Modellversuch Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis: Gemeinsam für eine hohe Qualität der beruflichen Bildung

Mehr als 450 Ausbilder/innen aus IHK-Mitgliedsunternehmen sowie Vertreter/innen beruflicher Schulen waren am 13. Mai 2013 zum Ausbildertag der IHK Bodensee-Oberschwaben in Weingarten gekommen. Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens neuer Richtlinien für das Führen von Ausbildungsnachweisen am 1. September 2013 in Bodensee-Oberschwaben informierten und tauschten sie sich über die „Qualitätsentwicklung im Ausbildungsprozess“ aus. Die IHK hat zu den neuen Richtlinien eine Broschüre herausgegeben, die im Internet neben weiteren Informationen abrufbar ist unter: www.weingarten.ihk.de, Dokument-Nummer 86167. In diesem Beitrag werden die Diskussionen des Ausbildertags 2013 sowie Sinn und Zweck des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises näher skizziert.

Neben der Einführung durch den IHK-Hauptgeschäftsführer Prof. Dr.-Ing. Peter Jany, der Vorstellung der Modellinitiative „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ durch Barbara Hemkes vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und des Modellversuchs „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“ durch Prof. Dr. Martin Fischer vom Karlsruher Institut für Technologie (KIT) und dem Projektverantwortlichen Markus Brunnbauer von der IHK Bodensee-Oberschwaben wurden zwei weitere Themen zur Prozessqualität beim Ausbildertag 2013 behandelt: 1. „Neue Medien in der betrieblichen Berufsausbildung“ durch Dr. Jörg Neumann von der Technischen Universität Dresden, 2. „VerA – Stark durch die Ausbildung“, ein Projektvortrag zur Vermeidung von Ausbildungsabbruch durch Uwe Hinderer vom Senior Experten Service Bodensee-Oberschwaben.

IHK Ausbildertag 2013-01: (von links): Markus Brunnbauer, Sarah Kleck (beide IHK), Dr. Jörg Neumann (Technische Universität Dresden), Uwe Hinderer (Senior Experten Service), Barbara Hemkes (BIBB), Professor Dr. Martin Fischer (KIT) und IHK-Hauptgeschäftsführer Professor Dr. Peter Jany. Bild: IHK/Schultes

„Wir wollen alles für die Qualität der beruflichen Bildung tun“, sagte Professor Dr. Jany beim Ausbildertag 2013 im Weingartener Kultur- und Kongresszentrum. „Die Duale Ausbildung liegt in unserer gemeinsamen Verantwortung“, betonte er. Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen leisteten eine wichtige Arbeit und sorgten dafür, dass junge Menschen eine gute Duale Ausbildung bekommen. Darüber hinaus engagierten sich viele Ausbilder/innen auch ehrenamtlich. Dies sei nicht hoch genug zu schätzen.

Qualität, Nachhaltigkeit und Durchlässigkeit zeichneten eine gute Ausbildung aus, bekräftigte Barbara Hemkes (BIBB). Das Duale Ausbildungssystem bewähre sich bestens, erfahre große Anerkennung und stärke die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Angesichts der demografischen Entwicklung und stetig steigender Ansprüche an die berufliche Bildung gewinne die Ausbildungsqualität zunehmend an Bedeutung. In den vergangenen fünf bis zehn Jahren, so Barbara Hemkes, seien in der beruflichen Bildung rückläufige Zahlen von abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu verzeichnen. Hinzu

kämen viele vorzeitige Vertragslösungen. In Modellprojekten hätten Politik, Wissenschaft und Wirtschaft daher gemeinsam Wege gesucht, wie neben den rechtlichen Vorgaben Ausbildungsstandards und Systeme mit neuem Leben gefüllt werden könnten. Neben Konzeption, Analyse und Plan einer Ausbildung sei es wichtig, Lern- und Lehrprozesse zu reflektieren und zu gestalten. „Oft wird mit einem Auszubildenden viel zu wenig darüber gesprochen, wo er in der Ausbildung steht und wie er sich selbst sieht“, erklärte Barbara Hemkes. Hier setzt der ganzheitliche Ausbildungsnachweis an, denn er soll künftig die Reflexion von Ausbilder/innen und Auszubildenden über Inhalte und Verlauf der Ausbildung enthalten, wie es der Hauptausschuss des BIBB im Oktober 2012 empfohlen hat (Empfehlung zum Führen von Ausbildungsnachweisen vom 09.10-2012: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_156.pdf).

Ein ganzheitlicher Ausbildungsnachweis bringe die Menschen dazu, auf ihren eigenen Lernprozess zu achten, sagte Professor Dr. Martin Fischer, Leiter des Instituts für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik am Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Ein Abgleich mit den Lernzielen sowie ein entsprechendes Feedback dazu sorge darüber hinaus für eine Verbesserung der Beziehungsqualität zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden.

Der Ausbildungsnachweis ist durch die Verankerung in den Ausbildungsordnungen, dem Berufsbildungsgesetz und durch die Richtlinien der jeweiligen zuständigen Stelle bereits fest in die betriebliche Berufsausbildung integriert. Er eignet sich als Medium zur Verbesserung der Qualitätsentwicklung und -sicherung, da der Ausbildungsnachweis einerseits bereits als Qualitätssicherungsinstrument in den Ausbildungsbetrieben vorhanden ist und andererseits nur geringe Änderungen zur Steigerung der Qualität notwendig sind. Der Fokus liegt hierbei auf der Verbesserung der Qualität des Ausbildungsprozesses bzw. der Prozessqualität der Ausbildung (vgl. Abbildung 1).

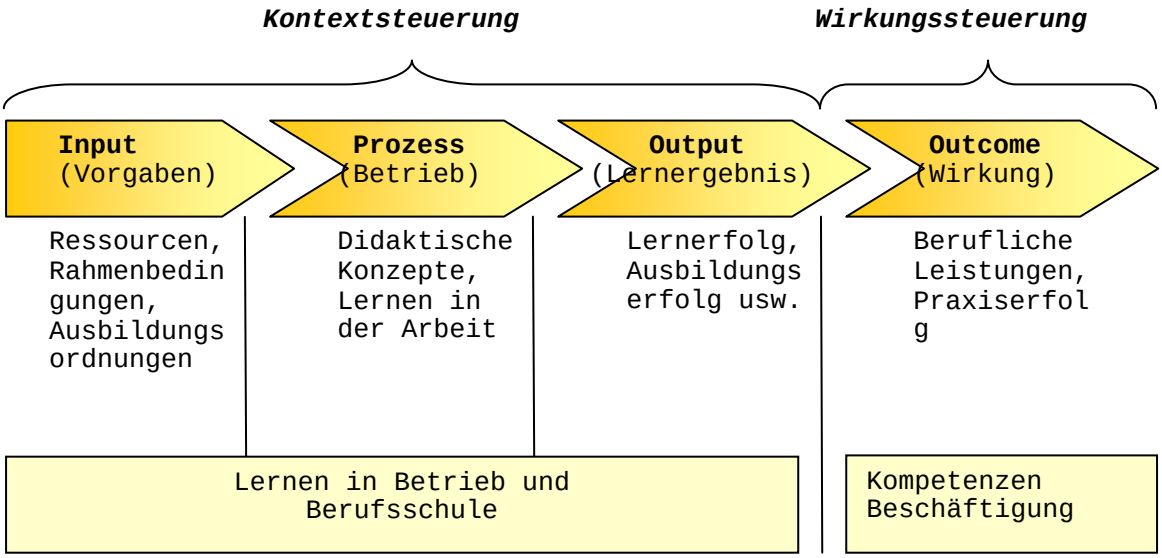

Abb. 1: *Schwerpunkte der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung*[1]

[1] Vgl. Scheib, Thomas; Windelband, Lars; Spöttl, Georg (2009): Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Bonn, Seite 23.

Der Berufsbildungsausschuss der IHK Bodensee-Oberschwaben beschäftige sich seit 2006 mit den Themen Ausbildungsqualität und ganzheitlicher Ausbildungsnachweis, berichtete Markus Brunnbauer, Leiter des IHK-Geschäftsbereichs Ausbildung. Im Januar 2011 habe die IHK einen Modellversuch zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Ausbildungsnachweises gestartet, an dem sich 50 regionale Ausbildungsbetriebe beteiligten.

In enger Abstimmung mit Ausbildern/Ausbilderinnen, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden sei der „Ganzheitliche Ausbildungsnachweis“ entwickelt worden, so Brunnbauer. Im Vordergrund stand dabei von Beginn an die Einbeziehung der Akteure der betrieblichen Berufsausbildung. Ausbildende, Ausbilder/innen, Ausbildungsbeauftragte ebenso wie Auszubildende wurden im Modellversuch bereits in die Planungs- und Konzeptionsphase mit einbezogen, um möglichst nah an der betrieblichen Praxis arbeiten zu können.

Eine breit angelegte Bestandsaufnahme im Modellversuch machte deutlich, dass es bezüglich des Ausbildungsnachweises Unklarheiten betreffend Form und Schwerpunktsetzung gibt. Darüber hinaus werden laut den Ergebnissen der Bestandsaufnahme, die Auszubildenden als Individuen kaum einbezogen, da der Ausbildungsnachweis inhaltlich rein auf Fachkompetenz ausgerichtet ist und andere Komponenten der (beruflichen) Handlungskompetenz nicht berücksichtigt werden. Ferner findet nur unerheblich ein Abgleich der Lerninhalte mit dem Ausbildungsrahmenplan und kaum Feedback statt. All dies wurde versucht, bei der Neukonzeption des Ausbildungsnachweises zu verbessern.

Im Zentrum dieses neuen Nachweises stehen ein Abgleich der tatsächlichen Ausbildungsinhalte mit den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans oder des betrieblichen Ausbildungsplans sowie die Reflexion des Erlernten durch die Auszubildenden selbst. Darüber hinaus, so Brunnbauer, wurden verschiedene Feedbackmöglichkeiten geschaffen, um die Kommunikation unter den Ausbildungsakteuren zu verstärken. „Die Auszubildenden sollen mehr am gesamten Ausbildungsprozess teilhaben“, betonte Brunnbauer. Ziel sei es dabei, die beruflichen Handlungskompetenzen durch Förderung der Fach- und Methodenkompetenz sowie der Selbst- und Sozialkompetenz zu stärken. Am 1. September 2013 treten die neuen Richtlinien für das Führen von Ausbildungsnachweisen in der Kammerregion Bodensee-Oberschwaben in Kraft.

Sinn und Zweck des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises

Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis ist ein Instrument zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Er dient zum Nachweis des inhaltlichen und zeitlichen Ablaufs der Ausbildung und dokumentiert alle während der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Führung des Ausbildungsnachweises ist im Berufsbildungsgesetz verankert und Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2, BBiG).

Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis erfüllt folgende Funktionen:

- Die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes, der allen Beteiligten (Auszubildende, Ausbildende, Ausbilder/innen und Prüfer/innen) Aufschluss über den inhaltlichen (Abteilung, Ausbildungsbereich) und zeitlichen Ablauf der Ausbildung gibt.

- Die wöchentliche Aufarbeitung und Dokumentation der durchgeführten betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche (Unterweisungen, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht) dient seitens des/der Auszubildenden zur Reflexion über die Ausbildungs- und Lerninhalte der vergangenen Woche sowie aus Sicht des/der Ausbilders/in als Kontrollinstrument.

- Einhergehend mit der Dokumentation der betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche, findet die Kontrolle des aktuellen Standes der Vermittlung aller Lerninhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan statt. Und zwar dergestalt, dass der/die Auszubildende, die in der entsprechenden Woche erlernten und durchgeführten Ausbildungsinhalte mit den Inhalten bzw. Unterpunkten des Ausbildungsrahmenplanes seines Berufsbildes abgleicht. Auf diese Weise erhalten sowohl Auszubildende/r als auch Ausbilder/in eine Übersicht über die bereits erlernten und die noch zu erlernenden Ausbildungsinhalte.

- Ebenso basierend auf den dokumentierten betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche wird der/die Auszubildende im Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis dazu angehalten, seine/ihre eigene Leistung einzuschätzen. Dementsprechend wird anschließend zum Zwecke eines Selbst- und Fremdbildabgleichs eine Einschätzung des ausbildenden Personals (Ausbilder/in oder Ausbildungsbeauftragte/r) vorgenommen.

- Die Lerninhalte der Berufsschule, dem Partner der dualen Berufsausbildung, werden ebenfalls wöchentlich dokumentiert. So erhält der/die Ausbilder/in im Betrieb einen Überblick über die aktuellen Berufsschulthemen und bekommt die Möglichkeit, die in der Berufsschule behandelten theoretischen Ausbildungsinhalte in die betriebliche Praxis zu transferieren.

- Zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz, beschäftigt sich der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis, über den klassischen Wochenbericht hinaus, mit der Reflexion (Selbsteinschätzung) über die Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz des/der Auszubildenden nach jedem Ausbildungsabschnitt (alle zwei bis sechs Monate).

- Anschließend gibt der/die Ausbilder/in Feedback bezüglich der Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz, sowie Selbst- und Sozialkompetenz (Selbst- und Fremdbildabgleich). Die sich aus dem Feedbackgespräch heraus ergebenden Ziele, werden dann gemeinsam formuliert und schriftlich festgehalten (Zielvereinbarung). Zum nächsten Feedbackgespräch (zwei bis sechs Monate später) werden die vereinbarten Ziele überprüft und neue Ziele, wiederum abgeleitet aus dem Feedbackgespräch, für den kommenden Ausbildungsabschnitt formuliert.

Das Hauptaugenmerk der Weiterentwicklung des Ausbildungsnachweises liegt folglich sowohl auf einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden, als auch auf einer Unterstützung von Kompetenzbildungs- und -entwicklungsmaßnahmen für Auszubildende, das heißt die Förderung der Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz, sowie Selbst- und Sozialkompetenz zur Stärkung der (beruflichen) Handlungskompetenz im Allgemeinen.