



LEITFADEN

Qualität der betrieblichen Berufsausbildung

LEITFADEN

Qualität der betrieblichen Berufsausbildung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-88555-976-4

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Autorinnen und Autoren

Claudia Gaylor, Magdalene Follner, Sylvia Barkholz, Fidan Düz,
Dr. Matthias Kohl, Prof. Dr. Martin Fischer, Susanne Kretschmer,
Dr. Thomas Reglin

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb); Karlsruher Institut
für Technologie (KIT), Institut für Berufspädagogik und Allgemeine
Pädagogik (IBP)

unter Mitarbeit von

Dr. Dorothea Schemme

Redaktionelle Bearbeitung

Dr. Thomas Vollmer

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
– Veröffentlichungen –
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Fax: 02 28/1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
Bestell-Nr.: 09.222

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

E-Mail: zentrale@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Umschlag: CD Werbeagentur, Troisdorf

Satz: Christiane Zay, Potsdam




Druck: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

1. Auflage

ISBN 978-3-88555-976-4

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung zum „Leitfaden Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“	7
Wegweiser	9
Qualitätsziele aushandeln: Wo wollen wir hin?	13
Qualitätsbewusstsein entwickeln	17
Den rechtlichen Rahmen nutzen	22
Kooperation der Lernorte verbessern	33
Bildungspersonal qualifizieren	38
Den Übergang in die Berufsausbildung begleiten	43
Qualität des Lernens steigern	46
Lernergebnisse sichern	53
 Glossar	58
 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	62
 Weiterführende Informationsquellen	66

Vorwort

Nichts ist so gut, dass es nicht noch verbessert werden könnte. Dies gilt auch für die berufliche Bildung. Zu Recht wird die duale Ausbildung in Europa als Erfolgsmodell gewertet, um jungen Menschen einen guten Einstieg in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und den Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu sichern. Doch Betriebe haben zunehmend Probleme, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden; gleichzeitig entscheiden sich immer mehr Jugendliche für eine hochschulische Ausbildung. Das hohe Innovationstempo im Zuge des technologischen und strukturellen Wandels stellt steigende fachliche Anforderungen an die Kompetenzen, die in der beruflichen Ausbildung erworben und lebensbegleitend weiterentwickelt werden wollen. Wir brauchen also innovative Lösungen, um die berufliche Bildung noch besser und attraktiver zu machen.

Qualität ist seit jeher Thema und Anspruch in der beruflichen Bildung. Deshalb haben wir ein ausgefeiltes Regelwerk, in dem Standards, Strukturen und Verfahren festgelegt werden, die eine gute und verlässliche duale Ausbildung sichern sollen. Von den Ordnungsmitteln auf dem Papier zur Ausbildungspraxis im Betrieb ist es allerdings ein weiter Weg. Qualität kann nicht auf Knopfdruck hergestellt, sondern muss immer wieder neu entwickelt und gesichert werden. Dies ist eine große Aufgabe für alle Beteiligten, die Betriebe, das ausbildende Personal und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst. Dabei reicht es nicht, gut zu sein, man muss auch gut bleiben und dies glaubhaft nach außen nachweisen.

Mit diesem Ziel wurden im BIBB-Modellprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Ausbildung“ Handlungsempfehlungen erarbeitet, mit denen insbesondere kleine und mittlere Unternehmen Qualitätsfragen systematisch und kontinuierlich angehen können. Die Handlungsempfehlungen basieren auf den Ergebnissen von zehn Projekten, die als Modellversuche mit Mitteln des BMBF gefördert wurden. Modellversuche haben den besonderen Vorteil, dass sie das wissenschaftliche Know-how und die betriebliche Erfahrung zusammenbringen; im Ergebnis liegen fachlich fundierte und praxisbewährte Vorschläge vor, die gleichermaßen praktikabel und wirksam sind. Die Empfehlungen umfassen beispielsweise Verfahren, wie man sich in den Betrieben auf gemeinsame Qualitätsziele einigt sowie Instrumente, um die Ziele regelmäßig zu überprüfen und anzupassen. Methoden, um den Auszubildenden Rückmeldungen über den

Ausbildungsverlauf zu geben, werden ebenso vorgestellt wie Konzepte, um sich regional zu vernetzen und zu unterstützen.

Das beste Argument für die berufliche Bildung ist immer noch eine gute Ausbildung. Hierfür tragen die Betriebe eine große Verantwortung. Wer die Qualität in der betrieblichen Ausbildung sichert und entwickelt, leistet damit auch immer wichtige Arbeit für die Zukunft. Hierbei wünsche ich Ihnen viel Erfolg.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung

Einleitung zum „Leitfaden Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“

Der vorliegende Leitfaden resultiert aus dem Modellprogramm zur „Entwicklung und Sicherung der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“; dieses wurde unter der Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) von 2010 bis 2013 bundesweit mit zehn Modellversuchen in den Bereichen Handwerk, Industrie und Dienstleistungen realisiert. Gemeinsam mit der Ausbildungspraxis in kleinen und mittleren Unternehmen wurden Wege zur Steigerung der Qualität der dualen Berufsausbildung gestaltet und analysiert. Wissenschaftlich begleitet wurden die Modellversuche durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Kooperation mit dem Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Den Transfer der Ergebnisse aus dem Modellprogramm unterstützen die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung und -entwicklung (DEQA-VET) und die Plattform foraus.de, die beide ebenfalls im BIBB angesiedelt sind.

Die ausgewählten Konzepte, Verfahren und Instrumente, die im Leitfaden als erprobte Handlungs- und Reflexionshilfen für eine differenzierte Bildungspraxis zur Verfügung stehen, sind rückgebunden an gesetzliche Ausbildungsziele, didaktische und methodische Konzepte sowie an die Leitidee einer gestaltungsorientierten Berufsbildung. Ihre Anwendung in weitere Kontexte bedarf einer erneuten Übersetzung in betriebliche Ausbildungsprozesse im Gespräch mit den jeweils Beteiligten.

Wie zahlreiche Anfragen bei den Projekten und beim BIBB belegen, sind der Einstieg in die Qualitätsentwicklung und -sicherung und das anschließende Dranbleiben problematisch. Deshalb wird empfohlen, neben den Handreichungen zur Selbsthilfe ggf. auch bestehende Unterstützungsstrukturen und Beratungsangebote zu nutzen, um Prozesse der Qualitätsverbesserung einzuleiten, sie zu begleiten und kontinuierlich fortzuführen.

Am Anfang einer Qualitätsentwicklung und -sicherung stehen innerbetrieblicher Austausch, Beteiligung und Feedbacks zur (Selbst-)Reflexion und Evaluation. Hierbei sind auch die Auszubildenden einzubeziehen, damit sie befähigt werden, aktiv und verantwortlich an der Gestaltung ihrer Ausbildung mitzuwirken. Eine Schlüsselrolle beim Einsatz und der Handhabung

der Konzepte, Methoden und Instrumente kommt dem Ausbildungspersonal zu. Vielfach besteht die Notwendigkeit einer Qualifizierung derer, die tagtäglich mit den vielfältigen Herausforderungen und Themen einer Berufsausbildung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) konfrontiert sind und umgehen müssen. Dies gilt in besonderem Maße für die nebenberuflich ausbildenden Fachkräfte, damit auch sie besser verstehen, worum es geht, und damit auch sie praktikable Arbeitshilfen bekommen. Nicht zufällig erwiesen sich Kommunikationsprobleme in der Ausbildung als ein zentraler Innovationspunkt.

Zur Öffnung des Denkens ist ein genaues Hinsehen bei der Analyse von Situationen erforderlich. Dies betrifft insbesondere die Schattenseiten einer betrieblichen Berufsausbildung. Durch Wahrnehmen aus den unterschiedlichen Perspektiven und durch Befragen der Beteiligten kann das ganze System vergegenwärtigt werden. Ziel ist es, die Qualität der Berufsausbildung so neu auszurichten, dass sie den Herausforderungen der Realität gewachsen ist. Daher gilt es nicht nur, vergangene Erfahrungen aufmerksam zu reflektieren, sondern auch zukünftige Optimierungsmöglichkeiten zu erschließen und entsprechende Veränderungsschritte einzuleiten: das Gewordene wie das Werdende in den Blick zu nehmen.

Beim Prozess einer Übertragung solcher Reflexions- und Handlungshilfen in das eigene Umfeld handelt es sich um einen Lern- und Entwicklungsprozess in kleinen Schritten, der seinen praktischen Mehrwert kaum verfehlen wird. Die einzelnen Methoden und Instrumente sind vielfältig miteinander kombinierbar und ergänzen einander. Die Ansätze befördern eine Wertschätzung der dualen Ausbildung im Betrieb und eine Weiterentwicklung der Ausbildungskultur durch Kommunikation und Prozessorientierung.

Dr. Dorothea Schemme

Programmleitung BIBB

Wegweiser

Der vorliegende Leitfaden kann Sie dabei unterstützen, Qualitätsansätze der Ausbildung im Betrieb einzuführen, (weiter) zu entwickeln und zu begleiten. Er richtet sich in erster Linie an Ausbildungsverantwortliche in Betrieben und an Auszubildende. Auch für Bildungspersonal in Schulen, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen und Institutionen im Feld der beruflichen Ausbildung kann der Leitfaden Ansätze zur Qualitätsverbesserung liefern.

Der Leitfaden soll Sie motivieren, Ausbildungsqualität in Ihrem Betrieb zum Thema zu machen. Er regt dazu an, Qualitätsverbesserung als gemeinsame Aufgabe wahrzunehmen. Er zeigt Beispiele auf, wie Qualitätsentwicklung in der Praxis gestaltet werden kann.

In folgenden Qualitätsbereichen können Sie ansetzen:

- ▶ Qualitätsziele aushandeln: Wo wollen wir hin?
- ▶ Qualitätsbewusstsein entwickeln
- ▶ Den rechtlichen Rahmen nutzen
- ▶ Kooperation der Lernorte verbessern
- ▶ Bildungspersonal qualifizieren
- ▶ Den Übergang in die Berufsausbildung begleiten
- ▶ Qualität des Lernens steigern
- ▶ Lernergebnisse sichern



















Der Leitfaden basiert auf Ergebnissen, die im Rahmen des BIBB-Modellversuchsprogramms *Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Ausbildung von 2010 bis 2013* entwickelt und erprobt wurden. Informationen zum Programm finden Sie unter www.bibb.de/qualitaet.





























Den Status quo erheben – Der Quali-Check

Nicht alle Qualitätsbereiche sind in den Betrieben von gleicher Bedeutung. Nutzen Sie – möglicherweise gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen – den *Quali-Check* (Tabelle 1), um Ihre Ausbildungspraxis zu reflektieren und Stärken sowie möglichen Handlungsbedarf zu ermitteln. Entscheiden Sie dann, an welchen Stellen Sie etwas verbessern wollen.

Nutzen Sie dazu eine Skala von grün (Alles OK!) bis rot (Hier muss gehandelt werden!).

Tabelle 1: Quali-Check

	Alles ok!	Hier muss gehandelt werden!
Qualitätsziele aushandeln – Qualitätsbewusstsein entwickeln		
Werte und Ziele der Ausbildung werden im Betrieb gemeinsam festgelegt.		
Wie es um die Qualität der Ausbildung steht, überprüfen wir regelmäßig.		
Aus den Ergebnissen dieser Prüfung werden Konsequenzen für die Verbesserung der Ausbildung abgeleitet.		
Den rechtlichen Rahmen nutzen		
Es gibt einen betrieblichen Ausbildungsplan, der sich über den gesamten Ausbildungszeitraum erstreckt.		
Der Ausbildungsplan wird aus der Ausbildungsordnung und dem Ausbildungsrahmenplan abgeleitet.		
Der Ausbildungsplan und der Ausbildungsnachweis werden regelmäßig mit den Auszubildenden besprochen.		
Kooperation der Lernorte verbessern		
Der Betrieb pflegt einen regelmäßigen Austausch mit der Berufsschule (ggf. auch Verbundpartner).		
Wie es um die Zusammenarbeit zwischen den Lernortpartnern steht, überprüfen wir regelmäßig.		
Es gibt verbindliche Vereinbarungen dazu, wie die Zusammenarbeit gestaltet wird (z. B. Arbeitstreffen, gemeinsame Lernaufgaben).		

	Alles ok!	Hier muss gehandelt werden!
Bildungspersonal qualifizieren		
Die Ausbilder/-innen sind fachlich kompetent und vermitteln die Ausbildungsinhalte verständlich.		
Ausbildende Fachkräfte kennen Methoden, um Inhalte verständlich zu vermitteln.		
Es gibt Angebote zur (Weiter)Qualifizierung von Ausbilder/-innen und ausbildenden Fachkräften.		
Den Übergang in die Berufsausbildung begleiten		
Der Betrieb findet über Werbe- und Auswahlverfahren ausreichend viele junge Menschen, die zum Anforderungsprofil passen.		
In der Zeit zwischen Bewerberauswahl und dem Ausbildungsstart pflegt der Betrieb den Kontakt zum Jugendlichen.		
Der Ausbildungsstart wird begleitet (z. B. durch Einführungsmappen).		
Qualität des Lernens steigern		
Methoden der Ausbildung und der pädagogische Umgang sind an die Profile und Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst.		
Die Auszubildenden sind in reale Arbeits- und Geschäftsprozesse eingebunden.		
Die Auszubildenden führen nur ausbildungsbezogene und keine ausbildungsfremden Tätigkeiten durch.		
Der Verlauf der Ausbildung ist für die Auszubildenden transparent.		
Es gibt Ausbilder/-innen bzw. ausbildende Fachkräfte, die das Lernen der Auszubildenden begleiten und als Ansprechpartner verfügbar sind.		
Lernergebnisse sichern		
Es gibt Feedbackgespräche z. B. am Ende eines Lernabschnitts, in denen Auszubildende Rückmeldung rund um die Ausbildung erhalten und geben können.		
In regelmäßigen Abständen werden Lernziele vereinbart und überprüft.		
Die Auszubildenden informieren sich rechtzeitig über die Prüfungsanforderungen.		

Die Bereiche, die nun gelb oder rot markiert sind, geben Ihnen Hinweise darauf, an welchen Stellen die Ausbildungsqualität in Ihrem Betrieb verbessert werden kann. Informationen zu den einzelnen Qualitätsbereichen, Arbeitshilfen, Anwendungstipps und Erfahrungen aus der Praxis finden Sie in den folgenden Kapiteln.

Der *Quali-Check* lehnt sich an den im Zusammenhang mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsprogramms Qualität entwickelten Qualitätsrahmen an.

Einen weiteren ausführlichen Qualitätscheck finden Sie auf den Projektseiten des Innovationstransfer- und Forschungsinstituts (itf) Schwerin e. V. und der Kreishandwerkerschaft Schwerin unter www.ausbildungsmeister.itf-schwerin.de/login.php. Der dort angebotene online-gestützte *QUALI-Check* unterstützt Sie dabei, die Ausbildungsqualität in Ihrem Betrieb entlang von sieben Qualitätsbereichen zu verschiedenen Zeitpunkten einzuschätzen. Ihre Ergebnisse können Sie jeweils speichern, neue Bewertungen werden hinzugerechnet. So erkennen Sie auch, was sich seit Ihrer letzten Bewertung bereits verbessert hat und wo noch Potenzial besteht. Die Anmeldung dauert nur wenige Minuten und ist kostenlos.

Weitere Checklisten, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, stellt die Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik (Nürnberg) auf der folgenden Projektseite www.berufsbildung-qualitaet.de und der DGB unter www.wir-gestalten-berufsbildung.de bereit.

Eine *Arbeitshilfe zur betriebsinternen Sicherung und Weiterentwicklung der Qualität von Ausbildungsprozessen in der Altenpflegeausbildung* stellt das Institut für Gerontologische Forschung e. V. auf der Projektwebsite www.quesap.net zur Verfügung.

Qualitätsziele aushandeln: Wo wollen wir hin?

Warum Qualität entwickeln?

Qualität ist ein Begriff mit vielen Facetten. *Die* Qualität gibt es nicht. Vorstellungen davon, was „gute Ausbildung“ kennzeichnet, können sich zwischen den in einem Betrieb daran Beteiligten ebenso unterscheiden wie zwischen den Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Ebenen im Berufsbildungssystem. Das gilt auch für die Gründe, die die Einzelnen sehen, Qualität zu entwickeln.

Ein gemeinsames Verständnis von Qualität zu schaffen zahlt sich jedoch aus. Wenn kompetente Ausbilder/-innen zur Verfügung stehen, wenn Auszubildende die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung selbstständig mitzugestalten, und wenn alle an der Ausbildung Beteiligten sich kontinuierlich austauschen und abstimmen, dann sind beste Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Auszubildenden gut in das Erwerbsleben starten können – und nicht zuletzt trägt es dazu bei, Ausbildungsabbrüche zu verringern. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung nützt allen.

Doch **Qualitätsentwicklung** braucht Bereitschaft und Zeit. Zunächst gilt es, über Qualität ins Gespräch zu kommen. Dieser erste Schritt muss angestoßen und begleitet werden – von und mit allen Beteiligten der Berufsausbildung gleichermaßen.



Was bedeutet gute Qualität in der Ausbildung?

Der *Quali-Check* zu Beginn liefert Anhaltspunkte, was eine qualitätsvolle Ausbildung ausmachen kann und sollte. Dabei sollten Sie nicht vergessen: Was unter Qualität in der beruflichen Ausbildung konkret zu verstehen ist, wird von den daran Beteiligten ausgehandelt. Nur auf diese Weise kann der Begriff Qualität mit Leben erfüllt werden. Wann Ausbildung gelungen ist und was eine gute Ausbildung ausmacht, legen alle im Betrieb gemeinsam fest – von der Unternehmensleitung bis hin zu den Auszubildenden. Folgende Fragen können den Einstieg in das Thema erleichtern:

Leitfragen

- ▶ Gibt es Ziele und Kriterien für gelungene Ausbildung in Ihrem Betrieb, wie z. B. das Fördern von selbstständigem Handeln oder von Begabungen? Welche sind das bzw. auf welche können Sie sich verständigen?
- ▶ Auf welche Weise wirken unterschiedliche Personen bei der Entwicklung dieser Ziele und Kriterien mit? Werden Auszubildende und Ausbilder/-innen mit einbezogen?
- ▶ Über welche Kompetenzen und Erfahrungen verfügt das Unternehmen?
- ▶ Wenn Sie an Ihre tägliche Arbeit denken – wie setzen Sie diese Ziele und Kriterien um?

Zur Erarbeitung von Qualitätszielen und -kriterien in der Ausbildung können Sie Qualitätsleitbilder und -leitfäden nutzen. In der Ausbildung sind sie der rote Faden, an dem sich das Lehren und Lernen, die Zusammenarbeit und die Methodenauswahl orientieren. Die Entwicklung eines Leitbildes dauert oft nicht länger als einen Arbeitstag. Wird es nach außen sichtbar gemacht, kann es auch dazu beitragen, für die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu werben.

Phasen der Leitbildentwicklung

1. Vorbereitung und Planung: Der Nutzen des Leitbildes gelungener Ausbildung für Ihr Unternehmen wird geklärt, und Verantwortliche für die Leitbildentwicklung werden benannt. Die Rahmenbedingungen und die Ressourcen für die Leitbildentwicklung werden festgelegt.
2. Auftakt der Leitbildentwicklung: Die Belegschaft wird informiert und zur Beteiligung eingeladen. Eine Arbeitsgruppe zur Leitbildentwicklung wird ins Leben gerufen.
3. Erarbeitung des Leitbildentwurfs: Die Arbeitsgruppe entwickelt Ideen und formuliert den Entwurf.
4. Verabschiedung und Veröffentlichung: Der Leitbildentwurf wird mit der Belegschaft abgestimmt. Das Leitbild wird unternehmensintern und öffentlich präsentiert.

Informationen und Arbeitshilfen zur Entwicklung eines Qualitätsleitbildes entlang dieser Phasen stellen die k.o.s GmbH und das ABB Training Center GmbH & Co. KG unter www.foraus.de/html/4078.php sowie unter www.ausbildungsqualitaet-berlin.de/Instrumente_und_Arbeitshilfen.html bereit. Einen weiteren Leitfaden der GAB München finden Sie unter www.foraus.de/html/3657.php

Hinweis: Qualitätsleitbilder eignen sich nicht nur für Betriebe, die Ausbildungsqualität und -attraktivität steigern wollen. Auch Verbundausbilder, Berufsschulen, Kammern, Innungen und weitere in die Berufsausbildung eingebundene Organisationen können von der Erarbeitung eines Qualitätsleitbildes guter Ausbildung profitieren.

Qualität als Prozess gestalten

Anforderungen und Erwartungen an die Qualität der Berufsausbildung verändern sich unter anderem durch Umbrüche in der Arbeits- und Bildungswelt. Das bedeutet auch, dass Qualitätsmaßstäbe und Entwicklungsprozesse immer wieder neu auszurichten sind.

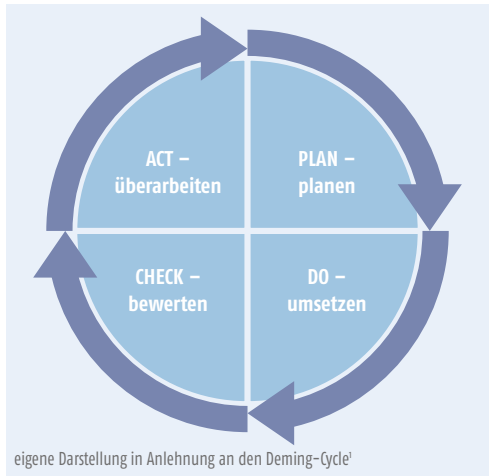
Dafür kann es hilfreich sein, Qualitätsbereiche abzugrenzen. Sie beschreiben die Themenfelder, in denen Verbesserungen angestrebt werden. Das kann die pädagogische Qualifikation des Bildungspersonals ebenso sein wie die Gestaltung des Ausbildungsprozesses. Orientieren Sie sich beim Identifizieren der für Ihren Betrieb relevanten Qualitätsbereiche an den Ergebnissen des *Quali-Checks!*

Weitere Informationen zur Qualitätsentwicklung auf der Grundlage eines umfassenden Qualitätskonzeptes mit abgegrenzten Qualitätsbereichen erhalten Sie bei der k.o.s GmbH unter www.ausbildungsqualitaet-berlin.de

Für jeden Qualitätsbereich wird ein **Qualitätskreislauf** auf den Weg gebracht. Dieser ermöglicht es, Probleme systematisch zu bearbeiten, Maßnahmen zu planen und Lösungswege zu finden.



Abbildung 1: Qualitätskreislauf



Die Arbeit an einem Qualitätsbereich lässt sich als Folge von vier Schritten beschreiben:

- ▶ Plan – Sie identifizieren Handlungsbedarf: Was soll besser werden? Wie kann es besser werden?
- ▶ Do – Sie setzen die Verbesserungen um.
- ▶ Check – Sie überprüfen und bewerten das Erreichte: Wie erfolgreich waren die Maßnahmen? Gibt es Verbesserungspotenzial oder bessere Lösungsansätze?
- ▶ Act – Sie führen notwendige Anpassungen durch und ergreifen Maßnahmen zur Sicherung des Erreichten.

Ein Verfahren, das einen fruchtbaren Austausch über die Fragen ermöglicht, die sich im Rahmen eines solchen Qualitätskreislaufs stellen, ist ein Qualitätszirkel. Die Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Bereichen der Berufsausbildung. Die Einführung von Qualitätszirkeln schafft im Betrieb Zeit und Raum, um sich über Probleme der Ausbildungsqualität und mögliche Lösungswege zu verständigen. Gleichzeitig ist ein Qualitätszirkel ein geeignetes Verfahren, um für Qualität zu sensibilisieren – und bei allen an der Ausbildung Beteiligten ein Qualitätsbewusstsein zu entwickeln. Mehr dazu finden Sie im nächsten Abschnitt.

1 Deming, W. E. (1982): Out of the Crisis. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge

Qualitätsbewusstsein entwickeln

Handlungsbedarf erkennen

Nur wer sich mit der betrieblichen Ausbildung auseinandersetzt und ein Qualitätsbewusstsein entwickelt, wird bereit und in der Lage sein, in diesem Bereich Entwicklungsprozesse anzustoßen. Wichtig ist, alle an der Ausbildung Beteiligten mit ins Boot zu holen. Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte, Gesellinnen und Gesellen, Auszubildende, Geschäftsleitungen, Betriebsräte, Berufsschullehrkräfte – sie alle sind auf verschiedene Weise an der Berufsausbildung beteiligt. Auf ihr Qualitätsbewusstsein kommt es an, wenn es darum geht, die Qualität in der betrieblichen Ausbildung zu sichern und (weiter) zu entwickeln.

Leitfragen

- ▶ Stellen Sie die Ausbildung entlang festgelegter Kriterien regelmäßig auf den Prüfstand?
- ▶ Wie werden die Konsequenzen zur Verbesserung der Ausbildung abgeleitet?
- ▶ Wie beziehen Sie die unterschiedlichen Erwartungen der Beteiligten bei der Prüfung und Verbesserung der Ausbildung ein?

Qualitätszirkel: Ein gemeinsames Qualitätsbewusstsein schaffen

Im Rahmen von Qualitätszirkeln treffen sich die an der Ausbildung Beteiligten regelmäßig, um sich lösungsorientiert über Themen der Ausbildung zu verständigen. Sie stärken gemeinsam ihr Bewusstsein für Qualität in der Ausbildung und stoßen Veränderungsprozesse an. Beteiligte sind neben den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren vor allem Vertreterinnen und Vertreter von Berufsschulen, Kammern und gegebenenfalls anderen Lernorten wie Verbundausbildungsdienstleistern.



Tabelle 2: Checkliste zur Durchführung von Qualitätszirkeln

	trifft zu
Die Gesprächsgruppe ist auf Dauer angelegt.	<input type="checkbox"/>
Die Gruppe ist überschaubar (etwa drei bis zehn Beteiligte, ggf. mit einem gemeinsamen Verantwortungsbereich).	<input type="checkbox"/>
Die Teilnahme erfolgt freiwillig.	<input type="checkbox"/>
Die Treffen finden in regelmäßigen Abständen statt (zum Beispiel monatlich, viertel- oder halbjährlich).	<input type="checkbox"/>
Der Anstoß kann von allen Hierarchieebenen (Betriebsleitung, Abteilungsleitungen) ausgehen. (Erfahrungsgemäß handelt es sich meist um eine Initiative der Arbeitsebene.)	<input type="checkbox"/>
Die Moderation übernimmt meist eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, manchmal auch jemand aus einem anderen Bereich.	<input type="checkbox"/>
Bei Bedarf wird der Qualitätszirkel von Expertinnen und Experten aus dem Unternehmen oder externen Beraterinnen und Beratern unterstützt.	<input type="checkbox"/>
Quelle: www.qhoch3.net	

Mögliche Schritte zur Initiierung von Qualitätszirkeln zeigt Tabelle 3:

Tabelle 3: Schritte zur Initiierung eines Qualitätszirkels

1. Schritt: Problem und Aufgabenstellung formulieren
Das zu lösende Problem und die daraus resultierende Aufgabenstellung werden formuliert.
2. Schritt: Rahmen festlegen
Arbeitsgruppen werden gebildet, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einer gemeinsamen Erfahrungsgrundlage und/oder einem gemeinsamen Interesse an Lösungen in regelmäßigen Abständen zusammenkommen. Die Teilnahme ist freiwillig. Arbeitsdauer, Sitzungsintervalle und Moderierende werden festgelegt.
3. Schritt: Ist-Zustand beschreiben
Alle Teilnehmenden schildern ihre Erfahrungen zum Gegenstand des Qualitätszirkels und stellen die Vor- und Nachteile aus ihrer Sicht dar.
4. Schritt: Soll-Zustand erarbeiten
Anschließend werden die Wünsche darüber zusammengetragen, wie der Soll-Zustand aussehen kann. Es werden Lösungsmöglichkeiten gesucht und bewertet. Es wird entschieden, welche der Lösungen realisiert wird.

5. Schritt: Vorgehen festlegen

Auf dieser Basis wird nun festgelegt, wie der Qualitätszirkel weiter verläuft. Dazu gehören die Verständigung über Methoden, Zuständigkeiten und Arbeitsschwerpunkte.

6. Schritt: Ergebnisse dokumentieren, verteilen und präsentieren

Die Gruppe fasst die Ergebnisse in geeigneter Form zusammen. So kann sie ihr Arbeitsergebnis Vorgesetzten oder der Moderatorin bzw. dem Moderator präsentieren. Alle Betroffenen im Betrieb bzw. in der Schule werden über das Ergebnis bzw. über deren Umsetzung informiert. Erarbeitete Lösungsvorschläge werden wenn möglich durch die Gruppe selbst realisiert. Ansonsten werden entsprechende Vorschläge an das Management weitergeleitet.

7. Schritt: Rückmeldungen auswerten, Verbesserung anstoßen

Lösungsvorschläge werden von allen Beteiligten reflektiert. Zielführend ist es, die Rückmeldungen zu bündeln. Dazu kann ein Beauftragter ernannt werden. Am Ende der Praxisphase wird darüber entschieden, welche Veränderungen aufgrund der Erfahrungen vorzunehmen sind.

Quelle: www.qhoch3.net

Weitere Informationen und Tipps zur Planung, Durchführung und Auswertung von *Qualitätszirkeln* sowie Anwendungsbeispiele finden Sie auf der Online-Instrumentensammlung der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Zwickau unter www.qhoch3.net

Ausbildungszirkel: Auszubildende meistern selbst gesetzte Aufgaben

Junge Menschen verfügen oft über verborgene Potenziale, die entfaltet und sichtbar gemacht werden können, wenn man ihre Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung – in allen Lebensbereichen – stärkt. Im Kontext der Berufsausbildung kann dies zu einer Qualitätssteigerung des Ausbildungsprozesses und zu größeren Lernerfolgen beitragen.

Leitfragen

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Ihre Auszubildenden zu fördern?

Beteiligen Sie Auszubildende bei der Entwicklung von Ideen zur Verbesserung der Ausbildung?

Wie gehen Sie mit Vorschlägen zur Verbesserung der Ausbildungsqualität um, die von Ihren Auszubildenden kommen?

Ausbildungszirkel helfen, die Partizipation der Auszubildenden zu erhöhen. Es handelt sich um regelmäßig stattfindende Workshops, die vollständig von Auszubildenden gestaltet werden. Dies betrifft Planung und Durchführung ebenso wie die Bewertung der Ergebnisse. Die Auszubildenden arbeiten an „ihren“ Themen und binden dabei nach Bedarf zum Beispiel ausbildende Fachkräfte, Ausbildungsverantwortliche und Berufsschullehrkräfte ein. Ausbildungsverantwortliche nehmen dabei zu Beginn des Prozesses eine moderierende Rolle ein und stehen dem Ausbildungszirkel als Lernbegleiterinnen bzw. Lernbegleiter beratend zur Seite. Schrittweise wird die Moderation an die Auszubildenden übertragen.

So können Sie vorgehen, wenn Sie einen Ausbildungszirkel durchführen wollen:

Tabelle 4: Schritte zur Durchführung eines Qualitätszirkels

1. Thematischen Einstieg finden
Die Moderatorin bzw. der Moderator kann den Auszubildenden beispielsweise von Erfahrungen aus der eigenen Ausbildung berichten. Auf diese Weise wird auf das Thema hingeführt, zugleich wird emotionale Distanz abgebaut.
2. Ablauf klären
Der zeitlich-organisatorische Rahmen des Workshops wird abgestimmt.
3. Regeln aufstellen
Die Teilnehmenden treffen Vereinbarungen zu Zielen und Arbeitsweise des Ausbildungszirkels sowie zum Umgang mit den Arbeitsergebnissen. Was wollen wir erreichen? Wie wollen wir miteinander umgehen? Was machen wir mit den Ergebnissen? Über diese Fragen sollten sich die Teilnehmenden verständigen.
4. Vorstellung der Auszubildenden
Die Teilnehmenden lernen sich kennen, zum Beispiel mithilfe eines Steckbriefs.
5. Erarbeitungsphase 1
Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigene Ausbildung auf der emotionalen Ebene. Im Fokus steht dabei das eigene Erleben der Ausbildung.
6. Erarbeitungsphase 2
Die Teilnehmenden formulieren relevante Themenfelder und verständigen sich auf eine Prioritätenliste.
7. Erarbeitungsphase 3
Die Teilnehmenden analysieren „ihr“ Problem, definieren „smarte Ziele“ und erarbeiten einen Aktivitätsplan. SMART sind Ziele, wenn sie spezifisch (specific), messbar (measurable), erreichbar (attainable), realistisch (realistic) und zeitlich gegliedert (time phased) sind.
8. Reflexion und Feedback
Die Teilnehmenden reflektieren den Tag und geben sich gegenseitig Kurz-Feedbacks.
Quelle: www.qhoch3.net

„Obwohl vieles, ja eigentlich fast alles, irgendwie und irgendwo geregelt ist, arbeitet jeder doch anders. Das finde ich beeindruckend. Man muss wohl bei vielem seinen eigenen Weg finden. Auch als Azubi.“ (Antwort eines Auszubildenden auf die Frage „Was hat mich bisher in meiner Ausbildung am meisten geprägt?“ während eines Ausbildungszirkels, im Modellversuch Graswurzel. Weitere Informationen finden Sie hier: www.gab-muenchen.de)

Viele Betriebe entwickeln oder haben bereits ein Qualitätsleitbild für die betriebliche Ausbildung. (Mehr zum Thema Qualitätsleitbild entwickeln erfahren Sie im Abschnitt Qualitätsziele aushandeln ab S. 13. Ausbildungszirkel können dazu beitragen, die dort formulierten Kernaussagen, Leitsätze und Kriterien mit Leben zu erfüllen und in die Praxis umzusetzen. Die Handreichung *Ausbildungszirkel – Planen, Durchführen und Evaluieren* veranschaulicht Vorbereitung, Gestaltung und Abschluss von Ausbildungszirkeln Schritt für Schritt und mit Beispielen. Sie ist abrufbar unter www.foraus.de/html/3873.php. Nähere Informationen erhalten Sie bei der GAB München.

Den rechtlichen Rahmen nutzen

Gesetzliche Vorgaben der Ausbildung



Wer in Deutschland ausbilden will oder bereits ausbildet, muss gesetzliche Vorgaben – vor allem des **Berufsbildungsgesetzes (BBiG)**, des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) und gegebenenfalls der Handwerksordnung (HwO) – beachten.



Die inhaltlichen Mindestanforderungen an betriebliche Ausbildungen werden in den **Ausbildungsordnungen** festgelegt. Sie enthalten die Bezeichnung des Berufs, die Dauer der Ausbildung, das Ausbildungsberufsbild, den **Ausbildungsrahmenplan** sowie die Prüfungsanforderungen. Für den Unterricht an der Berufsschule beschließt die Kultusministerkonferenz den **Rahmenlehrplan**.



In jedem Betrieb müssen die Ausbildungsordnungen für die Berufe vorliegen, die der Betrieb ausbildet. Der Betrieb schafft die Voraussetzungen dafür, dass die in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden können

Leitfragen

Liegen die wichtigsten Gesetze (z. B. BBiG, HwO) und die Ausbildungsordnungen dem Betrieb vor?

Ist die Ausstattung im Betrieb vorhanden, um die für den Beruf notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln?

Sind für die Ausbildung verantwortliche und fachlich/persönlich geeignete Ausbilder/-innen benannt?

Steht die Zahl der Fachkräfte im Betrieb in angemessenem Verhältnis zur Zahl der Auszubildenden?



Das BBiG regelt die zentralen Vorgaben für ein Ausbildungsverhältnis, so zum Beispiel, welche Anforderungen an die **Eignung von Ausbildungsstätten** und an die fachliche und persönliche Eignung der Ausbilder zu stellen sind.

Folgende Angebote können Ihnen dabei helfen, im Betrieb die Voraussetzungen für die Ausbildung zu schaffen:

Verbundausbildung und Zusatzqualifikationen

Kann ein Betrieb nicht alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, können diese durch Angebote außerhalb der Ausbildungsstätte ergänzt werden. Solche Kooperationen können – je nach Bedarf – unterschiedlich gestaltet sein: von der Auftragsausbildung in anderen Betrieben oder bei Bildungsdienstleistern bis zu Ausbildungsvereinen. Welche Teile der Ausbildung überbetrieblich ergänzt werden müssen, entscheidet im Rahmen der Eignungsfeststellung die zuständige Stelle.

Es kann vorkommen, dass Auszubildende zusätzliche fachliche oder überfachliche Kompetenzen benötigen, um den Ausbildungsberuf im Betrieb auszuüben. Das können technisches Spezialwissen oder EDV-Kenntnisse sein. Solche Kompetenzen können durch Zusatzqualifikationen schon während der Ausbildung erworben werden. Eine Auswahl an Zusatzqualifikationen bietet die Datenbank **www.ausbildungplus.de**.

Fachliche und persönliche Eignung

Das Berufsbildungsgesetz unterscheidet zwischen Auszubildenden und Ausbilder/-innen. Auszubildende stellen den Auszubildenden ein. Auszubildende darf nur, wer „persönlich und fachlich geeignet“ ist.

- ▶ **Persönlich geeignete** Ausbilder sorgen dafür, dass junge Menschen charakterlich gefördert und nicht gefährdet werden.
- ▶ **Fachlich geeignet** sind Ausbilder dann, wenn sie über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse verfügen. Das ist der Fall, wenn sie das 24. Lebensjahr vollendet und eine entsprechende Ausbildung abgeschlossen haben oder über ausreichende Berufserfahrung verfügen. Die berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse müssen nach der **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)** nachgewiesen werden.



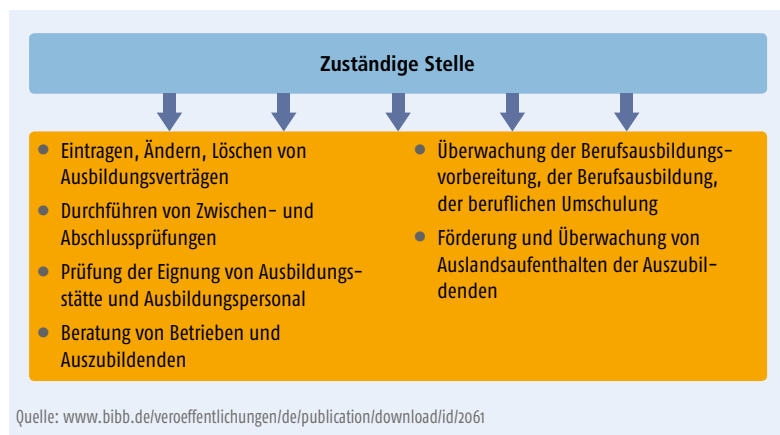
Die Gewährleistung der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbildungspersonals obliegt den zuständigen Kammern.

Ansprechpartner rund um die Ausbildung

Fragen rund um die Ausbildung und deren Qualität beantworten die Ausbildungsberater/-innen der zuständigen Stellen. Das sind die Kammern (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern und andere) sowie die zuständigen Stellen des öffentlichen Dienstes. Im Handwerk sind die Innungen bei der Förderung der Ausbildung mit eingebunden. Hier sind u. a. Lehrlingswarte Ansprechpartner/-innen für Auszubildende, wenn es um ihre Rechten und Pflichten, aber auch Probleme in Schule und Beruf geht.

Die zuständigen Stellen unterstützen Auszubildende und Auszubildende z. B. bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen. In ihrer Region sind sie auch für die Eignungsfeststellung der Betriebe und die Abnahme der Prüfungen zuständig. Weitere Aufgaben der zuständigen Stellen sind:

Abbildung 2: Aufgaben einer zuständigen Stelle bei der Durchführung und Überwachung der Berufsbildung



In dem jährlich erscheinenden Verzeichnis der **anerkannten Ausbildungsberufe** des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) finden Sie auch eine Liste der zuständigen Stellen: www.bibb.de/dokumente/pdf/verzeichnis_ank_ausbildungsberufe_2013.pdf. Alternativ können Sie unter folgendem Link nach zuständigen Stellen suchen: www2.bibb.de/tools/aab/aabzs_start.php

Qualität entlang rechtlicher Vorgaben entwickeln

Innerhalb des rechtlichen Rahmens obliegt die konkrete Organisation der Berufsausbildung dem ausbildenden Betrieb. Wie sie zeitlich und sachlich gegliedert werden sollte, ist dem Ausbildungsrahmenplan zu entnehmen.

Wie folgende Aussage verdeutlicht, mangelt es teilweise in der Praxis an den elementaren Voraussetzungen zur Einhaltung und Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans: „Ja ja. Ich denke mal, dass wir uns da irgendwo sicherlich dran halten. Der [Ausbildungsrahmenplan] hängt jetzt aber bei uns nicht aus. Ich habe ihn jetzt auch nicht im Kopf, ehrlich gesagt. Nein.“ (Interviewaussage eines Geschäftsführers, Betrieb N, aus dem Modellversuch ML-QuES. Weitere Informationen finden Sie hier: www.ml-ques.de)

Folgende Leitfragen können Sie dabei unterstützen, die Rahmenbedingungen der Ausbildung in Ihrem Betrieb zu reflektieren:

Leitfragen

- ▶ Wie und durch wen wird der Ausbildungsrahmenplan in einen **betrieblichen Ausbildungsplan** übertragen?
- ▶ Welche Fachbereiche sollten Auszubildende in Ihrem Betrieb durchlaufen? Was wird dort vermittelt?
- ▶ Welche Zusatzqualifikationen werden ggf. benötigt?
- ▶ Wird der Ausbildungsplan regelmäßig mit den Auszubildenden besprochen?



Ein Instrument, das die Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans im Betrieb unterstützt, kann eine Strukturierungstafel sein, auf der zu den vorgegebenen Inhalten des Ausbildungsrahmenplans auch die zu erwerbenden Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden genau beschrieben werden (Abb. 3). Die Vorteile solcher Tafeln bestehen darin, dass sie sich für die Planung und Steuerung der betrieblichen Ausbildung einzelner oder auch mehrerer Auszubildender eignen. Sie lassen sich zudem ohne großen Aufwand auch in die betriebliche Praxis kleinerer Unternehmen einbetten.

Abbildung 3: Ausschnitt aus einer Strukturierungstafel, die im Kontext des Maler- und Lackiererhandwerks entwickelt wurde

I. Berufliche Grundbildung Erstes Ausbildungsjahr	Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse	Erläuterungen, wichtige Punkte	Betriebsinterne Anmerkungen	Durchführung					Auszubildende					
				B	Üba	BS	A	Fa	A	B	C	D		
5 Kundenorientierung	a) Arbeiten kundenorientiert durchführen LF 1-4	Grundregeln des Miteinander												
		Pünktlichkeit, Ehrlichkeit												
		Gepflegtes Erscheinungsbild												
		Umgangsformen												
		Dienstleistungsgedanke												
		Sauberkeit am Arbeitsplatz												
	b) Wünsche und Einwände von Kunden entgegennehmen und weiterleiten LF 2	Aufmerksamkeit												
		Zuverlässigkeit												
		Zuständigkeit												
		Verantwortlichkeiten												
	c) Gespräche kundenorientiert führen LF 2	Grundregeln der Kommunikation												
		Dienstleistungsgedanke												
d) Kunden auf Pflegeanleitungen hinweisen	Hinweise zur Werterhaltung													
	Zusatzleistungen													
6 Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken	a) Arbeitsaufgaben mit Hilfe von Informations- und Kommunikationssystemen lösen LF 1-4	Systeme und deren Vernetzung, z. B. Personal, PC, Internet, E-Mail, Fax, Printmedien, Foto und Video												
		auftragsbezogener Einsatz												
	b) Daten sichern LF 1	Beachtung von betrieblichen und gesetzlichen Vorgaben												
		Lagerungsbedingungen von Datenträgern												
	c) Datenschutz anwenden LF 1	gesetzliche und betriebliche Vorgaben												
		Schutz personenbezogener Daten												
	Urheberschutz, Copyright													

Legende: B: Ausbildungsbetrieb ÜBa: Überbetrieblichen Ausbildungsstätte BS: Berufsschule A: Auszubildende/r F: andere Firma, die Ausbildungsbereiche übernimmt
Quelle: www.foraus.de/html/3727.php

Die vollständige Handreichung finden Sie unter www.foraus.de/html/3727.php. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg.

Eine Strukturierungstafel kann mehrere Funktionen erfüllen:

- ▶ Sie schafft Transparenz für die Ausbildungsorganisation, indem bereits durchgeführte Ausbildungsinhalte und noch durchzuführende Inhalte für die Auszubildenden gekennzeichnet werden.
- ▶ Sie ermöglicht Gesprächsanlässe mit den Auszubildenden über deren aktuellen Lernstand und über zukünftige Lernziele.
- ▶ Sie stärkt die Selbstwahrnehmung der Auszubildenden, wenn Selbst- und Fremdeinschätzung zu den Ausbildungsinhalten abgeglichen werden.

- ▶ Sie eignet sich dafür, die Ausbildungsinhalte mit dem Berichtsheft abzugleichen und einen Ausblick auf künftige Einsatzfelder der Auszubildenden zu geben.
- ▶ Die Gesellen können sich über Ausbildungsinhalte besser informieren, wenn die Strukturierungstafel für alle sichtbar im Betrieb ausgehängt ist und die Ausbildungsinhalte für alle transparent sind.

„Die Tafel ist ein Leitfaden für die Auszubildenden. Der Azubi kann mit einem Blick erkennen, welche Inhalte er noch nicht gelernt hat und kann sich aktiv melden, wenn er Nachholbedarf hat. Daraus ergeben sich zwangsläufig intensive Gespräche mit dem Ausbilder.“ (Erfahrungsbericht eines Geschäftsführers mit der Strukturierungstafel aus dem Modellversuch ML-QuES. Weitere Informationen finden Sie hier: www.ml-ques.de)

Darauf sollten Sie bei der Entwicklung und Anwendung einer Strukturierungstafel achten:

- ▶ Die Tafel sollte regelmäßig in die Ausbildungsorganisation einbezogen werden. Diese Empfehlung bezieht sich auf die Planung der Ausbildung für die Auszubildenden. Außerdem sollte die Tafel bei Besprechungen mit den einzelnen Auszubildenden, aber auch mit allen an der Ausbildung Beteiligten regelmäßig thematisiert werden. Sie kann beispielsweise in die Berichtsheftbesprechungen eingebunden werden.
- ▶ In der Strukturierungstafel sollten sich die Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans und Konkretisierungen der zu erlernenden Fähigkeiten und Fertigkeiten widerspiegeln. Außerdem sollte sie ermöglichen, eine Selbst- und Fremdeinschätzung vorzunehmen.
- ▶ Sie sollte offen dargestellt, beschreibbar und für jeden zugänglich sein. Sie kann in Form eines laminierten Plakats im Betrieb aushängen.

Eine Handreichung mit weiteren Informationen, Tipps und Hinweisen zur Entwicklung und Anwendung einer Strukturierungstafel erhalten Sie bei der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg und unter www.foraus.de/html/3727.php

Weitere Arbeitshilfe:

Die *Prozessbezogene betriebliche Ausbildungsplanung* ist eine Handlungsanleitung für Betriebe, mit der ein betrieblicher Ausbildungsplan erstellt werden kann. Beispielhaft am Unternehmensbereich „Werkzeugbau“ wird erläutert, wie Lern- und Arbeitsinhalte beschrieben werden. Die Handreichung finden Sie unter www.foraus.de/html/4892.php, sowie unter www.ausbildungsqualitaet-berlin.de/Instrumente_und_Arbeitshilfen.html. Weitere Informationen erhalten Sie bei der k.o.s GmbH und beim ABB Training Center GmbH & Co. KG, Berlin.

Der Ausbildungsnachweis in der betrieblichen Ausbildung



Auszubildende müssen während der Ausbildung einen **Ausbildungsnachweis** führen, den sie vorzulegen haben, um zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden (§ 43 Abs.1 Nr. 2 BBiG; § 36 Abs.1 Nr. 2 HwO). Der Ausbildungsnachweis (als „Berichtsheft“ bekannt) beschreibt den zeitlichen und inhaltlichen Ablauf der Berufsausbildung und bietet Ausbilder/-innen und Auszubildenden Anlässe, regelmäßig über den Ausbildungsverlauf zu sprechen.

Der Hauptausschuss des BIBB verabschiedete im Oktober 2012 eine Empfehlung zum Führen des Ausbildungsnachweises, die Mindestanforderungen formuliert. Das Papier können Sie abrufen unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_156.pdf

Welchen Stellenwert hat der Ausbildungsnachweis in Ihrem Betrieb? Machen Sie sich im Folgenden Gedanken zu den Fragen:

Leitfragen

- ▶ Wird der Ausbildungsnachweis regelmäßig geführt und mit den Auszubildenden besprochen?
- ▶ Findet ein Abgleich der darin dokumentierten Tätigkeiten mit den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans statt?
- ▶ Wie können Sie den Ausbildungsnachweis als didaktisches Instrument nutzen, z. B. um Lernfortschritte zu besprechen und Lernziele festzulegen?
- ▶ Wie können Auszubildende dabei unterstützt werden, ihre Selbsteinschätzungen mitzuteilen? Gleichen Sie Ihre Einschätzung mit der Ihrer Auszubildenden ab?

Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung kann auch dadurch vorangebracht werden, dass die Anwendung bereits vorhandener qualitätssichernder Instrumente erweitert wird. Der Ausbildungsnachweis kann zum Beispiel für eine intensivere Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbilderinnen bzw. Ausbildern eingesetzt werden, um mehr Transparenz zu schaffen und die Qualität des gesamten Ausbildungsprozesses zu erhöhen.

So können Sie die Anwendung des Ausbildungsnachweises erweitern:

- ▶ Sie gleichen die tatsächlichen Ausbildungsinhalte mit den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans oder des betrieblichen Ausbildungsplans ab. Dazu werden die Tätigkeiten der Auszubildenden der entsprechenden laufenden Nummer des Ausbildungsrahmenplans bzw. dessen Unterpunkten zugeordnet.

- ▶ Zur Kontrolle des Lernfortschritts und zum Selbst- und Fremdbild- abgleich bewerten Auszubildende und Ausbilder/-innen die ausgeführten Tätigkeiten mit einem Punktesystem. Weichen die Bewertungen der Auszubildenden deutlich von denen der Ausbilder/-innen ab, sollte ein Gespräch stattfinden, um sich zu verständigen.
- ▶ Auszubildende dokumentieren neben dem „Was?“ – der Aufzählung der erledigten Aufgaben – auch Lernfortschritte und -potenziale im Ausbildungsnachweis. *Was kann ich jetzt besser? Was habe ich dazugelernt? Wo konnte ich meine Stärken einsetzen? Was muss ich noch verbessern?* Sie schätzen die Entwicklung ihrer Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz ein. Nach jedem Ausbildungsabschnitt treffen sich Auszubildende und Ausbilder/-in zu Feedback und Reflexion.
- ▶ Der Ausbildungsnachweis wird zur Formulierung und Überprüfung von Zielvereinbarungen genutzt. Nach jedem Ausbildungsabschnitt wird die Zielerreichung gemeinsam überprüft. Neue Zielvereinbarungen schließen sich an.

Auszubildende können sich so aktiv am gesamten Ausbildungsprozess beteiligen. Auf diese Weise werden sie frühzeitig an eine selbstständige Arbeitsweise herangeführt. Erweiterte Funktionen des Ausbildungsnachweises sind im Modellversuch *Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis* der IHK Bodensee-Oberschwaben erarbeitet worden.

Hinweis:

Am 1. September 2013 traten die neuen Richtlinien für das Führen des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises in der IHK-Region Bodensee-Oberschwaben in Kraft. Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis erfüllt folgende Funktionen:

- ▶ Dokumentation der durchgeführten betrieblichen Tätigkeiten (wöchentlich)
- ▶ Kontrolle des aktuellen Standes der Vermittlung aller Lerninhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan (wöchentlich)
- ▶ Lernfortschrittskontrolle (wöchentlich)
- ▶ Dokumentation und Reflexion der Lerninhalte der Berufsschule (wöchentlich)
- ▶ Reflexion über die Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz (nach jedem Ausbildungsabschnitt)
- ▶ Feedback bezüglich Fach- und Methodenkompetenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz (nach jedem Ausbildungsabschnitt)
- ▶ Gemeinsame Zielformulierung (nach bzw. vor jedem Ausbildungsabschnitt), Überprüfung der Zielerreichung (nach jedem Ausbildungsabschnitt)

Abbildung 4: Ausschnitt eines exemplarisch ausgefüllten Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises

Name: Marlene Lerner	Ausbildungsnachweis Nr. 10		
Abteilung/Sparte: Verwaltung	für die Woche vom 01.11.2010 bis 05.11.2010 Zielerreichungsgrad (0-100)		
Betriebliche Tätigkeit (Zuordnung der Tätigkeit zu den Unterpunkten des Ausbildungsrahmenplans)	lfd. Nr.	Selbsteinschätzung Auszubildende(r)	Einschätzung Ausbilder(in)
Betriebliches Rechnungswesen: ► Rechnungen im Programm „Varial“ kontiert ► Überweisungen der kontierten Rechnungen ► SQE Nummern für bezahlte Rechnungen gesucht, eingetragen, als „bezahlt“ gestempelt und mit Datum versehen	5.2a, c, d	80	60
Personalverwaltung: ► Urlaubsanträge und Krankenscheine für Oktober kontrolliert ► Fehlzeiten im Programm „AVERO“ eingegeben und Abwesenheitszeiten korrigiert ► Reisekostenabrechnungen kontrolliert ► Exceltabelle der Nebentätigkeiten der Mitarbeiter erstellt ► Weihnachtsfeiertage und Silvester als dienstfrei für alle Mitarbeiter in „AVERO“ eingetragen	6.2b +d	90	90
Thema der Woche und Zuordnung zum Lernziel (Unterweisung, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht)			
Rechnungen kontrollieren: Jede Rechnung wird mit dem Buchungsprogramm „Varial“ erfasst und mit einem Zahlungsstempel versehen. Anschließend wird die Rechnung von den zuständigen Sachbearbeitern nach rechnerischer und sachlicher Richtigkeit überprüft und mit einem Sachkonto, der Kostenstelle und dem Kostenträger versehen. Danach kommen die Rechnungen wieder in die Verwaltung. Hier werden die bereits aufgenommenen Rechnungen im Rechnungseingangsbuch gesucht. Nach der Endkontrolle werden die Rechnungen dann überwiesen.	5.2c	80	60
Berufsschule (Themen und Schwerpunkte des Unterrichts)			
<u>Büropraxis:</u> Stressbewältigung am Arbeitsplatz			
<u>Textverarbeitung:</u> Bedeutung und richtige Schreibweise von Sonderzeichen (? % § ...)			
<u>AWL:</u> Kaufverträge – Rechte und Pflichten von Käufer und Verkäufer			
<u>SWL:</u> Bilanzbuchhaltung – Bilanzrechnung und Buchungssätze			
<u>Datenverarbeitung:</u> Datentabellen in Access erstellen			
<u>Englisch:</u> Geschäftsbriefe in Englisch			
<u>Gemeinschaftskunde:</u> Gesellschaft vor 50 Jahren und heute			
<u>Deutsch:</u> Verbale und nonverbale Kommunikation			
Datum: 08.11.2010	Datum: 08.11.2010	Datum: _____	
Marlene Lerner Unterschrift des/der Auszubildenden	Sabine Bilder Unterschrift des/der Ausbilder(in)	_____ Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreter	

Nach jedem Ausbildungsabschnitt (entsprechend Ausbildungsplan)

Fach- und Methodenkompetenz (Was kann ich jetzt besser? Was habe ich dazu gelernt?)

Ich kann die verschiedenen Vorgänge im Bereich Personalverwaltung nun, mit etwas Übung, besser unterscheiden und mache dadurch weniger Fehler. Auch die entsprechenden EDV-Programme beherrsche ich jetzt besser.

Bezüglich der Arbeitsgeschwindigkeit muss ich mich noch verbessern und lernen, schneller zu arbeiten.

Selbst- und Sozialkompetenz (Wo konnte ich meine Stärken einschätzen, wo muss ich mich noch verbessern?)

Ich verstehe mich sehr gut mit allen Kollegen und helfe meinen Azubi-Kollegen bei Fragen gerne weiter.

Bei Streitigkeiten unter den Azubis vermittele ich oft zwischen beiden Parteien.

Bei unserem Azubi-Grillfest habe ich eine führende Rolle übernommen und mich um die Organisation der Getränke gekümmert.

Fremdeinschätzung (Wie schätzt der die Ausbilder(in) die Leistung dem/der Auszubildenden ein? Wo sind Potenziale, wo Entwicklungsfelder?)

Die Auszubildende muss lernen, vertraulicher mit sensiblen Mitarbeiterdaten (z.B. Nebentätigkeiten, Fehlzeiten) umzugehen.

Eindeutige Fortschritte im Bereich Rechnungswesen – Bemühungen um Sorgfalt sind deutlich erkennbar.

Frau Lerner ist sehr freundlich, zuvorkommend und bei den Kollegen beliebt. Sie sollte sich manchmal jedoch mehr auf die Arbeit konzentrieren und nicht so schnell ablenken lassen.

Überprüfung der Zielerreichung im durchlaufenden Ausbildungsabschnitt (betriebliche und schulische Leistungsziele, Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz)

- ▶ Die Auszubildende arbeitet, wie vereinbart, sorgfältiger und ist um eine weitere Steigerung bemüht.
- ▶ Die Minusstunden auf dem Gleitzeitkonto wurden bereits deutlich reduziert
- ▶ In Englisch nach wie vor Note 4
- ▶ Frau Lerner lässt sich immer noch leicht von Ihren betrieblichen Aufgaben ablenken

Ziele für den nächsten Ausbildungsabschnitt (betriebliche und schulische Leistungsziele, Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz)

- ▶ Steigerung des Arbeitstempos
- ▶ Minusstunden auf dem Gleitzeitkonto bis Ende Februar ausgleichen
- ▶ In Englisch bis zum Ende des Halbjahres mindestens Note 3 erreichen
- ▶ Vertraulicher Umgang mit sensiblen Mitarbeiterdaten
- ▶ Stärkere Fokussierung auf die betrieblichen Tätigkeiten – nicht ablenken lassen!

Datum: 30.11.2010

Marlene Lerner

Unterschrift des/der Auszubildenden

Datum: 30.11.2010

Sabine Bilder

Unterschrift des/der Ausbilder(in)

Datum: _____

Unterschrift des/der gesetzlichen
Vertreter

Weitere Informationen und Hinweise zur Entwicklung und Anwendung eines Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises sowie eine Dokumentvorlage erhalten Sie bei der IHK Bodensee-Oberschwaben und unter www.foraus.de/html/4143.php

Weitere Arbeitshilfen:

Die *Arbeitshilfe zur Stärkung der Kommunikation im Betrieb mithilfe des Ausbildungsnachweises* ist eine Handlungsempfehlung für Betriebe zur Systematisierung der Kommunikation über Ausbildung. Die Arbeitshilfe unterstützt die Planung regelmäßig stattfindender Gespräche über die Ausbildung. Sie ist verfügbar bei der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg und unter www.foraus.de/html/3871.php

Die *Arbeitshilfe zur Erstellung eines Ausbildungskonzepts in der Altenpflegeausbildung* unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Entwicklung eines betriebsspezifischen Ausbildungskonzeptes. Sie benennt mögliche Gliederungspunkte und Inhalte eines Ausbildungskonzeptes für Pflegeeinrichtungen. Die Arbeitshilfe ist verfügbar beim Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF), unter www.foraus.de/html/3744.php oder unter www.quesap.net

Zwei *Arbeitshilfen zur Erstellung eines betrieblichen und individuellen Ausbildungsplans* beschreiben, wie eine systematische Gestaltung von Lehr-/Lernarrangements im Betrieb eingebettet und unter Berücksichtigung der individuellen Lernbedürfnisse gestaltet werden kann. Sie enthalten Formulare und Praxisbeispiele. Verfügbar sind sie beim Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF), unter www.foraus.de/html/3744.php oder unter www.quesap.net

Kooperation der Lernorte verbessern

Die Lernortkooperation: eine Sache von Einzelpersonen?

Gesetzlich ist vorgesehen, dass es unterschiedliche Lernorte der Berufsausbildung gibt (§ 2 Abs. 1 BBiG), die bei deren Durchführung zusammenwirken. Neben dem Betrieb und der Berufsschule, den zwei tragenden Säulen der **dualen Ausbildung**, können Ausbildungsdienstleister an der Ausbildung beteiligt sein. Eine gut organisierte **Lernortkooperation** kann dazu beitragen, theoretisches und praktisches Lernen zu verbinden und dabei den Überblick über Lernerfolge und mögliche Schwierigkeiten der Auszubildenden zu behalten. Ein solches koordiniertes Vorgehen erleichtert es allen an der Ausbildung Beteiligten, zu einer erfolgreichen Ausbildung beizutragen. In der Praxis hängt die Lernortkooperation jedoch oft von der Initiative Einzelner ab.



Machen Sie sich zunächst Gedanken über folgende Fragen:

Leitfragen

- ▶ Wer sind die Lernortpartner Ihres Betriebes und welche Aufgaben übernehmen sie?
- ▶ Gibt es in Ihrem Betrieb Vereinbarungen dazu, wie die Zusammenarbeit der Lernorte gestaltet wird?
- ▶ Wird die Zusammenarbeit zwischen den Lernorten regelmäßig auf den Prüfstand gestellt und verbessert?

Was kann getan werden?

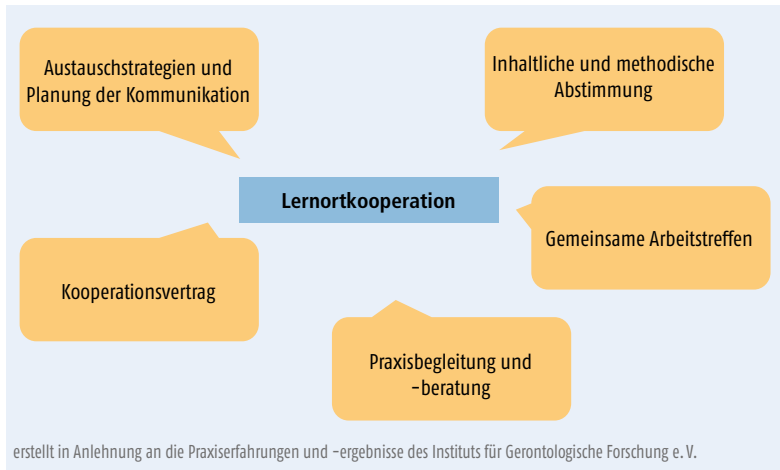
- ▶ Schwerpunkte für die Lernortkooperation setzen
- ▶ Stand der Lernortkooperation feststellen und Entscheidungen vorbereiten
- ▶ Maßnahmen planen und umsetzen

Schwerpunkte setzen

Je nach Branche, betrieblichen Voraussetzungen und Gestaltung der Ausbildungsorganisation können für die Kooperation der Lernorte unterschiedliche Themen relevant sein. Folgende Bausteine können eine Orientierung

bieten, welche Bereiche für die Einschätzung und Kontrolle der Lernortkooperation wichtig sind:

Abbildung 5: Mögliche Themenfelder der Lernortkooperation



Bei Bedarf sind auch andere Akzentsetzungen möglich. Wichtig ist in jedem Fall: Gemeinsam Handlungsfelder zu identifizieren wird nur möglich sein, wenn die Beteiligten bereit sind, eine gemeinsame Vorstellung von Ausbildungszielen und gelungener Lernortkooperation zu entwickeln.

Qualitätsleitbilder und lernortübergreifende Qualitätszirkel können helfen, sich über Ziele und Kriterien zu verständigen. Weitere Informationen hierzu finden Sie in den Abschnitten Qualitätsziele aushandeln ab S. 13 und Qualitätsbewusstsein entwickeln ab S. 17.

Den Stand der Lernortkooperation feststellen

Zunächst gilt es, den Status der Lernortkooperation festzustellen und für einzelne Bausteine Verbesserungsmaßnahmen zu planen und umzusetzen.

Auf der Grundlage der oben genannten Bausteine wurde eine Arbeitshilfe entwickelt, die die Einschätzung und Kontrolle der Lernortkooperation unterstützt und unten auszugsweise wiedergegeben wird (siehe Tab. 5). Die Empfehlungen in der sechsten Spalte geben Hinweise dazu, wie die Kooperation im jeweiligen Handlungsfeld gelingen kann.

Tabelle 5: Ausschnitt aus der Arbeitshilfe Lernortkooperation (exemplarisch für den Bereich der Altenpflege)

	Stand der Umsetzung	Priorität	Verantwortlich	Mit wem?	Empfehlungen	Maßnahmen	Bis wann?	erledigt
1. Kooperationsvertrag								
Ein Kooperationsvertrag zwischen dem Träger der Ausbildung und der/den Altenpflegeschule(n) ist geschlossen.					Der Vertrag beinhaltet gesetzliche Vorgaben des AltPfG und der AltPflAPrV sowie länderspezifische Vorgaben, vereinbare Ziele.			<input type="checkbox"/>
2. Kommunikation								
Ansprechpersonen sind benannt und wie vereinbart erreichbar.					Es wird festgelegt, was wann wem mitgeteilt werden sollte.			<input type="checkbox"/>
Ausbildungsrelevante Informationen werden in vereinbarter Weise weitergegeben.								<input type="checkbox"/>
3. Praxisbegleitung/ Praxisberatung								
Der Besuch der Lehrkräfte der Altenpflegeschule im Betrieb ist zwischen allen Beteiligten abgestimmt.					Alle ausbildungsverantwortlichen Personen sind über den Zeitpunkt informiert und können ggf. hinzugezogen werden.			<input type="checkbox"/>
Der Besuch wird auch im Sinne einer Praxisberatung genutzt.								<input type="checkbox"/>

Quelle: www.quesap.net

Weitere Informationen, Tipps zur Erarbeitung und Anwendung sowie eine Arbeitsunterlage erhalten Sie beim Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF), unter www.foraus.de/html/5075.php oder unter www.quesap.net. Hier finden Sie auch eine Arbeitsunterlage zur Planung und Gestaltung der Kooperation mit weiteren Ausbildungsstätten.

Maßnahmen planen und umsetzen

Legen Sie gemeinsam Maßnahmen, Prioritäten und Zuständigkeiten fest. Denken Sie daran, die Arbeitsunterlage regelmäßig zu aktualisieren. Der Stand der Umsetzung sollte für jeden Baustein eingeschätzt und kontrolliert werden.

Beispiel einer Maßnahme zur Bearbeitung des Bausteins „inhaltliche und methodische Abstimmung“: der Kooperative Erkundungsauftrag

Ausgangssituation:

Betrieb A stellt fest, dass die inhaltliche und methodische Abstimmung zwischen den Lernorten noch nicht gut genug funktioniert. Ausbildungsthemen werden selten gemeinsam vorbereitet. Auszubildende klagen darüber, dass Lern- und Arbeitsaufgaben in Schule und Betrieb oft nicht aufeinander abgestimmt sind.

Maßnahme:

Zur Lösung des Problems werden gemeinsam verschiedene Maßnahmen festgelegt. Unter anderem entscheidet sich Betrieb A dafür, gemeinsam mit der Schule Arbeitsaufträge zu formulieren. Die Arbeits- und Lernaufträge – sogenannte Kooperative Erkundungen – werden von den Auszubildenden selbstständig bearbeitet. Der Erkundungsauftrag umfasst folgende Schritte:

1. Die Schule oder ein anderer Lernort formuliert und erläutert den Auftrag. Oft ergeben sich Arbeitsaufträge aus aktuellen Ereignissen, die die Auszubildenden bewegen, z. B. einer schwierigen Situation oder einem neuen Arbeitsumfeld.
2. Der Betrieb unterstützt die Auszubildenden, indem er die Durchführung und Aufbereitung der Ergebnisse des Erkundungsauftrags begleitet und indem er Informationen und Ansprechpartner/-innen bereitstellt.
3. Anschließend wird gemeinsam ein Resümee gezogen. Erfahrungen von schulischem oder betrieblichem Ausbildungspersonal werden mit den Auszubildenden besprochen. Erfolge und Verbesserungsmöglichkeiten werden aufgezeigt.

So kann ein Erkundungsauftrag aussehen (Ausschnitt):

Abbildung 6: Ausschnitt aus einem Erkundungsauftrag

Name, Vorname:	<i>Mustermann, Max</i>
Ort der Erkundung:	<i>Oxigonal GmbH, Musterstraße 27, Zwickau</i>
Erkundungszeitraum	<i>01.10.2013–30.11.2013</i>

1. Bitte beschreiben Sie kurz Ihren Erkundungsauftrag!

Meine Aufgabe besteht darin, in meinem Unternehmen die Kosten zu ermitteln, welche bei der Produktion eines für mein Ausbildungsunternehmen typischen Produktes entstehen. Dabei betrachte ich das Produkt Sicherheitsventil für die Tieftemperaturtechnik DN6-X2.

2. Worin bestehen die Erkundungsziele? Was erwarten Sie von der Erkundung?

Mein Ziel ist, zu wissen, welche Materialien, Werk- und Hilfsstoffe, Maschinen und Werkzeuge für die Produktion des Sicherheitsventils DN6-X2 benötigt werden und welche Kosten bei der Produktion entstehen ...

Quelle: www.foraus.de/html/5181.php

Weitere Informationen zur Planung und Durchführung eines Kooperativen Erkundungsauftrages finden Sie auf der Online-Instrumentensammlung der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Zwickau unter www.qhoch3.net sowie unter www.foraus.de/html/5181.php

Unter www.foraus.de/html/3832.php und www.qhoch3.net finden Sie weitere Arbeitshilfen zur Intensivierung der Lernortkooperation zu folgenden Themen:

- ▶ Kooperationsvertrag: Nützliche Informationen zur Regelung von Zuständigkeiten und Verbindlichkeiten in der Lernortkooperation
- ▶ Kommunikationsplan: Vorlage zur Planung lernortübergreifender Arbeitstreffen
- ▶ Notenübersicht der Auszubildenden: Sammlung verschiedener Formen der Notenübersicht, die durch eigene Ergänzungen erweiterbar sind

Auch gemeinsame Qualitätszirkel (S. 17) und der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis (S. 30) können dafür genutzt werden, eine engere Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Lernorten zu erreichen.

Bildungspersonal qualifizieren

Das ausbildende Personal steht im direkten Kontakt mit den Auszubildenden und betreut sie kontinuierlich. Damit kommt ihm eine besondere Rolle in der Ausbildung zu. Es beeinflusst maßgeblich die Qualität der Ausbildung.

In diesem Kapitel erhalten Sie Informationen über die Aufgaben des Bildungspersonals, über Angebote zu dessen Qualifizierung und unterstützende Instrumente.

Leitfragen

- ▶ Nach welchen Verfahren werden Ausbilder/-innen im Betrieb ausgewählt?
- ▶ Welche Aufgaben ergeben sich für die Ausbilder/-innen aus aktuellen Herausforderungen in der Ausbildung?
- ▶ Welche Angebote für die Fort- und Weiterbildung der Ausbilder/-innen gibt es bereits in Ihrem Betrieb?

Aufgaben der Ausbilder/-innen

Aufgabe der Ausbilder/-innen im Betrieb ist es, Lehr-/Lernprozesse zu planen, durchzuführen und zu reflektieren, die Lernenden zu begleiten, eigenen und betrieblichen Qualifikationsbedarf zu ermitteln und zielgruppen-gerechte Qualifizierungsangebote zu entwickeln. Auch Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung und Arbeitsgestaltung zählen zu den Aufgaben des ausbildenden Personals.

Veränderte Rahmenbedingungen stellen die Auszubildenden vor besondere Herausforderungen. Sie müssen bspw. vermehrt auf leistungsschwächere Jugendliche eingehen, Handlungsfähigkeit im Umgang mit heterogenen Gruppen beweisen und in der Lage sein, auf individuelle Probleme wie drohenden Ausbildungsabbruch, Verlust von Motivation oder mangelnde Integration in den Betrieb einzugehen. Sie müssen die Fähigkeit und Bereitschaft mitbringen, Wünsche und Interessen ihrer Auszubildenden zu berücksichtigen.

Ausbildungsaufgaben werden häufig nebenamtlich von Ausbilder/-innen nicht selten ohne pädagogischen Hintergrund erfüllt. Diese fühlen sich oft nicht gut auf ihre anspruchsvolle Aufgabe vorbereitet. Sie benötigen Weiterbildungsangebote, die ihre begrenzten zeitlichen Ressourcen berücksichtigen. Auch Mentorenprogramme können sinnvoll sein.

Ausbildungskompetenz entwickeln

Rechtliche Grundlage ist die **Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)**, die den Erwerb der erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorschreibt, die „zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung“ (§ 2 AEVO) erforderlich sind. Die Gewährleistung der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbildungspersonals obliegt den zuständigen Kammern.



Zum Erwerb der Ausbildereignung stehen verschiedene Fachqualifikationen zur Verfügung, insbesondere die Ausbildung der Ausbilder (AdA) sowie als weitergehende Möglichkeiten der Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagoge und der Geprüfte Berufspädagoge.

Die Ausbilder/-innen sollten ihre berufspädagogische und soziale Kompetenz kontinuierlich (weiter) entwickeln.

Was kann getan werden?

- ▶ Die Befähigung der Ausbilder/-innen zur Lernprozessbegleitung durch längerfristige Weiterbildungsangebote entwickeln
- ▶ Passende Instrumente, Qualifizierungskonzepte und Verfahren zur Verbesserung der Ausbildungsqualität und (Weiter-)Qualifizierung des Bildungspersonals zur Verfügung stellen
- ▶ Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch anbieten

Bei der Reflexion darüber, in welchen Bereichen eine Weiterqualifizierung sinnvoll ist, können die folgenden Fragen für die Ausbilder/-innen hilfreich sein:

Worin wollen Sie sich weiterbilden?

- ▶ Wissen Sie, wie Sie die Jugendlichen beim Übergang in die Ausbildung unterstützen können?
- ▶ Sind Sie mit den Anforderungen vertraut, die gegenwärtig und absehbar an die künftigen Fachkräfte gestellt werden, die Sie ausbilden?
- ▶ Wissen Sie, wie Sie Arbeitsaufgaben lernförderlich gestalten können?
- ▶ Können Sie Fähigkeiten und Unterstützungsbedarf Ihrer Auszubildenden erkennen und darauf eingehen?
- ▶ Können Sie Moderationsmethoden und Kommunikationsregeln anwenden und vermitteln?
- ▶ Können Sie Ihren Auszubildenden Nutzen, Instrumente und Verfahren von Teamarbeit nahebringen?
- ▶ Kennen Sie die Herausforderungen und Potenziale der Gruppendynamik, und verfügen Sie über Handlungsstrategien in diesem Bereich?
- ▶ Welche Methoden der Wissensvermittlung kennen und beherrschen Sie?
- ▶ Können Sie Ihren Auszubildenden eine kundenorientierte Arbeitsweise vermitteln?
- ▶ Verfügen Sie über Strategien für die Kooperation mit anderen Lernorten?
- ▶ Fällt Ihnen die Planung der Ausbildung leicht?
- ▶ Nutzen Sie Zielvereinbarungen oder Feedbacksysteme?

Zu einem als wichtig identifizierten Thema kann z. B. ein Workshop besucht oder innerbetrieblich organisiert werden. Unter anderem können Angebote der Kammern genutzt werden.

Als Beispiel für ein Angebot zur Unterstützung des Bildungspersonals soll hier eine von der Universität Erfurt entwickelte und erprobte *Leitfadenreihe zur Professionalisierung des Bildungspersonals* vorgestellt werden:

Leitfäden „Lernen im Betrieb als sozialer Prozess“

Es handelt sich hierbei um Materialien zum Selbststudium, mit welchen sich Ausbilder/-innen zu folgenden Themen qualifizieren können:

- ▶ Leitfaden zur Einmündung Jugendlicher in eine Berufsausbildung
- ▶ Leitfaden zur Kompetenzentwicklung
- ▶ Leitfaden zur Handlungsorientierung: lernfördernde Arbeitsgestaltung im Unternehmen
- ▶ Leitfaden zur Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen des Ausbildungspersonals
- ▶ Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung

Selbstlernmaterial zu den o. g. Themen erhalten Sie bei der Universität Erfurt, unter www.profunt.eu und unter www.foraus.de/html/5523.php

Da die Weiterbildung der Auszubildenden der Qualitätsentwicklung der Ausbildung dient, kommt dem Transfer des Gelernten in die Praxis besondere Bedeutung zu. Im Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Erfurt wurde hierfür ein Konzept der Lernberatung und -begleitung entwickelt.

Konzept der Lernberatung und -begleitung

Die Weiterbildungsteilnehmenden werden beim Transfer der Workshopinhalte in die Ausbildungspraxis der Unternehmen systematisch unterstützt. Unterstützungsbedarf wird festgestellt und von der Lernbegleitung aufgegriffen. Hierzu finden auch Vor-Ort-Termine statt.

Hinweis: Konzepte der Lernbegleitung sind eine Möglichkeit, Auszubildende zu qualifizieren. Darüber hinaus werden Auszubildende dazu befähigt, selbst das Lernen ihrer Auszubildenden zu begleiten. Weitere Informationen zum Gesamtkonzept erhalten Sie beim Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung, Erziehungswissenschaftliche Fakultät der Universität Erfurt und unter www.profunt.eu.

Weitere Angebote zur Unterstützung der Ausbilder/-innen

Auch die Einrichtung von Qualitätszirkeln oder Ausbildertreffen hilft dem Ausbildungspersonal, seine Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Treffen können arbeitsplatznah und arbeitsintegriert organisiert werden. Sie

bieten den Ausbilder/-innen die Möglichkeit, neue Instrumente kennenzulernen, Erfahrungen auszutauschen, die sie bei ihrem Einsatz in der Praxis machen, und ihren Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsqualität zu reflektieren.

Weitere Informationen zur Planung, Durchführung und Evaluation von Qualitätszirkeln finden Sie im Abschnitt Qualitätsbewusstsein entwickeln ab S. 17.

Hilfreich kann auch das Verfahren der Kollegialen Fallberatung sein.

Kollegiale (Fall-)Beratung für betriebliche Ausbildungssituationen

Es handelt sich hier um ein nach klaren Regeln strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe. Besprochen werden konkrete Praxissituationen (schwierige Ausbildungssituationen, Konflikte oder Probleme), die gemeinsam lösungsorientiert reflektiert werden.

Der Vorteil der kollegialen (Fall-)Beratung besteht darin, dass die Person, die ein Problem vorträgt, Beratung von anderen Fachkundigen erhält, wobei die entwickelten Lösungswege als Angebote oder Handlungsoptionen verstanden werden. Durch die Schilderung der Situation und das Nachfragen der fachkundigen Kolleginnen und Kollegen wird ein Reflexionsprozess angeregt. Die bislang eingeschlagenen Handlungswege werden hinterfragt – mit der Konsequenz, dass Handlungsmöglichkeiten erweitert werden können. Angestrebt wird, dass die unterschiedlichen Problemwahrnehmungen sich ergänzen, Erfahrungen anderer Ausbilderinnen und Ausbilder können aufgegriffen und für die eigene Arbeit verwendet werden.

Diese und weitere Informationen zur Kollegialen (Fall-)Beratung erhalten Sie bei der Universität Erfurt, unter www.profunt.eu und www.foraus.de/html/4498.php

Hilfreich kann auch das Verfahren der Kooperativen Fallbearbeitung sein. Hierzu werden reale Handlungs- und Lernprobleme von Auszubildenden selbst vorgebracht, bearbeitet und nicht von außen herangetragen. Weitere Informationen zur Kollegialen Fallbearbeitung erhalten Sie bei der Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik, Nürnberg und unter www.berufsbildung-qualitaet.de.

Den Übergang in die Berufsausbildung begleiten

Der Übergang von der Schule in eine berufliche Ausbildung stellt eine Hürde dar, die nicht für alle jungen Menschen leicht zu bewältigen ist. Die demografische Entwicklung macht sich heute schon am Ausbildungsmarkt bemerkbar. Durch eine gute Bewerberauswahl und eine angemessene Gestaltung des Einstiegs in die berufliche Ausbildung können die Betriebe den Weg in eine erfolgreiche Ausbildung ebnen.

Bewerberauswahl

Betriebe, die ausbilden, sichern ihre Wettbewerbsfähigkeit, wenn es ihnen gelingt, Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen und diese längerfristig an das Unternehmen zu binden. Aber was sind „geeignete Bewerber“? Hierfür gilt es, klare Kriterien zu definieren. Dabei ist es wichtig, nicht nur die leistungsstarken, sondern auch die schwächeren Jugendlichen im Blick zu haben. Auch diese jungen Menschen werden gebraucht. Oftmals stellt sich heraus, dass gerade sie im Laufe der Berufsausbildung positive Entwicklungen durchlaufen.

Leitfragen

- ▶ Wie gewinnen Sie Bewerberinnen und Bewerber?
- ▶ Wie wählen Sie das Personal bzw. zukünftige Auszubildende aus?
- ▶ Wie können Sie die Bewerberin bzw. den Bewerber von der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags bis zum Ausbildungsbeginn an das Unternehmen binden?

Für Betriebe, die Ausbildungsmarketing und Bewerberauswahl optimieren wollen, steht eine Arbeitshilfe zur Verfügung.

Handreichung Ausbildungsmarketing

Sie erhalten Tipps und Hinweise zu folgenden Themen:

- ▶ **Ausbildungsmarketing – allgemein:** Was ist Ausbildungsmarketing? Welche Ziele verfolgt es? Welche Vorteile sind damit verbunden?
- ▶ **Gewinnung von Auszubildenden:** Welche Wege zur Gewinnung von Bewerbern gibt es? Wie kann die Analyse des Ausbildungsmarktes erfolgen? Wie kann man die Attraktivität des Ausbildungsplatzes erhöhen?
- ▶ **Personalauswahl:** Wie werden Auswahlgespräche vorbereitet und durchgeführt?
- ▶ **Bindung von Bewerbern:** Wie gelingt es, zukünftige Auszubildende in der Zeit zwischen der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags und dem Ausbildungsbeginn an das Unternehmen zu binden?
- ▶ **Beispiele und Vorlagen**

Nähere Informationen zur Handreichung Ausbildungsmarketing erhalten Sie bei der Kreishandwerkerschaft Schwerin unter www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de/ausbildungsmeister sowie unter www.foraus.de/html/5437.php.

Ausbildungsstart und Probezeit gestalten

Ist die oder der Auszubildende gefunden, so gilt es, ihr oder ihm den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern. Der Einstieg in die Arbeitswelt stellt für die jungen Menschen einen neuen Lebensabschnitt dar. Damit sie sich schnell an die neue Situation gewöhnen, benötigen sie gerade in der Anfangsphase Unterstützung. Das beginnt mit der frühzeitigen Bereitstellung der wichtigsten Informationen über den Betrieb. Gerade in den ersten Tagen machen sich Auszubildende Gedanken darüber, ob ihre Entscheidung für Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb richtig war. Fühlen sie sich von Anfang an willkommen, kann dies helfen, Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Eine Willkommensmappe zum Ausbildungsstart kann helfen, den Einstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern.

Möglicher Inhalt einer Willkommensmappe:

- ▶ Informationen zum Unternehmen
- ▶ Geschichte des Betriebes
- ▶ Produktpalette
- ▶ Position am Markt
- ▶ Leitlinien des Unternehmens
- ▶ Sozialleistungen und Bonussysteme
- ▶ Unterstützungsmöglichkeiten, z. B. bei Wohnungssuche
- ▶ Ansprechpartner mit Kontaktdaten
- ▶ Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- ▶ Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- ▶ Betriebsregeln

(Quelle: STARTER-KIT „Gute Ausbildung – von Anfang an ...“, nähere Informationen siehe Kasten)

Folgende Arbeitsunterlagen helfen Ihnen, den Ausbildungsstart und die Probezeit zu gestalten:

- ▶ Die *Einführungsmappe für Auszubildende* enthält Handreichungen für Unternehmen und Materialien für Auszubildende, die den Start in die Ausbildung erleichtern. Die Arbeitshilfe ist verfügbar unter www.foraus.de/html/3831.php. Informationen erhalten Sie auch bei der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Zwickau.
- ▶ Das *STARTERKIT „Gute Ausbildung – von Anfang an ...“* bietet Checklisten für einen gelungenen Ausbildungsstart, Anregungen für die Gestaltung einer Willkommensmappe und Tipps für eine gelungene Kommunikation zum Ausbildungsbeginn. Nähere Informationen erhalten Sie beim Innovationstransfer- und Forschungsinstitut (itf) Schwerin e. V. und bei der Kreishandwerkerschaft Schwerin sowie unter www.foraus.de/html/4149.php

Qualität des Lernens steigern

Dreh- und Angelpunkt einer Qualitätsentwicklung in der Ausbildung ist der Lehr-/Lernprozess. Daran beteiligt sind das ausbildende Personal und die Auszubildenden. Die Betriebe haben die Möglichkeit, direkt Einfluss zu nehmen. Schon kleine Veränderungen, die die Planung und Durchführung von Ausbildungsprozessen betreffen oder zur Einrichtung von Reflexionsphasen führen, können erkennbare Verbesserungen bewirken.

Den Ausbildungsprozess gestalten

Qualitativ hochwertige Ausbildung beginnt mit einer Planung und Strukturierung im Vorfeld – und zwar für jeden einzelnen Auszubildenden. Es erfolgt eine Gliederung in Ausbildungsphasen, Versetzungspläne werden erstellt. Auf dieser Grundlage kann im Ausbildungsverlauf ständig ein Soll-Ist-Vergleich angestellt werden. Ausbilder/-innen und Auszubildende wissen, wann welche Ausbildungsinhalte „dran“ sind.

Arbeitsunterlagen, die helfen, die Ausbildung zu planen und zu strukturieren, sind der *Ganzheitliche Ausbildungsnachweis* und die *Strukturierungstafel*. Ausführliche Informationen hierzu finden Sie im Abschnitt „Den rechtlichen Rahmen nutzen“ ab S. 22.

Machen Sie sich – möglicherweise gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen – Gedanken über folgende Fragen:

Leitfragen

- ▶ Gibt es in Ihrem Betrieb einen Ausbildungs(rahmen)plan und betriebliche Versetzungspläne?
- ▶ Sind diese aufeinander abgestimmt, aktuell, jedem bekannt und leicht zugänglich?
- ▶ Werden Lernanlässe in der alltäglichen Arbeit erkannt und genutzt? Werden Auszubildende als Lernende wahrgenommen?
- ▶ Haben die Auszubildenden stets eine klare Vorstellung von den nächsten Schritten und Inhalten ihrer Ausbildung?

Um das Lernen im Ausbildungsprozess zu strukturieren, kann z. B. der *Laufzettel für Ausbildungsinhalte* genutzt werden.

Laufzettel für Ausbildungsinhalte

Ziel ist es, das Lernen im Arbeitsprozess durch eine eindeutige Einsatzplanung und klare Arbeitsanweisungen zu strukturieren. Die konkrete Auflistung von Tätigkeiten und evtl. der dazugehörigen Arbeitsschritte geben den Auszubildenden Orientierung für ihre Tages- und Wochenabläufe. Die ausbildenden Fachkräfte erhalten klare Anweisungen, für welche Tätigkeiten die Auszubildenden eingesetzt werden sollen. Der Laufzettel wird sowohl an die Auszubildenden als auch an die ausbildenden Fachkräfte ausgehändigt.

Beispiel:

Tabelle 6: Auszug aus einem Laufzettel für Ausbildungsinhalte

Name der/des Auszubildenden	Max Müller	
Zeitraum	1. Dezember bis 15. Dezember	
Einsatzort(e)	A: Großbaustelle Wohnblock A, Hamburg B: Privatwohnung, Elbchaussee xy	
Auftrag	A: Innenarbeiten Etage 2	
Arbeitsschritte		durchgeführt
Küche malern	Fenster abkleben	✓
	Fußboden auslegen	✓
	Farbe mischen etc.	✓
Diele malern
Auftrag	B: Fenster OG lackieren	
Arbeitsschritte		durchgeführt
Abschleifen	manuelles Abschleifen	✓
Ableben	...	
Streichen	Erstanstrich	
	Zwischenanstrich	
	Schlussanstrich	

Quelle: eigene Darstellung nach www.foraus.de/html/4382.php

Diese und weitere Informationen zu diesem Instrument erhalten Sie bei der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg sowie unter www.foraus.de/html/4382.php

Ein sechsstufiges Verfahren der *Lernprozessbegleitung* unterstützt Ausbilder/-innen dabei, den Ausbildungsprozess gezielter pädagogisch zu steuern. Weitere Informationen zu Zielen und Vorgehen erhalten Sie unter www.ml-ques.de, sowie unter www.foraus.de/html/5382.php.

Ein lernförderliches Klima schaffen

Voraussetzung für gelingende Ausbildungsprozesse ist ein lernförderliches Klima im Betrieb. Damit ist eine Atmosphäre gemeint, die durch gegenseitigen Respekt und das Einhalten von Regeln, durch Offenheit und Vertrauen gekennzeichnet ist.



Dazu gehört es, dass Auszubildende und Ausbilder/-innen den Ausbildungsprozess dialogisch und partnerschaftlich steuern. Sie tauschen sich über ihre Ansichten, Bedürfnisse und Wünsche aus, besprechen Lernergebnisse und unterziehen ihre Zusammenarbeit regelmäßig einer gemeinsamen Beurteilung. In einer lernförderlichen Umgebung werden Fehler toleriert, und es wird gemeinsam nach Korrektur- und Verbesserungsmöglichkeiten gesucht. Die Auszubildenden fühlen sich ernst genommen. Sie müssen keine Angst haben, ihre Ansichten zu formulieren und Kritik zu äußern. Eine lernförderliche Umgebung führt nicht nur zu einer Verbesserung von Ausbildungsprozess und -ergebnis, sondern oftmals auch zu einer höheren Motivation und engen Betriebsbindung.

„Manches Fachliche und verschiedene Prozesse kann man vereinheitlichen, aber trotzdem macht jeder die eigentliche Arbeit ein bisschen anders, also in seinem Stil. Genauso entwickelt auch jeder Ausbilder in gewisser Weise seine für ihn typische Art auszubilden. (...) Und genauso entwickelt auch jeder Auszubildende seinen Stil zu arbeiten und hat seine ganz eigene Art zu lernen (...). Es geht darum, dass Ausbilder und Auszubildende ihre unterschiedlichen Arten und Weisen zusammenbringen, dass sie sich aufeinander abstimmen und mit ihren unterschiedlichen Arten zusammenkommen.“ (Aussage einer ausbildenden Fachkraft im Modellversuch Graswurzel. Weitere Informationen erhalten Sie hier: www.gab-muenchen.de)

Wie man den Ausbildungsprozess dialogisch steuern kann, zeigt der *Spickzettel für Ausbilder/-innen und Auszubildende*:

Spickzettel für Ausbilder/-innen und Auszubildende

Der Leitfaden unterstützt Ausbildende und Auszubildende dabei, die Ausbildung gemeinsam dialogisch zu steuern. Der Spickzettel kann überall zum Einsatz kommen, sei es im Büro oder auf der Baustelle.

Zu folgenden drei Prozessschritten werden Anregungen und Hinweise gegeben:

- ▶ **Eine Arbeitsaufgabe gemeinsam vereinbaren:** Wie kann gemeinsam die nächste Aufgabe ausgewählt und wie können Lernziele vereinbart werden?
- ▶ **Zwischengespräche führen, gemeinsam überprüfen:** Wie kann der Zwischenstand der bisherigen Arbeit gemeinsam geprüft und das weitere Vorgehen vereinbart werden?
- ▶ **Auswertungsgespräch nach Abschluss der Arbeitsaufgabe führen:** Wie kann das Abschlussgespräch vorbereitet und gestaltet werden?

Weitere Informationen erhalten Sie bei der GAB München: www.gab-muenchen.de und unter www.foraus.de/html/5274.php

Inhalte und Methoden

Kernaufgabe des Ausbildungspersonals ist die Entscheidung über Inhalte der Ausbildung und Methoden ihrer Vermittlung – mit Blick auf Lernstand und -bedürfnisse der Auszubildenden. Sie achten darauf, dass die angebotenen Lern- und Arbeitsaufgaben realitätsnah und für den jeweiligen Beruf typisch sind.

Machen Sie sich – möglicherweise gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen – über die folgenden Punkte Gedanken. Inwieweit treffen diese Aussagen für Ihren Betrieb zu?

Leitgedanken

- ▶ In der Ausbildung kommen verschiedene Methoden und Medien zum Einsatz (z. B. Vor- und Nachmachen, Lehrgespräch, praktische Unterweisung, Simulationen, Selbstlernprogramme und Projektarbeit).
- ▶ Aufgaben und Arbeitsanweisungen werden ausführlich und verständlich erklärt.
- ▶ Auszubildende haben die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen.
- ▶ Es wird Wert darauf gelegt, dass die durchzuführenden Aufgaben die Auszubildenden weder über- noch unterfordern.
- ▶ Die Aufgaben lassen sich dem Ausbildungsrahmenplan oder dem betrieblichen Ausbildungsplan zuordnen.
- ▶ Auszubildende erledigen überwiegend echte Arbeitsaufgaben und -aufträge und keine ausbildungsfremden Tätigkeiten.
- ▶ Auszubildende erledigen Aufgaben nicht nur, weil sie „müssen“, sondern weil sie einen Sinn darin sehen und eine Verbindung zu ihrem Ausbildungsberuf herstellen können.

Die Arbeitsunterlage *Entwicklung von Lernsituationen* als Methode der praktischen Ausbildung hilft, realitätsnahe und für den Zielberuf typische Arbeitsaufgaben zu gestalten. Sie zeigt, wie berufliche Alltagssituationen für die praktische Ausbildungsarbeit aufbereitet werden können. Die Hilfe ist verfügbar beim Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF), unter www.foraus.de/html/4080.php oder unter www.quesap.net

Selbstständigkeit und Eigenverantwortung fördern

In der modernen Arbeitswelt ist die Fähigkeit zu selbstständigem Arbeiten von elementarer Bedeutung. Es gilt, die Auszubildenden bereits in der Ausbildung darauf vorzubereiten. Sie müssen lernen, Arbeitsaufgaben selbstständig zu planen und durchzuführen und ihre Arbeitsergebnisse zu bewerten.

Ausbildende können die Selbstständigkeit der Auszubildenden fördern, indem sie sie verstärkt an der Gestaltung der Ausbildung beteiligen. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass Lernziele gemeinsam formu-

liert werden, dass gemeinsame Besprechungen von Lernzielen und Ergebnissen der absolvierten Ausbildungsabschnitte stattfinden und die nächsten Ausbildungsabschnitte gemeinsam geplant werden (vgl. die Abschnitte Lernzielvereinbarung und Dokumentation ab S. 51 sowie Lernergebnisse sichern ab S. 53). Auf diese Weise werden die Auszubildenden ernst genommen, übernehmen (Mit)Verantwortung für ihre Ausbildung und erhalten Gestaltungsmöglichkeiten. Die Ausbilder/-innen müssen sich dabei der Gefahr einer möglichen Überforderung bewusst sein und nötigenfalls gegensteuern.

Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Auszubildenden können mithilfe des *Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises*, der *Strukturierungstafel* und eines *Kooperativen Erkundungsauftrags* gefördert werden. Hinweise und Tipps zur Anwendung dieser Instrumente erhalten Sie in den Abschnitten Den rechtlichen Rahmen nutzen (ab S. 22) und Kooperation der Lernorte verbessern (ab S. 33).

Lernzielvereinbarung und Dokumentation

Die Lernziele sollten von Ausbildenden und Auszubildenden gemeinsam formuliert werden. Planung und faktischer Ablauf der betrieblichen Tätigkeiten sollten regelmäßig dokumentiert und besprochen werden. Beides kann als Grundlage für einen regelmäßigen Austausch zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden genutzt werden.

Beispiel einer Zielformulierung für den nächsten Ausbildungsabschnitt eines Kaufmanns im Einzelhandel im Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis

Ziele für den nächsten Ausbildungsabschnitt (betriebliche und schulische Leistungsziele, Fach-, Methoden, Selbst- und Sozialkompetenz)

- ▶ Betriebliche Leistungsziele: Selbstständiges Arbeiten im Kassenbereich
- ▶ Schulische Leistungsziele: im Fach Ware und Verkauf mindestens eine 3,0 erreichen
- ▶ Fachkompetenz: Vertiefendes Wissen im Warenbereich MoPro aneignen, um Beratung zu verbessern
- ▶ Methodenkompetenz: Rückfragen sofort stellen, wenn Anweisungen unklar sind
- ▶ Selbst- und Sozialkompetenz: Weiter an der Freundlichkeit und dem Entgegenkommen gegenüber dem Kunden arbeiten, Chance durch verstärkten Einsatz an der Kasse

Zielvereinbarungsgespräche können Stärken und Schwierigkeiten des Auszubildenden aufdecken. Nach einem Ausbildungsabschnitt werden die gemeinsam formulierten Ziele geprüft. Die Vereinbarung von Lernzielen für den nächsten Ausbildungsabschnitt schließt sich an.

So bekommen Auszubildende einen Überblick über die Leistung der Auszubildenden. Aber auch die Auszubildenden bekommen ein Gefühl dafür, wo sie stehen, wo ihre Stärken liegen und wo sie noch besser werden können.

Was gewinnen die Auszubildenden?

- ▶ Überblick über den Stand der betrieblichen Ausbildung
- ▶ Überblick über die Leistung der einzelnen Auszubildenden
- ▶ Überblick über Stärken und Schwierigkeiten der Auszubildenden
- ▶ Förderung des Vertrauensverhältnisses zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden durch intensivierte Kommunikation

Was gewinnen die Auszubildenden?

- ▶ Überblick über den Stand ihrer Ausbildung
- ▶ Überblick über eigene Stärken und Schwierigkeiten
- ▶ Möglichkeit, eigene Ansichten und Wünsche zu äußern
- ▶ Möglichkeit, Einfluss auf den weiteren Verlauf der Ausbildung zu nehmen

Wie Zielvereinbarungsgespräche gestaltet werden können, zeigt eine Arbeitshilfe der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH:

Zielvereinbarungsgespräch

Die Arbeitsunterlage gibt Anregungen und Hinweise zu den Punkten:

- ▶ **Gesprächsvorbereitung**
- ▶ **Gesprächsablauf**
- ▶ **Vereinbarung der Ziele**
- ▶ **Gesprächsnachbereitung**

Die ausführliche Darstellung und einen Vorschlag für die Gestaltung eines Gesprächsbogens erhalten Sie unter www.qhoch3.net

Auch der *Ganzheitliche Ausbildungsnachweis* (S. 30) zeigt auf, wie Lernfortschritte dokumentiert und Lernziele vereinbart werden können.

Lernergebnisse sichern

Eine gute Ausbildung wird häufig mit guten Ausbildungsergebnissen gleichgesetzt, nicht zuletzt, weil die Leistungen in der Ausbildung großen Einfluss darauf haben, wie jungen Menschen der direkte Eintritt in den Beruf gelingt. Regelmäßige Reflexions- und Feedbackgespräche zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden können einen wesentlichen Beitrag dazu leisten und das Lernen unterstützen. Auch die Prüfung will gut vorbereitet sein.

Wechselseitiges Feedback

Regelmäßige Feedbacks zu vereinbarten Zeitpunkten sollten fester Bestandteil des Ausbildungsprozesses sein. Denn schon während der Ausbildung können mögliche Schwächen und Probleme aufgedeckt und gezielt bearbeitet werden. Ausbilder/-in und Auszubildende sollten die Tätigkeiten und Ergebnisse des letzten Ausbildungsabschnitts besprechen und Ziele für die Zukunft formulieren.

Leitfragen

- ▶ Können sich Auszubildende regelmäßig zu ihrem Ausbildungsverlauf und -inhalten äußern? Können sie Wünsche einbringen und Probleme ansprechen?
- ▶ Wie berücksichtigen Sie die Selbsteinschätzung der Auszubildenden?
- ▶ Welche Arbeitsmittel nutzen Sie für die Gespräche mit den Auszubildenden?

Was kann getan werden?

- ▶ Schaffen Sie Anlässe für Gespräche – regelmäßig!
- ▶ Kombinieren Sie Selbst- und Fremdeinschätzung!
- ▶ Nutzen Sie die Gespräche für die weitere Planung der Ausbildung!

Damit Feedbackgespräche stattfinden können, sollte die Ausbildung für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Es sollte also beides – das Lernen selbst und das Gespräch darüber – dokumentiert werden. Eine Möglichkeit ist die Ampeltafel.

Besprechungen in der Ausbildung: die Ampeltafel

Die *Ampeltafel* ermöglicht es Ausbilder/-innen und Auszubildenden, anhand eines übersichtlichen Systems über die erzielten Ausbildungsergebnisse ins Gespräch zu kommen.

Einzelne Ausbildungsinhalte werden ausgewählt und tabellarisch dargestellt. Auszubildende und Ausbilder/-in schätzen dann unabhängig voneinander den jeweils erreichten Leistungsstand der Auszubildenden ein und symbolisieren ihn durch rote, gelbe oder grüne Markierungen.

- ▶ Eine rote Kennzeichnung bedeutet: „noch stark verbesserungswürdig“,
- ▶ eine gelbe Kennzeichnung bedeutet: „geht so“,
- ▶ eine grüne Kennzeichnung ist gleichbedeutend mit: „in Ordnung“.

Da die Beteiligten ihre Einschätzungen – ggf. auch zum Verhalten der Auszubildenden – unabhängig voneinander treffen, werden unterschiedliche Perspektiven erkennbar. In einem Feedbackgespräch werden die Einschätzungen diskutiert.

Abbildung 7: Beispiel einer Ampeltafel

Ampel-Tafel			
Auszubildender: Max Mustermann	erstes Lehrjahr	Ausbilder: Maxi Musterfrau	Datum: 17.11.2011
Fertigkeiten bis zum 01.12.2011	weitere Anmerkungen	Einschätzung Auszubildende/-r	Einschätzung Ausbilder/-in
Führen des Berichts		■	■
Motivation/Eigeninitiative		■	■
Umgangsformen des Auszubildenden		■	■
Kommunikation		■	■
etc.			
Arbeitsprozesse bis zum 01.12.2011	weitere Anmerkungen	Einschätzung Auszubildende/-r	Einschätzung Ausbilder/-in
Behandeln von Oberflächen			
Ausführen der Grundanstriche sowie Kitten, Spachteln und Füllen		■	■
Mischen und Nachmischen von Farbtonen mit wasserverdünnbaren Stoffen		■	■
Entwerfen, Zeichnen und Kleben von Schriften und farbigen Darstellungen		■	■
Zeichnen und Malen einfacher Buchsta- ben und Schriften		■	■
Ziehen von Strichen und Bändern		■	■
etc.			
Legende: ■ 0 ■			

Diese und weitere Informationen, Anwendungstipps und eine Vorlage finden Sie unter www.foraus.de/html/3872.php. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg.

Weitere Arbeitshilfe:

In der *Ausbildungsstammkarte* für Auszubildende werden die Lern- und Arbeitsinhalte des/der jeweiligen Auszubildenden an den Lernorten Betrieb (und Verbundpartner) und Berufsschule dokumentiert. Nach Abschluss jedes Ausbildungsabschnitts finden Bewertungsgespräche zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen statt. Eine detaillierte Beschreibung finden Sie unter www.foraus.de/html/3697 sowie unter www.ausbildungsqualitaet-berlin.de/Instrumente_und_Arbeitshilfen.html. Weitere Informationen erhalten Sie bei der k.o.s GmbH und beim ABB Training Center GmbH & Co. KG, Berlin.

Prüfungen meistern

Spätestens am Ende der Ausbildung müssen Auszubildende zeigen, dass sie die für den Beruf benötigten Kompetenzen erworben haben – dass sie für den Beruf fit sind. Die fachlichen Inhalte werden durch die Ausbildungsordnungen festgelegt. In der Regel erfolgt die Anmeldung zur Prüfung durch den Ausbildungsbetrieb. Die örtliche Kammer ist für die Durchführung der Prüfung zuständig.

Grundlage für das Prüfungswesen sind das Berufsbildungsgesetz und die Handwerksordnung. Ausbildungs- und Prüfungsordnungen regeln Details.

Eine Musterprüfungsordnung des DIHK finden Sie unter www.ausbildernetz.de:
Prüfungswesen → Prüfungen und Ende der Ausbildung → Prüfungen: Wer und was spielt eine Rolle?

Der Abschluss der Ausbildung fordert Auszubildende und Ausbilder/-innen gleichermaßen heraus. Die Prüfungsvorbereitung sollte schon früh in der Ausbildung beginnen. Idealerweise wird die betriebliche Ausbildung selbst zur Prüfungsvorbereitung. Versuchen Sie deshalb, schon frühzeitig Folgendes zu beachten:

- ▶ Dokumentieren Sie den Ausbildungsverlauf: im Berichtsheft, in Gesprächs- und in Arbeitsunterlagen.
- ▶ Nutzen Sie Feedbackgespräche, um Schwierigkeiten und Probleme in der Ausbildung frühzeitig anzusprechen und ggf. gegenzusteuern.
- ▶ Planen Sie den weiteren Ausbildungsverlauf so, dass Stärken ausgebaut, aber auch Schwächen bearbeitet werden können.
- ▶ Beantragen Sie ausbildungsbegleitende Hilfen, falls abzusehen ist, dass der Erfolg der Prüfung gefährdet ist. Informationen erhalten Sie auf den Seiten der Arbeitsagentur unter www.arbeitsagentur.de (Unternehmen → Finanzielle Hilfen → Ausbildung).
- ▶ Informieren Sie sich nötigenfalls bei den Kammern über Prüfungsvorbereitungslehrgänge.

Beginnen Sie drei Monate vor der Prüfung mit der gezielten Vorbereitung: Es gilt, die Formalien zu regeln und Auszubildende gezielt für die Prüfung fit zu machen. Die folgende Checkliste kann Ausbilder/-innen dabei unterstützen, diesen Endspurt strukturiert zu gestalten und nichts zu vergessen:

Tabelle 7: Auszug aus dem Arbeitsheft „Fit für die Prüfung“ für eine strukturierte Prüfungsvorbereitung im Handwerk

Thema
Ich beginne spätestens 90 Tage vor dem Prüfungstermin mit der individuellen Prüfungsvorbereitung für meinen Lehrling.
Dafür lege ich mir einen groben Zeitplan an (siehe „Zeitplan zur Prüfungsvorbereitung“).
Alle formalen Dinge für die Prüfung (Zulassung, Prüfungsgebühr bezahlt, Arbeitsmittel, Werkzeuge bestellt usw.) sind erledigt.
Ich habe in der Ausbildungsordnung die Prüfungsanforderungen nachgelesen.
Der Lehrling weiß über Inhalte und den Ablauf der Prüfung Bescheid.
Der Lehrling hat sich einen eigenen Lernplan (siehe Vorlage „Lernplan“) angelegt.
Der Lehrling hat im Betrieb feste Übungszeiten und einen Arbeitsplatz.
Der Lehrling erarbeitet bis zum _____ ein Probestück.
Ich spreche alte Prüfungsaufgaben und -fragen mit dem Lehrling durch.

Am _____ üben wir für die mündliche Prüfung/Fachgespräch. Dafür stelle ich Aufgaben mit Zeitvorgabe und lasse mir vom Lehrling den Arbeitsauftrag erklären.

Bei Schwierigkeiten organisiere ich Nachhilfe oder einen Vorbereitungskurs.

Ich mache mit meinem Lehrling den Test zur Prüfungsangst (siehe Vorlage „Selbsttest Prüfungsangst“). Ich bespreche mit ihm Möglichkeiten zum Umgang mit der Prüfungsangst.

Vor der Prüfung bekommt der Lehrling zum Lernen _____ Tage frei.

Ich habe mit dem Lehrling mindestens 3 Monate vor dem Prüfungstermin darüber gesprochen, wie es mit ihm nach der Ausbildung weitergeht.

Alle Mitarbeitenden wissen, wann der Tag der Prüfung ist, und drücken die Daumen. Zum ersten Arbeitstag als Geselle wird gratuliert. Der Arbeitsvertrag wird ausgehändigt.

Diese und weitere Informationen, die Arbeitsunterlage *Fit für die Prüfung* und den umfassenden *Leitfaden zur Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben*, in dem diese Unterlage enthalten ist, können Sie bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) Düsseldorf oder bei der Handwerkskammer Hannover erhalten. Hier erhalten Sie auch die in der Checkliste benannten Vorlagen und Zeitpläne.

Weitere Informationen rund um die Prüfung finden Sie unter www.ausbildernetz.de
→ Prüfungswesen oder bei der für Sie zuständigen Kammer.



Anerkannter Ausbildungsberuf

Staatlich anerkannt ist ein Ausbildungsberuf, für den eine Ausbildungsordnung erlassen wurde, die bundesweit eine geordnete und einheitliche betriebliche Berufsausbildung sicherstellt. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) sind die gesetzlichen Grundlagen für die Berufsausbildung. (Bundesagentur für Arbeit)

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Die AEVO, (wieder) gültig seit dem 1. August 2009, sieht eine Prüfung der berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse sowie der Kenntnisse einschlägiger Vorschriften vor. (Bundesagentur für Arbeit)

Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Auszubildende müssen ein Berichtsheft führen. Dieses ist ein fachlicher Nachweis über die Ausbildung – so ist es in der Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Ein regelmäßig geführtes Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung bildet für den jeweiligen Beruf die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung. Die Ausbildungsordnung enthält die Ausbildungsberufsbezeichnung, Dauer der Ausbildung, das Ausbildungsberufsbild, den Ausbildungsrahmenplan und Prüfungsanforderungen. (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Ausbildungsrahmenplan

Der Ausbildungsrahmenplan, ein Bestandteil der Ausbildungsordnung, regelt die allgemeine inhaltliche und zeitliche Struktur der Ausbildung.

² Die genauen Quellenangaben mit Stand vom 13. September 2013 finden sich im Kasten weiter unten.

Der Ausbildungsrahmenplan ist die Grundlage für den betrieblichen Ausbildungsplan, den die Ausbildenden für ihre Auszubildenden erstellen müssen und den sie gemeinsam mit dem Ausbildungsvertrag bei der zuständigen Stelle abgeben. (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Die meisten gesetzlichen Vorgaben für die berufliche Ausbildung stehen im BBiG. Es beinhaltet beispielsweise Regelungen zum Abschluss von Ausbildungsverträgen, zu den besonderen Rechten und Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden sowie zur Probezeit und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses. (Bundesagentur für Arbeit)

Betrieblicher Ausbildungsplan

Der betriebliche Ausbildungsplan soll die Ausbildungsinhalte, die im Ausbildungsrahmenplan genannt werden, auf die betrieblichen Verhältnisse umsetzen. Dafür muss der Betrieb diesen Inhalten konkrete Tätigkeiten und Aufgaben seines betrieblichen Ausbildungsablaufs zuordnen. Der betriebliche Ausbildungsplan ist Bestandteil des Ausbildungsvertrages und spätestens zu Beginn der Ausbildung der bzw. dem Auszubildenden auszuhandigen. (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Duale Ausbildung (in einem anerkannten Ausbildungsberuf)

Auszubildende können einen anerkannten Berufsabschluss betrieblich, in einigen Berufen vollzeitschulisch oder in einer sonstigen Berufsbildungseinrichtung (außerbetriebliche Berufsbildung) erwerben. Die betriebliche Ausbildung wird als duale Ausbildung bezeichnet, wenn Unternehmen und staatliche Berufsschulen die Auszubildenden gemeinsam zum Berufsabschluss führen. Nach bundesweit einheitlichen Standards legen Auszubildende am Ende ihrer Lehrzeit Prüfungen vor Prüfungsausschüssen der zuständigen Kammern ab, in denen sie ihre erworbene berufliche Handlungsfähigkeit unter Beweis stellen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) sind die gesetzlichen Grundlagen für die Berufsausbildung. (Bundesagentur für Arbeit)

Eignung als Ausbilderin oder Ausbilder und als Ausbildungsbetrieb

Die Voraussetzungen für die Eignung als ausbildendes Unternehmen legt das bundesweit geltende Berufsbildungsgesetz (BBiG) fest. Es wird dabei zwischen der

- ▶ persönlichen und fachlichen Eignung der Auszubildenden (bzw. der Ausbilderinnen und Ausbilder) und
- ▶ der Eignung der Ausbildungsstätte unterschieden.

Die Feststellung der Eignung erfolgt generell durch die Ausbildungsberaterinnen und -berater der zuständigen Kammern (siehe dazu Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer oder Zuständige Stelle). (Bundesministerium für Bildung und Forschung)

Lernortkooperation

Durch die unterschiedlichen Zuständigkeiten und Aufgabenstellungen der einzelnen Lernorte ist es wichtig, dass ihre Aufgaben koordiniert werden. Alle Beteiligten der Berufsausbildung haben die Aufgabe, zum Erreichen des gemeinsamen Ausbildungsziels beizutragen. Unnötige Wegzeiten und Überschneidungen können zum Beispiel dadurch vermieden werden, dass sich die Beteiligten in ihren Ausbildungsmaßnahmen zeitlich und inhaltlich abstimmen. (Bundesagentur für Arbeit)

Qualitätskreislauf (Qualitätszyklus, PDCA-Zyklus, Deming-Cycle)

Kreislauf nach Deming zur Gestaltung kontinuierlicher Verbesserungsprozesse. Die Vorgehensweise erfolgt in vier Teilschritten:

Plan – Planungsphase; Do – Durchführungsphase; Check – Überprüfungsphase; Act – Handlungs-, Anpassungs- und Korrekturphase. (Deming, W.E. (1982): Out of the Crisis. Massachusetts Institute of Technology, Cambridge)

Qualitätssicherung und -entwicklung

Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die allgemeine und berufliche Bildung (Bildungsinhalte, Curricula, Bewertung und Validierung der Lernergebnisse usw.) den Qualitätsanforderungen der beteiligten Akteure entspricht. (Cedefop)

Rahmenlehrplan

Im dualen Ausbildungssystem beschließt die Kultusministerkonferenz den Rahmenlehrplan für den berufsbezogenen Unterricht an der Berufsschule. Der Rahmenlehrplan ist mit der entsprechenden Ausbildungsordnung des Bundes abgestimmt. Beide zusammen bilden die Grundlage für die Ausbildung im dualen System. (Kultusministerkonferenz)

Quellen, Informationen und weitere Glossare finden Sie hier:

- ▶ Berufsbildungsgesetz: www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005
- ▶ Bundesagentur für Arbeit → Startseite → Unternehmen → Ausbildung: www.arbeitsagentur.de
- ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung – A bis Z: www.bibb.de/de/27392.htm
- ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung – Good Practice Center: www.good-practice.de/glossar.php
- ▶ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010) – Fachglossar Betriebliche Ausbildung: www.jobstarter.de/de/99.php
- ▶ Cedefop (2011) – Glossar Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf
- ▶ Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ (2012): www.bibb.de/checkliste
- ▶ Kultusministerkonferenz: www.kmk.org/bildung-schule/berufliche-bildung.html



Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

▶ **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

Robert-Schumann-Platz 3, 53175 Bonn

Dr. Dorothea Schemme

Tel.: 0228 107-1512

E-Mail: schemme@bibb.de

www.bibb.de/qualitaet

www.bibb.de/modellversuche

Wissenschaftliche Begleitung des Programms „Qualität“

▶ **Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)**

Wichmannstraße 6, 10787 Berlin

Susanne Kretschmer

Tel.: 030 471498-620

E-Mail: kretschmer.susanne@f-bb.de

www.f-bb.de

▶ **Karlsruher Institut für Technologie (KIT)**

Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP)

Abteilung Berufspädagogik

Hertzstraße 16, 76187 Karlsruhe

Prof. Dr. Martin Fischer

Tel.: 0721 608-43690

E-Mail: m.fischer@kit.edu

www.kit.edu

Modellversuche aus dem Programm „Qualität“ des BIBB

Berliner Ausbildungsqualität in der Verbundausbildung (BAQ)

- ▶ k.o.s GmbH
Rungestraße 18, 10179 Berlin
Christel Weber
Tel.: 030 288 75 65 17
E-Mail: c.weber@kos-qualitaet.de
www.ausbildungsqualitaet-berlin.de

Entwicklung, Erprobung und Transfer eines ganzheitlichen lernorientierten Qualitätsmanagementsystems für die Berufsausbildung in KMU (Q:LAB)

- ▶ Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik
Gemeinnützige Stiftung e. V.
Beuthener Straße 45, 90471 Nürnberg
Werner Böhner
Tel.: 0911 40905-500
E-Mail: boehner@grundig-akademie.de
www.berufsbildung-qualitaet.de

Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis

- ▶ IHK Bodensee-Oberschwaben
Lindenstraße 2, 88250 Weingarten
Markus Brunnbauer
Tel.: 0751 409-117
E-Mail: brunnbauer@weingarten.ihk.de
www.weingarten.ihk.de

Graswurzel-Qualitätsentwicklung und -sicherung, Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung (Graswurzel-QES)

- ▶ GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH
Lindenwurmstraße 41-43, 80337 München
Nicolas Schrode
Tel.: 089 2441791-24
E-Mail: nico.schrode@gab-muenchen.de
www.gab-muenchen.de

Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs mit Qualität und im Verbund für die Zukunft (AusbildungsMEISTER)

- ▶ Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e.V.
Gutenbergstraße 1, 19061 Schwerin
Pamela Buggenhagen
Tel.: 0385 488378-11
E-Mail: p.buggenhagen@itf-schwerin.de
www.itf-schwerin.de
www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de/ausbildungsmeister

Professionalisierung der Ausbildungsakteure und -akteurinnen in Thüringen (ProfUnt)

- ▶ Universität Erfurt
Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung
Nordhäuser Straße 63, 99089 Erfurt
Prof. Dr. Manfred Eckert
Tel.: 0361 737-2071
E-Mail: manfred.eckert@uni-erfurt.de
www.profunt.eu

Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung (QUESAP)

- ▶ Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF)
Ligsalzstraße 3, 80339 München
Tina Knoch
Tel.: 089 7262-6757
E-Mail: knoch@igfberlin.de
www.quesap.net

Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben – Entwicklungsinstrumente und Qualifizierungskonzepte (Ausbildungsqualität Handwerk)

- ▶ Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
Dr. Beate Kramer
Tel.: 0211 302009-12
E-Mail: bkramer@zwh.de
www.zwh.de

Qualitätsentwicklung und -sicherung im Ausbildungsprozess bei KMU des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg (ML-QuES)

- ▶ Helmut-Schmidt-Universität
Hostenhofweg 85, 22043 Hamburg
Prof. Dr. Karin Büchter
Tel.: 040 6541-2828
E-Mail: buechter@hsu-hh.de
www.ml-ques.de

Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung (Q³)

- ▶ Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gemeinnützige Gesellschaft mbH
Akademie Chemnitz – Ausbildungszentrum Zwickau
Audistraße 9, 08058 Zwickau
Jens Geigner
Tel.: 0375 332-2230
E-Mail: jens.geigner@faw.de
www.qhoch3.net



Weiterführende Informationsquellen

- ▶ **Ausbildernetz:** www.ausbildernetz.de
- ▶ **Berufsbildungsgesetz:** www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005
- ▶ **Bundesagentur für Arbeit:** www.arbeitsagentur.de (Startseite → Unternehmen → Ausbildung)
- ▶ **Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA):** www.bdba.de
- ▶ **Bundesinstitut für Berufsbildung:** www.bibb.de
 - ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung – A bis Z: www.bibb.de/de/27392.htm
 - ▶ Bundesinstitut für Berufsbildung – Good Practice Center: www.good-practice.de/glossar.php
 - ▶ Internetportal zu Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung: www.ausbildungplus.de
 - ▶ Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder: www.foraus.de
- ▶ **Bundesministerium für Bildung und Forschung:** www.bmbf.de
 - ▶ Fachglossar Betriebliche Ausbildung: www.jobstarter.de/de/99.php
 - ▶ Internetportal zum Thema Ausbildung: www.bmbf.de/de/544.php
 - ▶ Internetportal des DGB zur Information über Entwicklungen und Entscheidungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung: www.wir-gestalten-berufsbildung.de
- ▶ **Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop):** www.cedefop.europa.eu/de
 - ▶ Glossar Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf
- ▶ **Checkliste Ausbildung:** www.jobstarter.de/_media/Checkliste_Qualitec_GmbH.pdf
- ▶ **Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“:** www.bibb.de/checkliste
- ▶ **Deutscher Bildungsserver:** www.bildungsserver.de
 - ▶ Dossier zum Thema Qualitätssicherung: <http://www.bildungsserver.de/Qualitaetssicherung-in-der-Berufsbildung-5914.html>
- ▶ **Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB):** www.dgb.de

- ▶ **Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung:**
www.deqa-vet.de
 - ▶ DEQA-VET zum Modellversuchsförderschwerpunkt Qualität:
www.deqa-vet.de/de/1053.php
 - ▶ Ausgewählte Ergebnisse des Modellversuchsförderschwerpunktes Qualität:
<http://www.deqa-vet.de/de/3609.php>
- ▶ **Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK):** www.dihk.de
- ▶ **Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE):** www.die-bonn.de
- ▶ **Deutscher Volkshochschulverband (DVV):** www.dvv-vhs.de
- ▶ **Fachinformationssystem Bildung Literaturdatenbank:**
www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/index.html
- ▶ **IG Metall:** www.igmetall.de/jupo-ausbildungsqualitaet-2956.htm
(Jugend → Ausbildungsqualität)
- ▶ **IHK NRW**
 - ▶ Checkliste zur Qualität der betrieblichen Ausbildung:
www.essen.ihk24.de → Ausbildung
- ▶ **Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung:** www.kibb.de
(Stichwort: Qualität)
- ▶ **Kultusministerkonferenz (KMK):** www.kmk.org
- ▶ **Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB):**
www.kwb-berufsbildung.de (Startseite → Aktuelles → Ausbildung)
- ▶ **Literaturdatenbank berufliche Bildung:** www.ldbb.de (Stichwort: Qualität)
- ▶ **Projektdatenbank des Innovationsportals:**
www.bildungsserver.de/innovationsportal/blk.html (Stichwort: Qualität)
- ▶ **Zuständige Stellen:** www2.bibb.de/tools/aab/aabzs_start.php
- ▶ **Zentralverband des Deutschen Handwerks:** www.zdh.de

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107-2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

