

Instrument Nr. 01



**BIBB** Modellversuche  
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



## Leitbild für ein gemeinsames Ausbildungsqualitätsverständnis, gute Ausbildung und gelingendes Lernen

|  |  |
|--|--|
| <b>Ziel</b>                              | <p>Qualitätssicherung und –entwicklung in der beruflichen Bildung ist das Ergebnis eines kontinuierlichen funktions- und Hierarchie übergreifenden Verständigungs-, Aushandlungs- und Gestaltungsprozesses, der zu einem gemeinsam getragenen Leitbild führt. Auf dem Weg zum Leitbild ist die Reflexion der Sinn- und Bedeutungszusammenhänge aller betrieblichen Bildungsakteure relevant.</p> <p>Mit der Erstellung eines Ausbildungsleitbildes verständigt sich ein Unternehmen intern über das Ziel und den Stellenwert der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Sie entwickelt ihr Selbstverständnis, das Klarheit schafft über sich selbst, Orientierung gibt, Entwicklungsperspektiven aufzeigt und ihre zukünftige Praxis anleitet. Es geht um die Fragen: „Wer sind wir?“, „Was wollen wir?“ und „Wohin wollen wir?“</p> <p>Das Ziel eines Leitbildes ist von der maximalen Vielfalt der Perspektiven zu einer maximalen Gemeinsamkeit zu kommen, die Orientierung gibt und Entwicklungsperspektiven aufzeigt und somit handlungsleitend ist.</p> <p>Bestandteile des Leitbilds sind: Auftrag, Werte, Ziele, Adressaten, Merkmale gelingenden Lernens, Leistungen und Ressourcen der Berufsbildung.</p> |
| <b>Zielgruppe/<br/>Anwendungsbereich</b> | <p><input checked="" type="checkbox"/> Auszubildende</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal ( <input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input type="checkbox"/> Berufsschule, <input type="checkbox"/> dritte Lernorte)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z.B. Abteilungsleitung der Bereiche Personal, Produktion, Verwaltung, FuE, Qualität, Unternehmensleitung)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung</p>  |
| <b>Art des Instruments</b>               | <p><input checked="" type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen, etc.)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z.B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung)</p> <p>Weitere: <input type="checkbox"/> _____</p>  |
| <b>Zeitbedarf</b>                        | 2 x 4 Stunden  |
| <b>Inhalt</b>                            | <p>Ein Leitbild ist nicht das Ergebnis einer einzelnen Person oder einer kleinen, extra für diesen Anlass eingesetzten Expertengruppe. Die Erarbeitung eines Leitbildes ist das Resultat vieler Personen, die ihre Meinungen und Standpunkte einbringen, Konflikte und Widersprüche ansprechen und ihre Blickwinkel auf die Ausbildung offenlegen. Jede Person bringt ihre Sichtweisen und Perspektiven ein und lernt die Sichtweisen und Perspektiven der anderen kennen, die im Diskurs miteinander ausgeleuchtet werden. Der Blick</p>  |

wird dabei erweitert. Übereinstimmungen und Unterschiede werden transparent. Verknüpfungen zwischen verschiedenen Gesichtspunkten und Bedeutungen sowie Bedeutungszusammenhänge können herausgearbeitet werden. Im Verlauf der Entwicklung entstehen gemeinsam getragene Einschätzungen, gemeinsame Bilder und gemeinsame Begriffe.

## Hintergrund/ Anwendungstipps

Leitbilder im Allgemeinen und ein Leitbild für die Ausbildung im Speziellen sind für Q:LAB keine endgültig formulierten und damit statischen Dokumente, die in Broschüren abschließend und folglich für alle Zeit geltend abgeheftet sind. Sie bilden also kein Endergebnis, sondern einen Zwischenstand im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der beruflichen Ausbildung ab.

Ein Leitbild ist die Selbstbeschreibung einer Einrichtung und drückt ihre Identität nach innen und nach außen aus.

Ein Leitbild ist nur dann ein Leitbild, wenn es die Praxis der betrieblichen Akteure bei der didaktischen und methodischen Gestaltung und der Verankerung der Berufsbildung im Unternehmen tatsächlich leitet. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist, dass Gestaltungs-, Entscheidungs- und Handlungsspielräume vorhanden sind. Gleichzeitig stellt ein Leitbild nach außen Transparenz her. Es zeigt, welchen Beitrag die Firma mit der Berufsausbildung leistet für die Entwicklung der Auszubildenden und des Ausbildungspersonals, für das gesamte Unternehmen sowie für die Gesellschaft, die Region und die umliegenden Städte und Gemeinden.

## Entwickelt im Modellversuch

Q:LAB- ganzheitliches lernorientiertes Qualitätsmanagementsystem für die Berufsausbildung in KMUs

## Urheber/Quelle



Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik  
Gemeinnützige Stiftung e.V., Beuthener Str. 45, 90471 Nürnberg

Projektbüro für innovative Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung,  
Hermann Novak, Osterholzstr. 64, 89522 Heidenheim/Brenz

## Weitere Informationen

[www.berufsbildung-qualitaet.de](http://www.berufsbildung-qualitaet.de)

## Kontakt

Grundig Akademie Nürnberg: Werner Böhner, geschäftsführender Vorstand

Tel.: 0911/40-905-500, Fax: 0911/95117-519

E-Mail: [boehner@grundig-akademie.de](mailto:boehner@grundig-akademie.de)

Projektbüro für innovative Berufsbildung: Hermann Novak, Dipl. Soz.; Dipl. Soz.arb. (FH)

Tel.: 07321/20135, Fax: 07321/20136

E-Mail: [info@hermann-novak.de](mailto:info@hermann-novak.de)

1. Priorität: *Inputqualität – Verständigung über das Selbstverständnis und Klarheit schaffen über sich selbst als Unternehmen hinsichtlich Ziel und Stellenwert der beruflichen Bildung, Orientierung geben, Entwicklungsperspektiven aufzeigen und zukünftige Praxis anleiten.*

2. Priorität: *Prozessqualität – Q:LAB-Leitbild ist kein endgültig formuliertes und damit statisches Dokument. Es entwickelt sich dynamisch durch Reflexion und Kommunikation weiter. Förderung organisationaler und persönlicher Lern- und Entwicklungsprozesse betrieblicher Akteure in der gestaltungsorientierten Berufsbildung.*