

# Dossier

# Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung

18.03.2015

Das Projekt **XENOS Panorama Bund** wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt aus vier Projektpartnern.

---

## Zum Hintergrund des Dossiers

Das vorliegende Dossier wurde im Rahmen des Projekts „**XENOS Panorama Bund**“ im Programm „**XENOS – Integration und Vielfalt**“ (Zeitraum: 01.01.2012 – 31.03.2015) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitet. Ziel des Bundesprogramms ist es, den Zugang von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung zu verbessern. Dabei geht es insbesondere um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Damit soll die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Partizipation unterstützt sowie die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft gefördert werden. „XENOS – Integration und Vielfalt“ ist Bestandteil des Nationalen Integrationsplans und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Weitere Informationen zum Programm sind abrufbar unter: [www.xenos-de.de](http://www.xenos-de.de)

„**XENOS Panorama Bund**“ fördert die fachliche Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der am Programm beteiligten Projekte untereinander und unterstützt den Transfer „Guter Praxis“ durch Information, Beratung, Handlungshilfen und Fachveranstaltungen. Es handelt sich um ein Verbundprojekt mit vier Partnern: Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, die u.bus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH, die CONVIS Consult & Marketing GmbH und der UPJ e.V., ein Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Weitere Informationen zu „XENOS Panorama Bund“ und den XENOS-Projekten befinden sich auf: [www.xenos-panorama-bund.de](http://www.xenos-panorama-bund.de)

Das vorliegende Dossier enthält Instrumente, Verfahren und Methoden, die im Rahmen des Modellversuchsprogramms „**Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Ausbildung**“ (Zeitraum: November 2010 bis November 2013) entwickelt und erprobt wurden. Bundesweit wurden durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zehn Modellversuche gefördert und vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) und vom Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP) des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) wissenschaftlich begleitet.

Das Modellversuchsprogramm zielte darauf ab, die an der Berufsausbildung beteiligten Akteure – insbesondere kleine und mittlere Unternehmen – dabei zu unterstützen, die Praxis der Qualitätssicherung weiterzuentwickeln. Im Rahmen der Modellversuche wurden geeignete Konzepte, Verfahren und Instrumente zur Optimierung der Ausbildung sowie zur Verbesserung der Professionalität und Zusammenarbeit der für die Ausbildung verantwortlichen Akteure entwickelt und erprobt. Zentrale Gestaltungs- und Forschungsfelder der Modellversuche waren die Entwicklung von Instrumenten zur Entwicklung und Sicherung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung sowie die Entwicklung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen und von Qualifizierungskonzepten für das Ausbildungspersonal. Informationen zum Programm sind abrufbar unter: [www.bibb.de/qualitaet](http://www.bibb.de/qualitaet)

Das vorliegende Dossier soll Sie – die Projektmacher/innen und Projektmitarbeiter/innen – dabei unterstützen, ein betriebliches Training oder Praktikum qualitätsvoll zu gestalten. Sie enthält

# Dossier Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung



---

Informationen, Instrumente und Methoden, die Sie Vorgesetzten, Ausbilder/innen, ausbildenden Fachkräften an die Hand geben können, um lernbeeinträchtigte oder anderweitig benachteiligte junge Menschen auf ein betriebliches Training oder auf den Übergang in eine Ausbildung bzw. Arbeit vorzubereiten und dabei zu begleiten.

Das Dossier ist eine Handlungshilfe für die unmittelbare Durchführung und Begleitung der Teilnehmenden im Betrieb. Informieren Sie sich nötigenfalls bei den Ausbildungsberater/innen der Kammern über grundsätzlichere und rechtliche Fragen rund um die Ausbildung und deren Qualität, etwa über Prüfungen und Prüfungsvorbereitungskurse, Zusatzqualifikationen oder die Eignung der Ausbildungsstätte und Ausbilder/innen.

## Inhalt

Zum Hintergrund des Dossiers .....	2
1. Was bedeutet gute Qualität in einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung? .....	5
2. Warum ist die Qualität der betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung wichtig? .....	5
3. Aufbau des Dossiers.....	6
4. Praxis-Beispiele aus dem Programm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ .....	7
4.1. Den Übergang in eine betriebliche Tätigkeit begleiten .....	7
4.2. Ziele vereinbaren – betrieblichen Lernplan entwickeln.....	10
4.3. Lern- und Arbeitsaufträge formulieren .....	12
4.4. Lernen begleiten – Ergebnisse besprechen und prüfen .....	14
Quelle .....	15
Weiterführende Informationsquellen .....	16
Impressum .....	18

## **1. Was bedeutet gute Qualität in einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung?**

Das vorliegende Dossier liefert Anhaltspunkte, was eine qualitätsvolle Beschäftigung oder Ausbildung ausmachen kann und sollte. Sie wissen wahrscheinlich: Wenn junge Menschen in ihren ersten Wochen im Betrieb ausreichend begleitet werden, wenn Ausbilder/innen oder Verantwortliche im Betrieb unter Beteiligung der jungen Menschen die zukünftige Beschäftigung planen, Arbeitsaufträge formulieren und besprechen, dann sind gute Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die jungen Menschen (wieder) gut in das Erwerbsleben starten.

Dabei ist Ihnen wahrscheinlich aus Ihrer Praxis bekannt: Welche Handlungsfelder in einem konkreten Kontext für Sie und die beteiligten Akteure wichtig sind, muss unternehmens- und projektspezifisch festgestellt werden.

## **2. Warum ist die Qualität der betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung wichtig?**

Veränderte Rahmenbedingungen stellen die (ausbildenden) Betriebe vor besondere Herausforderungen. Sie müssen bspw. Handlungsfähigkeit im Umgang mit lernbeeinträchtigten oder anderweitig benachteiligten jungen Menschen beweisen, auf leistungsschwächere Jugendliche eingehen und in der Lage sein, auf individuelle Probleme wie drohenden Ausbildungs- oder Beschäftigungsabbruch oder mangelnde Motivation einzugehen. Sie müssen die Fähigkeit mitbringen, die Voraussetzungen und Wünsche der jungen Menschen zu berücksichtigen. Wer sich mit der Qualität des betrieblichen Trainings oder Praktikums auseinandersetzt, wird in der Lage sein, in diesen Bereichen Verbesserungen anzustoßen – und nicht zuletzt trägt es dazu bei, die Qualität Ihrer Projektarbeit und -ergebnisse zu sichern.

Wichtig ist – das kennen Sie aus der Projektpraxis –, alle Beteiligten mit ins Boot zu holen. Ausbilder/innen bzw. Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen, Geschäftsleitungen, Betriebsräte – sie alle sind auf verschiedene Weise an der betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung beteiligt.

## 3. Aufbau des Dossiers

Die folgenden Kapitel enthalten jeweils

- Info** Informationen zu zentralen Tätigkeitsfeldern einer betrieblichen Beschäftigung bzw. Ausbildung. Was bedeutet es, eine betriebliche Beschäftigung bzw. Ausbildung qualitativ zu gestalten? Welche Themen sind es, die für lernbeeinträchtigte oder anderweitig benachteiligte junge Menschen, Vorgesetzte und Ausbilder/innen von besonderer Bedeutung sind?
- Hilfe** eine Auswahl innovativer Instrumente, Verfahren und Methoden zur Gestaltung einer qualitativ vollen betrieblichen Tätigkeit, die in den geförderten Projekten zur Anwendung kamen. Im Rahmen Ihrer Projektarbeit können Sie die Instrumente Vorgesetzten, Ausbilder/innen, auszubildenden Fachkräften an die Hand geben, um lernbeeinträchtigte oder anderweitig benachteiligte junge Menschen auf ein betriebliches Training oder auf den Übergang in eine Ausbildung bzw. Arbeit vorzubereiten und dabei zu begleiten.

Die Darstellung orientiert sich an den folgenden vier zentralen Tätigkeitsfeldern einer betrieblichen Beschäftigung bzw. Ausbildung:



## 4. Praxis-Beispiele aus dem Programm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“

### 4.1. Den Übergang in eine betriebliche Tätigkeit begleiten

Der Übergang in ein Praktikum, in eine berufliche Ausbildung oder in Arbeit stellt eine Hürde dar, die nicht für alle jungen Menschen leicht zu bewältigen ist. Gerade in den ersten Wochen der Ausbildung oder Beschäftigung benötigen sie Orientierung und Informationen zum Unternehmen und ihren Ansprechpartnern. Auch Unterstützung in Fragen rund um ihre Tätigkeit, etwa zu Arbeitsaufgaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, kann helfen, dass sie sich schnell an die neue Situation gewöhnen. Fühlen sie sich von Anfang an willkommen, kann dies dazu beitragen, Ausbildungs- und Beschäftigungsabbrüche zu verhindern.

Info

Ein gut geplanter Ausbildungs- oder Beschäftigungsstart kann helfen, den Einstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern.

Das **STARTERKIT „Gute Ausbildung – von Anfang an...“** bietet Checklisten für einen gelungenen Ausbildungsstart, Anregungen für die Gestaltung einer Willkommensmappe und Tipps für eine gelungene Kommunikation zum Ausbildungsbeginn.

Hilfe

Punkte, die Ausbilder/-innen und Ausbildungsverantwortliche bei der Vorbereitung der ersten Tage im Betrieb beachten sollten, sind:

- ✓ Willkommensschreiben an die/den zukünftigen Beschäftigten mit wichtigen Hinweisen für den ersten Tag evtl. mit Einführungsmappe (siehe nächste Arbeitshilfe) erstellen und verschicken
- ✓ Ausbildungs- oder Arbeitsplatz bereitstellen und einrichten
- ✓ Notwendige Arbeits-, Hilfs- und Lernmittel zurechtlegen
- ✓ Zukünftige Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte informieren
- ✓ Betriebsbesichtigung vorbereiten
- ✓ Evtl. bereits im Betrieb vorhandene/n Lernpaten bestimmen bzw. Verantwortliche/n benennen und diese in ihre Aufgaben einweisen
- ✓ Erste Lern- und Arbeitsaufgabe vorbereiten

Nähere Informationen erhalten Sie beim Innovationstransfer- und Forschungsinstitut (itf) Schwerin e.V. und bei der Kreishandwerkerschaft Schwerin, sowie unter [www.foraus.de/html/4149.php](http://www.foraus.de/html/4149.php)

# Dossier Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung



## Projektdaten

### Projektträger:

Innovationstransfer- und Forschungsinstitut (itf) Schwerin e.V., Gutenbergstr. 1, 19061 Schwerin und  
Kreishandwerkerschaft Schwerin, Ellerried 1, 19061 Schwerin

### Ansprechpartner:

itf Innovationstransfer- und Forschungsinstitut Schwerin e. V.

Pamela Buggenhagen

Telefon: 0385-488378-10

E-Mail: [p.buggenhagen@itf-schwerin.de](mailto:p.buggenhagen@itf-schwerin.de)

Kreishandwerkerschaft Schwerin

Torsten Gebhard

Telefon: 0385-76180-0

E-Mail: [info@kreishandwerkerschaft-schwerin.de](mailto:info@kreishandwerkerschaft-schwerin.de)

**Website:** [www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de](http://www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de) und [www.itf-schwerin.de](http://www.itf-schwerin.de)

Ein weiteres Instrument zur Begleitung des Übergangs ist die **Einführungsmappe**. Sie enthält Informationen für einen gelungenen Ausbildungs- oder Beschäftigungsstart und wird vor Beschäftigungsbeginn an die zukünftigen Mitarbeitenden ausgehändigt. Mit ihrer Hilfe kann der Einstieg sowohl für das Unternehmen als auch für die jungen Menschen erleichtert werden. Sie bietet die Möglichkeit, Erwartungen und Anforderungen des Unternehmens an die jungen Menschen zu kommunizieren und erlaubt so einen guten und transparenten Start in die Ausbildung oder in die Beschäftigung. Betriebsspezifisch angepasst soll die Einführungsmappe neu beginnenden Mitarbeitenden einen Einblick in die Arbeitswelt ihrer Betriebe vermitteln und sie auf den Ausbildungs- oder Beschäftigungsstart vorbereiten.

Hilfe

Möglicher Inhalt einer Einführungsmappe:

- ✓ Anschreiben an die/den Auszubildende/n bzw. Mitarbeiter/in, Willkommensgruß aus dem Unternehmen
- ✓ Vorstellung des Unternehmens
- ✓ Information und Vorbereitung erster Arbeitstag
- ✓ Bestimmung und Benennung von Betreuungspersonen
- ✓ Betriebsinformationen und –regeln
- ✓ Erläuterung erster Arbeitsaufgaben/ der ersten Arbeitswoche
- ✓ Feedback-Regeln und Kommunikationskultur
- ✓ Ablauf regelmäßiger Feedbackgespräche
- ✓ im Fall eines Ausbildungsbeginns: Erläuterung des Berichtsheftes

Die Arbeitshilfe ist verfügbar unter [www.foraus.de/html/3831.php](http://www.foraus.de/html/3831.php). Informationen erhalten Sie auch bei der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH, Zwickau.



# Dossier Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung

---



## **Projektdaten**

### **Projektträger:**

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Akademie Chemnitz, Ausbildungszentrum  
Zwickau, Audistraße 9, 08058 Zwickau

### **Ansprechpartner:**

Jens Geigner

Telefon: 0375-332-2830

E-Mail: [jens.geigner@faw.de](mailto:jens.geigner@faw.de)

**Website:** [www.qhoch3.net](http://www.qhoch3.net)

## 4.2. Ziele vereinbaren – betrieblichen Lernplan entwickeln

Wichtig bei der Qualitätsentwicklung in der Ausbildung oder Beschäftigung ist es, dass Beschäftigte eine genaue Vorstellung davon haben, welche Lern- und Arbeitsaufgaben sie im Verlauf ihrer Tätigkeit absolvieren. Das stärkt ihre Motivation und befähigt sie, Aufgaben selbstständig, ggf. mit Unterstützung einer/eines Verantwortlichen, zu planen und durchzuführen. Eine qualitativ hochwertige Beschäftigung beginnt deshalb mit einer Planung und Strukturierung im Vorfeld – und zwar für jeden einzelnen Beschäftigten.

Info

Es erfolgt eine Gliederung in Einsatzphasen, die Festlegung der Arbeitsplätze und -aufgaben und die Benennung von Ansprechpersonen. Ziele für jede Einsatzphase werden formuliert. Auf dieser Grundlage kann im Beschäftigungsverlauf ständig ein Soll-Ist-Vergleich angestellt werden. Die jungen Menschen erhalten eine Orientierung für ihre Tages- und Wochenabläufe.

Wie **Zielvereinbarungsgespräche** gestaltet werden können, zeigt eine Arbeitshilfe der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH. Die Arbeitsunterlage gibt Anregungen und Hinweise zu den Punkten:

Hilfe

- Gesprächsvorbereitung, z. B. Unterlagen vorbereiten, Termin vereinbaren, Leitfragen formulieren
- Gesprächsablauf, z. B. Vorstellung und Wünsche der jungen Menschen zu Zielen und Entwicklungsperspektiven erfragen, Einbindung in die betrieblichen Ziele sicherstellen
- Vereinbarung der Ziele, z. B. Ziele schriftlich festhalten, Teilziele formulieren, Kriterien zur Überprüfung und den zeitlichen Rahmen festlegen
- Gesprächsnachbereitung, z. B. ein System der Selbstkontrolle erarbeiten, bei Zieländerungen die/den Vorgesetzte/n informieren

Die ausführliche Darstellung und einen Vorschlag für die Gestaltung eines Gesprächsbogens erhalten Sie unter [www.qhoch3.net](http://www.qhoch3.net)

### Projektdaten

#### Projektträger:

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Akademie Chemnitz, Ausbildungszentrum Zwickau, Audistraße 9, 08058 Zwickau

#### Ansprechpartner:

Jens Geigner

Telefon: 0375-332-2830

E-Mail: [jens.geigner@faw.de](mailto:jens.geigner@faw.de)

Website: [www.qhoch3.net](http://www.qhoch3.net)

Ein wichtiger Schritt im Vorfeld der Beschäftigung ist die Planung und Strukturierung der Einsatzbereiche und Tätigkeiten. Die **Ausbildungsstammkarte** ist ein Instrument zur übersichtlichen **Darstellung von Ausbildungsplanung und Ausbildungsverlauf** für jede/n Auszubildende/n, das auch den Überblick über jeweils absolvierte Module bzw. Ausbildungsbereiche ermöglicht und den individuellen Leistungsstand abbildet. Mit dieser Ausbildungsstammkarte lässt sich der Gesamtprozess der Ausbildung für jede Auszubildende/jeden Auszubildenden verfolgen und dokumentieren. In modifizierter Form kann sie auch für ein betriebliches Training oder Praktikum eingesetzt werden.

Mit der Ausbildungsstammkarte und den dazugehörigen Instrumenten (Planungsunterlagen, Modulhalte, Lern- und Ausbildungsaufträge, Feedbackbögen) wird eine effiziente Planung, Organisation und Durchführung des betrieblichen Trainings gewährleistet. Die Qualität der Tätigkeit kann besser kontrolliert und mit den verantwortlichen Mitarbeiter/innen gesteuert werden.

Eine detaillierte Beschreibung finden Sie unter [www.foraus.de/html/3697](http://www.foraus.de/html/3697), sowie unter [www.ausbildungsqualitaet-berlin.de](http://www.ausbildungsqualitaet-berlin.de). Weitere Informationen erhalten Sie bei der k.o.s GmbH und beim ABB Training Center GmbH & Co. KG, Berlin.

## Projektdaten

### Projektträger:

k.o.s GmbH, Rungestraße 18, 10179 Berlin und  
ABB Training Center GmbH & Co. KG, Standort Berlin, Lessingstraße 79, 13158 Berlin

### Ansprechpartner:

k.o.s GmbH  
Christel Weber  
Telefon: 030-278733167  
E-Mail: [c.weber@kos-qualitaet.de](mailto:c.weber@kos-qualitaet.de)

ABB Training Center GmbH & Co. KG  
Bernhard Antmann  
Telefon: 030-91772264  
E-Mail: [bernhard.antmann@de.abb.com](mailto:bernhard.antmann@de.abb.com)

**Website:** [www.ausbildungsqualitaet-berlin.de](http://www.ausbildungsqualitaet-berlin.de)

## 4.3. Lern- und Arbeitsaufträge formulieren

Ist die Einsatzplanung erledigt und stehen die Arbeitsbereiche für den Verlauf des betrieblichen Trainings fest, erfolgt die Auflistung konkreter Tätigkeiten und die Formulierung von Arbeitsanweisungen und der evtl. dazugehörigen Arbeitsschritte. So erhalten die jungen Menschen im Betrieb klare Anweisungen, welche konkreten Tätigkeiten sie in einem bestimmten Zeitraum (z. B. einer Arbeitswoche) ausüben sollen.

Info

Ein Lern- und Arbeitsauftrag kann eine echte Aufgabe innerhalb der Wertschöpfungskette eines Unternehmens, etwa das Fertigen eines Bauteils, oder eine Aufgabe in Analogie zum realen Betrieb sein. Je nach Voraussetzungen und Leistungsstand des jungen Menschen können Komplexität und Umfang der Aufgaben variieren.

Durch die **Entwicklung von Lernsituationen** können realitätsnahe und für den Zielberuf typische Arbeitsaufgaben gestaltet werden.

Hilfe

Sie zeigt, wie berufliche Alltagssituationen für die praktische Ausbildungsarbeit aufbereitet werden können. Die praxisnahen Lernsituationen sollen die kompetenzorientierte und reflexive Gestaltung von Lernprozessen ermöglichen. Es handelt sich um ein Formular, das in vier Schritten die Ableitung von fachlichen Inhalten mit Zuordnung zu den entsprechenden Lernfeldern aus exemplarischen beruflichen Alltagssituationen ermöglicht, die Formulierung von Lernzielen (als Kompetenzen) und Arbeitsaufträgen sowie Anregungen zur Reflexion des Lernprozesses erlaubt.

Die Arbeitshilfe umfasst die Ausarbeitung einer Lernsituation in vier Schritten:

1. **Schritt:** Ausformulierung einer beruflichen Alltagssituation
2. **Schritt:** Herausarbeiten von fachlichen Inhalten sowie eine lernfeldgemäße Zuordnung (Lerninhalte)
3. **Schritt:** Formulierung beruflicher Kompetenzen (Lernziele)
4. **Schritt:** Entwicklung von Handlungsaufträgen/ Aufgabenstellungen (Lernprozess)

Die Hilfe ist verfügbar beim Institut für Gerontologische Forschung e. V. (IGF) und unter [www.foraus.de/html/4080.php](http://www.foraus.de/html/4080.php)

### Projektdaten

#### Projekträger:

Institut für Gerontologische Forschung e. V. – Standort München, Ligsalzstraße 3, 80339 München

#### Ansprechpartnerin:

Institut für Gerontologische Forschung e. V. – Standort München

Tina Knoch

Telefon: 089-7262-6757

E-Mail: [knoch@igfberlin.de](mailto:knoch@igfberlin.de)

Website: [www.quesap.net](http://www.quesap.net)

Der **Spickzettel** unterstützt Auszubildende bzw. Vorgesetzte und Lernende dabei, die Beschäftigung gemeinsam dialogisch zu strukturieren. Es wird Schritt für Schritt beschrieben, wie neue Lern- und Arbeitsaufgaben vereinbart und im Anschluss besprochen werden können und wie die neuen Lerninhalte vermittelt werden. Der Spickzettel besteht aus 16 Karten, die Auszubildenden bzw. Vorgesetzten und Lernenden ausgehändigt werden. Der Spickzettel kann überall zum Einsatz kommen, sei es im Büro oder auf der Baustelle.

Zu folgenden drei Prozessschritten werden Anregungen und Hinweise zu folgenden Fragen gegeben:

1. Eine Arbeitsaufgabe gemeinsam vereinbaren: Wie kann gemeinsam die nächste Aufgabe ausgewählt und wie können Lernziele vereinbart werden?
2. Zwischengespräche führen, gemeinsam überprüfen: Wie kann der Zwischenstand der bisherigen Arbeit gemeinsam geprüft und das weitere Vorgehen vereinbart werden?
3. Auswertungsgespräch nach Abschluss der Arbeitsaufgabe führen: Wie kann das Abschlussgespräch vorbereitet und gestaltet werden?

Weitere Informationen erhalten Sie bei der GAB München: [www.gab-muenchen.de](http://www.gab-muenchen.de) und unter [www.foraus.de/html/5274.php](http://www.foraus.de/html/5274.php)

## Projektdaten

### Projektträger:

GAB München - Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH, Lindwurmstraße 41-43, 80337 München

### Ansprechpartner:

GAB München

Anna Maurus, Nicolas Schrode, Michael Brater

Telefon: 089-2441791-0

E-Mail: [anna.maurus@gab-muenchen.de](mailto:anna.maurus@gab-muenchen.de), [nico.schrode@gab-muenchen.de](mailto:nico.schrode@gab-muenchen.de)

Website: [www.gab-muenchen.de/graswurzel](http://www.gab-muenchen.de/graswurzel)

## 4.4. Lernen begleiten – Ergebnisse besprechen und prüfen

Für das Lernen im Betrieb nehmen Auswertungsgespräche eine Schlüsselrolle ein. Sie können Stärken und Schwierigkeiten der jungen Menschen aufdecken. So bekommen Auszubildende und Vorgesetzte einen Überblick über die Leistung der Mitarbeitenden. Aber auch die jungen Menschen selbst bekommen ein Gefühl dafür, wo sie stehen, wo ihre Stärken liegen und wo sie noch besser werden können. Die Beteiligten können die Tätigkeiten und Ergebnisse der letzten Einsatzphase besprechen und Ziele für die Zukunft formulieren.

Info

Wichtig ist es, die betrieblichen Tätigkeiten selbst und das Gespräch darüber zwischen Auszubildenden bzw. Vorgesetzten und den Beschäftigten zu dokumentieren. Eine Möglichkeit ist die Ampeltafel.

Die **Ampeltafel** ermöglicht es den Beteiligten, anhand eines Ampelsystems über die erzielten Lernergebnisse ins Gespräch zu kommen. Sie kann in Gesprächen nach einem Ausbildungsabschnitt oder nach einer Einsatzphase in einem betrieblichen Training zum Einsatz kommen. Sie wird während des Gesprächs ausgefüllt. Einzelne Lerninhalte werden ausgewählt und tabellarisch dargestellt. Auszubildende bzw. Vorgesetzte und Beschäftigte schätzen dann unabhängig voneinander den jeweils erreichten Leistungsstand der Beschäftigten ein und kennzeichnen ihn durch rote, gelbe oder grüne Markierungen.

Hilfe

- Eine rote Kennzeichnung bedeutet: „noch stark verbesserungswürdig“,
- eine gelbe Kennzeichnung bedeutet: „geht so“,
- eine grüne Kennzeichnung ist gleichbedeutend mit: „in Ordnung“.

Da die Beteiligten ihre Einschätzungen unabhängig voneinander treffen, werden unterschiedliche Bewertungen erkennbar. In einem Auswertungsgespräch werden die Einschätzungen diskutiert. Das Instrument kann mit der Ausbildungsstammkarte oder mit einem Berichtsheft bzw. Lerntagebuch verknüpft werden. Diese und weitere Informationen, Anwendungstipps und eine Vorlage finden Sie unter [www.foraus.de/html/3872.php](http://www.foraus.de/html/3872.php). Weitere Informationen erhalten Sie bei der Helmut Schmidt Universität Hamburg bzw. der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg.

### Projektdaten

#### Projektträger:

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Holstenhofweg 85, 22043 Hamburg und  
Maler- und Lackierer-Innung Hamburg, Zum Handwerkszentrum 1, 21079 Hamburg

#### Ansprechpartner:

Helmut-Schmidt-Universität Hamburg  
Prof. Dr. Karin Büchter  
Telefon: 040-6541-2828  
E-Mail: [buechter@hsu-hh.de](mailto:buechter@hsu-hh.de)

# Dossier Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung

---



Maler- und Lackierer-Innung Hamburg

Christian Renk

Telefon: 040-343887

E-Mail: [info@farbe-hamburg.de](mailto:info@farbe-hamburg.de)

Website: [www.ml-ques.de](http://www.ml-ques.de)

## Quelle

Gaylor, C./Follner, M./Barkholz, S./Düz, F./Kohl, M./Fischer, M./Kretschmer, S./Reglin, T.: Leitfaden Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Bonn 2014

## Weiterführende Informationsquellen

**Ausbildernetz:** [www.ausbildernetz.de](http://www.ausbildernetz.de)

**Bundesagentur für Arbeit:** [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Startseite > Unternehmen > Ausbildung)

**Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA):** [www.bdba.de](http://www.bdba.de)

**Bundesinstitut für Berufsbildung:** [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

- Bundesinstitut für Berufsbildung – A bis Z: [www.bibb.de/de/27392.htm](http://www.bibb.de/de/27392.htm)
- Bundesinstitut für Berufsbildung – Good Practice Center: [www.good-practice.de/glossar.php](http://www.good-practice.de/glossar.php)
- Internetportal zu Ausbildungsangeboten mit Zusatzqualifikation und duale Studiengänge sowie Informationen rund um die Berufsausbildung: [www.ausbildungplus.de](http://www.ausbildungplus.de)
- Forum für Ausbilder/innen: [www.foraus.de](http://www.foraus.de)

**Bundesministerium für Bildung und Forschung:** [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

- Fachglossar Betriebliche Ausbildung: [www.jobstarter.de/de/99.php](http://www.jobstarter.de/de/99.php)
- Internetportal zum Thema Ausbildung: [www.bmbf.de/de/544.php](http://www.bmbf.de/de/544.php)

Internetportal des **DGB** zur Information über Entwicklungen und Entscheidungen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung: [www.wir-gestalten-berufsbildung.de](http://www.wir-gestalten-berufsbildung.de)

**Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop):** [www.cedefop.europa.eu/de](http://www.cedefop.europa.eu/de)

- Glossar Qualität in der allgemeinen und beruflichen Bildung: [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4106_en.pdf)

**Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“:** [www.bibb.de/checkliste](http://www.bibb.de/checkliste)

**Deutscher Bildungsserver:** [www.bildungsserver.de](http://www.bildungsserver.de)

- Dossier zum Thema Qualitätssicherung: [www.bildungsserver.de/Qualitaetssicherung-in-der-Berufsbildung-5914.html](http://www.bildungsserver.de/Qualitaetssicherung-in-der-Berufsbildung-5914.html)

**Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung:** [www.deqa-vet.de](http://www.deqa-vet.de)

- Ausgewählte Ergebnisse des Modellversuchsförderschwerpunktes Qualität: [www.deqa-vet.de/de/Instrumente-der-Modellversuche-4160.php](http://www.deqa-vet.de/de/Instrumente-der-Modellversuche-4160.php)

**Fachinformationssystem Bildung Literaturdatenbank:** [www.fachportal-paedagogik.de/fis\\_bildung/index.html](http://www.fachportal-paedagogik.de/fis_bildung/index.html)

**IG Metall:** [www.igmetall.de/jupo-ausbildungsqualitaet-2956.htm](http://www.igmetall.de/jupo-ausbildungsqualitaet-2956.htm) (Jugend > Ausbildungsqualität)

**IHK NRW**

- Checkliste zur Qualität der betrieblichen Ausbildung: [www.essen.ihk24.de](http://www.essen.ihk24.de) > Ausbildung

**Kommunikations- und Informationssystem Berufliche Bildung:** [www.kibb.de](http://www.kibb.de) (Stichwort: Qualität)

**Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB):** [www.kwb-berufsbildung.de](http://www.kwb-berufsbildung.de) (Startseite > Aktuelles > Ausbildung)



## Dossier Sicherung der Qualität einer betrieblichen Beschäftigung oder Ausbildung

---



**Literaturdatenbank berufliche Bildung:** [www.ldbb.de](http://www.ldbb.de) (Stichwort: Qualität)

**Projektdatenbank des Innovationsportals:** [www.bildungserver.de/innovationsportal/blk.html](http://www.bildungserver.de/innovationsportal/blk.html) (Stichwort: Qualität)

**Zuständige Stellen:** [www2.bibb.de/tools/aab/aabzs\\_start.php](http://www2.bibb.de/tools/aab/aabzs_start.php)

**Zentralverband des Deutschen Handwerks:** [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

---

## Impressum

**Herausgeber:** XENOS Panorama Bund  
**E-Mail:** [info@xenos-panorama-bund.de](mailto:info@xenos-panorama-bund.de)  
[www.xenos-panorama-bund.de](http://www.xenos-panorama-bund.de)

**Redaktion:** Claudia Gaylor  
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH  
Rollnerst. 14, 90408 Nürnberg

März 2015

Das Projekt "XENOS Panorama Bund" wird im Rahmen des XENOS- Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt von vier Projektpartnern.