

Instrument Nr. 07

Qualitätssicherung und -entwicklung durch Stärkung der Kommunikation mithilfe des Ausbildungsnachweises






BiBB-Modellversuche
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



Handlungsempfehlung

| | | |
|--|--|--|
| Ziel | Strukturierung und Systematisierung der Kommunikation über die betriebliche Ausbildung | |
| Zielgruppe/ Anwendungsbereich | <input checked="" type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal (<input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input type="checkbox"/> Berufsschule, <input type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innen- und Auszubildendenvertretungen (z. B. Betriebsrat) <input type="checkbox"/> Weitere: Berater/innen | |
| Art des Instruments | <input type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) <input type="checkbox"/> Weitere: | |
| Zeitbedarf | Die Handlungsempfehlung ist eine Arbeitshilfe zur Systematisierung und Strukturierung der Kommunikation über die betriebliche Ausbildung. Sofern sie zur Erstellung eines individuellen Gesprächsleitfadens für Besprechungen des Ausbildungsnachweises im Betrieb genutzt wird, erfordert es einmalig einen erhöhten Arbeitsaufwand. | |
| Inhalt | Die Handlungsempfehlung zur Stärkung der Kommunikation mithilfe des Ausbildungsnachweises ist eine Zusammenstellung wesentlicher Punkte, die für eine Systematisierung und Strukturierung der Kommunikation über Ausbildung im Betrieb beachtet werden sollten. | |
| Hintergrund/ Anwendungstipps | Die Handlungsempfehlung ist eine Arbeitshilfe zur Entwicklung individueller auf den Betrieb abgestimmter Gesprächsleitfäden. Die in der Handlungsempfehlung aufgeführten Punkte können nicht nur für Gesprächsleitfäden genutzt werden, die für Besprechungen des Ausbildungsnachweises entwickelt werden, sondern sie sind für alle Gesprächsleitfäden hilfreich, die für die betriebliche Ausbildung genutzt werden. | |
| Entwickelt im Modellversuch | Qualitätsentwicklung und -sicherung im Ausbildungsprozess bei Klein- und Mittelständischen Unternehmen des Maler- und Lackiererhandwerks in Hamburg (ML-QuES) |  |
| Entwicklungsstatus | Stand: 10. Oktober 2012 |  |
| Urheber/Quelle |  Helmut-Schmidt-Universität Hamburg Holstenhofweg 85 22043 Hamburg | Maler- und Lackierer-Innung Hamburg Zum Handwerkszentrum 1 21079 Hamburg |
| Weitere Informationen | http://www.ml-ques.de | |
| Kontakt | Helmut-Schmidt-Universität Hamburg Prof. Dr. Karin Büchter E-Mail: buechter@hsu-hh.de Tel.: 040/6541-2828 | Maler- und Lackierer-Innung Hamburg Christian Renk E-Mail: info@farbe-hamburg.de Tel.: 040/ 343887 |



Der Ausbildungsnachweis: ein Hilfsmittel zur Stärkung der Kommunikation im Betrieb

Alle Auszubildenden müssen während der Ausbildung einen Ausbildungsnachweis führen, um zur Gesellenprüfung zugelassen zu werden. Der Ausbildungsnachweis ist somit integraler Bestandteil der Ausbildung. Er ist fest in der Ausbildung verankert und etabliert. Aus diesem Grund bietet es sich an, den Ausbildungsnachweis als Hilfsmittel zur Stärkung der Kommunikation im Betrieb zu nutzen.

Um den Ausbildungsnachweis gezielt zur Stärkung der Kommunikation im Betrieb einzusetzen haben die beteiligten Betriebe im Modellversuch ML-QuES Empfehlungen entwickelt. Die Empfehlungen richten sich an andere Betriebe innerhalb und außerhalb des Maler- und Lackiererhandwerks, die über eine systematische Kommunikation, die Ausbildungsprozesse steuern, steigern oder sichern möchten.

Die folgenden Empfehlungen sind inhaltlich nach den Fragen geordnet: Wann?, Wer?, Wie? und Was? zur Stärkung der Kommunikation unter Zuhilfenahme des Ausbildungsnachweises getan werden könnte.

Wann?

Der Ausbildungsnachweis sollte zu einem **festen Zeitpunkt, regelmäßig** (z. B. wöchentlich, monatlich) besprochen werden. Weiterhin wird empfohlen, **konkrete Termine** für zukünftige Besprechungen festzusetzen und diese schriftlich dem Auszubildenden mitzugeben. Dieses Vorgehen ist vor allem dann notwendig, wenn die Auszubildenden wegen überbetrieblichen Ausbildungen oder Berufsschulblöcken nicht im Betrieb sind.

Wer?

Besprechungen des Ausbildungsnachweises führen die **Ausbildungsverantwortlichen** mit den **Auszubildenden**. Bei den Ausbildungsverantwortlichen kann es sich um Geschäftsführer, Ausbildungsmeister oder andere Personen im Betrieb handeln. Es wird empfohlen, die **Gesellen**, die direkt mit den Auszubildenden auf der Baustelle arbeiten, in die Gespräche einzubinden bzw. sich vorab bei den Gesellen Informationen über den Lernstand der Auszubildenden einzuholen.

Wie?

Bei den Gesprächen zum Ausbildungsnachweis sollte es sich in der Regel um **Einzelgespräche** handeln. Nach Bedarf sind auch Gruppengespräche möglich.

Eine ideale Gesprächsatmosphäre wäre gekennzeichnet durch: **Freundlichkeit**, einer Kommunikation auf **Augenhöhe**, in der **Vertrauen** aufgebaut wird. Darüber hinaus sind die Auszubildenden unbedingt **ernst** zu nehmen.

Das Gespräch sollte eher **fragend** durchgeführt werden. Gespräche und im Gespräch getroffene Vereinbarungen sind für alle Beteiligten **verbindlich**. Sie sind **schriftlich** zu festzuhalten.

Was?

Generell bieten Gespräche über den Ausbildungsnachweis Gesprächsanlässe für alle thematischen Bereiche, die mittelbar oder auch unmittelbar mit Ausbildung in einem Zusammenhang stehen: das Ausbildungsgeschehen auf den **Baustellen, Schulhalte, überbetriebliche Ausbildung, persönliche Dinge** usw. können diskutiert werden.

In Gesprächen können **negative** Erfahrungen und Probleme zur Sprache kommen, auf der anderen Seite sollen aber auch unbedingt Erfolge, **positive** Erlebnisse, gute Leistungen oder Noten thematisiert werden. Insgesamt sind **Lob** und **konstruktive Kritik** von Ausbildungsverantwortlichen für Auszubildende sehr wichtig.

Während der Gespräche zum Ausbildungsnachweis bietet es sich an **Selbsteinschätzungen** durch die Auszubildenden vornehmen zu lassen und mit Fremdeinschätzungen der Ausbildungsverantwortlichen bzw. Gesellen abzugleichen. Als Hilfsmittel steht die sogenannte Ampeltafel zur Verfügung. Die Kriterien oder Kategorien zur Selbst- bzw. Fremdeinschätzung sollten für die Auszubildende und die betrieblichen Erfordernisse individuell festgelegt werden.

Als wesentlich für eine systematische Kommunikation wird das **schriftliche** Festlegen von **Vereinbarungen** empfohlen, die von Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen gemeinsam bestimmt werden. Die Vereinbarungen können sich beispielsweise auf Lernziele, Verhalten (Pünktlichkeit etc.) oder andere für die individuelle Ausbildung relevante Dinge beziehen.

Darüber hinaus sollten **konkrete** weitere **Schritte** abgestimmt werden. Insbesondere bei auftretenden Problemen innerhalb der Ausbildung sollten sich weitere Schritte unmittelbar anschließen.

Abschließende Hinweise:

Diese Empfehlungen sind als erste Annahmen zur Vorgehensweise bei Besprechungen von Ausbildungsnachweisen zu verstehen. Im weiteren Verlauf des Projekts ML-QuES können die Empfehlungen modifiziert und erweitert werden.

Zusammenfassend lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt für Besprechungen des Ausbildungsnachweises schlagwortartig festhalten:

Sie finden **regelmäßig** zu vorher **festgelegten Zeitpunkten** statt.

Sie werden von **Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen** geführt.

Sie werden in **vertrauensvoller und konstruktiver Atmosphäre** geführt.

Es werden **alle Bereiche der Ausbildung** miteinbezogen.

Es werden **zielgerichtete, schriftliche, verbindliche Vereinbarungen** gemeinsam getroffen.

Es werden **konkrete weitere Schritte** abgestimmt.