



## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

Koordination des Arbeitskreises durch:



Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk  
an der Universität zu Köln



Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Herausgeber:

Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln,  
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (DHI)

## **Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)**

– erarbeitet auf Grundlage des § 5 der *Zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben vom 10. Dezember 2009* –

erstellt durch den Arbeitskreis „Rahmenplan Teil IV“  
koordiniert durch ZWH und FBH

Köln 2010

Das D H I wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.

## Geleitwort

Nicht erst seit dem Bildungsgipfel unter Leitung der Bundeskanzlerin wird über die Qualität und Effizienz des Bildungssystems diskutiert. Die teilweise sehr engagiert geführten Debatten um die Qualität des deutschen Bildungssystems haben uns gezeigt, wie wichtig eine solide Schul- und Berufsausbildung für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist.

Gerade angesichts der durch die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise sich ergebenden neuen Herausforderungen für Wirtschaft und Gesellschaft ist die Investition in Ausbildung umso wichtiger. Nur durch die Leistung seiner Fachkräfte bleibt die Wirtschaft, bleibt das Handwerk national und grenzüberschreitend wettbewerbsfähig.

Den Erfolg der dualen Ausbildung haben wir vor allem der Kompetenz und dem Engagement der Ausbilderinnen und Ausbilder in den Betrieben und Bildungszentren zu verdanken. Nicht nur technisches Know-how auf hohem Niveau, sondern auch berufspädagogische Qualifikationen sind entscheidend für die Qualität der Ausbildung. Die Meisterinnen und Meister im Ausbildungsbetrieb nehmen dabei eine Schlüsselrolle ein. Gerade in den kleinen Unternehmen des Handwerks ist ihr hohes persönliches und zeitliches Engagement hervorzuheben.

Wer sich heute bereit erklärt, Jugendliche auf ihre zukünftigen beruflichen Aufgaben vorzubereiten, sie zu mitdenkenden, verantwortlich handelnden und teamfähigen Mitarbeitern ausbildet, verdient unsere größte Hochachtung!

Die Herausforderungen einer erfolgreichen Ausbildung gehen heute mehr denn je über die reine Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten hinaus. Ebenso wichtig sind die berufspädagogischen Voraussetzungen bei den Ausbildern. Denn sie werden nicht nur mit einem heterogenen Bildungsstand der Auszubildenden konfrontiert, sondern müssen sich auch auf veränderte Wertevorstellungen und Verhaltensweisen der Jugendlichen einstellen.

Umso weniger Verständnis hatte das Handwerk deshalb auch für die Entscheidung, Mitte 2003 auf eine obligatorische Ausbildereignungsprüfung zu verzichten. Unter dem Eindruck einer kontrovers geführten Diskussion wurde die Aussetzung der AEVO durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) im Jahre 2007 evaluiert. Die Untersuchungsergebnisse konnten den Ansatz der Bundesregierung, über die Aussetzung der AEVO die gewünschte Wirkung auf den Ausbildungsmarkt zu erzielen, nicht bestätigen.

Mit Nachdruck haben wir uns daraufhin für eine umfassende Wiedereinsetzung der AEVO engagiert. Die Leitung des BMBF hat schließlich

unsere Position weitestgehend geteilt und gegen die Abschaffung einer obligatorischen Ausbildereignungsprüfung entschieden.

Nach dieser aus unserer Sicht begrüßenswerten politischen Entscheidung stellte sich die Frage nach der inhaltlichen Ausrichtung der neuen AEVO. Während wir das bisherige Qualitätsniveau halten wollten, war es die erklärte Absicht vieler Beteiligter, die Prüfung inhaltlich und damit den Qualifikationsgehalt zu reduzieren.

Mit den heute vorliegenden Ergebnissen können wir dessen ungeachtet zufrieden sein. Denn die Prüfungsanforderungen in der neuen AEVO sind nicht maßgeblich abgesenkt worden. Die Praxis zeigt, dass ein Mindeststandard für die berufs- und arbeitspädagogische Eignung nicht unterschritten werden darf.

Die Prüfungsanforderungen und -inhalte der neuen AEVO sind zwar neu strukturiert, spiegeln jedoch im Wesentlichen die bisherigen Anforderungen wider. Damit steht auch in Zukunft wieder ein verbindlicher Qualitätsanspruch für Ausbilderinnen und Ausbilder fest, der bei der entsprechenden Überarbeitung der Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk (AMVO) ebenso handlungsleitend war.

Unter Koordination des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) hat der Arbeitskreis "Rahmenplan Teil IV" den nunmehr vorliegenden Rahmenplan für Vorbereitungslehrgänge auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk in der bewährten handlungsorientierten Struktur erstellt.

Dem Arbeitskreis sowie FBH und ZWH gilt unser herzlicher Dank für die geleistete Arbeit.

Im Hinblick auf die bundeseinheitliche Umsetzung empfiehlt der DHKT, diesen Rahmenplan künftig bei den Vorbereitungslehrgängen zugrunde zu legen.

Berlin, im Februar 2010

Otto Kentzler  
Präsident

Holger Schwannecke  
Generalsekretär

## Vorbemerkungen

Mit Erlass der *Zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung über gemeinsame Anforderungen in der Meisterprüfung im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben (AMVO) vom 10. Dezember 2009* durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) ist der Novellierungsprozess des Teils IV der Meisterprüfung (berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse) abgeschlossen. Der Ordnungsgeber sowie die Handwerksorganisation haben darauf geachtet, dass die Vorschriften der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 mit den Vorschriften des § 5 der AMVO inhaltlich gleichwertig sind. Die Handlungsfeldbezeichnungen sowie die einzelnen Kompetenzformulierungen wurden damit weitestgehend an den Wortlaut der Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009 angelehnt. Lediglich der Aufbau wurde an die Strukturvorgaben der AMVO angeglichen; einzelne Kompetenzbeschreibungen erhielten einen handwerksspezifischen Zuschnitt: So hat der Prüfling in Teil IV bspw. in Handlungsfeld 2, 5. auch den Abschluss des Berufsausbildungsvertrags nachzuweisen und nicht nur dessen Vorbereitung zu veranlassen. Überdies wird im Handlungsfeld 4, 3. der Fokus auf das Erstellen von Zeugnissen gelegt.

Parallel zu den Arbeiten am Teil IV der AMVO beim BMWi haben das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH) in Kooperation mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) im Jahr 2009 von der DHKT-Planungsgruppe „Weiterbildung“ den Auftrag erhalten, einen Arbeitskreis zur Entwicklung eines Entwurfs des Rahmenplanes für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung einzuberufen. Hieran beteiligt waren neben FBH, ZWH, DHKT auch Vertreter der Handwerkskammern Düsseldorf, Freiburg, Cottbus, München, Koblenz, Aachen, Braunschweig-Lüneburg-Stade, Hamburg sowie der Arbeitnehmerseite. Bei der Entwicklung des Rahmenplanes zu Teil IV erfolgte auch eine Abstimmung mit der Rahmenplanerstellung zur AEVO beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB).

Die hierbei erreichte Anpassung der Lehrpläne ermöglicht ein gleiches Vorgehen in den Vorbereitungslehrgängen auf beide Prüfungen.

Der nun als Ergebnis vorliegende und durch den DHKT abgestimmte Entwurf eines Rahmenplanes für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung verfolgt als Empfehlung das Ziel, bundesweit einheitliche Qualitätsstandards in der Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk zu verankern. Veränderte Rahmenbedingungen in der Ausbildung – insbesondere die Ausrichtung der Ausbildung an Arbeits- und Geschäftsprozessen, die Folgen des demographischen und technologischen Wandels, veränderte Zielgruppen und -voraussetzungen – sowie ein neues Rollenverständnis des Ausbilders als Lernprozessbegleiter machen die inhaltliche Neugestaltung/Modernisierung der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung der Ausbilder erforderlich. Dieser Neuausrichtung ist vor allem durch eine intensivere Betonung der Handlungs- und Kompetenzorientierung des Rahmenplans Rechnung getragen worden: Die Anforderungen der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung werden in vier Handlungsfeldern formuliert, die den betrieblichen Ausbildungszyklus aufgreifen und damit die Kompetenz zum selbständigen Planen, Vorbereiten, Durchführen und Abschließen bzw. Kontrollieren der Berufsausbildung abbilden. Die Kompetenzorientierung schlägt sich darüber hinaus in der Beschreibung der einzelnen Lernsituationen der Handlungsfelder nieder.

Der Rahmenplan umfasst 115 Stunden, wobei die einzelnen Handlungsfelder mit unterschiedlicher Gewichtung in die Gesamtstundenzahl eingehen. Handlungsfeld 1 umfasst einen Stundenumfang von 25 Stunden, Handlungsfeld 2 23 Stunden, Handlungsfeld 3 als inhaltlich komplexestes 52 Stunden und Handlungsfeld 4 15 Stunden. Die folgende Abbildung stellt die Handlungsfelder sowie einzelne Lernsituationen im Überblick dar.

Köln, im Februar 2010

Detlef Buschfeld

Direktor des Forschungsinstituts für Berufsbildung  
im Handwerk an der Universität zu Köln

# Überblick

## 1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen

1. Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen.
2. Betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie hierzu Entscheidungen vorbereiten und treffen.
3. Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen.
4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen.
5. Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insb. unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung.
6. Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten.
7. Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren.

25 Stunden

## 2. Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen

1. Auf der Grundlage der Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insb. an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.
2. Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung darstellen und begründen.
3. Kooperationsbedarf ermitteln und inhaltliche sowie organisatorische Abstimmung mit Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, durchführen.
4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden.
5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und abschließen sowie die Eintragung bei der zuständigen Stelle veranlassen.
6. Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.

23 Stunden

## 3. Ausbildung durchführen

1. Lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldung geben und empfangen.
2. Probezeit organisieren, gestalten und bewerten.
3. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten.
4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppen-gerecht auswählen und situationspezifisch einsetzen.
5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und Möglichkeiten zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.
6. Für Auszubildende zusätzliche Ausbildungsangebote, insb. Zusatzqualifikationen, prüfen und vorschlagen; Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer und die vorzeitige Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung prüfen.
7. Soziale und persönliche Entwicklungen von Auszubildenden fördern; Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf Lösungen hinwirken.
8. Lernen und Arbeiten im Team entwickeln.
9. Leistungen von Auszubildenden feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen.
10. Interkulturelle Kompetenzen im Betrieb fördern.

52 Stunden

## 4. Ausbildung abschließen

1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen.
2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle Sorge tragen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen.
3. Schriftliche Zeugnisse auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen erstellen.
4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.

15 Stunden

**Handlungsfeld 1: Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen** (Zeitempfehlung ca. 25 Std.)

<b>Lernsituation</b>	<b>Kompetenzen</b>	<b>Lerninhalte</b>
<p>1. Vorteile und Nutzen betrieblicher Ausbildung darstellen und begründen.</p> <p>3 h</p>	<p>Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung, insbesondere die Bedeutung der beruflichen Handlungskompetenz, für Branche und Betrieb herausstellen.</p> <p>Vorteile und Nutzen der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft beschreiben.</p> <p>Nutzen der Ausbildung auch unter Berücksichtigung der Kosten für den eigenen Betrieb begründen.</p>	<p>1. Vorteile und Nutzen der betrieblichen Ausbildung</p> <p>1.1 Ziele und Aufgaben der Berufsausbildung</p> <p>1.2 Bedeutung der Ausbildung für Jugendliche, Wirtschaft und Gesellschaft</p> <p>1.3 Nutzen und Kosten der Ausbildung für den Betrieb</p>
<p>2. Betrieblichen Ausbildungsbedarf auf der Grundlage rechtlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Rahmenbedingungen planen sowie hierzu Entscheidungen vorbereiten und treffen.</p> <p>4 h</p>	<p>Ausbildungsbedarf auf der Grundlage der Unternehmensentwicklung und der betrieblichen Rahmenbedingungen ermitteln.</p> <p>Bedeutung der Ausbildung im Rahmen der Personalentwicklung herausstellen.</p> <p>Rechtliche und tarifvertragliche Rahmenbedingungen für Ausbildungsentscheidungen heranziehen.</p>	<p>2. Betrieblicher Ausbildungsbedarf und Rahmenbedingungen der Ausbildung</p> <p>2.1 Personalplanung und Ausbildungsbedarf</p> <p>2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung insbesondere Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung, Jugendarbeitsschutzgesetz</p>
<p>3. Strukturen des Berufsbildungssystems und seine Schnittstellen darstellen.</p> <p>5 h</p>	<p>Einbindung des Berufsbildungssystems in die Struktur des Bildungssystems beschreiben.</p> <p>Anforderungen an das Bildungssystem für die Berufsbildung darstellen.</p> <p>Das duale System der Berufsausbildung bezüglich Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereichen und Kontrolle beschreiben.</p>	<p>3. Strukturen und Schnittstellen des Berufsbildungssystems</p> <p>3.1 Einordnung des Berufsbildungssystems in das deutsche Bildungssystem</p> <p>3.2 Grundlegende Anforderungen an das Bildungssystem: insbesondere Chancengleichheit, Durchlässigkeit, Transparenz, Gleichwertigkeit</p> <p>3.3 Das duale System der Berufsausbildung: Struktur, Zuständigkeiten, Aufgabenbereiche, Kontrolle</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>4. Ausbildungsberufe für den Betrieb auswählen und Auswahl begründen.</p> <p>5 h</p>	<p>Entstehung staatlich anerkannter Ausbildungsberufe beschreiben.</p> <p>Aufbau und Verbindlichkeit von Ausbildungsordnungen beachten und darstellen.</p> <p>Funktionen und Ziele von Ausbildungsordnungen beschreiben.</p> <p>Ausbildungsberufe für den Betrieb anhand von Ausbildungsordnungen bestimmen und Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen.</p>	<p>4. Auswahl von Ausbildungsberufen</p> <p>4.1 Entstehung und Verzeichnis staatlich anerkannter Ausbildungsberufe</p> <p>4.2 Struktur, Funktionen, Ziele von Ausbildungsordnungen</p> <p>4.3 Ausbildungsmöglichkeiten im Betrieb</p>
<p>5. Eignung des Betriebes für die Ausbildung in angestrebten Ausbildungsberufen prüfen, insbesondere unter Berücksichtigung von Ausbildung im Verbund, überbetrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung.</p> <p>4 h</p>	<p>Persönliche und fachliche Eignung für das Einstellen und Ausbilden klären und Möglichkeiten zur Beseitigung von Ausbildungshemmnissen darstellen.</p> <p>Eignung der Ausbildungsstätte für die Durchführung der Ausbildung prüfen und ggf. erforderliche Maßnahmen zur Herstellung der Eignung darstellen.</p> <p>Notwendigkeit für Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte erkennen und geeignete Möglichkeiten bestimmen.</p> <p>Möglichkeiten der Kammern und Innungen zur Unterstützung der Betriebe in Ausbildungsangelegenheiten beschreiben.</p> <p>Die Aufgaben der zuständigen Stelle zur Überwachung der Eignung erläutern, Folgen bei Verstößen überblicken und Gründe für den Entzug der Ausbildungsberechtigung kennen.</p>	<p>5. Eignung für die Ausbildung</p> <p>5.1 Persönliche und fachliche Eignung nach BBiG und HwO, Ausbildungshemmnisse</p> <p>5.2 Eignungskriterien der Ausbildungsstätte</p> <p>5.3 Außerbetriebliche Ausbildung und Verbundausbildung</p> <p>5.4 Aufgaben der Handwerksorganisationen (Kammer, Innung) zur Unterstützung der Ausbildung</p> <p>5.5 Ordnungswidrigkeiten und Entzug der Ausbildungsberechtigung</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>6. Möglichkeiten des Einsatzes von berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen prüfen und bewerten.</p> <p>2 h</p>	<p>Zielgruppenspezifische berufsvorbereitende Maßnahmen für die Ausbildungsplanung darstellen und Auswahl begründen.</p> <p>Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen für die Nachwuchsgewinnung beurteilen und Fördermöglichkeiten angeben.</p> <p>Möglichkeiten der betrieblichen Umsetzung berufsvorbereitender Maßnahmen klären.</p>	<p>6. Berufsvorbereitende Maßnahmen</p> <p>6.1 Zielgruppen, Voraussetzungen und rechtliche Grundlagen für berufsvorbereitende Maßnahmen</p> <p>6.2 Bedeutung berufsvorbereitender Maßnahmen und Fördermöglichkeiten</p> <p>6.3 Inhaltliche Strukturierung berufsvorbereitender Maßnahmen (Qualifizierungsbausteine)</p>
<p>7. Innerbetriebliche Aufgabenverteilung für die Ausbildung unter Berücksichtigung von Funktionen und Qualifikationen der an der Ausbildung Mitwirkenden koordinieren.</p> <p>2 h</p>	<p>Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden bestimmen.</p> <p>Funktion und Aufgaben des Ausbilders im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen darstellen.</p> <p>Aufgaben mitwirkender Fachkräfte klären und deren Einbindung in die Ausbildung abstimmen.</p>	<p>7. Aufgaben und Verantwortungsbereiche der an der Ausbildung Mitwirkenden</p> <p>7.1 Abgrenzung: Ausbildender, Ausbilder, Ausbildungsbeauftragte</p> <p>7.2 Funktion und Aufgaben des Ausbilders</p> <p>7.3 Funktion, Aufgaben und Voraussetzungen der mitwirkenden Ausbildungsbeauftragten</p>

**Handlungsfeld 2: Ausbildung vorbereiten und Einstellung von Auszubildenden durchführen** (Zeitempfehlung ca. 23 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Auf der Grundlage einer Ausbildungsordnung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen, der sich insbesondere an berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientiert.</p> <p>5 h</p>	<p>Bedeutung, Ziel und Inhalt eines betrieblichen Ausbildungsplans für eine geordnete Ausbildung begründen.</p> <p>Die für die Ausbildungsplanung relevanten Inhalte der Ausbildungsordnung herausstellen.</p> <p>Bezug zwischen der sachlichen und zeitlichen Gliederung im Ausbildungsrahmenplan und den Arbeits- und Geschäftsprozessen des Betriebes herstellen.</p> <p>Betrieblichen Ausbildungsplan unter Berücksichtigung spezifischer betrieblicher Anforderungen und individueller Lernvoraussetzungen erstellen; zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen der unterschiedlichen Lernorte beachten.</p> <p>Umsetzung von Ausbildungsplänen überwachen und Pläne ggf. anpassen.</p>	<p>1. Betrieblicher Ausbildungsplan</p> <p>1.1 Rechtliche Grundlage, Planungsbedarf und Grenzen der Ausbildungsplanung</p> <p>1.2 Ausbildungsordnung als Grundlage des betrieblichen Ausbildungsplanes</p> <p>1.3 Bedeutung berufstypischer Arbeits- und Geschäftsprozesse und individueller Lernvoraussetzungen für die Erreichung der Ausbildungsziele</p> <p>1.4 Kriterien für die Erstellung und Anpassung eines betrieblichen Ausbildungsplanes</p>
<p>2. Möglichkeiten der Mitwirkung und Mitbestimmung der betrieblichen Interessenvertretungen in der Berufsbildung darstellen und begründen.</p> <p>3 h</p>	<p>Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung in der Berufsbildung beschreiben.</p> <p>Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Bereich der Berufsbildung darstellen.</p>	<p>2. Mitbestimmungsrechte in der Berufsbildung</p> <p>2.1 Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung</p> <p>2.2 Mitwirkungsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>
<p>3. Kooperationsbedarf ermitteln und inhaltliche sowie organisatorische Abstimmung mit Kooperationspartnern, insbesondere der Berufsschule, durchführen.</p> <p>4 h</p>	<p>Nutzen von Kooperationsnetzwerken, insbesondere Berufsschule, überbetriebliche Bildungsstätte, Berater in Kammer und Innung sowie Arbeitsagentur, beschreiben.</p> <p>Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit den an der Ausbildung beteiligten Kooperationspartnern klären.</p>	<p>3. Kooperationspartner in der Ausbildung</p> <p>3.1 Netzwerk wesentlicher Kooperationspartner in der Ausbildung</p> <p>3.2 Möglichkeiten der Lernortkooperation</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>4. Kriterien und Verfahren zur Auswahl von Auszubildenden auch unter Berücksichtigung ihrer Verschiedenartigkeit anwenden.</p> <p>4 h</p>	<p>Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten darstellen und bewerten.</p> <p>Anforderungen des Ausbildungsberufs und Eignungsvoraussetzungen als Auswahlkriterien herausstellen.</p> <p>Geeignete Verfahren zur Auswahl von Bewerbern unter Berücksichtigung unterschiedlicher Bewerbergruppen anwenden und rechtliche Regeln beachten.</p> <p>Ausbildungsbewerbern die mit der Ausbildung verbundenen Berufslaufbahnperspektiven aufzeigen.</p>	<p>4. Planung und Durchführung von Einstellungsverfahren</p> <p>4.1 Möglichkeiten zur Anwerbung von Ausbildungsinteressenten</p> <p>4.2 Kriterien für die Bewerberauswahl</p> <p>4.3 Verfahren für die Bewerberauswahl</p> <p>4.4 Berufslaufbahn und Karrieremöglichkeiten</p>
<p>5. Berufsausbildungsvertrag vorbereiten und abschließen sowie die Eintragung bei der zuständigen Stelle veranlassen.</p> <p>4 h</p>	<p>Wesentliche Inhalte eines Ausbildungsvertrages darstellen; Ausbildungsvertrag abschließen.</p> <p>Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden aus dem Vertrag darstellen.</p> <p>Voraussetzungen für die Eintragung des Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle erläutern; Antrag auf Eintragung in das Ausbildungsverzeichnis stellen.</p> <p>Auszubildende bei Berufsschule anmelden.</p> <p>Möglichkeiten und Grenzen der Beendigung, insbesondere der Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses beschreiben.</p>	<p>5. Abschluss des Ausbildungsvertrages</p> <p>5.1 Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Ausbildungsvertrages</p> <p>5.2 Rechte und Pflichten des Ausbildenden und des Auszubildenden</p> <p>5.3 Eintragung in die Lehrlingsrolle</p> <p>5.4 Anmeldung bei der Berufsschule</p> <p>5.5 Rechtliche Möglichkeiten der Kündigung sowie der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>6. Möglichkeiten prüfen, ob Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können.</p> <p>3 h</p>	<p>Vorteile und mögliche Risiken von Ausbildungsabschnitten im Ausland für Auszubildende und den Betrieb abwägen.</p> <p>Rechtsgrundlagen für die Entscheidungsfindung zur Durchführung von Ausbildungsteilen im Ausland heranziehen.</p> <p>Formen der Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern bei der Planung des Auslandsaufenthaltes beachten.</p> <p>Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Durchführung von Auslandsaufenthalten darstellen.</p> <p>Dokumentation von Auslandsaufenthalten nachvollziehen.</p>	<p>6. Ausbildungsteile im Ausland</p> <p>6.1 Vorteile, mögliche Risiken und rechtliche Grundlage für Ausbildungsteile im Ausland</p> <p>6.2 Berufsausbildung in anderen europäischen Ländern</p> <p>6.3 Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für die Realisierung von Ausbildungsteilen im Ausland</p> <p>6.4 Dokumentation von Auslandsaufenthalten</p>
---	---	--

**Handlungsfeld 3: Ausbildung durchführen** (Zeitempfehlung ca. 52 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Lernförderliche Bedingungen und motivierende Lernkultur schaffen, Rückmeldung geben und empfangen.</p> <p>10 h</p>	<p>Individuelle Voraussetzungen der Auszubildenden für die Gestaltung von Lernprozessen berücksichtigen.</p> <p>Entwicklung einer Lernkultur des selbst gesteuerten Lernens unterstützen sowie die Rolle des Ausbilders als Lernbegleiter reflektieren.</p> <p>Lernen durch Beachtung grundlegender didaktischer Prinzipien fördern.</p> <p>Lernprozesse durch Zielvereinbarung, Stärkung der Motivation und Transfersicherung unterstützen.</p> <p>Lernen durch Vermittlung von Lern- und Arbeitstechniken sowie durch geeignete Rahmenbedingungen fördern.</p> <p>Lernergebnisse ermitteln und dem Auszubildenden seine Kompetenzentwicklung durch geeignetes Feedback aufzeigen sowie Rückmeldungen empfangen.</p>	<p>1. Lernvoraussetzungen, Lernförderung und Lernkultur</p> <p>1.1 Lernen, Lernkompetenz, Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens</p> <p>1.2 Der Ausbilder als Lernbegleiter</p> <p>1.3 Didaktische Prinzipien zur Lernförderung</p> <p>1.4 Phasen und Fördermöglichkeiten des Lernprozesses, Lernziele vereinbaren, Motivation stärken, Lernerfolge sichern</p> <p>1.5 Lern- und Arbeitstechniken, Rahmenbedingungen</p> <p>1.6 Feedback-Möglichkeiten</p>
<p>2. Probezeit organisieren, gestalten und bewerten.</p> <p>4 h</p>	<p>Inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Probezeit festlegen und rechtliche Grundlagen beachten.</p> <p>Lernaufgaben zur Ermittlung von Eignung und Neigung des Auszubildenden für die Probezeit auswählen.</p> <p>Die Einführung des Auszubildenden in den Betrieb planen.</p> <p>Entwicklung des Auszubildenden während der Probezeit bewerten und mit dem Auszubildenden rückkoppeln, Durchführung und Ergebnis der Probezeit bewerten.</p>	<p>2. Gestaltung der Probezeit</p> <p>2.1 Einführung des Auszubildenden in den Betrieb</p> <p>2.2 Bedeutung, Gestaltung und Auswertung der Probezeit</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>3. Aus dem betrieblichen Ausbildungsplan und den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben entwickeln und gestalten.</p> <p>5 h</p>	<p>Bedeutung des Lernens in Auftrags- und Geschäftsprozessen herausstellen.</p> <p>Ausbildungsplan sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse analysieren und hieraus geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben gestalten.</p> <p>Auszubildende unter Berücksichtigung individueller Voraussetzungen in Arbeitsaufgaben einbinden.</p>	<p>3. Ausbildung in berufstypischen Auftrags- und Geschäftsprozessen</p> <p>3.1 Methodenkonzept der auftrags- und geschäftsprozessorientierten Ausbildung</p> <p>3.2 Auswahl geeigneter Arbeitsaufgaben und Einbindung der Auszubildenden</p> <p>3.3 Gestaltung von Lern- und Arbeitsaufträgen</p>
<p>4. Ausbildungsmethoden und -medien zielgruppengerecht auswählen und situationsspezifisch einsetzen.</p> <p>8 h</p>	<p>Wesentliche Ausbildungsmethoden und deren Einsatzmöglichkeiten darstellen.</p> <p>Kriterien für die Auswahl von Methoden beschreiben; Methodenauswahl begründen.</p> <p>Lehrgespräch und Arbeitsunterweisung planen und bewerten.</p> <p>Methodische Gestaltung von Ausbildungsinhalten zielgruppengerecht planen, umsetzen und bewerten.</p> <p>Funktion von Ausbildungsmedien und -mitteln beschreiben und diese methodengerecht auswählen.</p> <p>Einsatz von E-Learning für die Ausbildung beurteilen.</p>	<p>4. Ausbildungsmethoden und Medien</p> <p>4.1 Überblick über Ausbildungsmethoden und Kriterien für die Methodenwahl</p> <p>4.2 Planung und Realisierung von Lehrgesprächen und Arbeitsunterweisungen</p> <p>4.3 Präsentation einer Ausbildungssituation</p> <p>4.4 Funktionen und Auswahl von Ausbildungsmedien</p> <p>4.5 E-Learning in der Ausbildung</p>
<p>5. Auszubildende bei Lernschwierigkeiten durch individuelle Gestaltung der Ausbildung und Lernberatung unterstützen, ausbildungsunterstützende Hilfen einsetzen und Möglichkeiten zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.</p> <p>3 h</p>	<p>Typische Lernschwierigkeiten in der Ausbildung erkennen und mögliche Ursachen feststellen, Lernvoraussetzungen überprüfen.</p> <p>Individuelle Hilfestellung bei Lernschwierigkeiten geben und Fördermaßnahmen einleiten.</p> <p>Bedarf von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) erkennen und Maßnahmen organisieren.</p> <p>Möglichkeit zur Verlängerung der Ausbildungszeit prüfen.</p>	<p>5. Lernschwierigkeiten und Lernhilfen</p> <p>5.1 Erscheinungsformen sowie Ursachen von Lernschwierigkeiten und darauf abgestimmte Lernhilfen und Fördermaßnahmen</p> <p>5.2 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</p> <p>5.3 Verlängerung der Ausbildungszeit</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>6. Für Auszubildende zusätzliche Ausbildungsangebote, insbesondere Zusatzqualifikationen, prüfen und vorschlagen; Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer und der vorzeitigen Zulassung zur Abschluss- oder Gesellenprüfung prüfen.</p> <p>3 h</p>	<p>Besondere Voraussetzungen und Begabungen bei Auszubildenden erkennen und sie durch geeignete Angebote z. B. von Zusatzqualifikationen fördern.</p> <p>Möglichkeiten der Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie der vorzeitigen Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung für diese Auszubildenden klären sowie den restlichen Ausbildungszeitraum zu gestalten.</p>	<p>6. Förderung leistungsstarker Auszubildender</p> <p>6.1 Förderangebote für leistungsstarke Auszubildende</p> <p>6.2 Verkürzung der Ausbildungsdauer und vorzeitige Zulassung zur Abschluss-/Gesellenprüfung</p>
<p>7. Soziale und persönliche Entwicklungen von Auszubildenden fördern; Probleme und Konflikte rechtzeitig erkennen und auf Lösungen hinwirken.</p> <p>8 h</p>	<p>Entwicklungsaufgaben Jugendlicher in der Ausbildung beschreiben, entwicklungstypisches Verhalten von Auszubildenden sowie maßgebliche Umwelteinflüsse bei der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigen.</p> <p>Bedeutung des Betriebes für die Sozialisation Auszubildender beschreiben.</p> <p>Kommunikationsprozesse während der Ausbildung gestalten, Kommunikationsfähigkeit der Auszubildenden fördern.</p> <p>Auffälliges Verhalten und typische Konfliktsituationen in der Ausbildung rechtzeitig erkennen, analysieren und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten anwenden.</p> <p>Interkulturell bedingte Ursachen für Konflikte erkennen und vermeiden.</p> <p>Häufige Ursachen für drohende Ausbildungsabbrüche reflektieren und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen.</p> <p>Schlichtungsmöglichkeiten für Streitigkeiten während der Ausbildung nutzen.</p>	<p>7. Entwicklung Jugendlicher und Umgang mit Konflikten</p> <p>7.1 Entwicklungsaufgaben im Jugendalter und entwicklungstypisches Verhalten Auszubildender sowie Umwelteinflüsse</p> <p>7.2 Sozialisation des Auszubildenden im Betrieb</p> <p>7.3 Kommunikation in der Ausbildung</p> <p>7.4 Verhaltensauffälligkeiten und Konfliktsituationen in der Ausbildung</p> <p>7.5 Konfliktvermeidung und Strategien zum konstruktiven Umgang mit Konflikten</p> <p>7.6 Vermeiden interkultureller Konflikte</p> <p>7.7 Ausbildungsabbrüche: Ursachen und Lösungsansätze zur Vermeidung</p> <p>7.8 Schlichtungsverfahren für Lehrlingsstreitigkeiten</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>8. Lernen und Arbeiten im Team entwickeln.</p> <p>2 h</p>	<p>Teams anhand ausgewählter Kriterien bilden. Zusammenarbeit im Team fördern.</p>	<p>8. Lernen und Arbeiten im Team</p> <p>8.1 Kriterien für die Bildung von Teams 8.2 Zusammenarbeit im Team</p>
<p>9. Leistungen von Auszubildenden feststellen und bewerten, Leistungsbeurteilungen Dritter und Prüfungsergebnisse auswerten, Beurteilungsgespräche führen, Rückschlüsse für den weiteren Ausbildungsverlauf ziehen.</p> <p>6 h</p>	<p>Geeignete Formen der Erfolgskontrolle zur Feststellung und Bewertung von Leistungen in der Ausbildung auswählen und dabei grundlegende Anforderungen an Ausbildungserfolgskontrollen beachten.</p> <p>Erfolgskontrollen durchführen und daraus Rückschlüsse für die weitere Ausbildung ziehen.</p> <p>Verhalten der Auszubildenden regelmäßig anhand geeigneter Kriterien beurteilen und dazu Beurteilungsgespräche führen.</p> <p>Ergebnisse der außerbetrieblichen Erfolgskontrollen auswerten.</p> <p>Ausbildungsnachweise zur Kontrolle und Förderung sowie zum Abgleich mit dem Ausbildungsplan nutzen.</p>	<p>9. Ausbildungserfolg feststellen</p> <p>9.1 Formen und Funktionen von Erfolgskontrollen in der Ausbildung 9.2 Grundlegende Anforderungen an Erfolgskontrollen 9.3 Durchführung innerbetrieblicher Erfolgskontrollen 9.4 Beurteilungsbogen und Beurteilungsgespräch 9.5 Bewertung außerbetrieblicher Erfolgskontrollen 9.6 Ausbildungsnachweis/Berichtsheft</p>
<p>10. Interkulturelle Kompetenzen im Betrieb fördern.</p> <p>3 h</p>	<p>Anderen Kulturkreisen offen begegnen und kulturell bedingte Unterschiede positiv aufgreifen (interkulturelles Lernen).</p> <p>Auszubildende mit Migrationshintergrund spezifisch fördern.</p>	<p>10. Interkulturelle Kompetenzen</p> <p>10.1 Grundlegende kulturelle Unterschiede und interkulturelle Kompetenzen 10.2 Spezifische Förderung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund</p>

**Handlungsfeld 4: Ausbildung abschließen** (Zeitempfehlung ca. 15 Std.)

Lernsituation	Kompetenzen	Lerninhalte
<p>1. Auszubildende auf die Abschluss- oder Gesellenprüfung unter Berücksichtigung der Prüfungstermine vorbereiten und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss führen.</p> <p>4 h</p>	<p>Aus der Ausbildungsordnung die wesentlichen Anforderungen der Zwischen- und Abschluss-/ Gesellenprüfung herausstellen sowie die Besonderheiten einer Prüfungssituation vermitteln.</p> <p>Bedeutung und Ablauf der gestreckten Abschluss-/ Gesellenprüfung beschreiben.</p> <p>Geeignete Hilfen zur Prüfungsvorbereitung und zur Vermeidung von Prüfungsversagen aufzeigen sowie Bereitstellung erforderlicher Prüfungsmittel begründen.</p>	<p>1. Vorbereitung auf die Abschluss-/Gesellenprüfung</p> <p>1.1 Prüfungsanforderungen und Prüfungsablauf</p> <p>1.2 Gestreckte Abschluss-/Gesellenprüfung</p> <p>1.3 Spezifische Hilfen und Techniken zur Prüfungsvorbereitung</p> <p>1.4 Vermeidung/Abbau von Prüfungsangst</p>
<p>2. Für die Anmeldung der Auszubildenden zu Prüfungen bei der zuständigen Stelle Sorge tragen und diese auf durchführungsrelevante Besonderheiten hinweisen.</p> <p>3 h</p>	<p>Rechtliche Vorgaben für die Anmeldung der Auszubildenden zu den Prüfungen und für die Freistellung beachten; Anmeldung durchführen.</p> <p>Rechtliche Bedingungen für eine vorzeitige Zulassung zur Prüfung beachten.</p> <p>Prüfungsrelevante Besonderheiten der Auszubildenden der zuständigen Stelle mitteilen.</p> <p>Bei Nichtbestehen der Prüfung rechtliche Vorgaben zu Wiederholungsprüfung bzw. Ergänzungsprüfung und Verlängerung der Ausbildungszeit berücksichtigen.</p>	<p>2. Anmeldung zur Prüfung</p> <p>2.1 Anmeldung, Freistellung und Zulassung zur Prüfung</p> <p>2.2 Prüfungsrelevante Besonderheiten von Auszubildenden</p> <p>2.3 Wiederholungsprüfung, Ergänzungsprüfung und Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses</p>
<p>3. Schriftliche Zeugnisse auf der Grundlage von Leistungsbeurteilungen erstellen.</p> <p>5 h</p>	<p>Gesetzliche und betriebliche Vorgaben beachten sowie die arbeitsrechtliche Bedeutung von Zeugnissen für den Auszubildenden herausstellen.</p> <p>Verschiedene Arten von Zeugnissen unterscheiden.</p> <p>Zeugnisse insbesondere unter Berücksichtigung bisheriger Leistungsbeurteilungen erstellen und rechtliche Konsequenzen beachten.</p>	<p>3. Erstellen von Zeugnissen</p> <p>3.1 Bedeutung, Arten und Inhalte von Zeugnissen</p> <p>3.2 Formulierung von Zeugnissen</p> <p>3.3 Rechtsfolgen von Zeugnissen</p>

## Rahmenplan für die Vorbereitung auf Teil IV der Meisterprüfung im Handwerk (2010)

<p>4. Auszubildende über betriebliche Entwicklungswege und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informieren und beraten.</p> <p>3 h</p>	<p>Stellenwert der beruflichen Fort- und Weiterbildung begründen.</p> <p>Berufliche und betriebliche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten insbesondere zur Meisterprüfung beschreiben.</p> <p>Fördermöglichkeiten für berufliche Fort- und Weiterbildung sowie Möglichkeiten der Begabtenförderung aufzeigen.</p>	<p>4. Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten</p> <p>4.1 Berufliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Meisterprüfung</p> <p>4.2 Finanzielle Förderung beruflicher Bildungsmaßnahmen</p>
---	---	---