



Duale Hochschule Baden-Württemberg
Mannheim

Ada-Unterweisung

Ausbildung der Ausbilder: Unterweisung eines Auszubildenden

Berufsausbildung zur Fachinformatikerin (m/w/d)

Fachrichtung Daten- und Prozessanalyse

Verfasser/-in:	Yves Torsten Staudenmaier
Matrikelnummer:	7146590
Kurs:	WWI17SEC
Studiengangsleiter/-in:	Prof. Dr.-Ing. habil. Dennis Pfisterer
Bearbeitungszeitraum:	12.07.–20.07.2020

Lesehinweise

Die folgenden Hinweise sollen das Lesen dieser Arbeit erleichtern und spezielle Formatierung definieren:

- Im Sinne der Gleichberechtigung wird in dieser Arbeit entweder die Form „*die Entwickler*in*“ oder die grammatikalisch korrekte Form „*die/der Entwickler/-in*“ verwendet werden. Bei der Kurzform mit der Sternnotation wird auf Grund der Lesbarkeit der weibliche Artikel benutzt.
- Produkt- oder Eigennamen werden in KAPITÄLCHEN gesetzt, wie beispielsweise NODE.JS.
- Hochgestellte Ziffern weisen auf Fußnoten am Seitenende hin.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Rahmenbedingungen	2
2.1 Auszubildende	2
2.2 Ausbildungsbetrieb	2
2.3 Ausbilder/-in	3
2.4 Lernort	3
2.5 Unterweisungszeitpunkt und -dauer	4
2.6 Unterweisungsmethode	4
2.7 Lehr- und Arbeitsmittel	4
3 Lernziele, -bereiche und -kontrolle	5
3.1 Lernziele	5
3.1.1 Richtlernziel	5
3.1.2 Groblernziel	6
3.1.3 Feinlernziel	6
3.2 Lernbereiche	6
3.2.1 Kognitiver Bereich	7
3.2.2 Affektiver Bereich	7
3.3 Erfolgskontrolle	7
4 Motivation	8
5 Pädagogische bzw. didaktische Prinzipien	9
5.1 Prinzip der Anschaulichkeit	9
5.2 Prinzip der Aktivität	10
5.3 Prinzip der Praxisnähe	10
5.4 Prinzip der Entwicklungsgemäßheit	10
5.5 Prinzip der Erfolgssicherung	11
5.6 Prinzip der Verknüpfung	11
6 Handlungskompetenz	12
6.1 Fachkompetenz	12

6.2	Individualkompetenz	12
6.3	Methodenkompetenz	13
6.4	Sozialkompetenz	13
7	Planung der Unterweisung	14
	Literaturverzeichnis	VII
	Anhang	VIII
A	Ausschnitt der zugrunde liegender Ausbildungsordnung	VIII
	Ehrenwörtliche Erklärung	IX

Abbildungsverzeichnis

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1 Feinlernziele der Unterweisung	6
--	---

Abkürzungsverzeichnis

SV	SV SparkassenVersicherung
SVS	SV Sachsen
SVI	SV Informatik GmbH
FIAusbV	Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachinformatikerin
BBiG	Berufsbildungsgesetz

1 Einleitung

Abgrenzung des Themas

2 Rahmenbedingungen

2.1 Auszubildende

Die Auszubildende Sabrina Dengel begann ihre Ausbildung im September 2018 – somit befindet sie sich im 22. Monat ihrer Ausbildung. Sabrina hat eine sehr gute mittlere Reife und ist 19 Jahre alt. Sie hat im Rahmen der Ausbildung einige Abteilungen durchlaufen und kennt dadurch die Wertschöpfungskette der SV Informatik GmbH (SVI). Viel wichtiger ist jedoch, dass sie durch den Einsatz in verschiedenen Abteilungen viele Mitarbeitenden kennt und positiv bekannt im Unternehmen ist. Ihre persönliche Eignung hat den Betrieb bei der Einstellung von Sabrina überzeugt: Denn durch ihre ständige Neugierde, ihre Fähigkeit sich zu fokussieren, ihr Wunsch etwas zu lernen und ihr Verlangen nach sinnhafter Arbeit führen sie mit guten bis sehr guten Leistungen durch die Ausbildung. Bevor sie in die Abteilung „Geschäftsanalytik“ kam, war sie in diversen Abteilungen, die sich mit Datenaufbereitung, -validierung und -vorbereitung beschäftigt haben. Damit hat sie ein Teil der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus §4 Absatz 5 Nummer 3 Verordnung über die Berufsausbildung zur Fachinformatikerin (FIAusbV) erfolgreich erlernt. Diese bilden die Grundlagen, um in dieser Unterweisung Vorwissen zu haben.

2.2 Ausbildungsbetrieb

Der Ausbildungsbetrieb SVI ist eine Tochtergesellschaft der SV SparkassenVersicherung (SV), die die IT-Dienstleistungen für ihren Mutterkonzern sowie die SV Sachsen (SVS) übernimmt. Die Gesellschaften gehören dem S-Finanzbund an. Die SVI ist ein mittelständiges Unternehmen mit dem Firmensitz Mannheim und ungefähr 450 Mitarbeitenden¹ an fünf Standorten in Deutschland. Die Standorte Mannheim, Dresden, Kassel, Stuttgart und Wiesbaden sind im Geschäftsgebiet der SV und SVS verteilt. „Unseren Kunden bieten wir ein ‚Rund-um-Sorglos-Paket‘[sic!]: Von der Beratung, über Konzepte bis hin zur produktiven Anwendung. Und das alles auf Basis moderner Infrastrukturen und Plattformen.“²

Die Ausbildung der Fachinformatiker*innen erfolgt an allen Standorten. Ziel der Ausbildung ist es, die Handlungskompetenz der Auszubildenden zu fördern und sie best-

¹vgl. SV Informatik GmbHG 2020.

²SV Informatik GmbHG 2020.

möglich auf den Einsatz an den verschiedenen Standorten vorzubereiten. Deswegen sind die Ausbildungsstationen auf alle Standorte verteilt.

2.3 Ausbilder/-in

Der Ausbilder Yves Staudenmaier hat ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Wirtschaftsinformatik mit Schwerpunkt maschinellern Lernen. Er arbeitet seit dem 01. Juni 2015 bei der SVI und bekleidet aktuell die Stelle eines „Senior Developer“ im Bereich maschinellern Lernen. Er ist fachlich gemäß §30 BBiG geeignet, da Yves ein abgeschlossenes Hochschulstudium absolviert hat und fünf Jahre in diesem Beruf praktisch tätig ist. Des Weiteren ist Herr Staudenmaier persönlich gemäß §29 BBiG geeignet, da er Jugendliche beschäftigen darf und nicht gegen das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder auf Grund des BBiG erlassenen Vorschriften oder Bestimmungen wiederholt oder schwer verstoßen hat. Somit erfüllt er die Voraussetzung der Eignung eines Ausbilders gemäß §28 BBiG. Außerdem hat er im Rahmen seines Studiums die Veranstaltung zum Erlangen des Ada-Scheins erfolgreich besucht. Der Ausbilder pflegt einen guten Umgang mit den Auszubildenden in der Rolle des Coachs, Mentors und Erzieher. Er ist bedacht ein gutes Betriebsklima aufrecht zu halten, um ein positives Lernklima für seine Auszubildenden zu bewahren.

2.4 Lernort

Da der Ausbilder nicht über ein eigenes Büro verfügt, hat er einen Besprechungsraum für die Unterweisung reserviert. Er ist sich darüber bewusst, dass das Großraumbüro kein geeigneter Ort ist, um eine Unterweisung durchzuführen, da keine ruhige und lernfördernde Atmosphäre entstehen kann. Der Ausbilder präpariert den großzügigen Besprechungsraum, sodass keine ungewollten Ablenkungsmöglichkeiten für den Auszubildenden und den Ausbilder vorhanden sind: Das Telefon im Raum wird deaktiviert und der Raum jeweils 20 Minuten vor und nach der Unterweisung blockiert, damit kein Zeitdruck während dieser entsteht. Auch ist der Ausbilder 25 Minuten vor dem Eintreffen des Auszubildenden im Besprechungsraum, um alles vorzubereiten. Der Raum ist dem Auszubildenden bekannt und mit großen Fenstern mit Blick in den Innenhof des Gebäudes ausgestattet, sodass viel Tageslicht eindringen kann. Durch die großen Fenster kann für eine angenehme Lüftung und Temperatur gesorgt werden, falls es doch zu warm werden sollte verfügt das Gebäude über eine Klimaanlage. Die Möblierung ist angemessen und in freundlichen Farben gehalten. Der Raum ist abgeschottet gegenüber Lärm.

2.5 Unterweisungszeitpunkt und -dauer

Der Ausbilder ist sich der Tatsache des menschlichen Biorhythmus und dessen unterschiedliche Ausprägung bei verschiedenen Menschen bewusst. Er weiß aus früheren Gesprächen mit der Auszubildenden Sabrina Dengel, dass sie gern sehr früh morgens anfängt zu arbeiten und in den frühen Stunden ihres Arbeitstages am leistungsfähigsten ist. Auf Grund dieses Gesprächs wird die Unterweisung morgens um 9 Uhr angesetzt. Auch der Ausbilder ist, wie Frau Dengel, meist früh am Arbeitsplatz. Die Unterweisung wird maximal 1,5 Stunden dauern. Dieser Zeitraum teilt sich in folgende Bestandteile auf: die Begrüßung, ein kurzer Small-Talk, die Unterweisung, die Erfolgskontrolle, die Zeitreserve und die Verabschiedung.

2.6 Unterweisungsmethode

In dieser Unterweisung wird die fragend-entwickelnde Methodik des Lehrgesprächs verwendet. Dabei wird darauf geachtet Fragen, konstruktive Einwände und sonstige Beteiligung des Auszubildenden nicht zu unterbinden. Dabei wird auch der affektive Lernbereich erreicht.

2.7 Lehr- und Arbeitsmittel

Als Lehr- und Arbeitsmittel werden folgende Materialien bereitgestellt:

- Laptop mit installierter Software, die für die Unterweisung benötigt wird,
- Schreibutensilien, wie Papier und Stifte,
- ein kleines Informationsplakat, dass das Vorgehen des Algorithmus zeigt.

3 Lernziele, -bereiche und -kontrolle

3.1 Lernziele

Grundsätzlich ist das Lernen eine Verhaltensänderung, die

- durch Versuch, Irrtum und zufälligen Erfolg;
- durch Nachahmung oder
- durch Einsicht

bewirkt wird. Belohnung eines gezeigten Verhaltens wirken als positiver Verstärker. Kurz definiert ist Lernen „die Veränderung einer Verhaltensweise durch Erfahrung“.

Im Kern der Unterweisung geht es um das Lernen. Deswegen ist den Lernzielen besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Lernziele sollen möglichst genau angeben welche Verhaltensweisen in welchem Maße und unter welchen Bedingungen geändert werden sollen.

3.1.1 Richtlernziel

Die Richtlernziele sind der FIAusbV zu entnehmen: Gemäß §3 Absatz 1 FIAusbV³ sind mindestens die im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten Gegenstand der Ausbildung. Diese Ziele sind als „Teil des Berufsbildes“ im Ausbildungsrahmenplan beschrieben.

Die vorliegende Unterweisung thematisiert das Richtlernziel des Abschnitts D „Nutzen der Daten zur Optimierung von Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie zur Optimierung digitaler Geschäftsmodelle“. ⁴ Dieses Richtlernziel richtet sich an die Fachrichtung „Daten- und Prozessanalyse“ und ist deswegen den berufsprofilgebenden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten dieser Fachrichtung zu geordnet.

³Bundesminister für Wirtschaft und Energie 2020, §3 I FIAusbV.

⁴vgl. Bundesminister für Wirtschaft und Energie 2020, §4 V Nr. 3 FIAusbV.

3.1.2 Groblernziel

Das Groblernziel wird durch die Beschreibung der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des Ausbildungsrahmenplan illustriert. Dieses Ziel konkretisiert welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildende nach dem Abschluss der Ausbildung beherrschen soll. Jedoch ist das Groblernziel zu unspezifisch formuliert, um es direkt zur Erfolgskontrolle zu nutzen.

Ziel der vorliegenden Unterweisung ist es, einen Beitrag zur Vermittlung der Groblernziele Nr. 4f „mathematische Vorhersagemodelle anwenden“ und Nr. 4g „Werkzeuge zur Mustererkennung und Modellgenerierung nutzen“ zu leisten. Diese Ziele sind dem Auszubildenden ab dem 19. bis zum 36. Monat zu vermitteln. Da sich die beiden Ziele ergänzen, sollen beide in die Entwicklung des Feinlernziels der Unterweisung einfließen.

3.1.3 Feinlernziel

Das Feinlernziel soll operationalisiert sein: Die genaue Zielsetzung beschreibt eine exakte Erläuterung des Lernziels mit allen Einzelheiten, die gut überprüfbar sein müssen. Daraus folgt, dass das Lernziel dann operationalisiert ist, wenn überprüfbare Verhaltensweisen festgelegt sind, anhand der Auszubildende geprüft werden kann.

Nummer	Feinlernziel
1	Test test
2	
3	
4	
5	
6	

Tabelle 3.1: Feinlernziele der Unterweisung

3.2 Lernbereiche

Hier werden die einzelnen Lernbereiche angesprochen, jedoch ist der psychomotorische Bereich nicht genannt, da diese Unterweisung diesen Lernbereich nicht ansprechen wird.

3.2.1 Kognitiver Bereich

3.2.2 Affektiver Bereich

3.3 Erfolgskontrolle

Es werden im Anschluss der Unterweisung Kontrollfragen gestellt, die zeigen, ob das Gelernte verstanden wurde. Auch bekommt die Auszubildende Übungsaufgaben und eine kurze Zusammenfassung ausgehändigt, um die Unterweisung selbstständig nochmals nachvollziehen zu können. Die Übungsaufgaben soll Sabrina innerhalb von zwei Wochen während ihrer Arbeitszeit erledigen und dem Ausbilder vorlegen. Die Aufgaben sind so gewählt, dass die Auszubildende weder über- noch unterfordert wird.

Um das Gelernte zu festigen und den Erfolg zu kontrollieren, wird Sabrina im Anschluss an die Unterweisung folgende Informationen erhalten: Ihr wird eine Ansprechpartnerin genannt bei der sie sich melden soll, um das Gelernte auf anderen Daten in Zusammenarbeit mit der Ansprechpartnerin weiter zu üben. Schließlich wird Sabrina die nächsten vier Wochen die Ansprechpartnerin begleiten und nach ihren Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten unterstützen. Der Ausbilder informiert die Ansprechpartnerin über das Vorhaben und Auch kontrolliert, dass die sie die Auszubildende weder über- noch unterfordert.

4 Motivation

intrinsische Motivation Die intrinsische Motivation ist das innere, aus sich selbst entstehende Inzektiv eines Menschen. Bestimmte Tätigkeiten werden durch die intrinsisch motivierte Person ihres selbst Willens ausgeübt, da sie Spaß machen, sinnvoll bzw. herausfordernd oder interessant sind. Wichtig ist, dass diese Art der Motivation nicht durch Belohnungen entsteht oder konditioniert wird. Der Ausbilder kann nur durch die Funktion des Vorbildes diese Motivation ansprechen, in dem sie/er für eine Tätigkeit brennt bzw. diese total spannend und toll findet. Dies kann dann auf den Auszubildenden überspringen.

Der Ausbilder brennt für das Thema sehr und hofft dieses Gefühl durch sein Verhalten auf die Auszubildende Sabrina Dengel zu übertragen. Er hofft, dass sie nach der Unterweisung genau so viel Interesse verspürt. Wenn der Ausbilder nur einen kleinen Teil seiner Begeisterung auf seine Auszubildende übertragen durch die Funktion des Vorbildes, ist das Motivieren von der Auszubildenden geglückt.

extrinsische Motivation Diese Form der Motivation ist durch äußere Reize beeinflusst. Extrinsische Motivationsquellen sind u. a. der Wunsch nach Belohnung (Bezahlung der Arbeit) oder die Vermeidung einer Bestrafung (schlechte Prüfungsergebnisse). Die treibende Kraft ist die Aussicht auf Geld, Anerkennung oder Vermeidung der Strafe.

Sabrina Dengel möchte durch das Erlernen dieses Algorithmus Anerkennung von ihrem Jahrgang erhalten, da noch niemand diesen gelernt hat. Natürlich möchte sie auch ihre Kolleginnen im Fachbereich und ihre Chefin von ihren Kenntnissen und Fähigkeiten überzeugen. Den Ausbilder möchte sie durch ihre schnelle Lernfähigkeit beeindrucken und so Anerkennung erhalten.

5 Pädagogische bzw. didaktische Prinzipien

In diesem Kapitel werden die einzelnen didaktischen Prinzipien kurz erläutert und auf die vorliegende Unterweisung übertragen. Es ist naheliegend, dass alle genannten pädagogischen Prinzipien in die Unterweisung einfließen, um einen bestmöglichen Erfolg zu unterstützen. Die allgemeinen Grundsätze für die didaktischen Überlegungen gelten unbeschränkt:

- vom Leichten zum Schweren,
- vom Einfachen zum Zusammengesetzten,
- vom Nahen zum Entfernten,
- vom Allgemeinen zum Speziellen und
- vom Konkreten zum Abstrakten.

5.1 Prinzip der Anschaulichkeit

Anschauung bezeichnet das bewusste, eindringliche, absichtliche und allseitige Erfassen eines Gegenstandes mit möglichst allen Sinnen. Ein solches allseitiges Aufnehmen eines Gegenstandes ist die Grundlage für den weiteren geistigen Prozess einer Unterweisung.⁵ Allgemein gilt der Grundsatz: Anschauen \Rightarrow Denken \Rightarrow Anwenden.

Um dieses Prinzip umzusetzen, bringt der/die Ausbilder/-in ein Informationsplakat mit dem zu vermittelnden Algorithmus mit. Auch eine anschaulich Simulation des Ablaufs des Algorithmus wird mitgebracht. Die Auszubildende kann damit anschaulich diesen nachvollziehen. Sie bekommt die Unterlagen nach der Unterweisung zur Verfügung gestellt, um eine Hilfestellung für die Aufgaben der Erfolgskontrolle zu haben.

⁵vgl. Schröder 2010, S. 161ff.

5.2 Prinzip der Aktivität

Bei diesem Prinzip kann die/der Ausbilder/-in sich den Tätigkeitsdrang der Jugendlichen zunutze machen: Aktive und selbstständige Mitarbeitende sind für jeden Betrieb unerlässlich. Auch kann die demokratische Gesellschaft ohne aktive Mitarbeitende und kritisch denkende Staatsbürger/-innen nicht bestehen.

Durch das fragend-entwickelnde Lehrgespräch ist Sabrina Dengel dazu angehalten kritisch und aktiv mitzudenken, damit ist sie aktiviert und eingebunden. Auch soll sie selbstständig im Lehrgespräch das mitgebrachte Schaubild ergänzen. Dabei zieht sie selbst Rückschlüsse durch das Wissen, das sie sich in der Vergangenheit angeeignet hat. Schließlich versucht Sabrina Dengel das Wissen zu übertragen.

5.3 Prinzip der Praxisnähe

Die Auszubildenden, die geeignet für den Ausbildungsberuf sind, sind daran interessiert sinnvolle Arbeit zu leisten, d. h., sie möchten etwas lernen, das in der beruflichen Praxis verwertbar ist. Übertragen bedeutet das, es ist darauf zu achten nur aktuelle und praxisnahe Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln.

Die Exploration bzw. die automatische Wissensgenerierung mittels Computersystem ist heutzutage nicht mehr wegzudenken. Die Unternehmen besitzen immer mehr Daten ihrer Kunden, ihres Unternehmens und ihrer Konkurrenten.^{6,7} Diese Datenflut muss mit mathematischen Methoden unter Zuhilfenahme von Computersystem aufbereitet werden, da Mitarbeitende ohne Hilfe die große Menge von Daten nicht bewältigen können. Maschinelles Lernen beschreibt dieses Vorgehen. Die SVI entwickelt Systeme im Bereich des maschinellen Lernens für ihre Kundin SV. Damit ist das Thema der Unterweisung direkt aus dem operationalen Geschäftsfeld des Ausbildungsbetriebes.

5.4 Prinzip der Entwicklungsgemäßheit

Dieses Prinzip beschreibt, dass die körperliche und/oder geistliche Überforderung des Auszubildenden unbedingt zu vermeiden ist. Weiterhin ist zu beachten, dass die Art und Weise wie ein/-e Jugendliche/-r denkt oder fühlt sich stark von der eines Erwachsenen unterscheiden kann. Übertragen bedeutet das: Die/der Ausbilder/-in hat auf den individuellen Entwicklungsstandes des Auszubildenden einzugehen.

⁶vgl. Hochschule München gründet Institut für maschinelles Lernen und intelligente Systeme 2020.

⁷vgl. Volkswagen bringt weitere Partnerunternehmen in die Industrial Cloud, Volkswagen AG, Pressemitteilung - PresseBox 2020.

In der vorliegenden Unterweisung wird darauf geachtet, dass die Sprache und die Intensität der Wissensvermittlung an die Auszubildende angepasst wird. Der Ausbilder achtet drauf, dass Sabrina Dengel an ihrem Kompetenz- und Interessenniveau abgeholt wird. Damit wird einer Über- oder Unterforderung entgegengewirkt. Wichtig hierbei ist die Anpassung der Sprache und des Anspruches an den Auszubildenden.

5.5 Prinzip der Erfolgssicherung

Dieses Prinzip gehört zu den obersten Leitsätzen einer jeden Unterweisung: Die/der Ausbilder/-in möchte, dass das vermittelte Wissen beim Auszubilden fest verankert wird, damit es im weiteren Verlauf der Ausbildung und im späteren Berufsalltag verwendet werden kann.

Die Erfolgssicherung wird ausführlich in Kapitel 3.3 auf Seite 7 beschrieben. Eine weitere Ausführung bedarf es aus der Sicht des Autors nicht.

5.6 Prinzip der Verknüpfung

Hier wird explizit die Wissensverknüpfung in den Mittelpunkt gestellt. Es sollen Anknüpfungspunkte für den Auszubildenden geschaffen werden, an denen sie/er sich festhalten kann, um das neu erlernte Wissen in Verknüpfung zum bereits Gelernten zu bringen. Die Anknüpfungspunkte können aus dem Betrieb oder dem Alltag kommen. Hier fließt das Prinzip der didaktischen Reduktion „vom Einfach zum Schweren und vom Bekannten zum Unbekannten“ ein.

Sabrina Dengel hat in vorhergehenden Abteilung einige Anknüpfungspunkte zum Thema der Unterweisung sammeln können. So hat sie auch in der Berufsschule eine Einführung in den Themenkomplex des maschinellen Lernens erhalten. In der vorliegenden Unterweisung wird Sabrina Dengel ein weiteres Verfahren der Clusteranalyse kennen lernen.

6 Handlungskompetenz

Die Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz ist Ziel einer jeden Ausbildung: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“⁸

Die Individual-, Methoden- und Sozialkompetenz bilden die Schlüsselqualifikationen des Auszubildenden.

6.1 Fachkompetenz

Die Fachkompetenz beschreibt die Fähigkeit zur selbständigen Lösung komplexer beruflicher Aufgaben. Dies sind die Fähigkeiten und Kenntnisse die der Ausbildungsrahmenplan vorgibt. Die Vermittlung dieser ist Bestandteil der Ausbildung.

In dieser Unterweisung soll ein Beitrag zur Erlernung der Fähigkeiten bzw. der Kenntnisse „mathematische Vorhersagemodelle anwenden“ und „Werkzeuge zur Mustererkennung und zur Modellgenerierung nutzen“ erbracht werden.

6.2 Individualkompetenz

Dies ist Fähigkeit mit Engagement und Ausdauer die übertragenen Aufgaben auszuführen. Unter die Individualkompetenz fallen Kritikfähigkeit, Kreativität, Aufgeschlossenheit, Lernbereitschaft, Belastbarkeit und Motivation.

In der Unterweisung werden die Kreativität, Lernbereitschaft und Motivation direkt angesprochen. Die Kreativität wird benötigt, um eine eigene Lösung für die Cluster zu finden, bevor der Algorithmus die optimale Lösung berechnet. Die Lernbereitschaft und Motivation sind zwingende Bestandteile einer erfolgreicher Unterweisung.

⁸Berufsbildungsgesetz (BBiG) 2020, §1 III BBiG.

6.3 Methodenkompetenz

Dies beschreibt die Fähigkeit zur selbstständigen Aneignung neuer Fertigkeiten und Kenntnisse, dabei stehen die Fähigkeiten Informationsbeschaffung, Präsentation, Konzeptionelle Kompetenz, Planungs- bzw. Organisationsfähigkeit und Zeit- bzw. Selbstmanagement im Fokus.

Hier lernt die Auszubildende Sabrina Dengel durch das fragend-entwickelnde Lerngespräch Cluster anhand eines definierten Vorgehens zu erkennen und dies Computergestützt durchzuführen.

6.4 Sozialkompetenz

Dies ist die Fähigkeit mit Menschen erfolgreich auszukommen, umzugehen und sich dabei zu behaupten und zu entwickeln. Die wichtigsten Kompetenzen sind: Organisationstalent, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Kommunikationsfähigkeit.

Während der Unterweisung wird die Kommunikationsfähigkeit sowie die Zielstrebigkeit geschult.

7 Planung der Unterweisung

Literaturverzeichnis

Berufsbildungsgesetz (BBiG) (2020). *BBiG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis*. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/ (besucht am 12.07.2020).

Bundesminister für Wirtschaft und Energie (5. März 2020). „Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachinformatiker und zur Fachinformatikerin (Fachinformatikerausbildungsverordnung – FlAusbV)“. In: *Bundesgesetzblatt Teil I* 9, S. 250. URL: http://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&jumpTo=bgb1120s0250.pdf (besucht am 03.07.2020).

Hochschule München gründet Institut für maschinelles Lernen und intelligente Systeme (2020). presseportal.de. Library Catalog: www.presseportal.de. URL: <https://www.presseportal.de/pm/143187/4658462> (besucht am 28.07.2020).

Schröder Hartwig., author (2010). *Lernen - Lehren - Unterricht : Lernpsychologische und didaktische Grundlagen* /. durchgesehene Auflage. Hand- und Lehrbücher der Pädagogik. ISSN: 9783486259735. ISBN: 978-3-486-59927-5.

SV Informatik GmbH (12. Juli 2020). *Über uns / SV Informatik GmbH*. URL: <https://www.sv-informatik.de/content/unternehmen/> (besucht am 12.07.2020).

Volkswagen bringt weitere Partnerunternehmen in die Industrial Cloud, Volkswagen AG, Pressemitteilung - PresseBox (2020). URL: <https://www.pressebox.de/inaktiv/volkswagen-ag-wolfsburg/Volkswagen-bringt-weitere-Partnerunternehmen-in-die-Industrial-Cloud/boxid/1016048> (besucht am 28.07.2020).

A Ausschnitt der zugrunde liegender Ausbildungsordnung

Ehrenwörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Thema: *Ausbildung der Ausbilder: Unterweisung eines Auszubildenden* selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Ich versichere zudem, dass die eingereichte elektronische Fassung mit der gedruckten Fassung übereinstimmt.

Ort, Datum

Yves Torsten Staudenmaier