“Qualität, Kosten und Nutzen der Ausbildung”

Aufbau und Anwendung eines Instruments zur Messung der Ausbildungsqualität

Lars Heinemann

Gliederung

- Leitfragen der Entwicklung eines “Selbst-Evaluationstools” der Erstausbildung für Betriebe
- Aufbau des Instruments
- Darstellungen der Ergebnisse

Leitfragen und Designentscheidungen

Kosten/Nutzen

- **Qualitätsaspekte:**

Nach welchen Kriterien lässt sich Ausbildungsqualität abbilden?
Sind die QEK-Kriterien angemessen und vollständig?
Wie lassen sich diese Kriterien messen?

Wie lassen sich die Ergebnisse repräsentieren?
Wofür lassen sich die Ergebnisse verwenden?

Lässt sich der Ansatz in andere Kontexte übertragen (Ausbildungsorganisation, ges. Vorgaben, …)?
Müssen dabei Kriterien angepasst/verändert werden?

Die Ermittlung der Ausbildungsqualität

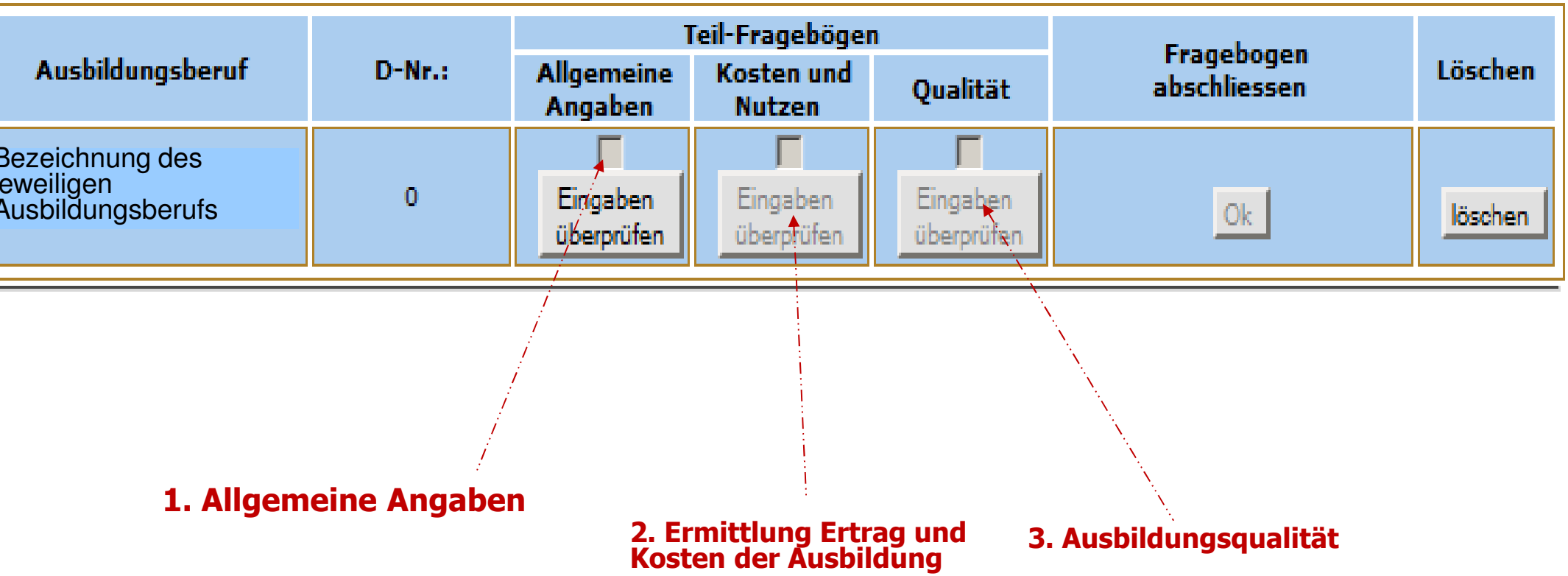
Prozessfaktoren

- Lernen im Arbeitsprozess: Erfahrungsbasiertes Lernen
- Fachliches Ausbildungsniveau: Qualität der Arbeitsaufgaben
- Selbständiges Arbeiten und Lernen
- Lernen in Geschäftsprozessen: prozessbezogene Ausbildung

Outputfaktoren

- Berufliches Engagement
- Berufsfähigkeit

Aufbau des QEK-Tools



TEIL A: Allgemeine Angaben

1. **Dieser Bogen bezieht sich auf folgenden Ausbildungsberuf**: _____

2. **Kammerbezirk oder Regierungsbezirk:**_____

3. **Dauer der Ausbildung:**
2 Jahre (nach BGJ o.ä.)
3 Jahre
3.5 Jahre

4. **Anzahl der Auszubildenden im Ausbildungsberuf**

1. Jahr_____

2. Jahr_____

3. Jahr_____

5. **Welchen Schulabschluss haben Ihre Auszubildenden in der Regel:** _____

1. Anzahl der **hauptamtlichen Ausbilde**r für diesen Ausbildungsberuf:_____
(Unter "hauptamtlichen Ausbildern" wird hier verstanden, dass eine Person **ausschließlich** mit Ausbildung beauftragt ist.)
- Bruttolohn bzw. -gehalt eines hauptamtlichen Ausbilders im Durchschnitt pro Jahr:

2. Anzahl der **nebenamtlichen Ausbilder** für diesen Ausbildungsberuf:_____
(Unter nebenamtlichen Ausbildern wird hier verstanden, wenn eine Person **neben seiner eigentlichen Tätigkeit geplante Ausbildungsschritte** begleitet.)
- Bruttolohn bzw. -gehalt eines nebenamtlichen Ausbilders im Durchschnitt pro Jahr:

TEIL B: Ermittlung des Ertrags und der Kosten der Ausbildung

Nutzen der Ausbildung

- ✓ Betriebliche Ausbildungszeiten
- *
- Grad der produktiven
- ✓ Leistung der Azubis im Vergleich zu einer Fachkraft
- *
- ✓ Einkommen einer ausgebildeten Fachkraft

−

Kosten Ausbildung

- ✓ Ausbildungsvergütung
- ✓ Kosten des Ausbildungspersonals
- ✓ Sachmittel
- ✓ Verwaltung und Abschreibungen

=

Ausbildungsertrag / Ausbildungskosten

Ermittlung der Ausbildungsqualität

1) Niveau der Arbeitsaufträge in der Ausbildung

Bitte geben Sie die prozentuale Verteilung des Niveaus der Arbeitsaufträge an.

Mitarbeit vor Ort und reale Aufträge in Lehrwerkstätten	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	4.Jahr
Aufträge auf Fachkraftniveau	0 %	0 %	0 %	0 %
auf dem Niveau einer Un- und Angelerntentätigkeit	0 %	0 %	0 %	0 %

Ermittlung der Ausbildungsqualität

2) Grad des selbständigen Lernens

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit die Auszubildenden ihre Arbeitsaufträge selbständig bearbeiten.

Grad selbständigen Lernens		1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	4.Jahr
Lernen beim selbständigen Bearbeiten von Arbeitsaufträgen	10	○	○	○	○
	9	○	○	○	○
	8	○	○	○	○
	7	○	○	○	○
	6	○	○	○	○
	5	○	○	○	○
	4	○	○	○	○
	3	○	○	○	○
	2	○	○	○	○
Lernen beim Bearbeiten von Arbeitsaufträgen aufgrund detaillierter Anweisungen	1	●	●	●	●

Geschäftsprozessorientierung

Bitte geben Sie den Grad der Einbindung in betriebliche Geschäftsprozesse an.

1 = sehr niedriger Grad der Geschäftsprozessorientierung;
10 = sehr hoher Grad der Geschäftsprozessorientierung

Lernen in Geschäftsprozessen		1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	4.Jahr
Sehr hoch	10	○	○	○	○
	9	○	○	○	○
	8	○	○	○	○
	7	○	○	○	○
	6	○	○	○	○
	5	○	○	○	○
	4	○	○	○	○
	3	○	○	○	○
	2	○	○	○	○
Sehr niedrig	1	◉	◉	◉	○

4) Prüfungsergebnisse

4.1) Bitte geben Sie den Notendurchschnitt der Abschlussprüfungen der letzten drei Jahre an:

- (•) 1.0 bis 2.4
- ( ) 2.5 bis 3.4
- ( ) 3.5 bis 4.4

4.2) Wie hoch ist bei Ihnen der Anteil der nicht bestandenden Prüfungen in den letzten drei Jahren?

- (•) 0% bis 10%
- ( ) 11% bis 20%
- ( ) größer als 21%

5) Einarbeitungszeit in das Aufgabengebiet

Wie lange beträgt die Einarbeitungszeit (ihrer Auszubildenden) nach Beendigung der Ausbildung in ihr berufliches Aufgabengebiet?

- (•) mehr als 9 Monate
- ( ) 6 bis 9 Monate
- ( ) 3 bis 5 Monate
- ( ) 1 bis 2 Monate
- ( ) weniger als 1 Monat

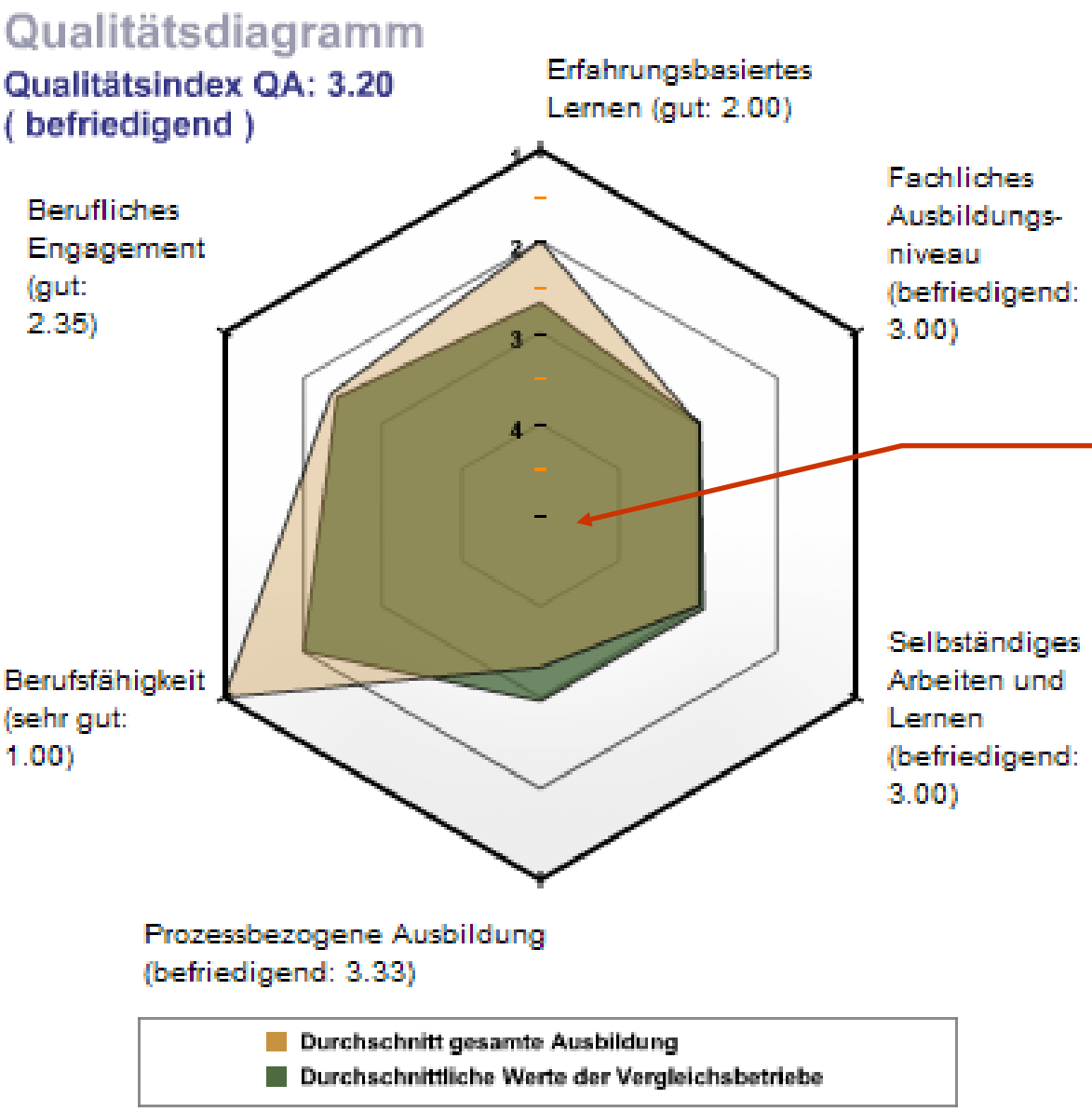
Berufliches Engagement

- Die Auszubildenden schließen ihre Arbeitsaufgaben verantwortungsvoll ab.
- Die Auszubildenden achten bei der Durchführung von Arbeitsaufgaben sehr auf Qualität.
- Die Auszubildenden sind in ihre Arbeit sehr stark persönlich involviert.
- Die Auszubildenden sind an den Inhalten ihrer Ausbildung interessiert.
- Die Auszubildenden interessieren sich dafür, wie ihre Arbeit zum betrieblichen Gesamtgeschehen beiträgt.

Diese Aussage		1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr	4.Jahr
trifft völlig zu	10	○	○	○	○
	9	○	○	○	○
	8	○	○	○	○
	7	○	○	○	○
	6	○	○	○	○
	5	○	○	○	○
	4	○	○	○	○
	3	○	○	○	○
	2	○	○	○	○
trifft keinesfalls zu	1	●	●	●	●

Darstellungsbeispiel: Qualität der Ausbildung

Gesamte Ausbildung



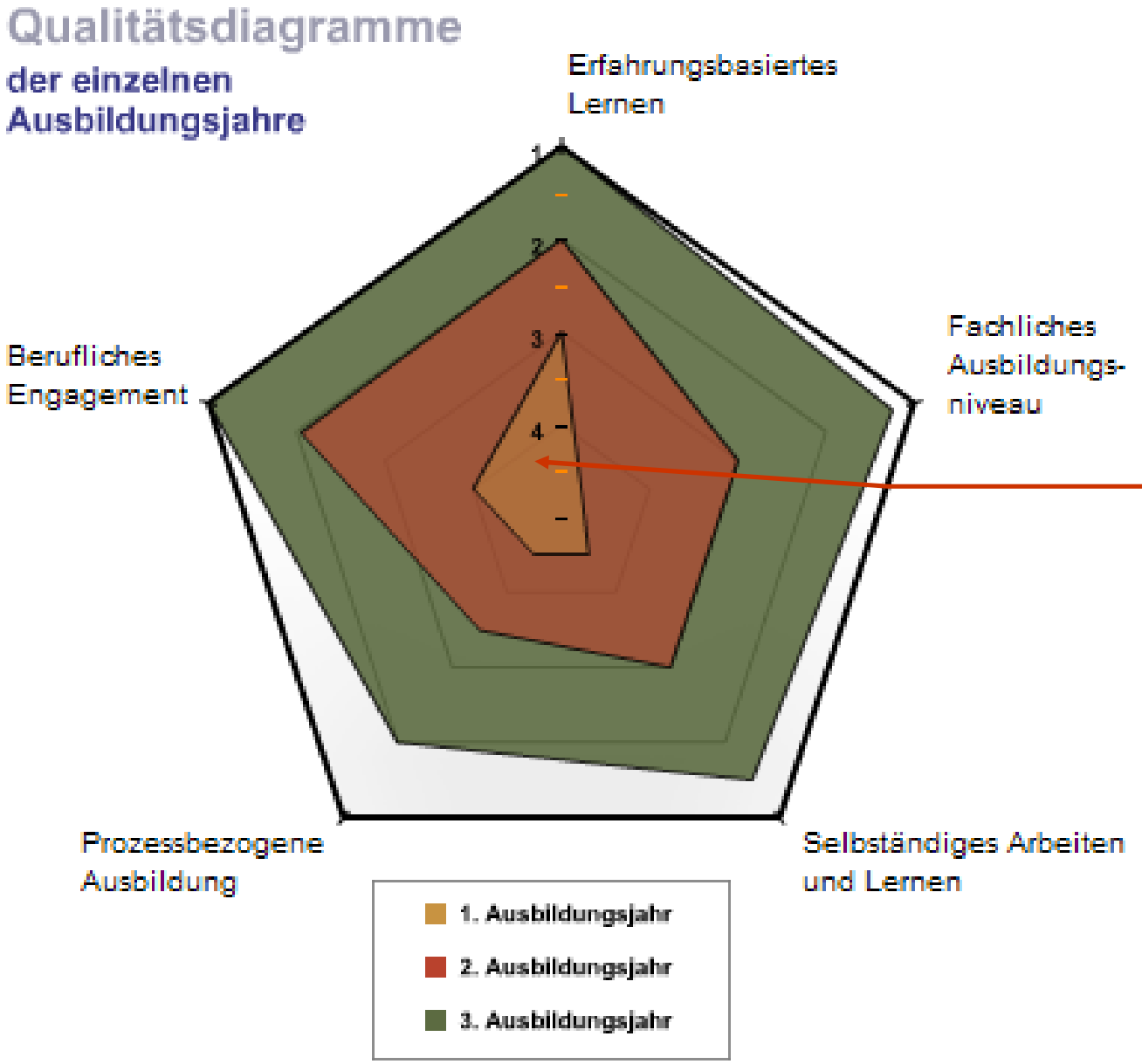
Qualität liegt über dem Durchschnitt der Ausbildung der Branche Handel/Dienstleistung

Stärken: Erfahrungsorientiertes Lernen und Berufsfähigkeit

Potenziale: Prozessbezogene Ausbildung

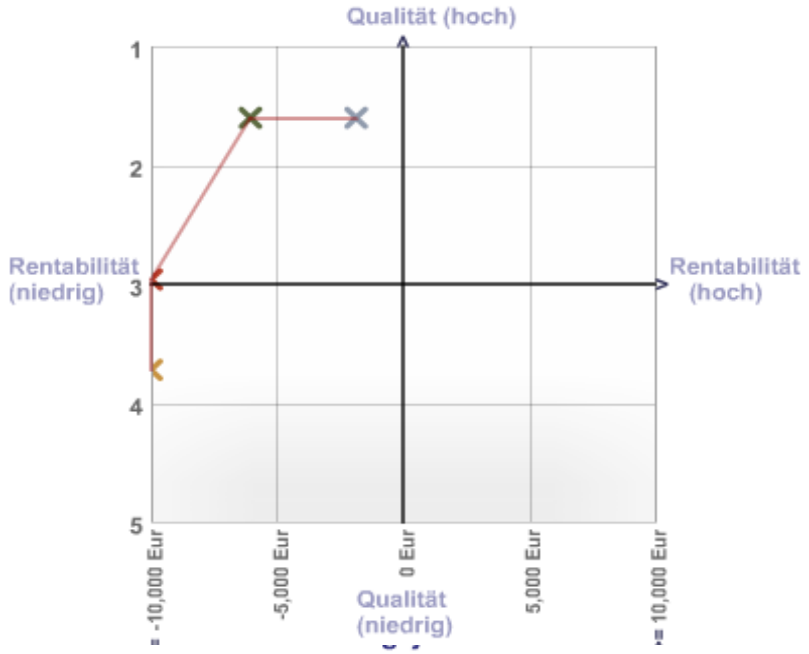
Darstellungsbeispiel: Qualität der Ausbildung

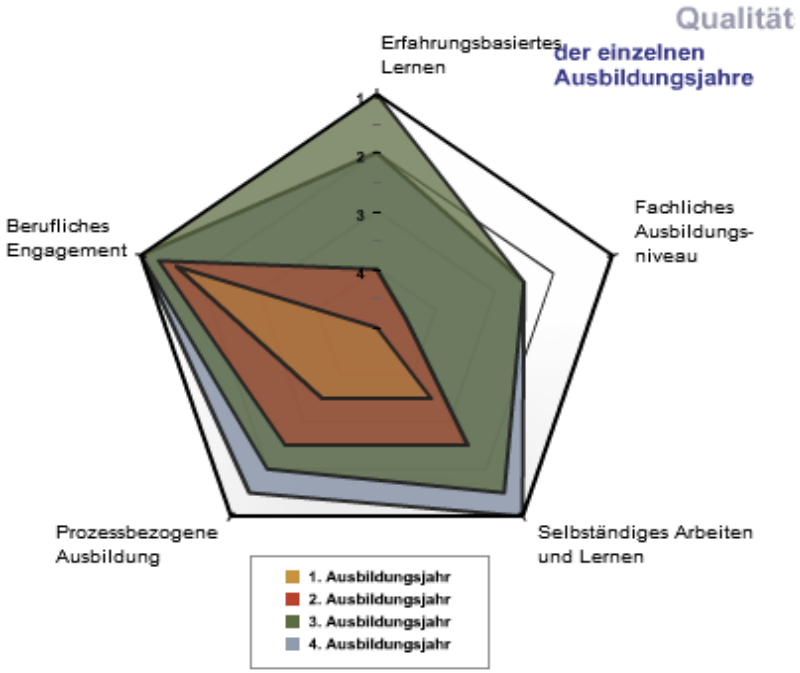
Qualitätsentwicklung im Ausbildungsverlauf

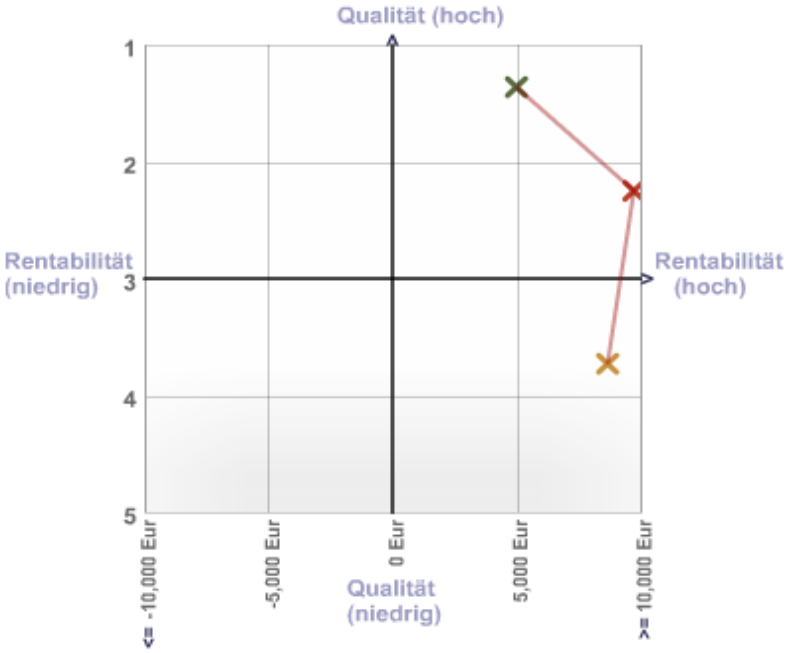


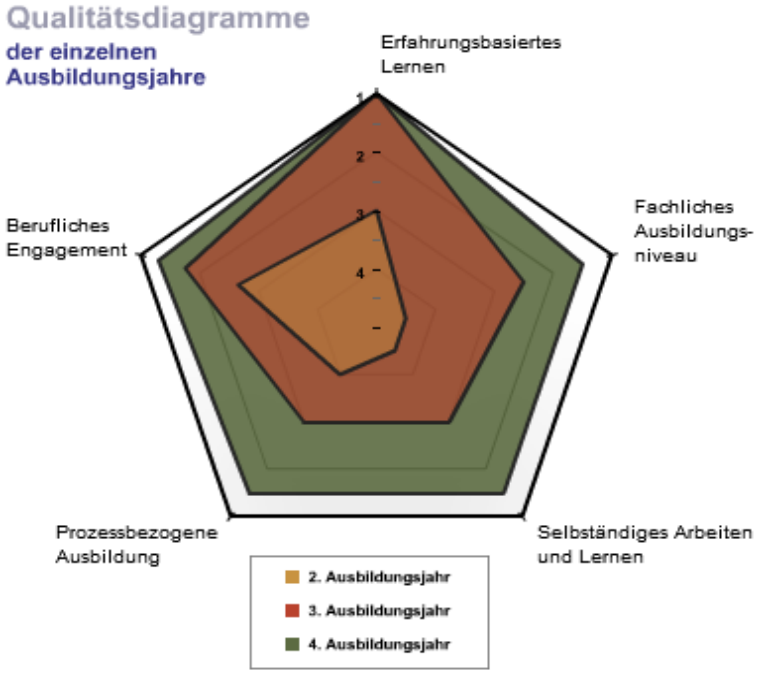
Qualität der Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr noch sehr gering, aber kontinuierlicher Anstieg.

Fallbeispiele 1: Ausbildungsberuf Industriemechaniker/in

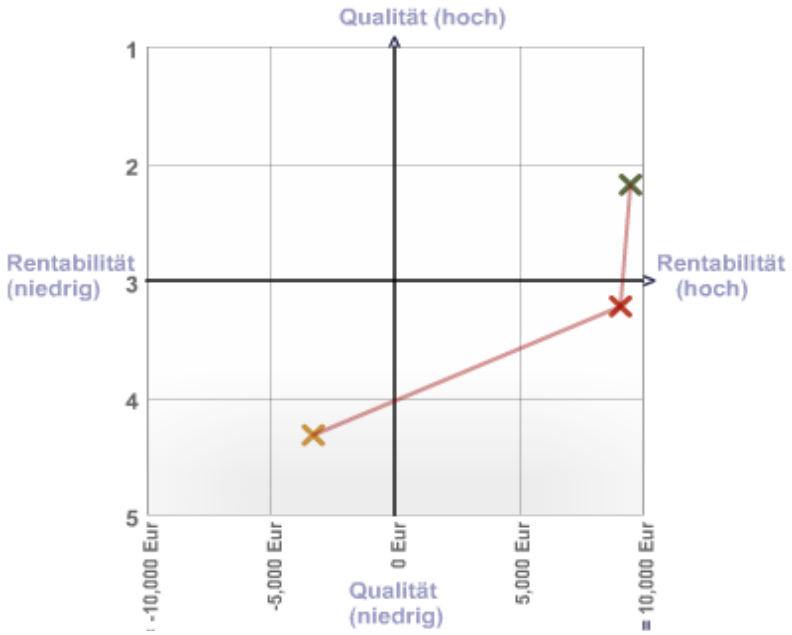


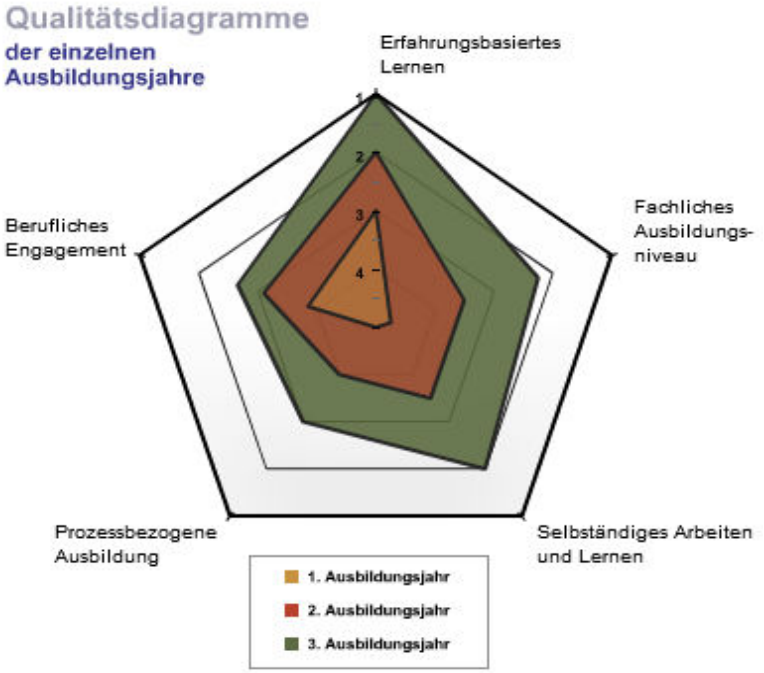


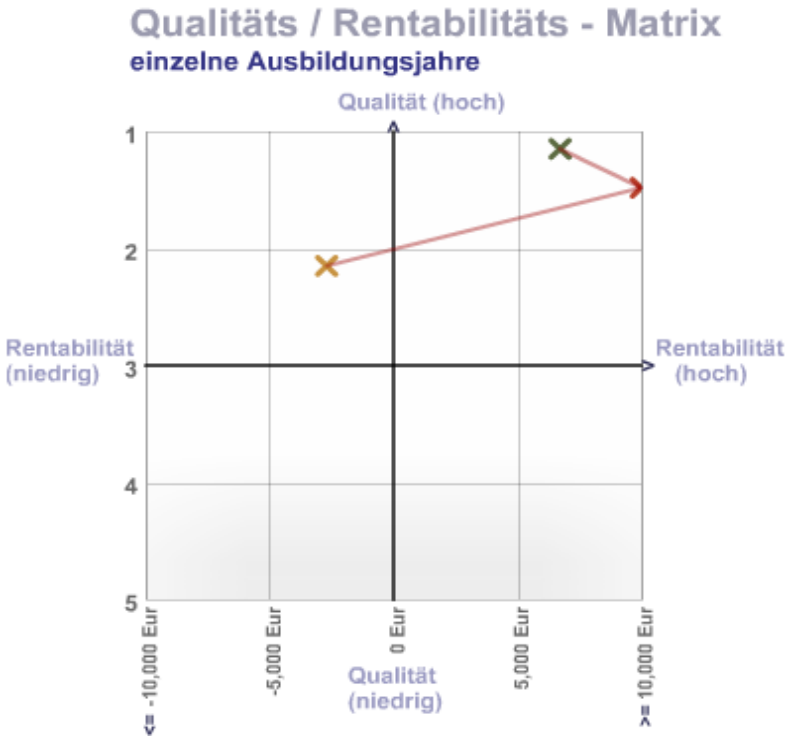


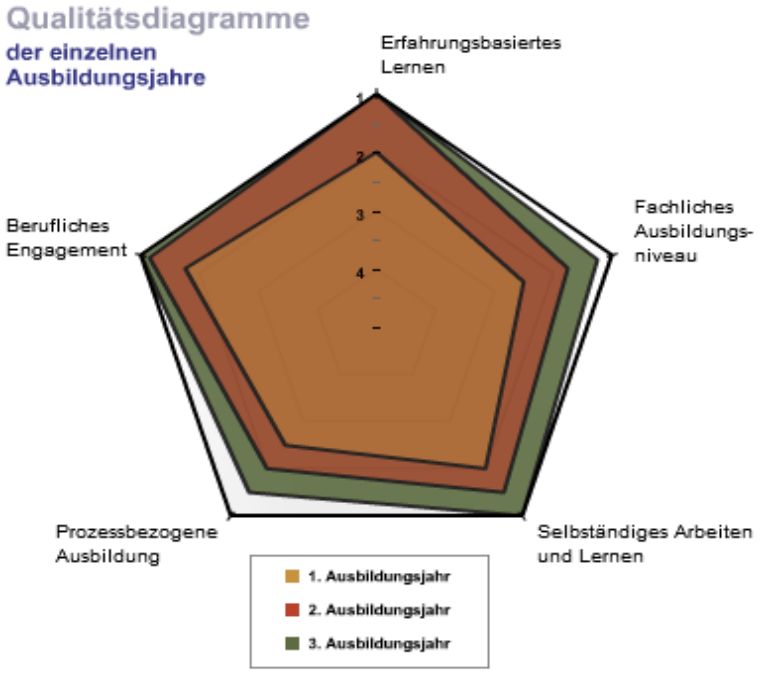


Fallbeispiele 2: Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau

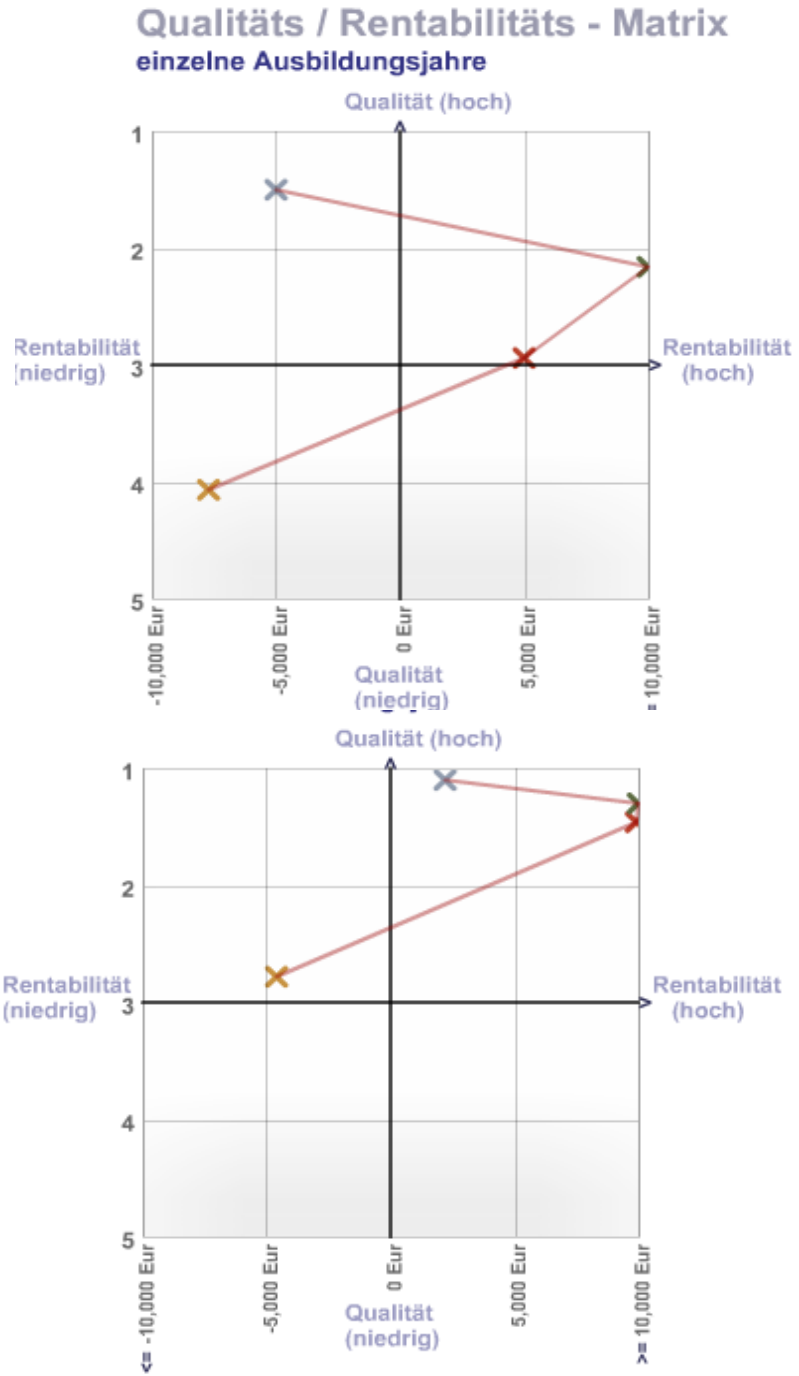


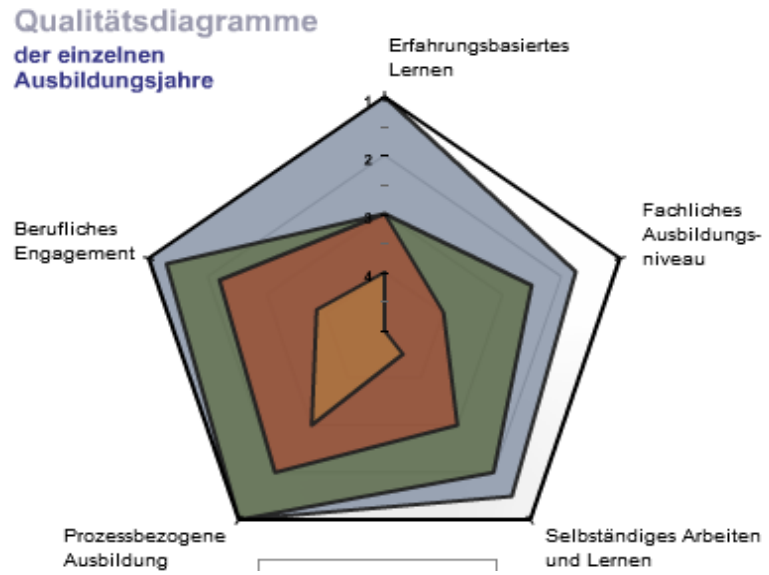


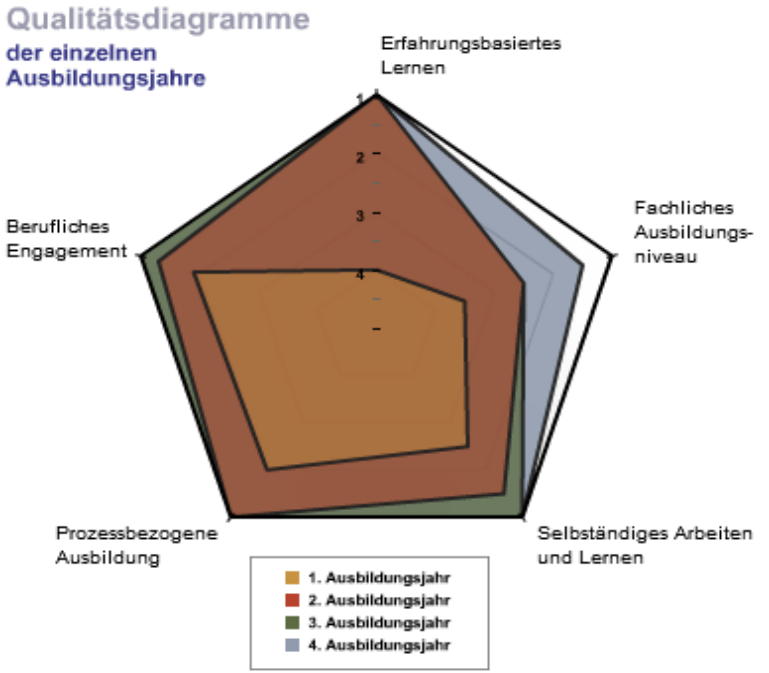




Fallbeispiele 3: Ausbildungsberuf Elektr. f. Betriebstechnik

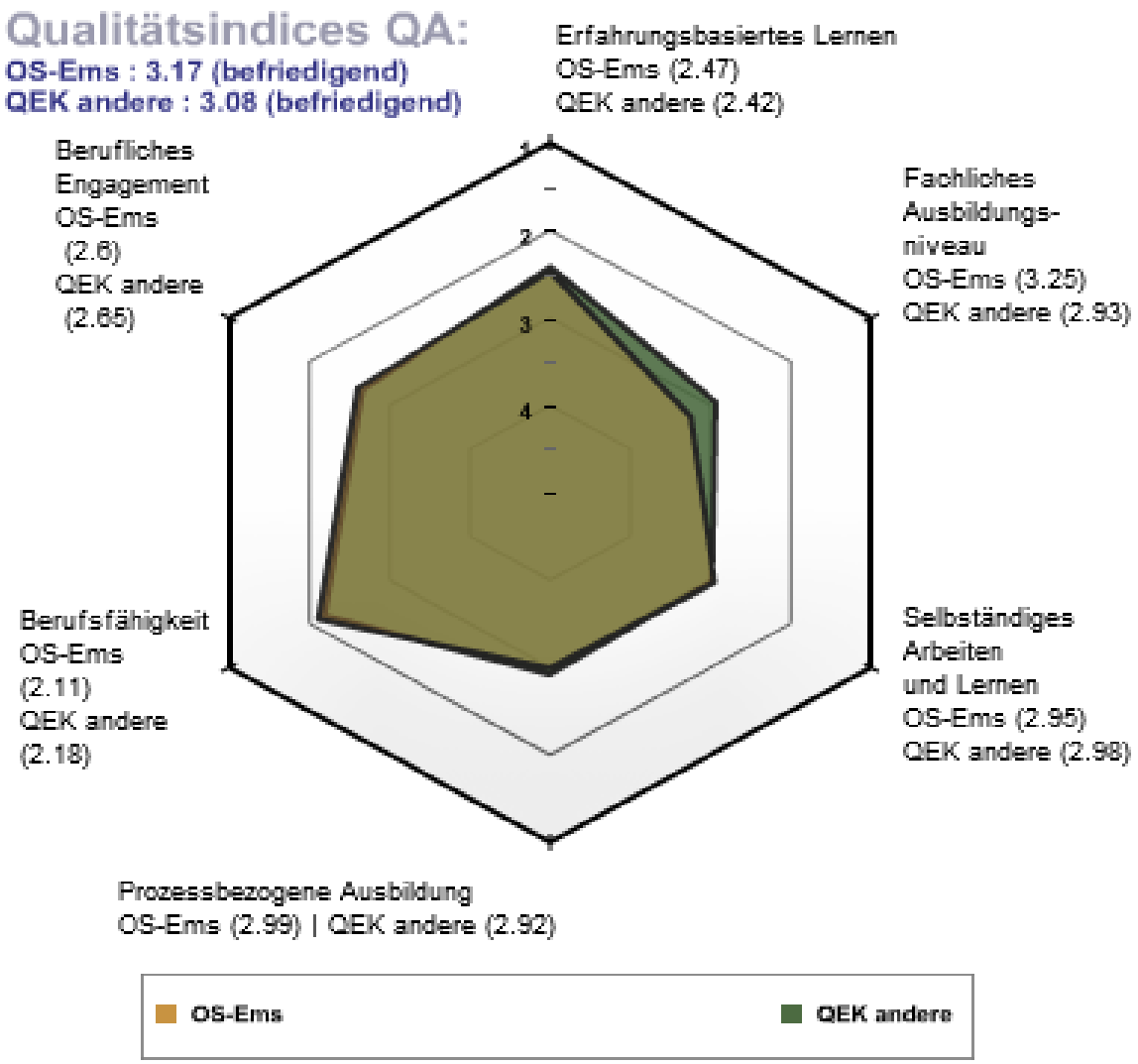






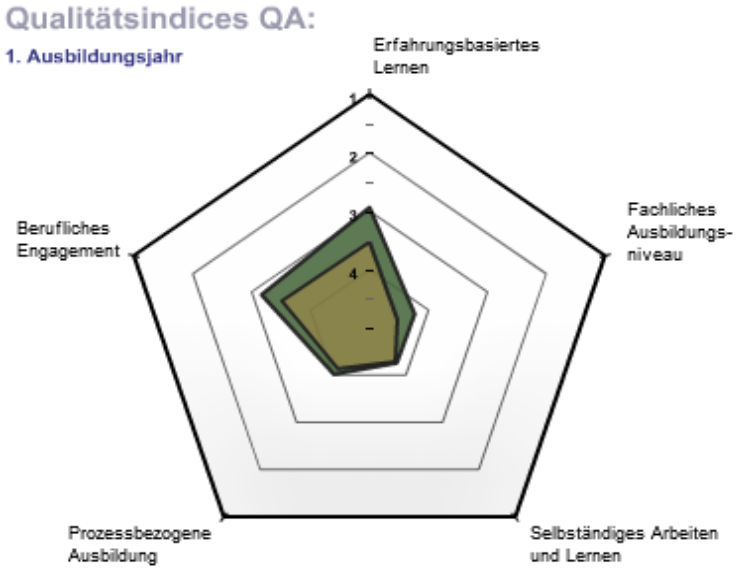
Qualität der betrieblichen Ausbildung

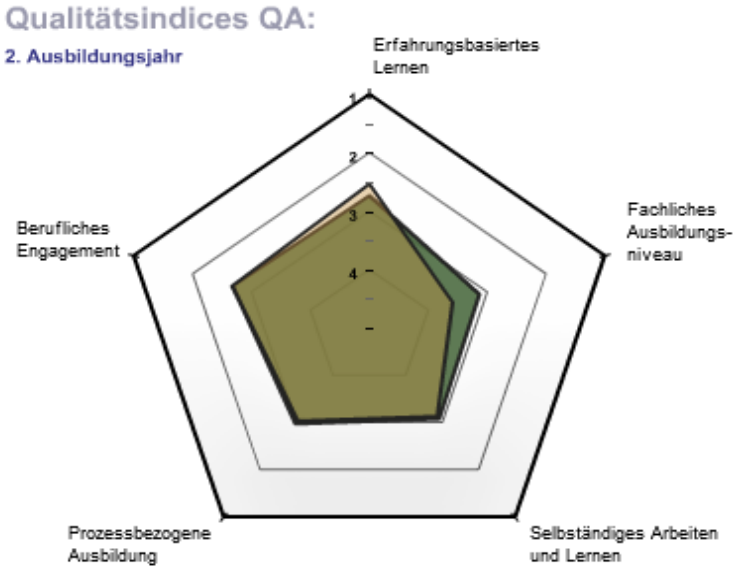
Vergleich OS-Ems mit anderen QEK-Projekten

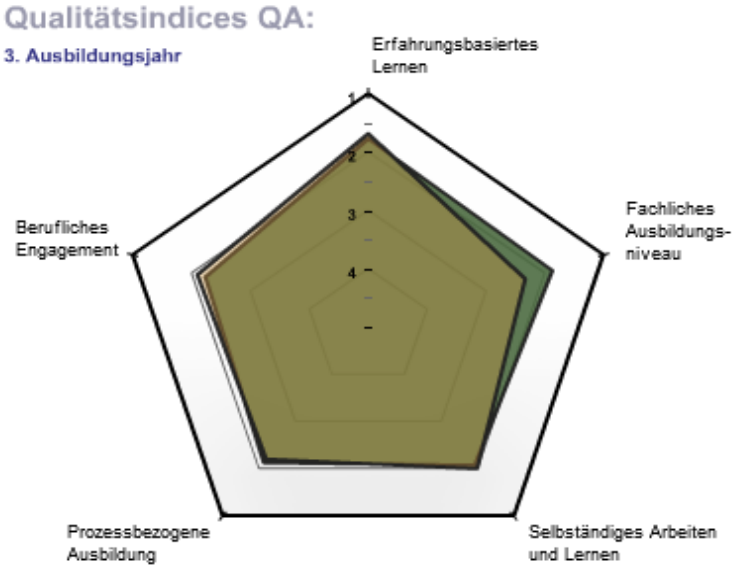


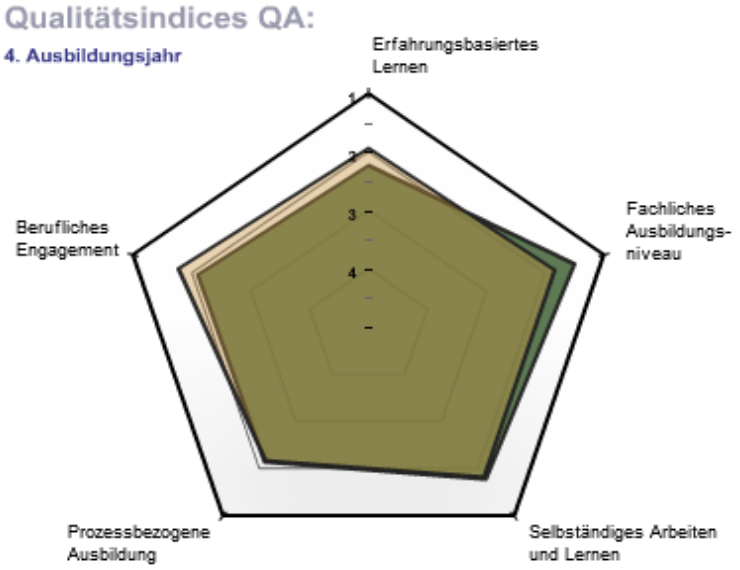
Qualität der betrieblichen Ausbildung

Vergleich OS-Ems mit anderen QEK-Projekten



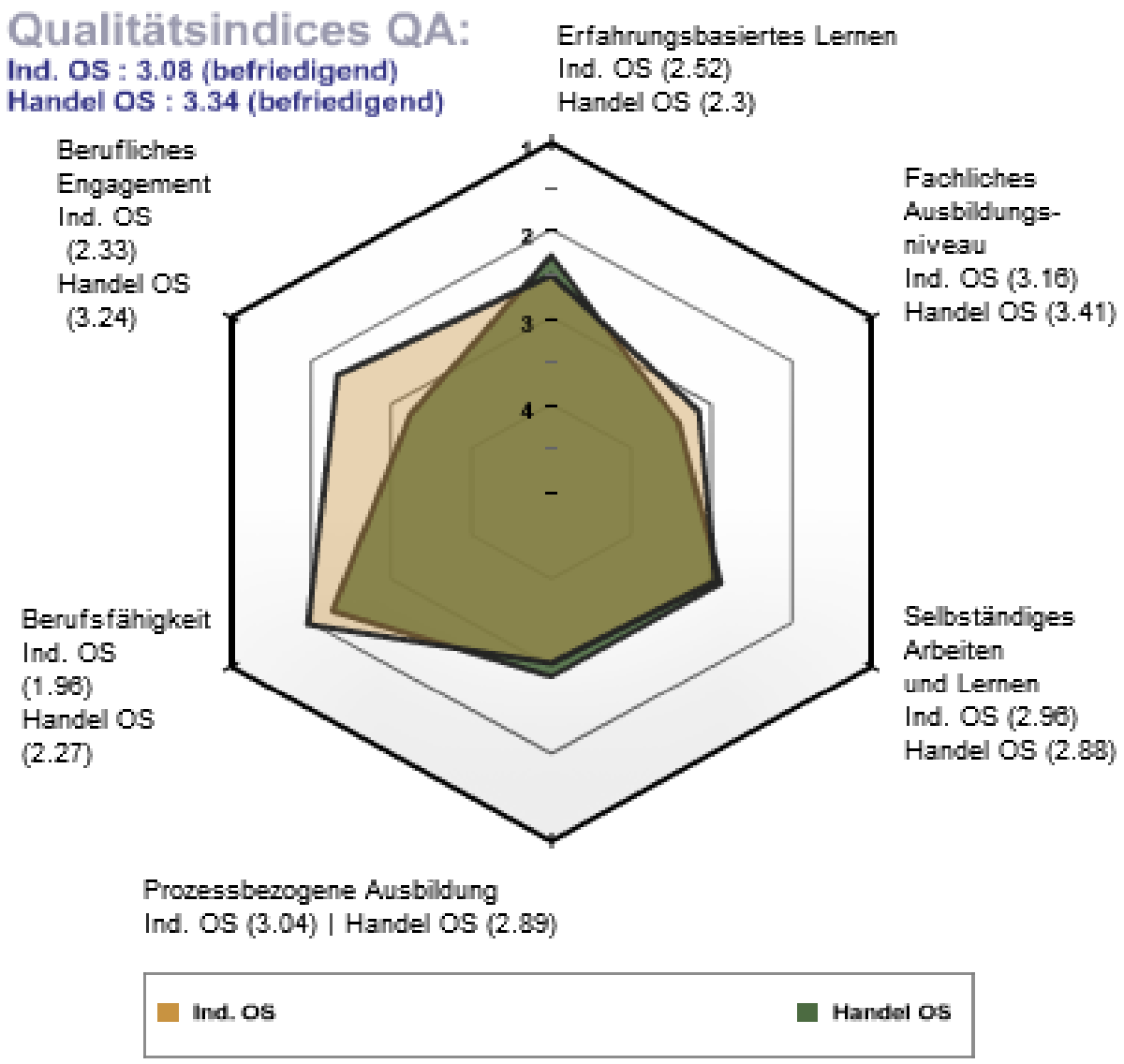






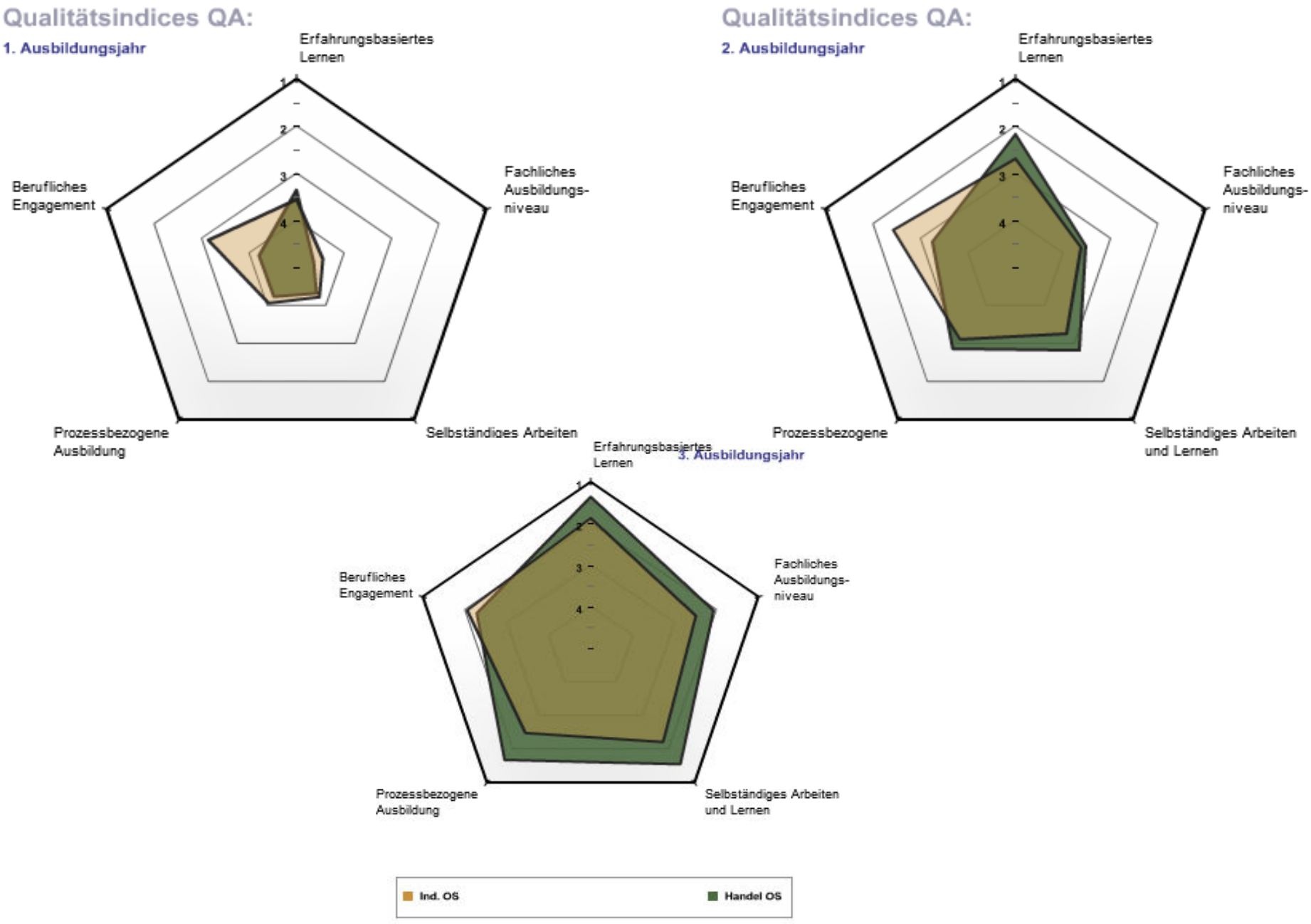
Qualität der betrieblichen Ausbildung in OS-Ems

Vergleich Industrie mit Handel-Dienstleistung

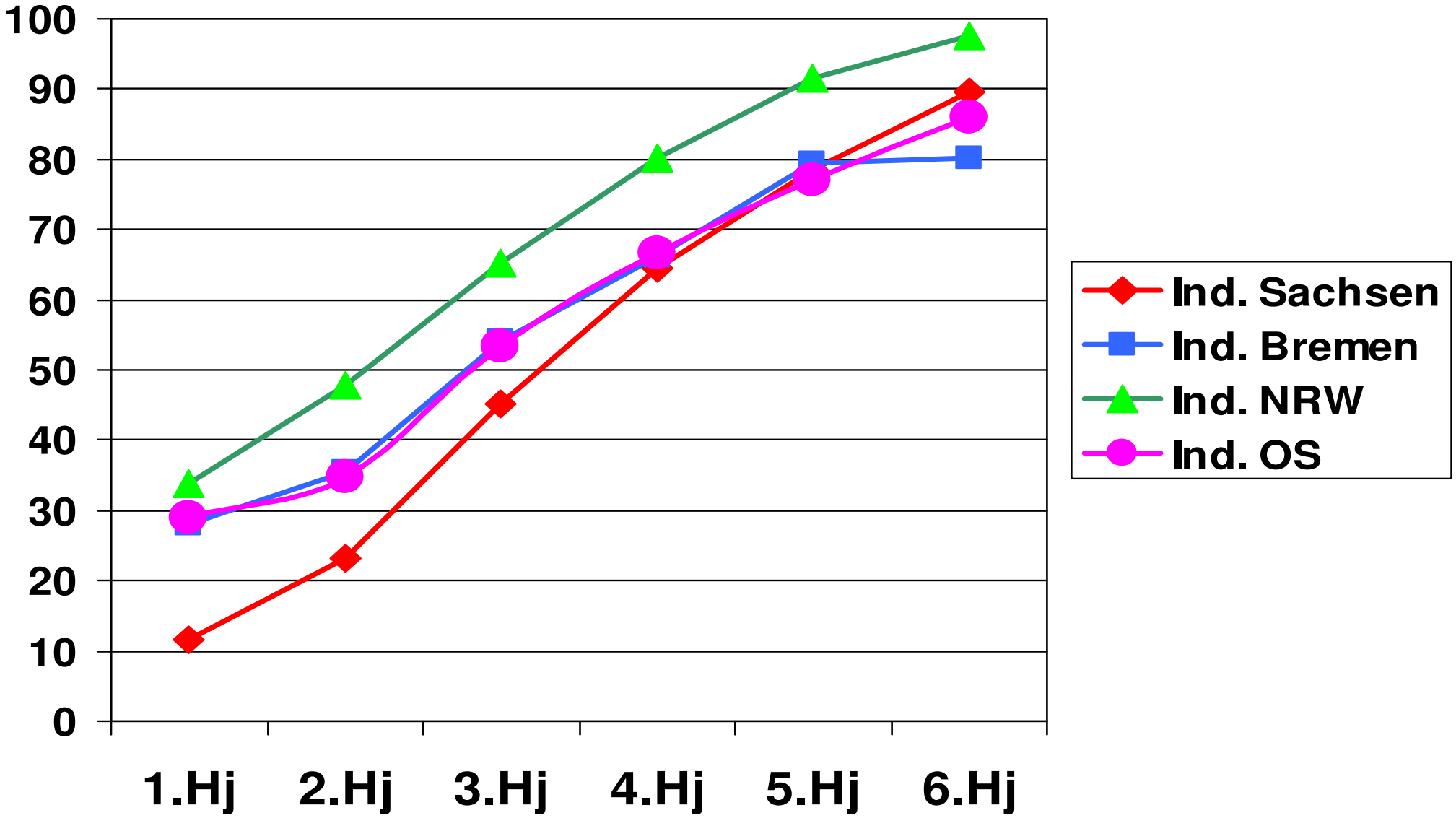


Qualität der betrieblichen Ausbildung in OS-Ems

Vergleich Industrie mit Handel-Dienstleistung

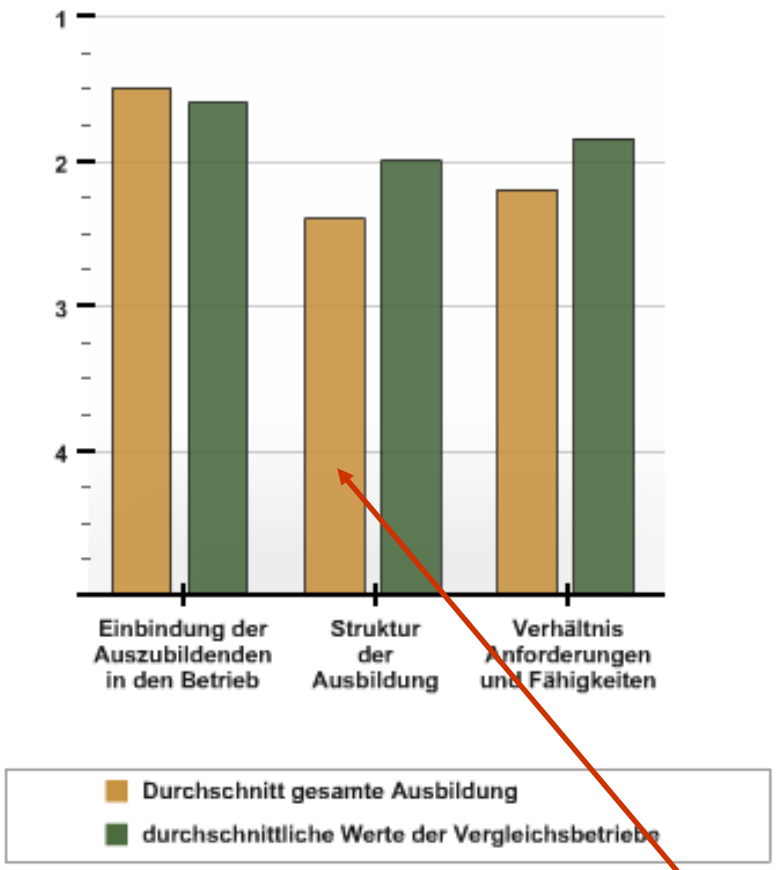


Leistungsgrad der Auszubildenden, verglichen mit einer Fachkraft



Altenpflege: zusätzliche Qualitätskriterien

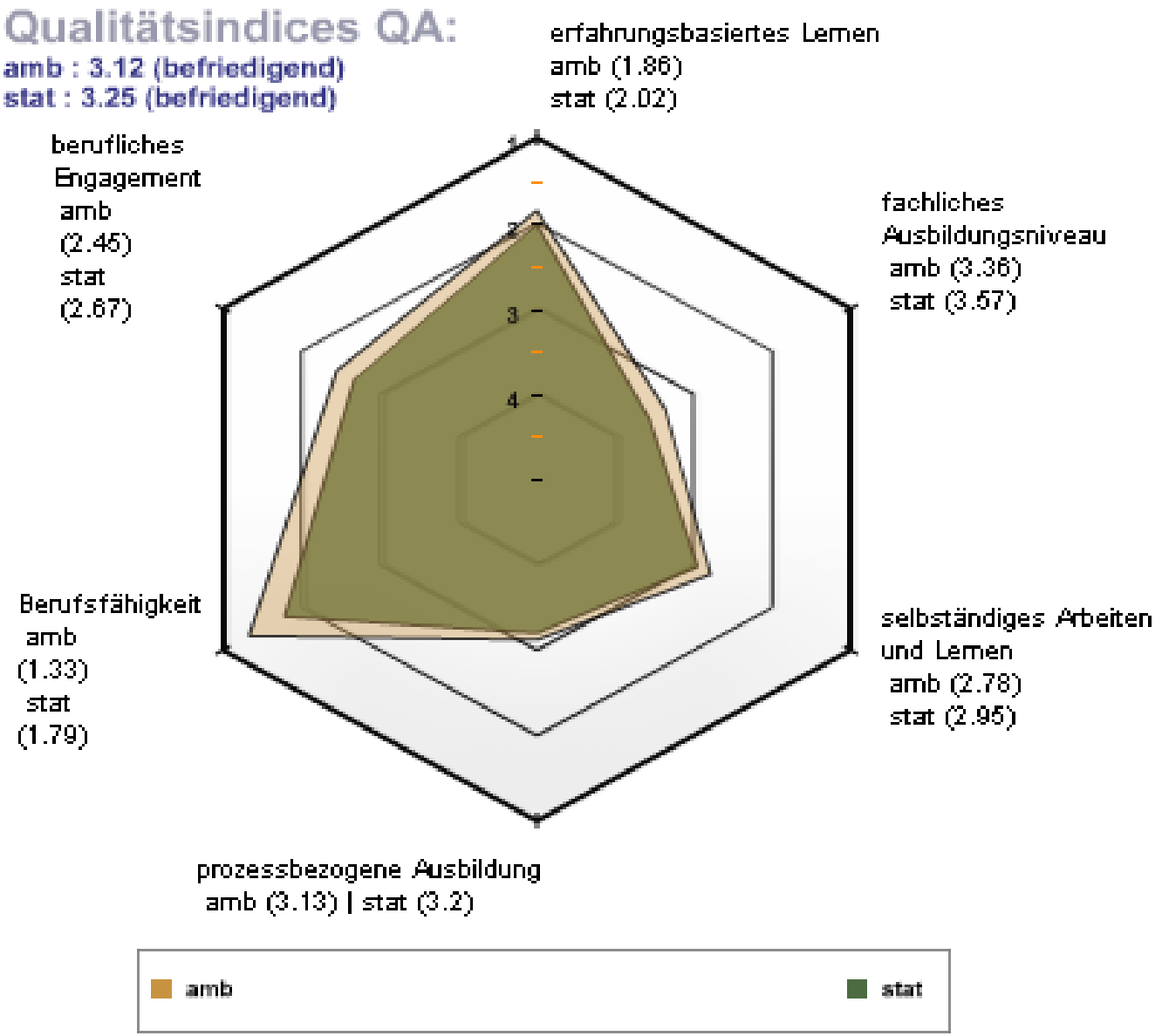
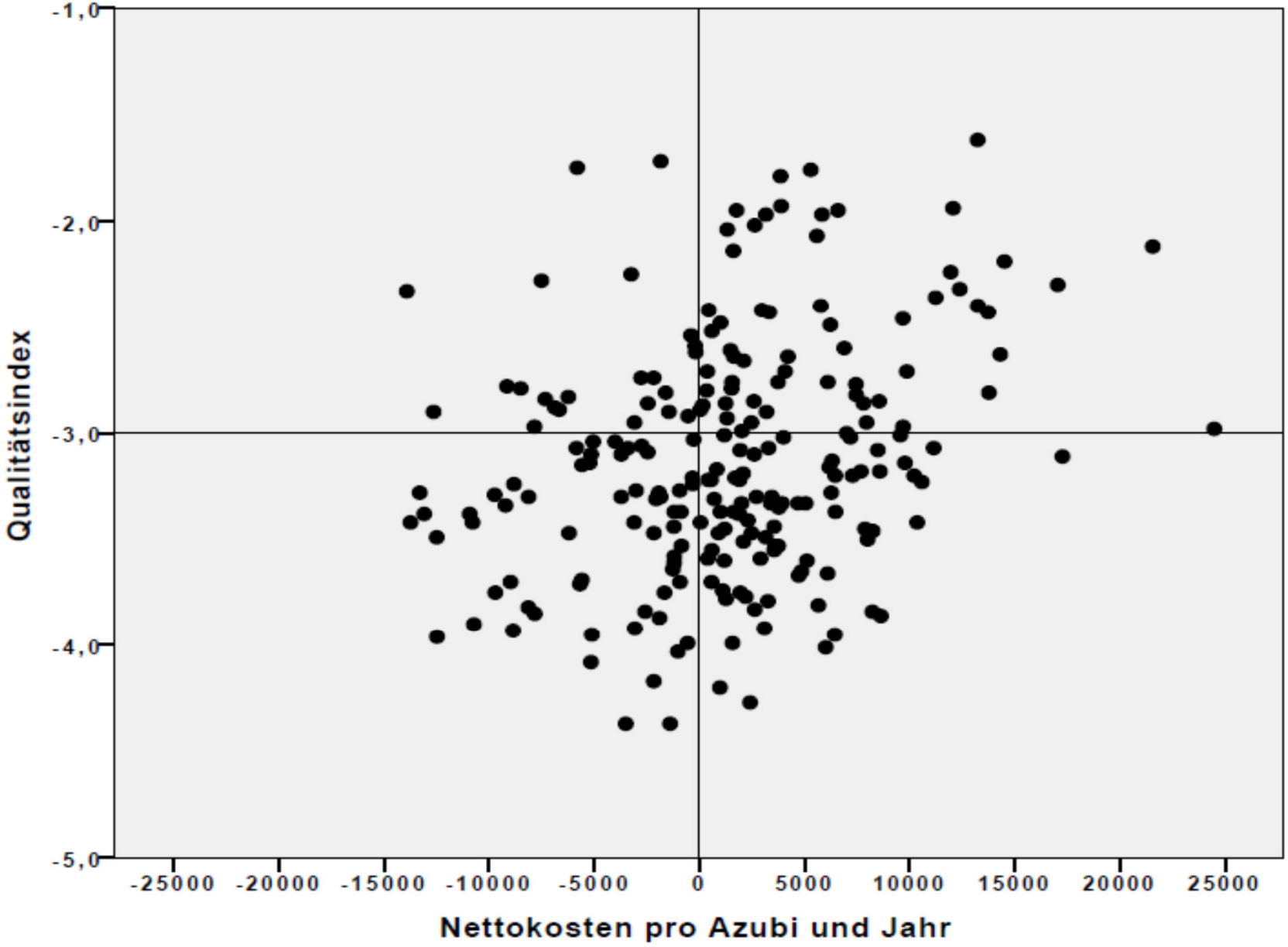
erweiterte Qualitätsmerkmale
Altenpflegeausbildung



Struktur der Ausbildung (Details)	-- ihre Angaben ++	-- Vergleichsbetriebe ++
Die betriebliche Ausbildung richtet sich konsequent nach einem festgelegten Ausbildungsplan.	gut (2.25)	gut (2.19)
Die Auszubildenden sind detailliert über die Inhalte der praktischen Ausbildung in den Ausbildungsabschnitten informiert.	gut (2.25)	gut (2.09)
Die Auszubildenden können die konkreten Lernziele der einzelnen Ausbildungsabschnitte benennen.	gut (2.25)	befriedigend (2.54)
Es wird sehr darauf geachtet, dass die Lernzielvereinbarungen eingehalten werden.	gut (2.25)	gut (1.90)
Die Auszubildenden sind sich über ihren individuellen Ausbildungsstand im Klaren.	gut (2.25)	gut (2.05)
Die Bearbeitung der Arbeitsaufgaben der Auszubildenden wird mit der Praxisanleitung gemeinsam reflektiert.	ausreichend (3.50)	gut (1.53)
Die Auszubildenden bearbeiten Lernaufgaben aus der Praxis, die in der Pflege gerade anstehen.	gut (2.25)	gut (1.91)
Die Auszubildenden arbeiten an ihren Aufgaben im Sinne der vollständigen Arbeitshandlung.	gut (2.25)	gut (2.15)
Die Arbeitsaufgaben der Auszubildenden werden zunehmend komplexer.	gut (2.25)	sehr gut (1.39)

Etwas schwächere Werte bei Kriterium „Ausbildungsstruktur“ sowie Verhältnis „Anforderungen und Fähigkeiten“ aufgrund mangelnder Reflexion der Aufgaben mit der Praxisanleitung.

Lernort Betrieb



Verhältnis von Kosten, Nutzen und Qualität der betrieblichen Berufsausbildung