

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 FAQs zur Berufsausbildung – Antworten zu den am häufigsten gestellten Fragen	DB
1.7 Instrumentarien zur Beobachtung und Analyse von Entwicklungen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung	
1.8 Kompaktwissen: Wegweiser durch den Ausbildungsprozess	
1.9 Kurz erklärt: Begriffe des digitalen Lernens	
2. Aktuelles	
2.1 Aktuelle Themen, Trends und Kommentare	
2.2 Aktuelle Rechtstipps	
2.3 Themenseite: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	
2.4 Themenseite: Digitalisierung und Berufsausbildung 4.0: Weiterentwickelte strukturelle Ansätze	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
2.5 Das Interview – Betriebliche Bildungsarbeit in der Praxis	
2.6 Gedanken und Impulse zur beruflichen Bildung	
2.7 Corona-Krise: Betriebliche Berufsausbildung muss sich erneut bewähren – Interview mit Prof. Dr. Hermann Schmidt	1–16 DB
3. Rahmenbedingungen der Berufsausbildung	
3.1 Bildungssystem in der Bundesrepublik Deutschland	
3.1.1 Historische Entwicklung des dualen Systems . . .	1–30 DB
3.1.2 Prinzipien des dualen Systems.	1–12
3.1.3 Betriebliche Berufsausbildung	1–22 DB
3.1.3.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
3.1.3.2 Soziale Ungleichheiten beim Zugang zu dualer Berufsausbildung	1–28 DB
3.1.4 Schulische Berufsausbildung	
3.1.4.1 Von der Berufsschule zum Oberstufenzentrum und Berufskolleg.	1–32 DB
3.1.4.2 Drei gewaltige Herausforderungen für die Berufsschulen.	1–40 DB
3.1.5 Berufliche Weiterbildung.	1–20 DB
3.1.5.1 Betriebliche Weiterbildung – von der Reaktion auf den Wandel zur Förderung des Wandels	1–44 DB
3.1.5.2 Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung. . . .	1–20 DB
3.1.5.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
3.1.5.4 Von der Aufstiegsfortbildung zur höherqualifizierenden Berufsbildung	1–24 DB
3.1.5.5 Arbeitsprozessorientierte Weiterbildung – Lernen im betrieblichen Alltag verankern	1–16 DB
3.1.5.6 Lernkonzepte in der beruflichen Weiterbildung . .	1–24 DB
3.1.5.7 Berufliche Weiterbildung und informelles Lernen. . .	1–32 DB
3.1.5.8 Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen	1–22 DB
3.1.6 Reformansätze in der beruflichen Bildung	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
3.1.6.1	Von der Qualifizierung zur Kompetenzentwicklung.	1–32 DB
3.1.6.2	Das „erweiterte“ Berufslaufbahnkonzept – ein Modell zur Förderung der Attraktivität in der Berufsbildung	1–22 DB
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 DB
3.1.7.2	Vom Betrieb an die Hochschule und zurück – Bindung von beruflich und akademisch Qualifizierten an Unternehmen	1–20 DB
3.1.7.3	Berufsbildung in Zeiten der Akademisierung – Forschungsergebnisse und Schlussfolgerungen für betriebliches Bildungspersonal	1–22 DB
3.1.7.4	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
3.1.7.5	Beruflicher Aufstieg durch überwertige Erwerbstätigkeit – Männer und Frauen mit dualer Ausbildung im Vergleich	1–20 DB
3.1.7.6	Fachkräftepotenziale erschließen: Nicht formal Qualifizierte am Lernort Betrieb arbeitsplatznah und digital unterstützt weiterbilden	1–22 DB
3.1.7.7	Mit Teilqualifikationen zum Berufsabschluss	1–24 DB
3.1.8	Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR)	
3.1.8.1	Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) Niveau 6: Vergleich von Techniker und Meister: Theoretiker (Techniker) und Praktiker (Meister) – Ist die Gleichwertigkeit der Abschlüsse gerechtfertigt?	1–36 DB
3.1.9	Ausbildungsgarantie – ein Modell für Deutschland?	1–24
3.2	Lernorte der beruflichen Bildung	1–42 DB
3.2.1	Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsausbildung	1–24 DB
3.2.1.1	Lernkooperation: Wunsch und Wirklichkeit	1–22 DB
3.2.2	Lernen im Doppelpack: Das duale Studium	1–34 DB
3.2.2.1	Hochschullehre dual gestalten	1–24 DB
3.2.2.2	Theorie-Praxis-Beziehung – Facetten und Potenziale im dualen Studium	1–28 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
3.2.2.3	Erfolgreich dual studieren – eine Frage der (dualen) Einbettung?	1–28 DB
3.2.2.4	Theorie und Praxis im dualen Studium – Verzahnung gestalten und Transfererfolge ermöglichen	1–22
3.2.3	Lernräume neu denken – Anregungen für die Berufsausbildung	1–16 DB
3.3	Berufliche Bildung in Europa	
3.3.1	Internationale Mobilität in der Berufsausbildung und das Programm Erasmus(+)	1–22 DB
3.3.2	ESCO: Fragen und Antworten zu einem europäischen Transparenzinstrument.	1–18 DB
3.4	Steuerung und Planung der Berufsbildung	
3.4.1	Staatliche Berufsbildungsplanung	1–28 DB
3.4.2.1	Das Bundesinstitut für Berufsbildung – Wissenschafts-, Politik-, Praxis-Kommunikation: Umsetzung des Zielakkords durch das BIBB	1–18 DB
3.4.3	Modellversuche – Innovationstreiber für die Berufsbildung	1–24
3.5	Recht in der Berufsausbildung	
3.5.1	Recht der Berufsausbildung – Grundsätze	1–18 DB
3.5.2	Abschluss und Inhalt des Berufsausbildungsvertrages	1–44 DB
3.5.3	Verlängerung und Verkürzung der Ausbildungsdauer.	1–20
3.5.4	Die Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses	1–22
3.5.5	Rechtspflichten Ausbildender im Berufsausbildungsverhältnis – Verstöße und Haftung	1–20 DB
3.5.6	Anerkennung ausländischer Qualifikationen – Regelungen des Fachkräfteeinwanderungs- und Berufsankennungsgesetzes	1–40 DB
3.5.7	Der „gläserne Bewerber“ – Informationsquelle Internet rechtswirksam nutzen	1–20 DB
3.5.8	Die Novelle des Berufsbildungsgesetzes 2019	1–14 DB
3.6	Berufsorientierung	
3.6.1	Betriebe und Schulen als Partner bei der Berufsorientierung	1–32 DB
3.6.2	„My Way! Finde deinen Weg“ – ein Brettspiel zur Förderung der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz von Jugendlichen in der Berufsorientierung	1–28 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
3.6.3	Das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ – Berufsorientierung auf Augenhöhe	1–20 DB
3.6.4	Berufsorientierungsprogramm (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung – Einstieg in die Berufsorientierung	1–28 DB
3.6.5	Initiative Bildungsketten: von der Schule in die Ausbildung	1–20
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 DB
3.7.5	Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben	1–18 DB
3.7.6	Ein Leitbild für die betriebliche Ausbildung – Leitfaden zur Leitbildentwicklung	1–38 DB
3.7.7	Qualität der betrieblichen Ausbildung kommu- nizieren. Was eine gute Ausbildung ausmacht. . .	1–26 DB
3.7.8	Gute Ausbildung – was ist das? Entwicklung eines Qualitätsleitbilds für die Ausbildung	1–24 DB
3.7.9	Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung durch systematische Konzeption und Planung .	1–30 DB
3.7.10	Dialogorientierte Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung	1–18 DB
3.7.11	Qualitätszirkel zur Überprüfung der betrieblichen Ausbildung	1–30 DB
3.7.12	Der Beitrag des Ausbildungsmanagements zur Qualität der betrieblichen Ausbildung	1–26 DB
3.7.13	Ausbildung zertifizieren lassen	1–16 DB
3.7.14	Der Beitrag der Evaluation zur Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung	1–28 DB
3.7.15	Ausbildung mit Gütesiegel	1–20 DB
3.7.16	Zehn Merkmale „guter“ Berufsausbildung	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.7.17	Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung 1–28 DB
3.7.18	Lehrqualität als Erfolgsfaktor in dualen Bildungsgängen 1–16 DB
3.7.19	Ausbildungsqualität als Erfolgsfaktor in dualen Bildungsgängen 1–18 DB
3.7.20	Qualitätssicherung der Lernprozesse in der betrieblichen Ausbildung 1–32 DB
3.7.21	Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis 1–18 DB
3.7.22	Evaluierung von Weiterbildungsveranstaltungen . 1–22 DB
3.7.23	Ausbildungsqualität in Lehr- und Lernprozessen – Anforderungen an eine gelingende Ausbildung in Zeiten zunehmender Digitalisierung 1–22
3.8	Berufsbildung und nachhaltige Entwicklung
3.8.1	Die drei Säulen der Nachhaltigkeit und deren Verankerung in Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen 1–38 DB
3.8.2	Nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen – Was bedeutet das für die Berufsbildung? 1–24
3.8.3	Vom Umweltschutz zur Nachhaltigkeit – Strategien zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ in Deutschland 1–20 DB
3.8.4	Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung: Bestandsaufnahme betrieblicher Handlungsansätze und Perspektiven 1–24 DB
3.8.5	Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung: Unternehmenswerte und Nachhaltigkeit aus Sicht der Auszubildenden 1–26 DB
3.8.6	Nachhaltigkeit in der Ausbildungspraxis am Beispiel von Umweltprojekten – Praxisbeispiel der SchwörerHaus KG. 1–16 DB
3.9	Werteorientierung in der beruflichen Bildung 1–20 DB
3.9.1	Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand: „Corporate Social Responsibility“ 1–16 DB
3.9.2	Ethische Anforderungen an das betriebliche Bildungspersonal in der dualen Ausbildung 1–22 DB
3.9.3	Vermittlung von Werten und Normen 1–24 DB
3.9.4	Extremismus in der Ausbildung erkennen 1–26

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.10 Internationale Systemberatung in der beruflichen Bildung	1–20 DB
3.10.1 „Training – Made in Germany“ in internationalen Märkten	1–18 DB
3.10.2 Aus der Wirtschaft für die Wirtschaft – Angebote der Auslandshandelskammern für die duale Berufsausbildung in Unternehmen weltweit	1–22 DB
3.10.3 Deutscher Berufsbildungsexport bei Anbruch des Zeitalters der Industrie 4.0	1–12 DB
3.10.4 Internationale Berufsbildungszusammenarbeit und die Potenziale der deutschen Bildungswirtschaft – Die Rolle von iMOVE bei privatwirtschaftlichen Kooperationen	1–16
3.11 Künftige Veränderungen der Rahmenbedingungen	
3.11.1 Berufsbildung für eine digitale Arbeitswelt	1–16
3.11.1.1 Digitalisierung lernen – ein Projekt der Siemens Professional Education	1–22 DB
3.11.1.2 Bildung 4.0 bei der Maschinenfabrik Reinhausen	1–24 DB
3.11.1.3 Ausbildung 4.0 bei Volkswagen	1–18 DB
3.11.1.4 Azubi-Vision: Ausbildung 2025 bei Trumpf	1–20 DB
3.11.1.5 Hier ist die Heimat von Industrie 4.0 – Bildung bei Phoenix Contact	1–16 DB
3.11.1.6 Industrie 4.0 – Ausrichtung der Aus- und Weiterbildung auf digitalisierte Prozesse	1–34 DB
3.11.1.7 Handwerk 4.0 ist eine Chance	1–36 DB
3.11.1.8 Das Kfz-Handwerk stellt sich neu auf	1–34 DB
3.11.1.9 Digitales Handwerk: Das Dental-Labor in Bremen und der Sondermaschinenbauer in Holzminden	1–28 DB
3.11.1.10 Digitalisierung in der Ausbildung: Neues lernen und neues Lernen	1–16 DB
3.11.1.11 Verändert autonomes Fahren Arbeit und Bildung bei der Verkehrs-AG (HAVAG) in Halle?	1–22 DB
3.11.1.12 Industrie 4.0 – Didaktische Konsequenzen für Inhalte und Ziele der dualen Berufsausbildung in der M+E-Industrie	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.11.1.13 Was ist das Neue in der digitalen Transformation?! – Perspektiven auf Ausbildung in der Chemieindustrie	1–18 DB
3.11.2 Veränderungen der Rahmenbedingungen der Berufsausbildung durch globale Krisen	
3.11.2.1 Homeoffice und betriebliche Ausbildung	1–24
4. Personal in der beruflichen Bildung	
4.1 Akteure, Aufgaben und Zuständigkeiten von Ausbildungsbetrieben und zuständigen Stellen in der dualen betrieblichen Berufsausbildung – Gesetzliche Regelungen	1–22
4.1.1 Ausbildende Fachkräfte – Lernbegleiter*innen der Auszubildenden – Aufgaben und Heraus- forderungen	1–20
4.2 Das Berufsfeld des Ausbilders	1–10 DB
4.2.1 Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt – Neue Anforderungen an das Bildungspersonal an den Lernorten des dualen Systems	1–18 DB
4.2.2 Der Ausbilder als Chef	1–22 DB
4.2.3 Der Ausbilder als Coach	1–24 DB
4.2.3.1 Transpersonales Coaching – ein neuen Ansatz auch im Ausbilderbereich?	1–16 DB
4.2.3.2 „Der blinde Fleck“ – Coachen mit dem Johari-Fenster.	1–18 DB
4.2.4 Berufsausbildung 4.0: Digitalisierung verändert Qualifikationsanforderungen – Aufgaben für das Ausbildungspersonal	1–26 DB
4.2.5 Der Ausbilder als Informationsvermittler – Präsentationen lebendig gestalten	1–22 DB
4.2.6 Lerncoaching: Lernprozesse und Entwicklungs- wege begleiten	1–24 DB
4.2.7 „Laterale Führung?!“ – Über die Kunst, Ausbildungsbeauftragte ohne Vorgesetzten- funktion zu führen	1–22 DB
4.2.8 Der Ausbilder als Personalentwickler	1–20 DB
4.2.9 Ausbilder*innen und deren medienpädagogische Kompetenzpalette – Auf den Ausbilder oder die Ausbilderin kommt es an!	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
4.2.10	Der Ausbilder als Führungskraft 1–20 DB
4.2.11	Qualifikationsanforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal – Wo steht die Praxis? 1–18 DB
4.2.12	Soft Skills für Ausbildungsverantwortliche 1–22 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 DB
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 DB
4.3.6	Sexismus in der Berufsausbildung 1–18 DB
4.3.7	Intuition in der Ausbildung: Warum Ausbilderinnen und Ausbilder auf ihren Bauch hören sollten 1–16 DB
4.3.8	„Oh Mann, bin ich blöd!“ – Der Umgang mit Selbstvorwürfen 1–28 DB
4.3.9	Erfolgsfaktor Resilienz – das seelische Schutz- schild im Ausbildungsalltag 1–28 DB
4.3.10	„Hilfe, ich weiß nicht mehr ein und aus!“ Vom Umgang mit dem Gefühl der Hilflosigkeit. 1–28 DB
4.3.11	Sieben Irrtümer in der Berufsausbildung 1–26 DB
4.3.12	„Ich dreh gleich durch“ – Geduld – eine Tugend für Ausbilder?! 1–28 DB
4.3.13	Sinn für Humor als persönliche Kompetenz in der Ausbildung 1–20 DB
4.3.14	Mythos Traumberuf?! – Vom Umgang mit einer beruflichen Krise 1–20 DB
4.3.15	„Geht nicht, schaff’ ich nicht, klappt eh nicht!“ – Der Umgang mit Selbstzweifeln 1–22 DB
4.3.16	„Immer mit der Ruhe!“ – 12 Tipps zur Förderung Ihrer Gelassenheit. 1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
4.3.17 „Sieh’s doch mal so!“ – Wie sich Ausbildungsprobleme durch einen Perspektivwechsel lösen lassen	1–24 DB
4.3.18 „Oh, wie schlimm, warum passiert mir das alles?“ – Über die Gunst des Scheiterns	1–22 DB
4.3.19 „Jetzt reicht’s mir aber!“ – Über die Kunst, sich souverän abzugrenzen	1–24 DB
4.3.20 „Zuallererst nicht schaden!“ – Über die Illusion, als neuer Ausbilder alles richtig machen zu können	1–24 DB
4.3.21 „Mann, bin ich gut!“ – Wann Narzissmus in der Berufsausbildung zum Problem wird	1–24 DB
4.3.22 „Tschüss, das war’s dann!“ – Vom Ausbilder zum Rentner	1–18 DB
4.3.23 „Wenn die Sonne nicht scheint, dann tanz im Regen!“ – Über die Kunst der Akzeptanz im Ausbildungsalltag	1–22 DB
4.3.24 Motivation für Ausbildungsverantwortliche: Die Frage nach dem Sinn des Tuns	1–20 DB
4.3.25 Eigenmotivation – eine Strategie gegen Lehrlingsmangel und Ausbildungsabbrüche?! . .	1–22 DB
4.3.26 Selbstreflexion in der Berufsausbildung – der distanzierte Blick aufs eigene Tun	1–22 DB
4.3.27 „Früher war mehr Lametta“ – Das Phänomen der Regression im Ausbildungsalltag	1–24 DB
4.3.28 „Ausbilden ist nichts für Weicheier!?“ – Über den Umgang mit der eigenen Verwundbarkeit im Ausbildungsalltag	1–24 DB
4.3.29 „Ähm, sorry, aber ... ähm ...“ – Über die Schwierigkeit, sich „richtig“ zu entschuldigen	1–24 DB
4.3.30 „Tief getroffen?!“ – Wie Sie mit Kränkungen im Ausbildungsalltag umgehen können	1–24 DB
4.3.31 Aus Krisen gestärkt hervorgehen	1–22 DB
4.3.32 Der Mensch hinter dem Ausbilder – Über ein (spannungsreiches) Verhältnis zwischen Privatperson und Berufsrolle	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
4.3.33	„Neidisch? Ich doch nicht!“ – Über das Dasein eines verpönten Gefühls in der Berufsausbildung	1–24
4.3.34	Halt und Haltung in der Berufsausbildung: Wie Sie im Kontakt wirksam werden	1–22
4.3.35	Personal Branding – Die Kunst, in der Menge zu beeindrucken	1–20
4.3.36	„Unbeirrt?!“ – Wie Ausbilder ihren inneren Kompass (wieder) entdecken und danach handeln	1–22
4.3.37	Pädagogische Entscheidungen im Ausbildungsalltag – Viel mehr als ein rationaler Akt	1–20
4.3.38	Irrtum Motivation – Über das Problem hinter dem Problem	1–20
4.3.39	„Nobody is perfect!“ – Über den Umgang mit der Unvollkommenheit im Ausbildungsprozess	1–20
4.4	Ausbilderförderung	1–8 DB
4.4.1	Ausbildernetzwerke initiieren – Erfahrungen nutzen	1–14 DB
4.5	Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals	
4.5.1	Qualifizierung des Ausbildungspersonals – Regelungen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) – Daten und Fakten zum betrieblichen Ausbildungspersonal	1–36 DB
4.5.2	Unterstützung und Qualifizierung von Ausbildern vor Ort – Praxisbeispiel der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	1–22 DB
4.5.3	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.5.4	Wissenschaftliche Weiterbildung für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal.	1–30 DB
4.5.5	Weiterbildungsmöglichkeiten für betriebliches Ausbildungspersonal	1–14 DB
4.5.6	Ausbildereignungsverordnung (AEVO) – Wie können zukünftige Ausbilderinnen und Ausbilder sich auf die Prüfung vorbereiten?	1–44 DB
4.5.7	„...aber meine Frau bewundert mich!“ – Erfolgversprechende Vorbereitung auf die praktisch-mündliche Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) – aus Sicht einer Prüferin	1–26
4.5.8	„Vier gewinnt ...!“ – „Vier gewinnt ...?“ – Ein Blick einer IHK-Prüferin auf die Vorbereitung zur schriftlichen Ausbildereignungsprüfung	1–22
4.5.9	Kontaktstudium Erwachsenenbildung: Mit Freude kooperativ und erfolgreich lernen.	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
4.5.10 (Wie) Kann die Professionalisierung des Ausbildungspersonals gelingen?	1–18
4.5.11 Generation Z in der Ausbildung – Herausfor- derungen und Konsequenzen für die Qualifizierung der Ausbilder	1–22 DB
4.5.12 Ausbilden im digitalen Wandel – Qualifizierung des Berufsbildungspersonals	1–24
5. Durchführung der betrieblichen Berufsbildung	
5.1 Ausbilden und Führen	
5.1.1 Abbrüche in der Ausbildung vermeiden – Maßnahmen und Initiativen	1–22 DB
5.1.1.1 bis 5.1.1.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.1.1.4 Work-Life-Balance, Gratifikationskrisen und Abbruchneigung im Verlauf der Ausbildung	1–22 DB
5.1.1.5 Betriebliches Vorschlagswesen und Ausbildungsab- brüche – Zusammenhänge und Handlungsfelder . .	1–18 DB
5.1.2 Konflikte im Ausbildungsalltag erkennen, verstehen und lösen – Strategien und Lösungsansätze	1–24 DB
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 DB
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 DB
5.1.2.7 Konfliktbehandlung mithilfe des Eskalationsmodells nach Friedrich Glasl	1–20 DB
5.1.2.8 Pendelmediation in der Ausbildung	1–18 DB
5.1.2.9 Wie Spannungen aus dem Privatbereich das Arbeitsklima im Betrieb beeinträchtigen können: Die Verlagerung bei Konflikten	1–20 DB
5.1.3 „Ausbildungsaufgaben sind keine Ausbildungs- probleme“ – Wie Ausbildungsprobleme entstehen und warum sie (meistens) keine sind	1–22 DB
5.1.4 Auszubildende gezielt führen – Führungsanlässe schaffen	1–16 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.1.5 Heterogene Gruppen in der Ausbildung	1–20 DB
5.1.6 Gesprächsführung mit Auszubildenden	1–34 DB
5.1.6.1 Gespräche im Ausbilderalltag: Gespräche im Verlauf einer Ausbildung	1–26 DB
5.1.6.2 Gespräche im Ausbilderalltag: Das in der Situation richtige Gespräch richtig führen	1–28 DB
5.1.6.3 Wie Sprache die Kooperation fördert	1–18 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 DB
5.1.6.6 Das „LAB-Profil“ – die Sprache der Motivation nach Shelle Rose Charvet	1–32 DB
5.1.6.7 Motivierende Gesprächsführung in der Berufs- ausbildung nach Miller und Rollnick	1–26 DB
5.1.6.8 Lösungsorientierte Fragen im Ausbildungsalltag . . .	1–24 DB
5.1.6.9 „Kevin, wir müssen reden!“ – Über die Kunst des Kritisiertens	1–26 DB
5.1.6.10 „Ich bin ganz Ohr!“ – Über die Kunst des Zuhörens als Teil der Gesprächsführung	1–26 DB
5.1.6.11 „Auf Augenhöhe kommunizieren“ – das Paradox in der Ausbilder-Auszubildenden-Beziehung	1–20 DB
5.1.6.12 „Rede – Gegenrede!“ – Über den Pawlow’schen Reflex in der Gesprächsführung	1–20
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 DB
5.1.13 Mit Enttäuschungen und Rückschlägen bei Auszubildenden konstruktiv umgehen	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.1.14	Berufsorientierten Umgang mit Informationen bei Auszubildenden aktivieren und fördern	1–22 DB
5.1.15	Teamentwicklung mit Auszubildenden	1–26 DB
5.1.16	„Ups, das war wohl nix!“ – Vom Umgang mit Fehlern	1–28
5.1.17	Führen von Ausbildungsabteilungen – inhaltliche und führungsspezifische Dimensionen	1–18 DB
5.1.18	Lobkultur in der Ausbildung etablieren	1–24 DB
5.1.19	Informationswege in der Ausbildung zielführend einsetzen.	1–28 DB
5.1.20	Loyalität gegenüber dem Ausbildungsbetrieb fördern – aber wie?	1–26
5.1.21	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
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 DB
5.1.24	Korruption und Korruptionsprävention	1–20 DB
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 DB
5.1.27	Auszubildende in ihrer Kritikfähigkeit fördern . . .	1–28 DB
5.1.28	Die Anforderungen an das äußere Erscheinungsbild verdeutlichen	1–24 DB
5.1.29	Vorurteilen und Intoleranz bei Auszubildenden entgegenwirken	1–22 DB
5.1.30	Lernen auf den letzten Drücker? – Wie Sie Ihre Auszubildenden motivieren können, frühzeitig für eine Klausur zu lernen	1–16 DB
5.1.31	Aufgeräumt ausbilden – die Strategie der Vereinfach- ung am Beispiel der betrieblichen Beurteilung . .	1–16 DB
5.1.32	Soziale Verantwortung bei Auszubildenden fördern	1–22 DB
5.1.33	Rituale in der Ausbildung zielführend einsetzen . . .	1–20 DB
5.1.34	Finanzkompetenz für Auszubildende	1–26 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.1.35 „Bloß weg damit!“ – Zum Verständnis von Abwehrmechanismen in der Berufsausbildung	1–20 DB
5.1.36 Konzentrationsschwächen bei Auszubildenden entgegenwirken	1–24 DB
5.1.37 Vertrauen – das A und O in einer Ausbilder-Auszubildenden-Beziehung	1–22
5.1.38 Auszubildende führen – Wie Ausbilder die Transaktionsanalyse nutzen können	1–24
5.1.39 Reframing: Die „Kunst“ des Umdeutens	1–24
5.1.40 Sprachliche Verständnisbarrieren in der Ausbildung abbauen	1–22
5.1.41 Studienabbrecher/-innen in der betrieblichen Ausbildung bestärken	1–22
5.1.42 Agilität im Kontext von Ausbildung	1–24
5.1.43 Teambildung und Kooperation in der (dualen) Ausbildung	1–20
5.1.44 Energie- und Achtsamkeitstechniken – Was Ausbildungsverantwortliche von Shaolin-Mönchen lernen können	1–26
5.1.45 Erfolgsfaktoren der remoten Ausbildung: Zusammenarbeit, Ausbildung und Führung	1–36
5.1.46 „Ich bin ja sooo enttäuscht!“ – Vom Drama-Dreieck zum Dreiecksvertrag	1–22
5.1.47 „Tschüss, mach’s gut, bis irgendwann. Vielleicht.“ – Über die Kunst des Abschiednehmens im Ausbildungsalltag.	1–22
5.1.48 Machtspiele im Betrieb – Verdeckte Machenschaften und Intrigen	1–24
5.1.49 Auszubildende für Umgangsformen bei Videokonferenzen sensibilisieren	1–18
5.1.50 „Des Guten zu viel?!“ – Über die Kunst, als Ausbilder die Balance zwischen Nähe und Distanz zu finden	1–24
5.1.51 „Das Unsichtbare im Sichtbaren“ – Über die Bedeutung und Gestaltung einer guten Ausbilder-Auszubildenden-Beziehung im Betrieb	1–20
5.1.52 Berufsausbildung in der Ferne – Über das Gefühl des Heimwehs und was dagegen hilft	1–20
5.1.53 Nähe und Distanz im Umgang mit Auszubildenden ausbalancieren	1–20
5.1.54 „Die Wahrheit beginnt zu zweit“ – Wie Ausbilder und Auszubildende miteinander klarkommen	1–20
5.1.55 Liebe und Freude – Über den Umgang mit zwei Emotionen, die das Lernen positiv beeinflussen können	1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.2 Kompetenzentwicklung bei der Ausbildungsleitung	
5.2.1 Ausbildungsbedarf vorausschauend planen	1–8 DB
5.2.1.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.1.2 Ausbildungsbedarf quantitativ und qualitativ planen	1–32 DB
5.2.1.3 Langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes . . .	1–44
5.2.1.4 Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt: Ursachen und Lösungsansätze	1–30 DB
5.2.1.5 Wie die Mobilität junger Menschen die Situation an regionalen Ausbildungsmärkten verändert . .	1–24 DB
5.2.2 Betriebliches Vorschlagswesen und betriebliche Ausbildung – Synergien, Handlungsfelder und Potenziale	1–20 DB
5.2.2.1 Konstruktiv mit Verbesserungsvorschlägen von Auszubildenden umgehen	1–24 DB
5.2.3 Gewinnung von Auszubildenden	1–30 DB
5.2.3.1 Systematische Auswahl von Auszubildenden – So treffen Sie die richtige Entscheidung	1–36 DB
5.2.3.2 Assessment-Center in der Ausbildung	
5.2.3.3 Die Videobewerbung für Auszubildende	1–14
5.2.3.4 Bewerbungswege für Ausbildungsstellen – Eröffnen Betriebe je nach Zielgruppe andere Optionen? . .	1–38
5.2.3.5 Schriftliche Tests – systematisch auswählen	1–22 DB
5.2.3.6 Leitfaden für die Erstellung einer erfolgreichen Ausbildungshomepage	1–22 DB
5.2.3.6.1 Gestaltung einer zielgruppenspezifischen Karriere- webseite – So punkten Sie bei Bewerbern	1–18 DB
5.2.3.7 Auszubildende auswählen im Mini-Assessment Center	1–22 DB
5.2.3.8 Auswahl von Auszubildenden – online und am Bildschirm	1–22
5.2.3.9 Hybrides Ausbildungsmarketing – zwei Säulen zur Bewerbergewinnung von morgen	1–26
5.2.3.10 Auszubildendenmarketing für die Generation Z . .	1–24 DB
5.2.3.11 Wirksame Brückenkommunikation mit zukünftigen Auszubildenden	1–24 DB
5.2.3.12 Auszubildendenauswahl: Die Aussagekraft von Noten allgemeinbildender Schulen	1–24 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.2.3.13 Karriere- und Recruiting-Seiten bei Facebook: Auf dem Weg zum virtuell gewonnenen Auszubildenden	1–20 DB
5.2.3.14 Die Nutzung des Internets im Personalmarketing und bei der Personalauswahl – ohne zwischen- menschliche Aspekte zu vergessen	1–28 DB
5.2.3.15 Nachwuchssicherung im Handwerk	1–20 DB
5.2.3.16 Die Vielfalt in den Blick nehmen – Diversity Management	1–24 DB
5.2.3.17 Recrutainment – Auszubildende rekrutieren auf spielerische Art	1–24 DB
5.2.3.18 Berufsorientierung und Übergangsmanagement – Die Sicht der Jugendlichen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung	1–22 DB
5.2.3.19 bis 5.2.3.20 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.3.21 Ausbildungsmarketing zwischen lokaler Werbung und globaler Virtualität	1–18 DB
5.2.3.22 MINTrelation – eine Initiative, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern	1–26 DB
5.2.3.23 Aufgaben und Rolle des Moderators im Auswahlverfahren	1–24 DB
5.2.3.24 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.3.25 Das „4 × 1“ – eine Strategie zur Erkundung der be- ruflichen Motivation von jugendlichen Bewerbern	1–28 DB
5.2.3.26 Von der Uni in die Praxis – Studienaussteigerinnen und -aussteiger als neue Zielgruppe für Betriebe gewinnen	1–24 DB
5.2.3.27 Gymnasiasten im Fokus – eine Zielgruppe mit Potenzial für die duale Berufsausbildung	1–24 DB
5.2.3.28 Jugendliche Zielgruppen finden, ansprechen und für die Ausbildung gewinnen	1–20 DB
5.2.3.29 Employer Branding als Rekrutierungsstrategie	1–28 DB
5.2.3.30 Eltern auf Ausbildungsmessen zielgruppen- gerecht informieren	1–20 DB
5.2.3.31 Ausbildungsplatzangebote bewerben – worüber Betriebe informieren	1–26 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.2.3.32 Rahmenbedingungen, Motive und mögliche Konsequenzen der Studien- und Berufswahl in Industrie und Handel	1–24 DB
5.2.3.33 Recruiting von Auszubildenden heute und morgen – Ideen für die Gewinnung der Generation Z	1–20 DB
5.2.3.34 Das erfolgreiche Praktikum als Grundstein eines erfolgreichen Ausbildungsmanagements	1–22 DB
5.2.3.35 Was Jugendliche darin bestärkt, sich im Handwerk ausbilden zu lassen	1–24 DB
5.2.3.36 Mit Markenbotschaftern Azubis gewinnen	1–14 DB
5.2.3.37 Auswahl von Auszubildenden im Zeitalter der digitalen Transformation	1–28
5.2.3.38 Virtuelle Ausbildungsmessen im Azubimarketing nutzen	1–22
5.2.3.39 Männliche Auszubildende für Fürsorgeberufe interessieren	1–26
5.2.4 Auszubildende frühzeitig und systematisch ans Unternehmen binden	1–30 DB
5.2.4.1 Nachwuchskräfte binden – Herausforderungen und Trends in Industrie und Handel	1–24 DB
5.2.4.2 Onboarding zeitgemäß und azubigerecht	1–22
5.2.5 Probezeit auch für den Ausbildungsbetrieb	1–26 DB
5.2.6 Soziale Medien für die Auszubildendengewinnung nutzen	1–12 DB
5.2.6.1 Ausbildungsplattformen und Auszubildendengewinnungsplattformen richtig nutzen	1–14 DB
5.2.6.2 Facebook, der Social-Media-Riese	1–26
5.2.6.3 YouTube – das neue Fernsehen	1–18
5.2.6.4 Instagram, die Küken-Community	1–26
5.2.6.5 Weitere Kanäle und Chancen wie Snapchat, Jodel, TikTok	1–24
5.2.6.6 Ausbilderbewertungsplattformen – Kununu, Glassdoor und Co. als Ausbilder nutzen	1–24
5.2.6.7 Gezielte Ansprache von Ausbildungsplatzbewerbern – Targeting und zielgruppenorientierte Werbung in Instagram	1–22
5.2.6.8 TikTok im Azubimarketing und in der Ausbildung nutzen	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.3 Planung der Aus- und Weiterbildung	
5.3.1 Portfolio der Zukunft: Mehr als klassisch ausbilden – Qualifizieren von weiteren Personengruppen, um den Capability-Shift in Richtung Digitale Transformation zu unterstützen ..	1–20
5.3.2 Transfermanagement zur Sicherung von Ausbildungserfolgen	1–20 DB
5.3.3 Vom Berufsbild zur Versetzungsplanung	1–20 DB
5.3.4 Die Strategie des Improvisierens – Wie Ausbildungsziele sich erreichen lassen, selbst wenn Pläne nur bedingt anwendbar sind	1–30
5.3.5 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.3.6 Ausbildungskooperationen in der betrieblichen Praxis – Bereiche, Erfahrungen und Erwartungen ..	1–26
5.3.7 Bildungspartnerschaften – mehr als eine Verzahnung von Schule und Betrieb	1–24 DB
5.3.8 Der Abschluss der Ausbildung: Wie Sie den Übergang vom Auszubildenden zum Mitarbeiter gestalten	1–20 DB
5.3.9 Berufsausbildung in Teilzeit – (K)eine Chance für junge Väter und Mütter und Jugendliche, die Angehörige betreuen	1–30
5.3.10 Einstellungsformalitäten bei neuen Auszubildenden	1–14 DB
5.3.11 Konzeption und Einführung von Beurteilungs-/ Entwicklungssystemen für Auszubildende	1–44 DB
5.3.12 Wertschätzende Willkommenskultur am ersten Ausbildungstag – Wie Sie den Tag zielführend gestalten	1–24 DB
5.3.13 Konzeption und Einführung eines Auswahlverfahrens für Auszubildende	1–26 DB
5.3.14 Pausenkultur im Ausbildungsalltag etablieren ...	1–22 DB
5.3.15 Digitales Ausbildungsmanagement – Chancen, Grenzen und Softwarepakete	1–24 DB
5.3.16 Ausbildungspartnerschaften kleiner und mittlerer Betriebe – Perspektiven auf Gestaltungsansätze, Potenziale und Grenzen	1–20 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.3.17 Von Lernenden lernen – einmal wieder Auszubildender sein	1–22 DB
5.3.18 Leitfaden zur Konzeption von zielgruppen- gerechten Online-Weiterbildungen	1–18
5.3.19 Heterogenität in der Berufsbildung – Herausforderungen im Umgang mit Vielfalt	1–30
5.3.20 Einführung neuer digitaler Berufe im Unternehmen – Herausforderungen und Lösungsansätze	1–22
5.4 Prüfung, Assessment, Zertifizierung, Kreditierung	
5.4.1 Rechtliche Grundlagen	
5.4.1.1 Prüfungen in der dualen Berufsausbildung – Funktion und Grundlagen	1–50
5.4.1.2 Prüfungsausschüsse in der Berufsbildung – Funktion und Aufgaben	1–30
5.4.1.3 Prüfungsausschüsse – Welche Aufgaben haben Prüferinnen und Prüfer?	1–32 DB
5.4.1.4 Herausforderungen für die Zukunft des Prüfungs- wesens	1–22
5.4.1.5 Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende	1–36 DB
5.4.2 Theoretische Grundlagen	
5.4.2.1 Die schriftliche Abschlussprüfung – Leitfaden für Mitglieder von Prüfungsausschüssen	1–26 DB
5.4.2.2 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.4.2.3 Zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung – Prüfungserfolge, Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche	1–26
5.4.2.4 bis 5.4.2.5 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.4.2.6 Kompetenzorientiert prüfen – Wie geht das? Erkenntnisse und Gestaltungsvorschläge	1–20 DB
5.4.2.7 Qualität von Prüfungen – Anforderungen und Standards	1–30 DB
5.4.2.8 bis 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 DB
5.4.3 Beispiele aus der Praxis	
5.4.3.1 Abschlussprüfung und Prüfungsvorbereitung	1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.4.3.1.1	Kontinuierliche Prüfungsvorbereitung – wie sie gelingen kann	1–26
5.4.3.2	Technologiebasierte Kompetenzmessung in der Berufsausbildung	1–20 DB
5.5	Ausbildungsberatung	
5.5.1	Konflikt zwischen Veränderungswunsch und Veränderungsverhalten – Hilfe durch Coaching	1–22
5.5.2	Systemische Beratung in der Ausbildung	1–24 DB
5.5.3	Der Parallelprozess in der Ausbildungsberatung	1–10 DB
5.6	Förderung von Auszubildendengruppen.	1–14
5.6.1	Die abschlussorientierte, berufliche Nachqualifizierung	1–24 DB
5.6.2	Arbeitsorientierte Grundbildung – ein Thema für Ausbilder*innen	1–20
5.6.2.1	Arbeitsorientierte Grundbildung (AoG) – Auszubildende im Dachdeckerhandwerk, der Gebäudereinigung und der Pflege unterstützen	1–20
5.6.2.2	Verschiedenheit verstehen – Chancen nutzen – Tipps für die betriebliche Ausbildung von jungen Menschen mit Zuwanderungshintergrund	1–22 DB
5.6.3	Benachteiligte Jugendliche in der beruflichen Erstausbildung	1–38 DB
5.6.3.1	Ausbildungsorientierte Alphabetisierung	1–26 DB
5.6.3.2	„Denn wir sehen nicht, was sie können!“ – Eignungsfeststellung im Betrieb	1–28 DB
5.6.3.3	Chancen für alle – Übergänge in die berufliche Ausbildung	1–22 DB
5.6.4	Junge Europäer – Erfolgreicher Start in das duale Ausbildungssystem.	1–18 DB
5.6.5	Berufliche Bildung behinderter Menschen in Deutschland	1–22
5.6.5.1	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.6.5.2	Inklusion in der beruflichen Bildung: Bestandsaufnahme und Entwicklungen	1–26
5.6.6	Spätstarter – Azubis mit Lebenserfahrung	1–22 DB
5.6.7	20 Jahre und älter – Auszubildende werden immer älter – warum ist das so? Potenziale nutzen.	1–26

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.7 Berufliche Förderung junger Mitarbeiter	
5.7.1 Förderung berufsbiografischer Perspektiv- entwicklung in der Ausbildung	1–22 DB
5.7.2 Betriebsinternes Mentoring – mit Auszubildenen für Auszubildende	1–26 DB
5.7.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.7.4 Der ProfilPASS – Die biografische „Brille“ in der Ausbildung	1–18
5.7.5 Kompetenzbilanzierung in der Ausbildung	1–26
5.7.6 Leitfaden zur Vorbereitung und Durchführung eines Personalentwicklungsgesprächs	1–14
5.8 Berufliche Förderung von Schlüsselqualifikationen	
5.8.1 Schlüsselqualifikationen definieren, gewichten, beobachten und beurteilen	1–28 DB
5.8.2 Digitale Kompetenzen der Nachwuchskräfte – Herausforderungen und Potenziale	1–22
5.8.3 Kreativ arbeiten mit Auszubildenden – Grundlagen und Techniken	1–20 DB
5.8.4 Bei Auszubildenden ein professionelles Verhalten am Telefon fördern	1–24 DB
5.8.5 Die Small-Talk-Fähigkeit von Auszubildenden fördern	1–28
5.8.6 Lesen – Kompetenzerweiterung von Aus- zubildenden initiieren	1–20 DB
5.8.7 Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn als Schlüssel- kompetenz für die Ausbildung	1–18 DB
5.8.8 Emotionale Intelligenz – Bedeutung und Förderung in der Ausbildung	1–18 DB
5.8.9 Die schriftliche Ausdrucksfähigkeit bei Auszubildenden fördern	1–24 DB
5.8.10 Innovative Ausbildungskonzepte – Künstlerische Bildungselemente	1–20 DB
5.8.11 Englisch für Ausbilder und Auszubildende – Brush up your Business English	1–26 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.8.12	Vermittlung und Förderung der beruflichen Fachsprache	1–28 DB
5.8.13	Neugierig sein und bleiben – Die Lust auf Neues fördern	1–20 DB
5.8.14	Erfolgsfaktor Neugier – (Un-)Geeignete Methoden und Praxistipps zur Förderung eines positiven Lernverhaltens	1–26
5.8.15	Entscheidungen bei Unsicherheit	1–22
5.8.16	Mehrsprachigkeit als Ressource in kaufmännischen Berufen	1–20
5.8.17	Zivilcourage entwickeln und stabilisieren	1–20
5.8.18	Ausbildungsbegleitende Sprachförderung in der täglichen Praxis	1–20
5.8.19	Der Betrieb als Lernort für Sprache? – Wie Ausbilder/-innen berufliche Sprach- kompetenz unterstützen können	1–18
5.8.20	Auszubildende für eine angemessene mündliche Ausdrucksweise sensibilisieren	1–26
5.8.21	Trauer in der Arbeitswelt – Kompetenzen für Ausbildung und Beruf	1–22
5.9	Aus der Facharbeit in die Führungstätigkeit	1–24 DB
5.10	Cultural Mainstreaming – (Berufliche) Integration von Menschen mit Migrationshintergrund	1–28
5.10.1	Rechtliche Aspekte bei der Ausbildung von Flüchtlingen	
5.10.1.1	Anerkennungsregeln – Wie gehe ich mit Qualifikationen aus dem Ausland um?	1–28 DB
5.10.1.2	Integration von Geflüchteten in und durch Ausbildung – Rechtliche Hürden des Zugangs	1–22
5.10.2	Betriebliche Maßnahmen und Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen	
5.10.2.1	Betriebliche Praktika für Flüchtlinge – Qualifizie- rung für die Ausbildung	1–26 DB
5.10.2.2	Das Projekt ViA – Vermittlung von Flüchtlingen in Ausbildung: Ein Erfahrungsbericht	1–14 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.10.2.3 Ausländische Auszubildende – besondere Herausforderungen beim Gesundheitsschutz	1–16
5.10.2.4 Junge Geflüchtete in Ausbildung – Erfahrungen und Empfehlungen des Programms SchlaUzubi . .	1–24 DB
5.10.2.5 Willkommenskultur in der betrieblichen Ausbildung – Zielgruppen, Herausforderungen und Chancen	1–26 DB
5.10.2.6 Chancen und Herausforderungen der Ausbildungsintegration von jungen Geflüchteten . . .	1–18 DB
5.10.2.7 Herausforderungen bei der beruflichen Integration von Flüchtlingen	1–22 DB
5.10.2.8 Flüchtlinge als Auszubildende – Was ist zu beachten? Wo gibt es Unterstützung?	1–18
5.10.2.9 PUumA – Projekt zur Unterstützung unbegleiteter, minderjähriger Asylsuchender	1–22
5.10.2.10 Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung – Praxisbericht der Handwerkskammer Flensburg	1–18
5.10.2.11 Betriebliche Integration von Geflüchteten: Erfahrungen und Möglichkeiten	1–28
5.10.2.12 Weibliche Flüchtlinge – Ein Wegweiser in die Ausbildung	1–26
5.10.2.13 Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden – Lessons learned einer Kooperation zwischen SchlaU Übergang Schule – Beruf und dem Stadtwerkprojekt . .	1–30
5.10.2.14 Wie beeinflussen betriebliche Selektionskriterien den Bewerbungserfolg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund?	1–18
5.10.2.15 Potenziale nutzen – Integration von Geflüchteten in der innogy SE	1–22
5.10.2.16 Offen sein – wie gelingt der Einbezug zugewanderter Auszubildender?	1–18
5.10.2.17 Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund: Betriebliche Strukturen und Maßnahmen. . .	1–16
5.10.3 Ausbildung von Flüchtlingen: Unterstützungsangebote, Netzwerke und Kooperationen	
5.10.3.1 Unterstützung und Angebote für Betriebe bei und für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.10.3.2	Netzwerkarbeit im Rahmen der Berufsintegration von Geflüchteten	1–26
5.10.3.3	Integration von Geflüchteten – Erfolgsrezept: Willkommenslotsen.	1–18
5.10.4	Interkulturelle Kompetenz von Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden	
5.10.4.1	Auszubildende auf zunehmende Vielfalt durch Zuwanderung vorbereiten	1–22
5.10.4.2	Interkulturelles Training – aber für alle	1–14
5.11	Ausbildung international – Ziele, Konzepte, Wege	1–40
5.11.1	Auszubildende ins Ausland – Wege und Möglichkeiten	1–18
5.11.2	Qualifizierte Nachwuchskräfte auch im Ausland	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 DB
6.1.1.1	Der Ausbildungsstart – Chancen für ein neues Image	1–30 DB
6.1.1.2	Auszubildende am Kunden orientieren	1–26 DB
6.1.1.3	Lernchancen nutzen – der Ausbildungsbeginn als „Teachable Moment“.	1–24 DB
6.1.1.4	Azubi-Tandem: Entwicklung der Ausbildungsqualität mit Beginn der Ausbildung	1–12 DB
6.1.1.5	Dos & Don'ts – Die „4 x 6“-Strategie für Ausbildungsbeauftragte im Umgang mit neuen Auszubildenden	1–24 DB
6.1.2	Lernbegleitung in der Ausbildung	1–24
6.1.2.1	Die Sprache der Lernbegleitung. Anders miteinander reden – kompetenzorientiert ausbilden	1–24
6.1.3	Interaktionsprozesse gestalten	1–20 DB
6.1.4	Selbst gesteuertes Lernen in der beruflichen Bildung	1–20 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.1.4.1 Lernaufgaben in der prozessorientierten betrieblichen Berufsausbildung	1–24 DB
6.1.4.2 Planungsschritte zur Formulierung von Lernaufgaben in der betrieblichen Berufsausbildung . . .	1–24 DB
6.1.5 Problem- und handlungsorientierte Ausbildung . .	1–24 DB
6.1.6 Die Steuerung von Lerngruppenprozessen	1–18 DB
6.1.7 Ganzheitlicher, handlungsorientierter Kompetenzerwerb	1–32 DB
6.1.8 Viele Kulturen in Ausbildung	1–26 DB
6.1.9 Prozessorientierte und kompetenzbasierte Ausbildung	1–22 DB
6.1.10 Barrieren in der Wissensaneignung – Analyse und Strategien zur Überwindung mithilfe der Transaktionsanalyse	1–24
6.1.11 Lernwiderstände: erkennen, verstehen, intervenieren	1–20
6.1.12 Von Arbeitsaufgaben zu Lernaufgaben in der betrieblichen Berufsausbildung	1–26
6.1.13 Feedback an Auszubildende erfolgreich übermitteln	1–18
6.1.13.1 Feedback bei Reden und Präsentationen	1–22 DB
6.1.13.2 Feedbackübungen	1–20
6.1.14 Aufgabenorientierte Didaktik der Berufsbildung . . .	1–26 DB
6.1.15 Lernprozesse – Gegen die Dominanz einer technikorientierten Vorgehensweise	1–20
6.1.16 Der Cognitive Apprenticeship Ansatz – Eine Möglichkeit zur Förderung der Fehleranalysefähigkeit in mechatronischen Systemen	1–22 DB
6.1.17 Die ZÜGEL in der Hand: Unterricht zielführend planen	1–26 DB
6.1.18 Lernen in Erfahrungsräumen	1–22 DB
6.1.19 Unternehmensauftritt auf einer Ausbildungsmesse als Azubi-Projekt	1–20 DB
6.1.20 Service Learning – Wertebildung in der beruflichen Ausbildung	1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
6.1.21	Informelles Lernen fördern, unterstützen und integrieren	1–20 DB
6.1.22	Innere Lernblockaden erkennen und abbauen . . .	1–18 DB
6.1.23	Förderung von Arbeitsprozesswissen in der beruflichen Bildung	1–22 DB
6.1.24	Ins Gehirn flüstern? Erfolgsfaktoren gehirngerechter Ausbildung	1–22 DB
6.1.25	Leonardo da Vinci: Vom „Handwerkslehrling zum Intellektuellen“ – Seine Lektionen für die Bildung . .	1–16
6.1.26	„Die Veränderungs-Formel“ – ein ganzheitlicher Ansatz zur Verhaltensänderung in der Ausbildungspraxis	1–18
6.1.27	Kompliziertes verständlich ausdrücken, damit es auch haften bleibt	1–28
6.1.28	Problemorientiertes Lernen in digital unterstützten Lehr-/Lernsettings – das Siebensprung-Konzept am Beispiel der (hochschulischen) Ausbildung	1–26
6.1.29	Arbeitstechniken für tiefgreifende Veränderungen	1–22
6.1.30	Lernprozessbegleitung in der Aus- und Weiterbildung am Beispiel betrieblicher Lernprojekte	1–22
6.1.31	Wissenstransfer im Berufsalltag	1–30
6.1.32	Geschäftsmodelle als Lerngegenstände der betrieblichen Berufsausbildung	1–16
6.1.33	Ob, warum, wie??? – Über Lernentscheidungen des Auszubildenden und Interventionsmöglichkeiten des Ausbilders	1–20
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 DB
6.2.3	Projektmethode	1–24 DB
6.2.4	„Ich pack das!“ – Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)	1–26
6.2.5	Gruppenarbeit	1–28 DB
6.2.6	Moderationsmethode – Erfolgreich arbeiten in Gruppen	1–28 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.2.7	Präsentieren mit dem Flipchart 1–26 DB
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	Theorie und Anspruch der Erlebnispädagogik im Kontext der beruflichen Bildung 1–26
6.2.12.1	Erlebnis Ausbildung – Perspektivwechsel für praktisches Ausbilderhandeln 1–26
6.2.13	Die Planspielmethode in der Berufsausbildung . . 1–20 DB
6.2.14	Richtig gut schreiben 1–20
6.2.15	Interkulturelle Simulationsspiele 1–20 DB
6.2.16	NLP-Grundlagen in der Ausbildungspraxis 1–16 DB
6.2.17	Die Lerninsel-Methode 1–16 DB
6.2.18	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
6.2.19	Juniorenfirmen und Lerninseln als integraler Bestandteil einer Ausbildung 1–22
6.2.20	Brainstorming 1–14
6.2.21 bis 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	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
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	Digitales Lehren und Lernen in der Berufsbildung
6.3.1	Hintergründe von E-Learning in der beruflichen Bildung

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.3.1.1 E-Learning im Rückspiegel – zur Historie einer Lernform	1–44
6.3.1.2 Digitale Lerngeräte und ihre Vorgänger: vom gedruckten Lehrbuch bis zum Smart Speaker. . .	1–36
6.3.1.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.3.1.4 Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Vermittlung und Zertifizierung arbeitsplatzbezogener IT-Kompetenzen in Ausbildungsbetrieben. . .	1–20
6.3.2 Virtuelle Lernräume	
6.3.2.1 Kollaborative Werkzeuge im Einsatz – Lernen mit webbasierten Anwendungen	1–28
6.3.2.2 Simulationen (<i>in Planung</i>)	
6.3.2.3 Virtuelle Klassenräume in der Berufsausbildung – Zusammen lernen und arbeiten bei räumlicher Distanz	1–28 DB
6.3.2.4 Soziale Internetforen als Lernräume.	1–20 DB
6.3.3 Medienpädagogische Kompetenz von betrieblichem Ausbildungspersonal	1–20
6.3.3.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.3.3.2 Online-Meetings erfolgreich moderieren	1–14
6.3.4 Serious Games als Lernmedium in der Ausbildung – Chancen und Grenzen	1–22 DB
6.3.4.1 Das digitale Spiel „Serena Supergreen und der abgebrochene Flügel“ zur Berufsorientierung im Bereich Technik	1–22
6.3.5 Lernen mit digitalen Medien in der beruflichen Bildung.	1–26
6.3.5.1 Smartphone & Touchpads – ein Handlungsleitfaden für den Umgang mit Mobile Learning im Rahmen beruflicher Bildung.	1–20
6.3.5.2 Digitale Lernmedien in der Ausbildung – alles easy oder was?	1–22
6.3.5.3 ePortfolios – Formen, Potenziale, Umsetzungsmöglichkeiten	1–20
6.3.5.4 Elektronisches Assessment – Selbsttests, ePortfolios und eKlausuren in der Berufsausbildung	1–26

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
6.3.5.5	Einsatz neuer Medien im Ausbildungsprozess – Tipps und Anregungen für den Einsatz in der Praxis . . .	1–14
6.3.5.6	Der Einsatz von E-Mentoring in der Berufsausbildung	1–28
6.3.5.7	Häppchenweise lernen per App: Kosteneffiziente Aus- und Weiterbildung durch Microlearning	1–14
6.3.5.8	Podcasts in der Ausbildung	1–22
6.3.5.9	Innovative Lernplattformen für die Aus- und Weiterbildung	1–14
6.3.5.10	Digitalisierung von Lerninhalten für Auszubildende – Learning Nuggets	1–14
6.3.5.11	Erfolgsfaktoren der remoten Ausbildung: Remote Rahmenbedingungen in der Ausbildung.	1–30
6.3.5.12	Remote Teaching: Impulse und Tipps fürs virtuelle Live-Online-Training in der Ausbildung.	1–30
6.3.5.13	Passgenau – Offene Bildungsmaterialien für die Ausbildung selbst produzieren	1–12
6.3.5.14	Digitale und Präsenzlehre im Vergleich – Wahrnehmungen, Chancen und Grenzen.	1–18
6.3.5.15	Potenziale und Grenzen der Online-Lehre im dualen Studium – die Perspektive der Lehrenden	1–20
6.3.5.16	New Normal – Ausbildungsveranstaltungen und Unterrichtsgestaltung neu ausrichten.	1–20
6.3.6	Digital vernetzt ausbilden – Social Media in beruflichen Lern- und Arbeitskontexten.	1–18
6.3.6.1	Unterstützungsstrukturen für eLearning im Unternehmen	1–20 DB
6.3.6.2	Digitalisierung in der betrieblichen Ausbildung: Mit individualisierbaren Lernszenarien heterogene Ausbildungsgruppen ansprechen.	1–26
6.3.6.3	Online Communities – die neue Art der Vernetzung?	1–18
6.3.6.4	„Social Learning“ – Voraussetzungen und Herausforderungen – ein Überblick	1–14
6.3.7	Qualitätskriterien für Medien in der beruflichen Bildung	
6.3.7.1	Qualitätssicherung im digitalen Lernen – von der Bedarfsanalyse bis zur Evaluation.	1–30

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
6.3.8 Gefahren – Sicherheit im Netz	
6.3.8.1 Datenschutz im betrieblichen Alltag	1–30
6.3.8.2 Datenschutz-Führerschein als Bestandteil der Ausbildung	1–18
6.3.8.3 Cybermobbing in der Ausbildung – Hilfen durch den Betrieb	1–14
6.3.8.4 Die europäische Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) als Lerngegenstand der betrieblichen Ausbildung	1–18
6.3.8.5 Selbstschutz – was können Ausbilder und Auszubildende tun?	1–18
6.3.8.6 Homeoffice und mobiles Arbeiten – was ist dabei aus Datenschutzsicht zu beachten?	1–18
6.3.8.7 TTDSG – was bei Telemedien aus Datenschutzsicht zu beachten ist	1–16
6.4 Traditionelle Medien in der beruflichen Bildung	
6.4.1 Ausbildung gestalten: Umsetzungshilfen für die Ausbildungspraxis	1–20
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 DB
7.2. Jugend in der Gesellschaft	
7.2.1 Was erwartet die Jugend von der Zukunft? – Zwei Studien geben Auskunft	1–26
7.2.2 Suchtprävention bei Auszubildenden	1–26
7.2.3 Die Gen Y – Handlungsempfehlungen für die Berufsausbildung	1–20 DB
7.2.4 Spannungsfeld: Anspruchsvolle Bewerber – Anspruchsvolle Ausbilder	1–20 DB
7.2.5 Generation X, Y und Z – Chancen und Grenzen generationsspezifischer Ansätze im Rahmen der Berufsausbildung	1–32 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
7.2.6	Generation Z – Wie Sie die Ausbildung auf diese Generation vorbereiten	1–22 DB
7.2.7	Home-Office? Na ja ... Was Schülerinnen und Schüler vom Berufsleben erwarten	1–28
7.2.8	Die Vorbilder der Jugend: Gestern und heute . . .	1–22
7.3	Genderkompetenz in der Ausbildung	
7.3.1	Männerberufe, Frauenberufe – Geraten traditionelle Rollenbilder ins Wanken?	1–42
7.3.2	Gendern & geschlechtergerechte Sprache – Muss das sein?!	1–24
7.4	Gesundheitliche Aspekte in der dualen Ausbildung	
7.4.1	Work-Life-Balance in der dualen Ausbildung	1–16 DB
7.4.2	Stress und Stressbewältigung in der Ausbildung.	1–16 DB
7.4.3	Bildschirmarbeit bei Auszubildenden	1–20 DB
7.4.4	Mobbing – Herausforderungen und Handlungsempfehlungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung	1–30 DB
7.4.5	Unfallverhütung in der Ausbildung	1–20 DB
7.4.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement.	1–14 DB
7.4.7	Betriebliches Gesundheitsmanagement – Rahmenbedingungen und Handlungsfelder	1–24 DB
7.4.8	Ausbildungsorganisation und Gesundheitsmanagement – Zusammenhänge und Gestaltungspotenziale	1–22 DB
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
7.4.14	Mobbing in der Ausbildungsstätte – Facetten, Ausmaß und mögliche Folgen	1–26
7.4.15	Stressempfinden im dualen Studium – Ursachen, Zusammenhänge und mögliche Folgen	1–22
7.4.16	Arbeitssicherheit und Gesundheit	1–22
7.4.17	Führungsverhalten und Auszubildenden-gesundheit	1–18

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
7.4.18 Mentale Gesundheit bei Azubis – Risiken erkennen und Chancen nutzen	1–26
7.4.19 Homeoffice und Gesundheit.	1–22
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
7.5.3 Berücksichtigung von Persönlichkeitstypen bei der Nachwuchsgewinnung	1–28
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 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
7.6.3 Der Auszubildende als Jugendlicher	1–10 DB
7.6.4 Unterschiedliche Altersklassen in der Ausbildung – Chancen und Risiken	1–18
7.6.5 Digital natives als Auszubildende – sind die Süchtigen oder nur anders?	1–16
8. Kosten, Nutzen und Finanzierung der Berufsbildung	
8.1 Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung	
8.1.1 Mindestausbildungsvergütung (MAV) für Auszubildende – ein Beitrag zur Förderung der Berufsbildung?	1–32
8.1.2 Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung im europäischen Vergleich (2005–2015)	1–24
8.2 Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung	
8.2.1 Finanzielle Förderung der betrieblichen Weiterbildung	1–24
8.2.2 Finanzierung und Förderung beruflicher Weiterbildung in Deutschland.	1–16
8.2.3 Staatliche Förderung der höherqualifizierenden Berufsbildung (Aufstiegsförderung)	1–24

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
8.3 Ökonomie betrieblicher Bildung	1–14
8.3.1 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung für das Ausbildungsjahr 2017/18	1–34
8.3.2 Ermittlung der Ausbildungskosten im Betrieb – Praxistipps auf Basis der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen	1–22
8.3.3 Erträge in der betrieblichen Berufsausbildung . . .	1–20
8.3.4 Wertschöpfung durch Ausbildung Oder: Lernen in der Realität	1–14
8.3.5 Impulse zur Investitions- und Budgetplanung einer Ausbildungsabteilung	1–30
8.3.6 Der Nutzen der Ausbildung für den Betrieb	1–22
8.3.7 Optimierung von Qualität und Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Ausbildung	1–20
8.4 Bildungscontrolling	
8.4.1 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
8.4.2 Bildung soll sich rechnen! Anforderungen und Möglichkeiten des Bildungscontrollings	1–32
8.4.3 Prospektive und „weiche“ Evaluationskriterien einer Ausbildung	1–18
8.4.4 Ausbildungscontrolling – ein Konzept für die Praxis	1–24
8.4.5 Erfolgskennziffern einer Ausbildung	1–62
8.5 Programme und Initiativen zur Förderung der Berufsbildung	
8.5.1 Das Projekt Europolytec – Jugendliche für Mechatronik begeistern	1–16 DB
8.5.2 Leistungszentren für berufliche Wettbewerbe als Instrumente der effizienten Aus- und Weiterbildung	1–18
8.5.3 Ausbildungsförderung und Ausbildungsbegleitung – Unterstützung für Betriebe und junge Erwachsene .	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
9.1.2 Berufsgruppen: ein Instrument zur Förderung der Berufsbildung – alter Wein in neuen Schläuchen?	1–20 DB
9.1.3 Neue und modernisierte Berufe – was hat sich seit 2018 getan und was ist zu erwarten?	1–36 DB
9.1.4 Gestaltung von Ordnungsmitteln – von der Fertigungsorientierung zur Handlungs- und Kompetenzorientierung	1–40 DB
9.1.5 Berufsprinzip.	1–22
9.1.6 Berufsschneidung – Die Abgrenzung von Ausbildungsberufen	1–22
9.2 Halten die Berufsbilder mit der Digitalisierung Schritt?	1–38
9.3 Ausbildungsordnungen	
9.3.1 Ausbildungsordnungen – Gestaltung, Inhalte und Merkmale.	1–28
9.3.2 Die Praxisrelevanz von Standardberufsbildpositionen in Ausbildungsordnungen.	1–22
9.4 Zusatzqualifikationen – Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz	1–26
9.4.1 Zusatzqualifikationen in den Metall- und Elektroberufen – Impulse für die betriebliche Ausbildung und eine mögliche Digitalisierungsstrategie	1–16
9.5 Neue Berufsbilder	
9.5.1 IT-Berufe: Eine Evaluierung und ihre Folgen.	1–26 DB
9.5.1.1 Das IT-Weiterbildungssystem – seiner Zeit voraus?	1–18
9.5.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe	1–38
9.5.2.1 Kaufmännische Berufsfamilie und Berufsgruppen	1–16
9.5.3 Praxisanleitung in der Pflege: Anforderungen und Perspektiven	1–18

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
10. Berufsbildungsforschung	
10.1 Berufsbildungsforschung des BIBB: Auftrag – Anspruch – Perspektiven	1–24
10.2 Berufsbildungsforschung an Hochschulen	1–18
11. Handlungsfelder und Konzepte der betrieblichen Ausbildungspraxis – Einführung	1–3
11.1 Das Handlungsfeld „Allgemeine Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung“ im Überblick.	1–8
11.2 Ausbildung planen	
11.2.1 Das Handlungsfeld „Ausbildung planen“ im Überblick	1–8
11.2.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
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 Weiterbildungsverbund – 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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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) – Netzwerkbildung zur Bündelung von Kompetenzen . .	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 Ausbildungsmanagement – 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 MW 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 MW Energie AG	1–14 DB
11.2.2.22 Ausbildung bei der DAK Unternehmen Leben – zwischen zentraler und dezentraler Auszubildungsgestaltung.	1–14 DB
11.2.2.23 Ausbilden im Verbund – Vorteile für kleine und mittlere Unternehmen.	1–20 DB
11.2.2.24 Ausbildung bei K+S als Baustein der visions- und werteorientierten Nachwuchssicherung.	1–18 DB
11.2.2.25 Stärkenorientierte Berufsausbildung bei der BMW Group	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.2.2.26 Lernortkooperation mit Web 2.0 – Ein Praxisbeispiel aus der Ausbildung im Mercedes-Benz Werk Mannheim	1–16 DB
11.2.2.27 Das Prinzip der Kohärenz als Grundlage für die betriebliche Ausbildung – ein Praxisbericht	1–18 DB
11.2.2.28 Die Lernortkooperation zwischen der Westnetz GmbH und der August-Horch-Schule: „Die Auszubildenden stehen im Mittelpunkt“	1–18 DB
11.2.2.29 Lernortkooperation als Gelingensbedingung für kooperatives und digitalisiertes Lernen im Ausbildungsberuf Geomatiker/-in	1–18 DB
11.2.2.30 Ausbildung in Teilzeit – Ein Projekt der Emschergerossenschaft und des Lippeverbands	1–14 DB
11.2.2.31 school@home – Genese und erster Einsatz	1–20
11.2.2.32 school@home – Etablierung am Erich-Gutenberg-Berufskolleg und Ausblick	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 – Eine Lernortkooperation der Phoenix Contact GmbH & Co.	1–11 DB
11.3.2.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 Uhingen	1–16 DB
11.3.2.15 Jugend für Technik begeistern – Konzepte zur frühzeitigen Faszination für technische Ausbildungs- und Studiengänge	1–16 DB
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 Uhingen	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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
11.3.2.24 Frühzeitige Bindung von Pre-Auszubildenden – ein Beispiel aus dem Lebensmitteleinzelhandel	1–22 DB
11.3.2.25 Auszubildende mit Wertschätzung gewinnen und begeistern – Praxisbeispiel der Wohn- gemeinschaft für Senioren, Filderstadt	1–10 DB
11.3.2.26 Strategische Nachwuchssicherung – das Gesundheits- und Bildungszentrum der Groz-Beckert KG	1–12 DB
11.3.2.27 Der Otto-AzubiBlog als wichtigstes Kommuni- kationsinstrument im Azubi-Marketing bei Otto	1–24 DB
11.3.2.28 Neue Ansprüche an Unternehmen durch Bewerber und Auszubildende aus Unternehmenssicht	1–22 DB
11.3.2.29 Die richtigen Auszubildenden gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden – Erfahrungen der LVM Versicherung Münster a. G.	1–18 DB
11.3.2.30 Snapchat, Instagram & Co. – neue Ansätze der Bewerbergewinnung – Praxisbericht REWE	1–16 DB
11.3.2.31 Mit Botschafter*innen die Schüler*innen für Technik begeistern	1–18 DB
11.3.2.32 MINT.FResH: zeigt MINT-Perspektiven	1–22 DB
11.3.2.33 Das Praktikum-To-Go: Ausbildungsmarketing und Berufsorientierung zum Mitnehmen	1–18
11.3.2.34 Der Auswahlprozess von Auszubildenden bei DSW21 und DEW21	1–14
11.3.2.35 Candidate Experience: Warum es im Azubi-Recruiting auf die Liebe zum Detail ankommt – Praxisbeispiele und Erfahrungen der VOLLMER WERKE	1–26

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.4 Am Arbeitsplatz ausbilden	
11.4.1 Das Handlungsfeld „Am Arbeitsplatz ausbilden“ im Überblick	1–8
11.4.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.4.2.1 Förderung von Handlungskompetenz bei der Hamburgischen Electricitäts-Werke AG	1–4 DB
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 Kugelfischer	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 ...	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 – Volkswerft 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 DB
11.4.2.13 Mehr Ideen für die LVM Versicherung und mehr Kompetenzen für die Auszubildenden – ein Win-win-Projekt	1–14 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.4.2.14 Eine Lerninsel in der Lernfabrik	1–26
11.4.2.15 Ganzheitliche Förderung von Auszubildenden durch Selbstkontrolle und Selbstorganisation . . .	1–18
11.5 Lernen fördern	
11.5.1 Das Handlungsfeld „Lernen fördern“ im Überblick .	1–6
11.5.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
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 Praxis beispiel zur Förderung von Veränderungs- kompetenz	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 – MW Energie AG	1–6 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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
11.5.2.18 Future Power – Förderprogramm für leistungsstarke Auszubildende bei der RWE Power AG . . .	1–14 DB
11.5.2.19 „Verzahnte Ausbildung“ – Umsetzung der UN-Behindertenkonvention am Beispiel der Landeshauptstadt München	1–20 DB
11.5.2.20 „Inklusion in der dualen Berufsausbildung ist keine Einbahnstraße“: Praxiserfahrung der Kooperation zwischen Berufsbildungswerk und Unternehmen . .	1–16 DB
11.5.2.21 Inklusion in der betrieblichen Ausbildung	1–14 DB
11.5.2.22 Soft Skills und soziales Engagement im Ausland: Geselle trifft Gazelle	1–18 DB
11.5.2.23 Excellence Initiative Industrie 4.0 – eine Projekt-AG für Auszubildende	1–16 DB
11.5.2.24 Ausbildung mit gemeinnützigen Projektaufgaben – Erfahrungen der Deutschen Post DHL	1–14 DB
11.5.2.25 azubi:web – die digitale Unterstützung der dualen Berufsausbildung in der Hotellerie und Gastronomie	1–16 DB
11.5.2.26 Kompetenzmanagement in der Ausbildung: Wie Aesculap seine Auszubildenden zu handlungsfähigen Mitarbeiter*innen entwickelt	1–22
11.6 Gruppen anleiten	
11.6.1 Das Handlungsfeld „Ausbilden im Team fördern“ 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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
11.6.2.7 Energiescouts – ein Projekt für Auszubildende. . .	1–18 DB
11.6.2.8 Juniorfirmen – Azubis als Firmenchefs – Praxisbeispiel BIOS & BITS der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	1–22
11.6.2.9 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in der Ausbildung bei Volkswagen – Azubis leben gefährlicher als andere Beschäftigte	1–20
11.6.2.10 Auszubildende müssen Arbeitssicherheit lernen: Ideen für die Praxis	1–20
11.7 Ausbildung beenden	
11.7.1 Das Handlungsfeld „Ausbildung, Prüfung, Übernahme“ im Überblick.	1–6
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
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.8 Weiterbildung beginnen	
11.8.1 Das Handlungsfeld „Weiterbildung beginnen“ im Überblick	1–6
11.8.2 Konzepte und Praxisbeispiele	
11.8.2.1 Ganzheitliche Berufsbildung: Aus- und Weiter- bildung gehören zusammen – das Beispiel „Bildungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe“	1–20 DB
11.8.2.2 Weiterbildungskonzept für ältere Arbeit- nehmer 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
11.8.2.6 Das Projekt „Fachkraft Leichte Sprache“	1–20

unbesetzt