

Fachbegriffe:

- Belegungsplan
- Planspiel
- Kenntnisse
- Ausbildungskooperation
- Beurteilungssysteme
- Lernförderndes Betriebsklima
- Ausbildungsnachweis
- Taxonomie des lernens
- 4-Stufen Methode
- Prüfungsanforderung
- Affektiv
- Overhead Projektor
- Schlüsselqualifikation
- Kritikgespräch
- Rahmenlehrplan
- Lernorte
- Soziale Kompetenz
- Zielkonflikt
- Zeit-Richt-Werthemethode
- Frage arten
- Tendenz zur Mitte
- Versetzungsplan
- Handlungskompetenz
- Zuständige Stelle
- Operationalisierung
- Fragend entwickelte Methode
- Vorurteil
- Methodik
- Rollenspiel
- Aktive Methode
- Ausbildungsordnung
- Personalentwicklung
- Beurteilungsziele
- Unterweisung
- Ausbildungsrahmenplan
- Kognitiv
- Leittextmethode
- Ausbildungsberufsbild
- Feinlernziel
- Feedback
- Neuordnung
- Groblernziel
- Beurteilungsgespräch
- Langzeit Gedächtnis
- Beurteilungsform
- Didaktische Parallelität
- Gruppenarbeit
- Passive Methode
- Didaktik
- Betrieblicher Ausbildungsplan
- Psychomotorisch
- Führungsmittel
- Ausbildungsbeauftragte
- Fachkompetenz
- Berufsschule
- Kurzzeitgedächtnis
- Hof Effekt
- Ergonomie
- JAV
- Projektmethode
- Lerntransfer
- Berufsbildungsgesetz

4-StufenMethode:

1. Vorbereiten des Azubis
2. Vormachen und erklären (Ausbilder)
3. Nachmachen und erklären (Azubi)
4. Selbstständiges ausführen (üben) des Azubis.

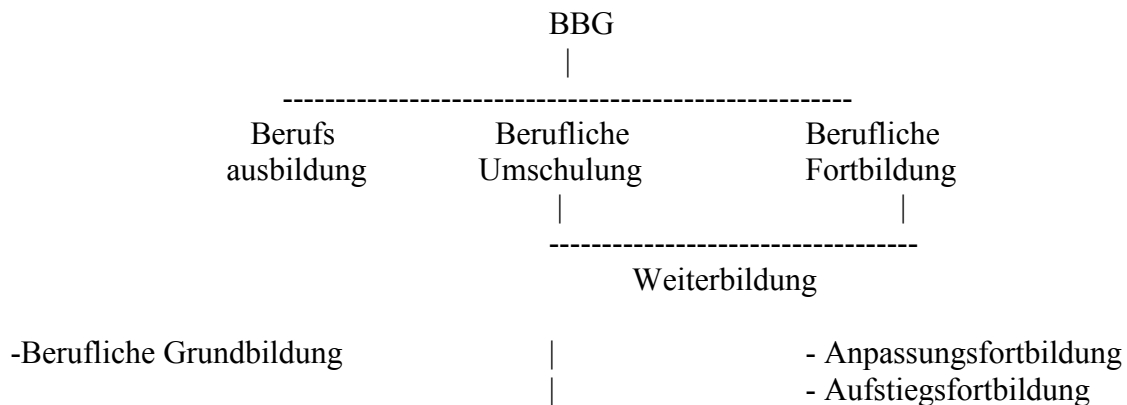
Betriebliche Ausbildung:

- Zielgerichtet, geplant. Veränderung oder Erweiterung
 - Kenntnisse
 - Fertigkeit
 - Verhaltensweise
 - Einstellung

Bei Mitarbeitern + Auszubildenden

Berufs Bildungs Gesetz: Entstanden am 14.08.1969

- Duales System = Zwei Träger; Betrieb und Berufsschule(Staat)
- Paritätische Spielregeln = Hälfte Arbeitgeber / Hälfte Arbeitnehmer + Trainer



Gruppenarbeit:

Notwendigkeit der Ausbildung für:

1. Azubi
2. Betrieb
3. Volkswirtschaft

Was ist Gruppenarbeit:

- Bestimmtes Thema
- Arbeiten in der Gruppe
- Selbstständiges lernen
- Gut für praktische Fälle
- „Vorbildung“ ist erforderlich

Warum Gruppenarbeit?

- Mehr Ergebnisse sammeln
- Informationsaustausch
- Aktive Methode
- Gruppendynamische Prozesse
- Mehrere Themen gleichzeitig

Arten der Gruppenarbeit:

1. Parallele Gruppenarbeit > jede Gruppe hat die gleiche Aufgabe
2. Arbeitsteilige Gruppenarbeit > jede Gruppe hat ein anderes Thema

Ausbildungsziele:

1. Breitangelegte Grundlagenbildung
2. Hinführung zu einer qualifizierten Tätigkeit
3. Vermittlung von Fertigkeiten und Tätigkeiten
4. Erwerb von Berufserfahrung
5. Charakterliche Förderung (Persönlichkeitsentwicklung)
6. Vermittlung von Betriebs- und Volkswirtschaftlichen Kenntnissen

Vermittlung von Kompetenzen:

(„Moderne“ Ziele der Ausbildung)

Ziel: Erwerb von Handlungskompetenz

Fachkompetenz:

- Basis der Handlungskompetenz
- Fachtheorie
- Fachpraxis

Sozialkompetenz:

- Selbstständiges arbeiten im Team
- Teamorientiert
- Kompromissfähig
- Kooperativ
- Kommunikation

Methodenkompetenz:

- Vorgehensweise (wie) bei insbesondere komplexen Aufgabenstellungen

Individualkompetenz:

- Persönliche Kompetenz
- Konzentration
- Ausdauer
- Selbstbewusstsein
- Geduld
- Flexibilität
- Lernbereitschaft

Ausbildungsordnung:

- Rechtsverordnung des Bundes in Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz
- Anleitung für „Roten Faden“
- Bundeseinheitliche Regelung
 1. Ausbildungsberufsbildung
 - (mindest-) Fertigkeiten und Kenntnisse
 2. Ausbildungs Rahmenplan
 - Zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung
 - Funktion und praktische Umsetzungsanleitung
 3. Ausbildungsdauer (in der Regel zwischen 2 und 3 Jahren)

Verkürzen:

- Mussverkürzung nach Rechtsverordnung
- Kann; Antrag bei der Kammer wegen bestehender Vorbildung (muss bei Beginn der Ausbildung beantragt werden)
- Vorzeitige Zulassung wegen guter Leistungen

(Durchschnitt besser als 2,5)

4. Bezeichnung

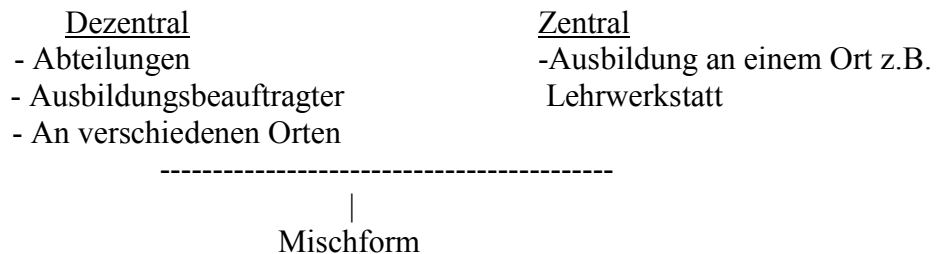
5. Prüfungsanforderung

Exkurs:

Grundbegriffe:

- Ausbildender (Vertragspartner)
 - Ausbilder (Mensch; persönlich und praktisch geeignet und der IHK bekannt)
 - Ausbildungsbeauftragter („Ausbilder vor ort“)
 - Ausbildungsberater (IHK)
 - Auszubildender (is klar, azubi...)
 - JAV
 - Azubi
 - Alle unter 18
 - Betriebsverfassungsgesetz
 - Wahl alle 2 Jahre
-

Organisation der Ausbildung



Gruppenarbeit:

1. Pläne in der Ausbildung/Welche? Warum? Wer?
 2. Ausbildungsnachweis: Ausbildungsbeauftragten
 - warum?
 - worauf inst zu achten?
 - Vorteile?
 3. Großbetriebe/Kleinbetriebe: Blockunterricht
 - Vergleich
 - Vorteil/Nachteil
- Auswahl?
 - vorbereiten?
 - dauerhafte Motivation?
 - Vergleich
 - Vorteil/Nachteil
 - Azubi-Sicht
 - Betriebliche Sicht
-

Betriebs Verfassungsgesetz 37.6 / Nachlesen

Gesamtversetzungsplan:

Azubi	Jan	Feb	März
A	1	2	3
B	2	3	1
C	3	1	2

Alle Azubis im Betrieb nach bedarf verteilt

Belegungsplan:

Kann Lücken aufweisen. D.h. Nicht überall muß ein Azubi sein.

Berufsschule:

1. Inhaltliche Abstimmung Praxis+ Betrieb unterschiedliche Grundlagen
2. Zeitliche Abstimmung
 - Themen zeitlich vermitteln (Didaktische Parallelität; optimal)
 - Themen erst theoretisch dann praktisch
 - Themen erst praktische Grundlagen dann Theorie

Hier sollten sich beide Parteien zeitlich und didaktisch (Lerninhalte) abstimmen

Externe Stellen:

- Berufsschule
- Überbetriebliche Ausbildung
- Ausbildungsstätte
- Ausbildungskooperation
- Kammer „zuständige Stellen“
- Bundesagentur für Arbeit

Ausbildungskooperation:

Bestimmte Mindestanforderungen können im Stammbetrieb nicht vermittelt werden.

1. In Anspruchnahme der Ausbildungswerkstatt eines Großbetriebes für mehrere wochen (einseitig)
2. Gegenseitiger Austausch für festgelegte Lerninhalte.

Berichtsheft:

- Gesetzliche Verordnet
- Teil des Vertrages
- Prüfungszulassungsrelevant
- Nachweis
- Kontrolle
- Regelmäßig
- Festhalten der Inhalte
- Ist vom Betrieb zu stellen
- Unterzeichnet vom Azubi und vom Ausbilder
- Während der Arbeitszeit

Prüfungszulassung:

- Berichtsheft
- Zwischenprüfung
- Ausbildung muß bei der IHK gemeldet worden sein (in der Rolle)
- Grundzeit muß absolviert worden sein

Ausbildungsbeauftragter (II 15; rote Mappe)

- Muss vorbereitet sein
- Fachkompetenz
- keine Fach-Qualifikation erforderlich
- Ausbildung + Kontrolle
- Stellungname
- Nachweis unterschreiben (+ Ausbildungsleiter)

Didaktik:

Methode

Theorie der Inhalte

Verfahrenslehre / Unterrichtslehre

Wiviel?

Wie?

Lernziel

Vorgehensweise

Ausbildungsziel

Methode

Unterweisungsziel

Was?

Womit?

Lerninhalt

Hilfsmittel

Themenauswahl

Unterweisungskonzept:

1.Deckblatt

- Unterweisungsprobe zur Ausbilderprüfung
- Prüfungsteilnehmer
- Prüfungstag
- Prüfungsort

2.Unterweisungskonzept

- Ausbildungsberuf
- Ausbildungsjahr (z.B.1.Ausbildungsjahr,3. Monat)
- Auszubildender (z.B.16.Jahre, Realschule...)
- Vorkenntnisse
- Thema
- Lernziel -----> Exkurs
 - Richtlernziel
 - Groblernziel
 - Feinlernziel -----> - Messbar
 - Endverhalten Operationalisierbar
 - „Bedingungen“
- Methodik (4-Stufen oder Fragend)

Methodenvielfalt

<u>Traditionell</u>	<u>Aktiv</u>	<u>Passiv</u>
-4Stufen -Fragend entw.	<u>Moderne</u> -Leittext -Projekt -Gruppenarbeit -Rollenspiel -Planspiel -CBT (Computer based) -Moderation	-Referat/Vortrag -Vorlesung

Unterweisungsmethode:

Exkurs:
Der Lernzielbereich
bestimmt die Methode
1.Kognitiv (Kopf)
2.Psychomotorisch (Hand)
3.Affektiv (Herz/Bauch)

Arbeitsmittel/Hilfsmittel/Medien:

Dauer: (festgelegt auf 10 Min)

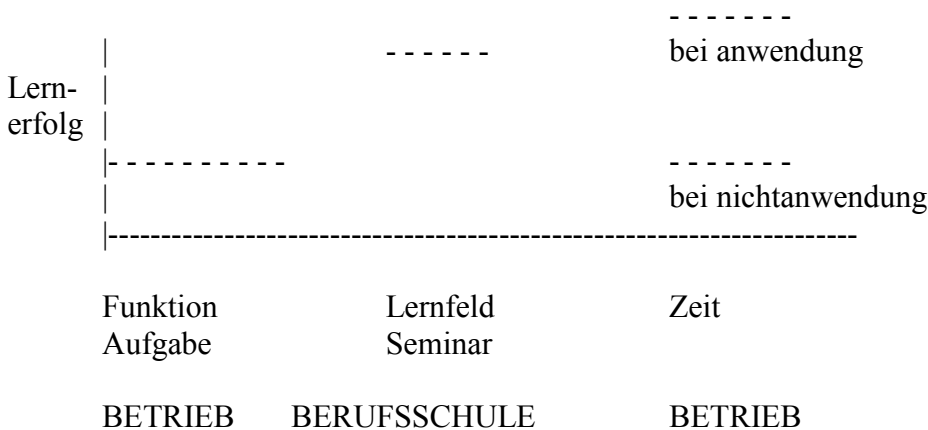
3.Unterweisungsablauf:

- Einstieg/Einführung
- Einarbeitung des Lernziels
- Lernerfolgskontrolle/Zusammenfassung

Arten des Lernens:

- Bewusstes Lernen 20%
(Intensionelles lernen) Grundformen des Lernens
- Unbewusstes lernen 80%
(funktionelles lernen)
 - Imitationslernen (bei Kindern)
 - Beobachtungslernen
 - Konditioniertes lernen (signallernen /Pawlow; ca.1904)
 - Erfolg/Nichterfolg
 - Lernen durch Einsicht
 - Lernen durch Transfer

Lernbalistikurve:



Stufen des Gedächtnisses:

1. Ultrakurzzeitgedächtnis
Sensorischer Speicher
2. Kurzzeitgedächtnis
Für kurzen Zeitraum wichtig
werden wieder vergessen
aktives Bewusstmachen (merken)
3. Langzeitgedächtnis
häufige Infos (z.B. eigene Adresse)
wichtige Infos (gefühlsmäßig)

Aktives Langzeitgedächtnis
Passives Langzeitgedächtnis

Gruppenarbeit:

1. Traditionelle Methoden VI/5-rote Mappe
2. „Neue Methoden“
3. Beurteilungen II/31-rote Mappe (BBIG§25)

20.März 2004 Dozent :Fausten Rechtsfragen

Berufsbildungsgesetz: Ausbildung
 Fortbildung
 Umschulung

Duales System: Deutschland
Schulsystem: Frankreich
Praxisorientiert: England

Ausbildungsbetrieb: Fachpersonal
 Geräte/Maschinen
 Ausbildungsleiter > Vertragspartner/Persönliche Eignung erforderlich
 Ausbilder > Persönliche Eignung/Persönlich der Kammer bekannt

- Ausbilder sollte mindestens 24 Jahre alt sein.
- Nach Entzug Persönliche Eignung nach 5 Jahren wieder vorhanden.
- Zuständige Behörde: Regierungspresident

Dem Auszubildenden muß oder kann eine vorige Bildung nach §40 BBIG angerechnet werden.
Rechtsverordnung: Vom Minister erlassen

-Schutzgesetz über 18Jahre > 48Std. Pro Woche / Regel. 8Std. T. / Max 10Std.T.
-Jugendschutz > 40Std. Pro Woche / Regel. 8Std. T. / Max 8Std. T.
 Ausnahmeregelungen bei Brückentagen. Dann darf ne halbe Std. Pro
 Tag drangehangen werden.

Kündigung

Probezeit

JA
Ohne Kündigung
Ohne Frist

Später

JA
Wichtiger Grund/Fristlos
Fristgerecht (ordentliche Kündigung)
Frist 4 Wochen z.B.
1.Anderer Beruf
2.Andere Ausbildung bzw. Schulisch

Antworten Fragenkatalog Höft:

1. Ausbildung, Umschulung und Fortbildung
- 2.
3. Vermittlung von „Handlungskompetenzen“. Darunter zählen Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und die Individualkompetenz
 - Breite Grundlagenbildung
 - Hinführen zu einer Qualifizierten Tätigkeit
 - Vermittlung von Fertigkeiten und Tätigkeiten
 - Erwerb von Berufserfahrung
 - Charakterliche Förderung (Persönlichkeitsentwicklung)
 - Vermittlung von Betriebs-und Volkswirtschaftlichen Kenntnissen
4. Handlungskompetenzen sind Fähigkeiten wie in Antwort 3 beschrieben:
 - Fachtheorie/Fachpraxis (Fachkompetenz)
 - Selbstständig arbeiten/Teamarbeit, Kommunikation (Sozialkompetenz)
 - Wie mache ich etwas/Vorgehensweise (Methodenkompetenz)
 - Eigene Fähigkeiten: Konzentration, Ausdauer, Selbstbewusstsein, Lernbereitschaft... (Individualkompetenz)
5. Um die Qualität der Ausbildung sicher zu stellen. z.B. die persönliche und fachliche Kompetenz des Ausbilders. Die betrieblichen gegebenheiten müssen für eine Ausbildung stimmen. Wenn ein Betrieb nicht alle Teile einer Ausbildung erfüllen kann, sollte eine Kooperation mit anderen Betrieben für diese Qualifikationen herbeigeführt werden.
6. Schlüsselqualifikationen sind die für die Ausbildung erforderlichen Qualifikationen. Zukunftsqualifikationen, Fachübergreifende Qualifikationen
7. Die organisatorische Verzahnung (didaktische parallelität) ist wünschenswert bzw. erforderlich damit die Grundlagen in Schule und Betrieb in Kooperation gesetzt werden können.
8. - Kann ich die Azubis gebrauchen bzw. nach der Ausbildung weiter beschäftigen.
 - Habe ich die Kompetenz im Betrieb diese auszubilden und wenn wiviele.
 - Habe ich immer einen Azubi in der Schule z.B. Blockunterricht.Sprich: Das notwendige Personal zur richtigen Zeit, in der richtigen Anzahl am richtigen ort.
9. Der Ausbildungsrahmenplan stellt einen groben Zeitrahmen auf. Die mindestens zu erlernenden Fähigkeiten werden definiert.
Der betriebliche Ausbildungsplan legt genau fest, wann ein Azubi in welcher abteilung ist und was er dort erlernen soll.
- 10.-Ausbildungsrahmenplan >Verordnung in der ein grober Zeitplan und die mindestens zu erlernenden Fähigkeiten aufgeführt werden.
 - Betrieblicher Ausbildungsplan >Wann soll ein Azubi in welcher Abteilung sein und was soll er dort lernen.
 - Individueller Ausbildungsplan >Wenn mehrere Azubis im Betrieb sind, rolliert der betriebliche Ausbildungsplan. Berücksichtigt Verkürzung/Krankheit Der daraus resultierende Plan ist der für den Azubi persönilche Rahmenplan

Handlungskompetenz:

... ist die Fähigkeit zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitstätigkeiten

Fachkompetenz:

Solide fachpraktische und fachtheoretische Berufsausbildung. Fachkenntnisse und die Eignung auch komplexe Vorgänge lösen zu können.

Methodenkompetenz:

Kenntnisse zum methodischen Vorgehen bei neuer oder komplexer Aufgabenstellung. Die Fähigkeit selbstständig Dinge zu erarbeiten und neue Informationen umzusetzen. (Transfer)

Sozialkompetenz:

Ist die Fähigkeit sich kooperativ zu verhalten, Meinungen anderer zu tolerieren, Kompromisse einzugehen und im Team arbeiten zu wollen. Einfach mit anderen Menschen/Mitarbeitern auf einer vernünftigen Ebene kommunizieren und zusammen arbeiten zu können. Stichwort Teamwork.

Individualkompetenz:

Konzentrationsfähigkeit, Selbstbewußtsein, Neugier, Flexibilität, Lernbereitschaft und Verantwortungsbereitschaft. Alle "kompetenzen" die die eigene Persönlichkeit ausmachen.

Wichtig sind hierbei natürlich auch die:

Schlüsselqualifikationen:

= Zukunftsqualifikationen (stellen zukünftige Reserve dar / sichern Handlungsfähigkeit, bereiten auf Zukunft vor)

- Fachübergreifende Qualifikationen wie:
- Kommunikationsfähigkeit
- Kontaktbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Umweltbewußtsein
- Selbstverantwortung
- Neugier
- Lernbereitschaft
- Kooperationsfähigkeit
- Kompromißfähigkeit
- Qualitätsbewußtsein
- Eigenmotivation
- Selbstbewußtsein
- Selbstständigkeit
- Flexibilität

Unterweisung zur Ausbilder **Eignungs** Prüfung

Prüfungs Teilnehmer:	Achim Rohleder
Prüfungs Nummer:	25/0704
Prüfungs Tag:	08. Juli 2004
Prüfungs Ort:	IHK Köln

Zu unterweisender:

Beruf:	Mediengestalter
Auszubildender:	16 Jahre, Realschulabschluss
Ausbildungsjahr:	3. Monat des 1. Lehrjahres

Thema:	Qualitäts-Kontrolle von Filmen
---------------	-----------------------------------

Lernziel:

Der Auszubildende ist nach der Unterweisung in der Lage, Druckvorlagen (Filme) auf die drei druckspezifischen Merkmale hin zu überprüfen und diese mit Werten zu benennen.

Methode:	Lehrgespräch, (fragend entwickelnde Form)
-----------------	--

Arbeitsmittel:	Lupe, Druckvorlagen (Filme), Proof, Rasterzähler
-----------------------	---

Unterweisungsdauer:	10 Minuten
----------------------------	------------

Lernschritte:

I. Einstieg

1. Der Auszubildende wird begrüßt und mit ein paar freundlichen Worten empfangen.

Pädagogische Absicht:

Dies dient der Kontaktherstellung und Auflockerung der Unterweisung

2. Die von mir mitgebrachten Arbeitsmittel werden auf einem Tisch ausgebreitet. Der Azubi wird gefragt, ob er schon mal Dinge davon gesehen hat. Vielleicht weiss er ja auch, wofür gewisse Gegenstände da sind. Die Dinge, die dem Azubi unbekannt erscheinen, werden durch Fragen (wie z.B. "Was könnte das denn sein?") nähergebracht.

Pädagogische Absicht:

Vom Bekannten zum Unbekannten. Interesse soll geweckt werden.

3. Wenn der Azubi die mitgebrachten Arbeitsmittel nun kennengelernt hat, wird das Lernziel definiert. Nämlich die Korrektheit der vorliegenden Filme an Hand von drei Kriterien zu überprüfen. Diese werden sein: Schichtseite, Rasterweite und Rasterwinkelung. Die Wichtigkeit der Aufgabe wird begründet. Ohne diese Kontrolle kann der komplette Druckprozess ins stocken kommen und dadurch erhebliche Kosten nach sich ziehen

Pädagogische Absicht:

Das Lernziel wird hier klar definiert. Sorgfalt und besondere Aufmerksamkeit werden geweckt.

II. Erarbeitung

4. Der Azubi wird nun aufgefordert, mögliche Kriterien herauszufinden.
 Woran kann man Kriterien festmachen?
 Was kannst du mit der Lupe erkennen?
 Schau dir die Vorder- und die Rückseite des Films genauer an, was kannst du feststellen?

Pädagogische Absicht:

Der Azubi wird kognitiv gefordert und stetig aktiviert.

5. Nach jedem erkannten Kriterium wird eine Prüfmethode erarbeitet.
 Wie hast du dieses erkannt?
 Wie kann man das messen?
 Natürlich werden von meiner Seite Tips während der Erarbeitung einfließen, um den Auszubildenden auf den richtigen Weg zu führen.

Pädagogische Absicht:

Erster Motivationsschub durch erkennen der Kriterien. Weiter gehts...

III. Lernzielkontrolle

6. Nachdem alle drei Prüfkriterien erarbeitet wurden, wird der Azubi gebeten, diese noch einmal aufzuzählen und auf einem Abreitsblatt zu kennzeichnen. Hat er dieses getan, werden ihm anhand von Grafiken und Zeichnungen auf dem Arbeitsblatt die Merkmale noch einmal erläutert. Das Arbeitsblatt dient dann auch zum Nachfragen:
Wie kann man die Rasterwinkelung beschreiben?
Wofür steht noch mal Rasterweite?
Warum ist die Schichtseite so wichtig und wo sollte diese beim Offsetdruck sein?

Pädagogische Absicht:

Sicherung und Vervollständigung des erarbeiteten. Mit Fragen den Lernerfolg kontrollieren

7. Nun bekommt der Azubi einen weiteren Film, an dem er das gerade Erlernte noch einmal üben kann. Er soll die 3 Kriterien am Film austesten und dabei erklären, was er gerade macht. Die herausgefundenen Werte soll er auf seinem Übungsblatt eintragen. Sollte er ein Kriterium falsch oder unvollständig "auslesen" kann ich hier korrigierend eingreifen. Anderenfalls wird das richtige Ergebnis mit einem Lob bestätigt.

Pädagogische Absicht:

Dies dient der Lernzielkontrolle und Ergebnissicherung.

IV. Abschluß

8. Nun wird auf die nächste Unterweisung hingewiesen. Diese wird auf das Thema der heutigen Unterweisung aufbauen und weitere Kriterien von Filmen betrachten.
9. Für seine Aufmerksamkeit wird ihm gedankt.
10. Das Gelernte soll vom Azubi in seinen Ausbildungsnachweis übertragen werden. Das Übungsblatt soll ebenfalls dem Ausbildungsnachweis beigelegt werden. Als Gedächtnisstütze des Erlernten bekommt er eine "Stichwortkarte" die er immer bei sich tragen kann und bei Unsicherheit Stichpunkte der Karte entnehmen kann.

Pädagogische Absicht:

Motivation

Konzept-Begründung:

Während der Ausbildung zum Mediengestalter für Digital und Printmedien kommt der Azubi nicht nur mit digitalen Mediendaten in Kontakt. Es sind nach wie vor noch traditionelle Materialien, auf die der weitere Druckprozess basiert.

Wichtig ist hierbei unter Anderem die Korrektheit der Filme (Druckvorlagen), die zur Weiterverarbeitung im Druckprozess technisch einwandfrei sein müssen. Dies ist ein sehr wichtiger Faktor, da bei nicht korrekten Filmen der weitere Druck-Workflow ins Stocken gerät und dadurch sofort die Kosten explodieren.

Unser Auszubildender sollte den Umgang und die Kontrolle auf Richtigkeit am Anfang seiner Ausbildung erlernen. Dieses ist sehr wichtig um Komplikationen in der Weiterverarbeitung vorzubeugen.

Deshalb möchte ich meinen zu unterweisenden Jugendlichen im 3. Monat des ersten Lehrjahres auf die Filmkontrolle trainieren.

Hierbei gehe ich von einem Auszubildenden mit 16 Jahren und einer erfolgreich abgeschlossenen 10 Klasse der Realschule aus.

In den ersten beiden Monaten hat er einen Überblick in unsere Firma bekommen. Somit kennt er den groben technischen Ablauf in einer Druckerei.

**Satz am PC>Filmausgabe>Plattenherstellung>
Druck>Schneiden>Falzen>Verpacken.**

Der Azubi wird nach der Unterweisung in der Lage sein, selbstständig:

- Filme auf die richtige Schichtseite zu überprüfen
- Filme auf die richtige Rasterweite zu überprüfen
- Filme auf die richtige Rasterwinkelung zu überprüfen

Rahmenlehrplan:

Auch im Rahmenlehrplan des Mediengestalters für Digital und Printmedien ist das Erlernen der "Filmkontrolle" festgelegt. Hier wird diese allgemein mit "Kopiervorlage" umschrieben.

Der Lerninhalt wird hier für die 19. bis 36. Woche vorgeschlagen.

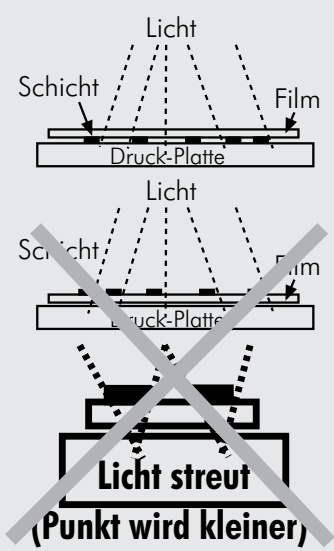
Auf Grund der Wichtigkeit dieses Ausbildungsbestandteils werde ich dieses Themengebiet in Betrieblichen Ausbildungsplan in den 3. Monat der Ausbildung vorziehen.

Lfd. Nr.	Qualifikationseinheit	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Zeitliche Richtwerte in Wochen im Ausbildungsmonat	
			1.-18.	19.-36.
1	2	3	4	
I.11	Datenbank-anwendung I (§ 4 Abs. 4 Nr. 1, lfd. Nr. I.11)	<ul style="list-style-type: none"> a) Datenbanken einrichten und verwalten, Datenbank-abfragen durchführen b) Daten unterschiedlicher Formate für Datenbank-anwendungen aufbereiten c) Datenübernahme in Datenbanken planen und durch-führen d) Daten aus Datenbanken exportieren und in andere Anwendungsprogramme importieren e) aus unterschiedlichen Datenbeständen Informationen verknüpfen f) Verfahren zur Pflege und Verwaltung von Daten-beständen anwenden g) externe Datenbestände nutzen 		6
I.12	Programmierung von Medienprodukten (§ 4 Abs. 4 Nr. 1, lfd. Nr. I.12)	<ul style="list-style-type: none"> a) Programmiersprachen unterscheiden und Leistungs-merkmale beurteilen b) Struktogramme produktorientiert entwickeln c) Programmierwerkzeuge auswählen und Prozesse automatisieren 		6
I.13	Druckformherstellung (§ 4 Abs. 4 Nr. 1, lfd. Nr. I.13)	<ul style="list-style-type: none"> a) Daten und Kopiervorlagen auf Vollständigkeit und technische Umsetzbarkeit prüfen b) Seiten ausschließen, Nutzen anordnen, standrichtig positionieren und auf Passer prüfen c) Kontrollelemente integrieren d) Druckformen herstellen e) Arbeitsergebnis prüfen und beurteilen, bei Abweichungen Druckform korrigieren 		6
I.14	analoger Druck und analoge Vervielfältigung (§ 4 Abs. 4 Nr. 1, lfd. Nr. I.14)	<ul style="list-style-type: none"> a) Produktionssysteme auswählen, auftragsbezogen vorbereiten und Vervielfältigungen herstellen b) Materialien auswählen und einsetzen c) Montagen herstellen, Composing durchführen d) Druckvorlagen und Druckformen herstellen e) Printprodukte herstellen f) Arbeitsergebnisse prüfen und beurteilen 		6
I.15	Druckweiter-verarbeitung (§ 4 Abs. 4 Nr. 1, lfd. Nr. I.15)	<ul style="list-style-type: none"> a) Verfahrenswege für die Verarbeitung von Druck- und Vervielfältigungserzeugnissen festlegen b) Materialien auswählen und einsetzen c) Druck- und Vervielfältigungserzeugnisse zum End-produkt verarbeiten d) Arbeitsergebnisse prüfen und beurteilen e) Fertigungsstörungen identifizieren und beheben 		6

Kriterium:

Übungsblatt Filme auswerten:

Schichtseite:



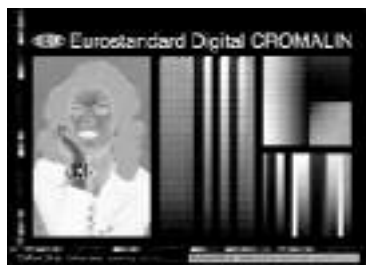
Seitenrichtiges Positiv



Seitenverkehrtes Positiv



Seitenrichtiges Negativ

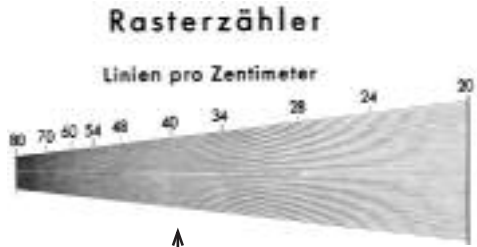
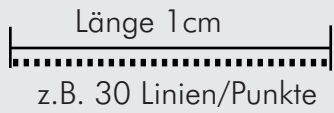


Seitenverkehrtes Negativ



Rasterweite:

Anzahl der Rasterpunkte auf einem Centimeter oder Inch (Zoll)



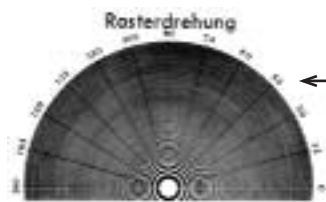
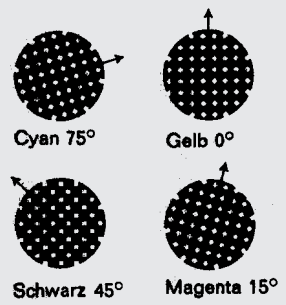
Ablezen des Wertes:



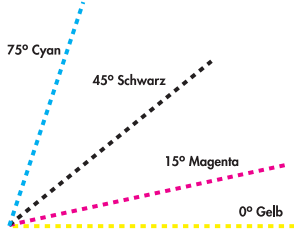
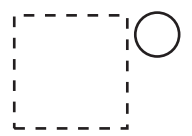
= Linien pro Centimeter (lpc)

x 2,54 (Inch) = Lines per Inch (lpi)

Rasterwinkelung:



Wert ablesen:



Farbe erkennen:

0° = Gelb

15° = Magenta

45° = Schwarz

75° = Cyan



Basisbildung:

Grundschule:

Diese Schulform ist für alle Kinder vom 6. Lebensjahr an Pflicht und soll vom 1. bis zum 4. Schuljahr eine Primäre Grundbildung (Fähigkeiten Kenntnisse und Fertigkeiten) vermitteln. So wird eine Grundlage zum lernen geschaffen.

Hauptschule:

Diese Schulform gehört zur Sekundarstufe I und soll eine grundlegende Allgemeinbildung vermitteln, die für eine Ausbildung qualifiziert. Vom 5. bis zum 9. bzw. 10 (NRW) Schuljahr kann entweder der Hauptschulabschluß oder die Fachoberschulreife erlangt werden.

Realschule:

Sekundarstufe I von der 5. bis zur 10. Klasse. Ziel der Schulform ist eine breite Allgemeinbildung zu vermitteln. Sie soll insbesondere auf eine Ausbildung in einem gewerblich technischen oder kaufmännischen Beruf vorbereiten. Nach erfolgreichem Abschluß erlangt der Schüler die Fachoberschulreife.

Gymnasium:

Vom 5. bis zum 10. Schuljahr werden die Kenntnisse der Sekundarstufe I vermittelt.
In den Klassen 11 bis 13 wird in einem Kurssystem Allgemeinbildung nach Neigungen der Schüler vertieft und zum Abschluß in der Sekundarstufe II geführt. Ziel der Schulform ist das Vorbereiten auf ein Studium oder eine Berufsausbildung. Nach dem Abschluß der 13. Klasse bekommt der Schüler die allgemeine Hochschulreife (Abitur)

Gesamtschule:

Ist ein Mix aus allen Schulformen der Sekundarstufe I. Jeder Schüler soll die Möglichkeit haben, im Laufe seiner Schullaubahn alle "Chancen" offen zu haben und flexibel zu bleiben. Oft ist auch die Möglichkeit gegeben die Sekundarstufe II (Abitur) anzuhängen.

Sonderschule:

Als Förderschule für lernschwache konzipiert, vermittelt diese Form hauptsächlich beruflich und soziale "kompetenzen". um in der Gesellschaft nicht unterzugehen.

Berufliche Schulen:

Berufsschule:

Pflichtschule für Jugendliche in der Ausbildung. Sie ist als Teilzeitschule neben der Ausbildung angelegt. Dies geschieht entweder im Blockunterricht oder im tageweisen Schulbesuch und erstreckt sich je nach Ausbildungsberuf auf ca. 3 Jahr.

Berufsgrundschuljahr:

Legt eine Berufsgrundbildung bei Jugendlichen ohne Ausbildungsverhältnis. Diese Schulform findet sich in Berufsschulen wieder und ist bei einer anschließenden Ausbildung Anrechnungspflichtig. Somit fängt der zukünftige Azubi im 2. Ausbildungsjahr mit seiner Lehre an.

Berufsfachschule:

Schulform die einen bestimmten Berufsbereich vermittelt. Sie schließt sich einer schulischen Erstausbildung an und ist mit einem Jahren anrechnungspflichtig für eine nachfolgende Lehre in einer Ausbildung des vermittelten Berufsbereiches. Dies natürlich nur nach erfolgreichem Absolvieren des 2 jährigen Unterrichts

Fachoberschule:

Diese Form der Bildung setzt auf die Erweiterung der Allgemeinbildung und die Vertiefung beruflicher Fachbildung. Sie führt zur Fachhochschulreife und setzt die Fachoberschulreife voraus. Die Klasse 11 wird in teilzeit in Verbindung mit einem Praktikum oder einer Berufsausbildung im Dualen System absolviert. Klasse 12 wird in der Regel Vollzeit unterrichtet.

Fachschule:

Die Fachschulen sind im teritären Bereich zu sehen. Also im Weiterbildungsbereich, wo in einer Ausbildung erlernte Fähigkeiten erweitert und vertieft werden. Z.B. Techniker oder Betriebswirt

Unterweisungs Methoden:

4-Stufen Methode:

1. Stufe: Vorbereiten (Einstimmen)
 - Begrüßung
 - Auf die zu lernende Aufgabe hinarbeiten
2. Stufe: Vormachen und erklären (lassen)
 - Die psychomotorische Aufgabe vorarbeiten und die zu unterweisende Person die vorgänge erklären lassen.
3. Stufe: Nachmachen und erklären lassen
 - Die zu unterweisende Person den Vorgang wiederholen lassen. Dabei sollte er seine Arbeitsschritte erklären.
4. Stufe: Selbständig ausführen lassen (üben)
 - Mehrmaliges üben des erlernten
 - Der Unterweisende sollte nur noch für Fragen bereitstehen.

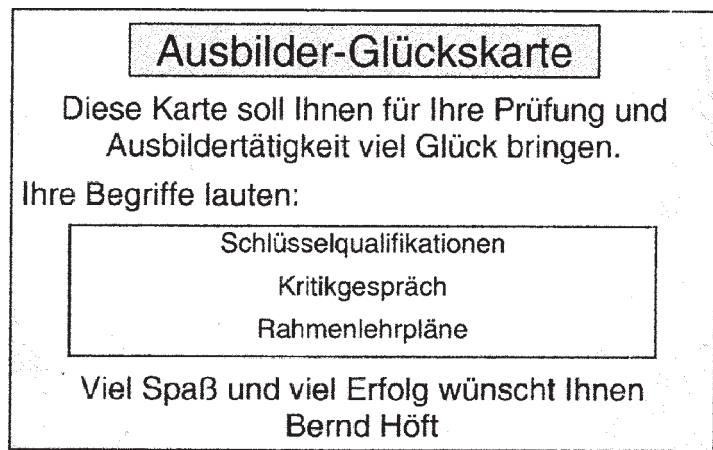
Fragend-entwickelnde Methode (Lehrgespräch)

- Phase 1: Einstieg/Einführung
 - Umschreiben des zu erlernenden Themas
 - Kenntnisstand des zu unterweisenden analysieren
- Phase 2: Erarbeitung Lernziel
 - hauptsächlich durch fragen (wie, was, warum) den zu unterweisenden kognitiv mit der materie vertraut machen. (vom bekannten zum unbekanntem führen)
- Phase 3: Zusammenfassen/Erfolgskontrolle
 - Der zu unterweisende soll seine erkenntnisse verbal zusammenfassen.
 - Durch Rückfragen soll der Ausbilder eine Erfolgskontrolle durchführen.

Projektmethode:

- Vorbereitung: Zielsetzung, Zielgruppe, Kontakte, Lernmöglichkeiten, Kosten...
- Planung: Gruppenarbeit zu einzelnen Themen. Zielfindung und Grundinformation
- Durchführung: Infos beschaffen, Qualifikationen erwerben und Dokumentation. (Interaktionsphase)
- Bewertung: Reflektion, Präsentation

Glückskarte:



Schlüsselqualifikationen:

- = Zukunftsqualifikationen (stellen zukünftige Reserve dar / sichern Handlungsfähigkeit, bereiten auf Zukunft vor)
- Fachübergreifende Qualifikationen wie:
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Kontaktbereitschaft
 - Teamfähigkeit
 - Umweltbewußtsein
 - Selbstverantwortung
 - Neugier
 - Lernbereitschaft
- Kooperationsfähigkeit
- Kompromißfähigkeit
- Qualitätsbewußtsein
- Eigenmotivation
- Selbstbewußtsein
- Selbstständigkeit
- Flexibilität

Kritikgespräch:

- Aufzeigen von Fehlverhalten unter vier Augen
- Begründen und Folgen verdeutlichen
- in spannungsfreier Atmosphäre

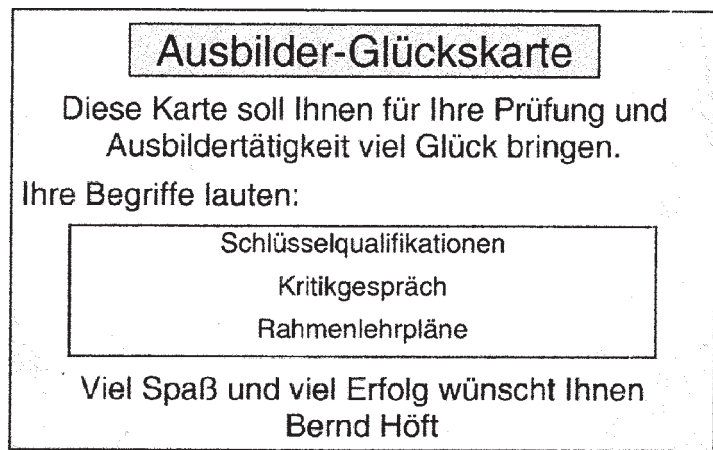
Verlauf: Positiver Einstieg > Negative/Kritische Sachverhalte > Positiver Abschluß

- Klärung des Sachverhaltes
- Stellungnahme beider Seiten
- Lösungen aufzeigen /neue Lernziele
- Zusammenfassung /Ergebnis / Perspektive

Rahmenlehrpläne:

- für die zeitliche Gliederung hat das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) Empfehlungen herausgegeben.
- Zeitrichtwerte Methode: nennt zeitliche Richtwerte in Wochen, in denen eine bestimmte Fertigkeit oder Kenntnis vermittelt werden soll.
- Zeitrahmen Methode: verschiedene Punkte der Ausbildungsberufsbildes sind in Zeitabschnitte zusammengefasst.
- Ausbildungshalbjahr: Keine Empfehlung durch das BIBB erscheint zu pauschal und wenig sinnvoll

Glückskarte:



Schlüsselqualifikationen:

- = Zukunftsqualifikationen (stellen zukünftige Reserve dar / sichern Handlungsfähigkeit, bereiten auf Zukunft vor)
- Fachübergreifende Qualifikationen wie:
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Kontaktbereitschaft
 - Teamfähigkeit
 - Umweltbewußtsein
 - Selbstverantwortung
 - Neugier
 - Lernbereitschaft
- Kooperationsfähigkeit
- Kompromißfähigkeit
- Qualitätsbewußtsein
- Eigenmotivation
- Selbstbewußtsein
- Selbstständigkeit
- Flexibilität

Kritikgespräch:

- Aufzeigen von Fehlverhalten unter vier Augen
- Begründen und Folgen verdeutlichen
- in spannungsfreier Atmosphäre

Verlauf: Positiver Einstieg > Negative/Kritische Sachverhalte > Positiver Abschluß

- Klärung des Sachverhaltes
- Stellungnahme beider Seiten
- Lösungen aufzeigen /neue Lernziele
- Zusammenfassung /Ergebnis / Perspektive

Rahmenlehrpläne:

- für die zeitliche Gliederung hat das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) Empfehlungen herausgegeben.
- Zeitrichtwerte Methode: nennt zeitliche Richtwerte in Wochen, in denen eine bestimmte Fertigkeit oder Kenntnis vermittelt werden soll.
- Zeitrahmen Methode: verschiedene Punkte der Ausbildungsberufsbildes sind in Zeitabschnitte zusammengefasst.
- Ausbildungshalbjahr: Keine Empfehlung durch das BIBB erscheint zu pauschal und wenig sinnvoll