

## AEVO

→ AUSBILDER-EIGNUNGSVERORDNUNG

## AKTIVIERUNGSTECHNIK

Der Begriff Aktivierungstechniken fasst die Methoden zusammen, die den Beginn des Lernens erleichtern (aktivieren) sollen. Sie können sowohl bei psychischen als auch umweltphysiologischen Lernblockaden eingesetzt werden. Die bekannteste Aktivierungstechnik bei Handlungs- und Lernblockaden ist die Echomethode.

Nach einer Vorbereitungsphase erfolgt über eine geeignete sprachliche Formel eine Phase, in der der gewünschte Zielzustand vergegenwärtigt wird. Nach einer häufigen Wiederholung dient eine Ruhephase (Echophase) zur eigentlichen Prozessaktivierung.

## AKZELERATION

Akzeleration ist die Bezeichnung für einen beschleunigten Entwicklungsprozess, der seit Mitte des 19. Jahrhunderts festzustellen ist, und sich auf das Wachstum und körperliche Reifungsprozesse auswirkt.

Er hat zur Folge, dass es bei Jugendlichen in den letzten Jahrzehnten zu einem Zuwachs an Körpergröße und -gewicht und zu einer Vorverlegung der Geschlechtsreife gekommen ist. Insbesondere die letztgenannte Veränderung wirkt sich auf den Umgang mit Auszubildenden im Ausbildungsalltag aus.

---

# A

## ANPASSUNGSFORTBILDUNG

→ ANPASSUNGSWEITERBILDUNG

## ANPASSUNGSWEITERBILDUNG

Im Rahmen einer Anpassungsweiterbildung/Anpassungsfortbildung geht es darum aktuellen, beruflichen Anforderungen gerecht zu werden und um die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten. Dazu sollen die Teilnehmer ihre vorhandenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten anpassen, erweitern, auffrischen bzw. ergänzen. Aufgrund dieser Weiterbildung können die Teilnehmer auch beruflich aufsteigen.

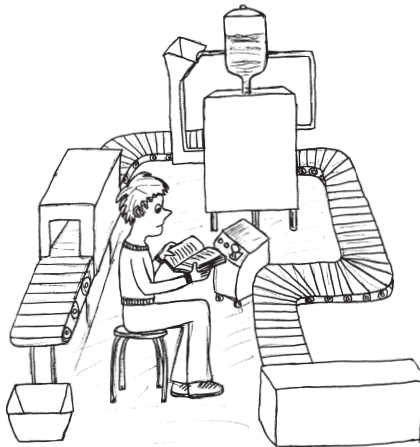
In der Regel handelt es sich dabei um Zertifikatslehrgänge ohne Abschlussprüfungen. Zudem besteht die Möglichkeit schulische und berufliche Abschlüsse nachzuholen. Dies erfolgt beispielsweise im Rahmen einer Nachqualifizierung, die ebenfalls zur Anpassungsweiterbildung gezählt wird.

## ARBEITSPÄDAGOGIK

→ BERUFSPÄDAGOGIK

## ARBEITSPLATZNAHE AUSBILDUNG

Der Erwerb von Fertigkeiten und Kenntnissen findet in der Umgebung eines realen Arbeitsplatzes an möglichst konkreten Arbeitsaufträgen statt. Das →*Lernfeld* wird an den Arbeitsplatz gekoppelt und der →*Lernprozess* ist in den betrieblichen Leistungserstellungsprozess eingebunden. Es besteht also ein direkter Zusammenhang zwischen Lerninhalt und Arbeitstätigkeit. Die Vorteile dieser Ausbildung liegen in einem starken Realitätsbezug, in ihrer Kostengünstigkeit und in einem niedrigeren Vorbereitungsaufwand. Auch gibt es weniger Transferprobleme in der Übertragung des Gelernten auf die Bedingungen des Arbeitsplatzes.



## ARBEITSPROZESSORIENTIERTE AUSBILDUNG

Das Konzept der Arbeitsprozessorientierung findet man sowohl in der Aus- als auch in der Weiterbildung, und steht für eine neue Form des Lernens. Aus- bzw. weitergebildet wird untermittelbar am Arbeitsprozess. Hierbei soll das Lernen in betriebliche Abläufe integriert werden.

Durch die Vorgabe von Referenzprozessen soll der notwendige Wissenstransfer auf reale Projekte innerhalb der Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahme erleichtert werden. Der Teilnehmer erwirbt so zu einem frühen Zeitpunkt ein umfassendes Verständnis der relevanten Arbeitsprozesse und die entsprechende Handlungskompetenz. In der Arbeitsprozessorientierten Weiterbildung, oft mit APO abgekürzt, ist eine Unterstützung durch den Arbeitgeber unumgänglich. Jedoch steht das durch die Maßnahme erworbene Wissen dem Unternehmen zu einem frühen Zeitpunkt zur Verfügung.

## ASSESSMENT-CENTER

Es handelt sich um ein betriebliches Auswahlverfahren oder auch Personalauswahlverfahren mit eignungsdiagnostischer Vorgehensweise.

Grundidee ist es, einen bzw. mehrere unternehmensinterne oder -externe Kandidaten in Übungssituationen zu beobachten, um auf der Basis eines zugrunde liegenden Anforderungsprofils, deren Eignung für eine konkrete Aufgabe bzw. Stelle zu bewerten. Die ausgewählten Aufgaben müssen also die Anforderungen der künftigen Stelle so gut als möglich abbilden. Das Verhalten der Teilnehmer wird von mehreren Beobachtern anhand von Beobachtungsbogen in jeder Situation festgehalten.

Auf einer Skala werden die Teilnehmer anhand von so genannten Anforderungsdimensionen bewertet, was den Vergleich der Teilnehmer untereinander erlaubt. Zudem können die Kandidaten in ihrem Verhalten bzw. ihrer Leistung über die verschiedenen Übungen hinweg betrachtet werden. Die Qualität des Assessment-Centers hängt maßgeblich von der Qualität der Arbeit der Beobachter und der eindeutigen Definition der Anforderungskriterien ab. Aus finanziellen Gründen kommt das zeitaufwändige Assessment-Center meist nur in größeren Unternehmen zum Einsatz.

## AUFSTIEGSFORTBILDUNG

→ AUFSTIEGSWEITERBILDUNG