

# Inhaltsverzeichnis

## Teil 1: Die berufspädagogische Handlungskompetenz des Ausbilders in sieben Handlungsfeldern

### 1 Allgemeine Grundlagen

<b>1.1</b>	<b>Gründe für die betriebliche Ausbildung</b>	23
1.1.1	Ziele betrieblicher Ausbildung	23
1.1.2	Kosten und Finanzierung der Ausbildung	24
1.1.3	Vor- und Nachteile betrieblicher Ausbildung	25
<b>1.2</b>	<b>Einflussgrößen auf die Ausbildung</b>	26
1.2.1	Das Duale System im Überblick	26
1.2.2	Stufenausbildung und Blockunterricht als wichtige Systemmerkmale	27
1.2.3	Berufsbildende Schulen	30
1.2.3.1	Die Berufsschule	30
1.2.3.2	Das Berufsgrundbildungsjahr; die Berufsgrundschule	31
1.2.3.3	Die Berufsfachschule	31
1.2.4	Überblick über die Ordnungsmittel für die Berufsausbildung	32
1.2.5	Berufsbildung für Benachteiligte und behinderte Menschen	39
<b>1.3</b>	<b>Rechtliche Rahmenbedingungen der Ausbildung</b>	41
1.3.1	Bedeutung der Rechtskenntnisse für den Ausbilder	41
1.3.2	Öffentliches und privates Recht in der Berufsbildung	42
1.3.3	Verfassung und Berufsbildung	43
1.3.4	Berufsbildungsrecht	43
1.3.5	Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes	44
1.3.6	Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes	44
1.3.7	Individuelle Ausbildungsförderung	44
1.3.8	Anrechnungsverordnungen	44
1.3.9	Der Einfluss der EU auf die berufliche Bildung	44
<b>1.4</b>	<b>Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung</b>	46
1.4.1	Tätigkeitsbereiche und Aufgaben von Ausbildern	46
1.4.2	Personen und Funktionen in der Ausbildung	46
1.4.3	Zuständige Stellen	48
1.4.4	Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften im Dualen System	49
1.4.5	Das Bundesinstitut für Berufsbildung	49
1.4.6	Die Landesausschüsse für Berufsbildung	50
1.4.7	Die Arbeitsverwaltung	50
1.4.8	Der Betriebsrat	50
1.4.9	Die Jugend- und Auszubildendenvertretung	51
<b>1.5</b>	<b>Anforderungen an die Eignung der Ausbilder</b>	52
1.5.1	Rechtliche Vorgaben für die Eignung der Ausbilder	52
1.5.2	Qualifikationsprofil der Ausbilderinnen und Ausbilder	53

## **2 Planung der Rahmenbedingungen der Ausbildung**

<b>2.1</b>	<b>Auswahl der Ausbildungsberufe</b>	55
2.1.1	Aufgaben der Personalentwicklung	56
2.1.2	Abstimmung und Konkretisierung der Ausbildungsziele im Betrieb	56
2.1.3	Berechnung des Bedarfs an Ausbildungsplätzen	57
2.1.4	Überblick über mögliche Ausbildungsberufe	58
2.1.5	Kriterien für die Auswahl von Berufen	58
<b>2.2</b>	<b>Eignung des Ausbildungsbetriebes</b>	60
2.2.1	Eignung der Ausbildungsstätte	60
2.2.2	Fachkräfte für die Ausbildung	61
2.2.3	Maßstäbe für die Auswahl geeigneter Arbeitsplätze und Abteilungen	62
2.2.4	Ausbildungsverbund und überbetriebliche Ausbildung	62
2.2.5	Rolle der Ausbildungsberater	63
<b>2.3</b>	<b>Organisation der Ausbildung</b>	65
2.3.1	Betriebliche Lernorte im Überblick	65
2.3.2	Grundsätze für die Ausbildungsorganisation	66
<b>2.4</b>	<b>Abstimmung mit der Berufsschule</b>	68
2.4.1	Notwendigkeit der Abstimmung	68
2.4.2	Gegenstand und Form der Abstimmung	68
<b>2.5</b>	<b>Der Ausbildungsplan</b>	70
2.5.1	Prinzipien und Verfahren der Ausbildungsplanung	70
2.5.2	Betrieblicher Ausbildungsplan und individueller Versetzungsplan	74
2.5.3	Entwicklung von Gesamtversetzungsplänen	75
2.5.4	Anlegen der Personalakte	77
<b>2.6</b>	<b>Das Beurteilungssystem</b>	80
2.6.1	Rechtliche Verpflichtung zur Einführung eines Beurteilungssystems	80
2.6.2	Anforderungen an ein Beurteilungssystem	81

## **3 Mitwirkung bei der Einstellung von Auszubildenden**

<b>3.1</b>	<b>Die Auswahlkriterien</b>	84
3.1.1	Anforderungen der Arbeitswelt und ihre Konsequenzen für die Berufsbildung	84
3.1.2	Die Personalstruktur als Hintergrund der Bewerberauswahl	84
3.1.3	Chancengleichheit bei der Bewerberauswahl	85
3.1.4	Kriterien für die Bewerberauswahl	85
3.1.5	Der Schulabschluss als Kriterium für die Bewerberauswahl	87
<b>3.2</b>	<b>Das Auswahlverfahren</b>	89
3.2.1	Grundzüge des Auswahlverfahrens	89
3.2.2	Instrumente der Bewerberauswahl	90
3.2.3	Möglichkeiten und Grenzen von Einstellungstests	91
3.2.4	Assessment-Center	91
3.2.5	Die Beteiligung des Betriebsrates am Auswahlverfahren	92

<b>3.3</b>	<b>Das Einstellungsgespräch</b>	93
3.3.1	Die Bedeutung des Einstellungsgesprächs	93
3.3.2	Regeln für eine ermutigende Gesprächsführung	94
3.3.3	Die Teilnahme der Eltern am Einstellungsgespräch	94
<b>3.4</b>	<b>Der Vertragsabschluss</b>	95
3.4.1	Der Charakter des Ausbildungsvertrages	95
3.4.2	Sozialversicherungsrechtlicher Hintergrund des Ausbildungsvertrages	96
3.4.3	Die ärztliche Untersuchung	97
3.4.4	Die Inhalte des Ausbildungsvertrages	99
3.4.4.1	Art, Gliederung und Ziel der Ausbildung	99
3.4.4.2	Beginn und Dauer der Ausbildung	100
3.4.4.3	Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte	100
3.4.4.4	Dauer der Probezeit	100
3.4.4.5	Zahlung und Höhe der Vergütung	100
3.4.4.6	Dauer des Urlaubs	101
3.4.4.7	Kündigungsvoraussetzungen	101
3.4.5	Verkürzung der Ausbildungszeit	102
3.4.6	Ordnungswidrigkeiten	103
<b>3.5</b>	<b>Eintragungen und Anmeldungen</b>	105
<b>3.6</b>	<b>Die Einführung des neuen Auszubildenden</b>	108
3.6.1	Die Bedeutung einer systematischen Einführung	108
3.6.2	Die Gestaltung der Einführung	109
3.6.3	Ein Beispiel für die Gestaltung einer Einführungswoche	110
<b>3.7</b>	<b>Die Gestaltung der Probezeit</b>	111
3.7.1	Die Bedeutung der Probezeit	111
3.7.2	Kriterien für die Gestaltung der Probezeit	111

## 4 Ausbildung am Arbeitsplatz

<b>4.1</b>	<b>Die Auswahl geeigneter Arbeitsplätze</b>	113
4.1.1	Kriterien der Eignung	113
4.1.2	Motivierung und Vorbereitung betrieblicher Fachkräfte	114
4.1.3	Die Ausstattung des Lernumfeldes	115
<b>4.2</b>	<b>Veränderungen der Arbeitsorganisation</b>	116
4.2.1	Veränderungstendenzen in der Arbeitsorganisation	116
4.2.2	Organisationsentwicklung als Rahmen zur Veränderung der Arbeitsorganisation	117
4.2.3	Kriterien echter Teamorganisation	120
<b>4.3</b>	<b>Praktische Anleitung</b>	121
4.3.1	Auswahl und Anordnung geeigneter Lernstoffe	121
4.3.1.1	Die Auswahl von Lernstoffen	121
4.3.1.2	Die Anordnung von Lernstoffen	121
4.3.2	Die Unterweisung am Arbeitsplatz nach der Vier-Stufen-Methode	123
4.3.2.1	Die Vorbereitung der Ausbildungssituation	123
4.3.2.2	Das Vormachen durch den Ausbilder	124
4.3.2.3	Das Nachmachen durch den Auszubildenden	124
4.3.2.4	Die Übung	125

<b>4.3.3</b>	<b>Das betriebliche Lehrgespräch</b>	125
4.3.3.1	Die Gliederung eines betrieblichen Lehrgesprächs	126
4.3.3.2	Die Bedeutung zwischenmenschlicher Kommunikation	127
4.3.4	Die programmierte Unterweisung	128
<b>4.4</b>	<b>Fördern aktiven Lernens</b>	131
4.4.1	Selbstständiges Lernen als Grundprinzip der Handlungsorientierung	131
4.4.2	Konkretisierung des Anspruchs »handlungsorientierte Ausbildung«	134
4.4.3	Die Praxis der Lernzielbestimmung	136
4.4.3.1	Lernzieloperationalisierung	137
4.4.3.2	Die Unterscheidung von Lernzielniveaus	137
4.4.3.3	Die Unterscheidung von Lernzielbereichen	138
4.4.3.4	Die Unterscheidung von Lernzielstufen	138
<b>4.5</b>	<b>Fördern von Handlungskompetenz</b>	140
4.5.1	Das Modell der vollständigen Handlung	140
4.5.2	Auftragsorientiertes Lernen und Lernaufträge	142
4.5.3	Die Leittext-Methode	143
4.5.4	Führen durch Zielvereinbarungen	146
<b>4.6</b>	<b>Lernerfolgskontrollen</b>	151
4.6.1	Ziele und Formen der Beurteilung	151
4.6.2	Verfahren und Aufgaben der Beurteilung	152
4.6.2.1	Die inhaltliche Seite der Beurteilung	153
4.6.2.2	Die formale Seite der Beurteilung	153
4.6.3	Anforderungen an Lernerfolgskontrollen	155
4.6.4	Erstellen eines Persönlichkeitsprofils	158
<b>4.7</b>	<b>Beurteilungsgespräche</b>	161
4.7.1	Personalentwicklungsgespräche als Muster für Beurteilungsgespräche	161
4.7.2	Die Gesprächsführung	162
4.7.3	Kriterien für die Auszubildenden-Beurteilung	163
<b>4.8</b>	<b>Der Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)</b>	165

## 5 Förderung des Lernprozesses

<b>5.1</b>	<b>Lern- und Arbeitstechniken</b>	170
5.1.1	Grundlagen der Lernpsychologie	171
5.1.2	Hinweise und Empfehlungen aus einschlägigen Lerntheorien	172
5.1.3	Die Tagesleistungskurve	173
5.1.4	Ein Stufenmodell beruflichen Lernens	175
5.1.5	Die Einzelarbeit	177
<b>5.2</b>	<b>Sichern von Lernerfolgen</b>	178
5.2.1	Grundlagen der Motivation	178
5.2.2	Grundaussagen über menschliche Kommunikation	179
5.2.3	Möglichkeiten der Interessenweckung und Förderung der Leistungsbereitschaft	180
5.2.4	Selbstkontrolle von Lernprozessen	183
<b>5.3</b>	<b>Auswerten der Zwischenprüfungen</b>	184
5.3.1	Kriterien für die Auswertung	185
5.3.2	Planung von Fördermaßnahmen	185

<b>5.4</b>	<b>Umgang mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensauffälligkeiten</b>	187
5.4.1	Formen und Ursachen von Lernschwierigkeiten	187
5.4.2	Formen und Ursachen von Verhaltensauffälligkeiten	189
5.4.3	Instrumente zur Diagnose von Verhaltensauffälligkeiten	191
5.4.4	Ausgleich von Defiziten durch gezielte Förderung	192
<b>5.5</b>	<b>Berücksichtigung kultureller Unterschiede bei der Ausbildung</b>	195
5.5.1	Kulturell bedingte Eigenheiten	195
5.5.2	Das Interesse ausländischer Jugendlicher an einer Ausbildung	196
5.5.3	Der Umgang mit kulturell bedingten Eigenheiten	196
<b>5.6</b>	<b>Kooperation mit externen Stellen</b>	197

## 6 Ausbildung in der Gruppe

<b>6.1</b>	<b>Kurzvorträge halten</b>	199
6.1.1	Verständlich schreiben und reden	200
6.1.2	Redetechnik	201
6.1.3	Gliederungstechnik	202
6.1.4	Sonderformen des Vortrages	203
6.1.4.1	Das Referat von Auszubildenden	203
6.1.4.2	Die Demonstration	203
<b>6.2</b>	<b>Lehrgespräche</b>	204
6.2.1	Charakteristik	204
6.2.2	Frageformen und Fragearten	205
<b>6.3</b>	<b>Moderation</b>	207
6.3.1	Grundlagen der Moderationsmethode	207
6.3.2	Metaplan-Technik	210
6.3.3	Mind-mapping (Strukturierungstechniken)	212
6.3.4	Die Diskussion	213
6.3.5	Die Debatte	214
<b>6.4</b>	<b>Auswahl und Einsatz von Medien</b>	215
6.4.1	Überblick über pädagogische Medien	215
6.4.1.1	Modelle	215
6.4.1.2	Schriftliche Unterlagen	215
6.4.1.3	Computerprogramme	216
6.4.1.4	Visuelle Medien	216
6.4.1.5	Auditive Medien	217
6.4.1.6	Audiovisuelle Medien	218
6.4.2	Anforderungen an den Medieneinsatz	219
<b>6.5</b>	<b>Lernen in Gruppen</b>	221
6.5.1	Brainstorming	221
6.5.2	Partner- und Gruppenarbeit	221
6.5.3	Das Rollenspiel	223
6.5.4	Die Fallmethode	224
6.5.5	Die Projektmethode	225
6.5.6	Das Planspiel	227
6.5.7	Die Zukunftswerkstatt	228
6.5.8	Weitere Aktivierungstechniken	229
<b>6.6</b>	<b>Ausbildung in Teams</b>	232

## **7 Abschluss der Ausbildung**

<b>7.1</b>	<b>Vorbereitung auf die Prüfungen</b>	233
7.1.1	Die Funktion von Prüfungen	233
7.1.2	Der Aufbau von Prüfungen	235
7.1.3	Prüfungsvorbereitung	237
<b>7.2</b>	<b>Anmelden zur Prüfung</b>	239
<b>7.3</b>	<b>Erstellen von Zeugnissen</b>	240
<b>7.4</b>	<b>Abschluss und Verlängerung der Ausbildung</b>	241
<b>7.5</b>	<b>Fortbildungsmöglichkeiten</b>	242
7.5.1	Wo und wie weiterbilden?	243
7.5.1.1	Betriebliche Weiterbildung	243
7.5.1.2	Selbstständig geplante Weiterbildung mit Teilnahme an Lehrgängen	243
7.5.1.3	Seminar Konzepte des Bundesinstituts für Berufsbildung	244
7.5.1.4	Weiterbildung durch Erfahrungsaustausch	245
7.5.1.5	Weiterbildung durch Fernunterricht	245
7.5.1.6	Fachausstellungen und Messen	246
7.5.1.7	Fachbücher und -zeitschriften	246
7.5.2	Berufliche Umschulung	247
7.5.3	Weiterbildung – staatlich gefördert?	247
7.5.4	Checkliste für die Wahl eines Seminars oder Lehrgangs zur Weiterbildung	248
<b>7.6</b>	<b>Mitwirkung an Prüfungen</b>	251
7.6.1	Die Arbeit im Prüfungsausschuss	251
7.6.2	Zusammensetzung und Aufgaben der Prüfungsausschüsse	251

# **Teil 2: Fachsystematische Vertiefung des Ausbilderwissens**

<b>1</b>	<b>Grundlagen beruflicher Bildung</b>	
<b>1.1</b>	<b>Ziele beruflicher Bildung</b>	255
1.1.1	Berufsbildungsziele aus gesamtgesellschaftlicher Sicht	255
1.1.2	Betriebliche Ausbildung unter dem Einfluss zunehmender Elektronisierung	256
1.1.3	Auswirkungen auf die staatliche Ordnungspolitik	257
<b>1.2</b>	<b>Kosten und Finanzierung der Ausbildung</b>	260
<b>1.3</b>	<b>Ausbildung in Europa und außerhalb der EU</b>	262
1.3.1	Berufsbildungssysteme in Ländern der EU und in anderen Industrieländern	262
1.3.2	Der Einfluss der EU auf die berufliche Bildung	265
1.3.2.1	Der Einfluss der EU-Kommission auf die nationalen Bildungssysteme	267
1.3.2.2	Thesen zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung in Europa	268
1.3.2.3	Der EUROPASS als Dokument »europäischer Qualifikationen«	269
<b>1.4</b>	<b>Einflussgrößen auf die Ausbildung</b>	270
1.4.1	Hintergrundinformationen zum Dualen System	270
1.4.2	Gesellschaftliche Bedeutung des Dualen Systems	272
<b>1.5</b>	<b>Berufsbildende Schulen</b>	275
1.5.1	Ergänzungen zum Berufsgrundbildungsjahr	275
1.5.2	Ergänzungen zur Berufsfachschule	275
1.5.3	Die Fachoberschule	276
1.5.4	Die Berufsaufbauschule	276
1.5.5	Die Fachschule	277
1.5.6	Das Berufsvorbereitungsjahr	277
1.5.7	Berufliche Gymnasien	278
<b>1.6</b>	<b>Sondereinrichtungen für Benachteiligte und behinderte Menschen</b>	279
<b>1.7</b>	<b>Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland</b>	281
<b>1.8</b>	<b>Verfahren zur Entwicklung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen</b>	282
1.8.1	Das Neuordnungsverfahren im Überblick	282
1.8.2	Kriterien für die Anerkennung neuer Ausbildungsberufe	283
<b>1.9</b>	<b>Beteiligte und Mitwirkende an der Ausbildung</b>	285
1.9.1	Tätigkeitsbereiche und Aufgaben von Ausbildern	285
1.9.2	Personen und Funktionen in der Ausbildung	289
1.9.3	Der Betriebsrat	290
1.9.4	Die zuständigen Stellen	291
1.9.5	Die Landesausschüsse für Berufsbildung	293
1.9.6	Das Bundesinstitut für Berufsbildung	293
1.9.7	Die Arbeitsverwaltung	296

<b>1.10</b>	<b>Anforderungen an die Eignung der Ausbilder</b>	299
1.10.1	Rechtliche Vorgaben für die Eignung der Ausbilder	299
1.10.2	Qualifikationsprofil der Ausbilder	300

## **2 Berufspädagogische Grundlagen**

<b>2.1</b>	<b>Handlungsorientierung als zentrale didaktische Kategorie</b>	303
2.1.1	Der Begriff »Didaktik«	303
2.1.2	Das didaktische Dreieck als Grundmodell	304
2.1.3	Das Berliner Didaktik-Modell	305
2.1.4	Das Hamburger Didaktik-Modell	305
2.1.5	Ursprung und Grundzüge des Konzeptes »Handlungskompetenz«	306
2.1.6	Das Modell ganzheitlicher handlungsorientierter Berufsausbildung	308
2.1.7	Strategische Überlegungen zur Entwicklung und Förderung beruflicher Handlungskompetenz	310
2.1.8	Leitgedanken zur »Handlungsorientierung«	314
2.1.9	Didaktische Anforderungen an das Konzept ghA	318
2.1.10	Grenzen des Schlüsselqualifikationskonzeptes	321
<b>2.2</b>	<b>Überlegungen zur Funktion beruflicher Bildung in der Gesellschaft und im Einzelbetrieb</b>	324
2.2.1	Anforderungen der Arbeitswelt und ihre Konsequenzen für die Berufsbildung	324
2.2.1.1	Beruf und Bildung – ein interessanter Zusammenhang	324
2.2.1.2	Die Umwälzungen der Arbeitsplatzanforderungen	325
2.2.1.3	Auswirkungen der Veränderungen an den Arbeitsplätzen auf die berufliche Bildung und das System sozialer Sicherung	326
2.2.2	Ausbildung als Teilaufgabe der Personalentwicklung	329
2.2.3	Bereitstellung von Ausbildungsplätzen	331
<b>2.3</b>	<b>Staatlich gesetzte Rahmenbedingungen für die betriebliche Ausbildungsplanung</b>	333
<b>2.4</b>	<b>Die Auswahl geeigneter Bewerber</b>	335
2.4.1	Kriterien für die Bewerberauswahl	335
2.4.2	Schularten und -abschlüsse der Bewerber	335
2.4.2.1	Die Grundschule	337
2.4.2.2	Weiterführende Schulen	337
2.4.3	Unterlagen für die Bewerberauswahl	342
<b>2.5</b>	<b>Lernortkooperation mit der Berufsschule</b>	347
2.5.1	Das Berufsbildungssystem als Hintergrund der Abstimmungsforderung	347
2.5.2	Formen der Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule	348
<b>2.6</b>	<b>Hinweise und Empfehlungen zur Erstellung von Ausbildungsplänen</b>	350
2.6.1	Ausbildungsplan für den Auszubildenden	350
2.6.2	Betrieblicher Ausbildungsplan	350

<b>2.6.3</b>	<b>Anleitung zur Entwicklung eines betrieblichen Ausbildungsplans</b>	353
<b>2.6.4</b>	<b>Empfehlungen und Muster für die Erstellung eines Gesamtversetzungsplans</b>	353
<b>2.6.4.1</b>	<b>Gesamtversetzungsplan für wenige Auszubildende</b>	354
<b>2.6.4.2</b>	<b>Gesamtversetzungsplan mit einheitlicher Verweildauer an den Ausbildungsorten</b>	355
<b>2.6.4.3</b>	<b>Gesamtversetzungsplan mit unterschiedlicher Verweildauer an den Ausbildungsorten</b>	358
<b>2.6.4.4</b>	<b>Versetzungplanung bei Blockunterricht</b>	360
<b>2.7</b>	<b>Lerntheoretische Grundlagen der Ausbildung</b>	365
<b>2.7.1</b>	<b>Grundlegende Lerntheorien</b>	366
<b>2.7.1.1</b>	<b>Die klassische Konditionierung</b>	366
<b>2.7.1.2</b>	<b>Die operante Konditionierung</b>	366
<b>2.7.1.3</b>	<b>Das Lernen durch Versuch und Irrtum</b>	367
<b>2.7.1.4</b>	<b>Das Lernen am Modell</b>	368
<b>2.7.1.5</b>	<b>Das Lernen durch Einsicht</b>	369
<b>2.7.1.6</b>	<b>Entdeckendes Lernen</b>	373
<b>2.7.1.7</b>	<b>Eine Stufentheorie des Lernens</b>	373
<b>2.7.2</b>	<b>Grundlagen der Motivationstheorie</b>	375
<b>2.7.3</b>	<b>Möglichkeiten einer entwicklungs- und altersgemäßen Gestaltung der Ausbildung</b>	376
<b>2.7.3.1</b>	<b>Die Steuerung menschlichen Verhaltens</b>	376
<b>2.7.3.2</b>	<b>Das Zusammenspiel von Reifung und Lernen</b>	376
<b>2.7.2.3</b>	<b>Die menschliche Entwicklung in verschiedenen Lebensabschnitten</b>	378
<b>2.8</b>	<b>Lernzielbestimmung als Ausgangspunkt der Gestaltung betrieblicher Lernsituationen</b>	380
<b>2.8.1</b>	<b>Die Lernzieloperationalisierung</b>	380
<b>2.8.2</b>	<b>Die Unterscheidung von Lernzielniveaus</b>	381
<b>2.8.3</b>	<b>Die Unterscheidung von Lernzielbereichen</b>	381
<b>2.8.4</b>	<b>Die Festlegung von Lernzielstufen</b>	382
<b>2.9</b>	<b>Die Auswahl von Inhalten für die betriebliche Ausbildung</b>	384
<b>2.9.1</b>	<b>Didaktische Reduktion</b>	384
<b>2.9.2</b>	<b>Ein Modell für die Auswahl und Anordnung geeigneter Lerninhalte</b>	385
<b>2.9.3</b>	<b>Verhütung von Unfallgefährdungen als wichtiges Thema der Ausbildung</b>	385
<b>2.9.4</b>	<b>Der Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten</b>	387
<b>2.9.5</b>	<b>Die Analyse von Gruppenstrukturen</b>	388
<b>2.9.6</b>	<b>Die Steuerung von Gruppen</b>	389
<b>2.9.7</b>	<b>Ausgleich von Verhaltensdefiziten durch gezielte Förderung</b>	390
<b>2.9.8</b>	<b>Abbau der geschlechtsspezifischen Benachteiligung</b>	392
<b>2.9.9</b>	<b>Der Umgang mit Beschwerden des Auszubildenden</b>	393
<b>2.10</b>	<b>Vertiefende Ausführungen zu einzelnen Methoden</b>	394
<b>2.10.1</b>	<b>Praxisbeispiel zur Unterweisung nach der Vier-Stufen-Methode</b>	394
<b>2.10.2</b>	<b>Eine Arbeitskarte zur Vier-Stufen-Methode</b>	396
<b>2.10.3</b>	<b>Praxisbeispiel zur Leittext-Methode</b>	397
<b>2.10.4</b>	<b>Zusammenfassende Bemerkungen zur Leittext-Methode</b>	406

<b>2.11</b>	<b>Vertiefende Ausführungen zum Medieneinsatz</b>	408
<b>2.12</b>	<b>Vertiefende Ausführungen zur Leistungsbeurteilung</b>	416
2.12.1	Funktionen der Leistungsbeurteilung	416
2.12.2	Formen der Leistungsbeurteilung	416
2.12.3	Verfahren und Aufgaben zur Leistungsbeurteilung	417
2.12.4	Anforderungen an Lernerfolgskontrollen	418
2.12.5	Die Wirkung von Vorurteilen bei der Einschätzung von Auszubildenden	420
<b>2.13</b>	<b>Einführende Hinweise zur Rhetorik</b>	421

### **3 Jugendpsychologie**

<b>3.1</b>	<b>Die Sozialisation Jugendlicher</b>	423
3.1.1	Die Familie als primäre Sozialisationsinstanz	423
3.1.2	Erbanlagen und Umwelteinflüsse als prägende Faktoren menschlicher Entwicklung	424
3.1.3	Die frühkindliche Sozialisation Jugendlicher	424
3.1.4	Erziehung als lebenslanger Wechselwirkungsprozess	425
<b>3.2</b>	<b>Entwicklungspsychologische Betrachtung der Lebensphasen</b>	427
3.2.1	Die Bedeutung unterschiedlicher Lebensphasen	427
3.2.2	Die Phasen in der Kindheit	428
3.2.3	Die Pubertät	429
3.2.4	Das Erwachsenenalter	431
3.2.5	Das Seniorenalter	432
<b>3.3</b>	<b>Gesellschaftliche Aspekte des Jugendalters</b>	434
3.3.1	Das Verhältnis der Generationen zueinander	434
3.3.2	Anschauungen und Phänomene verschiedener »Jugendgenerationen«	435
3.3.3	Gesellschaftliche Orientierungsmuster der Jugendlichen	436
<b>3.4</b>	<b>Der Einfluss der Gruppenzugehörigkeit auf die Sozialisation Jugendlicher</b>	438
3.4.1	Die gewachsene Bedeutung der außerfamiliären Sozialisation	438
3.4.2	Das Verhalten der Jugendlichen aus dem Blickwinkel der Rollentheorie	438
3.4.3	Die Bedeutung der Gruppenzugehörigkeit für die Sozialisation der Jugendlichen	439
3.4.4	Die Bedeutung der Gruppenzugehörigkeit für die Einschätzung des Auszubildenden	440
<b>3.5</b>	<b>Die Berufswahlentscheidung</b>	443
3.5.1	Einflussgrößen auf die Berufswahlentscheidung	443
3.5.2	Die Bewerbungssituation aus dem Blickwinkel der Jugendlichen	445
3.5.3	Ansprüche und Wünsche junger Menschen an die Berufsausbildung	446
<b>3.6</b>	<b>Die Situation Jugendlicher in der Ausbildung</b>	450
3.6.1	Der Einstieg in die Ausbildung	450
3.6.2	Konsequenzen für den Ausbilder zum Umgang mit Jugendlichen	452

## **4 Rechtsgrundlagen**

<b>4.1</b>	<b>Die Verfassung als Grundlage unseres Rechtssystems</b>	456
4.1.1	Die Bedeutung des Grundgesetzes für berufliche Bildung und Berufstätigkeit	456
4.1.2	Das Verhältnis von Grundgesetz und Länderverfassungen	458
4.1.3	Das Verhältnis von Grundgesetz und EU-Recht	459
<b>4.2</b>	<b>Öffentliches und privates Recht in der Berufsausbildung</b>	461
4.2.1	Grundbegriffe des Rechts	461
4.2.2	Arbeitsrecht als Hintergrund von Ausbildungsverhältnissen	463
4.2.3	Tarifrechtlicher Hintergrund des Ausbildungsvertrages	464
4.2.4	Berufsbildungsrecht	466
4.2.5	Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes	467
4.2.6	Rolle und Funktion der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung	469
4.2.7	Vergütung und Tarifrecht	471
4.2.8	Ausbildungsverhältnisse und Arbeitskampf	472
4.2.9	Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung	473
4.2.9.1	Wahl und Aufgaben des Betriebsrates	473
4.2.9.2	Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung	475
<b>4.3</b>	<b>Weitere Rechtsgrundlagen für das Ausbildungsverhältnis</b>	476
4.3.1	Anrechnungsverordnungen	476
4.3.1.1	Die Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung	476
4.3.1.2	Die Berufsfachschul-Anrechnungsverordnung	476
4.3.2	Das Jugendarbeitsschutzgesetz	477
4.3.2.1	Beschäftigungs- und Pausenzeiten jugendlicher Auszubildender	477
4.3.2.2	Urlaubsansprüche jugendlicher Auszubildender	480
4.3.2.3	Beschäftigungsverbote für jugendliche Auszubildende	482
4.3.2.4	Unfallverhütungsvorschriften bei der Ausbildung Jugendlicher	483
4.3.2.5	Aufnahme Jugendlicher in die häusliche Gemeinschaft	483
4.3.2.6	Züchtigungsverbot	483
4.3.2.7	Ärztliche Untersuchung jugendlicher Auszubildender	484
4.3.2.8	Informationspflichten bei der Ausbildung Jugendlicher	484
4.3.2.9	Rechtsaufsicht bei Ausbildungsbetrieben mit jugendlichen Auszubildenden	485
4.3.3	Das Arbeitszeitgesetz	485
4.3.4	Sozialversicherungsrecht im Überblick	487
4.3.4.1	Krankenversicherung	488
4.3.4.2	Unfallversicherung	488
4.3.4.3	Rentenversicherung	489
4.3.4.4	Pflegeversicherung	489
4.3.4.5	Arbeitslosenversicherung	490
4.3.5	Das Mutterschutzgesetz	490
4.3.6	Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen	491
<b>4.4</b>	<b>Ausbildungsförderung</b>	492

# **Teil 3: Der Ausbilder in Lehrgang und Prüfung**

<b>1</b>	<b>Prüfungsvorbereitung</b>	
1.1	Allgemeine Empfehlungen und Hinweise für die Arbeit mit diesem Buchteil	495
1.2	Kennen Sie die Prüfungsanforderungen?	496
1.3	Tipps zur Prüfungsvorbereitung	497
1.4	Welche Form von Prüfungsaufgaben gibt es im schriftlichen Teil der Prüfung?	499
1.5	Förderung der Handlungskompetenz mittels Situations-, Planungs- und Projektaufgaben	500
<b>2</b>	<b>Fallbezogene Aufgaben</b>	
2.1	Vom aktuellen Anlass zur fallbezogenen Übungsaufgabe	501
2.2	Empfehlungen zum Entwurf fallbezogener Aufgaben für Übungen in Ausbilder-Lehrgängen	503
2.2.1	Allgemeines	503
2.2.2	Ungebundene (offene) Fragen und handlungsorientierte Aufgaben	503
2.2.3	Gebundene (programmierte) Fragen	505
2.3	<b>Die Aufgaben</b>	506
2.3.1	»Qualifizierte Mitarbeiter – unsere Stärke!«	506
2.3.1.1	Aufgabe	506
2.3.1.2	Lösungsbeispiel	506
2.3.2	»Planen einer Ausbildung«	508
2.3.2.1	Aufgabe	508
2.3.2.1.1	Empfehlungen für das Bearbeiten der Aufgabe	508
2.3.2.2	Gebundene (programmierte) Fragen	509
2.3.2.3	Lösungshinweise	512
2.3.3	»Der Gesamtversetzungsplan«	514
2.3.3.1	Aufgaben	514
2.3.3.1.1	Zusätzliche Aufgabe (Rollenspiel)	514
2.3.3.2	Gebundene (programmierte) Fragen	516
2.3.3.3	Lösungshinweis/Lösungsbeispiel zur Aufgabe	519
2.3.3.3.1	Lösungshinweise zur zusätzlichen Aufgabe (Rollenspiel)	521
2.3.4	»Ein Vater wünscht Auskunft, bevor er den Vertrag unterschreibt«	522
2.3.4.1	Gebundene (programmierte) Fragen	522
2.3.4.2	Ungebundene (offene) Aufgaben	524
2.3.4.3	Lösungsvorschläge	525
2.3.5	»Der Berufsausbildungsvertrag als Basis für die Ausbildung«	527
2.3.5.1	Gebundene (programmierte) Fragen	527
2.3.5.2	Ungebundene (offene) Fragen	534
2.3.5.3	Handlungsorientierte Aufgaben	534
2.3.5.4	Lösungshinweise und -beispiele	535
2.3.5.4.1	Ungebundene (offene) Fragen	535
2.3.5.4.2	Handlungsorientierte Aufgaben	539

2.3.6	»Vertragsbruch vor Beginn der Probezeit – was nun?«	540
2.3.6.1	Aufgaben	540
2.3.6.2	Leittext	540
2.3.6.3	Lösungshinweise zu den Aufgaben und zum Leittext	541
2.3.7	»Guter Start schützt vor Enttäuschungen«	542
2.3.7.1	Gebundene (programmierte) Fragen	542
2.3.7.2	Ungebundene (offene) Fragen und Aufgaben	543
2.3.7.3	Lösungshinweise	544
2.3.8	»Planung, Auftrag, Information und Erfolgskontrolle – Stützen der betrieblichen Berufsausbildung«	546
2.3.8.1	Ungebundene (offene) Fragen und Aufgaben	546
2.3.8.2	Gebundene (programmierte) Fragen	547
2.3.8.3	Lösungshinweise	548
2.3.9	»Das Ausstellungs-Modell«	551
2.3.9.1	Aufgabe	551
2.3.9.2	Lösungshinweise	551
2.3.10	»Fremdes Eigentum«	553
2.3.10.1	Aufgaben/Leitfragen	553
2.3.10.2	Lösungshinweise	553
2.3.11	»Neue Ausbildungsziele – Neue Ausbildungsmittel«	555
2.3.11.1	Gebundene (programmierte) Fragen	555
2.3.11.2	Ungebundene (offene) Fragen und Aufgaben	557
2.3.11.3	Lösungshinweise	558
2.3.12	»Endspurt bis zur Abschlussprüfung – ohne Stress?«	559
2.3.12.1	Gebundene (programmierte) Fragen	559
2.3.12.2	Ungebundene (offene) Fragen und Aufgaben	560
2.3.12.3	Lösungshinweise und -beispiele	561
2.3.12.3.1	Checkliste »Ausbildungsspiegel«	561
2.3.12.3.2	Zeugnisse	563

### **3 Ausbildungseinheiten**

3.1	<b>Präsentation oder Durchführung einer Ausbildungseinheit</b>	565
3.1.1	Was Sie dazu von der praktischen Prüfung wissen sollten	565
3.1.2	Empfehlungen in Form von Checklisten	565
3.1.3	Wahl des Unterweisungsthemas und der Lernziele	566
3.1.4	Wahl der Unterweisungsmethode	566
3.1.5	Unterweisungsentwurf	567
3.1.6	Praktische Durchführung der Unterweisung	568
3.2	<b>Beispiele für Ausbildungseinheiten</b>	570
3.2.1	Praktische Durchführung einer Unterweisung nach der »Vier-Stufen-Methode«	570
3.2.2	Präsentation einer Ausbildungseinheit	583
3.2.3	Aufgaben für das Prüfungsgespräch	586

### **Literaturverzeichnis**

### **Stichwortverzeichnis**

### **Lösungen zu den gebundenen (programmierten) Fragen**

### **Kopierzettel für den Entwurf fallbezogener Aufgaben**