

Erstellen eines betrieblichen Ausbildungsplanes

Was sind die rechtlichen Grundlagen?

Die Ausbildungsordnung enthält in der Anlage den Ausbildungsrahmenplan, der die Grundlage der betrieblichen Ausbildung ist. Dieser Plan ist auf Lernzielebene formuliert, die Mindestanforderungen darstellen, die jedem/jeder Auszubildenden zu vermitteln sind. Darüber hinaus steht es jedem Ausbildungsbetrieb frei, weitere (Fach)-Inhalte zu vermitteln. Auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans muss für die/den Auszubildende/n ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden, der pädagogisch sinnvoll aufgebaut ist und den tatsächlichen Ausbildungsverlauf sachlich und zeitlich ausweist. Das heißt konkret, welche Abteilungen/Stellen sind für welche Lernziele zuständig; wann und wie lange wird der/die Auszubildende an bestimmten Stationen ausgebildet etc.?

Wann kann vom Ausbildungsrahmenplan abgewichen werden?

1. Im **personellen Einzelfall**, wenn beim Auszubildenden/bei der Auszubildenden eine berufliche Grundbildung vorausgegangen ist, die der Betrieb gemäß Berufsbildungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung, mit der Ausbildungszeit verrechnet, und dementsprechend für diese Auszubildenden der Durchlauf der betrieblichen Ausbildung gesondert organisiert werden muss;
2. Wenn **betriebspraktische Besonderheiten** dies erfordern, z.B. weil Schulungsmaßnahmen ausgelagert werden müssen, oder die Ausbildung im Verbund mit anderen Betrieben durchgeführt wird usw. Nicht zuletzt auch dann, wenn weitere vertiefende oder zusätzliche Ausbildungsinhalte über die Mindestanforderungen hinaus vermittelt werden sollen. Die Abweichung gilt jedoch ausschließlich für die sachliche und zeitliche Reihenfolge der Gliederung, nicht für die Ausbildungsinhalte selbst.

Worin besteht der Unterschied zwischen dem Ausbildungsrahmenplan und dem Ausbildungsplan?

Die Ausbildungsordnung schreibt vor, dass die sachliche (Lernziele) und die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes von allen Betrieben - unabhängig von der Größe, der Rechtsform und Organisation - zu übernehmen sind. Auf dieser Grundlage muss nun der Auszubildende (Betrieb/Unternehmen) für den Auszubildenden/die Auszubildende einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan schriftlich erstellen. Mit dem betrieblichen Ausbildungsplan erhält der Betrieb die Möglichkeit, die Lernziele aus dem Ausbildungsrahmenplan auf die betrieblichen Bedingungen hin zu übertragen.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages und dem/der Auszubildenden mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses auszuhändigen.

Was ist bei der Planung der Ausbildung zu beachten?

Die Mindestbestandteile des betrieblichen Ausbildungsplanes ergeben sich aus dem Ausbildungsrahmenplan. Zunächst muss geprüft werden, ob der Betrieb die Lernziele insgesamt vermitteln kann.

Dazu bietet sich folgendes Raster an (s.a. Checkliste):

1. An welchen betrieblichen Ausbildungsplätzen (z.B. Abteilung, Verwaltung, Lernbüro etc.) sollen die Lernziele der Ausbildungsordnung vermittelt werden?
2. Gibt es Lernziele, die aufgrund der Betriebsform oder der Produktpalette nicht vermittelt werden können?
3. Wie oder wo könnten diese Inhalte vermittelt werden (Kurse, außerhalb des Betriebes etc.)?
4. Welche Ausbildungsmethoden können sinnvoll zur Vermittlung eingesetzt werden (z.B. Projekte, Exkursionen, Leittexte usw.)?
5. Welche sachliche Ausstattung (auch moderne Medien) ist erforderlich?
6. Können die derzeit eingesetzten haupt- und/oder nebenamtlichen Ausbilder/innen die pädagogischen und fachlichen Aufgaben erfüllen (Mindestnorm sollte die Ausbildereignungsverordnung für mindestens einen/eine Ausbilder/Ausbilderin sein.)?
7. In welchem Zeitrahmen (Wochen, Monate, Tage) sollten die einzelnen Ausbildungsabschnitte bzw. Lernblöcke vermittelt werden?
8. Sind Veränderungen/Aktivitäten notwendig, damit die Lernziele im Betrieb vermittelt werden können?

Was?

Lernziele/Lerngruppen

Wo?

betrieblicher Ausbildungsplatz/Abteilung, Schulung, Filiale etc.

Wie?

Lehr- und Lernmethoden, Projektgruppe, Ausbildungsfiliale etc.

Wer?

Ausbilder, Beauftragte, Paten etc.

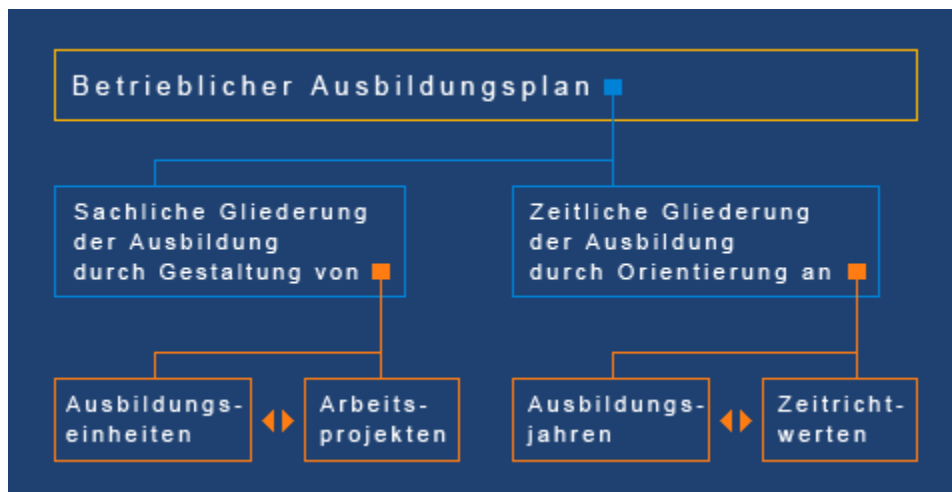
Wann?

Zeitrahmen, Tage, Wochen, Monate

Sinnvoll ist es auch, ein Ausbildungskonzept zu erstellen, das die Ziele, Methoden, Organisationsformen und die personellen und fachlichen Bedingungen in den Mittelpunkt der Erörterung der Berufsausbildung im Betrieb stellt.

Nach welchen Kriterien sollte der betriebliche Ausbildungsplan aufgebaut sein?

Der betriebliche Ausbildungsplan muss den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepasst sein und Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des geplanten Ausbildungsverlaufs enthalten. Die sachliche und zeitliche Gliederung sollte dabei möglichst zusammengefasst werden, indem Ausbildungseinheiten gebildet werden, denen die entsprechenden Zeitanteile aus dem Ausbildungsrahmenplan zugeordnet werden. Hinsichtlich der sachlichen und zeitlichen Beschreibung sollten – zusammengestellt von www.ausbildernetz.de - folgende Aspekte beachtet werden:



Sachliche Gliederung

- In der sachlichen Gliederung müssen alle im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten sein.
- Die Probezeit muss so gestaltet werden, dass Aussagen über Eignung und Interessen des Auszubildenden möglich sind.
- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen zu Ausbildungseinheiten zusammengefasst werden, die einzelnen Funktionen oder Abteilungen der Ausbildungsstätte zugeordnet werden können.
- Die Ausbildungseinheiten sollen überschaubar sein.
- Bei größeren zusammenhängenden Ausbildungsabschnitten sollen, soweit erforderlich, sachlich begründete Unterabschnitte gebildet werden.
- Sowohl für die gesamte Ausbildung als auch für jede Ausbildungseinheit sollten zunächst möglichst grundlegende Kenntnisse und danach spezielle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden.
- Die sachliche Gliederung muss die Anforderungen in den Zwischen- und Abschlussprüfungen berücksichtigen.
- Sofern einzelne Ausbildungseinheiten über Lehrgänge oder durch Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden, sollte berücksichtigt werden, dass betriebliche und außerbetriebliche Maßnahmen zeitlich ineinander greifen und aufeinander aufbauen.

Zeitliche Gliederung

- Die zeitliche Gliederung sollte auf einen Ausbildungsablauf im Rahmen der vertraglichen Ausbildungszeit ausgerichtet werden.
- Die zeitliche Gliederung ist nach sachlichen und pädagogischen Gesichtspunkten zu ordnen.
- Die zeitliche Folge muss die Reihenfolge der Prüfungen berücksichtigen.
- Wird in der Ausbildungsordnung eine zeitliche Folge vorgeschrieben, muss diese eingehalten werden (z.B. in den ersten drei Monaten).
- Sind für die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen zeitliche Richtwerte vorgegeben, so kann innerhalb dieses Rahmens eine flexible Regelung getroffen werden.
- Jede zeitliche Gliederung soll überschaubare Abschnitte von höchstens sechs Monaten vorsehen und den Urlaub berücksichtigen. Wenn möglich, sind Unterabschnitte anzugeben.
- Die Dauer der Ausbildungsabschnitte und ihre zeitliche Folge können variiert werden, soweit Teilziele und Gesamtziel der Ausbildung nicht beeinträchtigt werden.
- Die einzelnen Ausbildungsabschnitte können bei besonderen Leistungen gekürzt, bei besonderen Schwächen unter Beachtung der vertraglichen Ausbildungszeit verlängert werden.
- In begründeten Ausnahmefällen kann in begrenztem Umfang von der Gliederung abgewichen werden. Die Ausbildungsstätte hat die Abweichung mit Begründung festzuhalten.