

Nr.:	Frage:	Mögliche Antwort:
1	Welche Schlüsselqualifikationen gibt es?	<u>Persönlich</u>: Genauigkeit, Pünktlichkeit, Verantwortung <u>Sozial</u>: Kommunikation, Konfliktbeseitigung, Feedback <u>Kognitiv</u>: Fachwissen, logisches Denken, Problemlösung ← auch Methoden genannt
2	Warum beurteilt man Auszubildende?	Die Beurteilung dient der Sicherung des Ausbildungserfolgs und ist unverzichtbar. Zu aller erst erfolgt die Kontrolle des Auszubildenden durch sich selbst, anschließend wird eine Fremdkontrolle durch z.B. den Ausbilder durchgeführt. Optimal ist eine (kurze) Beurteilung am Ende jeder Lerneinheit, wenn es die Zeit zulässt. Zusätzlich sollten immer wieder Beurteilungen nach längeren Abschnitten oder Ausbildungserfolgen durchgeführt werden. Eine objektive Sachebene ist bei der Beurteilung wichtig, damit der Auszubildende ein neutrales Feedback zu seiner Leistung bekommt.
3	Welche Rolle haben Sie als Ausbilder?	Der Ausbilder hat fachliche, erzieherische und organisatorische Aufgaben im Betrieb im Zusammenhang mit der Ausbildung von Jugendlichen. Zu den oben genannten Aufgaben kommt die Verantwortung hinzu, dass der Auszubildende seine Ausbildung erfolgreich abschließt.
4	Wie kann man Feedback an den Auszubildenden geben?	Am Besten in einem persönlichen 4-Augengespräch mit dem Auszubildenden. Tipps für das Gespräch: • immer wieder positive Aspekte erwähnen (bei negativem

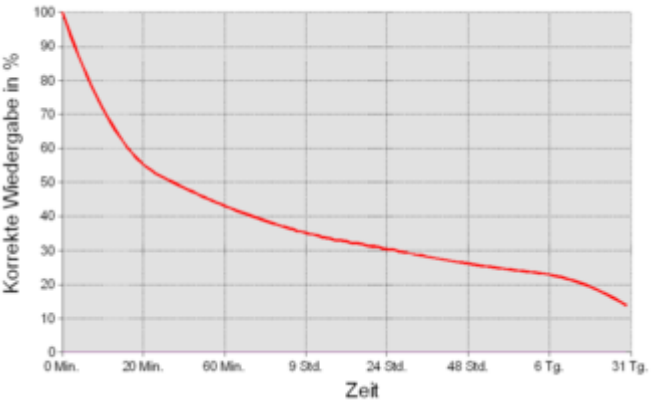
		Feedback) • die Sätze so bilden, dass Sie von einem selbst auch angenommen werden würden • Verbesserungsvorschläge erwähnen und diskutieren • Details einbringen und Verallgemeinerungen meiden
5	Wenn Sie Auszubildende mit unterschiedlichen Ausgangssituationen haben, wie schaffen Sie es, diese auf ein Level zu bringen?	1. Ist-Situation ermitteln 2. Fragen-Entwickelnde Methode einsetzen 3. Auszubildende verschiedene Fragen beantworten lassen und Antworten diskutieren 4. Auszubildende versuchen selbst Fragen zu stellen und sich gegenseitig zu beantworten 5. Den Auszubildenden mit einer schlechteren Ausgangssituation mit verschiedenen Übungen und weiteren Fragen auf dasselbe Niveau wie den anderen Auszubildenden bringen. 6. Lernerfolg durch Lernerfolgskontrolle sichern Man sollte immer versuchen, den einen nicht zu überfordern und den anderen nicht zu unterfordern.
6	Stichwort: „Lernen mit allen Sinnen“. Welche Lerntypen kennen	<u>Optisch / visuell</u> : sehen

	Sie?	<u>Auditiv</u> : hören <u>Haptisch</u> : fühlen <u>Verbal</u> : durch sprechen
7	Was ist Motivation? Welche Arten der Motivation gibt es?	Motivation ist ein Mittel zur Lernzielerreichung. <u>Intrinsisch</u>: innere Motivation / Motivation von innen. Wesentlich mächtiger als die extrinsische Motivation, z.B. Begeisterung für ein Thema, Spaß, Interesse, Neugier, Leidenschaft... <u>Extrinsisch</u>: äußere Motivation / Motivation von außen, z.B. Lohn, Prämie, Bonus, Macht, Lob, Anerkennung, Übertragung von Verantwortung...
8	Welche Mittel gibt es um Auszubildende zu motivieren?	• Einbinden in interessante Projekte / Prozesse / Aufgaben • Anerkennung von Leistung und dem individuellen Auszubildenden • Respekt von Mitarbeitern gegenüber den Auszubildenden • Transparenz (Auszubildender wird als vollwertiges Mitglied angesehen)
9	Lernziele: Warum haben Sie Ihre Lernziele genau so formuliert? Warum achten Sie überhaupt auf Lernziele?	Lernziele dienen später einem SOLL-IST-Vergleich und machen transparent, was der Auszubildende in einer gewissen Zeit erlernen soll. Am Ende der Lerneinheit kann verglichen werden,

		ob er alle Lernziele erreicht hat. Durch klare und messbare Definitionen können die Lernziele geprüft werden. (SMART-Regel)
10	Was bedeutet „Lernen“? Wie kehrt ein Auszubildender aus einem erfolgreichen Lernschritt zurück?	Lernen ist eine Verhaltensänderung, die z.B. durch Versuch, Irrtum, Nachahmung oder Einsicht erreicht werden kann. Der Auszubildende kehrt mit einem geänderten Verhalten (also etwas neu gelerntem) zurück.
11	Was bedeutet der Begriff Lernziel? Wann ist ein Lernziel ein optimales Lernziel?	<u>Lernziel</u>: angestrebter Lerngewinn nach Unterweisung / Lehreinheit Wenn es klar, verständlich und messbar definiert ist (SMART-Regel).
12	Wie können Sie als Ausbilder prüfen, ob ein affektives / kognitives / psychomotorisches Lernziel optimal erreicht wurde?	Gezielte Fragen zum Lernziel stellen und Wiederholungsaufgaben erstellen und lösen lassen. Psychomotorische Bereiche können zusätzlich durch praktische Übungen geprüft werden.
13	Welche 5 pädagogischen Prinzipien kennen Sie?	vom Einfachen > zum Zusammengesetzten vom Leichten > zum Schweren

		vom Allgemeinen > zum Speziellen vom Konkreten > zum Abstrakten vom Nahen > zum Entfernten
14	Welche Funktionen haben die Ausbildungsordnungen?	Die Ausbildungsordnungen regeln unter anderem: • Berufsbild • sachliche und zeitliche Gliederung • Angaben zur Zwischen- und Abschlussprüfung • Regelausbildungsdauer
15	Welche Stufen der Lernziele gibt es? Wie unterscheiden sich die Lernziele? Wo finden Sie Lernziele?	<u>Stufen:</u> 1. Richtlernziel (in Ausbildungsordnung festgelegt) 2. Groblernziel (in Ausbildungsordnung festgelegt) 3. Feinlernziel (im Betrieb festgelegt) <u>Wo:</u> In der Ausbildungsordnung / Ausbildungsrahmenplan oder Feinlernziele entsprechend im Betrieb
16	Nennen Sie konkrete Beispiele für kognitive, psychomotorische und affektive Lernziele.	<u>Kognitiv:</u> Bankkonto eröffnen <u>Affektiv:</u> Datenschutz bewahren <u>Psychomotorisch:</u> Loch bohren
17	Welcher Lernbereich gehört immer zu einer 4-Stufen-Methode?	Psychomotorisch

18	Welche Führungsstile gibt es? Welches ist Ihr Lieblingsführungsstil? Warum genau dieser, erläutern Sie Ihre Entscheidung!	• Autoritär • Kooperativ • Nachlässig (Laissez-faire) • Situativ
19	Zu welcher Unterweisungsart eignet sich welcher Führungsstil? Bitte erläutern Sie Ihre Entscheidung! (Datenschutzunterweisung, Brandschutz,...)	<u>Brandschutz</u>: Autoritär → es muss das gemacht werden, was gesagt wird. <u>Datenschutz</u>: Autoritär → der Datenschutz muss immer befolgt werden
20	Was bedeutet es situativ zu führen? Wann kann die situative Führung nicht verwendet werden?	Manche (vielleicht auch gefährliche) Situationen verlangen einen anderen Führungsstil als im „Normalbetrieb“. Der situative Führungsstil wendet immer den passenden Stil für die Situation an. Situativ kann z.B. nicht in Gefahrensituationen und Unterweisungen geführt werden.
21	Was ist die Behalten- bzw. Vergessenkurve?	Nach einer gewissen Zeit bleibt vom gelernten Wissen nur noch ein Bruchteil übrig.

		Vergessenskurve nach Ebbinghaus  (Quelle: Wikipedia)
22	Erläutern Sie das Prinzip der vollständigen Handlung!	1. Informieren 2. Planen 3. Entscheiden 4. Ausführen 5. Kontrollieren 6. Bewerten
23	Welche Kompetenzen gibt es? Nennen Sie 3.	• Fachkompetenz • Sozialkompetenz • Methodenkompetenz

		• Medienkompetenz
24	Welche Pläne benötigen Sie um die Ausbildung optimal vorbereiten und begleiten zu können?	• Ausbildungsrahmenplan (bildet die Grundlage für die individuelle sachliche und zeitliche Gliederung der zu erlernenden Kenntnisse) • Betrieblicher Rahmenplan • Versetzungsplan (wann wird der Auszubildende wo im Betrieb eingesetzt) • Zeitplanung
25	Was ist Brainstorming und wann wird es verwendet? Gibt es Gefahren beim Verwenden von Brainstorming?	Es werden von verschiedenen Teilnehmern Ideen zu einem bestimmten Thema gesammelt. Quantität > Qualität. Nach einer bestimmten Zeit werden die Ideen gesichtet und bewertet. Optimal lässt sich Brainstorming mit einer großen Gruppe zur Findung von innovativen Ideen einsetzen. Ein Nachteil ist, dass bei schlechter Moderation vom eigentlichen Thema leicht abgeschweift werden kann und so die Effizienz sinkt. Durch die Gruppendynamik, muss oftmals, eine Diskussion unterbrochen werden.

Noch Fragen? Sollten noch Fragen zu den o.g. Antworten bestehen, meldet Euch einfach über mein Kontaktformular: <http://demaya.de/wp/uber-mich/kontakt/>. Ich versuche mich schnellstmöglich mit Euren Fragen auseinander zu setzen.