

Ausbilder-Handbuch

Das Standardwerk zur betrieblichen Ausbildung. Aufgaben, Konzepte, Praxisbeispiele

von

Stefan F. Dietl, Reinhold Weiß, Prof. Dr. Hermann Schmidt, Prof. Dr. Wolfgang Wittwer

Grundwerk mit 165. Ergänzungslieferung

Deutscher Wirtschaftsdienst Unterschleißheim

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 87156 165 8

1.2

Inhaltsverzeichnis

Benutzerhinweis

Das Gesamtinhaltsverzeichnis nennt die Kapitelnummern, Titel und Seitenumfänge der enthaltenen Beiträge. Anhand der Nummerierung lassen sich die Beiträge in den jeweiligen Registern schnell auffinden. Die hier vorliegende Gliederung gibt den derzeitigen Stand des Grundwerkes wieder. Sie wird durch weitere aktuelle Themen laufend ergänzt. Diese werden bei Erscheinen eingegliedert.

Ältere Beiträge sind dem Handbuch entnommen und im Grundlagenarchiv sowie im Best-Practice-Archiv der Online-Datenbank (DB) archiviert. Diese erhalten im Inhaltsverzeichnis den Hinweis **DB**.

Kapitel

Seiten

- 1. Wegweiser**
 - 1.1 Benutzerhinweis**
 - 1.2 Inhaltsverzeichnis**
 - 1.3 Autorenverzeichnis**
 - 1.4 Stichwortverzeichnis**
 - 1.5 Für Sie gelesen: Aktuelle Bücher für die berufliche Aus- und Weiterbildung**
 - 1.6 Zurzeit nicht besetzt**
 - 1.7 Web-Links zur Berufsbildung**
 - 1.8 Kompaktwissen: Wegweiser durch den Ausbildungsprozess**
- 2. Aktuelles**
 - 2.1 Aktuelle Themen, Trends und Kommentare**
 - 2.2 Aktuelle Rechtstipps**

3. Rahmenbedingungen der Berufsausbildung**3.1 Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland**

3.1.1	Historische Entwicklung des dualen Systems	1–30
3.1.2	Prinzipien des dualen Systems	1–12 DB
3.1.2.1	Beruflich-betriebliche Bildung – Stabiler und flexibler als gedacht	1–20
3.1.3	Betriebliche Berufsausbildung	
3.1.4	Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung – eine Herkulesaufgabe für Deutschland	1–30
3.1.4.1	Der Dritte Bildungsweg – die neue Zugangsoption für beruflich Qualifizierte in die Hochschule	1–20
3.1.5	Berufliche Weiterbildung	1–22 DB
3.1.5.1	In Weiterbildung investieren – Qualifizierung An- und Ungelernter	1–10
3.1.5.2	Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung	1–20
3.1.5.3	Die Verzahnung von beruflicher Ausbildung und betrieblicher Weiterbildung – ein Schlüssel zur nachhaltigen Fachkräftesicherung in kleinen Unternehmen	1–34 DB
3.1.5.4	Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung – Lernen im betrieblichen Alltag verankern	1–16 DB
3.1.5.5	Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter in Deutschland und Europa	1–22 DB
3.1.6	Reformansätze in der Beruflichen Bildung (in Planung)	
3.1.7	Demografische Entwicklung und Zukunftsstrategien in der beruflichen Bildung	
3.1.7.1	Niemand soll verloren gehen – Überlegungen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen	1–22

3.2 Lernorte der beruflichen Bildung 1–42 **DB**

3.2.1	Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsausbildung	1–24 DB
-------	---	----------------

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.2.2 Duales Studium an Hochschulen und Berufs- akademien	1–20 DB
3.3 Berufliche Bildung in Europa (in Planung)	
3.4 Steuerung und Planung der Berufsbildung (in Planung)	
3.5 Recht in der Berufsausbildung	
3.5.1 Recht der Berufsausbildung – Grundsätze	1–18 DB
3.5.2 Abschluss und Inhalt des Berufsausbildungs- vertrages	1–44 DB
3.5.3 Verlängerung des Berufsausbildungsverhältnisses und Abkürzung der Ausbildungszeit	1–30 DB
3.5.4 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	1–60 DB
3.5.5 Pflichten des Ausbildenden im Berufsausbildungsverhältnis	1–32 DB
3.5.6 Pflichtverletzungen des Ausbildenden – Rechtsfolgen und Haftung	1–18 DB
3.6 Bildungsplanung	1–28 DB
3.7 Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	
3.7.1 Evaluation zur Verbesserung der Ausbildungsprozesse	1–20 DB
3.7.2 Qualitätssicherung nach dem Regelkreismodell des europäischen Qualitätssicherungsrahmens ..	1–18 DB
3.7.3 Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung	1–42 DB
3.7.4 Ausbildungsplanung und -organisation mithilfe der Strukturierungstafel	1–16
3.7.5 Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben	1–18
3.7.6 Ein Leitbild für die betriebliche Ausbildung – Leitfaden zur Leitbildentwicklung	1–38
3.7.7 Ausbildungsqualität und Ausbildungsmotive – Ergebnisse einer Befragung von Ausbildungs- betrieben	1–30 DB
3.7.8 Gute Ausbildung – was ist das? Entwicklung eines Qualitätsleitbilds für die Ausbildung	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.7.9	Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung durch systematische Konzeption und Planung ... 1–30
3.7.10	Dialogorientierte Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung 1–18 DB
3.7.11	Qualitätszirkel zur Überprüfung der betrieblichen Ausbildung 1–30
3.7.12	Der Beitrag des Ausbildungsmanagements zur Qualität der betrieblichen Ausbildung 1–26
3.8	Berufsbildung und nachhaltige Entwicklung 1–26 DB
3.8.1	Nachhaltigkeit in der beruflichen Weiterbildung – dargestellt am Beispiel der Industriemeister Fachrichtung Metall, Elektronik und Chemie 1–22
3.9	Werteorientierung in der beruflichen Bildung 1–20 DB
3.9.1	Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand: „Corporate Social Responsibility“ 1–16 DB
3.10	Internationale Systemberatung in der beruflichen Bildung .. 1–20
4.	Personal in der beruflichen Bildung
4.1	Personen, Aufgaben und Anforderungen in der betrieblichen Berufsausbildung 1–14
4.1.1	Bildungspolitische Entwicklungen mitgestalten .. 1–8 DB
4.1.2	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
4.1.3	Der Ausbildungsbeauftragte
4.1.4	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
4.1.5	Der Leiter Aus- und Weiterbildung: Anforderungen an die Leitung betrieblicher Bildungsabteilungen 1–8
4.2	Das Berufsfeld des Ausbilders 1–10 DB
4.2.1	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
4.2.2	Bildungspersonal in der beruflichen Bildung: Vom Fachexperten zum Lernbegleiter? 1–22 DB
4.2.3	Der Ausbilder als Coach 1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
4.2.4 Projektcoaching – Projektleitern und -mitarbeitern helfen, sich selbst zu helfen	1–28
4.2.5 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.2.6 Lerncoaching: Lernprozesse und Entwicklungswege begleiten	1–24
4.2.7 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.2.8 Der Ausbilder als Personalentwickler	1–20 DB
4.2.9 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.2.10 Der Ausbilder als Führungskraft	1–20
4.2.11 Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal – Wo steht die Praxis?	1–18 DB
4.3 Reflexion der Ausbilderrolle	
4.3.1 Umgang mit den eigenen Ängsten	1–22 DB
4.3.2 Entdecken Sie den anderen	1–26
4.3.3 Die Motivationsfalle: Burn-out bei Ausbildern durch Selbstüberforderung bei der Motivation Jugendlicher	1–20 DB
4.3.4 Wie nehme ich mich und die Auszubildenden wahr? – Die vier Sichtweisen	1–14 DB
4.3.5 Burnout beim Ausbildungspersonal als Führungskraft rechtzeitig erkennen	1–24
4.3.6 Sexismus in der Berufsausbildung	1–18 DB
4.4 Ausbilderförderung	1–8
4.5 Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals	
4.5.1 Handreichung für ausbildende Fachkräfte – Berufspädagogische Herausforderungen an ausbildende Fachkräfte	1–20 DB
4.5.2 Unterstützung und Qualifizierung von Ausbildern vor Ort – Praxisbeispiel der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	1–22
4.5.3 Kollegiale Beratung unter Ausbildern	1–18
4.5.4 bis 4.5.10 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.5.11 Vom Ausbilder zum Berufspädagogen – neue bundesweite Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten .	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
4.5.12	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
4.5.13	Lernen mit Maps – AF Ausbilderförderung unterstützt neue Konzepte für das Lernen in der Wissensgesellschaft 1–14 DB
4.5.14	Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungs- verordnung – Bilanz und Perspektive 1–22 DB
4.5.15	Zeitmanagement für Ausbildungs- beauftragte 1–26 DB
4.5.16	Ausbilder-Qualifizierung: Programme zur Vorbereitung auf die Ausbilderprüfung (AdA) 1–28 DB
4.5.17	TROST AUTO SERVICE TECHNIK SE – Qualifizierungskonzept für Ausbilder 1–26 DB
4.5.18	Qualifizierung von Ausbildern und Ausbil- dungsbeauftragten bei der Fa. SCHWENK 1–12 DB
5.	Durchführung der betrieblichen Berufsbildung
5.1	Ausbilden und Führen
5.1.1	Ausbildungsabbrüche 1–22
5.1.1.1	Probezeit gestalten 1–8
5.1.1.2	Gratifikationskrisen und Ausbildungsabbrüche 1–22
5.1.1.3	Berufsorientierung, Work-Life-Balance und Abbruchneigung – Zusammenhänge und Handlungsperspektiven 1–18
5.1.2	Konflikte im Ausbildungsalltag erkennen, verstehen und lösen – Strategien und Lösungsansätze 1–24
5.1.2.1	Hinweise zum Umgang mit Ärger 1–26 DB
5.1.2.2	Konfliktmanagement durch Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg 1–32
5.1.2.3	Konfliktmanagement mit speziellen Konzepten der gewaltfreien Kommunikation (GfK) 1–22
5.1.2.4	Ausbildungskrisen systemisch betrachten 1–20 DB
5.1.2.5	Welcher Konflikttyp bin ich? 1–12 DB
5.1.2.6	Das Harvard-Konzept in der Berufsausbildung 1–26
5.1.3	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.1.4 Auszubildende gezielt führen – Führungsanlässe schaffen	1–16
5.1.5 Heterogene Gruppen in der Ausbildung	1–20
5.1.6 Gesprächsführung mit Auszubildenden	1–34
5.1.6.1 Gespräche im Ausbilderalltag: Gespräche im Verlauf einer Ausbildung	1–26
5.1.6.2 Gespräche im Ausbilderalltag: Das in der Situation richtige Gespräch richtig führen	1–28
5.1.6.3 Judo mit Worten – der sanfte Weg der Konfliktlösung	1–10 DB
5.1.6.4 Die vier Ebenen des Konfliktgesprächs	1–18 DB
5.1.6.5 Kritik in der Ausbildung konstruktiv und lernfördernd aussprechen	1–26
5.1.6.6 Das „LAB-Profil“ – die Sprache der Motivation nach Shelle Rose Charvet	1–32
5.1.6.7 Motivierende Gesprächsführung in der Berufsausbil- dung nach Miller und Rollnick	1–26
5.1.7 Wider den gewohnten Blick – Wie Sie Beurteilungsfehler vermeiden	1–12 DB
5.1.8 Veränderungskompetenz – Welche Fähigkeiten helfen Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung?	1–30 DB
5.1.9 Vom Auszubildenden zum Mitarbeiter	1–10 DB
5.1.10 Auszubildende in der Probezeit integrieren und an das Unternehmen binden	1–28 DB
5.1.11 Auszubildende durch eigenes vorbildhaftes Verhalten motivieren	1–22 DB
5.1.12 Das Phänomen der Selbstsabotage	1–18
5.1.13 Mit Enttäuschungen und Rückschlägen bei Auszubildenden konstruktiv umgehen	1–22 DB
5.1.14 Berufsorientierten Umgang mit Informationen bei Auszubildenden aktivieren und fördern	1–22 DB
5.1.15 Teamentwicklung mit Auszubildenden	1–26
5.1.16 Bei Auszubildenden den konstruktiven Umgang mit Fehlern fördern	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.1.17 Führen von Ausbildungsabteilungen – inhaltliche und führungsspezifische Dimensionen	1–18
5.1.18 Lobkultur in der Ausbildung etablieren	1–24
5.1.19 Informationswege in der Ausbildung zielführend ein- setzen	1–28
5.1.20 Eine loyale Einstellung vom Auszubildenden gegen- über dem Ausbildungsbetrieb fördern	1–24 DB
5.1.21 Die Balance von persönlicher Nähe und professionel- ler Distanz als Mittel zum Ausbildungserfolg nutzen...	1–26
5.1.22 Reviere im Beruf – wie Auszubildende lernen, sie zu erkennen und zu beachten	1–26
5.1.23 Das „Lernquadrat“ – ein Instrument zur Standortbe- stimmung und Selbstreflexion für Auszubildende	1–18
5.1.24 Korruption und Korruptionsprävention	1–20
5.1.25 Bevor die Azubis „im Boden versinken“ – Ausbilden ohne Beschämung	1–30 DB
5.1.26 Förderung der Kommunikativen mithilfe des Ausbildungsnachweises	1–14
5.1.27 Auszubildende in ihrer Kritikfähigkeit fördern	1–28
5.1.28 Die Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild verdeutlichen	1–24
5.1.29 Vorurteilen und Intoleranz bei Auszubildenden entgegenwirken	1–22
5.2 Kompetenzentwicklung bei der Ausbildungsleitung	1–34
5.2.1 Ausbildungsbedarf vorausschauend planen	1–8
5.2.1.1 Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Heraus- forderung	1–20
5.2.1.2 Ausbildungsbedarf quantitativ und qualitativ planen ..	1–32
5.2.1.3 Langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes	1–48
5.2.1.4 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.1.5 Jugendliche ohne Berufsausbildung	1–24
5.2.1.6 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.1.7 Demografische Entwicklung und Strategien von Unternehmen zur Nachwuchssicherung	1–14 DB

Kapitel	Seiten
5.2.1.8 Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in KMU	1–24
5.2.1.9 Jugendliche mit Hauptschulabschluss	1–20
5.2.2 Betriebliches Vorschlagswesen und betriebliche Ausbildung – Synergien, Handlungsfelder und Potenziale	1–20
5.2.3 Gewinnung von Auszubildenden	
5.2.3.1 Systematische Auswahl von Auszubildenden – So treffen Sie die richtige Entscheidung	1–36
5.2.3.2 Assessment-Center in der Ausbildung	1–30 DB
5.2.3.3 Schwierigkeiten und Chancen bei der Nachwuchsrekrutierung	1–22 DB
5.2.3.4 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.3.5 Schriftliche Tests – systematisch auswählen	1–22
5.2.3.6 Leitfaden für die Erstellung einer erfolgreichen Ausbildungshomepage	1–22 DB
5.2.3.6.1 Gestaltung einer zielgruppenspezifischen Karrierewebseite – So punkten Sie bei Bewerbern	1–18
5.2.3.7 Auszubildende auswählen im Mini-Assessment Center	1–22
5.2.3.8 Auszubildendenrekrutierung im Web 2.0	1–22 DB
5.2.3.9 Erstellung einer Ausbildungsmarketing-Konzeption ...	1–20
5.2.3.10 Zielgruppenspezifisches Employer Branding für Schüler	1–20 DB
5.2.3.11 Wirksame Brückenkommunikation mit zukünftigen Auszubildenden	1–24
5.2.3.12 Auszubildendenauswahl: Die Aussagekraft von Noten allgemeinbildender Schulen	1–24
5.2.3.13 Karriere- und Recruiting-Seiten bei Facebook: Auf dem Weg zum virtuell gewonnenen Auszubildenden ..	1–22
5.2.3.14 Die Nutzung des Internets im Personalmarketing und bei der Personalauswahl – ohne zwischenmenschliche Aspekte zu vergessen	1–28
5.2.3.15 Nachwuchssicherung im Handwerk	1–20
5.2.3.16 Die Vielfalt in den Blick nehmen – Diversity Management	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.2.3.17	Recrutainment – Auszubildende rekrutieren auf spielerische Art 1–24
5.2.3.18	Berufsorientierung und Übergangsmanagement – Die Sicht der Jugendlichen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung 1–22
5.2.3.19	Berufsstart in Industrie und Handel – Selbstverwirklichung oder Notlösung? 1–20
5.2.3.20	Bewerber verstehen – Ergebnis einer Studie als Grundlage für ein zielgerichtetes Ausbildungsmarketing 1–16
5.2.3.21	Ausbildungsmarketing zwischen lokaler Werbung und globaler Virtualität 1–18
5.2.3.22	MINT relation – eine Initiative, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern 1–26
5.2.3.23	Aufgaben und Rolle des Moderators im Auswahlverfahren 1–24
5.2.4	Möglichkeiten der Lernprozessbegleitung im Handwerk 1–16
5.3	Planung der Aus- und Weiterbildung
5.3.1	Ausbildungsplanung für gewerblich-technische Berufe 1–10
5.3.2	Transfermanagement zur Sicherung von Ausbildungserfolgen 1–20
5.3.3	Vom Berufsbild zur Versetzungsplanung 1–20
5.3.4	Qualitätsentwicklung in der Verbundausbildung 1–26
5.3.5	Kostenplanung: Ausbildung 1–12
5.3.6	Ausbildungskonzeptionen – Ausbildung braucht ein Konzept 1–8
5.3.7	Erstellung eines Ausbildungskonzeptes der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung 1–26
5.3.8	Der Abschluss der Ausbildung: Wie Sie den Übergang vom Auszubildenden zum Mitarbeiter gestalten 1–20
5.3.9	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
5.3.10	Einstellungsformalitäten bei neuen Auszubildenden .. 1–14

Kapitel	Seiten
5.3.11 Beurteilungsverfahren einführen	1–20
5.3.12 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.3.13 Konzeption und Einführung eines Auswahlverfahrens für Auszubildende	1–26
5.3.14 Interaktive Planung und Steuerung einer gestaltungsoffenen Ausbildung	1–20 DB
5.3.15 Digitales Ausbildungsmanagement – Chancen, Grenzen und Softwarepakete	1–24
5.4 Prüfung, Assessment, Zertifizierung, Kreditierung	
5.4.1 Rechtliche Grundlagen	
5.4.1.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.4.1.2 Neue Prüfungsregelungen für die Berufsausbildung – Ein Beitrag zur Gestaltung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen	1–36
5.4.1.3 Prüfungsausschüsse in der beruflichen Bildung	1–26
5.4.1.4 Grundsätze für die Gestaltung von Prüfungen	1–18
5.4.2 Theoretische Grundlagen	
5.4.2.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.4.2.2 Prüfungsbegriffe auf den Punkt gebracht – Ein Beitrag zur Klärung von Begriffen im beruflichen Prüfungswesen	1–26
5.4.2.3 Prüfungen: Neue Ideen und Instrumente	1–12
5.4.2.4 Ohne Umweg zum Berufsabschluss – Wie vielen es gelingt, die Ausbildungsabschlussprüfung auf Anhieb zu bestehen	1–18
5.4.2.5 Ausbildungsabschlussprüfungen – Wenn der erste Versuch misslingt, lohnt ein zweiter Anlauf	1–18
5.4.2.6 Kompetenzorientiert prüfen – Wie geht das? Erkenntnisse und Gestaltungsvorschläge	1–20
5.4.2.7 Qualität von Prüfungen – Anforderungen und Standards	1–30
5.4.2.8 und 5.4.2.11 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.4.2.12 Informell erworbene Kompetenzen – Förderung und Anrechnung als Meilensteine für das lebensbegleitende Lernen	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.4.2.13 Beurteilen und Bewerten im Kontext beruflicher Kompetenzentwicklung	1–34 DB
5.4.3 Beispiele aus der Praxis	
5.4.3.1 Prüfungsvorbereitung – handlungsorientiert und prozessbezogen	1–18
5.4.3.1.1 Präsentationen, Projekt- und Auftragsdokumentationen klar und effektiv strukturieren – Hilfestellungen und Tipps für die Dokumentation eines Abschlussprojektes	1–22
5.4.3.2 LERNSTÜCK® – Ein Verfahren zur Erfassung, Dokumentation und Zertifizierung von im Arbeitsprozess erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten	1–22
5.5 Ausbildungsberatung	
5.5.1 Der Umgang mit „Ambivalenzen“ in der Beratung	1–12 DB
5.5.2 Systemische Beratung als ganzheitlicher Beratungsansatz im Ausbildungsprozess	1–24
5.5.3 Der Parallelprozess in der Ausbildungsberatung	1–10
5.5.4 Azubi-Coaching mit der Gewaltfreien Kommunikation (GfK)	1–14
5.6 Förderung von Auszubildendengruppen	1–14
5.6.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.6.1.1 Ausbildung junger Frauen in männerdominierten Handwerksberufen – Tipps für die Praxis	1–16 DB
5.6.2 Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregionen ..	1–28
5.6.2.1 Interkulturelle Kompetenz von Personen mit Migrationsgeschichte im Beruf: Einsatz, Anforderungen und Förderung	1–14 DB
5.6.2.2 Verschiedenheit verstehen – Chancen nutzen – Tipps für die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund	1–22 DB
5.6.2.3 Auszubildende mit Migrationshintergrund im Handwerk	1–20 DB
5.6.3 Benachteiligte Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung	1–38 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.6.3.1 Ausbildungsorientierte Alphabetisierung	1–18
5.6.4 Junge Europäer – Erfolgreicher Start in das duale Ausbildungssystem	1–18
5.6.5 Behinderte Auszubildende	1–36
5.7 Berufliche Förderung junger Mitarbeiter	
5.7.1 Förderung berufsbiografischer Perspektiv- entwicklung in der Ausbildung	1–22 DB
5.7.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.7.3 Berufsausbildung als Bildungsgang und Berufs- einstieg als Entwicklungsaufgabe im Einzelhandel	1–38 DB
5.7.4 Der ProfilPASS – Die biografische „Brille“ in der Ausbildung	1–18
5.8 Berufliche Förderung von Schlüsselqualifikationen	
5.8.1 Schlüsselqualifikationen definieren, gewichten, beobachten und beurteilen	1–28 DB
5.8.2 Querschnittsqualifikationen für Auszubildende – Lernen im Firmenverbund	1–20 DB
5.8.3 Kreativ arbeiten mit Auszubildenden – Grundlagen und Techniken	1–20
5.8.4 Bei Auszubildenden ein professionelles Verhalten am Telefon fördern	1–24
5.8.5 Auszubildenden die Spielregeln des Small Talks vermitteln	1–30
5.8.6 Lesen – Kompetenzerweiterung von Auszubildenden initiiieren	1–20
5.8.7 Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn als Schlüsselkom- petenz für die Ausbildung	1–18 DB
5.8.8 Emotionale Intelligenz – Bedeutung und Förderung in der Ausbildung	1–18
5.8.9 Die schriftliche Ausdrucksfähigkeit bei Auszubildenden fördern	1–24
5.9 Aus der Facharbeit in die Führungstätigkeit	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.10 Berufliche Weiterbildung/Betriebliche Kompetenzentwicklung	
5.10.1 Betriebliche Kompetenzentwicklung	1–30
5.10.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.10.3 Lehren und Lernen in der beruflichen Weiterbildung ..	1–18
5.10.4 Mentoring in der dualen Ausbildung	1–20
5.11 Ausbildung international – Ziele, Konzepte, Wege	1–40
6. Didaktisch-methodische Gestaltung des Ausbildungsprozesses	
6.0 Didaktische Gestaltung von Lernprozessen in der Ausbildung	1–26
6.1 Lernprozesse in der Ausbildung	
6.1.1 Die neuen Auszubildenden kommen	1–32
6.1.1.1 Der Ausbildungsstart – Chancen für ein neues Image ..	1–30
6.1.1.2 Auszubildende am Kunden orientieren	1–26
6.1.1.3 Lernchancen nutzen – der Ausbildungsbeginn als „Teachable Moment“	1–24
6.1.1.4 Azubi-Tandem: Entwicklung der Ausbildungsqualität mit Beginn der Ausbildung	1–12
6.1.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.1.3 Interaktionsprozesse gestalten	1–20
6.1.4 Selbst gesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung ..	1–20
6.1.5 Problem- und handlungsorientierte Ausbildung	1–24
6.1.6 Die Steuerung von Lerngruppenprozessen	1–17
6.1.7 Ganzheitlicher, handlungsorientierter Kompetenz- erwerb	1–32
6.1.8 Viele Kulturen in Ausbildung	1–26
6.1.8.1 „The Skillz“ – ein computergestütztes Lernspiel zur Stärkung interkultureller Handlungskompetenzen von Jugendlichen	1–10
6.1.9 Prozessorientierte und kompetenzbasierte Ausbildung	1–22
6.1.10 Aktive Teilnahme von Auszubildenden	1–26
6.1.11 Lernwiderstände: erkennen, verstehen, intervenieren ..	1–20

Kapitel	Seiten
6.1.12	Transfer von schulischen Lehr- und Lernmethoden auf die betriebliche Praxis 1–26
6.1.13	Feedback als Lernprozess 1–22
6.1.14	Aufgabenorientierte Didaktik der Berufsbildung 1–26
6.1.15 bis 6.1.16	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
6.1.17	Die ZÜGEL in der Hand: Unterricht zielführend planen 1–26
6.1.18	Lernen in Erfahrungsräumen 1–22
6.1.19	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
6.1.20	Didaktische Gestaltung von Blended Learning 1–20
6.1.21	Informelles Lernen fördern, unterstützen und integrieren 1–20
6.1.22	Innere Lernblockaden erkennen und abbauen 1–18
6.1.23	Förderung von Arbeitsprozesswissen in der beruflichen Bildung 1–22
6.2	Methoden in der beruflichen Bildung
6.2.1	Auszubildende in ihrer Präsentationskompetenz voranbringen 1–32
6.2.2	Mind-Map – das Denkwerkzeug 1–22
6.2.3	Projektmethode 1–24
6.2.4	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
6.2.5	Gruppenarbeit 1–28
6.2.6	Moderationsmethode – Erfolgreich arbeiten in Gruppen 1–28
6.2.7	Präsentieren mit dem Flipchart 1–26
6.2.8	Aktiv ausbilden – Das Lernstatt-Konzept 1–18
6.2.9	Ausbildungszirkel – Planen, durchführen und evaluieren 1–28
6.2.10	Dialogische Steuerung der Ausbildung: Spickzettel für Auszubildende und Ausbilder/-innen 1–26
6.2.11	Unterweisung und Vier-Stufen-Methode 1–18
6.2.12	Walt Disneys Kreativitätsstrategie in der Berufsausbildung 1–14
6.2.13	Die Planspielmethode in der Berufsausbildung 1–20
6.2.14	Richtig gut schreiben 1–20
6.2.15	Interkulturelle Simulationsspiele 1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.2.16 NLP-Grundlagen in der Ausbildungspraxis	1–16
6.2.17 Die Lerninsel-Methode	1–16
6.2.18 Die Lernaufgabe	1–20
6.2.19 Juniorenfirmen und Lerninseln als integraler Bestandteil einer Ausbildung	1–22
6.2.20 Brainstorming	1–14
6.2.21 Zielorientierte Kommunikation durch Transaktionsanalyse am Beispiel von Konfliktgesprächen	1–22
6.2.22 Unterrichtsgespräch	1–22
6.2.23 und 6.2.24 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.2.25 Biografisches Erfahrungswissen aneignen: Berufsbiografie mit Eigensinn gestalten	1–24
6.2.26 und 6.2.27 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.2.28 Projektmanagement in der Ausbildung	1–20
6.2.29 Wissensnetze zum Aufbau eines gut strukturierten Facharbeiterwissens	1–16
6.2.30 Gedächtnistechniken	1–30
6.2.31 Aktiv outdoor – effektiv im Betrieb – Outdoortraining ..	1–22
6.2.32 Selbst gesteuertes Lernen in Gruppen – Open Space-Konferenz	1–26
6.3 Medien in der beruflichen Bildung	
6.3.1 Medien als Lehrmittel in der Berufsausbildung	1–18
6.3.2 Medien als Lernmittel in der Ausbildung	1–16
6.3.3 und 6.3.4 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.3.5 E-Learning	
6.3.5.1 Smartphone & Touchpads – ein Handlungsleitfaden für den Umgang mit Mobile Learning im Rahmen beruflicher Bildung	1–20
6.3.5.2 Mobile Learning in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung – Konzepte, Akzeptanz und Einstellungen in Ausbildungs- und Personalabteilungen	1–26
6.3.5.3 Digitale Lernszenarien unter Verwendung von Web 2.0-Technologie	1–18

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.3.5.4 Netzgestützt ausbilden in Arbeitsprozessen	1–20
6.3.6 Qualitätskriterien für Medien in der Berufsbildung	1–22
7. Auszubildende	
7.1 Die Person des/der Auszubildenden	
7.1.1 Wert- und Normorientierung	
7.1.1.1 Die Bedeutung des Religionsunterrichts in der Berufsschule und im Betrieb	1–24
7.1.2 Zufrieden mit der Ausbildung? Wie Jugendliche ihre Ausbildung sehen und welche Konsequenzen sie daraus ziehen	1–22
7.1.3 Was Jugendliche von Betrieben erwarten	1–18
7.1.4 Gelungene Berufsorientierung als Antwort auf die Herausforderung des Fachkräftemangels – Ergebnisse der Gießener Studie „Zufriedenheit mit der Berufsorientierung? – Was erwarten Jugendliche von der Wirtschaft?“	1–22
7.2. Jugend in der Gesellschaft	
7.2.1 Jugend dreidimensional betrachtet – Wie sich unterschiedliche Forschungsansätze gegenseitig ergänzen und bereichern	1–16
7.2.2 Umgang mit jungen Konsumenten von Drogen und Alkohol im Ausbildungsalltag	1–30
7.2.3 Die Gen Y – Handlungsempfehlungen für die Berufsausbildung	1–20
7.2.4 Spannungsfeld: Anspruchsvolle Bewerber – Anspruchsvolle Ausbilder	1–20
7.3 Genderkompetenz in der Ausbildung	1–28
7.4 Gesundheitliche Aspekte in der dualen Ausbildung	
7.4.1 Work-Life-Balance in der dualen Ausbildung	1–16
7.4.2 Stress und Stressbewältigung in der Ausbildung	1–16
7.4.3 Bildschirmarbeit bei Auszubildenden	1–20
7.4.4 Mobbing in der Ausbildung	1–18
7.4.5 Unfallverhütung in der Ausbildung	1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
7.4.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement	1–14
7.4.7 Betriebliches Gesundheitsmanagement – Rahmenbedingungen und Handlungsfelder	1–24
7.4.8 Ausbildungsorganisation und Gesundheitsmanagement – Zusammenhänge und Gestaltungspotenziale .	1–22
7.4.9 Gewalt gegen Mitarbeiter	1–20
7.4.10 Suchtmittelkonsum und Suchtmittelprävention	1–26
7.4.11 Gesundheitsförderung in der Ausbildung	1–22
7.4.12 Stress in der Ausbildertätigkeit – Ansatzpunkte für Ausbilder	1–24
7.4.13 Stresstest oder Work-Life-Balance? Die sensible Phase des Ausbildungsbeginns erfolgreich gestalten .	1–16
7.5 Psychologische Aspekte der Ausbildung	
7.5.1 Der Umgang mit Prüfungsstress	1–12
7.5.1.1 Effektive Hilfe bei Prüfungsangst	1–16
7.5.2 Persönlichkeitsentwicklung bei Auszubildenden	1–12
7.6 Soziologische Aspekte der Ausbildung	
7.6.1 Die Bedeutung von Freundschaften und die Zugehörigkeit zu Gruppen von Gleichaltrigen (Peers)	1–16
7.6.2 Junge Erwachsene in der Krise	1–16
7.6.3 Der Auszubildende als Jugendlicher	1–9
7.6.4 Unterschiedliche Altersklassen in der Ausbildung – Chancen und Risiken	1–18
8. Kosten, Nutzen und Finanzierung der Berufsbildung	
8.1 Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung	
8.1.1 Ausbildungsvergütung	1–20
8.1.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
8.1.3 Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland und Europa – Methodische Anmerkungen zur Kostenerfassung und Ergebnisse aus CVTS3	1–22
8.1.4 bis 8.1.6 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
8.1.7 Vergütungszufriedenheit und Nebenjobs der Auszubildenden	1–22
8.2 Finanzierungsmodelle	
8.2.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
8.2.2 Alternativen und Ergänzungen der einzelbetrieblichen Ausbildungsfinanzierung	1–30
8.3 Ökonomie betrieblicher Bildung	1–14
8.3.1 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung 2007	1–30
8.3.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
8.3.3 Erträge in der betrieblichen Berufsausbildung	1–18
8.3.4 Wertschöpfung durch Ausbildung Oder: Lernen in der Realität	1–14
8.3.5 Betriebliches Bildungsziel: Ausbildungsqualität und Wirtschaftlichkeit optimieren	1–10
8.4 Bildungscontrolling	
8.4.1 Grunddaten der Ausbildung	1–18
8.4.2 Bildung soll sich rechnen! Anforderungen und Möglichkeiten des Bildungscontrollings	1–34
8.4.3 Prospektive und „weiche“ Evaluationskriterien einer Ausbildung	1–18
8.4.4 Ausbildungscontrolling – ein Konzept für die Praxis ...	1–24
8.5 Programme und Initiativen zur Förderung der Berufsbildung	
8.5.1 Das Projekt Europolytec – Jugendliche für Mechatronik begeistern	1–16
9. Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe	
9.1 Bedeutung und Funktion der Ausbildungsberufe	
9.1.1 Die Entwicklung staatlich anerkannter Berufe – Daten, Fakten und Verfahren	1–32
9.1.2 Berufsgruppen: ein Instrument zur Förderung der Berufsbildung – alter Wein in neuen Schläuchen?	1–19

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
9.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
9.3 Ausbildungsordnungen	
9.3.1 Ausbildungsordnungen – Gestaltung, Inhalte und Merkmale	1–28
9.3.2 Strukturkonzepte in der Berufsbildung – Flexibilisierung der Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen	1–26
9.4 Zusatzqualifikationen in anerkannten Ausbildungsberufen – Eine Möglichkeit der Differenzierung der Ausbildung	1–20
9.5 Neue Berufsbilder	
9.5.1 Die neuen IT-Berufe	
9.5.1.1 Novellierung der IT-Berufe notwendig?	1–18
9.5.1.2 Innovative Weiterbildung in der IT-Branche	1–20
9.5.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe	1–38
9.5.3 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe – Strukturkonzepte und Entwicklungstendenzen	1–26
9.5.4 Elektrofachkräfte qualifizieren und einsetzen	1–14
9.5.4.1 Fort- und Weiterbildung in der Elektrotechnik – Fachkräftequalifizierung mit System	1–18
9.5.5 bis 9.5.7 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
9.5.8 Berufsbildung in der Produktionstechnologie	1–36
10. Berufsbildungsforschung	
10.1 Berufsbildungsforschung des BIBB: Auftrag – Anspruch – Perspektiven	1–22
11. Handlungsfelder und Konzepte der betrieblichen Ausbildungspraxis – Einführung	1–3
11.1 Allgemeine Grundlagen des Berufsausbildungssystems	1–8
11.2 Ausbildung planen	
11.2.1 Handlungsfeld 2: Ausbildung planen – Einführung	1–6
11.2.2 Konzepte und Praxisbeispiele	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.2.2.1 Ausbildungspolitik und Ausbildungsplanung in der Bayer AG	1–14 DB
11.2.2.2 Beurteilungsverfahren „Ausbildung im Dialog“ der DaimlerChrysler AG	1–34 DB
11.2.2.3 Das Beurteilungssystem im Verkauf bei der Max Bahr Holzhandlung GmbH & Co. KG	1–22 DB
11.2.2.4 Lernortkooperation zwischen Versicherungs- wirtschaft und Schule	1–12 DB
11.2.2.5 GoLo – gestaltungsorientierte Berufsbildung im Lernortverbund	1–18 DB
11.2.2.6 Schweriner Aus- und Weiterbildungsverband – ein Berufsbildungszentrum im Verbund mit kleinen und mittleren Unternehmen	1–22 DB
11.2.2.7 Verbundausbildung Untere Saar e.V. (VAUS) – Ausbildungsförderung im Netzwerk regionaler Unternehmen	1–16 DB
11.2.2.8 Gleitzeit in der betrieblichen Ausbildung	1–12 DB
11.2.2.9 Die Einführung neuer Berufe am Beispiel Mechatroniker/in	1–8 DB
11.2.2.10 Berufliche Erstausbildung bei der Audi AG	1–14 DB
11.2.2.11 RWE Net AG: Ein Unternehmen gewinnt durch den Dialog mit Auszubildenden – ein Workshopbericht	1–14 DB
11.2.2.12 Strategische Kommission (STRAKO) – Netz- werkbildung zur Bündelung von Kompe- tenzen	1–10 DB
11.2.2.13 Ausbildungscontrolling bei Gerling – Ein praxisorientierter Ansatz	1–16 DB
11.2.2.14 Kennzahlensysteme zur Nutzendarstellung betrieblicher Ausbildung	1–20 DB
11.2.2.15 Modulare Lösungen fürs Ausbildungsmanage- ment – Beispiel Bankakademie Training	1–12 DB
11.2.2.16 „Erfolgreich in Ausbildung“ – ein Angebot für Schulabgänger und Betriebe in Ostwestfalen	1–24 DB

11.2.2.17 Kooperation mit angehenden Lehrern/innen – Nutzen, Vorteile und Konzept der Festo AG & Co. KG	1–24 DB
11.2.2.18 Erfolgreiche betriebliche Ausbildung bei einem modernen Energiedienstleister: das Beispiel MVV Energie AG	1–18 DB
11.2.2.19 Einführung von ePortfolios für Auszubildende – Ein Beispiel der MVVEnergie AG	1–14 DB
11.2.2.20 Betriebliche Herausforderungen bei der Einführung eines neuen Ausbildungsberufes – Praxisbeispiel der Stadtwerke München GmbH (SWM)	1–20 DB
11.2.2.21 Nachhaltige Schulk Kooperationen – ein Beispiel der MVV Energie AG	1–14 DB
11.2.2.22 Ausbildung bei der DAK Unternehmen Leben – zwischen zentraler und dezentraler Auszubildendengestaltung	1–14 DB
11.2.2.23 Auszubildende im Verbund – Vorteile für kleine und mittlere Unternehmen	1–20 DB
11.2.2.24 Ausbildung bei K+S als Baustein der visions- und wertorientierten Nachwuchssicherung	1–18 DB
11.2.2.25 Stärkenorientierte Berufsausbildung bei der BMW Group	1–22
11.2.2.26 Lernortkooperation mit Web 2.0 – Ein Praxisbeispiel aus der Ausbildung im Mercedes-Benz Werk Mannheim	1–16
11.2.2.27 Das Prinzip der Kohärenz als Grundlage für die betriebliche Ausbildung – ein Praxisbericht	1–18

11.3 Auszubildende einstellen

11.3.1 Das Handlungsfeld „Auszubildende einstellen“ im Überblick	1–6
11.3.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.3.2.1 Bewerberauswahlverfahren der Deutschen Shell AG	1–11 DB
11.3.2.2 Kooperation von allgemeinbildender Schule und Ausbildungsbetrieb – Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit vor Ausbildungsbeginn –	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
Eine Lernortkooperation der Phoenix Contact GmbH & Co.	1–11 DB
11.3.2.3 Einführung von Auszubildenden und Planung der Probezeit bei der Max Bahr Holzhandlung GmbH & Co. KG	1–12 DB
11.3.2.4 Auswahlverfahren von Auszubildenden der Aral AG	1–14 DB
11.3.2.5 Instrumente des Ausbildungsmarketings und das Auswahlverfahren der ZF Lenksysteme GmbH, Schwäbisch Gmünd	1–18 DB
11.3.2.6 e-Recruiting in der Berufsausbildung der Festo AG & Co.	1–12 DB
11.3.2.7 Zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn – das Konzept der Infineon Technologies AG, München	1–16 DB
11.3.2.8 Auswahl von Auszubildenden bei Wilkhahn, Wilkening + Hahne GmbH & Co.	1–16 DB
11.3.2.9 FIT: Frauen in technischen Berufen – ein Projekt der Ford-Werke AG	1–16 DB
11.3.2.10 Der Einsatz von Assessment-Centern bei der Auswahl von Auszubildenden – Ein Beispiel der Weidmüller Interface GmbH & Co. KG	1–18 DB
11.3.2.11 Lernpartnerschaften – ein Baustein im Ausbildungsmarketing der METRO Group	1–20 DB
11.3.2.12 Nachwuchsressource Hauptschüler entwickeln mit dem Projekt „SchuB“	1–20 DB
11.3.2.13 Das Auswahlverfahren für Auszubildende bei der dSPACE GmbH	1–16 DB
11.3.2.14 Erfolgreiches Bewerberauswahlverfahren für Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich am Beispiel ALLGAIER Werke GmbH Udingen	1–16 DB
11.3.2.15 Jugend für Technik begeistern – Konzepte zur frühzeitigen Faszination für technische Ausbildungs- und Studiengänge	1–16 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.3.2.16 Moderation eines Ausbildungsnetzwerkes zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen in der Metallbranche Westmecklenburgs	1–16 DB
11.3.2.17 Neue Medien in der Gewinnung von Auszubildenden der IKEA GmbH & Co. KG	1–24 DB
11.3.2.18 Auszubildende gewinnen, auswählen und binden – Erfahrungen der Wackler GmbH –	1–18 DB
11.3.2.19 Demografiebewusstes Bildungsmanagement im Netzwerk Bildungspartnerschaften am Beispiel der Region Uthingen	1–16 DB
11.3.2.20 Online-Eignungsdiagnostik im Rahmen der Auszubildendenrekrutierung bei der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG – Ergebnisse einer Pilotstudie	1–24 DB
11.3.2.21 Berufsorientierungskonzept – Weidmüller Interface	1–10 DB
11.3.2.22 MINTprax – die Hauni Maschinenbau AG engagiert sich bei der Implementierung eines MINT-Profiles an Stadtteilschulen	1–12 DB
11.3.2.23 JOBLINGE – ein Angebot der Wirtschaft für die Wirtschaft: Unternehmerisches Engagement für die Nachwuchssicherung	1–28
11.3.2.24 Frühzeitige Bindung von Pre-Auszubildenden – ein Beispiel aus dem Lebensmitteleinzelhandel	1–22
11.3.2.25 Auszubildende mit Wertschätzung gewinnen und begeistern – Praxisbeispiel der Wohngemeinschaft für Senioren, Filderstadt	1–10
11.3.2.26 Strategische Nachwuchssicherung – das Gesundheits- und Bildungszentrum der Groz-Beckert KG	1–12
11.4 Am Arbeitsplatz ausbilden	
11.4.1 Das Handlungsfeld „Am Arbeitsplatz ausbilden“ im Überblick	1–6
11.4.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.4.2.1 Förderung von Handlungskompetenz bei der Hamburgischen Electricitäts-Werke AG	1–4 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.4.2.2 Lerninseln in der Praxis	1–12 DB
11.4.2.3 Förderung von Handlungskompetenz durch ausbildungsbegleitende Projektarbeit in VGH Versicherungen	1–12 DB
11.4.2.4 Von der Lehrwerkstatt an den Arbeitsplatz: innovative Berufsausbildung bei FAG Kugel- fischer	1–10 DB
11.4.2.5 CAN DO – ein Trainingskonzept zur Förderung der Kundenorientierung im Hotelgewerbe dargestellt am Beispiel von Holiday Inn	1–12 DB
11.4.2.6 Ausbildung rechnet sich: ein Praxiskonzept aus der Versicherungs- wirtschaft – Ausbildung bei Gerling	1–16 DB
11.4.2.7 Ausbildung modernisieren – am Beispiel der Industriekaufleute bei der Lechwerke AG, Augsburg	1–16 DB
11.4.2.8 Förderung von Schlüsselqualifikationen am Beispiel des Langzeiteinsatzes von gewerb- lichen Auszubildenden – Ein Beispiel der MTU Friedrichshafen GmbH	1–14 DB
11.4.2.9 Lernen im Geschäftsprozess	1–14 DB
11.4.2.10 Fortbildung der Ausbildungsbeauftragten – Volkswert Stralsund GmbH	1–16 DB
11.4.2.11 Das Auszubildenden-Rückmeldesystem in der kaufmännischen Ausbildung – Wieland-Werke AG	1–20 DB
11.4.2.12 Ganzheitliches Lernen – Auszubildende im Holiday Inn Berlin-Mitte	1–12
11.4.2.13 Mehr Ideen für die LVM Versicherung und mehr Kompetenzen für die Auszubildenden – ein Win-win-Projekt	1–14
11.5 Lernen fördern	
11.5.1 Das Handlungsfeld „Lernen fördern“ im Überblick	1–6
11.5.2 Konzepte und Praxisbeispiele	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.5.2.1 Selbstgesteuertes Lernen am Beispiel von Projektseminaren für Auszubildende der Siemens AG	1–14 DB
11.5.2.2 Das BAUHAUS – Ein gewerbeübergreifendes Qualitätsprojekt im Bauhandwerk	1–20 DB
11.5.2.3 Das Euro-Auszubildenden-Programm von BMW .	1–10 DB
11.5.2.4 Projekt „Austausch von kaufmännischen und gewerblichen Auszubildenden“ bei HEINGAS	1–6 DB
11.5.2.5 Berufsausbildung attraktiv und flexibel gestalten durch Zusatzqualifikationen – Dt. Telekom AG	1–22 DB
11.5.2.6 Förderung lernschwacher Jugendlicher – Blohm + Voss GmbH	1–10 DB
11.5.2.7 Ausbilden im Ausland – Festo AG & Co. KG	1–16 DB
11.5.2.8 Zusatzqualifikationen für kaufmännische Auszubildende	1–18 DB
11.5.2.9 Projektmanagement in der Praxis – Konzeption einer Projektwoche für Auszubildende – Weidmüller Interface GmbH & Co. KG	1–20 DB
11.5.2.10 Auslandsaufenthalt für gewerblich-technische Auszubildende – Ein Beispiel der Rittal RGS GmbH	1–16 DB
11.5.2.11 Auszubildende als „Experten“ – ein Praxisbeispiel zur Förderung von Veränderungskompetenz	1–20 DB
11.5.2.12 Selbstcoaching in der Ausbildung	1–14 DB
11.5.2.13 Ausbildung im Einzelhandel	1–12 DB
11.5.2.14 Projektlernen in der Ausbildung – ALLGAIER	1–24 DB
11.5.2.15 Zusatzqualifikationen für Auszubildende – MVV Energie AG	1–16 DB
11.5.2.16 Innovative Berufsausbildung der Bosch Rexroth AG: Soziale Woche und SMILE	1–8 DB
11.5.2.17 Talentförderung – ein Beispiel der MVV Energie AG	1–14 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.5.2.18 Future Power – Förderprogramm für leistungsstarke Auszubildende bei der RWE Power AG	1–14
11.6 Gruppen anleiten	
11.6.1 Das Handlungsfeld „Gruppen anleiten“ im Überblick .	1–6
11.6.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.6.2.1 Juniorenfirma der Hamburgischen Electricitäts-Werke AG	1–14 DB
11.6.2.2 Die Juniorfirma der Deutschen Bahn AG	1–6 DB
11.6.2.3 TEAM-FIT: Ein Instrument zur Förderung der Teamarbeit bei der DaimlerChrysler AG	1–14 DB
11.6.2.4 CULTUR-e – die Juniorenfirma des Otto Versand	1–10 DB
11.6.2.5 Selbstständigkeit lernen – Erfahrungen aus der Modellversuchsreihe „Kultur unternehmerischer Selbstständigkeit“ (KuS)	1–14 DB
11.6.2.6 Der Staubsaugershop bei der Miele & Cie. KG – eine Ausbildungsstation mit hohem Anspruch an Eigenverantwortung und Teamfähigkeit	1–12
11.6.2.7 Energiescouts – ein Projekt für Auszubildende	1–18
11.7 Ausbildung beenden	
11.7.1 Das Handlungsfeld „Ausbildung beenden“ im Überblick	1–4
11.7.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.7.2.1 Förderung der Eigenständigkeit und Selbstqualifizierung als Vorbereitung auf die Abschlussprüfung am Beispiel der Preussag AG	1–14 DB
11.7.2.2 Den Übergang in den Beruf frühzeitig gestalten am Beispiel der Preussag AG	1–6 DB
11.7.2.3 Betriebliche Prüfungsvorbereitung am Beispiel Mechatroniker/in	1–10 DB
11.7.2.4 Vom Auszubildenden zum integrierten Mitarbeiter – Festo AG & Co. KG	1–14 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.7.2.5 Der Betriebliche Auftrag als Form der Abschlussprüfung – Erfahrungen der N-ERGIE Aktiengesellschaft	1–14 DB
11.7.2.6 Der Betriebliche Auftrag am Beispiel Industriemechaniker – Erfahrungen der EMAG	1–12 DB
11.7.2.7 Abschlussprüfung in der Praxis: Der betriebliche Auftrag beim IT-Systemelektroniker am Beispiel der Heldele GmbH	1–14
11.8 Weiterbildung beginnen	
11.8.1 Das Handlungsfeld „Weiterbildung beginnen“ im Überblick	1–4
11.8.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.8.2.1 Ganzheitliche Berufsbildung: Aus- und Weiterbildung gehören zusammen – das Beispiel „Bildungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe“	1–20 DB
11.8.2.2 Weiterbildungskonzept für ältere Arbeitnehmer zum Kundenberater	1–20 DB
11.8.2.3 Studiengang „Two in one“ – Design und Unternehmensführung	1–16 DB
11.8.2.4 Alternde Belegschaft	1–18 DB
11.8.2.5 Individuelle Bildungsfinanzierung – Der Festo Bildungsfonds	1–26