

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: Protokolltechnik	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 Aspekte einschließlich methodischer Gestaltung von Lernbegleitung unter Berücksichtigung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen unterschiedlicher Jugendlicher und Erwachsener	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	98
1.2.4.2	Unterschiede zwischen den Lernorten	98
1.2.4.3	Lernorte im Überblick	99

1.3	Lernbegleitung in und außerhalb von Arbeitsprozessen; Organisation der Lernbegleitung, auch von Lernungewohnten	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 Persönlichkeitsentwicklung	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	Essstörungen	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	160
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	168
2.3.1	Entwicklungsprobleme	168
2.3.1.1	Das Verhältnis Jugendlicher zur Elterngeneration	168
2.3.1.2	»Neue« Familienstrukturen	169
2.3.1.3	Reifung und Lernen	170
2.3.1.4	Erziehung einst und jetzt	171
2.3.1.5	Entwicklungsstörungen und Leistungsbeeinträchtigungen als Kehrseite der Reifungsmedaille	173
2.3.2	Mögliche Auswirkungen von Entwicklungsaufgaben	174
2.3.2.1	Auszubildende werden immer älter	175
2.3.2.2	Folgen misslungener Sozialisation	176
2.3.2.2.1	Ausgesondertsein aus informellen Gruppen	178
2.3.2.2.2	Sexualität	179
2.3.2.2.3	Sucht	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	184
2.3.3.3	Der Umgang mit auffälligem Verhalten	185
2.4	Mit Lernenden angemessen und gewaltfrei kommunizieren, Feedback geben, Konflikte deeskalieren, Konfliktgespräche führen	187
2.4.1	Interaktion zwischen Lernenden und Lehrenden	187
2.4.1.1	Grundsätze der Kommunikation	187
2.4.1.2	Die Transaktionsanalyse	189
2.4.1.3	Eigenes Kommunikationsverhalten optimieren	190

2.4.1.3.1	Das Beurteilungsgespräch	193
2.4.1.3.2	Fünf Axiome menschlicher Kommunikation	194
2.4.2	Konfliktlösungen entwickeln	195
2.5	Zusammenarbeit mit sozialpsychologischen Erziehungsberatungs- und pädagogischen Fachdiensten	196
2.5.1	Kooperation mit internen und externen Partnern	196
2.5.2	Kooperationsmaßnahmen überprüfen	199
3	Medienauswahl und -einsatz	201
3.1	Anwenden von Lehrmedien	201
3.1.1	Didaktische Funktion von Medien	202
3.1.2	Arten von Medien	203
3.1.3	Kriterien für die Auswahl von Medien	203
3.1.4	Medieneinsatz	204
3.2	Anwenden von Lernmedien	205
3.2.1	Funktionen von Lernmedien	205
3.2.2	Arten von Medien aus Sicht des Lernenden	205
3.2.2.1	Visuelle Medien	205
3.2.2.1.1	Arbeitsblatt	206
3.2.2.1.2	Wandtafel	206
3.2.2.1.3	Projizierte Abbildungen	207
3.2.2.1.4	Bücher	209
3.2.2.1.5	Elektronische Medien	211
3.2.2.1.6	Fotografie	212
3.2.2.1.7	Plakat	212
3.2.2.1.8	Zeitschriften und Zeitungen	214
3.2.2.2	Auditive Medien	215
3.2.2.2.1	Allgemeine auditive Medien	215
3.2.2.2.2	Hörfunk	216
3.2.2.2.3	Telefon/Handy	216
3.2.2.3	Audiovisuelle Medien	217
3.2.2.4	Computer	219
3.2.3	Auswahl und Einsatz von Lernmedien	220
3.3	Lehr- und Lernhilfen erstellen und anpassen; Mediendidaktik	222
3.3.1	Kriterien für die Erstellung schriftlicher Lehr- und Lernhilfen	222
3.3.2	Kriterien für die Erstellung audiovisueller Medien	222
3.3.3	Kriterien für die Erstellung von Multimedia und interaktiven Lernprogrammen	223
3.3.4	Reflexion und Anpassung	223
3.4	Didaktische Grundsätze sowie technische Möglichkeiten der Medienentwicklung	225
3.4.1	Medienentwicklungen	225
3.4.2	Didaktische Grundsätze bei Einsatz, Auswahl und Entwicklung technischer Medien	225

4	Lern- und Entwicklungsberatung	227
4.1	Lernberatung in Bildungsprozessen, insbesondere bei Lernkrisen; Abbruchprophylaxe	227
4.1.1	Lernberatung	227
4.1.1.1	Lernberatung als Teil der Lernbegleitung	231
4.1.1.2	Lernberatungsgespräche führen	234
4.1.2	Lernkrisen	238
4.1.2.1	Anzeichen von Problemen im Lernverhalten	239
4.1.2.2	Auswirkungen von Lernkrisen	240
4.1.2.3	Ursachen von Lernkrisen	240
4.1.2.4	Gemeinsame Feststellung des Veränderungsbedarfs	245
4.1.2.5	Lösungswege aus Lernkrisen	245
4.1.2.6	Umsetzung des Lösungswegs kontrollieren	248
4.1.3	Abbruchprophylaxe	248
4.1.3.1	Typische Abbruchgründe in Unternehmen	249
4.1.3.2	Mitwirkung bei Maßnahmen zur Prophylaxe von Abbrüchen	249
4.2	Lerntherapien und Kooperation mit lerntherapeutischen Dienstleistern	251
4.2.1	Erkennen des Lerntherapiebedarfs	251
4.2.2	Einleitung der Beratung	251
4.2.3	Unterstützung des Lerntherapieprozesses	252
4.3	Umgang mit disziplinarischen Problemen	253
4.3.1	Rechtliche Aspekte beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	254
4.3.2	Selbstreflexion des Lernbegleiters	254
4.3.3	Unternehmensspezifische Regelungen und administrative Verfahren beim Umgang mit disziplinarischen Problemen	255
4.4	Bildungs- und Entwicklungsberatung für die berufsbiografische Lebensgestaltung und in betrieblichen Veränderungsprozessen	257
4.4.1	Bildungsberatung	257
4.4.1.1	Bildungsberatung unter den Gesichtspunkten des Berufsweges und der Biografie	257
4.4.1.2	Bildungsberatung in betrieblichen Veränderungsprozessen	258
4.4.2	Entwicklungsberatung	258
	Literaturverzeichnis	261
	Personenverzeichnis	267
	Stichwortverzeichnis	269

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
5.2.1.1.7	Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	40
5.2.1.1.8	Aus- und Weiterbildungsprozesse optimieren	40
5.2.1.1.9	Novelle des Berufsbildungsgesetzes	41
5.3	Lernprozesse und Lernsituationen unter Berücksichtigung kundenbezogener Anforderungen planen und moderieren	43
5.3.1	Arbeits- und Geschäftsprozesse auf zu vermittelnde Lerninhalte analysieren	43
5.3.2	Lernsituationen in Unternehmensprozessen	43
5.3.3	Didaktische Aufbereitung von Lernsituationen	44
5.3.3.1	Auftragsorientiertes Lernen	44
5.3.3.2	Auswahl und Reihung der Ausbildungsinhalte	45
5.3.3.3	Didaktische Reduktion als zentrales Thema der Berufspädagogik	46

5.3.3.4	Ein Praxisbeispiel für »didaktische Reduktion«	47
5.3.3.5	Funktion und Bedeutung der Kompetenzanalyse	49
5.3.4	Zuordnung situationsgerechter und handlungsorientierter Ausbildungsmethoden	52
5.3.4.1	Vortrag	52
5.3.4.1.1	Vortragsgliederung	53
5.3.4.1.2	Rhetorik	55
5.3.4.1.3	Vortragsbewertung	56
5.3.4.2	Präsentation	56
5.3.4.3	Lehrgespräch	57
5.3.4.3.1	Kriterien eines guten Lehrgesprächs	58
5.3.4.3.2	Bewertung eines betrieblichen Lehrgesprächs	60
5.3.4.4	Fragend-entwickelnder Unterricht	60
5.3.4.4.1	Fragetechnik	60
5.3.4.4.2	Gute und schlechte Fragen	62
5.3.4.5	Vier-Stufen-Methode	62
5.3.4.6	Auftragsorientiertes Lernen	66
5.3.4.7	Planspiel	68
5.3.4.8	Rollenspiel	69
5.3.4.9	Gruppenarbeit: eine beliebte und unbeliebte Sozialform	70
5.3.4.10	Moderation	71
5.3.4.11	Projektmethode	75
5.3.4.12	Juniorfirma	79
5.3.4.13	Programmierte Unterweisung	80
5.3.4.14	Fernunterricht	82
5.3.4.15	Leittext-Methode	82
5.3.4.16	Fallmethode	84
5.3.4.17	Einzelarbeit	85
5.3.4.18	PQ4R-Methode zur Textbearbeitung	86
5.3.4.19	Metaplanmethode	87
5.3.4.20	Mindmap	88
5.3.4.21	Diskussion	89
5.3.4.22	Debatte	90
5.3.4.23	Brainstorming	91
5.3.4.24	Zukunftswerkstatt	91
5.3.5	Aktivierungstechniken	92
5.3.5.1	Kennenlerntechnik: »Scherenschnitt mit OHP«	92
5.3.5.2	Kennenlernen als geografische Stellungstechnik	93
5.3.5.3	Einstimmungstechnik: »Schreibgespräch«	93
5.3.5.4	Alternative: Name und Bewegung – Hobbys visualisieren und memorieren	94
5.3.5.5	Obstkorb-Methode zum Kennenlernen	94
5.3.5.6	Schreibwerkstatt	94
5.3.5.7	Yanan – taka – ant – fat	95
5.3.5.8	Fishbowl	95
5.3.5.9	Methode 66	95
5.3.5.10	Aufmunterungstechnik: »Uff«	96
5.3.5.11	Reflexionstechnik: »assoziiieren«	97
5.3.6	Überprüfen von Lernprozessen und -situationen auf Veränderungsbedarf	97
5.3.7	Anpassung der Lernprozesse und -situationen	97
3.5.7.1	Teamarbeit	98
5.3.7.2	Eselsbrücken	99
5.4	Lernbausteine, Lernunterlagen und Lernsequenzen bedarfsorientiert entwickeln	100
5.4.1	Einsatzgebiete von Lernbausteinen unterscheiden	100

5.4.2	Entwicklung von Lernbausteinen auf der Grundlage der festgestellten Qualifikationsbedarfe prüfen	101
5.4.3	Lernbausteine unter Einbindung in ein Gesamtkonzept entwickeln	101
5.4.4	Bildungsbedarfe in Lernsequenzen strukturieren	101
5.4.5	Adressaten- und sequenzgerechte Lernunterlagen erarbeiten	102
5.5	Unterschiedliche Lernorte koordinieren, Ausbildungsverbünde und Serviceausbildungen organisieren	103
5.5.1	Lernorte	103
5.5.1.1	Übersicht über die Struktur des dualen Systems	104
5.5.1.2	Neuere Entwicklungen im dualen System	104
5.5.1.3	Blockunterricht	104
5.5.1.4	Durchforstung des Berufe-Angebotes	105
5.5.1.5	Stufenausbildung	107
5.5.1.6	Das duale System in der Kritik	108
5.5.2	Aufgaben und Organisationsformen von Lernorten	110
5.5.2.1	Lernorte im Überblick	110
5.5.2.2	Auswahl des unter didaktischen Aspekten passenden Lernortes	111
5.5.2.2.1	Kriterien für die Wahl des Lernortes	112
5.5.2.2.2	Überbetriebliche Ausbildung	113
5.5.2.2.3	Außerbetriebliche Ausbildung	113
5.5.3	Abstimmung der Bildungsinhalte der ausgewählten Lernorte	114
5.5.3.1	Ausbildungserfolg an den verschiedenen Lernorten prüfen	115
5.5.3.2	Anpassung der Bildungsinhalte sicherstellen	115
5.5.3.2.1	Lernortkooperation	116
5.5.3.2.2	Lernortkooperation Schule und Betrieb	117
5.5.4	Ausbildungsverbünde	119
5.5.4.1	Aufgaben und Funktionsweisen von Ausbildungsverbünden	119
5.5.4.2	Strukturen von Ausbildungsverbünden	120
5.5.4.3	Finanzierung von Ausbildungsverbünden	121
5.5.5	Serviceausbildung als Dienstleistung	122
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	170
7.1.3.2	Schwierigkeitsgrad und Trennschärfe	170
7.1.3.3	Qualitätssicherung (QS) von Lernerfolgskontrollen	171
7.1.3.4	Bei externen Lernerfolgskontrollen mitwirken	173
7.1.4	Neue Prüfungsformen und Entwicklungen	174
7.1.4.1	Gedehnte Abschlussprüfung	174
7.1.4.2	Gestreckte Abschlussprüfung (GAP)	175
7.1.4.3	PC-, Tablet- und Online-Prüfungen	177
7.2	Entwickeln von schriftlichen und mündlichen Lernzielkontrollen sowie Prüfungsaufgaben	179
7.2.1	Berufliche Handlungskompetenz sicherstellen	179
7.2.2	Geschäfts- und prozessorientierte Aufgaben entwickeln	182

7.2.3	Prüfungsformen (Prüfungsinstrumente) und deren Weiterentwicklungen	183
7.2.3.1	Arbeitsaufgabe	184
7.2.3.2	Arbeitsauftrag	184
7.2.3.3	Arbeitsprobe	184
7.2.3.4	Aufgabenspezifische Unterlagen	184
7.2.3.5	Beobachtung	184
7.2.3.6	Betrieblicher Auftrag	184
7.2.3.7	Fachgespräch	185
7.2.3.8	Auftragsbezogenes Fachgespräch	185
7.2.3.9	Fallbezogenes Fachgespräch	186
7.2.3.10	Situatives Fachgespräch	186
7.2.3.11	Situative Gesprächsphasen	186
7.2.3.12	Kundenberatungsgespräch	186
7.2.3.13	Komplexe Arbeitsaufgabe	187
7.2.3.14	Praktische Arbeitsaufgabe	187
7.2.3.15	Präsentation	187
7.2.3.16	Projektarbeit	188
7.2.3.17	Prüfungsstück, Prüfungsprodukt	188
7.2.3.18	Report	188
7.2.3.19	Situationsaufgabe	188
7.2.3.20	Gesprächssimulation	189
7.2.3.21	Schriftliche Aufgabe	189
7.3	Gestaltung von Prüfungssituationen	190
7.3.1	Funktion und Bedeutung einer Prüfung	190
7.3.2	Qualitätsansprüche an eine Prüfung	191
7.3.2.1	Hauptgütekriterien des Messens und Prüfens	191
7.3.2.1.1	Objektivität (Unabhängigkeit)	191
7.3.2.1.2	Reliabilität (Zuverlässigkeit)	192
7.3.2.1.3	Validität (Gültigkeit)	193
7.3.2.2	Nebengütekriterien	194
7.3.3	Psychologische Aspekte einer Prüfungssituation	194
7.3.4	Durchführung der Prüfung	196
7.3.5	Als Mitglied einer Prüfungskommission die Prüfungssituation gestalten	196
7.4.	Bewerten von Lern- und Prüfungsleistungen	198
7.4.1	Rechtliche Rahmenbedingungen einer Prüfung	198
7.4.1.1	Ausbildungsordnung	198
7.4.1.2	Zwischenprüfung	198
7.4.1.3	Abschlussprüfung	199
7.4.1.3.1	Prüfungsausschüsse	199
7.4.1.3.2	Zulassung zur Abschlussprüfung	200
7.4.1.3.3	Prüfungsordnung	201
7.4.1.3.4	Prüfungsergebnis	201
7.4.1.4	Berufliche Fortbildung und Umschulung	202
7.4.2	Lern- und Prüfungsleistungen bewerten	203
7.4.2.1	Beispiel Industriekaufleute	204
7.4.2.2	Beispiel IT-Berufe	205
7.4.2.3	Mündliche Prüfungsleistungen bewerten	207
7.4.3	Bewertungsfehler	207
7.4.4	Prüfungsergebnisse ermitteln	209
7.4.5	Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen	211

8	Berufspädagogische Begleitung von Fachkräften in der Aus- und Weiterbildung	215
8.1	Entwicklung von Konzepten für den Einsatz von Fachkräften in Lernbegleitaufgaben; Lehrziele für Lernstationen analysieren und bestimmen	216
8.1.1	Fachkräfte auf die Aufgaben und die Rolle als Lernbegleiter im Aus- und Weiterbildungsprozess vorbereiten	216
8.1.2	Lernbegleitung und selbst bestimmtes Lernen	217
8.1.2.1	Lernziele aus dem Bildungsplan ableiten	218
8.1.2.2	Auswahl geeigneter betrieblicher Lernorte	218
8.1.2.2.1	Erstellung des Ausbildungsplans und der Versetzungspläne	219
8.1.2.2.2	Entwicklung von Gesamtversetzungsplänen	221
8.1.2.2.3	Überwachung der Pläne; Ausbildungsnachweise	222
8.1.2.3	Didaktische und methodische Vorgehensweisen an unterschiedlichen Lernorten	226
8.2	Auswahl, Eignung und Einsatz von Fachkräften für Lernbegleitaufgaben	228
8.2.1	Kompetenzprofil für Lernbegleiter entwickeln	228
8.2.1.1	Persönliche Eignung des Auszubildenden und des Ausbilders	229
8.2.1.2	Fachliche Eignung des Ausbilders	231
8.2.1.3	Berufs- und arbeitspädagogische Eignung des Ausbilders	231
8.2.2	Ausbildungsrelevante betriebliche Anforderungen im Vergleich mit dem Kompetenzprofil des Lernberaters	232
8.2.3	Ressourcenorientierten Einsatz und Entwicklungsbegleitung durchführen	232
8.3	Berufspädagogische Anleitung von Lernbegleitern	233
8.3.1	Instrumente der Qualifizierung von Lernbegleitern	233
8.3.2	Führungs- und Motivationsinstrumente	233
8.3.3	Berufspädagogische Grundlagen für Lernbegleitungsaufgaben	234
8.3.4	Maßnahmen zur Kompetenzerweiterung der auszubildenden Fachkräfte durchführen	236
8.4	Berufspädagogische Beratung bei Problemfällen	238
8.4.1	Lernbegleiter bei Verhaltensauffälligkeiten von Teilnehmern im Bildungsprozess unterstützen	238
8.4.2	Lösungsansätze und strategische Vorgehensweisen bei Problemen	238
8.4.3	Eigenständige Problemlösung der Lernbegleiter	239
8.4.4	Zusammenarbeit mit Partnern und externen Stellen bei der Problembewältigung	240
9	Qualitätssicherung von beruflichen Bildungsprozessen	241
9.1	Qualität sichernde und verbessernde Methoden, Bildungscontrolling, Qualitätsstandards	241
9.1.1	QM-Systeme für Bildungsprozesse	243
9.1.2	Dokumente zur Qualitätssicherung für Bildungsprozesse	246
9.1.3	Qualität sichernde und verbessernde Methoden	247

9.1.3.1	Bedarf und Zielgruppe entsprechend der betrieblichen Arbeitsprozesse systematisch ermitteln	247
9.1.3.2	Konzepte entwickeln	248
9.1.3.2.1	Stellenwert von Weiterbildung	248
9.1.3.2.2	Berufsbildbezogene Weiterbildungsmöglichkeiten	249
9.1.3.2.3	Open Space	253
9.1.3.2.4	Fachbücher und Fachzeitschriften	254
9.1.3.2.5	Betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten	257
9.1.3.3	Akquisition von Teilnehmern	258
9.1.3.4	Lernerfolg und Transfer sicherstellen	258
9.1.4	Bildungscontrolling	259
9.1.4.1	Ziele des Bildungscontrollings	259
9.1.4.2	Kontrollinstrumente zur Durchführung und Nachbereitung	260
9.1.4.3	Transfer	260
9.1.5	Qualitätsstandards für Bildungsprozesse	262
9.1.5.1	Unternehmensspezifische Qualitätsstandards	262
9.1.5.2	Vergleich unternehmensspezifischer mit nationalen Qualitätsstandards	262
9.1.5.3	Vergleich unternehmensspezifischer mit europäischen Qualitätsstandards	264
9.2	Bewertung beruflicher Bildungsprozesse hinsichtlich ihrer Leistungsmerkmale	267
9.2.1	Evaluation durchführen	267
9.2.2	Kriterien für die Qualitätssteigerung	267
9.3	Qualitätsmanagement von Bildungsprozessen	269
9.3.1	Mitwirkung an der Implementierung und Zertifizierung eines QM-Systems für Bildungsprozesse	269
9.3.2	Qualität in den unterschiedlichen Stufen eines Bildungsprozesses	269
9.4	Inklusion – auch in der Berufsbildung?	272
9.4.1	Die Behindertenrechts-Konvention der Vereinten Nationen (im Folgenden »BRK-UN«) als Hintergrund des Themas »Inklusion«	272
9.4.2	Befürworter und Gegner von Spezialeinrichtungen zur Bildung behinderter Erwerbspersonen	272
9.4.3	Inklusive Berufsbildung als Leitziel der BRK-UN	273
9.4.4	Schlüsselstelle für Jugendliche mit Behinderungen	273
9.4.5	Differenzierung nach Behinderungsformen	274
9.4.5.1	Blinde und Sehbehinderte	274
9.4.5.2	Gehörlose und Schwerhörige	275
9.4.5.3	Sprachbehinderung	275
9.4.5.4	Lernbehinderte	276
9.4.5.5	Geistig behinderte Erwerbspersonen	277
9.4.5.6	Psychisch chronisch Kranke	277
9.4.5.7	Pflegebedürftige	277
9.4.6	Übergänge als kritische Handlungsfelder	278
9.4.7	Abbrüche und weitere Veränderungen	278
9.4.8	Entwicklung im Bereich der Social Media	279
9.5	Digitalisierung – Treibende Kraft für Automatisierung und Modernisierung	280
9.5.1	Begriffsklärung und Formen der Digitalisierung	280
9.5.2	Funktion und Bedeutung der Digitalisierung	280
9.5.3	Gefahren der Digitalisierung	282
9.5.4	Die wirtschaftliche Situation aus dem Blickwinkel der Digitalisierung	282
9.5.5	Perspektive der Digitalisierung	283

9.5.6	Der Nutzen sozialer Medien	284
9.5.7	Vom Ausbilder und Lehrer zum Lernbegleiter und Lernpartner	284
9.5.8	Die Schattenseiten der Digitalisierung	285

III Berufspädagogisches Handeln

10	Projektarbeit	288
10.1	Allgemeines: Rahmenbedingungen	288
10.1.1	Zulassung zur Projektarbeit	288
10.1.2	Themenvorschlag	288
10.1.3	Anspruch an die Projektarbeit	288
10.2	Möglichkeiten der Ideenfindung und Informationsbeschaffung	290
10.2.1	Ideenfindung	290
10.2.2	Informationsbeschaffung	291
10.3	Formale Anforderungen	292
10.3.1	Struktur und Gliederung der Projektarbeit	292
10.3.2	Deckblatt	292
10.3.3	Inhaltsverzeichnis	293
10.3.4	Abkürzungsverzeichnis	294
10.3.5	Textteil	294
10.3.6	Literaturverzeichnis	296
10.3.7	Eidesstattliche Erklärung	296
10.4	Gestaltungsmöglichkeiten	297
10.5	Kriterien zur Bewertung der Projektarbeit	298
11	Präsentation und Fachgespräch	299
	Literaturverzeichnis	301
	Personenverzeichnis	311
	Stichwortverzeichnis	313