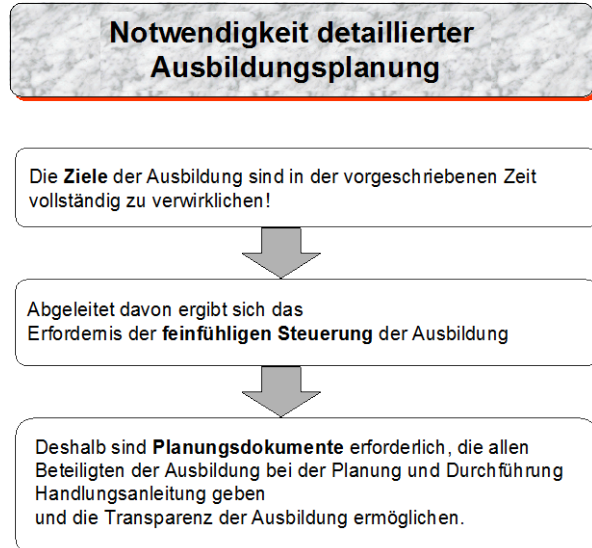


Thema 1: Die Notwendigkeit detaillierter Ausbildungsplanung

Die Notwendigkeit detaillierter Planung der Ausbildung leitet sich aus dem Sachverhalt ab, daß die vorgegebenen Ziele der Ausbildung in einer bestimmten Zeit möglichst vollständig verwirklicht werden müssen. Dazu ist eine feinfühligige Steuerung des Ausbildungsablaufes erforderlich.

Für die Durchführung der praktischen Ausbildung in den Werkstätten benötigt man daher ein bestimmtes Sortiment an Planungsdokumenten, die sowohl dem Ausbildungsmanagement als auch dem Ausbilder selbst als Handlungsanleitung und Kontrollmittel zum Planen, Durchführen und Auswerten von Kursen dienen sowie deren Organisation erleichtern.

Das Vorhandensein solcher Planungsdokumente schafft Transparenz und ist ein Indikator dafür, ob die Ausbildung überhaupt zielgerichtet und systematisch stattfindet. Im folgenden werden wir ein Optimum an Planungsdokumenten im Zusammenhang mit den Planungsschritten vorstellen. Bei der Zusammenstellung der Dokumente muß überlegt werden, für welche Planungsschritte sie überhaupt erforderlich sind.



Planungsschritte	Zweck	Dokumente, z.B.:
Ziele	Die Ausbildung hat sich an den Zielen der Ausbildung zu orientieren, diese müssen definiert sein.	<ul style="list-style-type: none"> • rechtliche Rahmenbedingungen, (z.B. Berufsbildungsgesetz, Lehrvertrag, Eingangstest, betriebliche Regularien) • anerkanntes Curriculum (Lehrplan, Ausbildungsordnung)
Inhalte	Aus der Fülle möglicher Ausbildungsinhalte genau jene auswählen, die zur Erreichung der Ziele notwendig sind.	<ul style="list-style-type: none"> • Curriculum • Betrieblicher Ausbildungsplan • Unterrichts- bzw. Unterweisungspläne • Fachbücher • Lehrprogramme und Medien • Kursmaterialien (Übungsaufstellung) • Werkstattzeichnungen

<p>Methoden und Bedingungen</p>	<p>Zur Vermittlung der Inhalte sind Methoden des Lernens und Arbeitens in Abhängigkeit zu gegebenen lokalen Lern- und Arbeitsbedingungen zu planen und anzuwenden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Unterrichts- bzw. Unterweisungspläne • evtl. methodische Ablaufpläne • Inventurlisten der Lehr- und Lernmaterialien • Inventurlisten der Werkstattausrüstung • Werkzeugübergabeprotokolle
<p>Organisation</p>	<p>Der Durchlauf an den Lernorten und die Verweildauer sind so zu organisieren, daß die Inhalte der Ausbildung zielorientiert vermittelt werden können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organigramm der Institution • Budgetplanung (laufende Kosten) • Einsatzpläne der Lehrkräfte • Anwesenheitslisten der Lehrlinge • Lehrgangsablaufpläne • individuelle Kurspläne • Rotations- bzw. Durchlaufpläne • Werkstattbelegungspläne • Maschinenbelegungspläne • Unterrichtsraumbelegungspläne • Layouts der Werkstätten • Bestelllisten für Übungs- und Verbrauchsmaterial
<p>Resultate</p>	<p>Die Zielerreichung wird an den Ergebnissen gemessen, die durch Tests und Prüfungen nachgewiesen werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtungsprotokolle • Beurteilungs- und Bewertungsblätter • Prüfungsordnung • Fragebögen für mündliche und schriftliche Tests • Prüfungsfragebögen • Test- und Prüfungsdokumente für die praktische Prüfung • Zertifikate

Die aufgezählten Dokumente sind eine Auswahl der gebräuchlichsten Dokumente, sie können beliebig erweitert werden. In der Regel ist es üblich, daß in einem Ausbildungsbetrieb standardisierte Formblätter zur Anwendung kommen. So sollten in den verschiedenen Ausbildungsbereichen und Werkstätten zumindest die Planungs- und Organisationsdokumente soweit vereinheitlicht sein,

daß die gleichen Sachverhalte und Aussagen daraus zu entnehmen sind. Dies ermöglicht eine gute Kontrollmöglichkeit und erleichtert dem Ausbildungsmanagement, die Planung, Organisation und Evaluierung der Ausbildungsgänge zu realisieren.

Thema 2: Ziele, Inhalte und Resultate planen

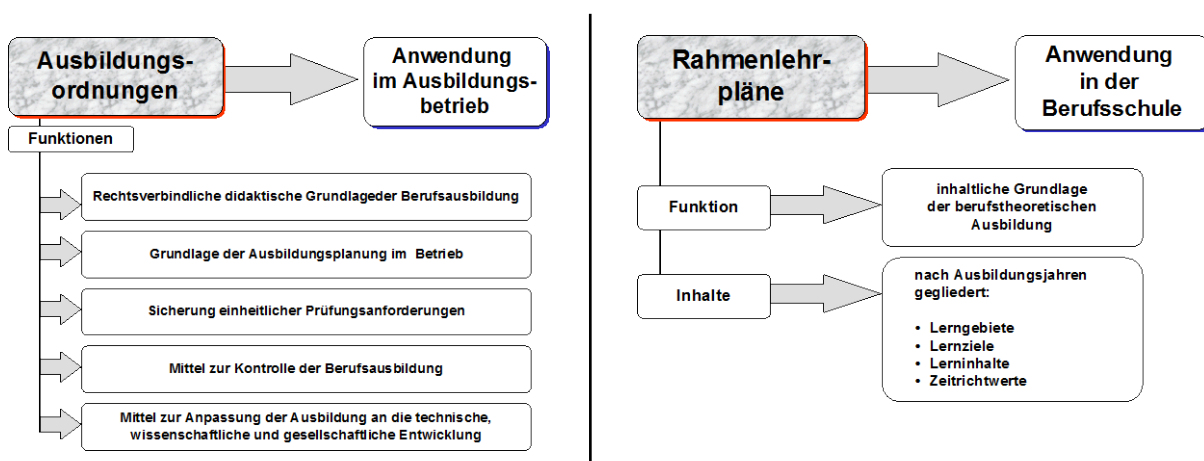
In Deutschland benötigen die ausbildenden Betriebe als wichtigstes Planungsdokument die „**Ausbildungsordnung**“ des jeweiligen Berufes. Dieses Dokument verbindet die rechtliche Grundlage der Berufsausbildung in einem Beruf mit einem anerkannten Curriculum und gibt u.a. die Ziele und Inhalte der Ausbildung an.

Die Ausbildungsordnung trifft Aussagen zu folgenden Inhalten:

- Bezeichnung des landesweit anerkannten Ausbildungsberufes
- Beschreibung des Berufsprofils (Tätigkeiten)
- Dauer der Ausbildung
- Beschreibung der Ziele und Inhalte der Ausbildung
- zeitliche Richtwerte
- Prüfungsanforderungen
- weitere Bestimmungen zur Realisierung der Ausbildung

In Ergänzung dieser „Ausbildungsordnungen“, welche die rechtsverbindliche didaktische Grundlage für die praktische Ausbildung in den Betrieben darstellen, werden „Rahmenlehrpläne“ angewendet, die die inhaltliche Grundlagen der berufstheoretischen Ausbildung an den Berufsschulen legen.

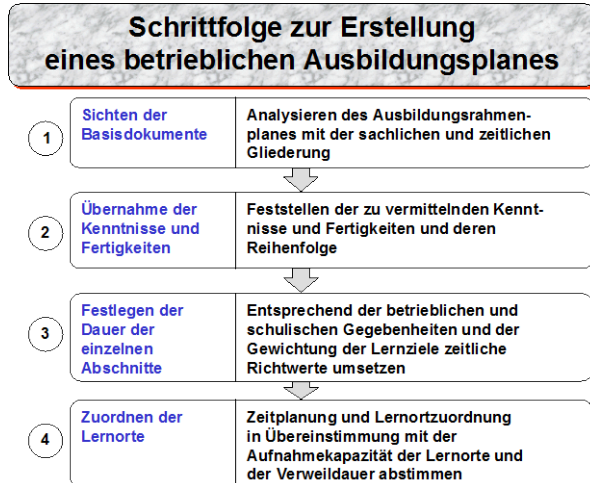
In den Rahmenlehrplänen sind die Lerngebiete, Lernziele und Lerninhalte mit zeitlichen Richtwerten verbunden. Beide Dokumente zusammengenommen ermöglichen die Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen Betrieb und Schule.



Da die Ausbildungsordnungen die Ziele und Inhalte der praktischen Berufsausbildung nur grob beschreiben, müssen in den Betrieben eigene Pläne in feinerer Untergliederung erstellt werden. Diese sogenannten „**betrieblichen Ausbildungspläne**“ werden in folgender Weise entwickelt:

Durch den betrieblichen Ausbildungsplan werden also die grob vorgegebenen Ziele des Curriculums auf die spezielle Situation der Ausbildungswerkstatt abgeglichen, da die betriebliche Struktur mit ihrer speziellen Funktions- und Arbeitsteilung berücksichtigt werden muß.

Der betriebliche Ausbildungsplan zeigt z.B. die Verbindung von Bereichen der Ausbildungswerkstatt und den dort zu vermittelnden Kenntnissen und Fertigkeiten auf und gibt die genauere Zeitplanung dazu an.



Die Darstellung eines solchen Plans kann auch in Form von **Rotations- bzw. Versetzungsplänen** erfolgen, sie kann sich auf Lehrgruppen aber auch auf einzelne Lehrlinge beziehen. Diese Art der Pläne gibt an, an welchen Ausbildungsplätzen die festgelegten Ausbildungsinhalte vermittelt werden müssen.

Solche Pläne sind besonders in größeren Ausbildungsbetrieben üblich. Dabei wird beispielsweise festgelegt, welche Inhalte in welchen Betriebsabteilungen in welcher Zeit vermittelt werden können.

Andererseits können für bestimmte Inhalte sogenannte Lehrgänge geplant werden, was zumeist in der Grundausbildung die übliche Organisationsform darstellt.

Für die Inhaltsplanung werden desweiteren die **Unterrichts- und Unterweisungspläne** verwendet, die auf der Basis von Fachgebietsanalysen angefertigt werden. Diese werden von den Ausbildern bzw. Lehrern selbst entwickelt und können daher individuell verschieden sein. Es ist dabei erforderlich, daß die an der Ausbildungseinrichtung verfügbaren Fachbücher, Kursprogramme, Lehr- und Lernmaterialien, Medien und Werkstattzeichnungen etc. gesichtet werden, daher empfiehlt sich eine Aufstellung dieser Dokumente in Verzeichnissen, auf die jeder Ausbilder bzw. Lehrer zugreifen kann.

(vgl. Modul: Unterricht und Unterweisungen planen

und Modul: Voraussetzungen und Vorbedingungen einschätzen

und Modul: Lernziele und Lerninhalte ableiten

sowie Modul: Unterrichts- und Unterweisungspläne entwerfen)

Resultate werden für die Überprüfung der erreichten Ziele benötigt. Aus diesem Grunde werden mündliche und schriftliche Test sowie mündliche und schriftliche Zwischen- und Abschlußprüfungen durchgeführt. Ebenfalls werden die Ergebnisse der praktischen Tätigkeit festgehalten. Die erforderlichen Dokumente sind hauptsächlich **Test- und Prüfungsbögen, Beobachtungs- und Bewertungsprotokolle sowie Auswertungsblätter.**

(vgl. Modul: Theoretisches Wissen beurteilen und bewerten

sowie Modul: Praktische Fertigkeiten und Verhalten beurteilen und bewerten)

Thema 3: Methoden, Bedingungen und Organisation planen

Für diese Planungsebene werden hauptsächlich die persönlichen Unterrichts- und Unterweisungspläne eingesetzt wie auch Inventurlisten über vorhandene Lehr- und Lernmittel sowie technische Ausrüstungen. Denn die Vermittlung der Inhalte erfordert einen Bezug zur verfügbaren Ausstattung, die man anhand der Inventurlisten ermitteln kann.

In diesen Plänen werden daher die Inhalte in Bezug zu den materiellen Bedingungen angegeben., Erst dadurch können die entsprechenden Methoden des Lehrens und Lernens ausgewählt werden.

(vgl. Modul: „Lehr- und Lernmaterialien vorbereiten“)

Bei der Organisation der Ausbildung unterscheidet man zwei Ausbilder-Modelle:

- das Werkstattausbilder-Modell
- das Lehrgruppenausbilder-Modell

Beim Werkstattausbilder-Modell ist ein bestimmter Ausbilder für eine bestimmte Werkstatt persönlich verantwortlich. Er muß alle Fertigkeiten in dieser Werkstatt vermitteln und verbleibt stets in diesem Ausbildungsbereich. Er ist für die Tätigkeiten in dieser Werkstatt spezialisiert. Die Lehrgruppen durchlaufen entsprechend eines Rotations- bzw. Durchlaufplanes die Werkstatt, für die eine festgelegt Zeit geplant ist.

Beim Lehrgruppenausbilder-Modell ist der Ausbilder für eine Lehrgruppe - unabhängig von den Inhalten der Ausbildung - persönlich verantwortlich. Er wechselt mit der Lehrgruppe die einzelnen Werkstätten und muß daher in allen Bereichen erfahren sein. Ist diese Flexibilität nicht möglich, dann wird die Lehrgruppe in der jeweiligen speziellen Werkstatt vom Werkstattausbilder ausgebildet. In diesem Fall begleitet der Lehrgruppenausbilder die Lehrgruppe und übernimmt jedoch nur disziplinarische Verantwortung.

Solche Regelungen werden in den **Ausbildereinsatzplänen** niedergelegt.

Für eine möglichst einfache Rotation der Lehrgruppen ist es erforderlich, daß die Veweildauer in den Werkstätten nach einer Zeitplanung ermöglicht wird, die in Blöcken erfolgt. Wöchentliche, monatliche, zweimonatliche oder dreimonatliche Wechsel lassen sich sehr gut planen. Dies hängt aber von den jeweiligen Gegebenheiten im Ausbildungsbetrieb ab.

Die Blöcke sollten auf der Basis des Vielfachen eines Grundwertes geplant werden, damit die Wechsel der Gruppen nach möglichst einheitlichen zeitlichen Zyklen erfolgen können.

Kurspläne, Werkstattbelegungspläne etc. sind hierbei die wichtigsten Dokumente.

Für die Planung von Ausbildungszeiten gehen wir von einer Jahresausbildungszeit von 52 Wochen aus.

In dieser Zeit könnte z.B. enthalten sein:

- Urlaub (z.B. 6 Wochen),
- schulischer Blockunterricht (z.B. 12 Wochen in Blöcken von 4 Wochen) sowie
- Prüfungszeiten mit in der Regel von einer Woche Praxis sowie einer Woche Theorie.

Diese Zeiten rechnet man von der Gesamtausbildungszeit ab und erhält so die Nettozeit für die praktische Ausbildung, in diesem Beispiel sind es 32 Wochen, die in Lehrgängen, Kursen oder Ausbildungsabschnitte in Betriebsabteilungen eingeteilt werden können.

Ein Beispiel für die praktische Ausbildung in Metallberufen könnte danach wie folgt aussehen:

- Manuelles Spanen 8 Wochen
- maschinelles Spanen 4 Wochen
- Umformen 4 Wochen
- Fügen 8 Wochen
- Vertiefungsphase 8 Wochen

Eine solche zeitliche Gliederung ermöglicht eine einfache Rotation von Lehrgruppen innerhalb eines Ausbildungsjahres, da sich die sogenannten „Taktzeiten“ auf gleiche Längen beziehen.

Für die Planung der Rotation der Gruppen sind folgende Schritte zu durchlaufen:

- die Festlegung von möglichst einheitlichen Taktzeiten
- die Festlegung von Versetzungsgruppen (Lehrgruppen)
- die Festlegung der Folgeabhängigkeiten der Kurse etc.
- die Darstellung im Rotations- bzw. Versetzungsplan