

Q:LAB-Instrument Nr. 2

Quick Check „Ausbildungsrealität“

Hermann Novak
 Stand Oktober 2013

Hier müsste hingeschaut werden.

Tendenz hinterfragen
 ← →

Bei uns ist alles okay.

Dazu noch keine Gedanken gemacht.

Wir haben alle das gleiche Verständnis von einer guten Ausbildung.



Die Bedeutung der Berufsbildung für die Sicherung und Weiterentwicklung der Innovationskraft und Innovationsfähigkeit der Firma und des Standorts ist klar. Die Ausbildung erhält frühzeitig Informationen, wohin die Entwicklungen gehen.



In den nächsten Jahren nehmen die technologischen Innovationen zu, aber gleichzeitig rücken soziale Innovationen in den Mittelpunkt und wird Auswirkungen auf die Ausbildung haben. Sie muss im Sinne ihrer Vorreiterrolle ein Konzept erarbeiten.



Neben Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz geht es während der Ausbildung auch um die Merkmale moderner Beruflichkeit wie Förderung des sozialen Zusammenhalts, Aufbau von Gestaltungskompetenz / Gestaltungsfähigkeit und der Fähigkeit zur Beteiligung.



Die Ausbildungsberufe entsprechen zwar dem aktuellen, aber nicht dem zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften.



Im Unternehmen wird die Ausbildung (Inhalte, Methoden) regelmäßig (mind. 1mal/Jahr) reflektiert.



Die demografische Entwicklung und der Rückgang der Schülerzahlen werden uns treffen. Wir stellen uns die Frage, bringen die Schüler die notwendigen Voraussetzungen für eine anspruchsvolle Berufsausbildung mit und was können / müssen wir tun?



Wir stellen immer wieder fest, dass die Azubis / Schüler an der Nahtstelle Schule / Ausbildung fast keine richtige Vorstellung vom Beruf haben.



Die technische Ausstattung der Ausbildungswerkstatt entspricht dem Stand der Firma.



	Hier müsste hingeschaut werden.	Tendenz hinterfragen ← →	Bei uns ist alles okay.	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Die Azubis entwickeln viel zu wenig Eigeninitiative und übernehmen keine Verantwortung für die eigene Ausbildung.				<input type="checkbox"/>
Azubis sind aktiv an der Weiterentwicklung der Ausbildung beteiligt.				<input type="checkbox"/>
Die Ausbildung in den betrieblichen Abteilungen verursacht uns immer wieder Bauchschmerzen.				<input type="checkbox"/>
In den betrieblichen Versetzungsstellen gibt es mehr Routine für die Azubis als lernhaltige Arbeitsaufträge.				<input type="checkbox"/>
Mit Lerninseln oder Lernstationen im Betrieb und Verwaltung werden Lernen und Arbeiten während der betrieblichen Einsätze systematisch verknüpft.				<input type="checkbox"/>
Das Lernziel „Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung“ möchte ich überprüfen und bei Bedarf das Konzept verbessern und erweitern.				<input type="checkbox"/>
Berufsübergreifende Lernphasen von gewerbl., techn. und kaufm. Azubis sind für uns wichtig.				<input type="checkbox"/>
Als Lernorte nutzen wir auch die Entwicklungsabteilungen und um ein ganzheitliches Verständnis aufzubauen, Einsätze beim Kunden.				<input type="checkbox"/>
Ein pädagogisches Basiswissen, u.a. auch wie gestaltet man Lernprozesse und lernförderliche Arbeitsumgebungen, wäre für Ausbildungsbeauftragte / nebenamtliche Ausbilder / Fachausbilder im betrieblichen Bereich mit Sicherheit nicht schlecht.				<input type="checkbox"/>
Das Ausbildungspersonal bildet sich kontinuierlich weiter.				<input type="checkbox"/>
Wir bilden gut und umfassend aus, aber der Betrieb nutzt die damit verbundenen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Arbeits- und Produktionsorganisation nicht.				<input type="checkbox"/>
Bei uns gibt es bewusst gestaltete generationengemischte Lernphasen („jung/alt“).				<input type="checkbox"/>
Internationale Kompetenzen werden auch bei uns immer wichtiger und werden die Ausbildung prägen. Hierzu fehlt uns ein Konzept.				<input type="checkbox"/>
Das Ausbildungs- und Lernkonzept geht nicht auf die unterschiedlichen Lernerfahrungen der Azubis ein.				<input type="checkbox"/>
Nach Abschluss der Ausbildung verlassen viele Jugendliche das Unternehmen, qualifizieren sich weiter und kommen nicht zurück. Ein Konzept mit beruflichen Entwicklungswegen für die Zeit nach der Ausbildung fehlt uns.				<input type="checkbox"/>

Hier müsste
hingeschaut
werden.

Tendenz
hinterfragen
← →

Bei uns ist
alles okay.

Dazu noch
keine
Gedanken
gemacht

Wenn wir (mehr) benachteiligte Jugendliche (schwächere Schüler oder Schüler mit Migrationshintergrund) in vollwertigen Berufen ausbilden wollen, müsste wohl die Ausbildung daraufhin überprüft und angepasst werden.













Vorgehensweise

Bei der Auswertung geht es nicht darum, welcher „betriebliche Akteure der Berufsbildung im Unternehmen“¹ welche Antwort gegeben hat. Ausfüllen und Auswerten können anonym erfolgen. Es kommt darauf an, wie weit Einschätzungen auseinanderliegen, welche Bedeutungen einzelne Punkte bei den „betrieblichen Akteuren der Berufsbildung im Unternehmen“ haben. Ziel sind die Herausarbeitung von Handlungsfeldern, der Diskurs darüber und die Festlegung von Alternativen.

- „Quick Check zur Ausbildungsrealität“ wird in regelmäßigen Abständen (zum Beispiel einmal im Jahr) von den betrieblichen Akteuren der Berufsbildung ausgefüllt.
- Auswertung erfolgt nach der Priorität **rot** und **gelb** (Hauptprobleme identifizieren / Handlungspriorität erstellen).
- Möglichkeiten der Veränderung / der Weiterentwicklung der Berufsausbildung identifizieren: Welche der roten und gelben Bewertungen können schnell verändert werden, welche nur mittelfristig?
- Wie sehen die Alternativen (also **grün**) konkret aus?
- Erarbeitung von Gestaltungsvorschlägen.
- Umsetzungsmöglichkeiten prüfen.
- Umsetzungsstrategie festlegen: Wie erreichen wir grün? Was ist zu tun? Wie gehen wir vor? Wer ist zu beteiligen?

¹ Die Bezeichnung „Betriebliche Akteure der Berufsbildung“ ist weiter gefasst als üblicherweise. Wir verstehen hier Mitglieder der Geschäftsleitung, obere Führungskräfte z.B. aus den Funktionsbereichen Personal, Produktion, Entwicklung, Ausbildungsleiter und Ausbildungsleiterin, Ausbilder und Ausbilderinnen, Mitglieder des Betriebsrates sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung.