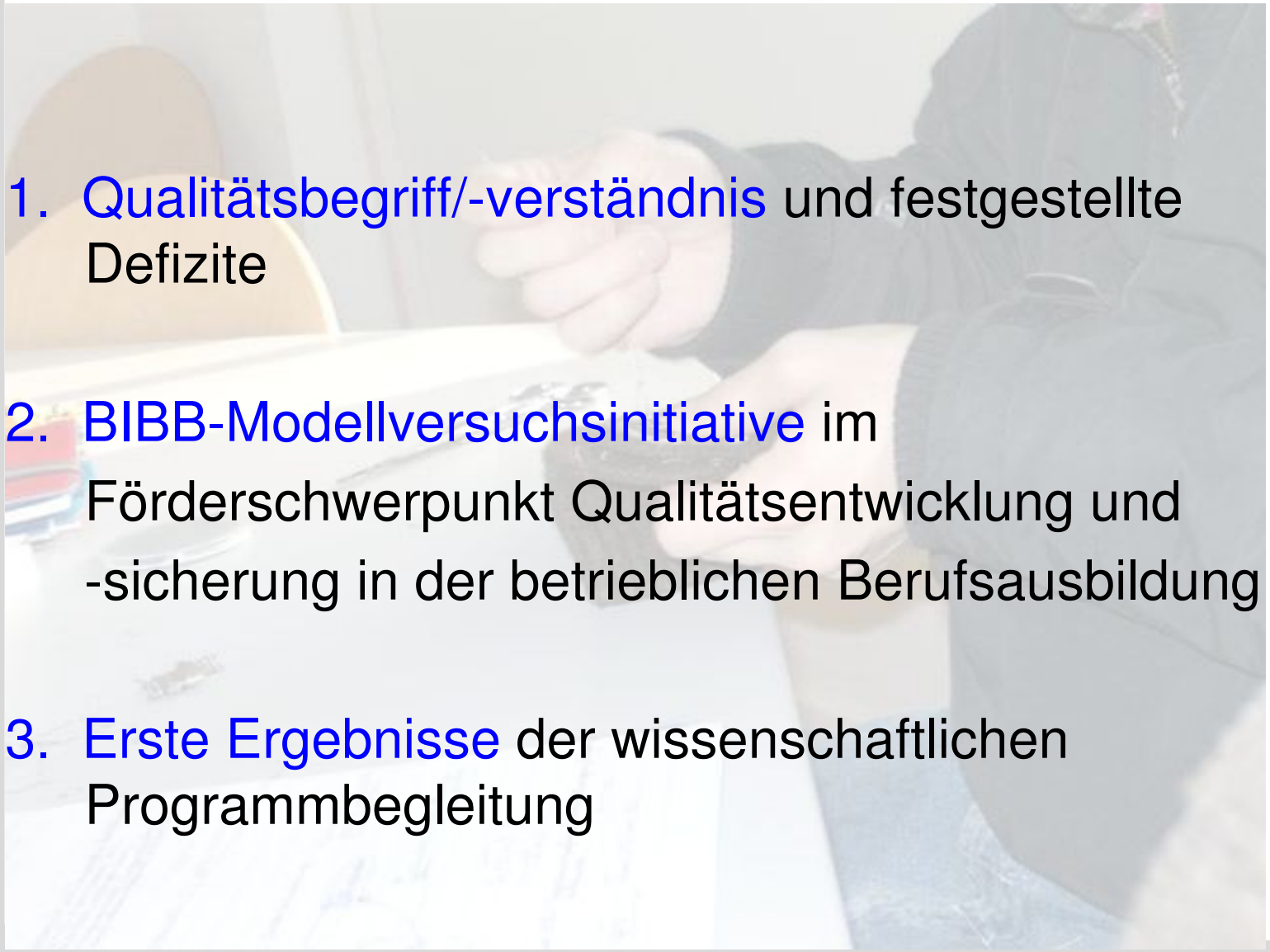
Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung. Status Quo, Forschungs- und Entwicklungsbedarf

Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung,
Steyr, Austria, 6.7. 2012

Prof. Dr. Martin Fischer,
Magdalene Ziegler, M.A.
Dr. Uta Fahrenholz
Kirsten Kramer, B.A.
www.ibp.kit.edu/berufspaedagogik
Proquali [at] ibp.kit.edu

Gliederung



1. Qualitätsbegriff/-verständnis und festgestellte Defizite
2. BIBB-Modellversuchsinitiative im Förderschwerpunkt Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung
3. Erste Ergebnisse der wissenschaftlichen Programmbegleitung

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

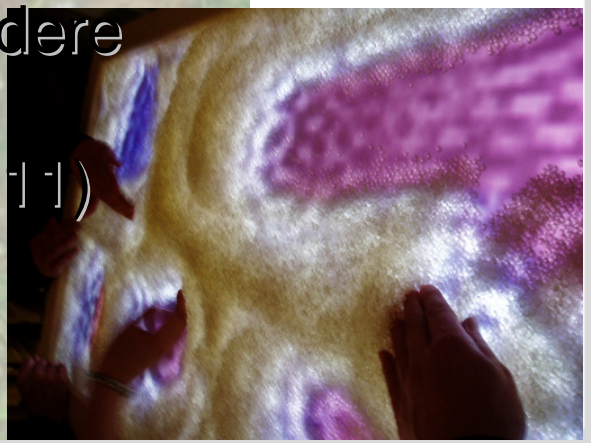
Qualitätsbegriff

qualis (lat.): „wie beschaffen“

Bezug zur sinnlichen Wahrnehmung sichtbar:
Die Qualität von etwas muss erfahrbar sein, (gesehen, ertastet, gerochen, geschmeckt oder gespürt werden können)

Die Güte eines Produkts oder einer Dienstleistung

Qualität als das Charakteristische, die besondere Beschaffenheit einer Sache als wesentlichen Aspekt des Qualitätsbegriffs (Brater et. al. 2011)



Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Institute of Vocational and General Education
www.ibp.kit.edu

Qualitätsbegriff/ interpretative Größe

„Qualität als Resultat einer Bewertung der Beschaffenheit eines Objekts“ Heid (2000)

Es geht um einen Sachverhalt (Produkt oder Prozess) und diesem zugeschriebene Eigenschaften (Merkmale, Kriterien oder Anforderungen)

•keine objektive Vergleichsgröße, sondern Ergebnis eines Aushandlungsprozesses (Wittwer)

➔ *Was* letztlich als Merkmal von Qualität angesehen wird, ist mit dem Qualitätsbegriff selbst noch nicht gesagt

Trend der Quantifizierung von Qualität

- z.B. quantitatives Verhältnis v. Ausbildern & Azubis
- Kosten-Nutzen-Faktoren

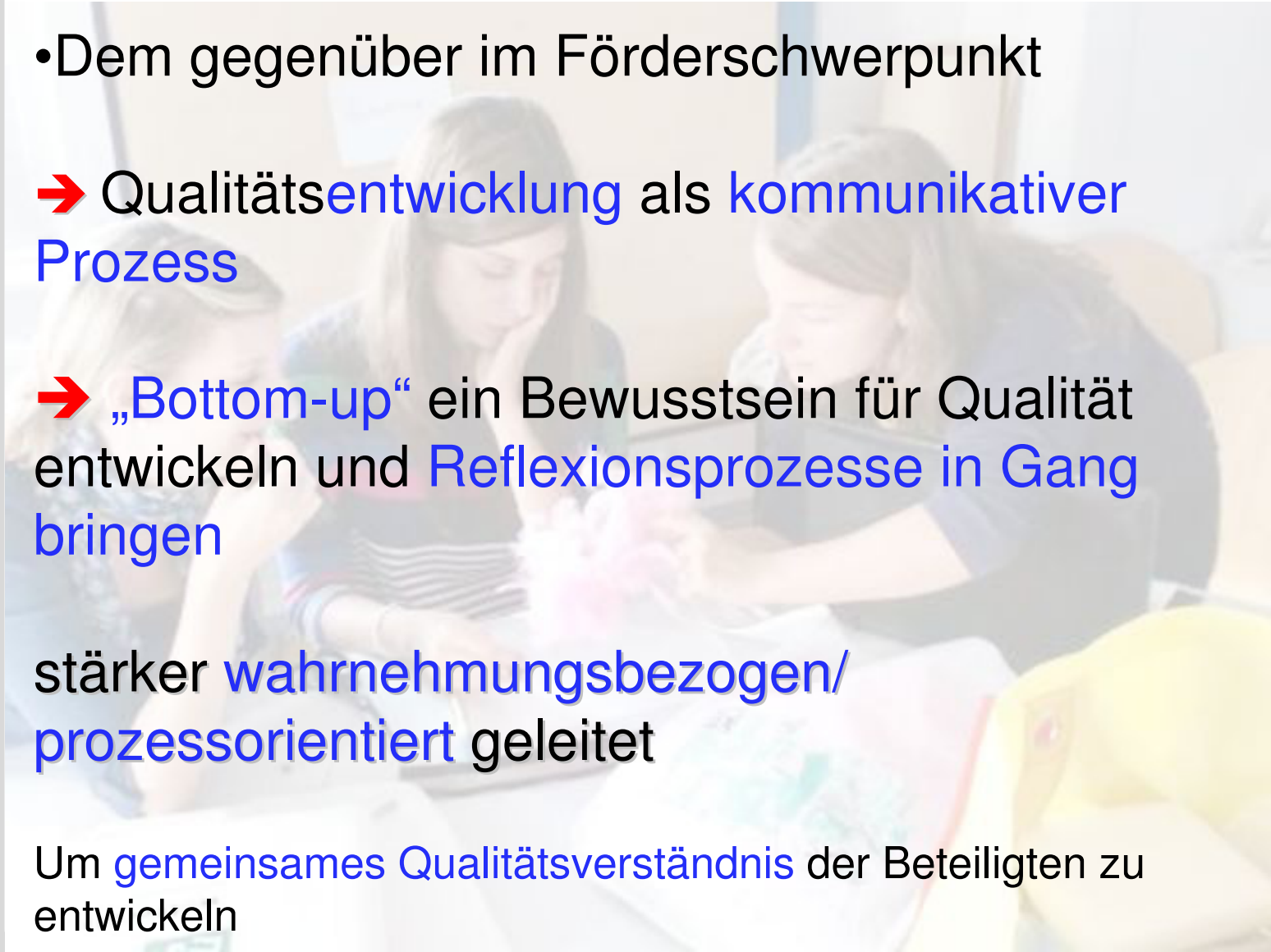
- Quantitativer Qualitätsbegriff als „Übereinstimmung mit den Kundenanforderungen“ (Brater et. al. 2011)

- Outcome-orientierte Sichtweise im Hinblick auf die Wirkungen am Arbeitsplatz

- Vernachlässigung von Ausbildungsprozessqualität, fehlende Qualitätsmerkmale, (vgl. Wittwer, 2007)

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Qualitätsverständnis



- Dem gegenüber im Förderschwerpunkt

➔ Qualitätsentwicklung als kommunikativer Prozess

➔ „Bottom-up“ ein Bewusstsein für Qualität entwickeln und Reflexionsprozesse in Gang bringen

stärker wahrnehmungsbezogen/ prozessorientiert geleitet

Um gemeinsames Qualitätsverständnis der Beteiligten zu entwickeln

Qualitätsdefizite nach Euler (Expertise für die BLK, 2005)

- konstant hohe Abbrecherzahlen
- fehlende oder unzulängliche Planung und Organisation der Ausbildung
- unzulängliche pädagogische Qualifikation des Ausbildungspersonals
- Intensität und Relevanz der Ausbildungsprozesse
- begrenzte Validität der Abschlussprüfung
- Ausbildungsqualität im Kontext von mangelnder Ausbildungszufriedenheit (DGB-Studie 2009 sowie Quante-Brandt, Grabow, 2008)

BIBB-Modellversuchsinitiative

- Ausschreibung des BIBB
- Wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ durch KIT und fbb
- Förderung von 10 Modellversuchen
- Laufzeit 11/2010-8/2013
- Web: www.bibb.de/qualitaet

Gefördert vom

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Bundesministerium für Bildung und Forschung

BIBB Modellversuche
Qualitätsentwicklung und -sicherung

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Anforderungen an zu fördernde Projekte

Gemäß der Vorstudie des ITB (Scheib, Windelland, Spöttl, 2008) u.a.

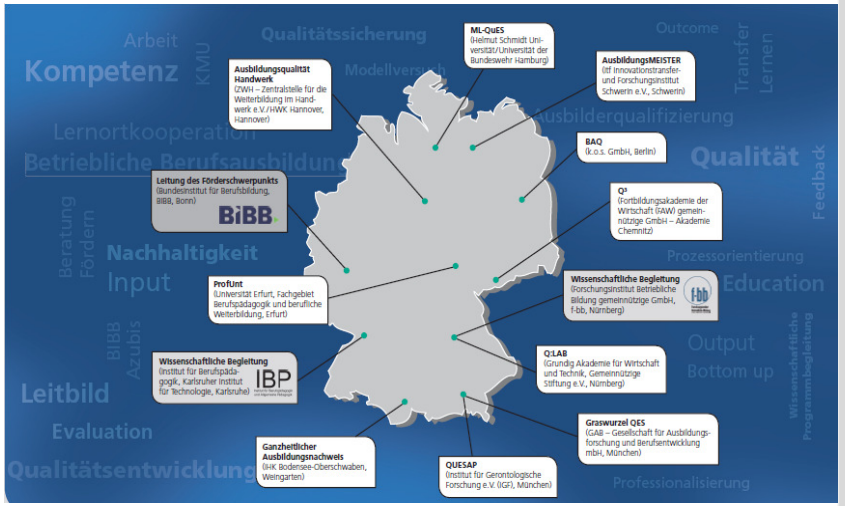
- Dass der Ausbildungsprozess im Fokus steht
- Fokus sollte nicht auf Qualitätssicherung, sondern auf Qualitätsentwicklung liegen
- Maßnahmen und Ansätze sollten auf bestehenden Strukturen aufbauen
- möglichst alle Beteiligten der Ausbildung einbeziehen

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

3 Arbeitsschwerpunkte

Entwicklung von

1. Instrumenten zur Qualitätsentwicklung/ -sicherung
2. Kommunikations- und Kooperationsstrukturen (Lernortkooperationen)
3. Qualifizierungskonzepten für das Ausbildungspersonal



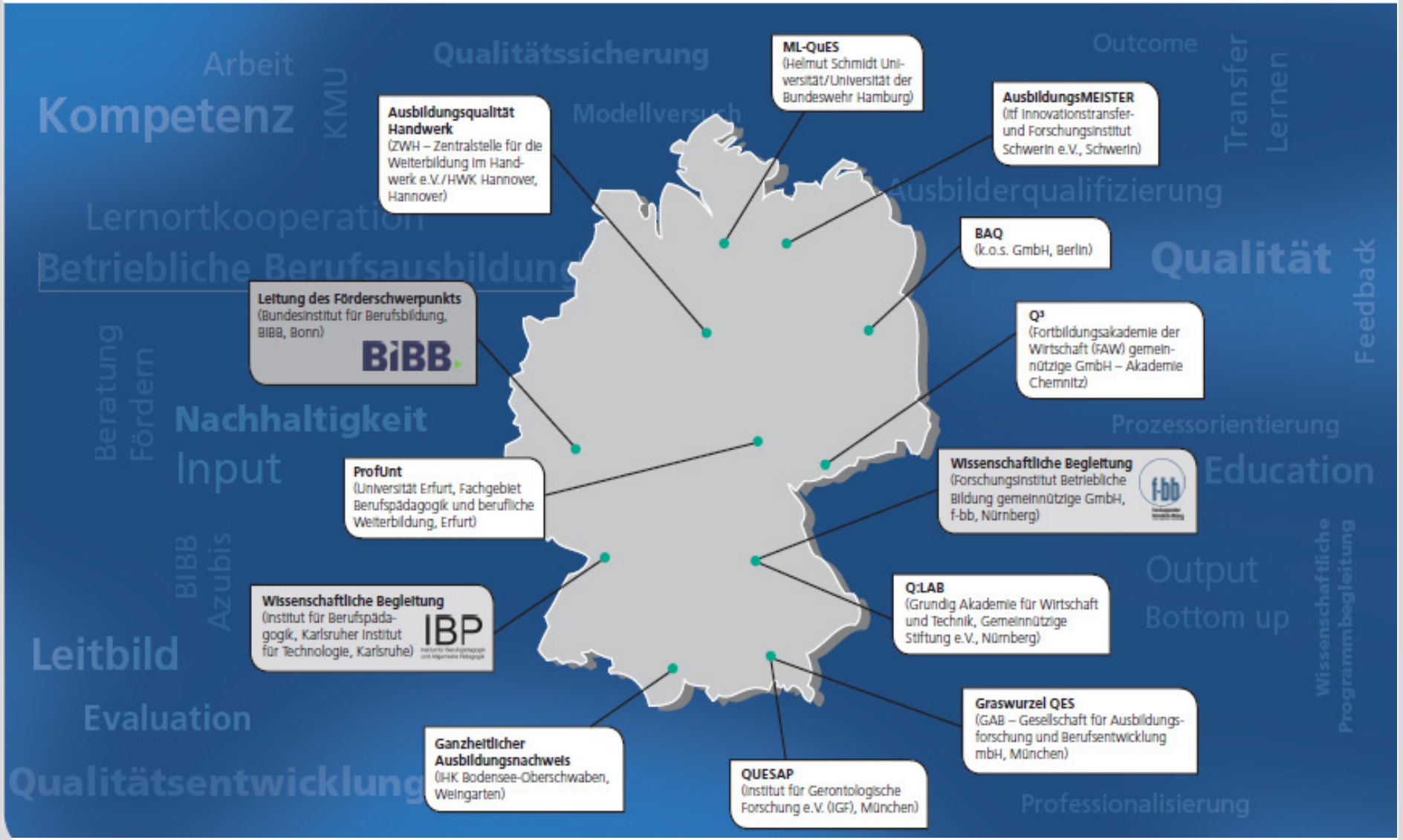
Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Modellversuche im Überblick

Weitere Informationen zu den MV unter: www.bibb.de/qualitaet

1. **AusbildungsMEISTER** (itf, Innovationstransfer- u. Forschungsinstitut, Schwerin)
2. **Graswurzel QES** (GAB – Gesellschaft für Ausbildungsforschung, München)
3. **Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis** (IHK Bodensee-Oberschwaben)
4. **ML-QuES** (Helmut-Schmidt-Universität Hamburg)
5. **ProfUnt** (Universität Erfurt, Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung)
6. **Q:Lab** (Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik, Nürnberg)
7. **Qualitätsentwicklung in der Ausbildung in Handwerksbetrieben** (ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk/ HWK Hannover)
8. **Q³** (FAW – Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH, Chemnitz)
9. **BAQ** (k.o.s GmbH, Berlin)
10. **QUESAP** (Institut für Gerontologische Forschung, Berlin)

Modellprojekte im Überblick



KIT – University of the State of Baden-Württemberg and
National Large-scale Research Center of the Helmholtz Association

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Institute of Vocational and General Education
www.ibp.kit.edu

Bezugsrahmen – Ebenen & Dimensionen von Qualität

Zur Analyse und Bewertung von Projektzielen, Aktivitäten und Transfermaßnahmen

- Input-Qualität (Verbesserung der Voraussetzungen und Bedingungen von Ausbildung)
- Prozessqualität (Lehr-/Lernprozesse, Interaktion zwischen Ausbilder und Azubi)
- Output (die Lernergebnisse betreffend)
- Outcome (Verwertbarkeit des Gelernten im Arbeitsleben, auf dem Arbeitsmarkt)
- Jeweils auf Mikro- (Lernprozesse betreffend), Meso- (Organisation/betriebl./überbetriebl./Schule, Makro-Ebene (gesamtgesell. Regelungen betreffend)

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Institute of Vocational and General Education
www.ibp.kit.edu

Matrix zur Ausgangslage, Ziele/Maßnahmen, Transfer

Beispielmatrix: Problemstellung/ Ausgangslage		Dimensionen von Qualität			
		Inputqualität	Prozessqualität	Outputqualität	Outcomequalität
Ebenen in der Berufsbildung	Mikroebene	• Kompetenzdefizite des Ausbildungspersonals im Umgang mit schwächeren Jugendlichen	• das Ausbildungspersonal im Betrieb A steht für Fragen der Auszubildenden kaum zur Verfügung • die Auszubildenden im Betrieb B lernen vorrangig in Lehrwerkstätten und haben wenig Kontakt zum realen Arbeitsprozess	• die Prüfungsergebnisse in der theoretischen Abschlussprüfung bei der Auszubildenden A. liegen deutlich unter dem Durchschnitt	• **Nach Abschluss der Ausbildung braucht der übernommene Auszubildende B. eine lange Anlern- und Integrationsphase, bis er als Facharbeiter produktiv einsetzbar ist**
	Mesoebene	• Schlechte finanzielle Ausstattung beruflicher Schulen	• Mangelnde Abstimmung zwischen den Lernorten	• Hohe Durchfallquoten bei der praktischen Abschlussprüfung	
	Makroebene	• **Ausbildungsrahmenplan der Ausbildung zum/zur ... ist veraltet** • **Trennung der Verantwortlichkeiten zwischen den Akteuren im Bildungs-system (Schulen, Betriebe, Kammern etc.) führt zu schwie-rigen Abstimmungsprozessen**		• **Mangelnde Durchlässigkeit im Bildungssystem verhindert die Anrechnung des Ausbildungsabschlusse s auf weiterführende Bildungsgänge**	

Qualitätsrahmen für die betriebliche Berufsausbildung

Systematisch entlang der Ebenen und Dimensionen von Qualität

Qualitätsindikatoren	Input	Prozess	Output	Outcome
Mikroebene Ebene der Lehr-/Lernprozesse bzw. Ausbildungseinheiten	Ausbilderqualifikation ist vorhanden (fachliche und pädagogische Kompetenzen) Eingangsvoraussetzungen der Auszubildenden (z.B. Hauptschulabschluss, Realschulabschluss, Abitur) sind vorhanden Azubi ist für den Beruf geeignet	Formale Vorgaben: • Feedbackkultur ist angewandte Praxis • Kompetenzfeststellungsverfahren werden angewendet und reflektiert • Azubi wird von ausgebildeten Ausbildern betreut • Der betriebliche Ausbildungsplans wird eingehalten • Anwendung von Berufsschulinhalten; Theorie-Praxis-Transfer findet statt • Prüfungsbegleitung und -vorbereitung findet statt • Ausbildungsbegleitende Hilfen werden angeboten Lehr-Lernprozess (Interaktion zwischen den Akteuren) : • didaktische Aufbereitung des Lehr-Lernprozesses o Verwendung angemessener Methoden und Medien o Angemessenheit der Aufgaben o Berücksichtigung der Handlungs- und Kompetenzorientierung im Lernprozess, Angemessenheit der Aufgaben o Häufigkeit der Erläuterung von Arbeitsvorgängen Gestaltungsorientierung: • Berufspädagogische und fachliche Performanz des Ausbildungspersonals: Förderung und Forderung • Mitgestaltung und Dokumentation des Ausbildungsprozesses durch Auszubildende	Bestehen der Abschlussprüfung und Erreichen des formalen Abschlusses Abschlussnote Zufriedenheit der Ausgebildeten und Ausbilder mit der Ausbildung Erwerb beruflicher Handlungskompetenz	Berufliche Handlungskompetenz ist realisiert und im Arbeitsprozess prüfbar Ausgebildete Fachkräfte sind vorhanden Kenntnisse entsprechen den Anforderungen der Arbeitswelt Verwertung des Gelernten auf dem Arbeitsmarkt Berufsbiographische Gestaltungskompetenz ist vorhanden

Indikatoren sind als „je,… desto…-Gefüge“ zu verstehen

		Verfügbarkeit und Motivation des Ausbildungspersonals muss gegeben sein Interaktion, Austausch und Vernetzung zwischen Auszubildenden realisieren Kommunikation, Abstimmung und Reflexion realisieren: • Beziehungsqualität (Azubi-Azubi; Ausbilder-Azubi; Ausbilder-Ausbilder; Ausbilder-Berufsschullehrer): soziale und personale Faktoren (z.B. Umgangsformen)		
Mesoebene Ebene einzelner Berufsbildungsinstitutionen	Ausstattung und Infrastruktur des Betriebes/ Schule: • fester Ansprechpartner • zahlenmäßiges Verhältnis Ausbilder – Azubis • zeitliche Verfügbarkeit • Weiterbildungsmöglichkeiten vorhanden • AEVO vorhanden Zeitgemäße sächliche und technische Ausstattung vorhanden: • Arbeitsmittel • Lehrbücher und Ausbildungsmaterialien • Medien Organisatorische Rahmenbedingungen: • Lehr- und Lernmittel vorhanden • es gibt einen betrieblichen Ausbildungsplan / Ausbildungsordnungen / Ausbildungsrahmenplan /Lehrpläne, Durchlauf- und Versetzungspläne • Erwerb von Zusatzqualifikationen möglich,	Lernortkooperation wird auf den folgenden Ebenen realisiert: • Klassische Lernortkooperation (Schule-Betrieb) • Verbundausbildung • Regionale Netzwerke • Berufsbildungsdialog • Internationale Vernetzung Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne Ausstattung (personell, technisch) wird genutzt Qualitätsmanagementverfahren werden angewendet und reflektiert Ausbildung wir d im Betrieb als wesentlicher Bestandteil wahrgenommen und realisiert	Abschlussquote Abbruchquote Übernahmequote im Betrieb Positives Image des Betriebs durch Ausbildung	Niedrige Einarbeitungszeiten im Anschluss an die Ausbildung (regional, bundesweit) im Betrieb Einsatz in anderen Betrieben Fähigkeit zur Reflexion des Ausbildungsprozesses durch Betrieb

Ebene einzelner Berufsbildungs-institutionen	• Ausbildung im Ausland möglich • eigener Arbeitsplatz vorhanden • es wird sich an arbeitsrechtlichen Vorgaben orientiert Kommunikations- und Kooperationsstrukturen sind möglich (Lernortkooperation, Verbundausbildung, regionale Vernetzung, regionaler Berufsbildungsdialog) Berücksichtigung der Markt- und Auftragslage bei der Planung Gemeinsames Ausbildungsverständnis ist vorhanden, es wird sich an Ausbildungsstandards orientiert Betriebsrat und Jugend-auszubildendenvertretung sind implementiert	Ebenen realisiert: • Klassische Lernortkooperation (Schule-Betrieb) • Verbundausbildung • Regionale Netzwerke • Berufsbildungsdialog • Internationale Vernetzung Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne Ausstattung (personell, technisch) wird genutzt Qualitätsmanagementverfahren werden angewendet und reflektiert Ausbildung wird im Betrieb als wesentlicher Bestandteil wahrgenommen und realisiert	Abbruchquote Übernahmequote im Betrieb Positives Image des Betriebs durch Ausbildung	Anschluss an die Ausbildung (regional, bundesweit) im Betrieb Einsatz in anderen Betrieben Fähigkeit zur Reflexion des Ausbildungsprozesses durch Betrieb
Makroebene Berufsbildungssystem-Ebene	Zeitgemäße Ausbildungsordnung für Azubis und Ausbilder ist vorhanden Regelunge der Weiterbildung für Ausbilder ist vorhanden	Regelung der Lernortkooperation ist vorhanden Curricula – kontinuierliche Aktualisierungen werden vorgenommen	Übergang 2. Schwelle ist gesichert Geringe Jugendarbeitslosigkeit Übergang in ausbildungs-adäquate Tätigkeit	Verringerung der Abbruchquote Gesellschaftliche Anerkennung des Berufs Gesellschaftliche Integration

Die Indikatoren sind als je...desto zu verstehen: Je besser die *Feedbackkultur/Didaktik des Lehrprozesses* (...), desto höher die Qualität in der Ausbildung. Eine zahlenmäßige Unterlegung der Indikatoren hat unseres Erachtens keinen Sinn, vielmehr sollte die Auswertung sich auf den Entwicklungsprozess in den Betrieben beziehen: Wie war die Ausgangslage, was hat sich verbessert.

Projektbeispiel „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“

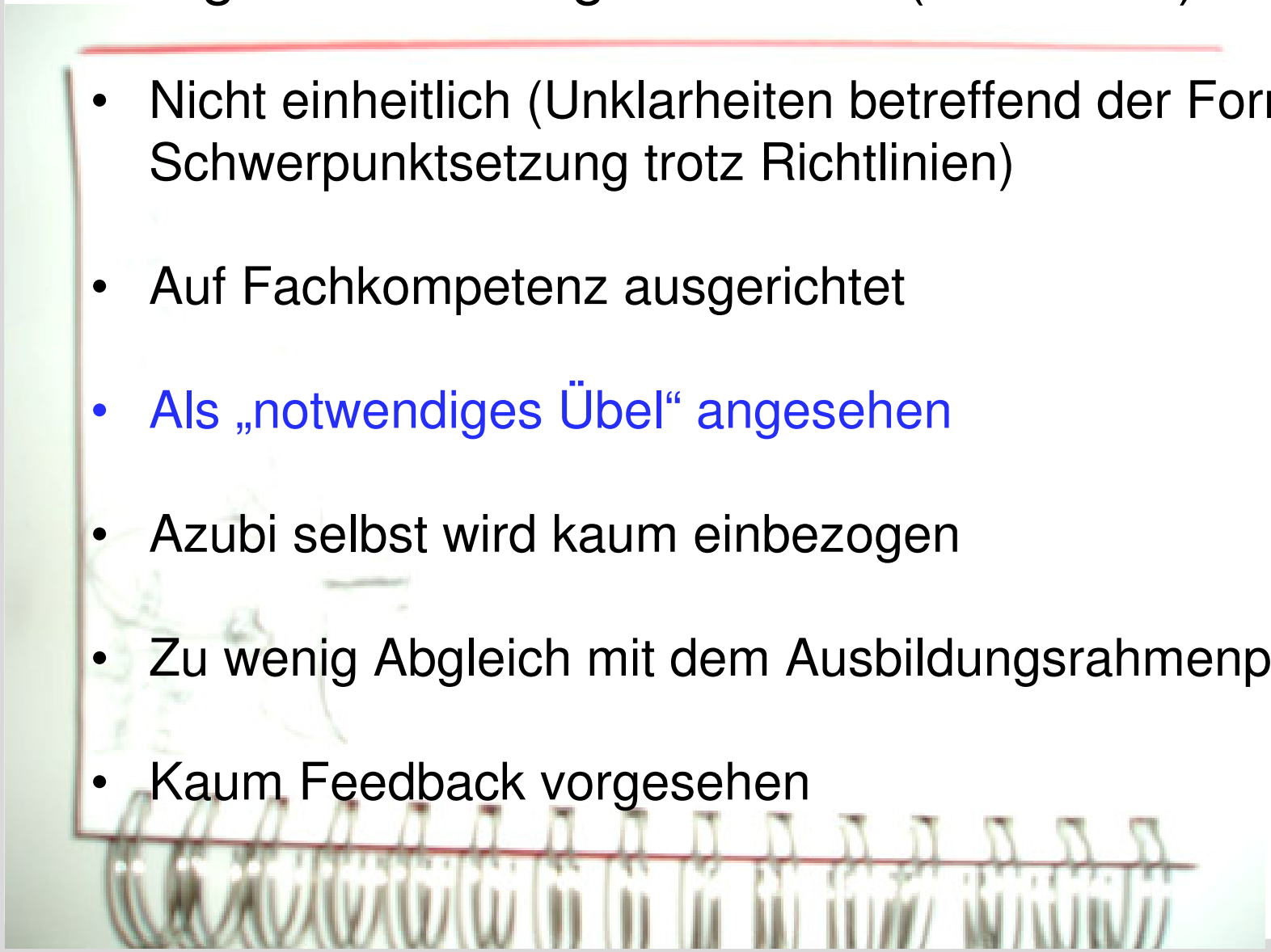
- Neukonzeption des Ausbildungsnachweises als didaktisches Instrument

- Einführung und Erprobung in 50 Betrieben Region Bodensee-Oberschwaben

- Querschnitt von Unternehmen unterschiedlicher Größe und verschiedener Branchen aus den Landkreisen Ravensburg, Sigmaringen und dem Bodenseekreis

(Industrie, Banken, Versicherungen, Handel, Hotellerie Dienstleister)

Bisheriger Ausbildungsnachweis (IHK/1973)



- Nicht einheitlich (Unklarheiten betreffend der Form und Schwerpunktsetzung trotz Richtlinien)
- Auf Fachkompetenz ausgerichtet
- Als „notwendiges Übel“ angesehen
- Azubi selbst wird kaum einbezogen
- Zu wenig Abgleich mit dem Ausbildungsrahmenplan
- Kaum Feedback vorgesehen

Projektziele „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“

- Formale Vorgaben & tatsächlichen Ausbildungsprozess in Einklang bringen
- Befähigung der Ausbilder, auf individuelle Problemlagen einzugehen
- Selbstreflexionsfähigkeit der Azubis fördern -
- Kompetenzen bewusst und sichtbar machen
- Instrument zur Evaluation des Lernfortschritts entwickeln
- Partizipation der Azubis über Feedbackkultur erweitern
- Integration von Qualitätsinstrumenten in Rahmenplan

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis 1

Name _____ Abteilung/ Sparte _____	**Ausbildungsnachweis** Nr. _____ für die Woche vom _____ bis _____ **Zielerreichungsgrad (0 – 100)**		
Betriebliche Tätigkeit (Zuordnung der Tätigkeit zu den Unterpunkten des Ausbildungsrahmenplanes)	**Lfd. Nr.**	**Selbst-beurteilung Auszubildender (in)**	**Beurteilung Ausbilder(in)**
Thema der Woche mit Zuordnung zum Lernziel (Unterweisung, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht)			
Berufsschule (Themen und Schwerpunkte des Unterrichts)			

Datum:_____ _____ Unterschrift des/der Auszubildenden	Datum:_____ _____ Unterschrift des/der Ausbilder(in)	Datum:_____ _____ Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreters/in

KIT – University of the State of Baden-Württemberg and
National Large-scale Research Center of the Helmholtz Association

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Institute of Vocational and General Education
www.ibp.kit.edu

Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis 2

Karlsruher Institut für Technologie

Nach jedem Ausbildungsabschnitt (entsprechend Ausbildungsplan)

Fach- und Methodenkompetenz (Was weiß ich jetzt mehr, was kann ich jetzt mehr? Was habe ich dazu gelernt?)

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

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

Überprüfung der Zielerreichung im durchlaufenen Ausbildungs-abschnitt (betriebliche und schulische Leistungsziele, Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz)

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

Datum:_____	Datum:_____	Datum:_____
_____	_____	_____
Unterschrift des/der Auszubildenden	Unterschrift des/der Ausbilder(in)	Unterschrift des/der gesetzlichen Vertreters/in

KIT – University of the State of Baden-Württemberg and
National Large-scale Research Center of the Helmholtz Association

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Institute of Vocational and General Education
www.ibp.kit.edu

Erste Ergebnisse

- Ganzheitlicher Tätigkeitsnachweis wurde zunächst in 50 der IHK Oberschwaben Pilot-Betrieben eingeführt
- Ausbilder/innen und Azubis werden für den Umgang mit dem neuen Tätigkeitsnachweis geschult
- Positive Aufnahme durch die Beteiligten, Reflexion und Kommunikation in Gang gebracht
- Evaluation und Überarbeitung, Umsetzung als Software

Erste Ergebnisse der Programmbegleitung

- Über 250 Betriebe insgesamt beteiligt, 667 Auszubildende, 440 Ausbilder/-Leiter, ausbildende Fachkräfte
- Vielzahl von Qualitätssicherungsinstrumenten entwickelt oder erprobt
- Instrumente sind auch für andere nutzbar (Objektivierung)
- Realisierung der Lernortkooperation zwischen Betrieben basiert auf dem Engagement einzelner Personen
  - Es bedarf struktureller Maßnahmen, um ein kontinuierliches personenunabhängiges Miteinander zu realisieren

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Erste Ergebnisse und Ausblick

- Modellversuche haben vorrangig im Bereich der Input- und Prozessqualität gearbeitet:
  - Mikroebene (Lehr-Lern-Prozess betreffend) und
  - Meso-Ebene (die Organisation (Betrieb, überbetriebliche Ausbildungsstätte oder Schule)

- Ob/wie das Erarbeitete in Richtung Output- und Outcome-Qualität erweitert werden kann und ggf. auf die Makroebene (gesamtgesellschaftliche Regelungen betreffend) implementiert wird, wird die zweite Hälfte der Programmlaufzeit zeigen

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu

Ergebnisse und Ausblick

- Azubis sind in die Modellversuche auf vielfältige Art mit einbezogen. Das betraf nicht so sehr die Entwicklungsarbeit an den Instrumenten zur Qualitätssicherung
- jedoch wird die Bedeutung von Ausbildern und Auszubildenden für die Qualität der Berufsbildung als gleichermaßen wichtig eingeschätzt.
- In vielen Projekten wird die Kommunikation zwischen Ausbildern und Auszubildenden als gleichrangig konzipiert – als Kommunikation auf Augenhöhe.

Dr. Daniela Reimann,
Daniela.Reimann@kit.edu