



C.5 Verständliche, bedeutungsvolle und handhabbare Aufgaben stellen

Hilfreich für Auszubildende sind solche Aufgaben, die Verantwortung beinhalten und besondere Kompetenz erforderlich machen – beides Dinge, die Auszubildende in ihrer neuen Funktion als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebes zunächst nicht mitbringen. Entsprechend häufig erleben sie Situationen, in denen sie weitgehend passiv bleiben oder aber monotone Handlanger- und Aufräumarbeiten verrichten. Es gehört zu den Selbstverständlichkeiten des Lernens, dass man zu Beginn einfache und ungefährliche Aufgaben auszuführen hat und darüber besteht bei den Jugendlichen in der Regel Klarheit. Dennoch ist es wichtig, dass sie ihre Arbeit als bedeutungsvoll für den Gesamtprozess wahrnehmen.

Die Unterscheidung zwischen **Auftrag und Aufgabe**, die der Berufspädagoge und Ingenieur Johannes Riedel schon 1958 traf, kann hier weiterhelfen. Der Auftrag ist die konkrete Arbeitsanweisung, die dahinterliegende Aufgabe betrifft den „lebendigen Sinn“, den „Gesamtzusammenhang“ einer Arbeit (Riedel, 1958, S. 59). Das heißt: Mag der konkrete Arbeitsauftrag auch langweilig, kleinteilig und anstrengend sein, so gewinnt er an Bedeutung, wenn die dahinterliegende Aufgabe deutlich wird. („Wenn Du dieses Regal aufräumst, dann werden wir zukünftig weniger Zeit durch Suchen verschwenden. Wie muss es dazu organisiert sein?“ oder „Danke, dass Du hier sauber gemacht hast! Für den Kunden ist es wichtig, dass wir hier alles gereinigt hinterlassen.“)

In der Praxis, so Riedel, wird „dieses lebendige Verständnis für das, was die Aufgabenerfüllung verlangt, [...] oft dadurch unterbunden, dass dem Arbeitenden der Einblick in die Zusammenhänge verwehrt wird, für die der Effekt seiner Arbeit im Grunde bestimmt ist. Die Entscheidung darüber, was zu tun notwendig ist, wird ihm dann abgenommen und durch Vorschriften für die Ausführung ersetzt.“ (Riedel, 1958, S. 59) Erst dadurch, dass man eine Arbeit als bedeutungsvoll erkennt, bringt ihre Erledigung so etwas wie Ehre mit sich. Oder in den Worten Riedels: „Nur dadurch, dass etwas für ihn von Bedeutung ist, wird der Mensch überhaupt zum Handeln veranlasst, und je größer diese Bedeutung für ihn wird, desto vielseitiger und gründlicher widmet er sich dem Handeln.“ (Riedel, 1958, S. 59)

Um stolz auf die Erledigung von Aufgaben sein zu können, muss man sie auch bewältigen können. Schwächere Jugendliche haben häufig nicht nur weniger Wissen, sie haben auch keine realistische Einschätzung ihres eigenen Könnens oder ihrer eigenen Fähigkeiten. Mangelndes Selbstvertrauen scheint wahllos in Selbstüberschätzung überzugehen und umgekehrt.

Selbstverantwortliches, sicheres und effizientes Handeln im Beruf gründen auf das **Vertrauen in die eigene Kompetenz** – ein Vertrauen, das Neulinge noch nicht haben können. Starke Jugendliche wissen, dass sie durch Anstrengung, Lernen und Übung zu mehr Kompetenz und damit zu mehr Selbstvertrauen kommen können. Sie vertrauen also (noch) nicht in ihre beruflichen Fähigkeiten, wohl aber in das eigene Vermögen, diese Fähigkeiten



zu erwerben. Schwächeren Jugendlichen gelingt dies oft nicht. Sie können häufig nicht gut einschätzen, was sie schon wissen und welches Wissen ihnen noch fehlt. Entsprechend schwer fällt es ihnen, ihr eigenes Lernen zu organisieren, zu regulieren und zu überwachen. Eigene Lernleistungen sind ihnen ebenso wenig bewusst („Das war Glück/Pech.“, „Die Aufgaben waren zu leicht/zu schwer.“) wie Wissenslücken. „Wer nicht weiß, was er schon weiß und wer Lernen als nicht beeinflussbaren und passiven Vorgang betrachtet, wird sich entsprechend in Lernsituationen passiv, ziellos und unmotiviert verhalten.“ (Straßer, 2005, S. 90f.) Die psychischen Grundlagen für Selbstkonzepte und Selbstvertrauen werden früh gelegt. Sie sind zäh und von außen nur schwer zu verändern.

In der neuen beruflichen Situation allerdings ergibt sich so etwas wie eine zweite Chance. Selbst junge Menschen, die in der Kindheit und Schulzeit immer wieder gescheitert und davon überzeugt sind, dass Erfolg oder Misserfolg sie ganz unversehens und ohne eigenes Zutun trifft, sind für Erfahrungen im Beruf relativ offen. Sie haben hier die Chance, ihr Handeln als wirkungsvoll zu erleben. Ihr Tun wird unmittelbar sichtbar und kann ihnen selbst zugeschrieben werden. Sie erleben, dass ihre Leistungen einen Unterschied für andere machen und dass sie selbst es waren, die sie vollbracht haben.

Erfolgreiche Auszubildende unterstützen das Selbstkonzept der Jugendlichen deshalb häufig dadurch, dass sie ihnen die Ehre für eine gelungene Arbeit überlassen. „Führen von hinten“ nennt Moestl diese Strategie, die der bzw. dem Geführten die Anerkennung überlässt („Nicht wir, Du hast das erreicht.“), indem der bzw. die Führende sich selbst zurücknimmt.

In ihrer beruflichen Rolle entwickeln Jugendliche Vertrauen in sich selbst, indem sie Verantwortung für bedeutungsvolle Aufgaben übertragen bekommen und sich gleichzeitig sicher fühlen können, dass diese Aufgaben verständlich und handhabbar sind. Hier geht es um die Balance zwischen der Möglichkeit, selbst tätig zu werden und der Sicherheit, die aus dem eigenen Kompetenzerleben, aber auch aus der Möglichkeit, Fehler zugeben zu können, resultiert.

Ehrenvolle Aufgaben zu stellen bedeutet daher: Vergeben Sie solche Aufgaben, die die Auszubildenden zwar fordern, die sie jedoch bewältigen können. Der Berufspädagoge Arnulf Bojanowski von der Universität Hannover spricht hier von „doppelter Diagnostik“: „Doppelte Diagnostik bedeutet erstens, die Aufgabe im Blick zu haben. Wie schwer ist das? Wie lange darf das dauern? Welches Ergebnis brauchen wir? Zweitens heißt es, die Jugendlichen richtig einzuschätzen. Was kann er schon? Was braucht er noch?“ (zit. nach Clement, 2012, S. 109)

Was also ist bei der Aufgabenstellung für schwächere Auszubildende zu beachten? Schwächere Jugendliche verwenden häufig weniger Zeit auf die aktive Verarbeitung einer Aufgabenstellung. Ihnen wird dann nicht vollständig klar, was von ihnen erwartet wird. Es fällt ihnen schwer, die Aufgabe in eigenen Worten wiederzugeben. Aus diesen Gründen ist es sinnvoll sicherzustellen, dass Ihre Arbeitsanweisung nicht nur mitgeteilt wurde, sondern



auch verstanden worden ist. Um sicherzugehen, bitten Sie die Auszubildenden zu wiederholen, was sie tun sollen.

Aufgaben mit vorhandenem Vorwissen in Beziehung zu setzen, kann ebenfalls ein Problem darstellen. Jeder Auftrag erscheint ganz neu und unbekannt. Das bereits Gelernte wird nicht aktiviert und genutzt (Lauth, 2000, S. 24f.). Erinnern Sie deshalb daran, welche anderen schon erledigten Aufgaben so ähnlich sind wie die vorliegende und worin ggf. Unterschiede bestehen.

Schwächeren Jugendlichen hilft es, immer wieder **Zwischenstopps** zu definieren. Gerade sie kontrollieren ihre Tätigkeit oft nicht selbst. Sie folgen seltener übergeordneten Lernregeln und setzen sich weniger verbindliche und erreichbare Ziele. Entsprechend fällt es ihnen schwerer, ihren Lernweg zu überwachen und falls nötig zu korrigieren (Lauth, 2000, S. 24f.). Es ist daher hilfreich, wenn Sie festlegen, nach welchen Arbeitsschritten die Jugendlichen das Zwischenergebnis noch einmal vorlegen sollen. Schwierigkeiten und Herausforderungen sollten deutlich benannt werden. Und dann besteht die **Kunst im gelassenen Wegschauen**. Auszuhalten, dass Jugendliche langsam und unbeholfen arbeiten, selbst wenn man es selbst schneller und besser könnte, ist nicht ganz leicht. Es ist aber nicht immer nötig einzugreifen und nicht überall ist es gut. „Wenn man Nicht-Tun nicht mit Nichts-Tun verwechselt, kann es wahre Wunder wirken.“ (Moestl, 2011, S. 228)

Allzu rasche Unterstützung kann Motivation behindern. Wer Hilfe bei eigentlich leichten Aufgaben angeboten bekommt, erhält gleichzeitig die Information, dass ihm nicht zugetraut wird, alleine klarzukommen. Wer dagegen Fehler machen darf und dafür eine Rückmeldung erhält, bekommt die Information, dass man ihm zutraut, die Aufgabe zu lösen (Steins und Welling, 2010, S. 122).

Doch wie realistisch ist im konkreten Arbeitsalltag eine solche Zuwendung zu den Auszubildenden? Wer kann sich das leisten, zumal wenn die ausbildenden Erwachsenen selbst unter Druck stehen? Wenn die Fehler der Jugendlichen Kosten verursachen?

In vielen Betrieben findet die Zuwendung zu den Auszubildenden dort ihre Grenze, wo ökonomische Notwendigkeiten beginnen. Sich um Kundinnen und Kunden zu kümmern, hat im Zweifel Priorität davor, sich um Auszubildende zu kümmern. Betriebe orientierten sich in aller Regel nicht an den Defiziten der Jugendlichen sondern an Kundenaufträgen (Zielke und Lemke, 1991, S. 67). Und was bleibt ihnen – in aller Regel – auch übrig? Unter den Bedingungen heutiger ökonomischer Zwänge sind viele Ausbilderinnen und Ausbilder nicht mehr ohne weiteres bereit, die Erziehungsfunktion auszufüllen, die Meisterinnen und Meistern seit Jahrhunderten ganz fraglos zufiel. Sogar Jugendhilfebetriebe müssen (wenn auch eingeschränkt) Gewinne verbuchen, um weiter tätig bleiben zu können, selbst sie entwickeln ökonomische Rationalität, wenn es um Einstellung und Ausbildung von Jugendlichen geht (Lex 2001).



Für die meisten Auszubildenden sind (vorübergehende) Zeiten von Arbeitsdruck und Stress nachvollziehbar und verständlich. Wenn erklärt wird, warum und wie lange im Augenblick Druck vorhanden ist und einfach angepackt werden muss, dann können sie das in der Regel gut annehmen. Im Gegenteil: Ehrentoll ist es, selbst in harten Zeiten ins Team eingebunden zu sein und durch Anstrengung zum gemeinsamen Erfolg beitragen zu können. Insbesondere dann, wenn sich die Auszubildenden darauf verlassen können, dass in ruhigeren Zeiten wieder die Möglichkeit zu eigenverantwortlicher Arbeit und Lernen besteht.

Zeit und Zuwendung für Auszubildende spart an anderer Stelle Ärger und Zeitverlust, der durch Widerstand oder Fluchtverhalten der Jugendlichen entsteht. Wer sich ihnen in ruhigen Zeiten zuwendet, erspart sich Probleme, die mit großer Wahrscheinlichkeit dann auftauchen, wenn man sie am wenigsten brauchen kann.

Lernzielvereinbarung

Ein hilfreiches Mittel, um sich einen Überblick über den Zeitaufwand und die nötige Zuwendung im Ausbildungsprozess zu verschaffen, ist die Lernzielvereinbarung. In ihr wird die Aufgabe festgehalten, die im vereinbarten Zeitrahmen bewältigt werden soll. Zu Beginn der Ausbildung werden es einzelne Aufträge bzw. leichte, übersichtliche Aufgaben sein, im weiteren Verlauf werden die Aufgabenstellungen umfangreicher und die Zeiträume für die Verarbeitung länger. Für Auszubildende ist es ideal, wenn die Aufgabenbewältigung mit geeigneten Lernorten verknüpft ist, wie z. B. einer bestimmten Abteilung, Werkstatt, Baustelle, Kolonne, Team und wenn der Inhalt mit anderen außerbetrieblichen Lernorten abgestimmt ist, wie z. B. Berufsschule, Bildungszentrum, Partner der Verbundausbildung oder der überbetrieblichen Ausbildung. Die Auswahl der Aufgaben erfolgt mit Hilfe eines betrieblichen Ausbildungsplans.

Ist die Aufgabenstellung auf beiden Seiten deutlich, gilt es, die Eigenleistung und den Unterstützungsbedarf der Auszubildenden einzuschätzen. An dieser Stelle kann es hilfreich sein, wenn Auszubildende sich an den sechs Schritten der vollständigen beruflichen Handlung Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrollieren, Bewerten orientieren und sich zwei grundsätzliche Überlegungen machen: a) Was muss durch die Ausbildungsperson gezeigt bzw. vorgemacht werden? und b) Wie lassen sich selbständiges Lernen und Arbeiten begleiten?

Schritte der vollständigen beruflichen Handlung	Ausbilder/in demonstriert	Ausbilder/in regt selbständiges Lernen und Arbeiten an
Informieren	<ul style="list-style-type: none"> Was ist für Auszubildende an der Aufgabe neu bzw. unbekannt? Was muss die/der Ausbilder/in vormachen 	<ul style="list-style-type: none"> Wie kann Selbständigkeit der Auszubildenden angeregt werden? Wie kann Begleitung durch die/den Ausbilder/in erfolgen?
Planen		
Entscheiden		
Ausführen		



Kontrollieren	bzw. zeigen: Handgriff, Handhabung? Vorgang, Vorgehen, Ablauf, Denken?	<ul style="list-style-type: none"> Wie soll mit Unterstützungsbedarf umgegangen werden?
Bewerten		

Tabelle 1: Fragen zum Lernprozess

Ausbildende und Auszubildende legen gemeinsam die erforderliche Unterstützung fest (siehe dazu [C.6 Zum selbständigen Arbeiten anleiten](#)).

Im nächsten Schritt werden Zeitpunkte bzw. Termine vereinbart, zu denen die Hilfe erfolgt, z. B. etwas vormachen, Tipps geben, zum Nachdenken anregen, Rückmeldung geben. Schwächere Jugendliche brauchen vor allem zu Beginn der Ausbildung einen eher engmaschigen Rahmen für Unterstützung. Ein wichtiges Signal an die Jugendlichen ist es, jederzeit für Fragen oder Probleme erreichbar zu sein. Ausbildende nehmen Unterstützungswünsche ernst und greifen sie auf. Wie sie darauf reagieren, hängt von der konkreten Situation ab: Ist schnelles Eingreifen erforderlich, weil Gefahr in Verzug ist? Kann das Problem durch einen einfachen Tipp („Mach es so!“) gelöst werden oder besser durch eine passende Frage („Wie hast Du das am Freitag gemacht? Genau, so funktioniert das auch jetzt.“)?

Zum Schluss werden die Bewertungskriterien festgelegt. Die Lernzielvereinbarung wird von beiden Seiten unterschrieben, kopiert und gegenseitig ausgehändigt. Die Zwischen- bzw. Auswertungsgespräche erfolgen auf Grundlage der Lernzielvereinbarung. Diese liegt deshalb zu den Gesprächen auch immer vor.

Handlungsfelder von Ausbildern	Vor Ausbildung	1. Tag	1. Woche	Probezeit	1. Halbjahr	...
I. Zugehörigkeit fördern	<ul style="list-style-type: none"> Berufsehre, Achtung und Vertrauen Ehrenvolle Worte, Gaben, Rituale, Regeln und Erwartungen Zuwendung, Gemeinschaft, Teilen 					Verhaltenssicherheit durch Verbundenheit und Verbundenheit Stoßstein
II. Unterstützendes Netzwerk bilden	<ul style="list-style-type: none"> Austausch unterstützender Personen Ansprechpartner und Bezugsperson sein Moderne Autorität: Präsenz, Fürsorge, Beharrlichkeit, Wiedergutmachung 					
III. Gesprächsroutinen festlegen und durchführen	<ul style="list-style-type: none"> Vertrauenswürdigkeit des Ausbilders und respektvoller Umgang Anlässe für Gespräche unterscheiden und Termine rechtzeitig abstimmen Richtige Art der Gesprächsführung - durch ein Gespräch führen Geeignete Hilfsmittel 					Verlässliche Organisation und Kommunikation Stoßstein
IV. Verständliche und bedeutsame Aufgaben vergeben	<ul style="list-style-type: none"> Klare Strukturen, Planung und Regeln Richtige betriebliche Aufgaben / Aufträge wählen Auftrag / Aufgabe verständlich machen Lernzielvereinbarung 					
V. Zum selbständigen Arbeiten anleiten						Stoßstein
Handlungsbedarf	Helfen beim Ankommen	...	Hineinfinden	...	Durchstehen

Abbildung 6: Handlungsfeld IV – Verständliche und bedeutungsvolle Aufgaben vergeben



Kompetenz von Ausbilderinnen und Ausbildern 4 Verständliche und bedeutungsvolle Aufgaben vergeben	
Fertigkeiten und Kompetenz	Kenntnisse, Instrumente
Die Ausbildenden recherchieren vor Ausbildungsbeginn die aktuell gültige Ausbildungsordnung und erstellen auf deren Grundlage einen sachlich und zeitlich gegliederten betrieblichen Ausbildungsplan .	Ausbildungsordnung Betrieblicher Ausbildungsplan
Die Ausbildenden machen sich die Besonderheiten schwacher Jugendlicher und die förderlichen Bedingungen des Ausbildungsbetriebes bewusst.	<p>Schwächere Jugendliche sind junge Menschen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> • über keinen oder einen niedrigen Bildungsabschluss verfügen, • Verhaltensauffälligkeiten und Motivationsprobleme zeigen, • nur schwach ausgeprägte persönliche und soziale Kompetenzen erworben haben, • geschwächt sind von einer Gesellschaft, in der sie bisher beinahe überflüssig waren. <p>Es sind Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> • z. B. weniger realistische Selbsteinschätzung ihres Könnens und ihrer Fähigkeiten, • ihres bereits vorhandenen Wissens und darüber, welches Wissen noch fehlt, • ihnen fällt schwerer, ihr eigenes Lernen zu organisieren, • sie verwenden weniger Zeit auf aktive Verarbeitung einer Aufgabenstellung <p>und, oder Verhaltensauffälligkeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> • wie z. B. die Tendenz, sich passiv, ziellos und unmotiviert zu verhalten, Rückzug, soziale Isolation, vermehrte Fehlzeiten. <p>Manche Jugendliche schwächeln in der Ausbildung (persönliche Krisen), ohne dass es vorher Anhaltspunkte gab.</p> <p>Migrationshintergrund und Geschlecht können in bestimmten Zusammenhängen eine Benachteiligung darstellen und einen schwächenden Effekt haben.</p> <p>Ausbildungsbedingungen wirken stärkend, wenn Aufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • verständlich, berechenbar, nachvollziehbar, kalkulierbar sind, • handhabbar oder lösbar sind und es eine Ansprechperson gibt, die unterstützt, • sinnvoll oder bedeutsam sind bzw. der Sinn sich den Auszubildenden erschließt, • allmählich an erforderlichen Fertigkeiten, Umfang und Verantwortung zunehmen, • bzw. Aufträge, wie Autoabladen oder Bleischneiden von Aufgaben, wie Den-Schornstein-verkleiden unterschieden werden, aber der Zusammenhang zwischen den drei Arbeitsschritten verständlich erklärt wird.



<p>Die Ausbildenden wählen betriebliche Aufgaben in Abstimmung mit den Lernorten aus.</p>	<p>Ausbildende bedenken bei Aufgabenwahl und Abstimmung der Lernorte, dass Jugendlichen Wiederholung und somit die Entwicklung von Routinen ermöglicht werden muss.</p> <p>Aufgabenwahl muss Unterschiedlichkeit der formalen Lernorte berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dauer des Einsatzes (Großbaustelle, Tagesbaustelle, Abteilung) • Präsenz der Bezugsperson (Wechsel durch spontane Einsatzplanung, unterschiedliche Schichten, Arbeitszeiten, Kolonnen, Übernahme einer Reparaturtour etc.) • Anbindung an Betrieb (intern: Halle, Werkstatt, Lager oder extern: Baustelle, Einsatz bei Fremdfirma, Berufsschule, Bildungszentrum, Partner der Verbundausbildung) <p>Informelle Lernorte sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fahrzeuge (z. B. bei Fahrgemeinschaften, Hin- und Rückfahrten zur Baustelle) und • Pausenräume, Raucherecken, der Getränke- oder Süßigkeitenautomat o. Ä. <p>Ausbildende stimmen Aufgaben mit ausbildenden Personen vor Ort ab (Meisterinnen und Meister, Gesellinnen und Gesellen, Fachkräfte) und holen Rückmeldung ein.</p> <p><i>Ausbildungsnachweis – B.4</i></p>
<p>Die Ausbildenden schaffen für die Auszubildenden Bedingungen, die geeignet sind, eine sichere Routine zu entwickeln.</p>	<p>Routinen ermöglichen bei typischen und relevanten betrieblichen Aufgaben, wie z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • häufig vorkommende Aufgaben im Betriebsalltag oder • im Verlauf einer bestimmten Zeit oder einer Saison häufig vorkommende Aufgaben. <p>Dafür typische Phasen bedenken, wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • geringe bzw. dichte Auftragslage des Betriebes (Saison), • Abwesenheit durch Krankheit, Urlaub, etc. <p>Wechsel der Aufgabe, wenn sichere Ausführung nachgewiesen ist.</p>



<p>Die Ausbildenden stimmen die Aufgaben so ab, dass die Auszubildenden lernen, zunehmend Verantwortung zu übernehmen und selbständig zu arbeiten.</p>	<p>Die Aufgaben helfen den Auszubildenden, Wissen aufzubauen und dieses kompetent anzuwenden. Zum fachlichen Können (Durchführung, Geschicklichkeit, Schnelligkeit, Genauigkeit) gilt es, Strategien zu vermitteln, wie Auszubildende orientiert am Konzept der vollständigen beruflichen Handlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich Informationen beschaffen können, • einen Plan erstellen können, • Probleme und Fehler analysieren können • sowie Kontrolle und Selbstkontrolle entwickeln können und • eine kritische Auswertung des Prozesses vornehmen können. <p>Problemlösungs- und Kontrollstrategien werden auf das selbständige Arbeiten und Lernen bezogen.</p> <p>Allmähliche Zunahme, Übernahme von Verantwortung umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für Dinge und Gegenstände, • Verantwortung für Aufgaben, • Verantwortung für das Lernen, • Verantwortung für das Anleiten anderer Personen, z. B. Anleiten Auszubildender des ersten durch Auszubildende des dritten Ausbildungsjahres.
<p>Für einen bestimmten Zeitraum (Ausbildungsabschnitt, Monat, Quartal, ...) treffen die Ausbildenden mit den Auszubildenden eine schriftliche Lernzielvereinbarung.</p>	<p>Inhalte einer Lernzielvereinbarung beziehen sich auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Aufgabe oder das Ziel, • Arbeitsschritte, Eigenleistung der Auszubildenden, • Unterstützung durch die Ausbildenden, • Zeitrahmen (Meilensteine: Teilziele, Endziel, Zeitpunkte für Unterstützung), • Bewertungskriterien. <p>Dokumentation der Vereinbarung an beide Seiten aushändigen.</p> <p><i>Lernzielvereinbarung – B.9</i></p>



<p>Die Ausbildenden bzw. die zuständigen Personen erbringen die vereinbarten Hilfen und passen diese falls nötig dem Lernprozess der Auszubildenden an.</p>	<p>Die vereinbarte Form der Hilfe bzw. Unterstützung wird bei Bedarf angepasst.</p> <p>Formen der Hilfe, Unterstützung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vollständige Übernahme durch die Ausbildenden (Zeigen, Vormachen, anschauliches Erklären), • Unterstützte Eigentätigkeit der Auszubildenden, die ihnen erlaubt, kalkulierbare und vertretbare Fehler zu machen, erfordert von Ausbildenden deshalb, die Kunst des gelassenen Wegschauens zu entwickeln, • Tätigkeit der Auszubildenden begleiten durch z. B. Beobachten, Reflexion und Beratung zum Lösungsweg, zu den entwickelten Fertigkeiten und Erkenntnissen (siehe hierzu auch nachfolgendes Handlungsfeld C.6 <i>Zum selbstständigen Arbeiten anleiten</i>).
<p>Die Ausbildenden koordinieren den Einsatz außerbetrieblicher Lernorte und tauschen sich mit ihnen aus.</p> <p>Die Wahl des Lernortes unterstützt die Bewältigung der gestellten Aufgabe.</p>	<p>Lernorte außerhalb des Betriebes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berufsschule, • Bildungsträger: ausbildungsbegleitende Hilfen, Partner der Verbundausbildung, Bildungszentrum überbetriebliche Schulungen, Lehrgänge etc.
<p>Die Ausbildenden pflegen den Ausbildungsplan und passen diesen den Anforderungen der aktuell gültigen Ausbildungsordnung an.</p>	<p>Reflexion, kollegialer Austausch</p>
<p>Die Ausbildenden verwenden geeignete Hilfsmittel bzw. fordern diese rechtzeitig bei der Geschäftsleitung an.</p>	<p>Die betriebsinterne Regelung für Antragsverfahren und Budget ist bekannt und wird eingehalten.</p>
<p>Die Ausbildenden nehmen regelmäßig an Fortbildungen zum Thema teil.</p>	<p>Fort-/Weiterbildung, Kurs, Lehrgang, Literatur Antragsverfahren, Budget</p>
<p>Betriebliche Rahmenbedingungen</p>	
<p>Die Geschäftsleitung überträgt den Ausbildenden für die oben genannten Aufgaben die Planungs-, Gestaltungs- und Entscheidungskompetenz.</p>	<p>Stellenbeschreibung ist bekannt.</p>
<p>Die Geschäftsleitung hält die für die Organisation notwendigen Hilfsmittel bereit bzw. beschafft diese nach Rücksprache mit den Ausbildenden.</p>	<p>Jahresbudget: Zeit, Geld, Material, Personal ist bekannt.</p>
<p>Die Geschäftsleitung bewilligt den Ausbildenden Fortbildungen im Zusammenhang mit dem Thema: Aufgaben, Tätigkeiten, berufliche Handlungskompetenz.</p>	<p>Antragsverfahren ist verständlich dokumentiert und zugänglich.</p>