

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 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
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	
2.3 Themenseite: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beruf	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
3.1.2.1 Beruflich-betriebliche Bildung – Stabiler und flexibler als gedacht	1–20 DB
3.1.3 Betriebliche Berufsausbildung	1–22
3.1.3.1 Rückzug von Betrieben aus der betrieblichen Ausbildung	1–22
3.1.4 Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung – eine Herkulesaufgabe für Deutschland	1–30 DB
3.1.4.1 Der Dritte Bildungsweg – die neue Zugangsoption für beruflich Qualifizierte in die Hochschule	1–20 DB
3.1.5 Berufliche Weiterbildung	1–22
3.1.5.1 Betriebliche Weiterbildung	1–30
3.1.5.2 Kooperation in der betrieblichen Weiterbildung . .	1–20 DB
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
3.1.5.6 Lernkonzepte in der beruflichen Weiterbildung . .	1–24
3.1.6 Reformansätze in der beruflichen Bildung	
3.1.6.1 Von der Qualifizierung zur Kompetenz- entwicklung	1–32
3.1.7 Demografische Entwicklung und Zukunfts- strategien in der beruflichen Bildung	
3.1.7.1 Niemand soll verloren gehen – Überlegungen zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.2 Lernorte der beruflichen Bildung	1–42 DB
3.2.1 Kooperation der Lernorte im dualen System der Berufsausbildung	1–24 DB
3.2.2 Duales Studium an Hochschulen und Berufs- akademien	1–20 DB
3.2.3 Lernräume neu denken – Anregungen für die Berufsausbildung	1-16
3.3 Berufliche Bildung in Europa	
3.3.1 Mobilitätsprojekte in Erasmus+ für eine internationale und attraktive Ausbildung	1–20
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 Berufsausbildungsver- hältnisses 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
3.5.7. Der „gläserne Bewerber“ – Informationsquelle Internet rechtswirksam nutzen	1–20
3.6 Berufsorientierung	
3.6.1 Betriebe und Schulen als Partner bei der Berufsorientierung	1–32
3.6.2 „My Way! Finde deinen Weg“ – ein Brettspiel zur Förderung der berufsbiographischen Gestaltungskompetenz von Jugendlichen in der Berufsorientierung	1–28
3.7 Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung	
3.7.1 Evaluation zur Verbesserung der Ausbildungsprozesse	1–20 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
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	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
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
3.7.16	Zehn Merkmale „guter“ Berufsausbildung	1–22
3.8	Berufsbildung und nachhaltige Entwicklung	
3.8.1	Nachhaltigkeit in der beruflichen Weiterbildung – dargestellt am Beispiel der Industriemeister Fachrichtung Metall, Elektrotechnik und Chemie.	1–22 DB
3.8.2	Nachhaltigkeit in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen – Stand und Perspektiven	1–44
3.9	Werteorientierung in der beruflichen Bildung	1–20 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
3.9.1 Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand: „Corporate Social Responsibility“	1–16 DB
3.10 Internationale Systemberatung in der beruflichen Bildung	1–20 DB
3.10.1 „Training – Made in Germany“ in internationalen Märkten	1–18
3.10.2 Aus der Wirtschaft für die Wirtschaft – Angebote der Auslandshandelskammern für die duale Berufsausbildung in Unternehmen weltweit	1–22
3.10.3 Deutscher Berufsbildungsexport bei Anbruch des Zeitalters der Industrie 4.0	1–12
3.11 Künftige Veränderungen der Rahmenbedingungen	
3.11.1 Digitalisierung: Folgen für die berufliche Bildung. . .	1–38
3.11.1.1 Digitalisierung lernen – ein Projekt der Siemens Professional Education	1–22
4. Personal in der beruflichen Bildung	
4.1 Personen, Aufgaben und Anforderungen in der betrieblichen Berufsausbildung	1–14 DB
4.1.1 Bildungspolitische Entwicklungen mitgestalten . .	1–8 DB
4.1.2 bis 4.1.4 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.1.5 Der Leiter Aus- und Weiterbildung: Anforderungen an die Leitung betrieblicher Bildungsabteilungen . .	1–8 DB
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
4.2.3.1 Transpersonales Coaching – ein neuen Ansatz auch im Ausbilderbereich?	1–16
4.2.4 Projektcoaching – Projektleitern und -mitarbeitern helfen, sich selbst zu helfen	1–28 DB
4.2.5 Der Ausbilder als Informationsvermittler – Präsentationen lebendig gestalten	1–22
4.2.6 Lerncoaching: Lernprozesse und Entwicklungs- wege begleiten	1–24 DB
4.2.7 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</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 DB
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 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
4.3.10	„Hilfe, ich weiß nicht mehr ein und aus!“ Vom Umgang mit dem Gefühl der Hilflosigkeit. 1–28
4.3.11	Sieben Irrtümer in der Berufsausbildung 1–26
4.3.12	„Ich dreh gleich durch“ – Geduld – eine Tugend für Ausbilder?! 1–28
4.3.13	Sinn für Humor als persönliche Kompetenz in der Ausbildung 1–20
4.4	Ausbildungsförderung 1–8
4.4.1	Ausbildernetzwerke initiieren – Erfahrungen nutzen 1–14
4.5	Aus- und Weiterbildung des Bildungspersonals
4.5.1	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
4.5.4 Wissenschaftliche Weiterbildung für berufliches Aus- und Weiterbildungspersonal.	1–30
4.5.5 bis 4.5.10 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.5.11 Vom Ausbilder zum Berufspädagogen – neue bundesweite Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten	1–22 DB
4.5.12 bis 4.5.14 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.5.15 Zeitmanagement für Ausbildungsbeauftragte . . .	1–26 DB
4.5.16 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
4.5.17 TROST AUTO SERVICE TECHNIK SE – Qualifizierungskonzept für Ausbilder	1–26 DB
4.5.18 Qualifizierung von Ausbildern und Ausbildungsbeauftragten bei der Fa. SCHWENK	1–12 DB

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 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
5.1.1.4 Work-Life-Balance, Gratifikationskrisen und Abbruchneigung im Verlauf der Ausbildung	1–22
5.1.1.5 Betriebliches Vorschlagswesen und Ausbildungsabbrüche – Zusammenhänge und Handlungsfelder . .	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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
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>	
5.1.4	Auszubildende gezielt führen – Führungsanlässe schaffen	1–16 DB
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 DB
5.1.6.2	Gespräche im Ausbilderalltag: Das in der Situation richtige Gespräch richtig führen	1–28 DB
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 Berufsausbildung nach Miller und Rollnick.	1–26
5.1.6.8	Lösungsorientierte Fragen im Ausbildungsalltag	1–24
5.1.6.9	„Kevin, wir müssen reden!“ – Über die Kunst des Kritisierens	1–26
5.1.6.10	„Ich bin ganz Ohr!“ – Über die Kunst des Zuhörens als Teil der Gesprächsführung	1–24
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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
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 einsetzen	1–28 DB
5.1.20 Eine loyale Einstellung vom Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb fördern	1–24 DB
5.1.21 Die Balance von persönlicher Nähe und professioneller Distanz als Mittel zum Ausbildungserfolg nutzen	1–26 DB
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 Standortbestimmung 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
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
5.1.30 Lernen auf den letzten Drücker? – Wie Sie Ihre Auszubildenden motivieren können, frühzeitig für eine Klausur zu lernen	1–16

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.1.31	Aufgeräumt ausbilden – die Strategie der Vereinfachung am Beispiel der betrieblichen Beurteilung	1–16
5.1.32	Soziale Verantwortung bei Auszubildenden fördern	1–22
5.2	Kompetenzentwicklung bei der Ausbildungsleitung	
5.2.1	Ausbildungsbedarf vorausschauend planen	1–8
5.2.1.1	Unbesetzte Ausbildungsstellen als künftige Herausforderung.	1–20
5.2.1.2	Ausbildungsbedarf quantitativ und qualitativ planen	1–32
5.2.1.3	Langfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes	1–48 DB
5.2.1.4 bis 5.2.1.6	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.2.1.7	Demografische Entwicklung und Strategien von Unternehmen zur Nachwuchssicherung	1–14 DB
5.2.1.8	Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in KMU	1–24 DB
5.2.1.9	Jugendliche mit Hauptschulabschluss.	1–20 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
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
5.2.3.2	Assessment-Center in der Ausbildung	
5.2.3.3	Schwierigkeiten und Chancen bei der Nachwuchsrekrutierung	1–22 DB
5.2.3.4	Ausbildungsplatzbewerber gesucht – Welche Wege und Strategien Betriebe wählen, um auf ihr Ausbildungsplatzangebot aufmerksam zu machen	1–30
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 Karrierewebsite – So punkten Sie bei Bewerbern.	1–18

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 DB
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 DB
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 zwischenmenschliche 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
5.2.3.17 Recruitainment – Auszubildende rekrutieren auf spielerische Art	1–24 DB
5.2.3.18 Berufsorientierung und Übergangmanagement – 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 MINTrelation – eine Initiative, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern	1–26
5.2.3.23 Aufgaben und Rolle des Moderators im Auswahlverfahren	1–24
5.2.3.24 Die Erhöhung des Migrationsanteils bei Auszubildenden – Chancen für die Unternehmen	1–14

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
5.2.3.25	Das „4 x 1“ – eine Strategie zur Erkundung der beruflichen Motivation von jugendlichen Bewerbern	1–28
5.2.3.26	Von der Uni in die Praxis – Studienaussteigerinnen und -aussteiger als neue Zielgruppe für Betriebe gewinnen	1–22
5.2.3.27	Gymnasiasten im Fokus – eine Zielgruppe mit Potenzial für die duale Berufsausbildung	1–24
5.2.4	Auszubildende frühzeitig und systematisch ans Unternehmenbinden	1–30
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 DB
5.3.3	Vom Berufsbild zur Versetzungsplanung	1–20
5.3.4	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
5.3.5	Kostenplanung: Ausbildung	1–12
5.3.6	Ausbildungskonzeptionen – Ausbildung braucht ein Konzept	1–8 DB
5.3.7	Erstellung eines Ausbildungskonzeptes der Verzahnung von Aus- und Weiterbildung	1–26 DB
5.3.8	Der Abschluss der Ausbildung: Wie Sie den Übergang vom Auszubildenden zum Mitarbeiter gestalten	1–20
5.3.9	Berufsausbildung in Teilzeit	1–16
5.3.10	Einstellungsformalitäten bei neuen Auszubildenden	1–14
5.3.11	Konzeption und Einführung von Beurteilungs-/Entwicklungssystemen für Auszubildende	1–44
5.3.12	Wertschätzende Willkommenskultur am ersten Ausbildungstag – Wie Sie den Tag zielführend gestalten	1–24
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 .	1–32 DB
5.4.1.4 Grundsätze für die Gestaltung von Prüfungen . .	1–18
5.4.1.5 Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende	1–36
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 DB
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 DB
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
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 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.4.3.2 LERNSTÜCK© – Ein Verfahren zur Erfassung, Dokumentation und Zertifizierung von im Arbeitsprozess erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten.	1–22 DB
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 Die abschlussorientierte, berufliche Nachqualifizierung	1–24
5.6.2 Chancen junger Migranten aus unterschiedlichen Herkunftsregionen bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle	1–32
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
5.6.3.1 Ausbildungsorientierte Alphabetisierung	1–18
5.6.3.2 „Denn wir sehen nicht, was sie können!“ – Eignungsfeststellung im Betrieb.	1–28
5.6.4 Junge Europäer – Erfolgreicher Start in das duale Ausbildungssystem.	1–18
5.6.5 Behinderte Auszubildende	1–36
5.6.5.1 Inklusive Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderungen	1–34
5.6.6 Spätstarter – Azubis mit Lebenserfahrung	1–22
5.7 Berufliche Förderung junger Mitarbeiter	
5.7.1 Förderung berufsbiografischer Perspektiventwicklung in der Ausbildung	1–22 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
5.7.2 Betriebsinternes Mentoring – mit Auszubildenden für Auszubildende	1–26
5.7.3 Berufsausbildung als Bildungsgang und Berufseinstieg 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 DB
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 initiieren	1–20
5.8.7 Kompetenzen für die eigenständige und flexible Gestaltung der Berufslaufbahn als Schlüsselkompetenz 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
5.8.10 Innovative Ausbildungskonzepte – Künstlerische Bildungselemente	1–20
5.8.11 Englisch für Ausbilder und Auszubildende – Brush up your Business English	1–26
5.8.12 Vermittlung und Förderung der beruflichen Fachsprache	1–28
5.9 Aus der Facharbeit in die Führungstätigkeit	1–24
5.10 Cultural Mainstreaming – (Berufliche) Integration von Menschen mit Migrationshintergrund	1–28

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
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
5.10.2	Betriebliche Maßnahmen und Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen	
5.10.2.1	Betriebliche Praktika für Flüchtlinge – Qualifizierung für die Ausbildung	1–26
5.10.2.2	Das Projekt ViA – Vermittlung von Flüchtlingen in Ausbildung: Ein Erfahrungsbericht	1–14
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
5.10.2.5	Willkommenskultur in der betrieblichen Ausbildung – Zielgruppen, Herausforderungen und Chancen . . .	1–26
5.10.2.6	Chancen und Herausforderungen der Ausbildungsintegration von jungen Geflüchteten.	1–18
5.10.3	Ausbildung von Flüchtlingen: Netzwerke und Kooperationen (<i>in Vorbereitung</i>)	
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
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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
6.1.1.5 Dos & Don'ts – Die „4 x 6“-Strategie für Ausbildungsbeauftragte im Umgang mit neuen Auszubildenden	1–24
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 Kompetenzerwerb	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
6.1.12 Transfer von schulischen Lehr- und Lernmethoden auf die betriebliche Praxis	1–26
6.1.13 Feedback als Lernprozess	1–22
6.1.13.1 Feedback bei Reden und Präsentationen	1–22
6.1.13.2 Feedbackübungen	1–20
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 Unternehmensauftritt auf einer Ausbildungsmesse als Azubi-Projekt	1–20

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</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	„Ich pack das!“ – Selbstmanagement mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). 1–26
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	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>
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
6.2.16	NLP-Grundlagen in der Ausbildungspraxis 1–16
6.2.17	Die Lerninsel-Methode 1–16
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	Zielorientierte Kommunikation durch Transaktionsanalyse am Beispiel von Konfliktgesprächen. 1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 <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	
6.3.1.1 bis 6.3.1.3 <i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
6.3.1.4 Europäischer Computerführerschein (ECDL) – Vermittlung und Zertifizierung arbeitsplatzbezo- gener IT-Kompetenzen in Ausbildungsbetrieben. . .	1–20
6.3.2 E-Learning in Europa (<i>in Planung</i>)	
6.3.3 Virtuelle Lernräume (<i>in Planung</i>)	
6.3.4 Serious Games als Lernmedium in der Aus- bildung – Chancen und Grenzen	1–22
6.3.5 Lernen mit digitalen Medien in der beruflichen Bildung.	1–26
6.3.5.1 Smartphone & Touchpads – ein Handlungsleit- faden 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 Einstel- lungen in Ausbildungs- und Personalabteilungen	1–26
6.3.5.3 Von der App zur Anwendung – Mobiles Lernen bei der Zielgruppe von Auszubildenden.	1–18
6.3.6 Digital vernetzt ausbilden – Social Media in beruflichen Lern- und Arbeitskontexten.	1–18

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
6.3.6.1	Unterstützungsstrukturen für eLearning im Unternehmen	1–20
6.3.7	Qualitätskriterien für Medien in der beruflichen Bildung (<i>in Planung</i>)	
6.3.8	Sicherheit im Netz	
6.3.8.1	Datenschutz im betrieblichen Alltag	1–14
6.4	Traditionelle Medien in der beruflichen Bildung (<i>in Planung</i>)	
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 – Ergeb- nisse 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	Suchtprävention bei Auszubildenden	1–26
7.2.3	Die Gen Y – Handlungsempfehlungen für die Berufsausbildung	1–20
7.2.4	Spannungsfeld: Anspruchsvolle Bewerber – Anspruchsvolle Ausbilder	1–20
7.2.5	Generation X, Y und Z – Chancen und Grenzen generationsspezifischer Ansätze im Rahmen der Berufsausbildung	1–32
7.2.6	Generation Z – Wie Sie die Ausbildung auf diese Generation vorbereiten	1–22

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
7.3 Genderkompetenz in der Ausbildung	1–28 DB
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
7.4.4 Mobbing – Herausforderungen und Handlungsempfehlungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung	1–30
7.4.5 Unfallverhütung in der Ausbildung	1–20
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
7.6.4	Unterschiedliche Altersklassen in der Aus- bildung – Chancen und Risiken	1–18
7.6.5	Digital natives als Auszubildende – sind die Süchtig oder nur anders?	1–16
8.	Kosten, Nutzen und Finanzierung der Berufsbildung	
8.1	Aufwendungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung	
8.1.1	Ausbildungsvergütung	1–18
8.1.2	<i>Zurzeit nicht besetzt</i>	
8.1.3	Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutsch- land und Europa – Methodische Anmerkungen zur Kostenerfassung und Ergebnisse aus CVTS3 . .	1–22
8.1.4 bis 8.1.6	<i>Zurzeit nicht besetzt</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 einzel- betrieblichen Ausbildungsfinanzierung.	1–30
8.3	Ökonomie betrieblicher Bildung	1–14
8.3.1	Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufs- ausbildung – Ergebnisse einer Betriebs- befragung für das Ausbildungsjahr 2012/2013 .	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 . . .	1–32

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>	
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
8.5.2	Leistungszentren für berufliche Wettbewerbe als Instrumente der effizienten Aus- und Weiterbildung	1–18
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?	1–20
9.1.3	Neue und modernisierte Berufe – Was hat sich in den letzten Jahren getan?	1–32
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
9.5.2.1 Kaufmännische Berufsfamilie und Berufsgruppen	1–16
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
10.2 Berufsbildungsforschung an Hochschulen	1–18
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	
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 Versicherungswirtschaft 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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 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 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 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 Schulkooperationen – ein Beispiel der MW Energie AG	1–14 DB

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 wertorientierten Nachwuchssicherung	1–18 DB
11.2.2.25 Stärkenorientierte Berufsausbildung bei der BMW Group	1–22 DB
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
11.2.2.28 Die Lernortkooperation zwischen der Westnetz GmbH und der August-Horch-Schule: „Die Auszubildenden stehen im Mittelpunkt“	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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 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 Wohngemeinschaft 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 Kommunikationsinstrument im Azubi-Marketing bei Otto – Aufbau und Einsatz	1–24
11.3.2.28 Neue Ansprüche an Unternehmen durch Bewerber und Auszubildende aus Unternehmenssicht	1–22
11.3.2.29 Die richtigen Auszubildenden gewinnen und langfristig an das Unternehmen binden – Erfahrungen der LVM Versicherung Münster a.G.	1–18
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
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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, 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 – Volkswerk 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
11.4.2.14 Eine Lerninsel in der Lernfabrik	1–26
11.5 Lernen fördern	
11.5.1 Das Handlungsfeld „Lernenfördern“ 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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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 – MW Energie AG	1–6 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
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
11.5.2.20 „Inklusion in der dualen Berufsausbildung ist keine Einbahnstraße“: Praxiserfahrung der Kooperation zwischen Berufsbildungswerk und Unternehmen	1–16
11.5.2.21 Inklusion in der betrieblichen Ausbildung.	1–14
11.5.2.22 Soft Skills und soziales Engagement im Ausland: Geselle trifft Gazelle	1–18
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 DB
11.6.2.7 Energiescouts – ein Projekt für Auszubildende.	1–18
11.6.2.8 Juniorfirmen – Azubis als Firmenchefs – Praxisbeispiel BIOS & BITS der Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG	1–22
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

<i>Kapitel</i>	<i>Seiten</i>
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
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