



KAUSA Servicestelle
Offenbach

Hinweis zum Copyright

Diese Unterlage stammt aus dem Projekt MAI – Mentoring für Ausbilderinnen und Ausbilder in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung". Dieses Projekt wurde von INBAS – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH von 2006 bis 2007 in enger Zusammenarbeit mit der IHK Frankfurt am Main und der IHK Offenbach in diesen beiden Kammerbezirken durchgeführt. Es zielte auf die nachhaltige Sicherung von Ausbildungsplätzen bei kleinen und mittleren Unternehmen mit ausländischen Inhaberinnen und Inhabern.

Zur Unterstützung von Betrieben wurden während der Projektlaufzeit mehrere Informationsmaterialien, Broschüren und Checklisten erstellt. Diese sind nach wie vor aktuell und auch heute noch wertvolle Hilfen für kleine und mittelständische Unternehmen.

Finanziert wurde das Projekt MAI durch Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds und des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung.

Wir danken Frau Constanze Brucker, Bereichsleiterin Migration und Integration, INBAS GmbH in Offenbach, für die Genehmigung die MAI-Dokumente auf der Homepage der KAUSA Servicestelle Offenbach als Download-File interessierten Betrieben, Jugendlichen und Eltern zur Verfügung zu stellen.

Ansprechpartner:

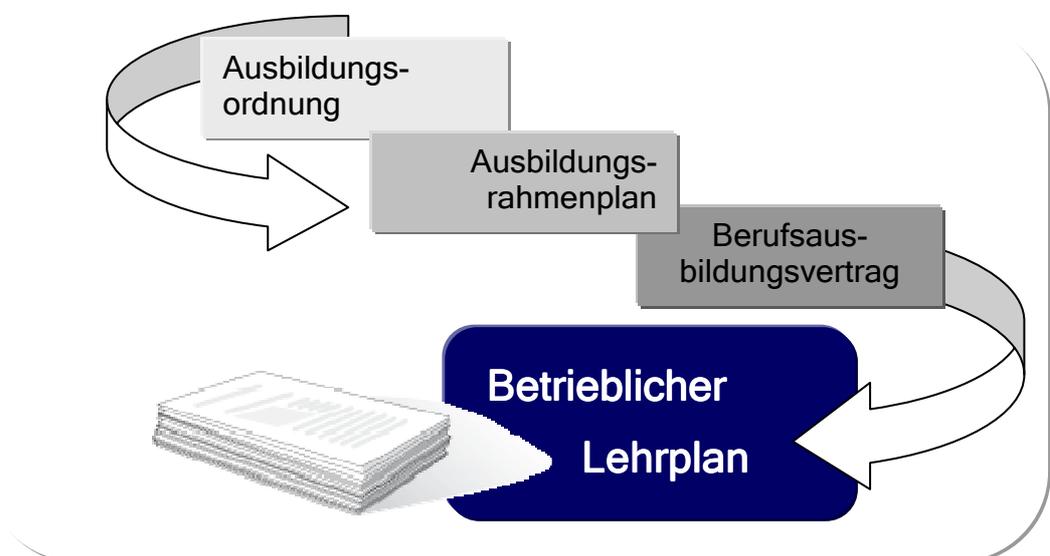
KAUSA Servicestelle Offenbach

Magistrat der Stadt Offenbach am Main
Amt für Arbeitsförderung, Statistik, Integration
Ralph Kersten, Brigitte Kümbel, Susan Kazda, Isabel Greiner
KAUSA Servicestelle Offenbach
Christian-Pleß-Straße 11-13
63069 Offenbach
E-Mail: uebergangsmangement@offenbach.de
Telefon: 069 8065-4371



**Begleitmaterialien
zur Infreihe für Ausbilder/innen**

2. Wie plane ich die Ausbildung in meinem Betrieb?



1. Gesetzliche Vorgaben in der Ausbildung

Ausbildungsordnung	Ausbildungsrahmenplan	Berufsausbildungsvertrag
<p>Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden (Ausschließlichkeitsgrundsatz).</p>	<p>Die Fertigkeiten und Kenntnisse, die während der Berufsausbildung mindestens zu vermitteln sind (Ausbildungsberufsbild) sollen nach einer sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung, dem Ausbildungsrahmenplan, vermittelt werden, der als Anhang zu jeder Ausbildungsordnung abgedruckt ist. Abweichend davon kann ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden, der mindestens den Ausbildungsrahmenplan enthalten sollte.</p>	<p>Der Berufsausbildungsvertrag enthält die wichtigsten Bestimmungen für die Vertragspartner. Er ist schriftlich abzuschließen und zwar spätestens vor Beginn der eigentlichen Berufsausbildung.</p>
<p>Die Ausbildungsordnung ist eine Rechtsverordnung, die für alle Beteiligten rechtsverbindlich ist. Mit ihr wird ein Beruf staatlich anerkannt.</p> <p>Die Ausbildungsordnung enthält Regelungen folgender Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bezeichnung des Ausbildungsberufs - Ausbildungsdauer - Vorschriften zur Führung des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) - Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild) - diese sind Mindestanforderungen in der Berufsausbildung - Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse (Ausbildungsrahmenplan) - Prüfungsanforderungen für die Zwischen- und Abschlussprüfung <p>Die Ausbildungsordnung ist ein unentbehrliches Handwerkszeug der Ausbilder/innen. Jedem/jeder Auszubildenden ist ein Exemplar auszuhändigen.</p>	<p>Ein Ausbildungsrahmenplan ist eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die in der Berufsausbildung zu vermitteln sind. Er soll sicherstellen, dass die Ausbildung planmäßig erfolgt.</p> <p>Der/die Ausbilder/in hat aus dem Ausbildungsrahmenplan einen betrieblichen Ausbildungsplan zu erstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sowohl hinsichtlich der Themen als auch hinsichtlich des Schwierigkeitsgrades soll der Ausbildungsplan progressiv, also steigend, aufgebaut sein. - Der Ausbildungsplan soll vom Allgemeinen zum Besonderen und vom Einfachen zum Schwierigen führen. - Die Ausbildungsberater der zuständigen Stellen leisten auf Anforderung Hilfestellung beim Erstellen des Ausbildungsplanes. - Der betriebliche Ausbildungsplan darf auf Grund betrieblicher Besonderheiten durchaus vom Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung abweichen. Eine derartige Abweichung ist jedoch zu begründen. Gegebenenfalls ist ein Ausbildungsverbund oder eine andere geeignete Maßnahme anzustreben, um entstehende Lücken abzudecken. 	<p>Der Berufsausbildungsvertrag ist bereits mit mündlicher Vereinbarung rechtlich bindend.</p> <p>Der/die Ausbilder/in hat unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen.</p> <p>Die Niederschrift ist von Ausbilder/in, Auszubildender/m und deren/dessen gesetzlichem/r Vertreter/in zu unterzeichnen.</p> <p>Der/die Ausbilder/in hat der/dem Auszubildenden und deren/dessen gesetzlichem/r Vertreter/in eine Ausfertigung der unterschriebenen Niederschrift unverzüglich auszuhändigen</p> <p>Der/die Ausbilder/in hat unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle zu beantragen. Eine Ausfertigung der Vertragsniederschrift ist beizufügen. Eine vorausgegangene allgemeine und berufliche Ausbildung des/der Auszubildenden sowie die Bestellung von Ausbilder/innen sind anzuzeigen.</p>

2. Von der Ausbildungsordnung zum betrieblichen und individuellen Ausbildungsplan

Die Planung der Ausbildung ist Teil der betrieblichen Personalplanung und Entwicklung.
Nur so nebenbei kann nicht ausgebildet werden.

Sie als Ausbilder/in müssen unter Zugrundelegung der Ausbildungsordnung bzw. des Ausbildungsrahmenplans einen an die **betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepassten Ausbildungsplan** erstellen, der sowohl einen sachlichen Aufbau als auch eine zeitliche Folge der Ausbildung aufweist.

Beim betrieblichen bzw. individuellen Ausbildungsplan handelt es sich um die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung entsprechend dem Berufsbildungsgesetz und der jeweiligen Ausbildungsordnung. Somit ist dieser Plan ein wichtiges Ausbildungsinstrument. Er muss alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans enthalten. Darüber hinaus können zusätzliche Ausbildungsziele angestrebt werden.

Erstellen Sie einen betriebliche Ausbildungsplan, der festlegt, welche Inhalte wo, in welcher Reihenfolge und wann vermittelt werden.

Planungsschritte zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes sind:

- ⇒ Bestimmung der **Lernorte**
- ⇒ Zuordnung der **Lerninhalte**
- ⇒ Festlegung eines **Zeitplanes**

Viele Unternehmen entwickeln aus dem Ausbildungsrahmenplan und der Ausbildungsordnung zunächst einen **betrieblichen Ausbildungsplan**, der die Regelausbildung in einem Ausbildungsberuf im Betrieb festlegt und die Grundlage für die individuellen Ausbildungspläne bildet.

Letztlich muss für jede/n Auszubildende/n ein **individueller Ausbildungsplan** erstellt werden. Der individuelle Ausbildungsplan soll insbesondere sicherstellen, dass die Ausbildung planmäßig und geordnet verläuft und alle Inhalte des Ausbildungsrahmenplans vermittelt werden.

Die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung sind dem/der Auszubildenden unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens zu Beginn der Ausbildung, zusammen mit der Ausbildungsordnung und der Vertragsniederschrift auszuhändigen. Darüber hinaus ist der Ausbildungsplan mit dem Ausbildungsvertrag der zuständigen Stelle zur Kontrolle bzw. Eintragung einzureichen.

Bei der Erstellung des Ausbildungsplans ist es sinnvoll, sich mit dem Rahmenlehrplan der Berufsschule auseinander zu setzen. So kann gegebenenfalls auf den in der Berufsschule vermittelten Unterrichtsstoff zurückgegriffen werden.

Durch den Ausbildungsrahmenplan und die hieraus abgeleitete „sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung“ ist ein flexibler Rahmen vorgegeben, der Ihnen Spielraum für den betrieblichen Ausbildungsplan lässt und den Sie für die einzelnen Abteilungen Ihres Betriebes ausgestalten können.

Die genannten Elemente einer Ausbildungsplanung mögen zunächst als sehr arbeitsaufwändig erscheinen. In der betrieblichen Praxis erweist sich eine sorgfältige Planung der Ausbildung, die keine „Festschreibung“ sein darf, sondern die flexibles Handeln ermöglicht, jedoch als unverzichtbare Basis für eine qualitativ hochwertige und zugleich effiziente Ausbildung, die auch den Ansprüchen der Wirtschaftlichkeit gerecht wird.

Bei der Erstellung der Ausbildungspläne gilt es, bestimmte Prinzipien zu beachten:

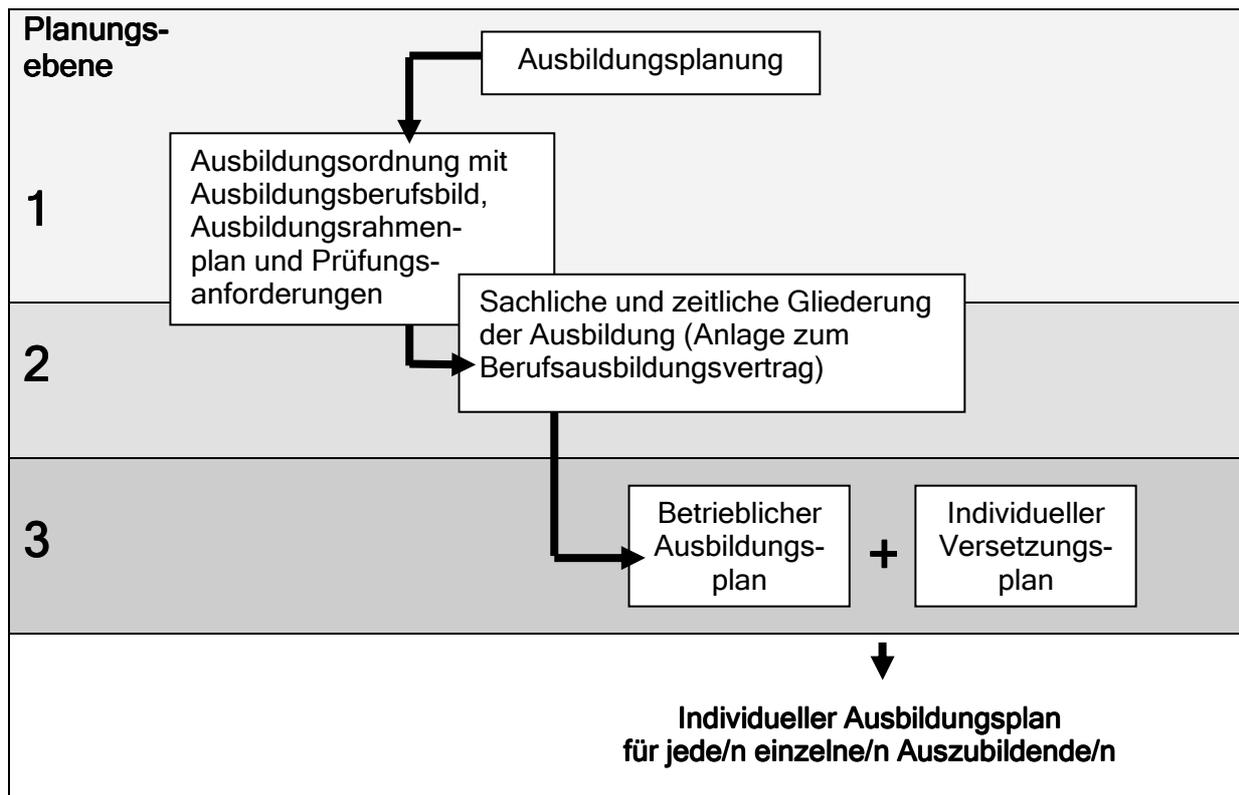
a) Prinzipien der sachlogischen Planung:

- ⇒ Die sachliche Gliederung muss alle aufgeführten Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsrahmenplans enthalten.
- ⇒ Fassen Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten zu Ausbildungseinheiten zusammen, die bestimmten Funktionen oder Abteilungen der Ausbildungsstätte zugeordnet werden können.
- ⇒ Aus größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten können Sie sachlich gerechtfertigte Unterabschnitte bilden.
- ⇒ Planen Sie die Probezeit inhaltlich so, dass Aussagen über Eignung und Neigung des/der Auszubildenden und über Sie als Ausbildungsunternehmen möglich sind.
- ⇒ Die sachliche Gliederung muss den Anforderungen der Zwischen- und Abschlussprüfung entsprechen.
- ⇒ Die einzelnen Ausbildungseinheiten sollen zunächst eine breite Grundlage vermitteln, auf der die spezielle Anwendung aufbaut.

b) Prinzipien zur zeitlichen Gliederung:

- ⇒ Sofern der Ausbildungsrahmenplan eine zeitliche Folge von Ausbildungseinheiten vorschreibt, muss diese eingehalten werden.
- ⇒ Beachten Sie sachlogische und pädagogische Aspekte.
- ⇒ Planen Sie Blockzeiten der Berufsschule und Urlaubszeiten ein.
- ⇒ Die zeitliche Gliederung muss unter dem Gesichtspunkt der Reihenfolge der Prüfungen gegliedert werden.
- ⇒ Bilden Sie überschaubare Abschnitte von maximal 6 Monaten.
- ⇒ Ordnen Sie den (Unter)abschnitten Zeitangaben nach Wochen zu.
- ⇒ Beachten Sie bei der zeitlichen Gliederung individuell verkürzte Ausbildungszeiten.
- ⇒ Aus betrieblichen oder pädagogischen Gründen können Dauer und eine zeitliche Folge der Ausbildungseinheiten variiert werden, soweit Teilziele und das Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden.
- ⇒ Abweichungen vom Ausbildungsplan müssen Sie der zuständigen Stelle mitteilen.

Zusammenfassung: Ebenen der Ausbildungsplanung:



MAI - Mentoring für Ausbilder/innen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung wird finanziert durch das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Projektleitung:



INBAS GmbH
Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Herrnstraße 53
63065 Offenbach am Main
Tel.: 069 / 27 22 4-0

Weitere Informationen finden Sie unter: www.mai.iuba.de