen

Hinweise: Die Durchführung von Erfolgskontrollen ist grundlegend, um den Lernfortschritt der Auszubildenden zu überprüfen und ihre Leistungen zu bewerten.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Planung von Erfolgskontrollen:** Planung von geeigneten Erfolgskontrollen unter Berücksichtigung der Lernziele, des Ausbildungsstandes und der Bedürfnisse der Auszubildenden.
- **Durchführung von Tests und Prüfungen:** Durchführung von schriftlichen oder mündlichen Tests und Prüfungen, um das Wissen und die Fähigkeiten der Auszubildenden zu überprüfen.
- **Beobachtung und Bewertung:** Beobachtung des Verhaltens und der Leistungen der Auszubildenden während der praktischen Arbeit und Bewertung ihrer Leistungsfähigkeit.

3.8.2

	<ul style="list-style-type: none"> • Feedback geben: Bereitstellung von konstruktivem Feedback an die Auszubildenden basierend auf den Ergebnissen der Erfolgskontrollen, um ihre weitere Entwicklung zu unterstützen.
3.8.3	<p>Neuer Titel: Beurteilungsfehler</p> <p>Neue Taxonomie: erkennen</p> <p>Hinweise: Objektive und faire Bewertungen der Leistungen von Auszubildenden sicherstellen und mögliche Verzerrungen vermeiden.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für mögliche Verzerrungen: Sensibilisierung für verschiedene Arten von Beurteilungsfehlern, die zu einer ungenauen oder unfairen Bewertung führen können, wie z.B. Halo-Effekt, Zentraltendenz, Lenkungseffekt usw. • Reflexion der eigenen Bewertungspraxis: Reflexion der eigenen Bewertungspraxis, um mögliche Tendenzen zu identifizieren und bewusst gegen Beurteilungsfehler vorzugehen. • Validierung von Bewertungen: Überprüfung und Validierung von Bewertungen durch den Vergleich mit objektiven Kriterien oder anderen unabhängigen Beurteilungen, um die Genauigkeit der Bewertungen sicherzustellen. • Schulung und Training: Teilnahme an Schulungen und Trainings zur Verbesserung der Bewertungskompetenz und zur Minimierung von Beurteilungsfehlern.
3.8.4	<p>Neuer Titel: Ergebnisse der Lernprozesse und Lernverhalten regelmäßig kriterienorientiert</p> <p>Neue Taxonomie: beurteilen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Bewertungskriterien: Festlegung klarer und relevanter Bewertungskriterien, die die zu erreichende Lernziele und Kompetenzen widerspiegeln. • Kontinuierliche Beurteilung: Kontinuierliche Beurteilung der Ergebnisse von Lernprozessen und des Lernverhaltens im Rahmen von formellen und informellen Bewertungen. • Feedback geben: Bereitstellung von konstruktivem Feedback an die Auszubildenden basierend auf den Bewertungsergebnissen, um ihre Stärken zu fördern und Verbesserungspotenziale aufzuzeigen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Lernstrategien: Anpassung der Lernstrategien und -aktivitäten basierend auf den Rückmeldungen aus den Bewertungen, um den Lernprozess zu optimieren.
3.8.5	<p>Neuer Titel: Maßnahmen aus Lernbedarfsgesprächen</p> <p>Neue Taxonomie: ableiten</p> <p>Hinweise: Das Ableiten von Maßnahmen aus Lernbedarfsgesprächen, um ihren Lernprozess zu unterstützen.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Lernbedürfnisse: Analyse der identifizierten Lernbedürfnisse der Auszubildenden im Rahmen von Lernbedarfsgesprächen. • Identifikation geeigneter Maßnahmen: Identifikation von geeigneten Maßnahmen und Interventionen, um den individuellen Lernbedürfnissen gerecht zu werden und die Lernziele zu erreichen. • Berücksichtigung von Ressourcen: Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen wie Zeit, Materialien und finanzielle Mittel bei der Ableitung von Maßnahmen. • Planung und Umsetzung: Planung und Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen in enger Abstimmung mit den Auszubildenden und unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse und Präferenzen.
3.8.6	<p>Neuer Titel: Ergebnisse außerbetrieblicher Erfolgskontrollen</p> <p>Neue Taxonomie: analysieren</p> <p>Hinweise: Die Analyse von Ergebnissen außerbetrieblicher Erfolgskontrollen, wie Zeugnisse der Berufsschule, überbetriebliche oder außerbetriebliche Leistungsnachweise sowie die Zwischenprüfung bzw. der erste Teil der gestreckten Abschlussprüfung, ist wichtig, um Einblicke in den Lernfortschritt der Auszubildenden zu gewinnen und mögliche Verbesserungsbereiche zu identifizieren.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dateninterpretation: Sorgfältige Interpretation der erhobenen Daten aus außerbetrieblichen Erfolgskontrollen, um die Leistungen der Auszubildenden zu verstehen und zu bewerten. • Identifikation von Trends: Identifikation von Trends und Mustern in den Ergebnissen der Berufsschulzeugnisse, überbetrieblichen

	<p>oder außerbetrieblichen Leistungsnachweisen sowie der Zwischenprüfung bzw. des ersten Teils der gestreckten Abschlussprüfung, um wiederkehrende Stärken und Schwächen der Auszubildenden oder des Ausbildungsprozesses zu erkennen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ursachenanalyse: Analyse der Ursachen für gute oder weniger gute Leistungen, um potenzielle Einflussfaktoren zu identifizieren und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung abzuleiten. • Feedback und Anpassung: Bereitstellung von konstruktivem Feedback an die Auszubildenden basierend auf den Ergebnissen und Anpassung des Ausbildungsplans oder der Lernstrategien, um den Lernprozess zu optimieren.
3.8.7	<p>Neuer Titel: Ausbildungsnachweise, auch digital, zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan</p> <p>Neue Taxonomie: sicherstellen</p> <p>Hinweise: In diesem Punkt wird, im Gegensatz zum alten Rahmenplan, auch auf digitale Ausbildungsnachweise hingewiesen. Bitte beachten: Auch 2024 sind bisher nicht alle Kammern bereit für diese "digitale Revolution" ;-) also fragt immer zuerst nach.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Nachweissystems: Implementierung eines effektiven Systems zur Erfassung und Verwaltung von Ausbildungsnachweisen, das sowohl traditionelle als auch digitale Formate umfasst, sofern von der Kammer genehmigt. • Regelmäßige Überprüfung: Regelmäßige Überprüfung der Ausbildungsnachweise, um den Fortschritt der Auszubildenden zu verfolgen und sicherzustellen, dass alle erforderlichen Lerninhalte abgedeckt sind. • Feedback und Förderung: Nutzung der Ausbildungsnachweise als Grundlage für konstruktives Feedback an die Auszubildenden und zur Identifizierung von Unterstützungsbedarf und Fördermaßnahmen. • Abgleich mit dem Ausbildungsplan: Vergleich der Ausbildungsnachweise mit dem Ausbildungsplan, um sicherzustellen, dass alle Lernziele und -inhalte entsprechend abgedeckt werden.
3.9.1	<p>Neuer Titel: Allen Kulturkreisen offen begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv</p>

	<p>Neue Taxonomie: einordnen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturelles Verständnis entwickeln: Entwicklung eines umfassenden Verständnisses für verschiedene Kulturkreise und deren spezifische Merkmale, Traditionen und Werthaltungen. • Offenheit und Respekt: Offene und respektvolle Haltung gegenüber Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen, um ein positives und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. • Interkulturelle Kompetenz: Entwicklung von interkultureller Sensibilität und Kommunikationsfähigkeiten, um kulturelle Missverständnisse zu vermeiden und effektiv mit Kollegen und Kunden aus verschiedenen Kulturkreisen zu interagieren. • Kulturelle Vielfalt als Bereicherung: Betrachtung kultureller Unterschiede als Bereicherung und Chance für persönliches und berufliches Wachstum, statt als Hindernis oder Barrieren.
3.9.2	<p>Neuer Titel: Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt vermitteln</p> <p>Neue Taxonomie: vermitteln</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation und Empathie: Förderung von Kommunikationsfähigkeiten und Empathie, um die Bedürfnisse und Perspektiven anderer zu verstehen und wertzuschätzen. • Bewusstsein für Vielfalt: Sensibilisierung für gesellschaftliche Vielfalt und die Unterschiede in Bezug auf Kultur, Geschlecht, Religion, sexuelle Orientierung, Alter und weitere Dimensionen. • Respektvolles Verhalten: Vermittlung von respektvollem und tolerantem Verhalten gegenüber allen Mitarbeitern unabhängig von deren Herkunft, Hintergrund oder Identität. • Inklusive Arbeitskultur: Förderung einer inklusiven Arbeitskultur, die Vielfalt als Stärke betrachtet und die verschiedenen Perspektiven und Erfahrungen der Mitarbeiter schätzt und nutzt.
3.9.3	<p>Neuer Titel: Auszubildende bei der Entwicklung interkultureller Kompetenzen</p> <p>Neue Taxonomie: unterstützen</p> <p>Hinweise: Die Unterstützung von Auszubildenden bei der Entwicklung interkultureller Kompetenzen ist von entscheidender Bedeutung, um</p>

ihre Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation und Zusammenarbeit zu stärken und sie auf ein zunehmend vielfältiges Arbeitsumfeld vorzubereiten.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Interkulturelle Schulungen:** Bereitstellung von interkulturellen Schulungen und Workshops, um das Bewusstsein der Auszubildenden für kulturelle Vielfalt zu schärfen und ihre interkulturellen Kompetenzen zu entwickeln.
- **Mentoring und Coaching:** Bereitstellung von Mentoring und Coaching für Auszubildende durch erfahrene Mitarbeiter oder externe Experten, um sie bei der Reflexion ihrer eigenen kulturellen Annahmen und der Entwicklung effektiver interkultureller Kommunikationsstrategien zu unterstützen.
- **Praktische Erfahrungen:** Schaffung von Möglichkeiten für Auszubildende, praktische Erfahrungen in einem interkulturellen Umfeld zu sammeln, z.B. durch internationale Projekte, Auslandspraktika oder die Zusammenarbeit mit ausländischen Kollegen oder Kunden.
- **Feedback und Reflexion:** Bereitstellung von konstruktivem Feedback und Gelegenheiten zur Reflexion über interkulturelle Erfahrungen und Herausforderungen, um kontinuierliches Lernen und Wachstum zu fördern.

Handlungsfeld 4

Ausbildung abschließen. Übersicht der Lernziele aus dem neuen Rahmenplan der AEVO.

4.1.1

Neuer Titel: Anforderungen an Prüfungen und Prüfungsinstrumente aus der Ausbildungsordnung

Neue Taxonomie: analysieren

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Rechtliche Grundlagen:** Verständnis der rechtlichen Rahmenbedingungen und Vorgaben für Prüfungen gemäß der Ausbildungsordnung.
- **Prüfungsinhalte und -formate:** Untersuchung der festgelegten Prüfungsinhalte, -formate und -instrumente, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der Ausbildungsordnung entsprechen.
- **Qualitätssicherung:** Überprüfung der Qualität und Validität der Prüfungen und Prüfungsinstrumente, um faire und aussagekräftige Bewertungen zu gewährleisten.

4.1.2

Neuer Titel: Bedeutung und Ablauf der Abschlussprüfung

Neue Taxonomie: darstellen

Hinweise: Die Darstellung der Bedeutung und des Ablaufs der Abschlussprüfung ist von Bedeutung, um den Auszubildenden ein umfassendes Verständnis für diesen wichtigen Meilenstein in ihrer Ausbildung zu vermitteln.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Bedeutung der Abschlussprüfung:** Erklärung der Bedeutung der Abschlussprüfung als Abschluss und Bestätigung der erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse.
- **Ablauf der Abschlussprüfung:** Beschreibung des Ablaufs der Abschlussprüfung, einschließlich der einzelnen Prüfungsteile, Prüfungstermine und organisatorischen Abläufe.
- **Vorbereitung auf die Abschlussprüfung:** Aufzeigen von Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, einschließlich Prüfungsvorbereitungskursen, Selbststudium und praktischen Übungen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertungskriterien: Erläuterung der Bewertungskriterien und -verfahren, die bei der Abschlussprüfung angewendet werden, um eine faire und objektive Bewertung sicherzustellen.
4.1.3	<p>Neuer Titel: Zusammensetzung und Aufgaben von Prüfungsausschüssen</p> <p>Neue Taxonomie: darstellen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammensetzung des Prüfungsausschusses: Beschreibung der Mitglieder des Prüfungsausschusses, einschließlich Vertretern der Berufsschule, des Betriebs und ggf. weiteren Fachexperten. • Aufgaben des Prüfungsausschusses: Erklärung der Aufgaben des Prüfungsausschusses, wie die Planung und Organisation von Prüfungen, die Festlegung von Prüfungsinhalten und -formaten, sowie die Bewertung der Prüfungsleistungen. • Qualifikation der Mitglieder: Aufzeigen der erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der Mitglieder des Prüfungsausschusses, um eine faire und angemessene Durchführung der Prüfungen sicherzustellen. • Unabhängigkeit und Neutralität: Betonung der Unabhängigkeit und Neutralität des Prüfungsausschusses, um die Integrität und Objektivität der Prüfungen zu gewährleisten.
4.1.4	<p>Neuer Titel: Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen</p> <p>Neue Taxonomie: vorschlagen</p> <p>Hinweise: Die Bereitstellung von Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen ist wichtig, um den Auszubildenden bei der Bewältigung der Prüfungsherausforderungen zu helfen und ihren Erfolg zu fördern.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsvorbereitungskurse: Bereitstellung von speziellen Kursen oder Schulungen zur gezielten Vorbereitung auf die Prüfungen, um den Auszubildenden die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln. • Individuelle Unterstützung: Angebot von individueller Unterstützung durch Dozenten oder Mentoren, um den

	<p>Auszubildenden bei der Bewältigung von Prüfungsstress, -ängsten und -herausforderungen zu helfen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsstrategien: Vermittlung von effektiven Prüfungsstrategien und -techniken, um den Auszubildenden dabei zu helfen, sich optimal auf die Prüfungen vorzubereiten und ihr Bestes zu geben. • Feedback und Rückmeldungen: Regelmäßige Rückmeldungen und Feedback zur Leistung der Auszubildenden während der Vorbereitungsphase, um ihre Stärken zu stärken und potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und zu verbessern.
4.1.5	<p>Neuer Titel: Bereitstellung der erforderlichen Prüfungsmittel</p> <p>Neue Taxonomie: gewährleisten</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsmaterialien: Sicherstellung der Verfügbarkeit aller notwendigen Prüfungsmaterialien wie Schreibutensilien, Formulare, Rechner oder spezielle Geräte, die für die Durchführung der Prüfungen erforderlich sind. • Technische Ausstattung: Bereitstellung einer angemessenen technischen Ausstattung, einschließlich Computern, Software und anderer technischer Hilfsmittel, die für bestimmte Prüfungsteile oder -formate benötigt werden. • Barrierefreiheit: Berücksichtigung von besonderen Bedürfnissen oder Einschränkungen der Auszubildenden, um sicherzustellen, dass alle Prüfungsmittel barrierefrei zugänglich sind und keine Benachteiligung aufgrund von physischen oder technischen Hindernissen besteht. • Qualitätssicherung: Überprüfung der Qualität und Funktionalität der bereitgestellten Prüfungsmittel, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen der Prüfungen entsprechen und eine faire Bewertung der Leistung ermöglichen.
4.1.6	<p>Neuer Titel: Verlängerung der Ausbildung bei nicht bestandener Prüfung, Wiederholungsprüfung</p> <p>Neue Taxonomie: gestalten</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Unterstützung: Bereitstellung von Beratung und Unterstützung für Auszubildende, die eine Prüfung nicht bestanden haben, um ihre individuellen Schwächen zu

	<p>identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Leistung zu entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verlängerung der Ausbildung: Flexibilität bei der Verlängerung der Ausbildungsdauer für Auszubildende, die eine Prüfung nicht bestanden haben, um ihnen zusätzliche Zeit und Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um sich auf die Wiederholungsprüfung vorzubereiten und ihre Fähigkeiten zu verbessern. • Wiederholungsprüfung: Organisation und Durchführung von Wiederholungsprüfungen zu festgelegten Terminen, um den Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, ihre Leistung zu verbessern und die Prüfung erfolgreich abzuschließen. • Unterstützende Maßnahmen: Bereitstellung von unterstützenden Maßnahmen wie zusätzlichen Lehrmaterialien, Nachhilfeunterricht oder individuellem Coaching, um den Auszubildenden bei der Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung zu helfen und ihre Erfolgchancen zu maximieren.
4.2.1	<p>Neuer Titel: Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen</p> <p>Neue Taxonomie: durchführen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsbereitstellung: Bereitstellung von Informationen zu den Prüfungsterminen, -orten und -anforderungen, um sicherzustellen, dass die Auszubildenden über alle relevanten Informationen für die Anmeldung informiert sind. • Anmeldeverfahren: Festlegung und Kommunikation des Anmeldeverfahrens für die Prüfungen, einschließlich der erforderlichen Formulare, Fristen und Kontaktinformationen für Rückfragen. • Unterstützung bei der Anmeldung: Bereitstellung von Unterstützung und Beratung für Auszubildende während des Anmeldeprozesses, um sicherzustellen, dass sie alle erforderlichen Schritte erfolgreich abschließen können. • Überwachung der Anmeldungen: Überwachung und Verwaltung der eingegangenen Anmeldungen, um sicherzustellen, dass alle Auszubildenden ordnungsgemäß angemeldet sind und keine Probleme oder Verzögerungen auftreten.
4.2.2	<p>Neuer Titel: Bedingungen für die Freistellung</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p>

Hinweise: Die Beachtung der Bedingungen für die Freistellung ist relevant, um sicherzustellen, dass Auszubildende angemessen von ihren betrieblichen Verpflichtungen freigestellt werden können, um an den Prüfungen teilzunehmen.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Rechtliche Rahmenbedingungen:** Kenntnis der geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen für die Freistellung von Auszubildenden, einschließlich gesetzlicher Vorgaben und tariflicher Regelungen.
- **Antragsverfahren:** Klärung des Antragsverfahrens für die Freistellung, einschließlich der erforderlichen Formulare, Fristen und Zuständigkeiten für die Antragsstellung.
- **Begründung der Freistellung:** Angabe von Gründen für die Freistellung, wie die Teilnahme an Prüfungen oder Prüfungsvorbereitungen, um sicherzustellen, dass die Freistellung rechtlich begründet ist.
- **Kommunikation mit dem Betrieb:** Kommunikation mit dem Betrieb über die geplante Freistellung, um sicherzustellen, dass betriebliche Abläufe und Arbeitsaufgaben entsprechend geplant und organisiert werden können.

Neuer Titel: Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung

Neue Taxonomie: beachten

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Erfüllung der Voraussetzungen:** Überprüfung, ob die Auszubildenden alle erforderlichen Voraussetzungen für eine vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung erfüllen, wie beispielsweise eine erfolgreiche Zwischenprüfung oder eine bestimmte Mindestdauer der Ausbildungszeit.
- **Antragsverfahren:** Klärung des Antragsverfahrens für die vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, einschließlich der erforderlichen Formulare, Fristen und Zuständigkeiten für die Antragsstellung.
- **Begründung des Antrags:** Bereitstellung einer Begründung für den Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, um darzulegen, warum die vorzeitige Prüfungszulassung gerechtfertigt ist und den beruflichen Zielen der Auszubildenden entspricht.
- **Kommunikation mit der Prüfungsbehörde:** Kommunikation mit der zuständigen Prüfungsbehörde über den Antrag auf vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung, um sicherzustellen, dass alle

4.2.3

	<p>erforderlichen Schritte ordnungsgemäß durchgeführt werden und der Antrag rechtzeitig bearbeitet wird.</p>
4.2.4	<p>Neuer Titel: Vorgaben zur Wiederholungsprüfung</p> <p>Neue Taxonomie: berücksichtigen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prüfungstermine und -fristen: Kenntnis der festgelegten Prüfungstermine und Fristen für die Wiederholungsprüfung, um sicherzustellen, dass Auszubildende rechtzeitig zur Prüfung zugelassen werden können. • Prüfungsinhalte und -anforderungen: Überprüfung der Prüfungsinhalte und -anforderungen für die Wiederholungsprüfung, um sicherzustellen, dass die Vorbereitung der Auszubildenden gezielt auf die relevanten Prüfungsinhalte ausgerichtet ist. • Anmeldeverfahren: Klärung des Anmeldeverfahrens für die Wiederholungsprüfung, einschließlich der erforderlichen Formulare, Fristen und Zuständigkeiten für die Antragsstellung. • Unterstützungsmaßnahmen: Bereitstellung von unterstützenden Maßnahmen wie zusätzlichen Lehrmaterialien, Nachhilfeunterricht oder individuellem Coaching, um den Auszubildenden bei der Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung zu helfen und ihre Erfolgchancen zu maximieren.
4.3.1	<p>Neuer Titel: Bedeutung von Zeugnissen den Auszubildenden</p> <p>Neue Taxonomie: darstellen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung der Leistungen: Erklärung, dass Zeugnisse die offizielle Anerkennung der während der Ausbildung erbrachten Leistungen darstellen und als wichtige Dokumente für die berufliche Laufbahn dienen. • Bewertung der Leistung: Aufzeigen, wie Zeugnisse die Leistungen der Auszubildenden während der Ausbildung bewerten und dokumentieren, um potenziellen Arbeitgebern oder Bildungseinrichtungen einen Einblick in die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu geben. • Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten: Betonen der Bedeutung von Zeugnissen für die Weiterbildungs- und

	<p>Karrieremöglichkeiten der Auszubildenden, da sie als Nachweis für ihre Qualifikationen und Kompetenzen dienen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivation und Zielsetzung: Hervorheben, wie Zeugnisse als Motivationsfaktor dienen können, um den Auszubildenden klare Ziele für ihre berufliche Entwicklung zu setzen und sie dazu zu ermutigen, ihr Bestes zu geben.
4.3.2	<p>Neuer Titel: Einfaches und qualifiziertes Zeugnis</p> <p>Neue Taxonomie: unterscheiden</p> <p>Hinweise: Die Unterscheidung zwischen einfachen und qualifizierten Zeugnissen ist wichtig, da sie unterschiedliche Informationen über die Leistungen und Fähigkeiten der Auszubildenden enthalten.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhaltliche Unterschiede: Erklärung der inhaltlichen Unterschiede zwischen einfachen und qualifizierten Zeugnissen, wobei qualifizierte Zeugnisse detailliertere Informationen über die Leistungen und Fähigkeiten der Auszubildenden enthalten. • Formale Gestaltung: Aufzeigen der formalen Gestaltungsmerkmale, die für einfache und qualifizierte Zeugnisse typisch sind, wie beispielsweise die Verwendung spezifischer Formulierungen und Bewertungsskalen. • Verwendungszweck: Betonen der unterschiedlichen Verwendungszwecke von einfachen und qualifizierten Zeugnissen, wobei qualifizierte Zeugnisse häufig für weiterführende Bildungs- oder Beschäftigungszwecke benötigt werden. • Rechtliche Rahmenbedingungen: Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Ausstellung einfacher und qualifizierter Zeugnisse gemäß den geltenden gesetzlichen Vorschriften und Bestimmungen.
4.3.3	<p>Neuer Titel: Zeugnisse auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen</p> <p>Neue Taxonomie: vorbereiten</p> <p>Hinweise: Die Vorbereitung von Zeugnissen auf der Grundlage betrieblicher Beurteilungen erfordert eine sorgfältige Bewertung der Leistungen und Fähigkeiten der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb.</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung der Leistungen: Erfassen und dokumentieren der Leistungen und Fähigkeiten der Auszubildenden während ihrer Ausbildungszeit im Betrieb, einschließlich ihrer fachlichen Kenntnisse, praktischen Fertigkeiten und überfachlichen Kompetenzen. • Beurteilungskriterien: Festlegen klarer Beurteilungskriterien und Bewertungsskalen für die Auswertung der Leistungen der Auszubildenden, um eine objektive und gerechte Beurteilung zu ermöglichen. • Formulierung von Textbausteinen: Formulierung von Textbausteinen für die Zeugnisse auf der Grundlage der betrieblichen Beurteilungen, die die Leistungen und Fähigkeiten der Auszubildenden angemessen und präzise widerspiegeln. • Feedback und Rückmeldung: Bereitstellen von konstruktivem Feedback und individueller Rückmeldung an die Auszubildenden über ihre Leistungen und Entwicklungsbereiche, um ihnen bei der Verbesserung ihres Leistungsstandes zu helfen.
4.3.4	<p>Neuer Titel: Konsequenzen von Zeugnisformulierungen</p> <p>Neue Taxonomie: beachten</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfluss auf Bewerbungen: Sensibilisierung für den Einfluss von Zeugnisformulierungen auf Bewerbungsprozesse, da Arbeitgeber häufig aufgrund der im Zeugnis dokumentierten Leistungen und Fähigkeiten potenzielle Kandidaten auswählen. • Rechtliche Aspekte: Berücksichtigung der rechtlichen Aspekte bei der Formulierung von Zeugnissen, um sicherzustellen, dass die Formulierungen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und keine Diskriminierung oder Benachteiligung der Auszubildenden darstellen. • Karrierechancen: Berücksichtigung der langfristigen Auswirkungen von Zeugnisformulierungen auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden, da positive Formulierungen die Chancen auf Weiterbildungen und beruflichen Aufstieg verbessern können. • Feedbackkultur: Förderung einer offenen und konstruktiven Feedbackkultur bei der Formulierung von Zeugnissen, um den Auszubildenden eine klare Rückmeldung über ihre Leistungen und Entwicklungsbereiche zu geben und ihnen bei der beruflichen Weiterentwicklung zu helfen.
4.4.1	<p>Neuer Titel: Übernahme in ein Arbeitsverhältnis</p>

Neue Taxonomie: gestalten

Hinweise: Die Gestaltung der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ist ein wichtiger Schritt am Ende der Ausbildung, um den Übergang der Auszubildenden in das Berufsleben reibungslos zu gestalten und ihre berufliche Integration zu fördern.

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Arbeitsvertrag:** Erstellung eines Arbeitsvertrags für die Übernahme der Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis, der die rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitsbedingungen und Vergütungsmodalitäten klar regelt.
- **Berufliche Perspektiven:** Aufzeigen der beruflichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens oder in anderen Arbeitsbereichen, um den Auszubildenden klare Karriereziele zu ermöglichen und ihre Motivation für die Übernahme zu stärken.
- **Einarbeitungsphase:** Planung einer strukturierten Einarbeitungsphase für die übernommenen Auszubildenden, um ihnen den Start im neuen Arbeitsumfeld zu erleichtern und eine erfolgreiche Integration zu gewährleisten.
- **Feedback und Unterstützung:** Bereitstellung von kontinuierlichem Feedback und Unterstützung für die übernommenen Auszubildenden während der Einarbeitungsphase und darüber hinaus, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern und sie langfristig im Unternehmen zu halten.

4.4.2

Neuer Titel: Berufliche und betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten

Neue Taxonomie: darstellen

Wichtig für Prüflinge/Dozenten:

- **Karrierewege im Unternehmen:** Vorstellung der verschiedenen Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens, einschließlich Aufstiegschancen, Spezialisierungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangeboten.
- **Externe Entwicklungsmöglichkeiten:** Aufzeigen von externen Entwicklungsmöglichkeiten, wie beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen, Fachlehrgänge oder Studiengänge, die den Auszubildenden zusätzliche Qualifikationen und Karrierechancen eröffnen können.
- **Beratung und Unterstützung:** Bereitstellung von Beratung und Unterstützung für die Auszubildenden bei der Planung ihrer

	<p>beruflichen und betrieblichen Entwicklung, einschließlich Karriereberatung, Coaching und Mentoring.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an individuelle Ziele: Berücksichtigung der individuellen Ziele, Interessen und Fähigkeiten der Auszubildenden bei der Darstellung von Entwicklungsmöglichkeiten, um ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern.
4.4.3	<p>Neuer Titel: Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung</p> <p>Neue Taxonomie: begründen</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anpassung an technologische und berufliche Veränderungen: Erläuterung der Notwendigkeit beruflicher Fort- und Weiterbildung angesichts sich ständig verändernder Arbeitsanforderungen und technologischer Entwicklungen, um mit dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten und wettbewerbsfähig zu bleiben. • Förderung beruflicher Entwicklung: Aufzeigen des Beitrags beruflicher Fort- und Weiterbildung zur persönlichen und beruflichen Entwicklung der Auszubildenden, indem sie ihre Fachkenntnisse vertiefen, neue Fähigkeiten erlernen und ihre Karrierechancen verbessern. • Steigerung der Arbeitszufriedenheit: Argumentation für die positiven Auswirkungen beruflicher Fort- und Weiterbildung auf die Arbeitszufriedenheit der Auszubildenden, da sie sich durch die Entwicklung neuer Fähigkeiten und Kompetenzen beruflich weiterentwickeln und neue Herausforderungen bewältigen können. • Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens: Darlegung des Nutzens beruflicher Fort- und Weiterbildung für das Unternehmen, indem die Mitarbeiter auf dem neuesten Stand bleiben, Innovationen fördern und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens stärken.
4.4.4	<p>Neuer Titel: Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung</p> <p>Neue Taxonomie: erläutern</p> <p>Wichtig für Prüflinge/Dozenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Förderprogramme: Erklärung betrieblicher Förderprogramme für berufliche Fort- und Weiterbildung, die vom Arbeitgeber angeboten werden, wie beispielsweise

Weiterbildaungsvereinbarungen, finanzielle Zuschüsse oder Freistellungsöglichkeiten.

- **Öffentliche Fördermittel:** Vorstellung öffentlicher Fördermittel für berufliche Fort- und Weiterbildung, wie zum Beispiel Bildungsgutscheine, Weiterbildungsprämien oder Förderprogramme der Arbeitsagentur, die den Auszubildenden finanzielle Unterstützung bieten.
- **Stipendien und Darlehen:** Information über Stipendien und Darlehensprogramme für berufliche Fort- und Weiterbildung, die den Auszubildenden ermöglichen, ihre Weiterbildungskosten zu decken und ihre beruflichen Ziele zu erreichen.
- **Weiterbildungsdatenbanken:** Hinweis auf Weiterbildungsdatenbanken und Informationsportale, die eine Übersicht über verschiedene Weiterbildungsangebote und Fördermöglichkeiten bieten und den Auszubildenden bei der Auswahl und Planung ihrer Weiterbildung unterstützen.