

Über dieses Instrument

Ausbildungszirkel – Planen, durchführen und evaluieren

Ziel	Kontinuierliche, dialogorientierte Sicherung und Weiterentwicklung von Ausbildungsqualität auf Basis eines Qualitätsleitbildes und daraus abgeleiteter Qualitätsziele und -kriterien
Zielgruppe	Auszubildende, Bildungspersonal in Betrieben, Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen), Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung), Weitere: Berater/-innen
Art des Instruments	Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung)
Zeitbedarf	Durchführung eines Ausbildungszirkels: ca. 2-8 Stunden
Inhalt	Wie können Qualitätsleitbilder in der Ausbildung gelebt werden? Wie können die hieraus abgeleiteten Qualitätsziele und -kriterien in konkrete Maßnahmen der Qualitätssicherung und -entwicklung transferiert werden? Ausbildungszirkel sind dabei ein mögliches Instrument zur partizipativen Einbindung der unmittelbar an der Ausbildung beteiligten Personen. Wie sieht der strukturelle Aufbau eines Ausbildungszirkels aus? Mit welchen Methoden lässt sich in ihm arbeiten? Wie viel Zeit ist zu investieren? Was bringt er für einen Nutzen?
Hintergrund	Im Vorfeld der Durchführung eines Ausbildungszirkels sollte ein Qualitätsleitbild entwickelt worden sein. Es dient als normative Grundlage und als Orientierungsrahmen.
Entwickelt im Modellversuch	Graswurzel QES – Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung
Autor	Volker Knauer, Leiter des Referates Bildung der AOK Rheinland-Pfalz/Saarland – Die Gesundheitskasse. <i>volker.knauer@rps.aok.de</i>
Stand	28. Oktober 2012 (erste überarbeitete und erweiterte Version)

1 Hintergründe zum Instrument „Ausbildungszirkel“

1.1 Was sind Sinn und Zweck eines Ausbildungszirkels?

Viele Betriebe entwickeln **Qualitätsleitbilder** für die Ausbildung. Doch diese müssen gelebt werden. Ansonsten haben sie eine Alibifunktion und landen in der Schublade. Schnell ist die Anfangseuphorie bei den Entwicklern und Entwicklerinnen des Leitbildes verfliegen.

Daher stellt sich die zentrale Frage: Wie können die im Leitbild formulierten Kernaussagen, Leitsätze und die daraus abgeleiteten **Qualitätskriterien** in konkrete Aktivitäten umgesetzt werden?

Beispiel: Auszug aus einem Qualitätsleitbild für gelungenes Lernen

Wir arbeiten miteinander auf Augenhöhe

- *Wir begegnen einander mit Respekt und Toleranz. Es ist uns wichtig, partnerschaftlich miteinander zu kommunizieren.*
- *Unsere Arbeit ist durch Unvoreingenommenheit, Ehrlichkeit, Offenheit und Verlässlichkeit geprägt. Damit schaffen wir eine Basis für ein vertrauensvolles Miteinander.*
- *Eine angstfreie Arbeitsatmosphäre, in der auch Spaß und Humor Raum finden, ist uns wichtig.*

Doch: Woran erkennt man nun, dass die an der Ausbildung Beteiligten „auf Augenhöhe miteinander arbeiten“?

Einen Beitrag hierzu können **Ausbildungszirkel** leisten. Sie können unterschiedlich angelegt sein, d. h. es gibt verschiedene Möglichkeiten, wer hierbei den Hut aufhat. Für den vorliegenden Artikel gilt folgende Kurzbeschreibung:

Ausbildungszirkel sind regelmäßig stattfindende Workshops, die – nach einer gewissen Anlaufphase – zu 100 % von Auszubildenden geplant, durchgeführt und hinsichtlich der Ergebnisse bewertet werden. Die Auszubildenden arbeiten an „ihren“ Themen, binden dabei situativ und themenabhängig z. B. ausbildende Fachkräfte, Ausbildungsverantwortliche und Berufsschullehrer/innen ein. Die/der Ausbildungsverantwortliche nimmt dabei zu Beginn des Prozesses eine moderierende Rolle ein und steht dem Ausbildungszirkel als Lernbegleiter/in beratend zur Seite.

1.2 Für wen ist das Instrument gedacht?

Zielgruppen dieses Konzepts sind in erster Linie diejenigen, die unmittelbar von „guter“ Ausbildungsqualität profitieren: Auszubildende, fachpraktische Ausbilder/innen und Ausbildungsverantwortliche.

2 Planung und Vorbereitung der Ausbildungszirkel

2.1 Wer soll daran teilnehmen?

Je nach Betriebsgröße und organisatorischen Rahmenbedingungen können alle Auszubildenden und auszubildenden Fachkräfte sowie die/der Ausbildungsverantwortliche am Ausbildungszirkel teilnehmen. Im vorliegenden Fall nehmen am Ausbildungszirkel jeweils zwei Auszubildende des ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahres teil, ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die/der Ausbildungsverantwortliche (als Moderator/in). Alle Teilnehmer/innen sind mit dem Qualitätsleitbild und den daraus abgeleiteten Qualitätszielen und -kriterien vertraut. Die Auswahl der Auszubildenden erfolgt über deren Funktion als „Jahrgangssprecher/innen“. Die Teilnahme ist freiwillig.

2.2 Wie lange dauert die Entwicklung?

Für das erste Treffen („Kick-Off“) ist ein Zeitbedarf – je nach Größe der Arbeitsgruppe – von 4 bis 6 Stunden erforderlich. Für die Folgetreffen ist ein Zeitfaktor von 1,5 bis 4 Std. einzuplanen (je nach Themenumfang der einzelnen Workshops).

2.3 Welche Hilfsmittel braucht man dazu?

Es werden benötigt: Flipchart, verschiedenfarbige dicke Filzstifte, farbige Moderationskärtchen (oder alternativ farbiges Kopierpapier), Pin-wände, Pinnwandpapier und Nadeln (oder alternativ Tesakrepp), für jede/n Teilnehmer/in einen Schreibblock und einen Stift (für das Anfertigen von Notizen).

2.4 Überblick über den Ablauf

Ausbildungszirkel – Kick-Off-Veranstaltung (1. Treffen).

Raumsetting: offener Stuhlkreis, zwei / drei Gruppenarbeitstische im hinteren Bereich des Raums

#	Ziele	Inhalte	Methoden und Medien	Zeit
1	Die TN und Moderatoren/innen des Ausbildungszirkels finden einen Einstieg ins Thema	Geschichte: „Erinnerungen einer/eines Ausbilderin/Ausbilders an ihre/seine eigene Ausbildungszeit“	erzählend	09:00
			vortragend	- 09:10
2	Die TN kennen den zeitlich-organisatorischen Rahmen des Workshops	Zeitlicher Rahmen: Arbeitsphasen, Pausen, Mittagsessen, Ende der Veranstaltung	präsentierend	09:10
			Begrüßungs-Flip Ablaufplan	- 09:15

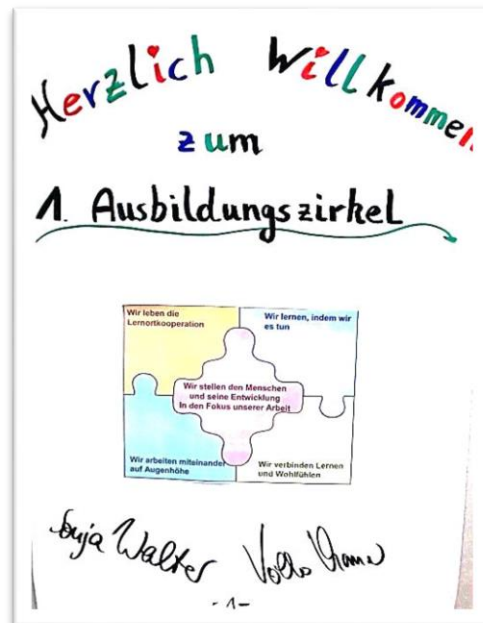
#	Ziele	Inhalte	Methoden und Medien		Zeit
3	Die TN treffen Vereinbarungen zu Zielen und Arbeitsweise des Ausbildungszirkels sowie zum Umgang mit Arbeitsergebnissen.	Vereinbarungen	diskursiv erarbeitend	Flip	09:15
		<input type="checkbox"/> Ziele des Ausbildungszirkels <input type="checkbox"/> Verhaltensregeln (inkl. Feedback) <input type="checkbox"/> Umgang mit Ergebnissen <input type="checkbox"/> Rolle der Moderator/innen			- 09:45
4	Die TN lernen sich kennen.	Vorstellungsrunde mit Steckbrief:	Einzelarbeit mit Präsentation	Blanko-Streckbriefe	09:45
		<input type="checkbox"/> Name, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr <input type="checkbox"/> Geschäftsstelle, aktuelle Ausbildungsstation <input type="checkbox"/> „Was hat mich bisher persönlich am meisten in der Ausbildung geprägt?“			- 10:15
5	<u>Arbeitsphase 1:</u> Die TN reflektieren ihre eigene Ausbildung auf einer emotionalen Ebene.	Assoziationen-ABC: „Wenn ich an meine Ausbildung denke...“	1. Einzelarbeit	Arbeitsblatt (DIN A3)	10:30
		Kurzer Input der Moderatorin/des Moderators zur Methode „Assoziationen-ABC“ Hinweis für die Moderation: Nach der Einzelarbeit (DIN-A3-Blatt) fasst die Kleingruppe „ihr“ ABC mit Kärtchen an einer Pinwand zusammen und präsentiert es anschl. im Plenum: <input type="checkbox"/> Was bedeutet Ausbildung für uns... <input type="checkbox"/> Was gefällt uns an unserer Ausbildung... <input type="checkbox"/> Was gefällt uns nicht an unserer Ausbildung...	2. Gruppenarbeit 3. Präsentation im Plenum	Pinnkarten Pinwand	- 11:45
Pause (15 Minuten)					
6	<u>Arbeitsphase 2:</u> Die TN formulieren relevante Themenfelder und verständigen sich auf eine Prioritätenliste.	Vernissage und Prioritätensetzung	Gruppenarbeit	Flip (Arbeitsauftrag)	12:00
		Hinweis für die Moderation: TN der Kleingruppen schauen sich alle Pinnwände (nicht nur die eigene!) mit den Ergebnissen der Arbeitsphase 1 an und einigen sich in ihrer Kleingruppe auf drei Themenfelder. <input type="checkbox"/> Warum möchten wir diese drei Themen zuerst bearbeiten? <input type="checkbox"/> Was soll anders werden (Wunschbild)? Hinweis für die Moderation: Nachdem die Kleingruppen ihre drei Themenfelder im Plenum vorgestellt haben, einigt sich die Gesamtgruppe per Mehrpunkt-abfrage (2 bzw. 3 Punkte pro Person) auf zwei (bzw. drei) Themenfelder, die prioritär weiterbearbeitet werden. Die restli-	Präsentation Mehrpunkt-abfrage	Pinwand Flip für Mehrpunkt-abfrage	- 12:45

#	Ziele	Inhalte	Methoden und Medien	Zeit
		chen Themen landen im Themenspeicher .		
Mittagspause (45 Minuten)				
7	<u>Arbeitsphase 3:</u> Die TN analysieren „ihr“ Problem, definieren „SMARTE“ Ziele und erarbeiten einen Aktivitäten-plan.	<p>Gruppeneinteilung: Wer möchte an welchem Thema arbeiten?</p> <p>Mind-Map auf dem Boden</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <u>Orientierung:</u> Was ist unser Thema? <input type="checkbox"/> <u>Analyse:</u> Wie stellt sich das Problem dar? <input type="checkbox"/> <u>Ziele:</u> Was wollen wir erreichen? <input type="checkbox"/> <u>Ressourcen:</u> Was und wen brauchen wir zur Lösung des Problems? <input type="checkbox"/> <u>Handlung:</u> Wie sieht unser konkreter Aktivitätenplan bis zum nächsten Treffen aus – Wer macht was mit wem bis wann? <p>Kurzer Input der Moderatorin/des Moderators zur Methode „Mind-Map auf dem Boden“ und zur „SMARTEN Zielformulierung“.</p>	<p>(ggf. spielerisch)</p> <p>Gruppenarbeit</p> <p>Präsentation</p> <p>Plakatpapier</p> <p>(4 x Pinnwandpapier zu einer großen Plakatfläche verbinden)</p>	<p>13:30</p> <p>-</p> <p>15:15</p>
8	Die TN reflektieren den Tag und geben (sich gegenseitig) ein Kurz-Feedback.	<p>Feedback anhand des TZI-Dreiecks</p> <p>...und: „Was nehme ich von der Moderation für mich persönlich mit?“</p> <p>Kurzer Input der Moderatorin/des Moderators zum TZI-Dreieck.</p> <p>Ausblick (inkl. Terminvereinbarung) und Verabschiedung</p>	<p>Feedback</p> <p>Flip</p>	<p>15:15</p> <p>-</p> <p>15:45</p>

Anmerkung: Die laufenden Nummern 1 bis 4 sind ein spezifisches Element des ersten Treffens (Kick-Off) und werden in dieser Form in den Folgetreffen keine Rolle mehr spielen. Die in den laufenden Nummern 5 bis 8 angewandten Methoden und Instrumente können in den Erarbeitungsphasen zukünftiger Ausbildungszirkel situativ wieder angewandt werden; da diese den Auszubildenden dann jedoch bekannt sind, entfällt der „Erläuterungsaufwand“.

3 Durchführung – Eine ausführliche Beschreibung des Ablaufs, der Moderation und der Wirkungen

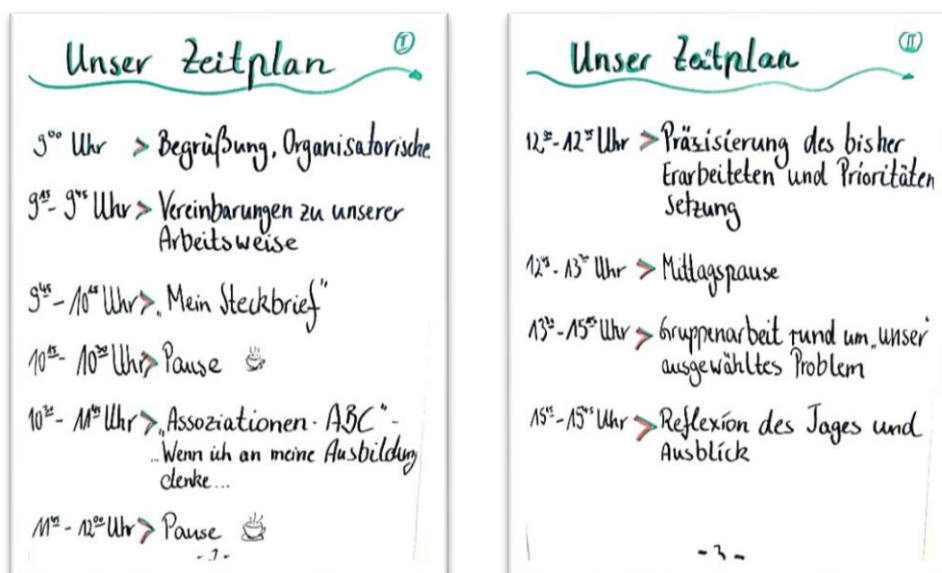
3.1 Die TN und Moderatoren/innen des Ausbildungszirkels finden einen Einstieg ins Thema



Die Moderatoren/innen beginnen den Workshop mit einer Geschichte. Sie erzählen aus der Ich-Perspektive über ihre Erinnerungen an die eigene Ausbildung. Was ist hängen geblieben? Was hat sie besonders geprägt? An was denken sie gerne zurück? Was war weniger gut in der eigenen Ausbildung? Mit diesem Einstieg wird einerseits auf das Thema hingeführt, gleichzeitig wird die emotionale Distanz zwischen Moderator/in und Auszubildenden abgebaut. Deshalb soll diese Erzählung auch wirklich eine Schilderung eigener Erlebnisse und Eindrücke sein, nicht belehrend oder mit einer moralischen Botschaft versehen. Denkbar wäre an dieser Stelle auch, einen Auszug aus einem Tagebuch vorzustellen: „Ein Azubi schildert den typischen Tagesablauf an einem Montag in der Lehrwerkstatt.“

3.2 Die TN kennen den zeitlich-organisatorischen Rahmen des Workshops

Die Moderatoren/innen schlagen einen Workshop-Ablauf vor. Wichtig ist die Nachfrage, ob das Ganze so für die Auszubildenden in Ordnung ist, ob es ggf. Änderungswünsche gibt, ob Besonderheiten zu berücksichtigen sind etc. Zudem zählt die Botschaft, dass alle für die Einhaltung der geplanten Vorgehensweise verantwortlich sind, was aber nicht heißt, dass Veränderungen / Anpassungen im Laufe des Workshops nicht möglich sind.



3.3 Die TN treffen Vereinbarungen zu Zielen und Arbeitsweise des Ausbildungszirkels sowie zum Umgang mit Arbeitsergebnissen

Ziele des Ausbildungszirkels

Was wollen wir hier eigentlich? Auf die Antwort dieser Frage müssen sich die Auszubildenden unbedingt verständigen. Die Moderator/innen visualisieren sämtliche Vorschläge auf einem Flip-Chart und lassen die Auszubildenden zu einem gemeinsam getragenen Gruppenergebnis kommen.

Beispiele:

- ↗ „Innovativ sein - ´mal was anderes machen.“
- ↗ „Die Zusammenarbeit mit den Ausbildern verbessern.“
- ↗ „Mehr Praxisbezug in den theoretischen Schulungen.“

Verhaltensregeln (inkl. Feedback)

Bei dem perspektivenabhängigen Thema „Ausbildungsqualität“ ist es wichtig zu Beginn des Arbeitens Teamarbeitsregeln aufzustellen. Man wird nicht immer gleicher Meinung sein. Was für den einen gute Ausbildungsqualität ist, ist für die andere eine Selbstverständlichkeit, für den anderen wiederum unwichtig etc. Daher: Wie wollen wir miteinander umgehen? Wie gehen wir

mit anderen Meinungen um? Dies muss geklärt und für alle ersichtlich sein (z. B. als Kodex auf einem Flip-Chart). Wichtig: Die Auszubildenden geben sich selbst die Regeln!

Beispiele:

- „Wir lassen andere ausreden.“
- „Wir tolerieren andere Meinungen.“
- „Wenn mir etwas nicht passt, darf ich es loswerden.“
- „Kritik ist erlaubt, aber bitte sachlich.“

Umgang mit Ergebnissen

Der Umgang mit den Ergebnissen des Ausbildungszirkels ist ein zentraler Punkt. Auszubildende haben ein sehr gutes Gefühl dafür, was in der (Ausbildungs-)Praxis des Betriebes gut und weniger gut läuft. Werden diese Dinge benannt und mit Verbesserungsvorschlägen versehen – und genau das tut ein Ausbildungszirkel – fühlen sich schnell Ausbilder/innen, Führungskräfte, Kollegen/innen, Berufsschullehrer/innen auf dem Schlipps getreten. Wie damit umzugehen ist, muss geklärt werden.

Außerdem sollte der Ausbildungszirkel nicht nur nach innen, sondern auch nach außen, ein einheitliches Bild abgeben, ein geschlossenes Auftreten zeigen. Was das bedeutet, auch dies muss besprochen werden.

Beispiele:

- „Wir entscheiden gemeinsam, was und wie etwas nach außen kommuniziert wird.“
- „Wir fassen unsere Ergebnisse schriftlich zusammen (Protokoll)“.
- „Wir sind uns nicht zu schade, uns helfen zu lassen und um Rat zu fragen.“

Rolle der Moderatoren/innen

Wie bereits oben erwähnt, soll die Moderation schrittweise an die Auszubildenden übertragen werden. Gerade zu Beginn der Aktivitäten wird jedoch ein/e „Außenstehende/r“ die Arbeit im Zirkel betreuen und moderierend steuern müssen. Im vorliegenden Erprobungsfall ist dies der/die zentrale Ausbildungs-koordinator/in des Betriebes. In einer solchen Konstellation sollte die Moderatorin/der Moderator auf diese Doppelrolle hinweisen und transparent machen, wie sie/er damit umzugehen gedenkt. Zentral ist der Aufbau von Vertrauen. Zudem sollte sich diese Person als Lernbegleiter/in und als Berater/in anbieten – dies vor allem vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Gefahr, dass sich Konfliktfelder mit Außenstehenden auftun können.

Beispiele:

- „Ich berate und helfe.“
- „Ich informiere sachlich, nicht belehrend.“
- „Ich unterstütze bei der Erstellung von Protokollen, bei der Planung von Workshops und bei der Kommunikation der Ergebnisse nach außen.“

Nun könnte man den Sinn und Zweck dieser ersten drei Workshop-schritte anzweifeln, vor allem, weil sie ja scheinbar mit dem Thema „Ausbildungsqualität“ nichts unmittelbar zu tun haben und Zeit kosten. Ja, aber: Unsere

Erfahrung ist, dass es sich danach leichter arbeiten lässt, effektiver und effizienter. Und: Mit dieser Vorgehensweise wird das Leitbild gelebt!

3.4 Die TN lernen sich kennen

Mithilfe eines Steckbriefes stellen sich die Auszubildenden gegenseitig vor. Integriert in die persönliche Vorstellung ist ein Statement zur Frage „Was hat mich bisher in meiner Ausbildung am meisten geprägt?“. Es kommen hier Aussagen wie z. B.

- „Obwohl vieles, ja eigentlich fast alles, irgendwie und irgendwo geregelt ist, arbeitet jeder doch anders. Das finde ich beeindruckend. Man muss wohl bei vielem seinen eigenen Weg finden. Auch als Azubi.“
- „Am meisten geprägt hat mich bisher mein Ausbilder. Die Art und Weise, wie er mit uns Azubis umgeht, ist klasse und motiviert sehr.“
- „Besonders geprägt hat mich die Urlaubsvertretung meines Teamleiters. Ich durfte tatsächlich die Außendienstkontakte der Vertriebsmitarbeiter koordinieren und Statistiken führen. Ich fand das toll, dass der Abteilungsleiter mir das zutraute.“

Die Moderatoren/innen sollten an dieser Stelle immer wieder nachfragen und die Auszubildenden bitten, ihre Statements möglichst präzise zu erläutern: Was ist konkret gelaufen? Wie hat sich der/die Ausbilder/in verhalten? Wie haben Sie sich als Auszubildende/r verhalten? Was hat die Situation / das Verhalten in Ihnen bewirkt? Wichtige Aussagen, prägende Bilder, sollten festgehalten und visualisiert werden.

3.5 Arbeitsphase 1 – Die TN reflektieren ihre eigene Ausbildung auf der emotionalen Ebene

Mithilfe eines „Assoziationen-ABC“ haben sich die Auszubildenden spontan und emotional mit dem bisherigen Ausbildungs-Erleben beschäftigt: „Was verbinde ich spontan mit dem Buchstaben A, wenn ich an meine Ausbildung denke? Was passt zum Buchstaben B, wenn ich über meine Ausbildung nachdenke?“ etc.

A	B
C	D
E	F
G	H
I	J
K	L
M	N
O	P
Q	R
S	T
U	V
W	X
Y	Z

In einem zweiten Schritt werden die Ergebnisse dieser Einzelarbeit in Kleingruppen besprochen und zusammengefasst:

- „Was bedeutet Ausbildung für uns...“
- „Was gefällt uns gut an unserer Ausbildung...“
- „Was gefällt uns nicht an unserer Ausbildung...“

Beispiel:



3.6 Arbeitsphase 2 – Die TN formulieren relevante Themenfelder und verständigen sich auf eine Prioritätenliste

In der vorliegenden Erprobung des Instruments wird mit zwei Kleingruppen gearbeitet. Die Ergebnisse aus der Erarbeitungsphase 1 werden mithilfe von Pinnwänden visualisiert und damit auch der jeweils anderen Kleingruppe ersichtlich gemacht.

Nun schauen sich die Teilnehmer/innen der Kleingruppen die Ergebnisse der Erarbeitungsphase 1 an und erhalten den Auftrag sich in ihrer jeweiligen Gruppe auf drei Themenfelder – im Sinne einer Prioritätensetzung – zu einigen.

Arbeitsblatt

Einigen Sie sich in Ihrer Arbeitsgruppe, mit welchen Themen aus der Erarbeitungsphase 1 (siehe Pinnwände) Sie weiterarbeiten möchten.

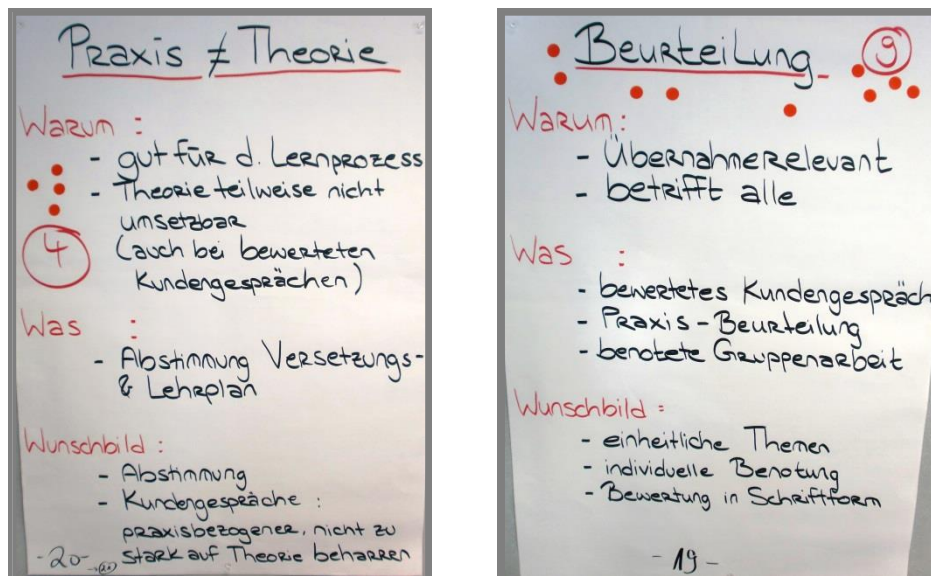
Präsentieren Sie anschließend, wie Sie zu dieser Entscheidung gekommen sind, anhand folgender Fragen:

- Warum** möchten wir diese **drei** Themen bearbeiten?
- Was** soll **anders** werden? **Wunschbild**?

Gruppenarbeit: 25 Minuten Präsentation: 5 Minuten

Beschreibend und argumentierend präsentieren die beiden Kleingruppen ihre Themenauswahl. Anschließend wird mittels einer Mehrpunktfrage eine gruppenübergreifende Prioritätenliste erarbeitet. Im vorliegenden Erprobungsbeispiel stehen insgesamt sechs Themenfelder zur Auswahl. Jede/r Auszubildende kann mit zwei Punkten gewichten, welches bzw. welche davon zuerst bearbeitet werden sollen. Die Bepunktung der Auszubildenden ergibt, an den beiden Themen „Verbesserung des Auszubildenden-Beurteilungswesens“ und „Optimierung der Vernetzung von Theorie und Praxis“ mit Priorität weiterarbeiten zu wollen. Die restlichen vier Themen landen im Themenspeicher.

Beispiel



3.7 Arbeitsphase 3 – Die TN analysieren „ihr“ Problem, definieren „SMARTER Ziele“ und erarbeiten einen Aktivitätsplan

Nachdem die Auszubildenden selbst entschieden haben, an welchem der priorisierten Themen sie jeweils mitarbeiten wollen, erfolgt die Vorstellung und Erläuterung des Arbeitsauftrages.

Mind Map auf dem Boden

Mind Map auf dem Boden	
Arbeitsblatt	
Orientierung:	Was ist unser Thema?
Analyse:	Wie stellt sich das Problem dar?
Ziele:	Was wollen wir erreichen?
Ressourcen:	Was und wen brauchen wir zur Lösung des Problems?
Handlung:	Wie sieht unser konkreter Aktivitätenplan bis zum nächsten Treffen aus – Wer macht was mit wem bis wann?
Gruppenarbeit: 25 Minuten	Präsentation: 5 Minuten

Beim „Mind-Map auf dem Boden“ wird eine große Plakatfläche, z. B. durch Verbinden von vier Pinnwandpapieren, geschaffen und auf den Boden platziert. Im Normalfall ist die Technik des Mindmapping den Auszubildenden aus der (Berufs)Schule bekannt. Vorteil dieser Variante ist die große Arbeitsfläche. Die Bearbeiter/innen des Mindmaps haben genügend Platz, können aufstehen, sich bewegen, über das Plakat laufen, Positionen wechseln etc.

An dieser Stelle erfolgt zudem durch die Moderator/innen ein kurzer Input zum Thema „Was sind gut formulierte Ziele?“ und „Wie sieht ein Zeit-Maßnahmen-Plan aus?“.



Zeit-Maßnahmen-Plan

Zeit-Maßnahmen-Plan für das Handlungsfeld _____
Mitglieder der Arbeitsgruppe: _____

Lfd. Nr.	Was ist zu tun?	Wer tut es?	Bis wann ist es zu tun?	Anmerkungen

Der oben aufgeführte Arbeitsauftrag enthält als Hilfestellung eine Grobstruktur. Insbesondere beim Punkt „Ressourcen“ wechseln die Moderator/innen in die Rolle von Lernprozessbegleiter/innen. In der Diskussion mit den Auszubildenden werden an dieser Stelle einige „Stolpersteine“ herausgearbeitet, die es bei der weiteren Verfolgung des Themas zu beachten gilt. „Wie reagiert mein Ausbilder, wenn ich diesen Verbesserungsvorschlag

vorbringe?“ „Wenn ich damit komme, dann fühlt sich der Lehrer X persönlich angegriffen – der schießt dann gleich zurück!“ An dieser Stelle geht es darum, diese Emotionen aufzugreifen, ernst zu nehmen, Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten und Ängste zu nehmen.

Mit dem Erstellen der Mindmaps und der Zeit-Maßnahmen-Planung ist die inhaltliche Arbeit im Kick-Off-Workshop des Ausbildungszirkels beendet. Als Hausaufgabe nehmen die Auszubildenden den selbst formulierten Auftrag mit – anhand des von den Moderatoren/innen im Anschluss an den Workshop erstellten Protokolls – den Zeit-Maßnahmen-Plan zu überprüfen und zu konkretisieren. Es erfolgt die Vereinbarung eines Termins für das zweite Treffen, verbunden mit der Zielsetzung, erste Ergebnisse zu präsentieren. Diese Verpflichtung erhöht die Verbindlichkeit, sich weiter mit dem Thema zu beschäftigen

3.8 Die TN reflektieren den Tag und geben ein Kurz-Feedback

Die Struktur des Feedbacks soll anhand des Dreiecks der „Themenzentrierten Interaktion“ (TZI) erfolgen. Daher informieren die Moderator/innen kurz, was sich hinter „TZI“ verbirgt. Zudem sollen die Auszubildenden bewerten, wie sie die Moderation erlebt haben und welche Techniken sie in der zukünftigen Arbeit persönlich ausprobieren möchten.



Mit dem Feedback erfolgt eine Art Evaluierung des Workshops im Prozess, sodass für den nächsten Termin erste Optimierungsmöglichkeiten ableitbar sind. Zudem hat sich ein interessantes Spannungsfeld herauskristallisiert – und zwar das zwischen „Autonomie und Eigenverantwortung“ und dem „Bedürfnis nach Hilfe von außen“. Erkenntnisreich: Denn so kann deutlich herausgearbeitet werden, in welchen Feldern eine Lernprozessbegleitung erforderlich ist und wie intensiv diese in einem ersten Schritt sein sollte.

4 Erfahrungen mit dem Instrument „Ausbildungszirkel“

Im vorliegenden Fall wurde ausführlich der erste Workshop eines Ausbildungszirkels beschrieben. In dieser Form war er Bestandteil einer Modellversuchsreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Handlungsfeld „Qualitätsentwicklung und -sicherung der beruflichen Bildung.“

Zwischenzeitlich ist der Ausbildungszirkel in dem hier betrachteten Unternehmen aus der Erprobungsphase entwachsen und in die Linie gegangen. Es finden jährlich zwei bis vier Ausbildungszirkel statt. Vertreter/innen der „neuen“ Auszubildenden (1. Ausbildungsjahr) lösen Auszubildende des dritten Ausbildungsjahres, die ihre Prüfung abgelegt haben, ab. Insofern ist das Ziel, den Ausbildungszirkel als kontinuierliches Instrumentarium zur Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität – im Sinne eines bottom-up-Ansatzes – zu verstetigen, erreicht.

Folgendes konnte mithilfe der Ausbildungszirkelarbeit bewirkt werden:

- Ausbildungsqualität wird im Dialog gesichert und entwickelt – und zwar von den unmittelbar Beteiligten und Betroffenen.
- Sämtliche Qualitätsdimensionen – Struktur-, Prozess-, Beziehungs- und Ergebnisqualität – werden, je nach Relevanz, erlebbar gestaltet. Das Qualitätsleitbild wird gelebt.
- Die Kompetenzen der im Ausbildungszirkel mitarbeitenden Personen werden gefördert. Insbesondere erfahren sie, wie es ist, selbstorganisiert zu lernen und zu arbeiten: Indem sie selbst die Themen bzw. Probleme bestimmen, die sie gemeinsam bearbeiten, in gewisser Weise gemeinsam „erforschen“ und verbessern wollen, müssen sie sich auch Wege, Mittel und Instrumente zur Lösung dieser Probleme aneignen. Dieser Lernprozess wird dann nachhaltig wirken, wenn die Auszubildenden den Ausbildungszirkel im Zeitverlauf mehr und mehr selbst in die Hand nehmen.
- Das individuelle und gemeinsame Reflektieren der Erfahrungen sind ein zentrales Element der prozessbegleitenden Evaluation im Ausbildungszirkel – ein entscheidender Beitrag zur Weiterentwicklung der Lernkultur in der betrieblichen Ausbildung.

Konkrete Ergebnisse der Ausbildungszirkel im vorliegenden Fall sind beispielsweise:

- Erarbeitung und Einführung eines fachpraktischen Ausbildungskonzepts für die ersten sechs Monate der Ausbildung mit Handreichungen für die ausbildenden Fachkräfte;
- Entwicklung und Durchführung eines EDV-Grundlagenworkshops für die Einführungswoche der neuen Auszubildenden;
- Überarbeitung und Konkretisierung der Vorgehensweise für die Ergebnisbeurteilung von Azubi-Projekten.

Die ersten Erfahrungen sind vielversprechend. Auf Seiten der Auszubildenden zeigt man sich jedoch auch durchaus überrascht, dass verbindlich an Themen, Instrumenten, Abläufen etc. gearbeitet werden „darf“, die vorher als „heilige Kühe“ betrachtet worden sind. Und von den Ausbildungsverantwortlichen braucht es vor allem eine gewisse Gelassenheit und Souveränität, sich auf die Initiativen der Auszubildenden einlassen zu können: „Lernen vom Azubi, warum eigentlich nicht?“