

Präsentationskonzept

Eigenhändig erstellt von:

Sascha Plumhoff
ADRESSE

Tel:
E-Mail:

Datum

Unterschrift

Inhalt

0. Vorwort	3
1. Allgemeine Vorüberlegungen	3
1.1. Was soll vermittelt werden	3
1.2. Wo soll die Durchführung der Ausbildungseinheiten statt finden	3
1.3. Wer soll in die Ausbildungseinheiten vermitteln	4
1.4. Wann und mit welchem zeitlichen Rahmen sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden	5
1.5. Wem sollen die Ausbildungseinheiten vermittelt werden	5
1.6. Wohin sollen die Auszubildenden geführt werden	5
1.7. Wie sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden	6
1.8. Womit sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden	7
2. Planung der Ausbildungseinheit	8
2.1. Festlegung des Richtlernziels	8
2.2. Festlegung des Groblernziels	8
2.3. Festlegung der Feinlernziele	8
2.4. Festlegung der Unterweisungsmethode	8
2.5. Festlegung des Lehrjahres	8
2.6. Festlegung des Teilnehmerumfangs	8
2.7. Festlegung des Ausbildungsortes	8
2.8. Förderung von Schlüsselqualifikationen	9
2.9. Förderung der Handlungsfähigkeit	9
2.10. Festlegung der zeitlichen Planung der Ausbildungseinheit	9
2.11. Festlegung der Arbeitsmittel	9
2.12. Benötigte Vorkenntnisse	9
2.13. Festlegung der Durchführenden	9
3. Durchführung der Ausbildungseinheit	10
3.1. Verabredung der Projektaufgabe	10
3.2. Planung	10
3.3. Durchführung	10
3.4. Kontrolle und Beurteilung	10
3.5. Dokumentation	11
4. Nachbereitung der Ausbildungseinheit	11
4.1. Auswertung der Ergebnisse der Ausbildungseinheit	11
4.2. Lernerfolgskontrolle	11
4.3. Maßnahmen zur Sicherung des Lernerfolges	11
4.4. Motivation der Auszubildenden	11
A. Anhang	12

0. Vorwort

Zur Verbesserung der Lesbarkeit wird auf unterschiedliche Schreibweisen für männlichen und weiblichen Auszubildenden verzichtet und durchweg die maskuline Schreibform verwendet. Gemeint sind natürlich immer männliche und weibliche Auszubildende.

1. Allgemeine Vorüberlegungen

Die Planung von Ausbildungseinheiten muss unter Berücksichtigung der sog. „8-W-Fragen“, des Didaktischen Achtecks erfolgen um einen Lernerfolg zu ermöglichen. Diese Fragestellungen sind im Folgenden einzeln aufgeführt.

1.1. Was soll vermittelt werden

- Ausbildungseinheiten entsprechend des betrieblichen Ausbildungsplans.
- Der betriebliche Ausbildungsplan ermöglicht eine geordnete und systematische Ausbildung und wird durch den Ausbilder auf Grundlage des Ausbildungsrahmenplans erstellt. Er enthält ferner:
 - o Alle im Ausbildungsrahmenplan aufgeführten Kenntnisse und Fertigkeiten
 - o Zusätzliche betriebs- oder branchenspezifisch bedingte Lerninhalte
 - o Neue Kenntnisse und Fertigkeiten aufgrund technischer oder organisatorischer Entwicklungen, die in der Ausbildungsverordnung noch nicht berücksichtigt wurden
 - o Gliederung des Ausbildungsstoffes nach sachlogischen und pädagogischen Gesichtspunkten
 - o Die Dauer der Ausbildung in den einzelnen Ausbildungsabschnitten
- Der Ausbildungsrahmenplan erbringt eine sachliche und zeitliche Gliederung der im Ausbildungsberufsbild enthaltenen Kenntnisse. Er ist Bestandteil der Ausbildungsordnung
- Die Ausbildungsordnung enthält:
 - o Die Bezeichnung des Berufsbildes
 - o Die Dauer der Ausbildung (sollte zwischen min. zwei und max. 3 Jahren sein)
 - o Das Ausbildungsberufsbild
 - o Den Ausbildungsrahmenplan
 - o Die Prüfungsanforderungen

1.2. Wo soll die Durchführung der Ausbildungseinheiten statt finden

Die Durchführung der Ausbildung darf nur in geeigneten Stätten stattfinden. Geeignet bedeutet nach § 27 BBiG:

- Die Ausbildungsstätte ist nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet

- Die Zahl der Auszubildenden steht in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Ausbildungsplätze oder zur Anzahl der beschäftigten Fachkräfte. Angemessen ist hierbei:
 - o Auf 1-2 Fachkräfte ein Auszubildender
 - o Auf 3-5 Fachkräfte zwei Auszubildende
 - o Auf 6-8 Fachkräfte drei Auszubildende
 - o Pro weitere 3 Fachkräfte je ein Auszubildender
- Ferner soll beachtet werden, dass ein hauptamtlicher Ausbilder nicht mehr als 16 Auszubildende und ein nebenamtlicher nicht mehr als 3 Auszubildende ausbildet.

Die Lernorte sind die jeweiligen Fachabteilungen der Ausbildungsstätte. Können erforderliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht in einer Ausbildungsstätte vermittelt werden, gilt diese nur unter der Voraussetzung als geeignet, dass diese durch außerbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen vermittelt werden.

1.3. Wer soll in die Ausbildungseinheiten vermitteln

Ausbilden darf nur, wer über die fachliche und persönliche Eignung verfügt. Als fachlich geeignet gilt, wer:

- Die beruflichen, sowie berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt. Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt wer eine angemessene Zeit in dem Beruf tätig war und:
 - o Eine Abschlussprüfung in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
 - o Eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde oder eine Abschlussprüfung an einer staatlichen oder anerkannten Schule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat oder
 - o Eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule in einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden Fachrichtung bestanden hat
- Einen anerkannten Abschluss an einer einschlägigen staatlichen Schule oder Hochschule nachweisen kann und darüber hinaus über eine angemessene Berufserfahrung in dem entsprechendem Ausbildungsberuf verfügt.

Die persönliche Eignung ist nicht vorhanden bei:

- Personen die keine Kinder und Jugendliche beschäftigen dürfen (§29 BBiG Abs. 1) oder
- Personen die wiederholt oder schwerwiegend gegen §29 BBiG Abs. 1 verstoßen haben

Sofern der Auszubildende bestimmte berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht vermitteln kann, muss dieser einen geeigneten Ausbilder stellen. Geeigneter Ausbilder ist, wer über die persönliche und fachliche Eignung verfügt.

1.4. Wann und mit welchem zeitlichen Rahmen sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden.

Der Ausbildungsrahmenplan gibt die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildungseinheiten vor. Der vom Auszubildenden zu erstellende betriebliche Ausbildungsplan konkretisiert diese und definiert die Dauer der einzelnen Ausbildungseinheiten.

Ergänzend kann ein Individueller Ausbildungsplan erstellt werden, welcher immer auf einen individuellen Auszubildenden zugeschnitten ist. Dies ist z.B. bei einer verkürzten Ausbildungsdauer nötig, um die Vermittlung der beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten zu gewährleisten.

Desweiteren sollte die Durchführung von Unterweisungen unter Berücksichtigung des Biorhythmus der Auszubildenden erfolgen, um die im Vormittag und späten Nachmittag erhöhte Aufnahmefähigkeit zur Maximierung des Lernerfolgs zu nutzen.

1.5. Wem sollen die Ausbildungseinheiten vermittelt werden

Die Ausbildungseinheiten sind dem Auszubildenden zu vermitteln. Hierbei muss für jede Ausbildungseinheit auf benötigte Vorkenntnisse und das individuelle Lernverhalten geachtet werden und entsprechende Unterweisungsmethoden zu wählen.

Auch auf eine kontinuierliche Motivation des Auszubildenden ist zu achten um das Ausbildungsziel zu gewährleisten.

1.6. Wohin sollen die Auszubildenden geführt werden

Der Auszubildende soll Handlungskompetenz erlangen um auch auf wechselnde Anforderungen nach seiner Berufsausbildung reagieren zu können. Die Handlungskompetenz, oder auch Handlungsfähigkeit, setzt sich aus den drei Faktoren der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz zusammen.

Als Fachkompetenz werden fachtheoretische Kenntnisse und fachpraktische Fähigkeiten bezeichnet.

Methodenkompetenz bezeichnet Fähigkeiten, die dem selbständigen Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten dienen. Auch die sogenannte Transferfähigkeit zählt hierzu. Als Transfer bezeichnet man in diesem Zusammenhang die Übertragung gelerntes Wissens, vor allem beruflichen Wissens, auf andere Gebiete.

Die Sozialkompetenz schließlich bezeichnet die sozialen Fähigkeiten einer Person. Hierzu zählt die Teamfähigkeit genauso, wie Verantwortungsbewusstes Handeln kooperativer Umgang sowie Charakterfestigkeit. Auch diese Kompetenz lässt sich nicht direkt lehren, sondern muss durch ein vorbildliches Handeln des Ausbilders und der Vorgesetzten indirekt vermittelt werden.

Ferner ist auch der Erwerb von sogenannten Schlüsselqualifikationen ein definiertes Ziel der Ausbildung. Schlüsselqualifikationen bezeichnen die personellen Eigenarten einer Person und können als Solche nicht direkt unterrichtet werden. Vielmehr müssen sie antrainiert werden, um den Auszubildenden auf die wechselnden Anforderungen im Beruf vorzubereiten.

Die Schlüsselqualifikationen können sich auf die Fach-, Methoden- oder Sozialkompetenz aus, meist sogar auf mehrere Kompetenzen. Schlüsselqualifikationen sind zum Beispiel:

- Teamfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- Kooperationsfähigkeit
- Aktivität
- Lernbereitschaft
- Verantwortungsbewusstsein
- ... und viele mehr

1.7. Wie sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden

Ausbildungseinheiten können durch verschiedene Unterweisungsmethoden vermittelt werden. Die Unterweisungsmethoden werden in drei Unterweisungsformen unterteilt:

- Ausbilderzentrierte Unterweisungsformen
 - o Sozialform: Einzelarbeit
 - o Ausbilder im Vordergrund
 - o Methoden:
 - 4-Stufen-Methode, Anleitung bei Bedarf, Praktische Anleitung über Arbeitsblätter, Einarbeitungsmethode
- Auszubildendenzentrierte Unterweisungsform, selbstgesteuertes Lernen
 - o Sozialform: Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit
 - o Auszubildende im Vordergrund
 - o Vorkenntnisse nötig, daher meist im höheren Ausbildungsjahr
 - o Methoden:
 - Leittextmethode, Projektmethode, Fallmethode, Brainstorming, Präsentation, Planspiel, Moderation
- Ausbilderzentrierte gruppenorientierte Unterweisungsform
 - o Sozialform: Gruppenarbeit
 - o Methoden:
 - Kurzvortrag, Lehrgespräche, Rollenspiel, Demonstration, Diskussion

Bei der Vermittlung von Ausbildungseinheiten sollte berücksichtigt werden, dass Menschen verschiedene Arten der bevorzugten Wahrnehmung haben. Je nach Bevorzugung wird zwischen auditiven (hören), visuellen (sehen) und haptischen (fühlen, tasten, „begreifen“) Lerntypen unterschieden.

Durch die verschiedenen Lerntypen sollten bei Unterweisungen möglichst mehrere, optimaler Weise alle Wahrnehmungsarten genutzt werden, um ein möglichst effizientes Lernen für den Auszubildenden zu ermöglichen.

Bei der Ausbildung ist Motivation einer der wichtigsten Aspekte. Um Die Motivation des Auszubildenden zu fördern sollten Unterweisungen immer dem Didaktischen Prinzip folgen, um durch Lernerfolge die Motivation zu steigern. Das didaktische Prinzip besagt, dass Wissen wie folgt vermittelt werden sollten:

- Vom Leichten zum Schweren
- Vom Einfachen zum Zusammengesetzten
- Vom Nahmen zum Fernen
- Vom Allgemeinen zum Speziellen
- Vom Konkreten zum Abstrakten

Im Vordergrund sollte bei allen Überlegungen immer die Aktivität des Auszubildenden stehen.

1.8. Womit sollen die Ausbildungseinheiten durchgeführt werden.

Zur Durchführung von Ausbildungseinheiten benötigte Ausbildungsmittel teilen sich ein in:

- Arbeitsmittel
 - o Für die Durchführung der Ausbildungseinheit benötigte Mittel. Computer, Werkzeuge, Telefon und allgemein Arbeitsmaterial.
- Lehrmittel
 - o Eingesetzt zur Unterweisung. Tageslichtprojektor-Projektor, Tafel, Flipchart, Beamer, Modelle zur Anschauung und ähnliche.
- Lernmittel
 - o Dient zum selbstständigen Lernen. Bücher, Fachzeitschriften, Dokumentationen und ähnliche.

Die Ausbildungsmittel für eine Ausbildungseinheit müssen festgelegt und vorhanden sein.

2. Planung der Ausbildungseinheit

2.1. Festlegung des Richtlernziels

- Schulungsziele und –Methoden festlegen
- Schulungsmaßnahmen, insbesondere Termine, Sachmittel und Personaleinsatz, planen und mit dem Kunden abstimmen

Grundlage: Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (Fachinformatiker/ Fachinformatikerin), §10 Abs. 1 Nr. 7 Abschnitt a. und b.

2.2. Festlegung des Groblernziels

Die Auszubildenden sollen nach der Projektdurchführung in der Lage sein, selbständig und eigenverantwortlich eine Schulung nach Kundenwunsch zu planen und mit dem Kunden abstimmen zu können sowie das Ergebnis abschließend zu dokumentieren.

2.3. Festlegung der Feinlernziele

Die Auszubildenden sollen nach der Unterweisung in der Lage sein, Ziele sowie mögliche Schulungsmethoden für eine geforderte Schulung fest zu legen. Um geeignete Schulungsmethoden auswählen zu können, müssen die Auszubildenden Rücksicht auf Art und Umfang der gewünschten Schulung nehmen.

Desweiteren sollen die Auszubildenden selbstständig benötigte Ressourcen, wie z.B. Personal, Präsentationshilfsmittel, Schulungsräume planen und mit dem Kunden abstimmen können. Durch die Dokumentation des kompletten Prozesses sollen die Auszubildenden ihre Entscheidungen noch einmal reflektieren.

2.4. Festlegung der Unterweisungsmethode

Die Unterweisung wird mit der Projektmethode in Partnerarbeit statt finden.

2.5. Festlegung des Lehrjahres

Die Ausbildungseinheit wird im 3. Lehrjahr durchgeführt werden.

2.6. Festlegung des Teilnehmerumfangs

Die Unterweisung soll in Partnerarbeit, mit zwei Auszubildenden durchgeführt werden.

2.7. Festlegung des Ausbildungsortes

Durchführungsort sind ist der normale innerbetriebliche Arbeitsplatz der Auszubildenden. Sollten die Auszubildenden für die Planung das Bedürfnis nach einem ruhigeren Umfeld haben, können sie einen separaten Besprechungsraum aufzusuchen.

2.8. Förderung von Schlüsselqualifikationen

Durch die Projektmethode und das selbstständige Erarbeiten, soll der Eindruck einer ganzheitlichen Verantwortung bei den Auszubildenden erweckt werden. Dies soll mindestens eine Förderung der Schlüsselqualifikationen „Verantwortungsbewusstes Handeln“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Kooperationsfähigkeit“, „Organisationsfähigkeit“ sowie „Kundenorientierung“ zur Folge haben.

2.9. Förderung der Handlungsfähigkeit

Die Unterweisung der Ausbildungseinheit mit der Projektmethode soll sowohl die Fach-, Methoden- als auch die Sozialkompetenz fördern und so ihren Teil zur Steigerung der Handlungsfähigkeit der Auszubildenden beitragen.

2.10. Festlegung der zeitlichen Planung der Ausbildungseinheit

Die Ausbildungseinheit soll 6 Stunden dauern. Folgende Zeitplanung wird zugrunde gelegt:

1. Verabredung der Projektaufgabe: 15 Minuten
2. Planung / Durchführung: 4 Stunden und 30 Minuten
3. Kontrolle und Beurteilung: 30 Minuten
4. Dokumentation: 45 Minuten

Die ersten beiden Phasen sollen unter Berücksichtigung des Biorhythmus am Vormittag, d.h. ab 9 Uhr stattfinden und im frühen Nachmittag enden. Kontrolle und Beurteilung durch den Ausbilder sowie die Dokumentation durch die Auszubildenden findet am späteren Nachmittag ab 15:30 Uhr statt, um die zu dieser Zeit wieder erhöhte Aufnahme-Fähigkeit der Auszubildenden zu nutzen und den Lerneffekt zu maximieren.

2.11. Festlegung der Arbeitsmittel

Neben der am Computer anzufertigenden Dokumentation sind keine besonderen Arbeitsmittel erforderlich.

2.12. Benötigte Vorkenntnisse

Die Auszubildenden befinden sich im dritten Lehrjahr und verfügen bereits über Kenntnisse im Bereich der Bedarfs-Analyse (5.1 Ist-Analyse und Konzeption), Kundenbeziehung (2.4 Markt- und Kundenbeziehung) und sind darüber hinaus in der Lage selbstständig Fachgespräche zu führen und bei Bedarf Recherchen ein zu leiten (3.1 Informieren und Kommunizieren). Auch die Planung und Organisation von Terminen und Ressourcen ist ihnen bereits bekannt (3.2. Planen und Organisieren).

2.13. Festlegung der Durchführenden

Die Ausbildungseinheit wird vom nebenamtlich tätigen Ausbilder durchgeführt.

3. Durchführung der Ausbildungseinheit

Die Ausbildungseinheit wird mit der Projektmethode durchgeführt. Die einzelnen Stufen werden nachfolgend detailliert betrachtet.

3.1. Verabredung der Projektaufgabe

Als erstes wird die konkrete Projektaufgabe vom Ausbilder definiert. Ein interner Auftrag für eine Schulung dient als Grundlage der Projektaufgabe. Die Auszubildenden werden anhand ihrer Vorkenntnisse so gewählt, dass die Partnerarbeit möglichst von zwei gleich kompetenten Auszubildenden durchgeführt wird.

Den Auszubildenden wird die konkrete Aufgabenstellung erläutert, das Ziel des Projektes wird festgelegt.

3.2. Planung

Die Auszubildenden planen die für die Projektdurchführung notwendigen Ausbildungsmittel. Der Ausbilder gibt Hinweise auf die Vor- und Nachteile verschiedener Schulungsmethoden und verweist für weitergehende Informationen auf Fachliteratur und Erfahrungswerte hin.

3.3. Durchführung

Die Planung der Schulung wird von den Auszubildenden durchgeführt. Hierbei wird der Kundenauftrag analysiert, mögliche Schulungsmethoden durch die Auszubildenden evaluiert. Die Evaluierung geschieht durch konzeptionelle Überlegungen der Durchführbarkeit, des geschätzten Vorbereitungsaufwandes sowie der eingesetzten Ressourcen.

Nach Auswahl eines geeigneten Schulungsmodells wird der Ressourcen-Einsatz geplant. Benötigte Schulungsmittel werden aufgestellt, Informationen über die Belegung der Schulungsräume werden eingeholt. Sollte festgestellt werden, dass zu dem gewünschten Termin keine Schulungsräume zur Verfügung stehen, müssen sich die Auszubildenden mit dem Kunden über eine Verschiebung der Schulung abstimmen.

Nach Abschluss der Konzeption, jedoch vor der Belegung der Ressourcen, treten die Auszubildenden an den Ausbilder heran und erläutern ihm die Erarbeitung.

3.4. Kontrolle und Beurteilung

Der Ausbilder kontrolliert das erarbeitete Konzept und analysiert das Vorgehen der Auszubildenden nach Struktur und Vorgehensweise. Die Entscheidungen, die bei der Konzeptionsfindung getroffen wurden, lässt sich der Ausbilder erklären und gibt bei Bedarf Hinweise zur Verbesserung und lobt fundierte Entscheidungen.

Hierbei sollte auch in Betracht gezogen werden, dass die Auszubildenden andere Entscheidungen getroffen haben können, als der Ausbilder erwartet hat. Dieser sollte sich dann die Gründe für die Entscheidungsfindung erklären lassen.

3.5. Dokumentation

Der Prozess sowie das Ergebnis der Konzeption wird durch die Auszubildenden dokumentiert. Die Prozessdokumentation soll vor allem der Reflektion dienen, das Schulungskonzept selbst wird dem Kunden übergeben.

4. Nachbereitung der Ausbildungseinheiten

Zur Sicherung der Ausbildung bedarf die Unterweisung einer Reflektion. Dies ist nachfolgend detailliert ausgeführt.

4.1. Auswertung der Ergebnisse der Ausbildungseinheit

Nach Abschluss des Projektes ist die Ausbildungseinheit auszuwerten. Hierbei sollte besonderes Augenmerk auf die aufgetretenen Probleme, die Entscheidungsfindung der Auszubildenden sowie das Konzeptionsergebnis gelegt werden.

4.2. Lernerfolgskontrolle

Wurde bei der Auswertung der Ergebnisse der Ausbildungseinheit festgestellt, dass das Lernziel nicht erreicht wurde, so muss nach den Ursachen geforscht werden. Dies kann z.B. Überforderung oder auch Nichtidentifikation mit der Aufgabe sein.

Bei einem positiven Ergebnis sollten die Auszubildenden gelobt werden. Eine Festigung und Vertiefung des Gelernten sollte durch Wiederholung eines ähnlichen Projektes stattfinden.

Bei einem suboptimalen Ergebnis sollte die Aufgabe wiederholt werden. Desweiteren sind Ausbildungsplan-verstärkende Maßnahmen zu ergreifen.

Ist das Projekt gänzlich fehlgeschlagen, sollte der Ausbilder ein Lehrgespräch führen um die Gründe näher zu beleuchten. Sollte sich eine Überforderung der Auszubildenden herausstellen, so sind Ausbildungsplan-verstärkende Maßnahmen zu ergreifen, ggf. ist eine andere Unterweisungsmethode zu wählen. Eine Wiederholung der Ausbildungseinheit muss durchgeführt werden um das benötigte Wissen zu vermitteln.

4.3. Maßnahmen zur Sicherung des Lernerfolges

Um das Gelernte zu verfestigen sollte die Ausbildungseinheit wiederholt werden. Damit die Komplexität der Aufgabe sowie die Motivation der Auszubildenden nicht gemindert werden, wird nicht dieselbe Schulungsanforderung nochmal bearbeitet, sondern ein andere.

Hierdurch wird auch die Methodenkompetenz, im speziellen der Transfer, bewusst trainiert; Als Konsequenz steigt die Handlungsfähigkeit der Auszubildenden.

4.4. Motivation der Auszubildenden

Die Auszubildenden sollten bei positivem Lernerfolg stets gelobt werden. Die gesteigerte Motivation fördert das selbstständige Arbeiten und Lernen, die Handlungsfähigkeit wird so gesteigert.

A. Anhang

A.1. Zergliederung

Was (Teilvorgänge)	Wie (Arbeitsweise)	Warum (Begründung)
Erläuterung der Aufgabenstellung, Übergabe der Kontaktinformationen	Kurze Erläuterung des Kundenauftrags durch den Ausbilder	Vermittlung des Auftrages, Beseitigung eventueller Unklarheiten
Planen der Projektdurchführung durch die Auszubildenden	Diskussion unter den Auszubildenden über benötigte Arbeitsmittel. Der Ausbilder gibt bei Bedarf Denkanstöße und weist auf Erfahrungswerte und ggf. Fachliteratur hin.	Vorbereitung auf das bevorstehende Projekt, Beschaffung von benötigten Arbeitsmitteln
Analyse des Kundenauftrages	Diskussion unter den Auszubildenden über die Durchführbarkeit der Schulung in den vorgegebenen Rahmenbedingungen.	Sicherstellen des Projekterfolges
Wahl einer geeigneten Schulungsmethode	Nach einem Brainstorming über geeignete Schulungsmethoden finden Rollenspiele über den Einsatz der jeweiligen Methoden statt	Sicherstellen des Bestmöglichen Schulungserfolges
Sicherstellen der benötigten Ressourcen	Auflistung über alle benötigten Ressourcen anfertigen. Die Ressourcen unterscheiden sich nach Art und Umfang der Schulungsmethode. Sollten bestimmte Ressourcen an dem Schulungstermin nicht zur Verfügung, müssen diese ggf. eine Verlegung des Termins mit dem Kunden abstimmen	Sicherstellen der Schulungsdurchführbarkeit.
Kontrolle durch den Ausbilder	Erörterung des Ergebnisses durch die Auszubildenden, Beurteilung durch den Ausbilder	Abnahme der Arbeit
Dokumentation der Projektes	Schreiben einer Dokumentationen über den Projekt-Verlauf sowie ein Bericht über das resultierende Ergebnis.	Reflektion des erarbeiteten, Vorlage des Ergebnisses beim Kunden