

Inhaltsverzeichnis

Lern- und Arbeitsmethodik	13
Die Lern- und Arbeitsmethodik in ihrer Bedeutung für das »Lernen zu lernen«	13
Subjektive und objektive Rahmenbedingungen und ihr Einfluss auf das Lernen	14
(Lern)-Motivation	14
Lerntypen und Lernstile	15
Lerntechniken anwenden	16
Lerntipps: Lernrhythmus, Lernumgebung, Hilfsmittel	16
Erfassen des Lernstoffs: Protokolletechnik	18
Strukturierungs-, Darstellungs- und Gliederungstechniken	19
Lernstoff reduzieren, zusammenfassen, lernen und wiederholen	20
Zeit- und Themenplanung	20
Zeitmanagement	21
Themenplanung	23
Lernen in der Gruppe	24
Gruppenarbeit im Unterricht	24
In der Gruppe lernen	25
Grundlagen der Rede- und Präsentationstechnik	26
Rhetorik – Sprechtechniken und Artikulation	26
Vorbereitung einer Rede	27
Vorbereitung und Durchführung einer Präsentation	28
Diskussion und Moderation	33

I Lernprozesse und Lernbegleitung

1 Gestaltung von Lernprozessen und Lernbegleitung	41
1.1 Lern- und entwicklungstheoretische Grundlagen für die Gestaltung von Lern- und Qualifizierungsprozessen	42
1.1.1 Lerntheoretische Grundlagen	42
1.1.1.1 Definition von Lernen	42
1.1.1.1.1 Das Gedächtnis: ein erster Zugang	42
1.1.1.1.2 Wie arbeitet das Gedächtnis?	43
1.1.1.1.3 Unter welchen Bedingungen wird gelernt und erinnert?	43
1.1.1.1.4 Lässt sich das Gedächtnis manipulieren?	44
1.1.1.1.5 Das Gehirn, das nicht mehr ganz unbekannte Wesen	44
1.1.1.1.6 Lernen, Lernbeeinträchtigungen, Reifung und Hospitalismus	45
1.1.1.1.7 Wie geht Lernen vor sich? Und lässt es sich optimieren?	46
1.1.1.1.8 Ein einflussreicher amerikanischer Pilotenausbilder als Vater der »Lernartenhierarchie«	47
1.1.1.2 Unterschiedliche Lerntheorien	48
1.1.1.2.1 Das Modell der klassischen Konditionierung	49
1.1.1.2.2 Das Modell der operanten Konditionierung	50
1.1.1.2.3 Das Konzept des Lernens durch Versuch und Irrtum	51
1.1.1.2.4 Das Konzept des Beobachtungslernens	52
1.1.1.2.5 Das Konzept des Meaningful Verbal Learning	54
1.1.1.2.6 Das Konzept des Entdeckenden Lernens	58

1.1.1.2.7	Konstruktivismus als neue Basaltheorie neben Behaviorismus und Gestaltpsychologie	59
1.1.1.3	Lerntypen und Lernformen	59
1.1.2	Entwicklungstheoretische Grundlagen	60
1.1.2.1	Lernverhalten von Jugendlichen	60
1.1.2.1.1	Jugendphase	61
1.1.2.1.2	Pubertät – eine schwierige Phase im Leben von Kindern und Eltern	62
1.1.2.1.3	Schattenseiten der Pubertät	63
1.1.2.1.4	Einfluss der Peer Groups	63
1.1.2.1.5	Wo bleibt die Familie in der Pubertät?	65
1.1.2.1.6	Konsequenzen für den Ausbilder	65
1.1.2.1.7	Berufstätige Mutter = Rabenmutter?	65
1.1.2.1.8	Lernen und Reifung im Jugendalter	66
1.1.2.1.9	Allein erzogene Kinder haben es schwerer, aber nicht alle und nicht in allen Belangen	67
1.1.2.1.10	Eltern als Partner	67
1.1.2.1.11	Kinder und Jugendliche in den Fußstapfen ihrer Eltern	67
1.1.2.2	Lernverhalten Erwachsener	68
1.1.2.2.1	Lernzeiten – wie viel Zeit für was?	69
1.1.2.2.2	Lernfähigkeit – ist der Abbau altersbedingt?	70
1.1.2.2.3	Die Kanalisierungsthese als Hoffnungsträger für alternde Lernende	70
1.1.2.2.4	Eine differenzierte Sichtweise von Alterungsprozessen und ihren Konsequenzen tut Not!	71
1.1.2.2.5	»Übung macht den Meister« gilt auch und besonders für ältere Menschen	72
1.2	Didaktische und pädagogische Aspekte einschließlich methodischer Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und unterschiedlicher jugendlicher und erwachsener Zielgruppen	73
1.2.1	Handeln als Lernen im Arbeitsprozess	73
1.2.1.1	Das didaktische Dreieck	74
1.2.1.2	Das Berliner Modell der Didaktik	74
1.2.1.3	Was ist eigentlich »Handlungsorientierung«? Und was ist es nicht?	75
1.2.1.4	Der Begriff »Ganzheitlichkeit«	76
1.2.1.5	Und was bedeutet »handlungsorientierte Ausbildung«?	76
1.2.1.6	Qualitätsmerkmale ganzheitlicher handlungsorientierter Ausbildung	79
1.2.1.7	Voraussetzungen effektiver handlungsorientierter Ausbildung	83
1.2.1.8	Ratschläge zur handlungsorientierten Gestaltung von Lernsituationen	84
1.2.1.9	Handlungsorientierung in wirtschaftlicher Betrachtung	85
1.2.1.10	Die Bedeutung selbst bestimmten, entdeckenden Lernens in der betrieblichen Ausbildung	86
1.2.1.11	Die Bedeutung des Prinzips »Handlungsorientierung« ist nach wie vor umstritten	88
1.2.1.12	Ein Musterbeispiel selbst bestimmten, handlungsorientierten Lernens	88
1.2.2	Aus- und Weiterbildung als Lernprozessbegleitung	90
1.2.2.1	Vom Ausbilder zum Lernbegleiter – keine einfache Mutation	90
1.2.2.2	Lernbegleitung in der Ausbildungspraxis	91
1.2.3	Lerngruppenspezifische Aspekte	92
1.2.4	Lernorte und Lernsituationen	94
1.2.4.1	Vor- und Nachteile des Einbezugs inner-, außer- und überbetrieblicher Lernorte	97
1.2.4.2	Unterschiede zwischen den Lernorten	98
1.2.4.3	Lernorte im Überblick	98

1.3	Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung auch von Lernungsgewohnten	100
1.3.1	Abläufe der Lernprozessbegleitung	101
1.3.1.1	Individuelle Lernziele	101
1.3.1.1.1	Ausbildungsordnungen als Hintergrund der betrieblichen Ausbildungspläne	101
1.3.1.1.2	Ein Blick auf das komplexe Neuordnungsverfahren	101
1.3.1.1.3	Lernziele und Lernzielbestimmung	102
1.3.1.1.4	Was sind und warum definieren wir Kompetenzen?	103
1.3.1.1.5	Bedeutung der Lernziele	104
1.3.1.1.6	Die vier Anforderungen an die Lernzielbestimmung	105
1.3.1.1.7	Ein Fazit zur Lernzielbestimmung	111
1.3.1.2	Individuelle Lernbedarfe und Lernverhalten	112
1.3.1.2.1	Begabung und Intelligenz	112
1.3.1.2.2	Zeitmanagement	113
1.3.1.2.3	Motivation als Voraussetzung für systematisches Lernen	114
1.3.1.2.4	Was sagen uns die beiden Motivationstypen für die Gestaltung der Ausbildung?	115
1.3.1.2.5	Wie erreicht man unter den Bedingungen der Anspruchs-Anpassungs-Theorie erfolgreiches Lernen?	116
1.3.1.2.6	Lernmotive und Bestandteile der Lernmotivation	116
1.3.1.2.7	Maslows Bedürfnispyramide	117
1.3.1.2.8	Welche Lehren kann ein Ausbilder als Lernbegleiter aus den Motivationskonzepten ziehen?	118
1.3.1.3	Beobachtung	119
1.3.1.4	Lernbedarfsgespräche	120
1.3.1.4.1	Was ist beim Feedback zu beachten?	126
1.3.1.4.2	Wie geht man mit Beschwerden um?	127
1.3.1.4.3	Gesprächstechniken	127
1.3.1.5	Individuelle Lernaufgaben und Lernarrangements	128
1.3.1.6	Lernvereinbarungen	130
1.3.1.7	Übergabegespräche	132
1.3.2	Aufgaben des Ausbilders während des Prozesses	132
1.3.2.1	Lernprozesse unterstützen	132
1.3.2.2	Abschlussdokumentation	135

2	Lernpsychologisch, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogisch gestützte Lernbegleitung	137
2.1	Lernpsychologische, jugend-, erwachsenen- und sozialpädagogische Methoden zur Erkennung und Behandlung von Problemen und Benachteiligungen im Lernen oder in der Persönlichkeitsbildung	137
2.1.1	Grundlagen der pädagogischen Diagnostik	138
2.1.1.1	Jugendliche lernen anders	139
2.1.1.2	Beobachtung und Bewertung als wichtige Diagnoseschritte	140
2.1.1.2.1	Gütekriterien der pädagogischen Diagnostik	141
2.1.1.2.2	Mess- und Bewertungsfehler	143
2.1.2	Instrumente der pädagogischen Diagnostik	145
2.1.2.1	Ausbildungsnachweise	145
2.1.2.2	Kompetenzraster als inhaltliche Vorgaben für die Ausbildung	146
2.1.2.3	Leitfäden zur Diagnose von Lern- und Verhaltensproblemen	147
2.1.2.4	Das Fallgespräch	148

2.2	Erkennen und Behandeln von Lernproblemen und -benachteiligungen	149
2.2.1	Auffälliges Lern- und Sozialverhalten	149
2.2.1.1	Der Generationenkonflikt	149
2.2.1.2	Jugendliche auf dem Weg zu einer eigenen Identität	150
2.2.1.3	Krisen und ihre Verarbeitung	151
2.2.1.4	Von der Krise zur Behinderung	153
2.2.2	Mögliche Hintergründe für das Auftreten von Lernproblemen berücksichtigen	153
2.2.2.1	Lese-Rechtschreib-Störungen (Legasthenie)	154
2.2.2.2	Rechenstörung (Dyskalkulie)	155
2.2.2.3	Psychische Behinderung	156
2.2.2.4	Fettleibigkeit als gesellschaftliches Problem	157
2.2.2.5	Der »Zappelphilipp«: eine verbreitete Persönlichkeitsstörung	157
2.2.2.6	Angst	158
2.2.2.7	Hochbegabung	158
2.2.2.8	Aggression	159
2.2.2.9	Antisoziales Verhalten	159
2.2.2.10	Verhaltensauffälligkeiten	160
2.2.2.11	Autismus	161
2.2.2.12	Entwicklungsaufgaben des Jugendlichen	162
2.2.2.13	Stammtischparolen	163
2.2.2.14	Gesellschaftliche Werte im Umbruch?	163
2.2.3	Angemessenes Handeln	164
2.2.3.1	Tragfähiges und nutzloses Verständnis von der Ausbilderrolle	164
2.2.3.2	Interaktion Ausbilder – Auszubildender	166
2.2.3.3	Feedback	166
2.3	Erkennen und Behandeln von Entwicklungsproblemen und Benachteiligungen	167
2.3.1	Entwicklungsprobleme	167
2.3.1.1	Das Verhältnis Jugendlicher zur Elterngeneration	167
2.3.1.2	»Neue« Familienstrukturen	168
2.3.1.3	Reifung und Lernen	169
2.3.1.4	Erziehung einst und jetzt	170
2.3.1.5	Entwicklungsstörungen und Leistungsbeeinträchtigungen als Kehrseite der Reifungsmedaille	172
2.3.2	Mögliche Auswirkungen von Entwicklungsproblemen	173
2.3.2.1	Auszubildende werden immer älter	174
2.3.2.2	Folgen misslungener Sozialisation	175
2.3.2.2.1	Ausgesondertsein aus informellen Gruppen	177
2.3.2.2.2	Sexualität	178
2.3.2.2.3	Sucht	179
2.3.2.2.4	Essstörungen	180
2.3.3	Maßnahmen und Hilfen	181
2.3.3.1	Förderplanung ist unverzichtbar in der Arbeit mit benachteiligten und mit behinderten Jugendlichen	182
2.3.3.2	Die Wirkungen einer förderlichen Gruppe	183
2.3.3.3	Der Umgang mit auffälligem Verhalten	185
2.4	Mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen	186
2.4.1	Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden	186
2.4.1.1	Grundsätze der Kommunikation	186
2.4.1.2	Die Transaktionsanalyse	188

2.4.1.3	Eigenes Kommunikationsverhalten optimieren	189
2.4.1.3.1	Das Beurteilungsgespräch	192
2.4.1.3.2	Fünf Axiome menschlicher Kommunikation	193
2.4.2	Konfliktlösungen entwickeln	194
2.5	Zusammenarbeit mit sozialpsychologischen Erziehungsberatungs- und pädagogischen Fachdiensten	195
2.5.1	Kooperation mit internen und externen Partnern	195
2.5.2	Kooperationsmaßnahmen überprüfen	198
3	Medienauswahl und -einsatz	199
3.1	Anwenden von Lehrmedien	199
3.1.1	Didaktische Funktion von Medien	200
3.1.2	Arten von Medien	201
3.1.3	Kriterien für die Auswahl von Medien	201
3.1.4	Medieneinsatz	202
3.2	Anwenden von Lernmedien	203
3.2.1	Funktionen von Lernmedien	203
3.2.2	Arten von Medien aus Sicht des Lernenden	203
3.2.2.1	Visuelle Medien	203
3.2.2.1.1	Arbeitsblatt	204
3.2.2.1.2	Wandtafel	204
3.2.2.1.3	Projizierte Abbildungen	205
3.2.2.1.4	Bücher	207
3.2.2.1.5	Elektronische Medien	209
3.2.2.1.6	Fotografie	210
3.2.2.1.7	Plakat	210
3.2.2.1.8	Zeitschriften und Zeitungen	212
3.2.2.2	Auditive Medien	213
3.2.2.2.1	Allgemeine auditive Medien	213
3.2.2.2.2	Hörfunk	214
3.2.2.2.3	Telefon/Handy	214
3.2.2.2.4	Audiovisuelle Medien	215
3.2.2.4	Computer	217
3.2.3	Auswahl und Einsatz von Lernmedien	218
3.3	Lehr- und Lernhilfen erstellen und anpassen; Mediendidaktik	220
3.3.1	Kriterien für die Erstellung schriftlicher Lehr- und Lernhilfen	220
3.3.2	Kriterien für die Erstellung audiovisueller Medien	220
3.3.3	Kriterien für die Erstellung von Multimedia und interaktiven Lernprogrammen	221
3.3.4	Reflexion und Anpassung	221
3.4	Didaktische Grundsätze sowie technische Möglichkeiten der Medienentwicklung	223
3.4.1	Medienentwicklungen	223
3.4.2	Didaktische Grundsätze bei Einsatz, Auswahl und Entwicklung technischer Medien	223

4	Lern- und Entwicklungsberatung	225
4.1	Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere bei Lernkrisen; Abbruchprophylaxe	225
4.1.1	Lernberatung	225
4.1.1.1	Lernberatung als Teil der Lernbegleitung	229
4.1.1.2	Lernberatungsgespräche führen	232
4.1.2	Lernkrisen	236
4.1.2.1	Anzeichen von Problemen im Lernverhalten	237
4.1.2.2	Auswirkungen von Lernkrisen	238
4.1.2.3	Ursachen von Lernkrisen	238
4.1.2.4	Gemeinsame Feststellung des Veränderungsbedarfs	243
4.1.2.5	Lösungswege aus Lernkrisen	243
4.1.2.6	Umsetzung des Lösungswegs kontrollieren	246
4.1.3	Abbruchprophylaxe	246
4.1.3.1	Typische Abbruchgründe in Unternehmen	247
4.1.3.2	Mitwirkung bei Maßnahmen zur Prophylaxe von Abbrüchen	247
4.2	Lerntherapien und Kooperation mit lerntherapeutischen Dienstleistern	249
4.2.1	Erkennen des Lerntherapiebedarfs	249
4.2.2	Einleitung der Beratung	249
4.2.3	Unterstützung des Lerntherapieprozesses	250
4.3	Umgang mit disziplinarischen Problemen	251
4.3.1	Rechtliche Aspekte beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	252
4.3.2	Selbstreflexion des Lernbegleiters	252
4.3.3	Unternehmensspezifische Regelungen und administrative Verfahren beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	253
4.4	Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiografische Lebensgestaltung und in betrieblichen Veränderungsprozessen	255
4.4.1	Bildungsberatung	255
4.4.1.1	Bildungsberatung unter den Gesichtspunkten des Berufsweges und der Biografie	255
4.4.1.2	Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen	256
4.4.2	Entwicklungsberatung	256
	Literaturverzeichnis	259
	Personenverzeichnis	265
	Stichwortverzeichnis	267

Inhaltsverzeichnis

II Planungsprozesse in der beruflichen Bildung

5	Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse	15
5.1	Kundenorientierte Feststellung von betrieblichem Lern- und Qualifikationsbedarf	17
5.1.1	Anforderungsprofile feststellen	17
5.1.1.1	Ermittlung des Personalbedarfs	17
5.1.1.2	Voraussetzungen für die Einrichtung eines betrieblichen Ausbildungsplatzes	18
5.1.1.3	Unfall- und Gesundheitsschutz	19
5.1.1.4	Betreuungsverhältnis Ausbilder zu Auszubildenden	20
5.1.2	Qualifikationsprofil der Auszubildenden	20
5.1.3	Qualifikationsbedarf	21
5.1.3.1	Ziele und Instrumente der Personalentwicklung	21
5.1.3.2	Organisationsentwicklung	21
5.1.3.3	Das lernende Unternehmen als Ziel der Organisationsentwicklung	22
5.1.3.4	Der demografische Wandel als Hintergrund vorausschauender Personalentwicklung	23
5.1.3.5	Grundlagen der betrieblichen Personalpolitik	25
5.1.3.6	Ausbildungskosten im Blickfeld der Personalentwicklung	26
5.1.3.7	Ermittlung des Qualifikationsbedarfs in der Praxis	27
5.2	Betriebliche Ausbildungspläne, betriebliche Zusatzqualifikationen sowie Weiterbildungsmaßnahmen	28
5.2.1	Umsetzung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	28
5.2.1.1	Ausbildungspläne	28
5.2.1.1.1	Der Ausbildungsrahmenplan	30
5.2.1.1.2	Rechtliche Grundlagen und Inhalte des Berufsausbildungsvertrages	30
5.2.1.1.3	Mindestinhalte des Ausbildungsvertrages	32
5.2.1.1.4	Der betriebliche Ausbildungsplan als Unterlage für die Ausbildung im Betrieb	32
5.2.1.1.5	Weitere rechtliche Vorgaben für das Ausbildungsverhältnis	36
5.2.1.1.6	Bedeutung der Systematik der Berufsbilder für die Ausbildungsplanung	38
5.2.1.2	Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	40
5.2.2	Aus- und Weiterbildungsprozesse optimieren	40
5.3	Lernprozesse und Lernsituationen unter Berücksichtigung kundenbezogener Anforderungen planen und moderieren	42
5.3.1	Arbeits- und Geschäftsprozesse auf zu vermittelnde Lerninhalte analysieren	42
5.3.2	Lernsituationen in Unternehmensprozessen	42
5.3.3	Didaktische Aufbereitung von Lernsituationen	43
5.3.3.1	Auftragsorientiertes Lernen	43
5.3.3.2	Auswahl und Reihung der Ausbildungsinhalte	44
5.3.3.3	Didaktische Reduktion als zentrales Thema der Berufspädagogik	45
5.3.3.4	Ein Praxisbeispiel für »didaktische Reduktion«	46

5.3.3.5	Funktion und Bedeutung der Kompetenzanalyse	48
5.3.4	Zuordnung situationsgerechter und handlungsorientierter Ausbildungsmethoden	51
5.3.4.1	Vortrag	51
5.3.4.1.1	Vortragsgliederung	52
5.3.4.1.2	Rhetorik	54
5.3.4.1.3	Vortragsbewertung	55
5.3.4.2	Präsentation	55
5.3.4.3	Lehrgespräch	56
5.3.4.3.1	Kriterien eines guten Lehrgesprächs	57
5.3.4.3.2	Bewertung eines betrieblichen Lehrgesprächs	59
5.3.4.4	Fragend-entwickelnder Unterricht	59
5.3.4.4.1	Fragetechnik	59
5.3.4.4.2	Gute und schlechte Fragen	61
5.3.4.5	Vier-Stufen-Methode	61
5.3.4.6	Auftragsorientiertes Lernen	65
5.3.4.7	Planspiel	67
5.3.4.8	Rollenspiel	68
5.3.4.9	Gruppenarbeit: eine beliebte und unbeliebte Sozialform	69
5.3.4.10	Moderation	70
5.3.4.11	Projektmethode	74
5.3.4.12	Juniorfirma	78
5.3.4.13	Programmierte Unterweisung	79
5.3.4.14	Fernunterricht	81
5.3.4.15	Leittext-Methode	81
5.3.4.16	Fallmethode	83
5.3.4.17	Einzelarbeit	84
5.3.4.18	PQ4R-Methode zur Textbearbeitung	85
5.3.4.19	Metaplanmethode	86
5.3.4.20	Mindmap	87
5.3.4.21	Diskussion	88
5.3.4.22	Debatte	89
5.3.4.23	Brainstorming	90
5.3.4.24	Zukunftswerkstatt	90
5.3.5	Aktivierungstechniken	91
5.3.5.1	Kennenlerntechnik: »Scherenschnitt mit OHP«	91
5.3.5.2	Kennenlernen als geografische Stellungstechnik	92
5.3.5.3	Einstimmungstechnik: »Schreibgespräch«	92
5.3.5.4	Alternative: Name und Bewegung – Hobbys visualisieren und memorieren	93
5.3.5.5	Obstkorb-Methode zum Kennenlernen	93
5.3.5.6	Schreibwerkstatt	93
5.3.5.7	Yanan – tako – ant – fat	94
5.3.5.8	Fishbowl	94
5.3.5.9	Methode 66	94
5.3.5.10	Aufmunterungstechnik: »Uff«	95
5.3.5.11	Reflexionstechnik: »assoziiieren«	96
5.3.6	Überprüfen von Lernprozessen und -situationen auf Veränderungsbedarf	96
5.3.7	Anpassung der Lernprozesse und -situationen	96
3.5.7.1	Teamarbeit	97
5.3.7.2	Eselsbrücken	98
5.4	Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsoorientiert entwickeln	99
5.4.1	Einsatzgebiete von Lernbausteinen unterscheiden	99

5.4.2	Entwicklung von Lernbausteinen auf der Grundlage der festgestellten Qualifikationsbedarfe prüfen	100
5.4.3	Lernbausteine unter Einbindung in ein Gesamtkonzept entwickeln	100
5.4.4	Bildungsbedarfe in Lernsequenzen strukturieren	100
5.4.5	Adressaten- und sequenzgerechte Lernunterlagen erarbeiten	101
5.5	Unterschiedliche Lernorte koordinieren, Ausbildungsverbünde und Serviceausbildungen organisieren	102
5.5.1	Lernorte	102
5.5.1.1	Übersicht über die Struktur des dualen Systems	103
5.5.1.2	Neuere Entwicklungen im dualen System	103
5.5.1.3	Blockunterricht	103
5.5.1.4	Durchforstung des Berufe-Angebotes	104
5.5.1.5	Stufenausbildung	106
5.5.1.6	Das duale System in der Kritik	107
5.5.2	Aufgaben und Organisationsformen von Lernorten	109
5.5.2.1	Lernorte im Überblick	109
5.5.2.2	Auswahl des unter didaktischen Aspekten passenden Lernortes	110
5.5.2.2.1	Kriterien für die Wahl des Lernortes	111
5.5.2.2.2	Überbetriebliche Ausbildung	112
5.5.2.2.3	Außerbetriebliche Ausbildung	112
5.5.3	Abstimmung der Bildungsinhalte der ausgewählten Lernorte	113
5.5.3.1	Ausbildungserfolg an den verschiedenen Lernorten prüfen	114
5.5.3.2	Anpassung der Bildungsinhalte sicherstellen	114
5.5.3.2.1	Lernortkooperation	115
5.5.3.2.2	Lernortkooperation Schule und Betrieb	116
5.5.4	Ausbildungsverbünde	118
5.5.4.1	Aufgaben und Funktionsweisen von Ausbildungsverbünden	118
5.5.4.2	Strukturen von Ausbildungsverbünden	119
5.5.4.3	Finanzierung von Ausbildungsverbünden	120
5.5.5	Serviceausbildung als Dienstleistung	121

6	Gewinnung, Eignungsfeststellung und Auswahl von Auszubildenden	123
6.1	Eignungsanforderungen an Bildungsmaßnahmen feststellen	125
6.1.1	Bildungswege und Bildungsmaßnahmen berücksichtigen	125
6.1.1.1	Ausbildung einst und jetzt	126
6.1.1.2	Unser Bildungswesen im internationalen Vergleich	126
6.1.1.3	Allgemein bildende Schulen	127
6.1.2	Berufsvorbereitende Maßnahmen	128
6.1.2.1	Schulische Berufsvorbereitung	128
6.1.2.2	Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher	130
6.1.2.3	Berufsbildung behinderter Menschen	131
6.1.3	Berufseinstiegsbegleitung	133
6.1.3.1	Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss	134
6.1.3.2	Die Orientierungssituation Jugendlicher auf dem Weg in Ausbildung und Beruf	134
6.2	Jugendliche für berufliche Bildungswege und Qualifikationsangebote interessieren und gewinnen	137
6.2.1	Zielgruppengerechtes Bildungsmarketing	137

6.2.1.1	Veränderungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen auf die berufliche Bildung	138
6.2.1.1.1	Die Wirtschaft als Abnehmer von Absolventen der Ausbildung	139
6.2.1.1.2	Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen als Ziel der Ausbildung	140
6.2.1.1.3	Beruf und Berufung	143
6.2.1.1.4	Kosten und Nutzen betrieblicher Ausbildung	144
6.2.1.2	Personalentwicklung im Zusammenhang mit Ausbildung, Qualifizierung sowie Fach- und Führungskräfteförderung	145
6.2.2	Werbemaßnahmen gestalten	147
6.3	Die Eignung von Bewerbern diagnostizieren	149
6.3.1	Ausbildungseignung unter Berücksichtigung von berufsspezifischen Anforderungen feststellen	149
6.3.2	Handlungsorientierte Methoden und Testverfahren zur Auswahl einsetzen	149
6.3.2.1	Assessment-Center, Arbeitsproben, grafologische Gutachten	150
6.3.2.2	Tests	150
6.3.2.3	Einstellungsgespräch	153
6.3.2.4	Entscheidungen im Vorwege des Auswahlverfahrens	154
6.3.2.5	Schwerbehinderte Menschen im Auswahlverfahren	156
6.3.2.6	Einstellungsprozess	156
6.3.2.7	Auswahlkriterien	157
6.3.3	Ergebnisse auswerten	158

7 Bewertung von Prüfungsleistungen sowie Prüfen und Prüfungsgestaltung 161

7.1	Methoden zur Bewertung von Lernleistungen und zur Qualifikationsfeststellung	161
7.1.1	Inhalte der Lernerfolgskontrolle auswählen	161
7.1.2	Methoden der Lernerfolgskontrolle	164
7.1.2.1	Mündliche Lernerfolgskontrollen	164
7.1.2.2	Schriftliche Lernerfolgskontrollen	164
7.1.2.3	Praktische Lernerfolgskontrollen	165
7.1.3	Formen der Lernerfolgskontrolle und deren Qualitätssicherung (QS)	166
7.1.3.1	Interne Lernerfolgskontrollen entwickeln	167
7.1.3.1.1	Mündliche Lernerfolgskontrollen	167
7.1.3.1.2	Schriftliche Lernerfolgskontrollen	168
7.1.3.1.3	Praktische Lernerfolgskontrollen	169
7.1.3.2	Schwierigkeitsgrad und Trennschärfe	169
7.1.3.3	Qualitätssicherung (QS) von Lernerfolgskontrollen	170
7.1.3.4	Bei externen Lernerfolgskontrollen mitwirken	172
7.1.4	Neue Prüfungsformen und Entwicklungen	173
7.1.4.1	Gedehnte Abschlussprüfung	173
7.1.4.2	Gestreckte Abschlussprüfung (GAP)	174
7.1.4.3	PC-, Tablet- und Online-Prüfungen	176

7.2 Entwickeln von schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrollen sowie Prüfungsaufgaben 177

7.2.1	Berufliche Handlungskompetenz sicherstellen	177
7.2.2	Geschäfts- und prozessorientierte Aufgabenstellungen entwickeln	180

7.2.3	Prüfungsformen (Prüfungsinstrumente)	
	und deren Weiterentwicklungen	181
7.2.3.1	Arbeitsaufgabe	181
7.2.3.2	Arbeitsauftrag	181
7.2.3.3	Arbeitsprobe	181
7.2.3.4	Aufgabenspezifische Unterlagen	182
7.2.3.5	Beobachtung	182
7.2.3.6	Betrieblicher Auftrag	182
7.2.3.7	Fachgespräch	182
7.2.3.8	Auftragsbezogenes Fachgespräch	183
7.2.3.9	Fallbezogenes Fachgespräch	183
7.2.3.10	Situatives Fachgespräch	183
7.2.3.11	Situative Gesprächsphasen	184
7.2.3.12	Kundenberatungsgespräch	184
7.2.3.13	Komplexe Arbeitsaufgabe	184
7.2.3.14	Praktische Arbeitsaufgabe	184
7.2.3.15	Präsentation	185
7.2.3.16	Projektarbeit	185
7.2.3.17	Prüfungsstück, Prüfungsprodukt	186
7.2.3.18	Report	186
7.2.3.19	Situationsaufgabe	186
7.2.3.20	Gesprächssimulation	186
7.2.3.21	Schriftliche Aufgabe	186
7.3	Gestaltung von Prüfungssituationen	187
7.3.1	Funktion und Bedeutung einer Prüfung	187
7.3.2	Qualitätsansprüche an eine Prüfung	188
7.3.2.1	Hauptgütekriterien des Messens und Prüfens	188
7.3.2.1.1	Objektivität (Unabhängigkeit)	188
7.3.2.1.2	Reliabilität (Zuverlässigkeit)	189
7.3.2.1.3	Validität (Gültigkeit)	190
7.3.2.2	Nebengütekriterien	191
7.3.3	Psychologische Aspekte einer Prüfungssituation	191
7.3.4	Durchführung der Prüfung	193
7.3.5	Als Mitglied einer Prüfungskommission die Prüfungssituation gestalten	193
7.4.	Bewerten von Lern- und Prüfungsleistungen	195
7.4.1	Rechtliche Rahmenbedingungen einer Prüfung	195
7.4.1.1	Ausbildungsordnung	195
7.4.1.2	Zwischenprüfung	195
7.4.1.3	Abschlussprüfung	196
7.4.1.3.1	Prüfungsausschüsse	196
7.4.1.3.2	Zulassung zur Abschlussprüfung	197
7.4.1.3.3	Prüfungsordnung	198
7.4.1.3.4	Prüfungsergebnis	198
7.4.1.4	Fortbildung und Umschulung	199
7.4.2	Lern- und Prüfungsleistungen bewerten	200
7.4.2.1	Beispiel Industriekaufleute	201
7.4.2.2	Beispiel IT-Berufe	202
7.4.2.3	Mündliche Prüfungsleistungen bewerten	204
7.4.3	Bewertungsfehler	204
7.4.4	Prüfungsergebnisse ermitteln	206
7.4.5	Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen	208

8	Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung	211
8.1	Entwicklung von Konzepten für den Einsatz von Fachkräften in Lernbegleitaufgaben; Lehrziele für Lernstationen analysieren und bestimmen	212
8.1.1	Fachkräfte auf die Aufgaben und die Rolle als Lernbegleiter im Aus- und Weiterbildungsprozess vorbereiten	212
8.1.2	Lernbegleitung und selbst bestimmtes Lernen	213
8.1.2.1	Lernziele aus dem Bildungsplan ableiten	214
8.1.2.2	Auswahl geeigneter betrieblicher Lernorte	214
8.1.2.2.1	Erstellung des Ausbildungsplans und der Versetzungspläne	215
8.1.2.2.2	Entwicklung von Gesamtversetzungsplänen	217
8.1.2.2.3	Überwachung der Pläne; Ausbildungsnachweise	218
8.1.2.3	Didaktische und methodische Vorgehensweisen an unterschiedlichen Lernorten	222
8.2	Auswahl, Eignung und Einsatz von Fachkräften für Lernbegleitaufgaben	224
8.2.1	Kompetenzprofil für Lernbegleiter entwickeln	224
8.2.1.1	Persönliche Eignung des Ausbildenden und des Ausbilders	225
8.2.1.2	Fachliche Eignung des Ausbilders	227
8.2.1.3	Berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders	227
8.2.2	Ausbildungsrelevante betriebliche Anforderungen im Vergleich mit dem Kompetenzprofil des Lernberaters	228
8.2.3	Ressourcenorientierten Einsatz und Entwicklungsbegleitung durchführen	228
8.3	Berufspädagogische Anleitung von Lernberatern	229
8.3.1	Instrumente der Qualifizierung von Lernbegleitern	229
8.3.2	Führungs- und Motivationsinstrumente	229
8.3.3	Berufspädagogische Grundlagen für Lernbegleitungsaufgaben	230
8.3.4	Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der ausbildenden Fachkräfte durchführen	232
8.4	Berufspädagogische Beratung bei Problemfällen	234
8.4.1	Lernbegleiter bei Verhaltensauffälligkeiten von Teilnehmern im Bildungsprozess unterstützen	234
8.4.2	Lösungsansätze und strategische Vorgehensweisen bei Problemen	234
8.4.3	Eigenständige Problemlösung der Lernbegleiter	235
8.4.4	Zusammenarbeit mit Partnern und externen Stellen bei der Problembewältigung	236
9	Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen	237
9.1	Qualität sichernde und verbessernde Methoden, Bildungscontrolling, Qualitätsstandards	237
9.1.1	QM-Systeme für Bildungsprozesse	239
9.1.2	Dokumente zur Qualitätssicherung für Bildungsprozesse	242
9.1.3	Qualität sichernde und verbessernde Methoden	243

9.1.3.1	Bedarf und Zielgruppe entsprechend der betrieblichen Arbeitsprozesse systematisch ermitteln	243
9.1.3.2	Konzepte entwickeln	244
9.1.3.2.1	Stellenwert von Weiterbildung	244
9.1.3.2.2	Berufsbildbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten	245
9.1.3.2.3	Open Space	249
9.1.3.2.4	Fachbücher und Fachzeitschriften	250
9.1.3.2.5	Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten	253
9.1.3.3	Akquisition von Teilnehmern	254
9.1.3.4	Lernerfolg und Transfer sicherstellen	254
9.1.4	Bildungscontrolling	255
9.1.4.1	Ziele des Bildungscontrollings	255
9.1.4.2	Kontrollinstrumente zur Durchführung und Nachbereitung	256
9.1.4.3	Transfer	256
9.1.5	Qualitätsstandards für Bildungsprozesse	258
9.1.5.1	Unternehmensspezifische Qualitätsstandards	258
9.1.5.2	Vergleich unternehmensspezifischer mit nationalen Qualitätsstandards	258
9.1.5.3	Vergleich unternehmensspezifischer mit europäischen Qualitätsstandards	260
9.2	Bewertung beruflicher Bildungsprozesse hinsichtlich ihrer Leistungsmerkmale	263
9.2.1	Evaluation durchführen	263
9.2.2	Kriterien für die Qualitätssteigerung	263
9.3	Qualitätsmanagement von Bildungsprozessen	265
9.3.1	Mitwirkung an der Implementierung und Zertifizierung eines QM-Systems für Bildungsprozesse	265
9.3.2	Qualität in den unterschiedlichen Stufen eines Bildungsprozesses	265

III Berufspädagogisches Handeln

10	Projektarbeit	270
10.1	Allgemeines: Rahmenbedingungen	270
10.1.1	Zulassung zur Projektarbeit	270
10.1.2	Themenvorschlag	270
10.1.3	Anspruch an die Projektarbeit	270
10.2	Möglichkeiten der Ideenfindung und Informationsbeschaffung	272
10.2.1	Ideenfindung	272
10.2.2	Informationsbeschaffung	273
10.3	Formale Anforderungen	274
10.3.1	Struktur und Gliederung der Projektarbeit	274
10.3.2	Deckblatt	274
10.3.3	Inhaltsverzeichnis	275

10.3.4	Abkürzungsverzeichnis	276
10.3.5	Textteil	276
10.3.6	Literaturverzeichnis	278
10.3.7	Eidesstattliche Erklärung	278
10.4	Gestaltungsmöglichkeiten	279
10.5	Kriterien zur Bewertung der Projektarbeit	280
11	Präsentation und Fachgespräch	281
	Literaturverzeichnis	283
	Personenverzeichnis	291
	Stichwortverzeichnis	293