



# HERAUSFORDERUNGEN DER DUALEN AUSBILDUNG IN 2020

## AUSBILDUNGSKONZEPT FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDER IN DER DUALEN AUSBILDUNG



### ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung



### AUTOREN

Adriana BAER, HWK

Ana DRAGICEVIC, OZS

Luc FLEURET, CRMA

Markus GAMON / Marion MAIER, Telesis/Regio-V

Julia PINTSUK-CHRISTOF, NDU

Francesco PISANU, PAT



### ERGEBNIS

D.T2.4.2 Ausbildungsprogramm für innovative  
Ausbilder



### ERSTELLUNGSDATUM

30. September 2020

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>0. ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>3</b>
<b>1. MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN</b>	<b>5</b>
1.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS .....	5
1.2 LERNZIELE.....	5
1.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	6
<b>2. MODUL 2: WIE MAN MIGRANTEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT</b>	<b>8</b>
2.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS .....	8
2.2 LERNZIELE.....	8
2.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	9
<b>3. MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/ SCHULABBRECHERN</b>	<b>13</b>
3.1 ALLGEMEINER ZWECK DIESES MODULS.....	13
3.2 LERNZIELE.....	13
3.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	15
<b>4. MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG</b>	<b>19</b>
4.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS .....	19
4.2 LERNZIELE.....	19
4.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	20
<b>5. MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER</b>	<b>24</b>
5.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS .....	24
5.2 LERNZIELE.....	24
5.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	25
<b>6. MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN</b>	<b>29</b>
6.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS .....	29
6.2 LERNZIELE.....	30
6.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN .....	31
<b>7. REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN</b>	<b>35</b>
7.1 MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN.....	35
7.2 MODUL 2: WIE MAN MIGRANTEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT .....	36
7.3 MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/ SCHULABBRECHERN.....	37
7.4 MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG	38
7.5 MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER .....	39
7.6 MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN .....	40

# 0. ZUSAMMENFASSUNG

## HINTERGRUND

Die Bedeutung der dualen Ausbildung für einen reibungslosen Übergang von der Ausbildung in den Beruf und die wirtschaftliche Bedeutung der Handwerksberufe sind auf politischer Ebene weithin anerkannt. Dennoch wird es für KMU immer schwieriger, geeignete Lehrlinge zu bekommen. Immer mehr Lehrlinge kommen heutzutage aus Randgruppen, wie Schulabbrecher<sup>1</sup>, Flüchtlinge und Jugendliche mit Lernschwächen.

Ziel dieses Ausbildungskonzepts ist es, den betrieblichen Ausbildern die Möglichkeit zu bieten, sich die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, um Auszubildende mit sehr unterschiedlichen Hintergründen im Laufe ihrer Ausbildung erfolgreich anzusprechen, zu motivieren und zu begleiten. So erhalten sozial benachteiligte Jugendliche die Chance, ihre Lehre erfolgreich zu absolvieren und ausbildende Unternehmen die Möglichkeit, von den qualifizierten Lehrlingen, die sie ausgebildet haben, zu profitieren.

Dieses Qualifizierungskonzept wurde im Rahmen des DuALPlus-Projekts entwickelt; einem vom EU-Alpenraumprogramm finanzierten Projekt, in dem KMU, Bildungseinrichtungen, Organisationen zur Unternehmensförderung wie Handwerkscluster und -kammern, Universitäten und Designinstitute sowie regionale Behörden aus sechs Alpenregionen ihre Kräfte bündelten, um die Qualität der dualen Ausbildung im Alpenraum zu verbessern.

Das Ausbildungskonzept hat somit eine transnationale alpenraumbezogene Perspektive, d.h. es behandelt Probleme der dualen Ausbildung, die alle Projektpartnerregionen (Bayern, Rhône-Alpes, Niederösterreich, Südtirol, Trentino, Vorarlberg und Slowenien) in ähnlichem Umfang betreffen.

Durch die Diskussionen bei den verschiedenen Projektpartnertreffen im Laufe des DuALPlus-Projekts konnten die Projektpartner die gemeinsamen Herausforderungen identifizieren, denen sich alle

<sup>1</sup> Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine geschlechtsspezifische sprachliche Differenzierung verzichtet. Der verwendete Plural schließt stets alle Geschlechter mit ein.

Projektpartner/Partnerregionen gleichermaßen stellen müssen.

Diese sind:

- Junge Menschen für eine Lehrstelle zu gewinnen (da die Zahl der Lehrlinge in allen Regionen kontinuierlich abnimmt)
- Integration neuer/spezieller Zielgruppen (wie z.B. Migranten, Studienabbrecher, Schulabbrecher, junge Menschen ohne Ausbildung und Arbeit, usw.), die besondere Unterstützung benötigen, um erfolgreich zu sein.

Diesen Herausforderungen müssen sich vor allem die betrieblichen Ausbilder stellen, die einerseits als Botschafter der Lehrlingsausbildung fungieren und diese bewerben müssen, um neue Lehrlinge für die Betriebe, in denen sie arbeiten, zu gewinnen. Andererseits müssen die betrieblichen Ausbilder lernen, mit speziellen Zielgruppen mit ihren besonderen Bedürfnissen erfolgreich umzugehen und sie angemessen zu unterstützen. Dementsprechend besteht der Zweck des innovativen Ausbildungskonzepts darin, Qualifizierungsmodule für betriebliche Ausbilder vorzuschlagen, die ihre Fähigkeiten zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt fördern.

Es kann als Leitfaden für Bildungsanbieter für die Entwicklung einer neuen Qualifizierungsmaßnahme / eines neuen Weiterbildungsangebots für betriebliche Ausbilder in ihren Regionen angesehen werden.

Das vorliegende Dokument ist in Deutsch, Englisch, Französisch, Slowenisch und Italienisch erhältlich.

## AUFBAU DES DOKUMENTS

Der Aufbau und die Inhalte der Ausbilderqualifizierung orientieren sich an und bauen auf den von der deutschen Initiative "[Stark für Ausbildung - Stark für die Lehre](#)" vorgeschlagenen Modulen auf, welche zum Teil den Schwerpunktthemen der DuALPlus-Partnerschaft entsprechen. Allerdings wurden die Inhalte modifiziert und zusätzliche Module und Inhalte so angepasst, dass sie den Bedürfnissen und

Rahmenbedingungen in den Alpenregionen entsprechen.

Das gesamte Ausbildungskonzept besteht aus sechs Hauptmodulen. Diese stellen kein vollständiges Curriculum dar, sondern vielmehr ein Ausbildungskonzept, das den Bildungsinstitutionen Anregungen gibt, wie sie ein neues Ausbildungsangebot für betriebliche Ausbilder einrichten können. Dazu gehören Empfehlungen hinsichtlich der Ausbildungsziele, des Ausbildungsformats (online, offline, Blended Learning), der Dauer der einzelnen Einheiten und der vollständigen Module sowie des didaktischen Ansatzes und der Methoden.

Die sechs Module bauen nicht aufeinander auf und können daher je nach Bedarf unabhängig voneinander umgesetzt werden. Sie decken die folgenden Themen ab:

**Modul 1: Erfolgreiche Ansprache von Auszubildenden**

Ziel ist betriebliche Ausbilder in die Lage zu versetzen, Jugendliche in geeigneter Weise mit der entsprechenden Sprache anzusprechen, damit sie sich für eine Lehrstelle im Unternehmen entscheiden. Die betrieblichen Ausbilder werden darin geschult, bei den Jugendlichen für ihren Beruf zu werben und mit ihnen Bewerbungsgespräche zu führen, um falsche Vorstellungen und Missverständnisse zu vermeiden.

**Modul 2: Wie man Migranten durch Lehrstellen integriert**

Ziel dieses Moduls ist die Sensibilisierung der betrieblichen Ausbilder für die besonderen Erfahrungen und Hintergründe von Migrantinnen und Migranten und die besonderen Lebensbedingungen, mit denen sie nun im neuen Land konfrontiert sind. Das Modul soll interkulturelles Bewusstsein und Verständnis schulen, Sprachbarrieren überwinden, das Erlernen von Sprachen (insbesondere Fachsprache) am Arbeitsplatz fördern, Missverständnisse vermeiden und daraus entstehende Konflikte lösen.

**Modul 3: Gezielter Umgang mit Studien-/Schulabbrechern**

Durch dieses Modul sollen die betrieblichen Ausbilder lernen, was Studien- oder Schulabbrecher von anderen Auszubildenden unterscheidet und warum sie für die

Unternehmen vorteilhaft und in ihrer Ausbildung besonders erfolgreich sein können. Sie lernen, wie man didaktisch und methodisch an sie herangeht, wie man sie am besten motiviert und wie man mit ihnen klar und erfolgreich kommuniziert. Insbesondere müssen die betrieblichen Ausbilder darauf achten, dass sie den Studienabbrechern nicht das Gefühl geben, gescheitert zu sein und dass die duale Ausbildung die zweitbeste Option ist. Ganz im Gegenteil, eine Karriere durch eine duale Ausbildung zu verfolgen, ist eine ausgezeichnete Alternative zu einer akademischen Laufbahn mit einer fast ebenso großen Vielfalt an Karrieremöglichkeiten.

**Modul 4: Unterstützung des Lernprozesses durch eine ganzheitliche Lehre**

Dieses Modul soll die betrieblichen Ausbilder mit der pädagogischen Theorie vertraut machen und zeigen, wie Jugendliche insbesondere im Rahmen einer Lehre lernen. Darüber hinaus sollen betriebliche Ausbilder lernen, wie sie die individuellen Lernprozesse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterstützen können, insbesondere auch solche mit Lernbehinderungen oder Lernproblemen, aber auch wie sie Lernfortschritte beurteilen, konstruktives und motivierendes Feedback geben und Lehrlinge auf die Abschlussprüfung vorbereiten können.

**Modul 5: Förderung digitaler Kompetenzen für Ausbilder im Unternehmen**

Das Ziel dieses Moduls ist es, die digitalen Fertigkeiten der betrieblichen Ausbilder zu fördern, damit sie diese für die Verbesserung der Ausbildung der Auszubildenden am Arbeitsplatz und darüber hinaus nutzen können. Wie die aktuelle Corona-Krise zeigt, wird die Fähigkeit zur Nutzung des Internets und anderer digitaler Medien zur Erleichterung von Fernlernaktivitäten zu einer entscheidenden Kompetenz für Ausbilder und Ausbilder.

**Modul 6: Beurteilung von Lernprozessen**

Die Absicht dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbilder grundlegende pädagogische Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie geeignete Lernziele für die praktische Ausbildung festlegen und die Fortschritte der Auszubildenden überwachen und bewerten können.



# 1. MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN

## 1.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS

Dieses Modul zielt darauf ab, Ausbilder in der Wirtschaft in den Bereichen: Methoden der Personalauswahl, Einstellung, Integration und Ausbildung von Jugendlichen auszubilden. Umfragen haben gezeigt, dass einige Unternehmen in der Frage der Personalauswahl nicht ausreichend vorbereitet zu sein scheinen (Reproduktion von Stereotypen, Diskriminierung usw.). Verträge werden während der Ausbildung aufgrund von Kommunikationsproblemen zwischen dem betrieblichen Ausbilder und dem Lehrling gekündigt.

Dieses Modul ermöglicht den Ausbildern, ihre Kommunikation mit jungen Menschen zu verbessern und ihre Personalauswahlmethoden weiterzuentwickeln.

## 1.2 LERNZIELE

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder in der Lage sein...

- die Art und Weise, wie sie mit jungen Menschen kommunizieren zu verbessern
- ihre Methoden der Personalauswahl zu optimieren
- Zugang zu Jugendlichen zu bekommen
- eine positive Haltung einzunehmen und einen positiven Dialog zu führen, der junge Menschen überzeugt,
- mit Generationsunterschieden umzugehen
- mit mehr Objektivität und Offenheit für unterschiedliche Kandidatenprofile zu rekrutieren.

## 1.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden
Hintergrund der jungen Generationen und ihre Einstellung zu Arbeit und Handwerk	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständnis für die Werte und „Hebel“/ Motivationen der jungen/ neuen Generationen</li> <li>• Verständnis für die Berufsorientierung von Jugendlichen und ihre Selbstwahrnehmung in der Arbeitswelt</li> <li>• Verständnis, wie seine Mitarbeiterführung an die jeweilige Generation angepasst werden muss</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie verhält sich ein Jugendlicher heute in seiner Orientierung und in der Arbeitswelt ?</li> <li>• Welches sind die Werte und Erwartungen der neuen Generationen in Bezug auf Beratung?</li> <li>• Welche Vision/ Vorstellung haben die Jugendlichen von den Berufen? (Selbst-) Einschätzungen und wie man mit Fehleinschätzungen umgeht</li> <li>• Werte und Erwartungen der neuen Generationen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Videos, Studien/ Feldstudien</li> <li>• Format in der Präsentation (z.B. Video, also kleine Gruppe von 4-6 Personen)</li> </ul>	1,5 h
Einbeziehung der Auszubildenden in reale Arbeits- und Geschäftsabläufe	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Lage sein, ein positives Gespräch zu führen und eine Überzeugungskraft zu entwickeln, um sein Berufsbild und sein</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Ausbildern helfen, ihren Bezugsrahmen zu erweitern und bisherige Gewissheiten aufzugeben</li> <li>• positive und überzeugende Gespräche führen, um das eigene Berufsbild und</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop zwischen Ausbildern</li> <li>• Nachstellen eines praktischen Falls bei der Personalauswahl (z.B. in der Rolle einer sehbehinderten Person mit einer Maske, in der Rolle einer sehbehinderten Person mit einer Maske, in der Rolle einer</li> </ul>	1,5 h

	<p>Unternehmen zu bewerben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, wie man respektvoll und verantwortungsbewusst spricht, um die neue Generation zu erreichen</li> <li>• seine Rolle bei der Personalauswahl und den Einfluss, den unbegründete Stereotypen nehmen können, verstehen</li> <li>• in der Lage sein, objektiv Auszubildende einzustellen</li> </ul>	<p>Unternehmen zu bewerben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, wie man verantwortungsvoll und respektvoll mit jungen Menschen/der neuen Generation spricht</li> <li>• sich bewusst werden, was der Umgang mit der neuen Generation beinhaltet, welche Haltung vorteilhaft ist. Den Fokus auf Technologie und Innovation sowie die Werte des Unternehmens legen, um eine zukunftsorientierte Strategie zu fördern.</li> <li>• die Hebel der Generationen (Y, Z Digital Natives) anhand eines Analyserasters verstehen und wissen, wie man die richtigen Strukturen vorgibt und die richtigen Grenzen setzt.</li> </ul>	<p>Legasthenikerin mit einem Text, dessen Wörter anders formuliert sind, usw.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallstudien zur Personalauswahl <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Objektiv rekrutieren und Vorurteile vermeiden</li> <li>○ Den Ausbildern, die eine andere Vorstellung von der Personalauswahl haben, neue Lösungen anbieten und sich mehr auf die Fähigkeiten und Kapazitäten der Kandidaten konzentrieren</li> </ul> </li> </ul>	
--	---	--	---	--

## 2. MODUL 2: WIE MAN MIGRANTEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT

### 2.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS

Der Mangel an Spezialisten nimmt zu. Aufgrund der tief verwurzelten Traditionen im Handwerk und Handel sowie der alternden Bevölkerung herrscht gerade im Alpenraum ein Mangel an Facharbeitern und Lehrlingen. Diese Situation wird sich verschärfen. Migration, Einwanderung und kulturelle Vielfalt könnten sowohl für unsere Gesellschaft als auch für unsere Wirtschaft von Nutzen sein, wenn wir in der Lage sind, eine einladende und respektvolle Kultur zu entwickeln, Wissen und Bewusstsein zu vermitteln und gute Praktiken im Bereich der Bildung, Ausbildung und Qualifizierung umzusetzen.

Ziel dieses Moduls ist es, die betrieblichen Ausbilder für die besonderen Erfahrungen und Hintergründe der Migranten sowie für die Lebensbedingungen, mit denen sie konfrontiert sind, zu sensibilisieren. Ziel ist es, interkulturelles Bewusstsein und Verständnis zu schulen, Sprachbarrieren zu überbrücken, das Erlernen von (Fremd-)Sprachen am Arbeitsplatz zu fördern sowie Missverständnisse zu vermeiden und daraus resultierende Konflikte zu lösen.

Als Migranten definieren wir sowohl im Ausland geborene Menschen als auch Menschen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden (Migranten der zweiten Generation).

### 2.2 LERNZIELE

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder in der Lage sein...

- ihre eigene Nation und andere Nationen sowie die kulturellen Besonderheiten und Unterschiede zu charakterisieren, diese Vielfalt zu nutzen, um den Lernerfolg der Auszubildenden zu stärken, mögliche Missverständnisse zu erkennen, die sich

aus Unterschieden ergeben könnten, und Kommunikationstechniken und Lösungsstrategien einzusetzen, um kulturelle Missverständnisse in eine positive Richtung zu lenken.

- verschiedene Aspekte der Willkommenskultur, Integration sowie deren Bedeutung für die Personalauswahl von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund zu verstehen, die wesentlichen Aspekte eines Willkommensportfolios zu kennen und ein solches Portfolio für das eigene Unternehmen zu entwickeln, Praktiken und Maßnahmen für eine positive Willkommenskultur in Unternehmen anzuwenden, die sowohl die Ankunft als auch die Integration der Auszubildenden fördern.
- Sprachbarrieren zu erkennen und zu versuchen, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, regionale Angebote und Programme sowie bestimmte Ansprechpartner zu kennen, sowie die Auszubildenden zu unterstützen und zu ermutigen, Sprachkurse oder Schulungen für sprachliche Kompetenzen zu besuchen
- ein Wörterbuch/Handbuch als Hilfsmittel zu verwenden, um Fachbegriffe zu erklären und Missverständnisse zu vermeiden
- die Potenziale und Stärken von Auszubildenden zu erkennen, zu fördern und zu nutzen
- Wege und Praktiken zu nutzen, um gruppendynamische Prozesse positiv zu beeinflussen
- Methoden und Praktiken anzuwenden, um Konflikte, die während der Lehrlingsausbildung aufgetreten sind, frühzeitig zu erkennen und zu lösen
- mit diskriminierenden Anfeindungen gegen den Betrieb und Lehrlinge umzugehen und sich vorbildlich zu verhalten.



## 2.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden	Offline/Online
Schulung von interkulturellem Bewusstsein und Verständnis	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat/ kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die Charakteristika der eigenen wie auch anderer Nationen sowie deren kulturelle Besonderheiten und Unterschiede.</li> <li>• diese Vielfalt nutzen, um den Lernerfolg der Auszubildenden zu stärken.</li> <li>• mögliche Missverständnisse erkennen, die sich aus Unterschieden ergeben könnten.</li> <li>• Kommunikationstechniken und Lösungsstrategien anwenden, um kulturelle Missverständnisse in eine positive Richtung zu lenken.</li> <li>• Kenntnis über regionale Unterstützungsdienste und Wissen, wie man bei Bedarf Unterstützung erhält.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstellung der Unterschiede von unterschiedlichen Nationen und ihrer Kulturen</li> <li>• Besonderheiten zu unserer jeweiligen eigenen Kultur - je nach Anforderung des Landes; zum Beispiel: Migrantinnen und Migranten aus Ex-Jugoslawien und aus der Türkei</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation der Kulturen durch einen Kulturbeauftragten (Gastvortrag);</li> <li>• Unterstützung durch Filme über häufige Herkunftsländer;</li> <li>• Erarbeitung von Merkmalen und Unterschieden der Kulturen im Rahmen von Workshops und Teamarbeit;</li> <li>• Definition und Implementierung von Ansprechpartnern</li> </ul>	4 Stunden	Tag 1 - Modul 1 offline
Entwicklung einer Willkommenskultur und eines Willkommensportfolios	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• verschiedene Aspekte der Willkommenskultur, der Integration sowie deren</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen und Aufzeigen wesentlicher Aspekte einer positiven</li> </ul>	Auf der Grundlage guter Praktiken entwickeln die betrieblichen Ausbilder Ideen für das Willkommensportfolio ihres Ausbildungsbetriebs	4 Stunden	Tag 1 - Modul 2 offline

	<p>Bedeutung für die Personalauswahl von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die wesentlichen Aspekte eines Willkommensportfolios und ist in der Lage, ein solches Portfolio für das eigene Unternehmen zu entwickeln;</li> <li>• Praktiken und Maßnahmen für eine positive Willkommenskultur in Unternehmen, die sowohl die Ankunft als auch die Integration der Auszubildenden positiv unterstützen.</li> </ul>	<p>Willkommenskultur im Ausbildungsbetrieb.</p>	<p>(Hauptinhalte: Präsentation des Unternehmens, Ansprechpartner für Schulen, Eltern, Regeln, Respekt)</p>		
<p>Erkennen und Überwinden von Sprachbarrieren.</p> <p>Unterstützung bei der Förderung des Sprachenlernens.</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprachbarrieren und versucht, mögliche Lösungen aufzuzeigen;</li> <li>• regionale Angebote und Programme sowie die jeweiligen Ansprechpartner;</li> <li>• Wege zur Unterstützung und Ermutigung der Auszubildenden sowie Sprachkurse oder Schulungen für sprachliche Kompetenzen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regionale Angebote und Ansprechpartner von Organisationen mit dem Schwerpunkt Sprachförderung.</li> </ul>	<p>Vorstellung von regionalen und aktuellen Dienstleistungen, Sprachkursen sowie Trainings für sprachliche Kompetenzen für Lehrlinge im Rahmen eines Workshops, der von einem Fachexperten geleitet wird.</p>	<p>2 Stunden</p>	<p>Tag 2 - Modul 1 offline oder online</p>

<p>Verbesserung des Erlernens der Fachsprache am Arbeitsplatz</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ein Wörterbuch/Handbuch als Hilfsmittel verwenden, um Fachbegriffe zu erklären und Missverständnisse zu vermeiden.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Einfache Methoden und Praktiken zur Vereinfachung der Fachsprache für Auszubildende.</li> </ul>	<p>Entwicklung eines Wörterbuchs/Handbuchs, abgestimmt auf das eigene Unternehmen, den Berufssektor, das Berufsfeld sowie den Rahmen des Ausbildungsplans im Rahmen eines Workshops. Es könnte wesentliche Begriffe und Regeln z.B. in Deutsch und Türkisch enthalten. Die Wörterbücher/Handbücher werden übersetzt.</p>	<p>6 Stunden</p> <p><i>Es könnte hilfreich sein, ein vorhandenes Modell eines Tools/Handbuchs zu verwenden, in das die Teilnehmer während der Workshops ihre eigenen Notizen eintragen.</i></p>	<p>Tag 2 - Modul 2 offline oder online oder als Hausaufgabe</p>
<p>Anerkennung und Nutzung der Potenziale und Stärken von Auszubildenden</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die Potenziale und Stärken der Auszubildenden erkennen, fördern und nutzen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung einer SWOT-Analyse (Matrix)</li> </ul>	<p>Entwicklung von Ideen; Workshop</p>	<p>2 Stunden</p>	<p>Tag 3 - Modul 1 offline</p>
<p>Stärkung der Solidarität und des Gemeinschaftsgefühls von Lehrlingen</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wege und Praktiken, um gruppensdynamische Prozesse positiv zu beeinflussen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erkennen und Herausgreifen von typischen Alltagssituationen;</li> <li>Schulung in Methoden zur Bewältigung von Problemen, z.B. gemeinsame Aktivitäten wie ein</li> </ul>	<p>Gruppenarbeit und Simulation bzw. Rollenspiele. Z.B. beginnt ein neuer Auszubildender mit Migrationshintergrund in einem Unternehmen mit drei einheimischen Auszubildenden zu arbeiten.</p>	<p>2 Stunden</p>	<p>Tag 3 - Modul 2 offline</p>

		Ausflug oder eine Grillparty.			
Probleme rechtzeitig erkennen und daraus entstehende Konflikte lösen.	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden und Praktiken zur frühzeitigen Erkennung und Lösung von Konflikten, die während der Lehrlingsausbildung aufgetreten sind.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anerkennung von sozialen Kompetenzen und Einsatz von Methoden als Werkzeuge persönlicher Fähigkeiten.</li> </ul>	Vortrag und Entwicklung bzw. gemeinsame Definition von Beispielen, ergänzt durch die Darstellung von Situationen in Videos/Kurzfilmen.	2 Stunden	Tag 3 - Modul 3 offline
Umgang mit Diskriminierung im Arbeitsalltag	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit diskriminierenden Anfeindungen gegenüber seinem Betrieb und seinen Auszubildenden gut umgehen und sich vorbildlich verhalten.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen und Herausgreifen von typischen Alltagssituationen.</li> </ul>	<p>Im Rahmen von Rollenspielen stellen die Teilnehmer Situationen nach und suchen nach guten Lösungen.</p> <p>Z.B. der wahre Vorfall eines Elektronunternehmens in Vorarlberg/AT, das elf Lehrlinge mit Migrationshintergrund ausbildet. Sowohl Ausbilder als auch Lehrlinge sehen sich im Alltag immer wieder mit verbalen Beschimpfungen konfrontiert, wie z.B. <i>"Findet ihr keine Einheimischen mehr, die diese Arbeit machen?"</i></p>	2 Stunden	Tag 3 - Modul 4 offline

# 3. MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/ SCHULABBRECHERN

Vorwissen der Auszubildenden wertschätzen und effektiv nutzbar machen.

## 3.1 ALLGEMEINER ZWECK DIESES MODULS

Es gibt verschiedene Gründe, warum junge Menschen die weiterführende Schule, das Universitätsstudium oder eine bereits begonnene duale Ausbildung abbrechen. Abbrüche können sowohl zu Frustrationen, als auch zu Verzweiflung und Demotivation führen, was schwerwiegende Folgen wie Langzeitarbeitslosigkeit, psychische Erkrankungen bis hin zum vollständigen Rückzug aus dem "normalen" Leben nach sich ziehen kann. Laut EU-Statistik lag die Zahl der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher (von 18-24-Jährigen) im Jahr 2018 bei 10,6%. Jugendliche aus sozial schwachen oder bildungsfernen Familien sind oft besonders betroffen. Der Übergang in eine (weitere) duale Ausbildung kann für sie eine vielversprechende Option sein. Berufs- und Bildungsweg sowie die Zukunftsperspektiven sollten jedoch klar, transparent und realistisch vermittelt werden und diesen Jugendlichen sollte auch besondere Unterstützung angeboten werden.

Ziel des Moduls ist es, betriebliche Ausbilder sowohl methodisch als auch didaktisch im Umgang mit Auszubildenden zu schulen, die als Quereinsteiger eine duale Ausbildung beginnen. Das Modul soll Bewusstsein und Verständnis dafür schaffen, dass sich diese Art von Auszubildenden zu Beginn ihrer dualen Ausbildung durch ihre unterschiedlichen Ausgangspunkte und Wissens-/ Erfahrungsniveaus von anderen unterscheidet. Der potenzielle neue Auszubildende hofft, dass der Übergang in die neue Ausbildungsrichtung erfolgreicher sein wird als z.B. die weiterführende Schule, das Universitätsstudium oder die vorhergehende Ausbildung. Ausbilder sollten den Eindruck vermitteln, dass die Auszubildenden nicht gescheitert sind, sondern sie ermutigen und die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten der dualen Ausbildung sowie die Tatsache, dass dieser Bildungsweg eine großartige Alternative zu einer akademischen Karriere darstellt, deutlich hervorheben. Sie sollten die Auszubildenden vor allem in der schwierigen Anfangsphase ihrer Ausbildung motivieren sowie das individuelle Potenzial und

## 3.2 LERNZIELE

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder in der Lage sein...

- 1) sich mit Quereinsteigern im Rahmen von Bewerbungsgesprächen zu befassen. Sie werden in Methoden und Praktiken geschult, um eine realistische Einschätzung der Gründe für den Abbruch / den Wechsel der Kandidaten zu erhalten.
- 2) die Karriere- und Weiterbildungschancen der dualen Ausbildung im Allgemeinen und in ihren Betrieben aufzuzeigen.
- 3) Stärken, Potenziale, aber auch Schwächen der Auszubildenden zu erfragen. Die Ausbilder bieten potenziellen Auszubildenden Schnupperwochen/-monate an, um ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu geben und Ängste abzubauen.
- 4) verschiedene Aspekte und Gründe zu verstehen, die junge Menschen dazu bringen, ihren Bildungsweg abzubrechen.
- 5) diese besondere Ausgangssituation zu verstehen und im Umgang lernen, die Auszubildenden als Mentoren und Berater zu unterstützen.
- 6) das individuelle Potential und Wissen des Auszubildenden als Chance zu betrachten.
- 7) vorhandene Potentiale der Auszubildenden zu nutzen und die Lern- und Arbeitsaufgaben auf das Kompetenzniveau der Auszubildenden anzupassen.
- 8) sie mit den Rahmenlehrplänen zu verknüpfen und abzugleichen sowie gegebenenfalls Schwerpunkte anzupassen.
- 9) sich mit älteren Zielgruppen und ihrem höheren Bildungshintergrund zu beschäftigen. Darüber hinaus kennen sie mögliche Gründe für einen Wechsel des Bildungswegs.
- 10) vorhandene Kompetenzen und Fachkenntnisse der älteren Auszubildenden zu nutzen und darauf aufzubauen. Sie erkennen auch die Potenziale und Chancen



für ihre Betriebe (z.B. Reife der Auszubildenden, Arbeitsmotivation, Netzwerke, Selbstständigkeit und Projekterfahrung) und nutzen die vielfältigen Zusatzangebote, um die Ausbildung attraktiver zu gestalten.

- 11) präventive Strategien anzuwenden, um die Auszubildenden in ihren Betrieb (Mitarbeiter, Ausbildungsgruppe) einzubeziehen. Zunächst nutzen sie die Gelegenheit, mit ihren Mitarbeitern über die jeweilige Situation zu sprechen.
- 12) den Gemeinschaftssinn in der Ausbildungsgruppe zu stärken. Methoden des Coachings werden vor allem zu Beginn des Trainings eingesetzt.
- 13) mit Eltern und Berufsschulen (Dreieck) in Kontakt zu bleiben und die Kommunikation und den Austausch mit anderen betrieblichen Ausbildern aufrecht zu erhalten.

### 3.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden	Offline/ online
Vorstellungsgespräche mit Quereinsteigern	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in Vorstellungsgesprächen mit Quereinsteigern umgehen</li> <li>• Methoden und Praktiken im Umgang mit Kandidaten anwenden, um zu einer realistischen Einschätzung der Gründe für den Abbruch/Wechsel der Kandidaten zu kommen</li> <li>• sowohl Karriere- als auch Weiterbildungschancen der dualen Ausbildung im Allgemeinen und im Unternehmen aufzeigen.</li> <li>• Stärken, Potentiale, aber auch Schwächen in Frage stellen.</li> <li>• potenziellen Auszubildenden Schnupperwochen/-monate anbieten, um ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln und Ängste abzubauen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Früherkennung von Stärken und Potenzialen, Motivation, aber auch Schwierigkeiten bei früheren Problemen.</li> <li>• Aufzeigen von dualen Bildungs- und Ausbildungswegen.</li> <li>• Nutzen von Schnupperwochen/-monaten als Hilfsmittel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamarbeit: z.B. Fragebogen für Bewerbungsgespräche oder Entwicklung eines Karriereportfolios für das eigene Unternehmen.</li> <li>• Simulation bzw. Rollenspiele von Bewerbungsgesprächen.</li> </ul>	4	Tag 1 Modul 1 offline

<p>Bewusstsein und Verständnis schärfen</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die verschiedenen Aspekte und Gründe kennen gelernt, die junge Menschen dazu bringen, ihren bisherigen Bildungsweg abzubrechen.</li> <li>• im Umgang mit den Auszubildenden ein Gespür und Verständnis für diese besondere Ausgangssituation entwickelt</li> <li>• die Fähigkeiten, Auszubildende als Mentor und Berater zu unterstützen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich mit Motivationen vertraut machen (z.B. Schulmüdigkeit, Überforderung, Missverständnisse)</li> <li>• Vorbeugen von Problemen und schwierigen Situationen im Unternehmen</li> <li>• Entwicklung von Methoden zur Integration</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsvortrag: Darstellung der aktuellen Situation und der verschiedenen Motivationen</li> <li>• Präsentation und Diskussion diverser Beispiele/eigener Situationen</li> </ul>	<p>4</p>	<p>Tag 1 - Modul 2 offline</p>
<p>Gezielter Einsatz von Stärken und Wissen</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das individuelle Potenzial und Wissen des Auszubildenden als Chance sehen.</li> <li>• vorhandene Potenziale nutzen und die Lern- und Arbeitsaufgaben im Hinblick auf das Kompetenzniveau der Auszubildenden anpassen.</li> <li>• Methoden und Praktiken anwenden, um die Kompetenzen der Auszubildenden mit den Rahmenlehrplänen zu verknüpfen und abzugleichen sowie gegebenenfalls die Schwerpunkte anzupassen.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen und Herausarbeiten vorhandener Potentiale sowie deren zielgerichteter Einsatz</li> <li>• Überarbeitung, Anpassung von Rahmenlehrplänen</li> <li>• Erkennen von Langeweile, Unter- wie auch Überforderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Präsentation von Methoden und Praktiken</li> <li>• Präsentation von guten Beispielen</li> </ul>	<p>2</p>	<p>Tag 2 - Modul 3 offline und online</p>

<p>Quereinsteiger als leistungsstarke Zielgruppe</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mit älteren Zielgruppen und ihrem höheren Bildungshintergrund umgehen.</li> <li>• mögliche Gründe für Abbrüche von Bildungswegen erkennen.</li> <li>• vorhandene Kompetenzen und Fachkenntnisse der älteren Auszubildenden nutzen und darauf aufbauen</li> <li>• das Potenzial und die Chancen für das Unternehmen erkennen (z.B. Reife der Auszubildenden, Arbeitsmotivation, Netzwerke, Selbständigkeit und Projekterfahrung).</li> <li>• die vielfältigen Zusatzangebote überblicken und nutzen, um die Aus- und Weiterbildung attraktiver zu gestalten.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen möglicher Gründe für besonders frühe Abbrüche (z.B. hohe Anforderungen, Missverständnisse, mangelnde Praxisrelevanz, finanzielle Fragen)</li> <li>• Kennenlernen von Zusatz- und Weiterbildungsangeboten (z.B. Xchange, Berufserfahrung im Ausland, Job-Rotation)</li> <li>• Kennenlernen von Methoden und Praktiken, um Angebote zu integrieren und die Ausbildung attraktiv zu gestalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darstellung realer Karrierewege (z.B. Interviews/ Filme, in denen Auszubildende über ihre Motive und ihren Wechsel vom Universitätsstudium zur dualen Ausbildung sowie über ihre positiven und eher negativen Erfahrungen berichten.</li> <li>• Aufzeigen der Chancen für ein Unternehmen.</li> </ul>	<p>2</p>	<p>Tag 2 Modul 4 offline und online</p>
<p>Vorbeugung von Problemen, Konflikten und Schwierigkeiten</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• präventive Strategien zur Einbindung der Auszubildenden im Unternehmen (Mitarbeiter, Ausbildungsgruppe) anwenden</li> <li>• mit den Mitarbeitern über die besondere Situation sprechen.</li> <li>• Methoden zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls in der Ausbildungsgruppe anwenden.</li> <li>• Methoden des Coachings insbesondere zu Beginn der Ausbildung anwenden.</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeiten von typischen Alltagssituationen/Konfliktsituationen</li> <li>• Kennenlernen von Methoden, um die Vielfalt/ Diversität in der Gruppe der Auszubildenden positiv zu nutzen.</li> <li>• Anwendung von Coaching-Methoden sowie seriöses Networking</li> <li>• Gute Vernetzung und Austausch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simulation/Rollenspiel, z.B. der neue Auszubildende erklärt den Kollegen etwas</li> <li>• Präsentation von guten Methoden (good practices) und Angeboten.</li> </ul>	<p>4</p>	<p>Tag 2 Modul 5 offline</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mit Eltern und Berufsschulen in Kontakt bleiben (Dreieck).</li> <li>• den Kontakt und Austausch mit anderen firmeninternen Ausbildern aufrechterhalten.</li> </ul>				
--	---	--	--	--	--



# 4. MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG

## 4.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS

Die Absicht dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbildern die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, ihre Auszubildenden in ihren Lernprozessen zu unterstützen, damit sie ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen können.

Die Auszubildenden unterscheiden sich in ihren Lernfähigkeiten und Vorkenntnissen. Auch ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln sich im Laufe der Ausbildung weiter. Dementsprechend müssen die betrieblichen Ausbilder ihren didaktischen Ansatz und ihre Methoden an jeden einzelnen Auszubildenden, aber auch entlang ihrer Lernprozesse, anpassen und die richtige Balance finden zwischen klaren Anweisungen, der Übernahme der Rolle eines "Lernbegleiters" oder einer verstärkten Lernbegleitung für Auszubildende mit besonderen Bedürfnissen oder Lernschwächen.

## 4.2 LERNZIELE

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder in der Lage sein...

- 1) den Lernprozess ihrer Auszubildenden so zu organisieren, dass sie die Chance haben, durch eigene Erfahrungen und Fehler zu lernen
- 2) die Rolle eines "Lernbegleiters" zu übernehmen, der in der Lage ist, klare Anweisungen sowie Unterstützung und Begleitung zu geben, wie von den einzelnen Auszubildenden benötigt
- 3) ein für erfolgreiches Lernen erforderlichen organisatorischen Rahmen zu schaffen
- 4) die Selbstverantwortung, Selbstständigkeit und das selbstorganisierte Lernen der Auszubildenden zu fördern
- 5) geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben entsprechend dem Kompetenzniveau der Auszubildenden auszuwählen
- 6) den Lernfortschritt der Auszubildenden zu überwachen und zu verfolgen
- 7) angemessenes, konstruktives und motivierendes Feedback zu geben
- 8) alle Lehrlinge entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen auf erfolgreiche Abschlussprüfungen vorzubereiten

## 4.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden
Begleiten von Lernprozessen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>den Lernbedarf des Auszubildenden durch (Selbst-)Beurteilung identifizieren und Lernziele definieren</li> <li>Lernpfade entwickeln, d.h. reale und komplexe Aufgaben innerhalb des Arbeitsprozesses, durch die der Auszubildende die erforderlichen Kompetenzen erwerben kann</li> <li>eine Lernvereinbarung über die definierten Lernwege mit dem/der Auszubildenden abschließen</li> <li>die Lernwege durch die Vorbereitung der Lernumgebung, des unterstützenden Materials sowie der Kontrollpunkte unterstützen</li> <li>den Lernprozess des Auszubildenden überwachen</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erläuterung, warum ganzheitliche und komplexe Aufgaben am Arbeitsplatz wichtig sind, um die Entwicklung beruflicher Kompetenz zu fördern</li> <li>Strategien zum Umgang mit Lernbarrieren und herausfordernden Lernsituationen (insbesondere im Fall von akademisch schwächeren Auszubildenden)</li> <li>verschiedene Instrumente, die den Lernprozess begleiten, wie Ausbildungstafeln und Roadmaps, Dokumentation von Lernergebnissen, Berichtsheft</li> <li>Unterschied zwischen verschiedenen Führungsansätzen (autoritär, laissez-faire, kooperativ)</li> <li>Bedeutung einer vertrauensvollen Beziehung</li> <li>Förderung der Motivation</li> <li>(Selbst-)Einschätzungen und</li> </ul>	<p>Didaktischer Ansatz: Das Training kann persönlich oder als Blended Learning durchgeführt werden.</p> <p>Die pädagogische Theorie über handlungsorientiertes Lernen, Lernbarrieren, unterschiedliche Führungsansätze, die Bedeutung von Vertrauensbeziehungen und den Umgang mit Fehleinschätzungen könnte online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training</p> <p>Persönliche Sitzungen sollten dazu genutzt werden, Beispiele für Methoden und Werkzeuge wie Lehrtafeln, Lernvereinbarungen, Dokumentation von Lernergebnissen usw. zu geben und zu erklären.</p> <p>Darüber hinaus sollten Gruppendiskussionen und Gruppenarbeitssitzungen genutzt werden, um die Vorkenntnisse der Teilnehmer zu aktivieren und darauf aufzubauen und einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, indem die Vor- und Nachteile bestimmter Ansätze/ Techniken von Werkzeugen zur Unterstützung des</p>	<p>3 Stunden</p> <p>ca. 60 min zur Entwicklung der beruflichen Kompetenz</p> <p>ca. 70 min über Methoden, Werkzeuge und Strategien zur Begleitung von Lernprozessen</p> <p>ca. 50 min zu Rahmenbedingungen, die handlungsorientiertes praktisches Lernen (auch von schwächeren Auszubildenden) ermöglichen</p>

		der Umgang mit Fehleinschätzungen	Lernprozesses diskutiert werden. Rollenspiele werden empfohlen, um verschiedene Führungsansätze zu üben.	
Einbeziehung der Auszubildenden in reale Arbeits- und Geschäftsabläufe	Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende <ul style="list-style-type: none"> <li>sich über die individuelle/ kulturelle Vielfalt der Auszubildenden bewusst und über die Herausforderungen sowie den Nutzen, den sie für den Ausbildungsbetrieb mit sich bringt</li> <li>wissen, wie man eine abwechslungsreiche Lernumgebung entsprechend den Bedürfnissen der verschiedenen Lehrlinge aufbaut</li> <li>in der Lage sein, geeignete Kriterien für die Identifizierung und Vorbereitung von Arbeitsaufgaben anzuwenden (insbesondere für akademisch schwächere Auszubildende)</li> <li>in der Lage sein, Auszubildende systematisch in Arbeitsaufgaben einzubeziehen (Schritt für</li> </ul>	Themen dieser Lerneinheit sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>Reflexion über die möglichen Aspekte der Vielfalt (z. B. Kultur, Geschlecht, sozialer Hintergrund, Persönlichkeit, Bildung, Alter, Sozialverhalten, Leistung usw.) und wie sie sich auf den Lernprozess auswirken können</li> <li>Zerlegung komplexer Arbeitsprozesse in Aufgaben mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden, die von den Lernenden selbständig ausgeführt werden können</li> <li>Bestimmung und klare Formulierung von Lernzielen auf verschiedenen Schwierigkeitsstufen</li> <li>Unterscheidung verschiedener Ebenen der Beteiligung</li> <li>unterstützende Maßnahmen/Begleitmaßnahmen, die die Selbständigkeit und den Lernprozess des Auszubildenden unterstützen</li> <li>Überwachung des Lernerfolgs insbesondere von</li> </ul>	Didaktischer Ansatz: Das Training kann persönlich oder als Blended Learning durchgeführt werden.  Die pädagogische Theorie über handlungsorientiertes Lernen, Lernbarrieren, unterschiedliche Führungsansätze, die Bedeutung von Vertrauensbeziehungen und den Umgang mit Fehleinschätzungen könnte online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training  Persönliche Sitzungen sollten dazu genutzt werden, Beispiele für Methoden und Werkzeuge wie Lehrtafeln, Lernvereinbarungen, Dokumentation von Lernergebnissen usw. zu geben und zu erklären.  Darüber hinaus sollten Gruppendiskussionen und Gruppenarbeitssitzungen genutzt werden, um die Vorkenntnisse der Teilnehmer zu aktivieren und darauf aufzubauen und einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, indem die Vor- und Nachteile bestimmter Ansätze/ Techniken von	3 Stunden  60 min

	<p>Schritt auf verschiedenen Ebenen der Einbeziehung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, wie man Lernziele definiert</li> <li>• in der Lage sein, Arbeitsaufgaben zu formulieren, die die Auszubildenden selbständig erledigen</li> <li>• wissen, wie man konstruktives und motivierendes Feedback gibt</li> <li>• in der Lage sein, Situationen zu erkennen, in denen die Auszubildenden Hilfe und Unterstützung benötigen</li> <li>• in der Lage sein, Kriterien festzulegen, anhand derer Lernfortschritt und -erfolg überwacht werden können, und den Auszubildenden Kriterien zur Selbstbeurteilung zu vermitteln</li> </ul>	<p>schwächeren Schülern</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herangehensweise und Beurteilungskriterien im Prozess der externen Erfolgskontrolle</li> <li>• Werkzeuge und Methoden zur Selbsteinschätzung für Lehrlinge</li> </ul>	<p>Werkzeugen zur Unterstützung des Lernprozesses diskutiert werden.</p> <p>Rollenspiele werden empfohlen, um verschiedene Führungsansätze zu üben.</p>	
<p>Lernschwierigkeiten und konstruktives Feedback</p>	<p>Nach Abschluss dieser Einheit wird der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die wichtigen Determinanten für erfolgreiches Lernen kennen</li> <li>• wissen, in welchen Phasen des Lernprozesses Schwierigkeiten auftreten können</li> </ul>	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pädagogische Theorie/ wissenschaftliche Hintergrundinformationen über Lernanforderungen, Lernziele und Lernprozesse</li> <li>• pädagogische und psychologische Grundlagen zu Lernschwierigkeiten und individueller Lernförderung</li> </ul>	<p>Didaktischer Ansatz: Das Training kann persönlich oder als Blended Learning durchgeführt werden.</p> <p>Insbesondere die pädagogische Theorie und der psychologische Theorieteil könnten online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training</p> <p>Face-to-Face-Sitzungen sollten die</p>	<p>3 Stunden</p> <p>60 min bei Lernschwierigkeiten</p> <p>60 min für Lernauftrag und Feedback</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis über die häufigsten Lernstörungen haben und wie sie den Lernprozess beeinflussen</li> <li>• in der Lage sein, Lernschwierigkeiten zu erkennen und externe Unterstützung zu geben/ zu leisten</li> <li>• den Unterschied zwischen Arbeitsauftrag und Lernauftrag kennen</li> <li>• in der Lage sein, Lernaufgaben zu entwerfen</li> <li>• die Bedeutung von Prüfungsangst kennen und in der Lage sein, den Auszubildenden angemessene Stressmanagement-/Entspannungstechniken beizubringen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten der externen Unterstützung</li> <li>• Definition von Lernaufgaben und deren Relevanz für die Lehre</li> <li>• Gestaltung von Lernaufgaben</li> <li>• Ziele und Regeln des Feedbacks</li> <li>• Prüfungsangst und wie sie sich auf die Leistung von Lehrlingen auswirkt</li> <li>• Lerntechniken für die Prüfungsvorbereitung</li> <li>• Strategien und Methoden des Stressmanagements bei der Prüfungsvorbereitung</li> </ul>	<p>Vorkenntnisse der Teilnehmer aktivieren und darauf aufbauen und den Erfahrungsaustausch erleichtern, indem die Vor- und Nachteile bestimmter Ansätze/ Techniken zum Umgang mit Lernschwierigkeiten, Prüfungsangst, Feedback usw. diskutiert werden.</p> <p>Die aktive Beteiligung der Teilnehmer durch Gruppenarbeitssitzungen oder Rollenspiele wird für die Gestaltung von Lernaufgaben oder das Training der kommunikativen Fähigkeiten für konstruktives Feedback empfohlen.</p>	<p>60 Minuten für Prüfungsvorbereitung und Stressmanagement</p>
--	--	--	---	---



# 5. MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER

## 5.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS

Das Ziel dieses Moduls ist es, die digitalen Fertigkeiten der betrieblichen Ausbilder zu fördern, damit sie diese für die Verbesserung der Ausbildung der Auszubildenden am Arbeitsplatz und darüber hinaus nutzen können. Wie die aktuelle Corona-Krise zeigt, wird die Fähigkeit zur Nutzung des Internets und anderer digitaler Medien zur Erleichterung von Fernlernaktivitäten zu einer entscheidenden Kompetenz für Ausbilder.

Ziel dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbildern die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, mit ihren Auszubildenden digital zu kommunizieren und sie in ihren Lernprozessen zu unterstützen. Die digitalen Fertigkeiten der Mentoren sind unterschiedlich, einige haben digitale Grundkenntnisse, einige sind fortgeschritten und andere haben überhaupt keine digitalen Kenntnisse. Das Modul bietet die Möglichkeit, ein Grundniveau an digitaler Kompetenz zu erreichen, das für alle betrieblichen Ausbilder gleichermaßen relevant ist, um die Lernprozesse ihrer Auszubildenden zu begleiten und zu unterstützen.

Das Modul ist für die direkte Anwendung in der Praxis konzipiert, und die geschulten Kompetenzen helfen den Ausbildern, sich während des gesamten Lernprozesses digital mit den Auszubildenden zu verbinden. Das Modul vermittelt den Einzelnen mit den für das tägliche Leben notwendigen digitalen Fertigkeiten und fördert so aktiv die Teilhabe an der modernen Informationsgesellschaft.

## 5.2 LERNZIELE

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder in der Lage sein...

- 1) Informations- und Kommunikationstechnik in Bildung, Lernen und Arbeit einzusetzen
- 2) das Internet oder Internetdienste sicher zu nutzen

- 3) digitale Kompetenzen zur Problemlösung beim Einsatz von Software zu nutzen.
- 4) Internet/Web-Browser zu nutzen, um neue Informationen und Geschäftserkenntnisse zu gewinnen (Verbindung mit nützlicher moderner Informationstechnologie)
- 5) Daten zu suchen, zu sammeln, zu speichern, zu verarbeiten, zu nutzen und zu übertragen und dabei relevante Informationen zu erstellen und zu präsentieren.
- 6) über verschiedene Informations- und Kommunikationskanäle (inkl. sozialer Medien wie Facebook, Instagram, WhatsApp etc.) zu kommunizieren und diese beruflich zu nutzen,
- 7) moderne Software-Tools und soziale Medien zur Unterstützung der Lernprozesse der Auszubildenden zu nutzen
- 8) ihre Arbeitsaufgaben im Zusammenhang mit Auszubildenden besser zu erfüllen
- 9) moderne Software-Tools für die Bearbeitung von Texten, die Erstellung von Tabellenkalkulationen und Präsentationen zu verwenden.

## 5.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden
Grundbegriffe der Informationstechnologie	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>den grundlegenden Aufbau eines Personal Computers kennen.</li> <li>Datenverarbeitung in Datennetzwerken sowie im Alltag genutzte IT-Systeme verstehen</li> <li>über die Auswirkungen von Computern auf die Gesundheit informiert sein und wissen, wie man das Internet sicher nutzen kann (ist sich bestimmter Sicherheits- und Rechtsfragen im Zusammenhang mit Computern bewusst)</li> </ul>	<p>Die Lerninhalte/Themen, die dem Lernenden vorgestellt/eingeführt werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>physikalischer Grundaufbau eines Personal Computers und Verständnis grundlegender IT-Konzepte wie Speicher und Datenspeicherung, die Bedeutung von Computeranwendungen für die Gesellschaft und die Nutzung von Datennetzen bei der Datenverarbeitung.</li> <li>IT-Systeme im Alltag und wie Personal Computer die Gesundheit beeinflussen können.</li> <li>Sicherheits- und Rechtsfragen im Zusammenhang mit Computern.</li> </ul>	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Unterricht in Computerräumen stattfinden. Zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern stellt der Organisator auch Handouts der Vorlesungen in Papier- und digitaler Form zur Verfügung.</p>	<p>Für diese Lerneinheit werden benötigt:</p> <p><b>1 Stunde</b></p>
Computer- und Datennutzung	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kenntnisse und Fähigkeiten zur Nutzung der Grundfunktionen eines Personal Computers und Betriebssystems anwenden</li> <li>sich in einer Desktop-Umgebung auf einem</li> </ul>	<p>Die Lerninhalte/Themen, die dem Lernenden vorgestellt/eingeführt werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Grundfunktionen eines Personal Computers und Betriebssystems.</li> <li>Desktop-Umgebung und Organisation von Dateien und Ordnern</li> </ul>	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>Sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung stellen.</p>	<p>Für diese Lerneinheit werden benötigt:</p> <p><b>2,5 Stunden</b></p>

	<p>Computer zurecht finden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, wie man Dateien, Indizes und Ordner erstellt, organisiert und bearbeitet: kopieren, verschieben und löschen.</li> <li>• über Kenntnisse zur Verwendung von Computersymbolen und über den Umgang mit Fenstern verfügen</li> <li>• wissen, wie man Suchwerkzeuge, einfache Bearbeitungs- und Druckverwaltungsmethoden, die im Betriebssystem verfügbar sind, benutzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computersymbole und die Handhabung von Fenstern</li> <li>• Verwendung von Suchwerkzeugen, einfachen Bearbeitungs- und Druckverwaltungsmethoden des Betriebssystems nachweisen.</li> </ul>		
Textverarbeitung und Tabellenkalkulation	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse im Umgang mit einem Textverarbeitungsprogramm haben</li> <li>• die grundlegenden Verfahren zur Erstellung, Formatierung und Fertigstellung eines Dokuments kennen und wissen, wie man sie anwendet und für die Wissensvermittlung nutzt.</li> <li>• einige der fortgeschritteneren Funktionen eines Texteditors nutzen können, wie z.B. das Erstellen von</li> </ul>	<p>Die Lerninhalte/Themen, die dem Lernenden vorgestellt/eingeführt werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgang mit Textverarbeitungsanwendungen erarbeiten.</li> <li>• Grundlegende Verfahren zur Erstellung, Formatierung und Vervollständigung eines Dokuments</li> <li>• fortgeschrittenere Funktionen eines Textverarbeitungsprogramms beherrschen, wie z.B. das Erstellen von Tabellen, das Einfügen von Bildern in ein Dokument, das Übertragen von Objekten und die Verwendung von E-Mail-</li> </ul>	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>Sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung.</p>	<p>Für diese Lerneinheit werden benötigt:</p> <p>3 Stunden / Textverarbeitung</p> <p>3 Stunden / Arbeitsblätter</p> <p><b>Gesamt: 6,5 Stunden</b></p>

	<p>Tabellen und Bildern in einem Dokument</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Transfer von Objekten und den Einsatz von Mail-Bearbeitungswerkzeugen verstehen und nutzen.</li> <li>• die grundlegenden Konzepte von Tabellenkalkulationen verstehen und eine Tabellenkalkulationsanwendung nutzen können.</li> <li>• Grundkenntnisse zur Übertragung von Objekten und zum Erstellen von Grafiken und Diagrammen haben.</li> </ul>	<p>Bearbeitungswerkzeugen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundbegriffe von Tabellenkalkulationen</li> <li>• Verwendung einer Tabellenkalkulationsanwendung</li> <li>• grundlegende Einrichtungs-, Formatierungs- und Tabellenkalkulationsverfahren verstehen und ausführen</li> <li>• grundlegende mathematische und logische Operationen unter Verwendung grundlegender Formeln und Funktionen</li> <li>• Grundkenntnisse in der Verwendung bestimmter Funktionen der Anwendung zur Arbeit mit Tabellenkalkulationen nachweisen, wie z.B. das Übertragen von Objekten und das Erstellen von Grafiken und Diagrammen.</li> </ul>		
Daten und Kommunikation	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende...</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die grundlegenden Aufgaben der Internet-Recherche beherrschen und mit Hilfe einer Suchmaschine Suchergebnisse auswählen und einzelne Webseiten und Suchberichte ausdrucken können.</li> </ul>	<p>Die Lerninhalte/Themen, die dem Lernenden vorgestellt/eingeführt werden sollen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Internet-Recherchen mit Suchmaschinen, Suchergebnisse hervorheben/gewichten und Webseiten und Suchberichte ausdrucken.</li> <li>• Senden und Empfangen von Nachrichten mit einem E-Mail Programm</li> </ul>	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung stellen.</p>	<p>Für diese Lerneinheit werden benötigt:</p> <p><b>4 Stunden</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissen, wie man E-Mail-Programme beim Senden und Empfangen von Nachrichten verwendet, Dokumente oder Dateien an eine Nachricht anhängt und wissen, wie man Ordner und Indizes für Nachrichten mit einem E-Mail-Programm einrichtet.</li> <li>• wissen, wie man moderne Informations- und Kommunikations-Werkzeuge (insbesondere Social Media) einsetzen kann, um den Lernprozess der Auszubildenden zu begleiten</li> <li>• grundlegende Konzepte des E-Learning/Blended Learning kennen und umsetzen können.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumente oder Dateien an die Nachricht anhängen</li> <li>• Nachrichten, Ordner und Indizes mit dem E-Mail-Programm einrichten und verwalten</li> <li>• E-Learning- und Blended-Learning-Konzepte und ihre Umsetzung</li> <li>• Anwendungsfälle für Informations- und Kommunikations-Werkzeuge/ Social Media in Lernprozessen</li> </ul> <p>Er/sie wird an einer Fallstudie arbeiten, in der er/sie verschiedene digitale Medien zur Vermittlung von Lerninhalten einsetzen muss.</p>		
--	---	--	--	--



# 6. MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN

## 6.1 ALLGEMEINER ZWECK DES MODULS

Dieses Modul zielt darauf ab, den betrieblichen Ausbildern die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie geeignete Lernziele für die praktische Ausbildung setzen und die von den Auszubildenden erzielten Fortschritte überwachen und bewerten können. In vielen Dokumenten auf europäischer Ebene (siehe ETF, 2018; OECD-CERI, 2008) wird die Bedeutung und zentrale Rolle der Beurteilung in der beruflichen Bildung und insbesondere beim arbeitsbasierten Lernen betont.

Die Beurteilung der Lernenden in jeder Form ist das zentrale Prinzip für die Qualitätssicherung des arbeitsbasierten Lernens. In diesem Bereich gibt es unterschiedliche Anwendungen der Beurteilung:

- Die Beurteilung kann dazu verwendet werden, den Fortschritt zu überprüfen und den Lernenden, Arbeitgebern und Lehrern ein Feedback zu geben; wir können dies eine **formative Beurteilung** nennen, die sehr hilfreich sein kann, um Probleme zu identifizieren, die vor dem Ende eines Programms, wenn es zu spät sein könnte, korrigiert werden müssen; diese Art der Beurteilung kann, muss aber nicht auf die Endnoten oder die Abschlusszeugnisse und beruflichen Qualifikationen angerechnet werden; in diesem Modul wird die formative Beurteilung als zentraler Teil der Schlussbeurteilung betrachtet;
- Die Beurteilung kann am Ende eines Programms verwendet werden, um zu überprüfen, ob die Auszubildenden die erwarteten Lernergebnisse erreicht haben und dann in der Lage sind, die im Lernplan oder Lehrplan beschriebenen Kompetenzen nachzuweisen; wir können diese Art der Beurteilung als **summativ** bezeichnen, und sie ist für gewöhnlich die Grundlage für die Verleihung einer beruflichen Qualifikation.

Um ein hohes Qualitätsniveau in der dualen Ausbildung zu gewährleisten, müssen beide Arten der Beurteilung während der innerbetrieblichen Lernerfahrung der Auszubildenden berücksichtigt werden. Meistens müssen sie in den gleichen Prozess integriert werden, indem: a) die betrieblichen Ausbilder die Lernerfahrungen der Auszubildenden während der täglichen Aktivitäten verfolgen und bewerten können, und b) die betrieblichen Ausbilder in geeigneter Weise an der abschließenden Beurteilung der Auszubildenden teilnehmen können, um die fällige Abschlussnote zu vergeben.

Daher wird die **formative Beurteilung im** Mittelpunkt des Ausbildungsmoduls für betriebliche Ausbilder stehen. Abgesehen von den allgemeinen qualitätsbezogenen Fragen ist die formative Beurteilung eine Praxis, die in der Arbeit und in organisatorischen Tätigkeiten bereits vorhanden ist, auch in unstrukturierten Formen (z.B. der Prozess der "Leistungsbeurteilung", um den Bonus für die Mitarbeiter zu berechnen und zu rechtfertigen). Feedback wird im betrieblichen Alltag kontinuierlich gegeben, so dass die formative Beurteilung des Lernens näher an der Arbeitsrealität ist als die summative Beurteilung, die in ihrer endgültigen Form eher "akademisch" und schulbezogen wirken kann.

Formative Beurteilung bezieht sich auf häufige, interaktive Beurteilungen der Fortschritte und des Verständnisses der Auszubildenden, um Lernbedarfe zu ermitteln und den arbeitsbasierten Unterricht entsprechend anzupassen. Firmeninterne Ausbilder, die formative Beurteilungsansätze und -techniken verwenden, sind besser darauf vorbereitet, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden durch Differenzierung und Anpassung der Unterweisung gerecht zu werden, um das Leistungsniveau zu erhöhen und eine größere Harmonisierung der Ergebnisse zwischen den Lernenden zu erreichen. Auf der Grundlage von Forschungserkenntnissen wissen wir, dass die formative Beurteilung (unter Verwendung verschiedener Formen des Feedbacks) ein wirkungsvolles Instrument sein kann, um die Motivation, das Selbstkonzept und die kognitiven Fähigkeiten der Auszubildenden zu verbessern. Die formative Beurteilung und die damit verbundenen

arbeitsbasierten Lernerfahrungen können ein indirektes Berufsorientierungsinstrument sein, das den Auszubildenden die Übereinstimmung zwischen ihrer tatsächlichen Leistung und dem gewählten Berufsweg deutlich macht.

Die Integration in die abschließende summative Beurteilung ist nicht einfach. Häufig stehen die arbeitsbasierten formativen Beurteilungen in einem Spannungsverhältnis mit der klassenraumbasierten öffentlichkeitswirksameren summativen Beurteilung, in der Ausbildungseinrichtungen die Leistungen der Auszubildenden bewerten und eine klare Verbindung zwischen arbeitsbasierten und schulischen und klassenraumbasierten Ansätzen zur Beurteilung und Beurteilung fehlt.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Zusammenhang mit der formativen Beurteilung ist die Verbindung mit der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen am Ende des innerbetrieblichen Lernprozesses. Dieses Thema steht auch mit der Durchlässigkeit (vertikal und horizontal) der Lernerfahrung in Zusammenhang; wenn diese beendet ist und wenn die Auszubildenden auf der Grundlage ihrer nachgewiesenen Kompetenzen eine Berufswahl treffen müssen.

Dieses Modul gliedert sich in vier Hauptlerneinheiten: 1) eine allgemeine Einführung in die Beurteilung in einer arbeitsbasierten Lernumgebung; 2) Vertiefung der Methoden der formativen Beurteilung; 3) Vorbereitung, Planung und Durchführung der formativen Beurteilung; 4) Verfolgung der Entwicklung des Auszubildenden bis zur Abschlussnote/Qualifikation, wobei die formative und die summative Beurteilung als Lerntransferinstrument zusammengeführt werden (zugunsten der Durchlässigkeit).

## 6.2 LERNZIELE

Am Ende des Moduls wird der betriebliche Ausbilder dazu in der Lage sein:

- Hauptmerkmale des Beurteilungsprozesses in einem arbeitsbasierten Szenario aus theoretischer und praktischer Sicht zu erkennen
- die Beurteilung innerhalb der gesamten Lernerfahrung der Auszubildenden zu verbinden und dabei verschiedene Formen der Beurteilung zu berücksichtigen (Anfangsbeurteilung, formative Beurteilung, von den Auszubildenden, Selbstbeurteilung,

summative und abschließende Zertifizierungsbeurteilung).

- in Partnerschaft mit den Berufsschullehrern und den Auszubildenden selbst (und mit anderen Arbeitskollegen) formative Beurteilungspraktiken während der Lernerfahrungen zu entwickeln.
- eine formative Beurteilung zu planen, zu teilen und zu implementieren, um den Entwicklungsprozess der Lehrlinge in bestimmten Zeitabschnitten nachzuvollziehen.
- Daten aus der formativen Beurteilung für die abschließende Integration mit summativen Beurteilungsverfahren zu verwenden und
- eine Validierung der von den Lernenden erworbenen Kompetenzen vorzunehmen.

## 6.3 WICHTIGSTE LERNEINHEITEN

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden
Grundlagen der Beurteilung von Auszubildenden beim arbeitsbasierten Lernen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Lage sein, die Hauptmerkmale der Beurteilung eines Lernenden in einem betrieblichen Szenario zu verstehen und zu beherrschen</li> <li>• die Beurteilung von Auszubildenden in den organisatorischen Arbeitsablauf integrieren können</li> </ul>	<p>Der gesamte Prozess der Beurteilung der Auszubildenden beim arbeitsbasierten Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Beurteilungen: Anfangsbeurteilung, formative Beurteilung, von Auszubildenden erstellte Beurteilung, summative Beurteilung</li> <li>- Lernbeurteilung in einer innerbetrieblichen Situation: Arbeitsablauf und Lernen, berufliche Entwicklung des Personals, Evaluation des Beurteilungsverfahrens</li> <li>- funktionierende Integration zwischen diesen verschiedenen Beurteilungen</li> </ul>	<p>Vorlesungen (Präsenz und/oder online)</p> <p>Fallstudien über die reale Anwendung der Beurteilung von Auszubildenden in betrieblichen Szenarien</p>	2/3 Stunden

<p>Formative Beurteilung beim arbeitsbasierten Lernen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Lage sein, die Hauptmerkmale der formativen Beurteilung im Allgemeinen zu verstehen und zu beherrschen</li> <li>• in der Lage sein, die Haupttypologie der formativen Beurteilung in arbeitsbasierten Lernszenarien zu verstehen und anzuwenden (Feedback des Ausbilders, zentriertes Feedback des Schülers, Peer-Feedback, direktes vs. indirektes Feedback)</li> <li>• in der Lage sein, die wichtigsten Instrumente für Feedback zu verstehen und anzuwenden (Checkliste, Rubriken, Tagebücher, Simulationen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hauptmerkmale der formativen Beurteilung in der Praxis</li> <li>• Werkzeuge für die formative Beurteilung (Simulationen, authentische Aufgaben, Checkliste, Rubriken, ...)</li> <li>• Zeitplanung bei der formativen Beurteilung</li> <li>• formative Beurteilung und individuelle Eigenschaften und Entwicklung des Lernenden</li> </ul>	<p>Vorlesungen (Präsenz und/oder online)</p> <p>Simulationen/Gruppenübungen</p> <p>Bearbeitete Beispiele/ Fallstudien</p>	<p>2/3 Stunden</p>
<p>Konzeption und Durchführung einer funktionierenden formativen Beurteilung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Lage sein, auf der Grundlage der Bedürfnisse der Lernenden und der Stellenbeschreibung Beurteilungsprozesse zu entwerfen, die auf Feedback ausgerichtet sind</li> <li>• in der Lage sein, die Beurteilungsinstrumente der Lernenden auf der Grundlage von Feedback vorzubereiten und umzusetzen</li> <li>• in der Lage sein, die aus der Beurteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategien zur Gestaltung der formativen Beurteilung (bedarfsorientierte Beurteilung der Auszubildenden, gemeinsamer Entwurfsprozess, evidenzbasierter Entwurf)</li> <li>• Strategien teilen und kommunizieren, formative Beurteilung in einem unternehmensinternen Szenario</li> <li>• Strategien zur Anwendung formativer</li> </ul>	<p>Simulationen/Gruppenübungen</p> <p>Bearbeitete Beispiele/ Fallstudien</p>	<p>2/3 Stunden</p>

	stammenden Daten aufzubereiten und zu speichern	Beurteilungsinstrumente in der Praxis		
Epilog: Nachvollziehen der Entwicklung der Lernenden, Beitrag zur Abschlussnote und Lerntransfer in verschiedenen Bereichen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• in der Lage sein, den Lernprozess der Auszubildenden durch eine formative Beurteilung zu leiten,</li> <li>• in der Lage sein, den Lernprozess der Auszubildenden zu lenken, indem der Ausbilder die formative Beurteilung als Unterstützung der Berufsberatung einsetzt und den Auszubildenden hilft, das Lernen in andere Bereiche und Arbeitserfahrungen zu übertragen; dies könnte die Grundlage für horizontale und vertikale Durchlässigkeit sein</li> <li>• in der Lage sein, Daten aus der formativen Beurteilung zu summativen Punktwerten/Noten zu verbinden</li> <li>• in der Lage sein, Daten aus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Merkmale und Funktionsweise von Methoden zur Begleitung des Entwicklungsprozesses der Auszubildenden: z.B. Portfolios, Tagebuch der Auszubildenden, Notizen der Ausbilder</li> <li>• Hauptinstrumente zur Integration von Anfangsbeurteilung, formativer und summativer Beurteilung: vom Feedback bis zur Benotung</li> <li>• Instrumente zur Anleitung von Lernenden in der beruflichen Laufbahn durch eine umfassende Beurteilung</li> </ul>	<p>Vorlesungen (in Präsenz und/oder online)</p> <p>Fallstudien über die reale Anwendung der Beurteilung von Auszubildenden in betrieblichen Szenarien</p>	2/3 Stunden

	<p>der formativen Beurteilung zu verwenden, um die Portfolios der Auszubildenden für die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen zu ergänzen</p>			
--	---	--	--	--

# 7. REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

## 7.1 MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN

### Personalauswahl

- **Ausbildungsmarketing als strategischer Erfolgsfaktor**  
<https://www.perwiss.de/die-junge-generation-durch-ausbildungsmarketing-gezielt-ansprechen.html>
- **6 Fehler die Auszubildende von einer Bewerbung abhalten**  
<https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/6-fehler-die-potenzielle-azubis-von-einer-bewerbung-abhalten/150/3099/384407>
- **Praxistipps für das Ausbildungsmarketing von KMU**  
<https://machgruen.de/wp-content/uploads/2018/08/Broschüre-Ausbildungsmarketing-mach-Grün.pdf>
- **Coronakrise: Ausbildungsmarketing muss digital werden**  
<https://www.staffconcept.de/2020/04/24/corona-virus-ausbildungsmarketing-muss-digital-werden/>
- **Azubi Recruiting Trends: Studie 2020**  
<https://www.testsysteme.de/studie>
- **WKO: Erstmaliges Ausbilden von Lehrlingen – was ist zu beachten?**  
[https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Erstmaliges\\_Ausbilden.html](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Erstmaliges_Ausbilden.html)
- **Qualität-Lehre: Best Practice- Beispiele aus der Ausbildungspraxis** <https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/best-practice/>
- **Akademie für Ausbilder:** <https://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/>
- **Ausbilder Best Practice-Beispiele:** <https://ausbilder.at/>
- **WKO: Ausbilderforum, Vernetzung**  
<https://www.wko.at/service/vbg/bildung-lehre/vlb-g-ausbilderforum.html>
- **WIFI Niederösterreich: Ausbildertraining**  
<https://www.no.e.wifi.at/kategorie/a->

management/ac-personalentwicklung/ac4-ausbildertraining

- **WIFI Vorarlberg: Ausbildertraining Lehrlingsausbilder-Kurs**  
[https://www.vlb-g.wifi.at/Kursbuch/kurs\\_detail.php?eKey=Af&eTypNr=1&eWJ=20%2F21&eSuch=AUSBILDNER&oc=1](https://www.vlb-g.wifi.at/Kursbuch/kurs_detail.php?eKey=Af&eTypNr=1&eWJ=20%2F21&eSuch=AUSBILDNER&oc=1)
- **WIFI Österreich: Soft Skills: Persönliche Fähigkeiten vertiefen**  
<https://www.wifi.at/kursbuch/persoenlichkeit/soft-skills/soft-skills-akademie>
- **WIFI Vorarlberg: Kursprogramm für Ausbilder 2020/2021**  
[https://www.vlb-g.wifi.at/ausbilder/Folder\\_Ausbilder.pdf](https://www.vlb-g.wifi.at/ausbilder/Folder_Ausbilder.pdf)
- **Ausbildernetz: Wie wähle ich Auszubildende aus?**  
<http://www.ausbildernetz.de/plus/vor/auswaehlen/auswahl/auswahl.rsys>
- **Personalwirtschaft: Auszubildende erfolgreich rekrutieren und ausbilden**  
<https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/azubis-erfolgreich-rekrutieren-und-ausbilden.html>
- **KOFA: Überregionale Rekrutierung von Auszubildenden**  
<https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/auszubildende/ueberregionale-rekrutierung-von-auszubildenden>
- **Bundesinstitut für Bildung: Rekrutierung von Auszubildenden**  
<https://www.bibb.de/de/8508.php>

### Kommunikation mit jugendlichen Auszubildenden

- **10 Regeln für erfolgreiche Kommunikation mit Azubis**  
<https://www.ausbildernews.de/10-regeln-fuer-erfolgreiche-kommunikation-mit-azubis/>
- **Video-Interview Handwerkskammer Stuttgart: Warum eine gelingende Kommunikation mit den Azubis so wichtig ist**  
<https://www.ueberaus.de/wws/kommunikation-mit-azubis.php>
- **Strukturierte Ansprache von Auszubildenden/ Anlässe nutzen**



<https://mittleres-ruhrgebiet.verdi.de/++file++5e4be89c4a4c290cef50b0f0/download/Die-strukturierte-Ansprache-von-Azubis.pdf>

- **Neue Azubis: Onboarding erfolgreich gestalten**  
[https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/neue-azubis-onboarding-erfolgreich-gestalten\\_80\\_418432.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/neue-azubis-onboarding-erfolgreich-gestalten_80_418432.html)
- **Qualität-Lehre: Richtiger Umgang mit dem Lehrling** <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/ausbildung-gestalten/richtiger-umgang-mit-dem-lehrling/>
- **sixvisions: Beratung und Begleitung**  
<http://www.sixvisions.at/ub/berufseinsteiger/lehre.html>
- **WKO: Ausbilderprüfung**  
<https://www.wko.at/service/bildungslehre/ausbilderpruefung1.html>
- **WIFI Wien: Kommunikationstraining**  
<https://www.wifiwien.at/kurs/1340x-kommunikationstraining>
- **WIFI: Führungskompetenztraining**  
<https://www.wifi.at/kursbuch/management-unternehmen/unternehmensfuehrung/fuehrungskompetenztraining/fuehrungskompetenztraining>
- **KOST Vorarlberg: Unterstützungsangebote für Jugendliche in Vorarlberg am Übergang Schule – Beruf** <https://www.kost-vorarlberg.at/bifokostwp/wp-content/uploads/2019/09/angebotslandschaft.pdf>
- **Lehre statt Leere: Coaching**  
[https://www.lehre-statt-leere.at/?\\_ga=2.24017978.1252607945.1603985132-270722729.1603985132#coaching](https://www.lehre-statt-leere.at/?_ga=2.24017978.1252607945.1603985132-270722729.1603985132#coaching)
- **Chancenland Vorarlberg: Informationen über den Standort, die heimischen Unternehmen und Karrierechancen** <https://www.chancenland.at/>
- **Lehre im Fokus: “zemma ko” – Begegnung / begegnen** [https://lehre-im-fokus.at/zertifikatslehrgang/#zemma\\_ko](https://lehre-im-fokus.at/zertifikatslehrgang/#zemma_ko)
- **Ausbildungszentrum Vorarlberg**  
<https://www.ausbildungszentrum-vorarlberg.at/startseite/>
- **Technikland Vorarlberg: Zukunft leicht gemacht**  
<https://technikland.at/>
- **WIFI Vorarlberg: Telefonseminar für Lehrlinge**  
[https://www.vlbg.wifi.at/Kursbuch/kurs\\_detail.php?eKey=De&eTypNr=2642](https://www.vlbg.wifi.at/Kursbuch/kurs_detail.php?eKey=De&eTypNr=2642)
- **ibw Forschungsbericht (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich - Erfahrungen, Herausforderungen**  
<https://ibw.at/bibliothek/id/497/>
- **Wie man erfolgreich auf Auszubildende zugeht**  
<https://www.amg-tirol.at/content/ausbilderforum>

## 7.2 MODUL 2: WIE MAN MIGRANTEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT

### Interkulturelle Kompetenz:

- **Warum interkulturelle Kompetenz im beruflichen Alltag weiterhilft**  
<https://www.bnw-seminare.de/magazin-beitrag/personal-staerken/interkulturelle-kompetenz/>
- **Ausbilder-Akademie: Kurse zum Thema interkulturelle Kompetenz für Ausbilder**  
<https://www.ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/auszubildende-und-duale-studenten/interkulturelle-kompetenz.html>
- **WIFI Vorarlberg: Kursprogramm für Ausbilder2020/2021**  
[https://www.vlbg.wifi.at/ausbilder/Folder\\_Ausbilder.pdf](https://www.vlbg.wifi.at/ausbilder/Folder_Ausbilder.pdf)
- **WKO: Interkultureller Leitfaden**  
<https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/Interkultureller-Leitfaden.pdf>
- **WIFI Salzburg: Interkulturelle Kompetenz für die betriebliche Lehrlingsausbildung**  
<https://www.wifisalzburg.at/kurs/73205x-interkulturelle-kompetenz-fuer-die-betriebliche-lehrlingsausbildung>
- **Wirtschaftsverlag: Tipps im Umgang mit Migration**  
<https://www.die-wirtschaft.at/ausbilden/tipps-im-umgang-mit-migration-158636>
- **EGOS!: Interkulturelle Kommunikation**  
<https://www.egos.co.at/seminar-kurs/schulungstraining/Interkulturelle-Kommunikation-Fremde-Kulturen-verstehen-und-damit-umgehen/8162>
- **ISOP: Lehrgang zur interkulturellen Kompetenzbildung**  
<http://www.isop.at/tatigkeitsfelder/qualifizierung-bildung/lehrgang-zur-interkulturellen-kompetenzbildung/>
- **Stark für Ausbildung: Interkulturelle Kompetenz**  
<https://www.stark-fuer-ausbildung.de/interkulturellekompetenz>
- **Ausbilder-Akademie: Interkulturelle Kompetenz**  
<https://www.ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/auszubildende-und-duale-studenten/interkulturelle-kompetenz.html>
- **Wie Migranten durch eine Lehre integriert werden können**  
[https://issuu.com/brixmedia/docs/brixner\\_272\\_-\\_september\\_2012](https://issuu.com/brixmedia/docs/brixner_272_-_september_2012)

### Studien:

- **Arbeiterkammer Wien (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre**  
[https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Bildung/Jugendliche\\_mit\\_Migrationshintergrund\\_in\\_der\\_Lehre.html](https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Bildung/Jugendliche_mit_Migrationshintergrund_in_der_Lehre.html)
- **Arbeiterkammer Wien (2014): Migration und Lehre**  
[https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Migration\\_und\\_Lehre\\_2014.pdf](https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Migration_und_Lehre_2014.pdf)
- **Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (2015): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale**  
[http://www.gudrun-biffel.at/publications/download/forschungsbericht\\_e/2015-biffel-jugendliche-migrationshintergrund-lehre.pdf](http://www.gudrun-biffel.at/publications/download/forschungsbericht_e/2015-biffel-jugendliche-migrationshintergrund-lehre.pdf)
- **Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien und der Stadt Wien MA 27 (2009) Kleinunternehmen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Chancen für die Erwerbsintegration**  
<https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/kmuundjugend.pdf>
- **Institut für Höhere Studien (2015): Integrationschancen durch die Lehre? Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt**  
<https://www.unentdeckte-talente.at/das-projekt/mario-steiner-integrationschancen-durch-die-lehre.pdf>
- **A&W blog (2016): Erfolgsfaktoren für Lehrlinge mit Migrationshintergrund**  
<https://awblog.at/lehrlinge-mit-migrationshintergrund/>
- **Universität Hohenheim (2013): „Gemeinsam stark durch Sprache“ – Förderung der Sprachkompetenz und der interkulturellen Kompetenz von Auszubildenden im Rahmen eines berufsschulspezifischen Projekts**  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013\\_pucciarelli\\_ft18-ht2013.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013_pucciarelli_ft18-ht2013.pdf)

### Allgemeine Information und Initiativen:

- **BiBB: Literatursammlung mit Ergebnissen aus Forschung, Studien und Projekten zu gelingender Integration von Migranten in und durch berufliche Bildung**  
<https://www.bibb.de/fluechtlinge>
- **WKO: Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund nutzen**  
<https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/potentiale-von-menschen-mit-migrationshintergrund-nutzen.html>

- **Caritas Österreich: Buddys für Lehrlinge**  
<https://www.caritas.at/hilfe-beratung/migrantinnen-fluechtlinge/arbeit/prolehre/>
- **issuu: Willkommensmappe**  
[https://issuu.com/regio-v/docs/17-04-05\\_willkommensmappe-witus](https://issuu.com/regio-v/docs/17-04-05_willkommensmappe-witus)
- **Regionalmanagement Steiermark Ost: Projekt PlurAlps: Willkommensfolder**  
[https://www.alpine-space.eu/projects/pluralps/results/t3implementation-concepts/welcomefolder\\_final.pdf](https://www.alpine-space.eu/projects/pluralps/results/t3implementation-concepts/welcomefolder_final.pdf) (Deutsch und Englisch)

## 7.3 MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/SCHULABBRECHERN

### Lehre neben/nach Abitur oder Matura:

- **Trend 2020: Abitur und Studium haben an Attraktivität verloren**  
<https://www.handelsblatt.com/meinung/kommentare/kommentar-abitur-und-studium-haben-an-attraktivitaet-verloren-und-das-ist-gut-so/25946724.html?ticket=ST-11733712-3xGzdXuNVIpw5yXOp0NC-ap1>
- **Berufsabitur Bayern**  
<https://www.ausbildungsoffensive-bayern.de/ausbildung/>
- **WKO: Lehre nach der Matura**  
<https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nach-matura.html>
- **BMBWF: Zentralmatura**  
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpaxis/zentralmatura/bm.html>
- **Initiative Lehre-Respekt: Lehre nach der Matura**  
<https://www.lehre-respekt.at/artikel/lehre-nach-matura-ein-guter-weg>
- **Lehrlingsportal: Berufs- und Ausbildungsorientierung**  
<https://www.lehrlingsportal.at/matura-was-nun-studieren-arbeiten-oder-doch-eine-lehre/>
- **sehrgscheit: Vom Maturanten zur gesuchten Fachkraft**  
<https://www.sehrgscheit.at/blog/vom-maturanten-zur-gesuchten-fachkraft/>

### Tipps für Quereinsteiger:

- **Lehre in Vorarlberg: Lehre - Als Quereinsteiger zum Erfolg**  
<https://www.lehre-vorarlberg.at/lehre-als-quereinsteiger-zum-erfolg/>

### Tipps für Schulabbrecher:

- **Schulabbrecher: Wie sie doch noch die Kurve kriegen – Artikel zum besseren Verständnis der Problematik**  
<https://karrierebibel.de/schulabbrecher/>
- **Ausbildung ohne Schulabschluss: Chancen und Perspektiven**  
<https://www.ausbildungsmarkt.de/ausbildungsmagazin/ausbildung-ohne-schulabschluss-deine-chancen-und-perspektiven.html>
- **Ausbildung nach Studienabbruch – Perspektiven**  
<https://stuzubi.de/ausbildung-nach-studienabbruch/>
- **Studienabbruch – und jetzt? Orientierungshilfen**  
<https://www.aubi-plus.de/studium/studienabbruch/>
- **WKO: Tipps für Schulabbrecher\*innen**  
<https://www.wko.at/site/Biwi/schulabbruch-tipps.html>
- **Maturaexpress - Blog Lehre und Matura: Wie findet man eine Lehre mit Matura Lehrstelle als Schulabbrecher?**  
<https://blog.lehreundmatura.at/2019/wie-findet-man-eine-lehre-mit-matura-lehrstelle-als-schulabbrecher/>
- **BMBF: Studienabbruch - und dann?**  
<https://www.studienabbruch-und-dann.de/>

### Studien:

- **Institut für Höhere Studien (2013): Frühzeitiger Schulabbruch in der Berufsbildung**  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013\\_pessl\\_AT\\_ESL\\_article\\_2013\\_ihs-refer.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013_pessl_AT_ESL_article_2013_ihs-refer.pdf)
- **EU Kommission (2014): Bekämpfung des vorzeitigen Ausstieges aus der allgemeinen und beruflichen Bildung Europas**  
[http://publications.europa.eu/resource/cellar/1b66bb9e-7d3e-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0002.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/cellar/1b66bb9e-7d3e-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1)
- **BMBWF: Datenlage, Strategien und Maßnahmen zum frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbruch**  
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/bef/schulabbruch.html>
- **Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung: Forschungsprojekt zum Studienabbruch, Umfang und Motive**  
[https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr\\_id=240](https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=240)

## 7.4 MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG

### Ausbildung für Ausbilder:

- **Ausbildung der Ausbilder (AdA)**  
<https://akademie.muenchen.ihk.de/ausbildung-der-ausbilder/ada/vollzeit/>
- **Ausbildungskompass: BFI-Ausbildung Lehrlingsausbilder**  
<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildung-n/105749-bfi-ausbildung-lehrlingsausbilder/>
- **WIFI Österreich: Ausbildertraining: Lehrlinge unterstützen**  
<https://www.wifi.at/karriere/meisterpruefungen/lehrlingsausbilder>
- **BFI Wien: Zertifizierte/r Lehrlingsausbilder\*innen**  
<https://www.bfi.wien/kurs/3526/persoenlichkeit/training-1/zertifizierte-r-lehrlingsausbilderin/>
- **Qualität-Lehre: Weiterbildung für Ausbilder\*innen. Wie kann ich meine Kompetenzen als Ausbilderin bzw. Ausbilder weiterentwickeln?** <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/lehrbetrieb-werden/weiterbildung-fuer-ausbilderinnen/>
- **Institut für Aus- und Weiterbildung: Lehrlingsausbilder-Seminare**  
<https://www.lehrlingstraining.at/ueberblick-lehrlingsausbilder/>
- **WIFI Wien: Ausbilderkurs inklusive Fachgespräch**  
<https://www.wifiwien.at/kurs/12313x-ausbilderkurs-inkl-fachgesprach>
- **Timeout Academy: Praxisworkshops für kompetente Lehrlingsausbilder\*innen, die ihr Wissen gerne weitergeben**  
<https://www.timeoutacademy.at/seminare-lehrlingsausbilder/>

### Qualität in der Lehre:

- **BiBB: Leitfaden Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung**  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj-qZe7wf\\_sAhUKzqQKHdGeCloQFjAGegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fveroeffentlichungen%2Fde%2Fpublication%2Fdownload%2F7503&usg=AOvVaw0r-bD2\\_oa7BSL-VJ4L-IsN](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewj-qZe7wf_sAhUKzqQKHdGeCloQFjAGegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fveroeffentlichungen%2Fde%2Fpublication%2Fdownload%2F7503&usg=AOvVaw0r-bD2_oa7BSL-VJ4L-IsN)

- **Ausbildungsqualität: Ergebnis einen kontinuierlichen, kooperativen Lern- und Entwicklungsprozesses**  
[https://www.berufsbildung-qualitaet.de/uploads/idee\\_konzept/q\\_lab\\_beitrag\\_bibb\\_abschlusstagung.pdf](https://www.berufsbildung-qualitaet.de/uploads/idee_konzept/q_lab_beitrag_bibb_abschlusstagung.pdf)
- **WKO: Ausbildungs-Dokumentationen und Ausbildungs-Leitfäden für Lehrberufe von A-Z**  
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsdokumentationen-leitfaeden-a-z.html?shorturl=ausbildungsleitfaedenat>
- **BMDW: Ausbildungsleitfäden. Unterstützung der Ausbildungsgestaltung in den Lehrbetrieben**  
<https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/Ausbildungsleitf%C3%A4den.html>
- **Qualität – Lehre: Ausbildungsleitfaden**  
<https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/ausbildungsleitfaeden/>
- **Qualität – Lehre: Ausbildung gestalten. Wie bilde ich meinen Lehrling aus?** <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/ausbildung-gestalten/>

#### Artikel/Studien:

- **Lehren und Lernen in der Berufsausbildung: Grundlagen für die Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Umgang mit Diversität – Projektergebnisse Uni Tübingen**  
[https://www.vielfalt-mediathek.de/data/reader\\_kurzfassung\\_iris\\_tuebingen.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/data/reader_kurzfassung_iris_tuebingen.pdf)
- **Die berufsbildende Schule (2006): Von der Ganzheitlichkeit zur Kompetenzentwicklung**  
[http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Ganzheitlichkeit\\_zur\\_Kompetenzentwicklung\\_2006.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Ganzheitlichkeit_zur_Kompetenzentwicklung_2006.pdf)
- **Bildungsbericht 2018: Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs** [https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2019/03/NBB\\_2018\\_Band2\\_Beitrag\\_7.pdf](https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2019/03/NBB_2018_Band2_Beitrag_7.pdf)

## 7.5 MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER

#### Fokus Ausbilder:

- **Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0**  
<https://www.bmbf.de/de/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel---q-4-0-10065.html>
- **Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung – Workshops und Projekt-Ergebnisbox**  
<https://kompetenzen-digital.de/tag/digitale-kompetenzen/>
- **Institut für Aus- und Weiterbildung: Digital...was? – Digital Learning für Ausbilder/innen**  
<https://www.lehrlingstraining.at/digital-learning-fuer-lehrlings-ausbilder/>
- **Institut für Aus- und Weiterbildung: Ausbilder\*innen Kurs – die digitale Lösung**  
<https://www.lehrlingstraining.at/ausbilder-kurs-digital/>
- **Förderung digitaler Kompetenzen von Ausbildern**  
<http://www.provinz.bz.it/informatik-digitalisierung/digitalisierung/digitale-bildung.asp>

#### Fokus Auszubildende:

- **Azubi 4.0 – Digitale Kompetenzen von Azubis fördern – Kursangebot der IHK**  
<https://akademie.muenchen.ihk.de/auszubildende/azubi-digitale-kompetenz/>
- **Arbeiterkammer Wien: Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung. Chancen und Herausforderungen**  
[https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/Michael\\_Haertel\\_18.2.2020.pdf](https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/Michael_Haertel_18.2.2020.pdf)
- **WKO: Vorarlbergs erste Digitale Lernfabrik entsteht**  
<https://news.wko.at/news/vorarlberg/Vorarlbergs-erste-Digitale-Lernfabrik-entsteht.html>
- **FH Technikum Wien: Digitale Lernfabrik von FH Technikum Wien und voestalpine**  
<https://www.technikum-wien.at/newsroom/news/digitale-lernfabrik-von-fh-technikum-wien-und-voestalpine/>

#### Studien:

- **Studie des IW Köln: Ausbildungsunternehmen 4.0 - Digitalisierung der betrieblichen Ausbildung**  
<https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/paula-risius-susanne-seyda-digitalisierung-der-betrieblichen-ausbildung.html>
- **Verein Industrie 4.0 Österreich (2016): Ergebnispapier „Qualifikation und Kompetenzen in der Industrie 4.0“**  
<https://plattformindustrie40.at/wp->

[content/uploads/2016/03/WEB\\_Industrie4.0\\_Ergebnispapier-Qualifikation-und-Kompetenzen.pdf](https://www.amg-tirol.at/content/uploads/2016/03/WEB_Industrie4.0_Ergebnispapier-Qualifikation-und-Kompetenzen.pdf)

- **Beurteilung von Lernprozessen während der Lehre**  
<https://bauarbeiterkasse.bz.it/#gsc.tab=0&gsc.q=abkomme&gsc.sort=>

## 7.6 MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN

### Angebote für Ausbilder:

- **Feedback und Beurteilung von Auszubildenden – Kursangebot**  
<https://ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/ausbilder-innen-und-ausbildungsbeauftragte-inhouse-veranstaltungen/feedback-und-beurteilung-von-auszubildenden.html>
- **Die Weiterbilder: Workshop: Erfolgreich in der Lehrlingsausbildung**  
<https://www.dieweiterbilder.at/themenuebersicht/bildung-erziehung/543-workshop-fuer-lehrlingsausbilder>
- **Easy Train: Beurteilungsgespräche mit Lehrlingen kompetenzorientiert führen**  
<https://www.easytrain.at/seminare/lehrlingsausbilderinnen/beurteilungsgespr%C3%A4che-mit-lehrlingen-kompetenz-und-l%C3%B6sungsorientiert-f%C3%BChren/>
- **amg tirol: Lehrlinge sicher beurteilen**  
<https://www.amg-tirol.at/content/lehrlinge-sicher-beurteilen-1>

### Informationen und Empfehlungen:

- **Wissenschaftliche Ausarbeitung zur Beurteilung von Auszubildenden von Prof. Dr. Ruschel**  
<http://www.adalbert-ruschel.de/downloads/beurteilung%20von%20auszubildenden.pdf>
- **Akademie Lehrlingsausbildung: Ratgeber für qualitative Lehrlingsausbilder in Klein- und Mittelbetrieben** [https://www.akademie-ausbilder.eu/fileadmin/media/downloads/projektarbeiten/Download\\_Projektarbeit\\_Beatrice\\_Pfanner.pdf](https://www.akademie-ausbilder.eu/fileadmin/media/downloads/projektarbeiten/Download_Projektarbeit_Beatrice_Pfanner.pdf)
- **WKO: Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe**  
[https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe\\_fuer\\_lehrbetriebe.pdf](https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe_fuer_lehrbetriebe.pdf)
- **WKO: Checkliste – Wie gut ist mein Lehrling?**  
[http://wko.at/ooe/Bildung/lv/lv\\_pdf/Lehrlings-Checkliste.pdf](http://wko.at/ooe/Bildung/lv/lv_pdf/Lehrlings-Checkliste.pdf)
- **Qualität – Lehre: Infoblätter, Checklisten und Vorlagen** <https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/infoblaetter-checklisten-und-vorlagen/>
- **Landeszusatzverträge**  
<http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeitsgesetze-kollektivvertraege/landeszusatzvertraege.asp>





# Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



[www.alpine-space.eu/dualplus](http://www.alpine-space.eu/dualplus)



édhéo

