

Nr: 87

Erlassdatum: 6. August 1992

Fundstelle: BAnz 174/1992; BWP **1/1993**; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 2/1992

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

---

## Rahmenstoffplan für die Ausbildung der Ausbilder

### Vorwort

Die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen ist für die Mehrzahl der jungen Menschen der Weg in eine qualifizierte Berufstätigkeit sowie wesentliche Grundlage für die Bewährung auf dem Arbeitsmarkt und die persönliche Lebensgestaltung.

Die Berufsausbildung hat sich in den letzten Jahrzehnten in vielfacher Hinsicht geändert:

- \* Zahlreiche Ausbildungsberufe sind neu geordnet worden, weil der technisch-organisatorische Wandel zu neuen Qualifikationsanforderungen geführt hat;
- \* die Struktur der schulischen Vorbildung der Auszubildenden hat sich verändert; das Durchschnittsalter der Auszubildenden ist gestiegen;
- \* inhaltlich und methodisch wird die Berufsausbildung zunehmend an der Vermittlung fachlicher, persönlicher und sozialer Handlungsfähigkeit unter Berücksichtigung sog. Schlüsselqualifikationen und des Umweltschutzes ausgerichtet;
- \* die Ausbildung "vor Ort", am Arbeitsplatz, gewinnt angesichts der Vermittlung von Handlungsfähigkeit wieder an Gewicht.

Ziele, Inhalte und Methoden der Berufsausbildung sind nicht statisch festgeschrieben, sie unterliegen selbst dem Wandel. Die Ausbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen muß dies berücksichtigen. Die fachliche Qualifikation der verantwortlichen Ausbilder/Ausbilderinnen, die auch in Zukunft die Grundlage erfolgreichen Ausbildungshandelns bildet, muß durch eine berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation ergänzt werden, die es ihnen ermöglicht, auch zukünftige Veränderungen in der Berufsausbildung erfolgreich bewältigen zu können. Die arbeits- und berufspädagogische Ausbildung der Ausbilder soll sich daher an folgenden Zielen und Aufgaben orientieren:

- \* Sie muß die fachliche Berufserfahrung der Ausbilder/Ausbilderinnen aufgreifen und die Ziele und Bedingungen der Praxis zugrundelegen.
- \* Ausbilder/Ausbilderinnen müssen sich mit sich verändernden Zielen der

Berufsausbildung und der Umsetzung solcher Ziele in die Praxis auseinandersetzen können. Ihre Aufgabe der Vermittlung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Berufserfahrung wird zunehmend ergänzt durch die Organisation und Gestaltung von Lernprozessen.

\* Die Planungskompetenz der Ausbilder/Ausbilderinnen muß gestärkt werden. Im Bereich der didaktischen Grobplanung geht es im wesentlichen um das Verstehen und Umsetzen von Ausbildungsordnungen auf die Bedingungen des Ausbildungsbetriebes. In der didaktischen Feinplanung müssen dann die für die Vermittlung fachlicher und fachübergreifender Qualifikationen geeigneten Lernorte (z.B. Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt oder Lernbüro), Lernsituationen und Aufgaben ausgewählt werden.

\* Die strukturellen Veränderungen innerhalb der Gruppe der Auszubildenden und die Änderungen bei Wünschen und Erwartungen junger Menschen an die Berufsausbildung und die Ausbilder/Ausbilderinnen sind aufzugreifen. Junge Menschen wollen zunehmend eine eigenverantwortliche und mitgestaltende Rolle im Berufsleben ausüben. Sie treten kritischer und selbstbewußter auf als früher. Sie erwarten eine anspruchsvolle, auf die Vermittlung zukunftsorientierter Qualifikationen ausgerichtete Ausbildung.

Der Rahmenstoffplan deckt die bestehenden Ausbilder-Eignungsverordnungen ab. Er beschreibt grundlegende Anforderungen an die berufs- und arbeitspädagogische Qualifizierung der verantwortlichen Ausbilder/Ausbilderinnen und ist am Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit orientiert. Lehrgänge, die dieses umsetzen, bilden zugleich eine gute Grundlage für die fachliche und berufs- und arbeitspädagogische Weiterbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen.

Die auf der Grundlage dieses Rahmenstoffplans zu entwickelnden Lehrgänge sollen, um die berufliche Handlungsfähigkeit der Ausbilder/Ausbilderinnen zu fördern, praxis-, aufgaben- und problemorientiert strukturiert werden. Das Denken und Handeln der Ausbilder/Ausbilderinnen ist in berufstypischen Handlungsfeldern zu üben. Die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungen der Ausbilder/Ausbilderinnen sollen didaktisch und methodisch genutzt werden.

Der Rahmenstoffplan ist als offenes, handlungsorientiertes Konzept zu verstehen. Er schreibt keine Reihenfolge und bestimmte Gliederung fest, ist methodisch neutral und läßt sich in unterschiedlichen Formen von Lehrgängen übertragen.

Damit kann die unterschiedliche Vorqualifikation der Teilnehmer/Teilnehmerinnen berücksichtigt werden.

Zum Aufbau der gewünschten Rollenkompetenz der Ausbilder/ Ausbilderinnen, die zunehmend als Moderatoren und Berater in Lernprozessen tätig sind, wird es als wichtig erachtet, das Konzept der Vermittlung der Stoffinhalte in den Ausbilderlehrgängen an der gewünschten Rolle selbst auszurichten.

Das Ziel der Handlungsorientierung lässt sich am besten erreichen, wenn vor allem im zweiten Abschnitt (Planung und Durchführung der Ausbildung) homogene Lerngruppen (dasselbe Berufsfeld) gebildet werden, die einen fachspezifischen Anwendungsbezug ermöglichen.

Der Rahmenstoffplan orientiert sich an einer Zeitdauer von 120 – 200 Stunden.

## **1. Grundfragen der Berufsbildung**

### **1.1 Der Ausbilder/die Ausbilderin**

Der Ausbilder/die Ausbilderin soll Ausgangspunkt für die Betrachtung sein, weil dies eine gute Möglichkeit zur persönlichen Ansprache und zur Motivierung bedeutet. Die zukünftigen Ausbilder/Ausbilderinnen müssen ihre Rolle und Funktion als Fachmann/-frau und Bezugsperson im Dualen System der Berufsausbildung verstehen. Das Zusammenwirken aller an der Ausbildung Beteiligten ist für das eigene Handlungsfeld bedeutend, damit das wichtigste Ziel der Berufsausbildung – die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit – erreicht werden kann. Kooperation soll von Anfang an ein leitendes Thema in der Ausbildung der Ausbilder/Ausbilderinnen sein.

#### **1.1.1 Aufgaben**

- 1) Ziele der Berufsausbildung im Sinne des [BBiG](#)
- 2) Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der Ausbilder/Ausbilderinnen; Anforderungen an fachliche und persönliche Qualifikationen der Ausbilder/Ausbilderinnen.
- 3) Die rechtlichen Grundlagen für die Ausbildertätigkeit: Darstellung der Rechte und Pflichten an ausgewählten Beispielen.
- 4) Orientierungsdaten über die Ausbilder/Ausbilderinnen in der Bundesrepublik Deutschland.

#### **1.1.2 Das Personal in der Berufsausbildung**

- 1) Personen und Funktionen in der Berufsausbildung
- 2) Beschreibung der Zielvorstellungen der unterschiedlichen Funktionsträger
- 3) Das Personal in der Berufsausbildung: Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Kooperation
- 4) Motivierung und Vorbereitung betrieblicher Fachkräfte für den Umgang bzw. die Zusammenarbeit mit Auszubildenden.

## **1.2 Beruf und berufliche Aus- und Weiterbildung**

Wer Berufswissen und -können weitergibt, steht in einer bestimmten Tradition und muß für Veränderungen aufgeschlossen sein; das Bewußtsein davon, die grundlegenden Sachverhalte und die Auswirkungen des wirtschaftlichen, strukturellen, technischen und beruflichen Wandels sollen den Ausbildern/Ausbilderinnen vermittelt werden.

### **1.2.1 Der Beruf, Veränderungen des Berufsbegriffs und Arbeitsmarktaspekte**

- 1) Was ist ein Beruf? Historische Entwicklung des Berufsgedankens und Veränderungen im Berufsverständnis.
- 2) Die Entwicklung industriell-technischer, handwerklicher, kaufmännischer und anderer Berufe in Deutschland.
- 3) Die soziale und motivationale Bedeutung des Berufs, auch im Hinblick auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- 4) Bildungswege des Dualen Systems; Berufstätigkeit als ständiger Lernprozeß; Weiterbildungsmöglichkeiten und -finanzierung.
- 5) Die Vorbildfunktion der Ausbilder/Ausbilderinnen für das Weiterbildungsverhalten der Auszubildenden.
- 6) Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und dem Ausbildungsstellenmarkt: Ursachen und Wirkungen.
- 7) Die Besetzung der anerkannten Ausbildungsberufe und die Beschäftigungsstruktur: Chancen, Ungleichgewichte, Trends.

### **1.2.2 Strukturen und Ziele des Bildungswesens; Schulische Abschlüsse und Qualifikationen zum Ausbildungsbeginn**

Die Vorbildung der Auszubildenden beeinflußt die Ausgangslage für die Ausbildungsplanung.

- 1) Der Aufbau des **gesamten** Bildungswesens; Einordnung der beruflichen Bildung.
- 2) Schulabschlüsse und deren Relevanz für die Berufsausbildung.
- 3) Betriebliche Personalauswahl bei Auszubildenden.
- 4) Ausgleich schulischer und sozialer Defizite durch gezielte Förderung in der Ausbildung.

## **1.3 Das Duale System**

Die zukünftigen Ausbilder/Ausbilderinnen sollten die geschichtliche Entwicklung des Ausbildungswesens kennen und das Duale System in seinen Strukturen verstehen.

### **1.3.1 Entwicklung zum Dualen System und seine gesellschaftspolitische Bedeutung**

- 1) Die historische Entwicklung zum Dualen System; gegenwärtige Situation und Perspektiven.
- 2) Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung: Anliegen, Ansätze, aktueller Stand.
- 3) Das Duale System als Bindeglied zwischen Schule und Berufswelt.

### **1.3.2 Merkmale des Dualen Systems**

- 1) Ein Ausbildungssystem ohne formale Zugangsberechtigung bzw. – voraussetzung.
- 2) Trägerschaft, Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Betrieb und Berufsschule im Dualen System.
- 3) Die Zusammenarbeit der Lernorte.
- 4) Kosten und Finanzierung der beruflichen Ausbildung.
- 5) Aufgaben von zuständigen Stellen (Kammern), Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften im Dualen System.

## **1.4 Bildungssysteme anderer Staaten, insbesondere der EG**

Die Internationalisierung des Wirtschaftsgeschehens verlangt Mobilität, Flexibilität und Motivation. Das dadurch komplexer werdende Zusammenwirken von Bildung und Beschäftigung stellt neue Anforderungen an Ausbilder/Ausbilderinnen und Auszubildende. Information und Wissen über andere Bildungssysteme werden wichtiger.

- 1) Ausbildung in anderen EG-Staaten.
- 2) Wettbewerb in Bildung und Beschäftigung.
- 3) Gleichstellung, Entsprechungen und Anerkennung der Bildungsabschlüsse; Kompetenzen der EG in der beruflichen Bildung; Auswirkungen auf die Mobilität.

## **2. Planung und Durchführung der Ausbildung**

Theorie und Praxis müssen miteinander verzahnt werden. Praktische Übungen sollten die Lehrgangsteile begleiten und vertiefen.

### **2.1 Planung**

Die Planung der Ausbildung soll in ihrem Bedingungszusammenhang dargestellt werden.

Angehenden Ausbildern/Ausbilderinnen ist zu verdeutlichen, daß die Ausbildungsplanung sowohl eine fachliche und pädagogische Aufgabe als auch eine Organisationsfrage darstellt. Ausgangspunkte der Überlegungen von Ausbildern/ Ausbilderinnen muß die Zielbestimmung sein.

### **2.1.1 Ziele**

- 1) Umsetzung von Ausbildungsordnungen in die betriebliche Berufsausbildung.
- 2) Darstellung und Begründung von Zusammenhängen zwischen Unternehmens- und Ausbildung Zielen.
- 3) Betriebliche Ausbildung Zielle und Anforderungen der Ausbildungsordnungen.
- 4) Abstimmung und Konkretisierung der Ausbildung Zielle im Betrieb; Verfahren und Beteiligte.
- 5) Die Funktionen der Zwischen- und Abschlußprüfung in der Ausbildung.
- 6) Überprüfung betrieblicher Ausbildung Zielle.

### **2.1.2 Organisation, Lernorte und Kooperation in der Ausbildung**

- 1) Organisation betrieblicher Ausbildung:  
Die Festlegung betrieblicher Ausbildung Zielle und die Folgen für die Organisation und Ausstattung der betrieblichen Ausbildung.
- 2) Auswahl von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben; Lernpotentiale zur Vermittlung von fachlichen und fachübergreifenden Qualifikationen; Berücksichtigung besonderer Gruppen wie Jugendliche ohne Schulabschluß, ausländische Jugendliche, behinderte Jugendliche.
- 3) Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildung: Personal, Zeit und Kosten.
- 4) Kooperation betrieblicher Lernorte: Möglichkeiten, Wirkungen, Maßnahmen.
- 5) Die betrieblichen und überbetrieblichen Lernorte und ihre Qualifizierungsmöglichkeiten.
- 6) Notwendigkeit der Abstimmung zwischen Betrieb, überbetrieblicher Ausbildungsstätte und Berufsschule.
- 7) Zusammenarbeit mit zuständiger Stelle und Arbeitsamt.

### **2.2 Durchführung der Berufsausbildung: Lehren und Lernen**

Die Durchführung der Berufsausbildung ist mit ihren Teilen didaktische und methodische Gestaltung von Lernprozessen darzustellen. Diese zwei Teile sind anwendungsbezogen

an Praxisfällen oder in entsprechenden Lernsituationen zu vermitteln. Die angehenden Ausbilder/Ausbilderinnen müssen Gelegenheit zur Anwendung des Gelernten erhalten. Die neuen Ausbildungsmethoden verlangen von Ausbildern/Ausbilderinnen Selbständigkeit, Flexibilität und Selbstreflexion; dabei verschränken sich Lehren und Lernen.

### **2.2.1 Didaktische Gestaltung von Lernprozessen**

- 1) Herstellen eines lernförderlichen Umfeldes.
- 2) Wechselwirkungen zwischen der Ausstattung des Betriebs und der Gestaltung von Lernprozessen.
- 3) Zielgruppenbezogene Differenzierung von Ausbildungsprozessen.
- 4) Situatives Lernen; selbstgesteuertes Lernen; Lernen in offenen Situationen.
- 5) Die Förderung von Handlungskompetenz in der betrieblichen Berufsausbildung.

### **2.2.2 Methodische Gestaltung von Lernprozessen**

- 1) Methodenvielfalt in der Vermittlung.
- 2) Kennenlernen verschiedener Ausbildungsmethoden; Kriterien für die Methodenwahl.
- 3) Der Einsatz von Medien in der Berufsausbildung.
- 4) Anwendung verschiedener Methoden und Medien in Abhängigkeit von Lernziel, Zielgruppe und betrieblichen Rahmenbedingungen.
- 5) Die Förderung von fachübergreifenden Qualifikationen zur Erweiterung der Handlungskompetenz.
- 6) Die Rolle des Ausbilders bei der Durchführung der Ausbildung.
- 7) Hilfen für die Arbeitsplanung des Auszubildenden.

### **2.3 Nachbereitung: Prozeßbewertung und Beurteilung des Ausbildungserfolges**

Der Ausbilder/die Ausbilderin soll nicht nur das Ergebnis, sondern auch den Weg, wie es erreicht wurde, analysieren können; dadurch wird der Handlungsorientierung Rechnung getragen. Der Ausbilder/die Ausbilderin soll verstehen, daß die Nachbereitung von Ausbildungsabschnitten primär der Reflexion über folgende Vermittlungssequenzen und erst in zweiter Linie der Beurteilung des Ausbildungserfolges dient. Beurteilungen erfolgen nicht frei, sondern innerhalb bestimmter Vorgaben. Es geht um die Möglichkeiten und Wege, die Beurteilung angemessen zu gestalten; denn Beurteilungen sind in verschiedenen Formen und mit verschiedenen Zielen möglich.

- 1) Die Beurteilung von Auszubildenden: Ziel, Zweck, Formen.
- 2) Verfahren der Beurteilung.
- 3) Die Beurteilung von erworbenen Qualifikationen.
- 4) Das Führen von Beurteilungsgesprächen: Ziel, Inhalte, Formen, Übungen an ausgewählten Beispielen.
- 5) Die Funktion von Rückmeldungen im Ausbildungsprozeß als Quelle für Weiterentwicklungen und die Vorbereitung weiterführender Lernprozesse.

### **3. Jugendliche in der Ausbildung**

Auszubildende als Jugendliche und junge Erwachsene befinden sich in einer bedeutenden Phase hin zu selbständiger Lebensgestaltung. Die Vorbildung, Wünsche und Neigungen der Auszubildenden und ihre Erwartungen an die Ausbilder/Ausbilderinnen müssen erörtert und auf die Realisierungsmöglichkeiten betrieblicher Berufsausbildung bezogen werden.

#### **3.1 Berufswahl**

- 1) Das Berufswahlverhalten Jugendlicher: Gründe und Probleme; Folgen für die Berufsausbildung.
- 2) Gesellschaftliche Orientierungsmuster Jugendlicher und junger Erwachsener.
- 3) Die Einstellung zu Ausbildung und Beruf; Einflüsse des Ausbildungsstellenmarktes und der Arbeitsmarktentwicklungen.
- 4) Folgen des Wertewandels für die Arbeit des Ausbilders/der Ausbilderin.

#### **3.2 Erwartungen an die Ausbildung und an Ausbilder/Ausbilderinnen**

Nichterfüllte Erwartungen der an der Ausbildung Beteiligten sind oft Ursachen von Problemen in der Ausbildung, die die Arbeit der Ausbilder/Ausbilderinnen beeinflussen; berechtigte Erwartungen sollen deutlich gemacht werden.

- 1) Schule und Betrieb als Sozialisationsraum.
- 2) Die Rolle der Familie und die Berücksichtigung des sozialen Umfelds.
- 3) Ansprüche und Wünsche junger Menschen an die Ausbildung.
- 4) Möglichkeiten einer entwicklungs- und altersgemäßen Gestaltung der Ausbildung.
- 5) Möglichkeiten der Beteiligung Auszubildender an der Ausbildungsplanung.
- 6) Das Verhalten von Ausbildern/Ausbilderinnen und dessen Wirkungen auf die Auszubildenden

Auszubildenden.

- 7) Erkennen und Fördern individueller Begabungen.
- 8) Erkennen typischer Problemsituationen im Vorfeld möglicher Vertragslösungen und Entwicklung problemlösender Handlungsstrategien.
- 9) Verhaltensweisen von Auszubildenden; Förderung des sozial-, leistungs-, gesundheits- und umweltbewußten Verhaltens.

#### **4. Rechtsgrundlagen**

Der Ausbilder/die Ausbilderin muß die für die Berufsausbildung bedeutsamen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien kennen und anwenden können.

##### **4.1 Wesentliche Bestimmungen des Grundgesetzes, der Landesverfassung und des Berufsbildungsgesetzes; Recht**

- 1) Öffentliches und privates Recht in der Berufsbildung
- 2) Berufsbildungsgesetz und Geltungsbereich:
  - Eignung des Ausbildenden und der Ausbildungsstätte;
  - Berufsausbildungsvertrag und Vertragsniederschrift;
  - Anerkannte Ausbildungsberufe, Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne für die Berufsschule, Rechtsverordnungen in der Aus- und Weiterbildung, Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen;
  - Berufsausbildung Behindter;
  - Zwischen- und Abschlußprüfungen;
  - Beratung und Überwachung.

##### **4.2 Rechtliche Beziehungen zwischen Ausbildenden, Ausbildern und Auszubildenden**

- 1) Berufsausbildungsvertrag als privatrechtlicher Vertrag
- 2) Beschränkung der Vertragsfreiheit durch Bundes- und Landesgesetze
- 3) Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

##### **4.3 Institutionen und deren Aufgaben im Bereich der Berufsausbildung**

- 1) Zuständige Stellen und Behörden

- 2) Ausschüsse bei Bund, Ländern und zuständigen Stellen
- 3) Bundesinstitut für Berufsbildung

#### **4.4 Wesentliche Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts und des Jugendarbeitsschutzes**

- 1) [Betriebsverfassungs-](#) und [Personalvertretungsgesetz](#)
  - 2) Tarifvertragsrecht, Tarifvertragsparteien
  - 3) Arbeitsvertragsrecht
  - 4) [Arbeitsförderungsgesetz](#)
  - 5) [Jugendarbeitsschutzgesetz](#)
  - 6) Sozialversicherung, Unfall- und Gesundheitsschutz, Mutterschutz
-