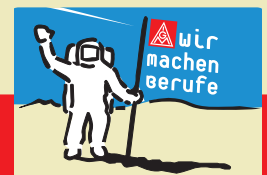
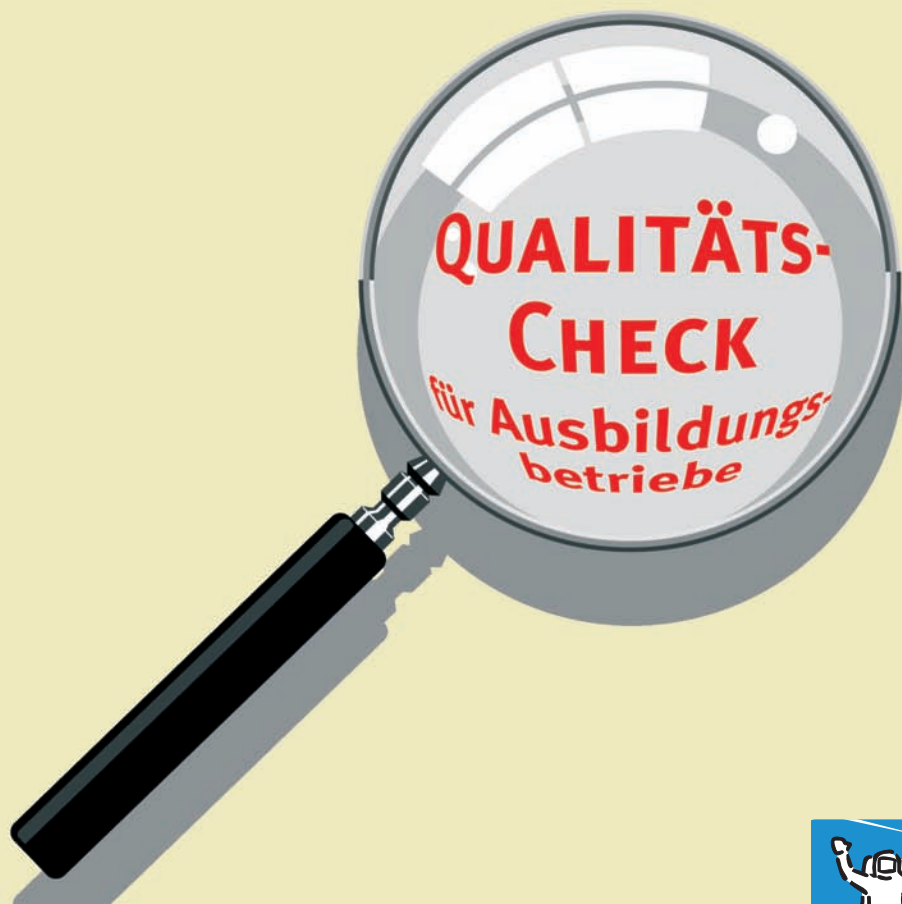




Ressort
Bildungs- und
Qualifizierungspolitik | Vorstand



Unsere Aufgabe: Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung

Qualitätscheck im Betrieb



Inhalt

Qualitätssicherung gemeinsam entwickeln	3
Exemplarisches Vorgehen im Betrieb	4
Qualitätscheck für den Betrieb	6
Erfahrungsbogen zur betrieblichen Qualitätsentwicklung	11
Der Tipp: Der nevion-AusbildungsPlaner-Online	12



Qualitätssicherung gemeinsam entwickeln



Die Qualität der Berufsausbildung steht zunehmend im Fokus der Diskussion. Nachdem jahrelang nur über den Ausbildungsplatzmangel diskutiert wurde, wird erkannt, wir brauchen qualifiziert ausgebildete Fachkräfte. Aber was ist gemeint, wenn wir von Qualität der Berufsausbildung sprechen? Schnell ist es dahergesagt, wir brauchen eine bessere Qualität der Ausbildung. Wichtig ist deshalb zunächst zu klären, was eigentlich gemeint ist.

Für die betriebliche Ausbildung schlagen wir folgende Bereiche vor, zu denen Qualitätskriterien vereinbart werden sollen:

- ❖ Ausbildungspersonal (Anzahl und Qualifikation)
- ❖ Ausbildungsorganisation (erforderliche Einrichtung, Unterlagen, Planung)
- ❖ Ausbildungskonzept (wie wird gelernt)
- ❖ Ausbildungskultur (gemeinsamer Umgang)
- ❖ Ausbildungsdurchführung (Lernprozess)
- ❖ Interessenvertretung (Mitbestimmung)
- ❖ Prüfungen (Prüfungsvorbereitung, Ergebnisanalyse)

Zu jedem dieser Qualitätsbereiche müssen nun Qualitätskriterien festgelegt werden, die überprüft werden sollen. Mit jedem Kriterium ist verbunden, dass ein Qualitätsanspruch erfüllt werden soll. Beispielsweise soll der Qualitätsanspruch erfüllt werden, dass eine Betreuung der Auszubildenden an allen Ausbildungsstellen durch fachlich und pädagogisch qualifizierte Ausbildungsverantwortliche sichergestellt ist. Hierzu werden dann beispielsweise folgende Qualitätskriterien festgelegt:

- ❖ Für alle Ausbildungsabteilungen und -bereiche sind Ausbildungsverantwortliche benannt.
- ❖ Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Ausbildereignungsprüfung absolviert.
- ❖ Die Ausbildungsverantwortlichen sind fachlich kompetent und verfügen über einen Berufsabschluss oder eine mindestens zweijährige Berufserfahrung.
- ❖ ...



Exemplarisches Vorgehen im Betrieb

Zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins in der betrieblichen Ausbildung sollten alle Akteure am Entwicklungsprozess beteiligt sein. Ausbildungsverantwortliche, Auszubildende, Betriebsrat und JAV müssen Träger des Vorgehens sein, damit die gewünschte Qualitätsentwicklung erreicht wird. Wir empfehlen zum Steuern des Vorgehens einen betrieblichen Berufsbildungsausschuss einzurichten.

Betriebsrat und JAV haben in Fragen der Berufsbildung weit reichende Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechte, insbesondere

nach §§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz. Diese beinhalten auch das Recht, selbst die Initiative zu ergreifen.

Wir empfehlen, sich an der bewährten Vorgehensweisen im Qualitätsmanagement¹ zu orientieren. Darin wird in vier Phasen der Prozess der kontinuierlichen Verbesserung beschrieben. Zuerst steht der Plan, dann folgt die Durchführung, dann folgt die Überprüfung der Praxis, aus der Praxis wird das Reagieren abgeleitet. Damit beginnt ein neuer Plan mit Maßnahmen zur Veränderung, usw.



¹„Demingkreis“ ist nach William Edwards Deming (1900-1993) benannt, einem amerikanischen Physiker und Statistiker, dessen Wirken maßgeblich den heutigen Stellenwert des Qualitätsmanagements beeinflusst hat. Entsprechend der vier Schritte wird er auch PDCA-Zyklus (Plan, Do, Check, Act) genannt oder in deutscher Übersetzung (Planen – Durchführen – Überprüfen – Reagieren).

Diese vier Phasen – übertragen auf die betriebliche Ausbildung – können wie folgt aussehen:

Planen

Die betriebliche Ausbildung erfolgt auf Grundlage einer Planung. Der Plan sollte sich in den Qualitätskriterien abbilden. Der aktuelle Zustand wird analysiert und ein Konzept (Plan) entwickelt, wir schlagen vor zu diesen Bereichen:

- ❖ Ausbildungspersonal (Anzahl und Qualifikation)
- ❖ Ausbildungsorganisation (erforderliche Einrichtung, Unterlagen, Planung)
- ❖ Ausbildungskonzept (wie wird gelernt)
- ❖ Ausbildungskultur (gemeinsamer Umgang)
- ❖ Ausbildungsdurchführung (Lernprozess)
- ❖ Interessenvertretung (Mitbestimmung)
- ❖ Prüfungen (Prüfungsvorbereitung, Ergebnisanalyse).

Durchführen

Nun sollte die betriebliche Ausbildung diesen Plan umsetzen. Umsetzen meint, dass dort, wo etwas noch besser gemacht werden kann auch anderes getestet werden soll.

Überprüfen

Anhand des gemeinsam vereinbarten Qualitätscheck wird die Umsetzung des Planes überprüft. Der Check kann durch eine Befragung oder ein Audit vorgenommen werden.

Reagieren

Die Ergebnisse des Qualitätschecks werden gemeinsam im betrieblichen Berufsbildungsausschuss ausgewertet und Maßnahmen beraten. Die vereinbarten Maßnahmen werden im neuen Plan aufgenommen und der Kreislauf setzte sich fort: Planen – Durchführen – Überprüfen – Reagieren.



Qualitätscheck für den Betrieb

Der Qualitätscheck soll die handelnden Verantwortlichen in den Ausbildungsbetrieben dabei unterstützen, ihre Ausbildungspraxis zu reflektieren, Stärken und Defizite festzustellen und Qualitätsverbesserungen auf den Weg zu bringen. Gemeinsam sollte eine Verständigung zu den einzelnen Qualitätskriterien getroffen werden. Veränderungen gegenüber dem Beispiel sind ausdrücklich erwünscht!

Der Qualitätscheck kann in Form einer regelmäßigen Befragung aller Beteiligten umgesetzt

werden oder in Form eines Audits. Beim letzteren müssten Auditoren benannt und geschult werden, die Anhand der Checkliste die betriebliche Ausbildung unter die Lupe nehmen. Der Auditorenbericht oder auch die Ergebnisse der Befragung sollten in jedem Fall gemeinsam im betrieblichen Berufsbildungsausschuss ausgewertet, Maßnahmen beraten und eingeleitet werden.



Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe

Datum: _____

Ausbilder/in hauptamtlich nebenamtlich Auszubildender

Ausbildungspersonal

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung					Bemerkung (z. B. verbredete Maßnahmen)
	--	-	+	++	weiß nicht	
Für alle Ausbildungsabteilungen und -bereiche sind Ausbildungsverantwortliche benannt.						
Die Ausbildungsverantwortlichen haben die Ausbildereignungsprüfung absolviert.						
Die Ausbildungsverantwortlichen sind fachlich kompetent und verfügen über einen Berufsabschluss oder eine mindestens zweijährige Berufserfahrung.						
Die Ausbildungsverantwortlichen bilden sich regelmäßig weiter.						
Die Ausbildungsverantwortlichen haben ausreichend Zeit, sich um die Ausbildung zu kümmern.						
Die Ausbildungsverantwortlichen stimmen sich mit Akteuren anderer Lernorte ab (Berufsschule, überbetriebliche Ausbildung).						





Ausbildungsorganisation

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung					Bemerkung (z. B. verbredete Maßnahmen)
	--	-	+	++	weiß nicht	
Es sind die gültigen Ausbildungsordnungen, Ausbildungsrahmenpläne und Berufsschullehrpläne im Ausbildungsbetrieb vorhanden.						
Die Ausbildungsstätte verfügt, entsprechend der Berufe die ausgebildet werden, über die erforderlichen Einrichtungen und Ausstattungen.						
Die Ausbildungszeiten entsprechen den tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen (jeweiliger Tarifvertrag, Arbeitszeitgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz).						
Ein betrieblicher Ausbildungsplan für die gesamte Ausbildungszeit (wann, an welcher Einsatzstelle, was Gegenstand der Ausbildung ist) ist dem Auszubildenden zum Ausbildungsbeginn ausgehändigt worden.						
Der betriebliche Ausbildungsplan wird regelmäßig überprüft, angepasst und mit den Auszubildenden besprochen.						
Ausbildungskultur						
Zu Ausbildungsbeginn findet eine Einführung für die neuen Auszubildenden statt.						
In der Ausbildung sind Exkursionen in andere Betriebe, zu Messen, Ausstellungen oder anderen fachlich wichtigen Ereignissen fest eingeplant.						
Die Auszubildenden erhalten ein regelmäßiges Feedback zum Ausbildungsstand, mit feststellbaren Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf.						
Ausbildungsnachweise werden regelmäßig geführt und mit den jeweiligen Auszubildenden besprochen.						

Ausbildungskultur

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung					Bemerkung (z. B. verbredete Maßnahmen)
	--	-	+	++	weiß nicht	
Die Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen ist wertschätzend, freundlich und respektvoll.						
In der Ausbildung wird darauf geachtet, dass Offenheit, Toleranz und Kritikfähigkeit gefördert wird.						
Ausbildungskonzept						
Wie die Ausbildungsinhalte an den unterschiedlichen Ausbildungsstellen vermittelt werden, ist allen Ausbildungsverantwortlichen, den Auszubildenden und der Interessenvertretung bekannt.						
Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgt in einem beruflichen Handlungszusammenhang.						
Die Auszubildenden werden an selbstständiges Arbeiten und komplexe Aufgabenstellungen herangeführt.						
In der Ausbildung wird die Teamarbeit gefördert.						
Ausbildungsdurchführung						
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, komplexe Sachverhalte unter Berücksichtigung der Erfahrungen und des Vorwissens der Auszubildenden, verständlich zu vermitteln.						
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, das Interesse der Auszubildenden für die Ausbildungsinhalte zu wecken und eine konzentrierte und engagierte Mitarbeit herbeizuführen.						
Den Ausbildungsverantwortlichen gelingt es, die Selbstverantwortung der Auszubildenden im Ausbildungsprozess bewusst zu machen und durch geeignete Maßnahmen zu fördern.						



Ausfüllen und an Berufsbildung@igmetall.de schicken oder per Fax an IG Metall Vorstand, Ressort BQP: 069-6693-2852
Infos und Download des Qualitätscheck und des Erfahrungsbogens als Word-Dokument unter:
www.igmetall-wap.de → Ausbildung → Qualität

Interessenvertretung

-- nicht erfüllt - eher nicht erfüllt + eher erfüllt ++ erfüllt

Qualitätskriterium	Beurteilung					Bemerkung (z. B. verbredete Maßnahmen)
	--	-	+	++	weiß nicht	
Es besteht ein Betriebsrat (BR) und eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).						
Die Mitbestimmungsaufgaben des Betriebsrates in der Berufsbildung gemäß §§ 96 bis 98 Betriebsverfassungsgesetz werden wahrgenommen und von der Geschäftsleitung beachtet.						
Alle Fragen der Berufsbildung werden regelmäßig zwischen BR, JAV, Ausbildungsverantwortlichen und Geschäftsleitung beraten.						
Prüfungen						
Die Ausbildungsverantwortlichen informieren die Auszubildenden rechtzeitig über die erforderlichen Prüfungsanforderungen und bereiten sie auf die Prüfung vor.						
Die Prüfungsergebnisse werden analysiert und gemeinsam von den Ausbildungsverantwortlichen, den Auszubildenden und der Interessenvertretung reflektiert.						

Erfahrungsbogen zur betrieblichen Qualitätsentwicklung

Für die zukünftige Unterstützung wollen wir betriebliche Beispiele und Erfahrungen im WAP-Netzwerk (www.igmetall-wap.de) veröffentlichen. Hierzu ist eure Mitarbeit gefordert.

Steckbrief

Zuständige Verwaltungsstelle: _____

Betrieb: _____

Anzahl Beschäftigte: _____ Anzahl Auszubildende: _____

Anzahl hauptamtliche Ausbilder/innen: _____ Anzahl nebenamtliche Ausbildungsbeauftragte: _____

Akzeptanz Qualitätssicherungsaktion

Die Ausbildungsleitung unterstützt das Vorgehen. trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Das Ausbildungspersonal unterstützt das Vorgehen. trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Die Auszubildenden unterstützen das Vorgehen. trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Der Betriebsrat unterstützt das Vorgehen. trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Die JAV unterstützt das Vorgehen. trifft zu trifft eher zu trifft eher nicht zu trifft nicht zu

Der Qualitätscheck (ggf. angepasst) wird eingesetzt. Ja Nein

Es wurde ein anderes Vorgehen gewählt. Ja Nein

Wenn Ja, welches (kurz in Stichpunkten beschreiben):

Anregungen/Wünsche:

Kontakt (Betriebsrat, JAV oder Ausbildungsverantwortliche):



AusbildungsPlaner-Online

Der Tipp: Der nevion-AusbildungsPlaner-Online

- ❖ **Einzelplatz- oder Netzwerkversion**
- ❖ **Benutzerverwaltung**
(Rechtemanagement: Administration von Lese- und Schreiberechten)
- ❖ **Ferienkalender**
- ❖ **Feiertagskalender**
- ❖ **Stammdatenverwaltung**
- ❖ **Abwesenheitsplanung**
(Urlaub, Krankheit und unentschuldigte Fehltage)
- ❖ **Planung der Berufsschulzeiten**
(Einfache Eingabe der Berufsschulzeiten)
- ❖ **Zugriff auf digitalisierte Ausbildungsrahmenpläne**
- ❖ **Individuelle Gestaltung von Lerninhalten (inhaltlich und zeitlich)**
- ❖ **Definition von Tätigkeitsprofilen**
(Tätigkeitsprofile können definiert und Lerninhalte zugeordnet werden)
- ❖ **Versetzungsplanung**
(Berücksichtigung der betrieblichen Tätigkeitsprofile bei der Versetzung)
- ❖ **Controlling**
(Urlaubstage, Krankheitszeiten und unentschuldigte Fehltage)
- ❖ **Auswertungen**
(Gesamtübersicht der Versetzungen, Ausbildungskalender, Ausbildungs- und Urlaubsplan)
- ❖ **Sortier- und Filterfunktionen**
- ❖ **Exportfunktion**
- ❖ **Integrierte Hilfefunktion**
(Menügesteuerte Hilfefunktion)
- ❖ **Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung durch softwarebasierte Planungswerkzeuge**

nevion GmbH
Ludwig-Erhard-Straße 8
34131 Kassel

Tel 0561/92 04 79-40
Fax 0561/92 04 79-69
Mail info@nevion.de
Internet www.nevion.de

Das Projekt AusbildungsPlaner-Online wird gefördert durch das Land Hessen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.



Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Gestaltung: kus-design, Mannheim

Juni 2008

www.igmetall-wap.de