

Gemeinsam erfolgreich ausbilden



Begleitheft zum Spickzettel
für Auszubildende und Ausbilder/innen
zur gemeinsamen Steuerung der Ausbildung

„Qualität kostet nichts. Aber sie wird einem nicht geschenkt.“

Philip B. Crosby

Qualität in der Ausbildung entsteht maßgeblich im Ausbildungsprozess selbst.

Der Spickzettel zur gemeinsamen Steuerung der Ausbildung unterstützt Auszubildende und Ausbilder/innen, die Ausbildung erfolgreich zu gestalten. Der Spickzettel ist als Erinnerungsstütze für den Alltag am Arbeitsplatz gedacht. Ergänzend dazu gibt es dieses Begleitheft. Es enthält

1. Erläuterungen zu den einzelnen Karten des Spickzettels
2. Genaueres zum berufspädagogischen Hintergrund des Ansatzes der dialogischen Steuerung
3. Weitere Informationen zur Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Inhalt

1. Erläuterungen zu den einzelnen Karten des Spickzettels	3
Ausbildungsstation I:	5
Ausbildungsstation II:	9
Ausbildungsstation III:	14
2. Berufspädagogischer Hintergrund des Spickzettels	18
Graswurzel QES – was ist das?	23
Impressum	24

1. Erläuterungen zu den einzelnen Karten des Spickzettels

Überblick über qualitätskritische Momente in der Ausbildung



Diese Karte gibt einen Überblick über die Momente im Ausbildungsprozess, die für die Qualität der Ausbildung entscheidend sind.

Jede Aufgabe, die ein Auszubildender oder eine Auszubildende bearbeitet, bietet die Gelegenheit, etwas Neues zu lernen. Sie ist also ein kleiner Ausbildungsprozess. Idealerweise besteht dieser aus den Schritten: **planen – durchführen – kontrollieren** und **auswerten**.

Auszubildende können eine solche vollständige Arbeitshandlung auch schon im 1. Ausbildungsjahr weitgehend selbständig ausführen, wenn ihr/e Ausbilder/in sie an den drei folgenden „Ausbildungsstationen“ begleitet:

I

VORBEREITUNG & PLANUNG, AUSBILDUNGSAUFGABE VEREINBAREN

Station 1: Ausbildungsaufgabe vereinbaren

Diese Station besteht aus den Schritten:

- A: Arbeitsaufgabe auswählen
- B: Lernziele vereinbaren
- C: Aufgabenstellung formulieren

II

DURCHFÜHRUNG ZWISCHENGESPRÄCH(E) FÜHREN

Station 2: Zwischengespräche führen

- D: Zwischengespräch nach der Planung
- E: Zwischengespräch(e) während der Arbeitsausführung

III

FACHLICHE KONTROLLE UND AUSWERTUNGSGESPRÄCH

Station 3: Auswertungsgespräch führen

- F: Vorbereitungsfragen für Azubis
- G: Vorbereitungsfragen für Ausbilder/innen
- H: Kollegiales Auswertungsgespräch

An diesen drei Stationen wird der Lernprozess in Gang gesetzt, unterstützt und vertieft, oder behindert und in den Sand gesetzt.

Ausbildungsstation I/A: Arbeitsaufgabe auswählen

Gemeinsam die nächste Arbeitsaufgabe auswählen:

- 1 Überblick herstellen: Welche Arbeiten liegen an?
- 2 Welche davon eignet sich unter Ausbildungsgesichtspunkten als nächste Arbeitsaufgabe?

 Bewusstseins für die Aufgaben dieses Berufs entwickeln, Arbeitspartner/in werden; durch Mitdenken und Mitentscheiden, Engagement für die eigene Ausbildung entwickeln. Siehe Begleitheft: S. 5



Gemeinsam die nächste Arbeitsaufgabe auswählen

1 Überblick herstellen: Welche Arbeiten liegen an?

In der betrieblichen Ausbildung wird an realen Aufgaben gelernt, die bearbeitet werden müssen. Eine davon wird die oder der Auszubildende als nächste (Ausbildungs-) Aufgabe bearbeiten. Natürlich ist es möglich, der oder dem Auszubildenden einfach eine Aufgabe zuzuweisen. Doch wenn Auszubildende in die Auswahl der Aufgabe und in die Überlegungen dazu einbezogen sind, öffnet man für sie wichtige Lernchancen: Sie entwickeln dadurch zunehmend ein Bewusstsein für die Arbeiten in diesem Arbeitsumfeld und lernen dabei die Bandbreite der Aufgaben kennen. Auch wenn man als Azubi zunächst noch nichts zu diesem Überblick beitragen kann, unterstützt das die Orientierung im Beruf. Man fühlt sich einbezogen und als Kollege oder Kollegin (in Ausbildung) ernst genommen und beachtet.

2 Welche davon eignet sich unter Ausbildungsgesichtspunkten als nächste Arbeitsaufgabe?

Aus den Aufgaben, die bearbeitet werden müssen, wählen Azubi und Ausbilder/in zusammen die Aufgabe aus, die sich für die Ausbildung dieser/dieses Auszubildenden eignet. Die oder den Auszubildenden einzubeziehen macht auch deshalb Sinn, weil Auszubildende oft besser als ihre Auszubildenden wissen, was sie schon gemacht haben und können.

Wenn man als Azubi aufgefordert wird, selbst mitzudenken und mit zunehmender Kompetenz auch selbst einen Vorschlag machen kann, wird man angeregt, Mit-Verantwortung für die eigene Ausbildung zu übernehmen.

Ausbildungsstation I/B: Lernziele vereinbaren

Gemeinsam vereinbaren, was an der Aufgabe gelernt werden soll:

1 Was kann an dieser Aufgabe gelernt werden?
Fachlich und methodisch
Sozial und persönlich

2 Worauf liegt dieses Mal der Schwerpunkt?

 *Bewusstsein entwickeln für den eigenen Lernbedarf und für das, was man an einer Aufgabe lernen und leisten kann. (Siehe Begleitheft) S. 8*



Gemeinsam vereinbaren, was an der Aufgabe gelernt werden soll

Wenn man über die Lernziele spricht, ist einem hinterher auch bewusster, was man gelernt hat und jetzt kann.

6

1 Was kann an dieser Aufgabe gelernt werden?

An jeder Arbeitsaufgabe kann man sehr viel Unterschiedliches lernen, aber nicht alles auf einmal. Sowohl in fachlicher und methodischer, aber auch in sozialer und persönlicher Hinsicht kann man dabei Kompetenzen erwerben. Soziale Kompetenzen sind z.B.: mit Kunden umgehen können; personale Kompetenzen sind z.B. die Bereitschaft und die Fähigkeit Verantwortung zu übernehmen oder Entscheidungen zu treffen.

Gemeinsam zu überlegen, was man an dieser Aufgabe lernen kann erweitert den Blick für die Herausforderungen und schärft die Aufmerksamkeit für das Lernen.

2 Worauf liegt dieses Mal der Schwerpunkt?

Was bei der Bearbeitung der ausgewählten Aufgabe (dieses Mal) besonders beachtet werden soll, kann man variieren. Wenn eine Auszubildende/ein Auszubildender eine Aufgabe das erste Mal macht, liegt der Lernschwerpunkt vielleicht darauf, den Ablauf der Arbeitsschritte zu verstehen und diese Arbeitsschritte korrekt auszuführen. Beim nächsten Mal liegt er vielleicht darauf, auf einen bestimmten Detailschritt besonders zu achten. Das dritte Mal liegt der Schwerpunkt vielleicht auf der Zeit. Wenn Ausbilder/innen mit ihren Azubis solche Lernschwerpunkte besprechen, lernen diese bewusster. Auch Aufgaben, die Azubis immer wieder bearbeiten, weil sie einfach oft anfallen, behalten so auch im Bewusstsein der Auszubildenden ihren Sinn für die Ausbildung.

Ausbildungsstation I/C: Aufgabenstellung formulieren

Die Aufgabe gemeinsam auf den Weg bringen:

- 1 Wie heißt der Arbeitsauftrag konkret?
- 2 Welche Vor-Informationen zum Gesamtauftrag sind noch wichtig?
- 3 Wie lange kann die/der Auszubildende, die Aufgabe durchdenken?
- 4 Was kann sie/er dazu vorab erkunden?
- 5 Wann wird das Ergebnis der Vorüberlegungen besprochen?

 Das gemeinsame Formulieren der Aufgabe hilft, Unklarheiten zu entdecken, Zusammenhänge zu erkennen und ist eine gute Basis für die eigenständigen Überlegungen. (Siehe Regelheft) S. 7



Die Aufgabe gemeinsam auf den Weg bringen

1 Wie heißt der Arbeitsauftrag konkret?

Die Aufgabe sollte klar formuliert sein.

Aber: Auszubildende sollten hier keine Erklärungen geben, wie die Aufgabe bearbeitet werden soll. Als Azubi lernt man mehr, wenn man zunächst nur die Aufgabe gesagt bekommt und sie dann erst einmal für sich in Ruhe durchdenkt. Dabei entdeckt man, was man schon sicher weiß und kann, was einem unklar ist und was für einen vollständig neu ist. (s. unten Punkt 3)

2 Welche Vor-Informationen zum Gesamtauftrag sind noch wichtig?

Manchmal ist die Aufgabe, die man als Azubi selbständig bearbeiten soll, Teil einer größeren Aufgabe, an der noch andere arbeiten. Damit die/der Azubi seine Aufgabe gut einordnen kann, braucht sie/er vielleicht noch weitere Informationen zum Gesamtauftrag.

- › Was will der Kunde/die Kundin und worauf legt er/sie Wert?
- › Wer arbeitet mit unserem Ergebnis weiter?
- › Wie ist der Zeitrahmen für diesen Auftrag?
- › Was ist der Teilauftrag unserer Firma und das Ziel unseres Auftrags?
- › Welche Vorarbeiten wurden schon gemacht?
- › Auf welche Punkte kommt es bei unserem Teilauftrag an?
- › Was ist bei diesem Auftrag für uns als Firma besonders wichtig?

Hier kann man als Ausbilder/in auch gut auf alles hinweisen, was zur typischen Unternehmenskultur gehört.

3 Wie lange kann die/der Auszubildende die Aufgabe durchdenken?

Sobald man als Auszubildende/r erst einmal selbst nachdenkt, wie man die Aufgabe bearbeiten würde, merkt man, was man alles nicht weiß und wo man noch unsicher ist. Man kommt also selbst auf Fragen. Wenn man diese Fragen dann bespricht, ist der Lerneffekt viel größer, als wenn man gleich am Anfang viele Erklärungen bekommt, die man noch gar nicht einordnen kann. Um die Aufgabe und das Vorgehen zu durchdenken braucht man Zeit. Diese wird hier festgelegt.

4 Was kann sie/er dazu vorab erkunden?

Manches, was man noch nicht weiß, kann man vielleicht selbst herausfinden, z.B. durch das Lesen von Dokumentationen, Prozessbeschreibungen, Gebrauchsanleitungen, bereits fertigen Dokumenten. Auch Erkundungsaufträge bieten sich hier an.

Mit Erkundungsaufgaben können Ausbilder/innen eine Auszubildende/einen Auszubildenden gezielt loschicken, um bestimmte Informationen einzuholen, bevor diese/r mit der eigentlichen Arbeitsaufgabe beginnt. Sehr wirksam ist z.B. die Erkundungsaufgabe: „Was darf an diesem Arbeitsplatz (oder bei dieser Aufgabe) auf keinen Fall passieren und woran kann man erkennen, dass es kritisch wird?“ Erkunden kann man auch Arbeitsabläufe, verfügbare Werkzeuge und deren Handhabung und anderes mehr.

5 Wann wird das Ergebnis der Vorüberlegungen besprochen?

Alle Fragen, auf die man selbst nicht die Antwort finden kann, werden mit der Ausbilderin/dem Ausbilder besprochen. Der Ort dafür ist das Zwischengespräch nach der eigenen Überlegung (Ausbildungsstation II/D).

Ausbildungsstation II/D: Zwischengespräch nach der Planung

Zwischengespräch nach eigenen Überlegungen des Azubi:

- 1 Auszubildende/r stellt ihre/seine Überlegungen vor
- 2 Ausbilder/in gibt Feedback
- 3 Welche weiteren Vorbereitungsaufgaben sind noch nötig?
- 4 Wie kann die/der Auszubildende das Neue lernen?
z.B.:
 - sich selbst Gedanken machen, Vorgehen erkunden, recherchieren;
 - jmd. befragen, sich etwas anschauen, ausprobieren,
im Team bearbeiten als eigenes Projekt;



Zwischengespräch nach der eigenen Planung

1 Auszubildende/r stellt ihre/seine Überlegung vor

Zu diesem Zeitpunkt ist man als Azubi schon mitten drin im Lernprozess: Man hat sich überlegt, wie man bei seiner Arbeitsaufgabe vorgehen möchte und wahrscheinlich schon viel entdeckt, was man noch nicht weiß oder kann. Die/der Auszubildende stellt vor, wie sie/ er vorgehen möchte und kann dabei alle Fragen anbringen, die sich aus den eigenen Überlegungen ergeben haben.

2 Ausbilder/in gibt Feedback

Als Ausbilder/in vollzieht man die Überlegungen der/des Auszubildenden nach bzw. versucht, diese durch Nachfragen herauszubringen. Alle Fragen der/ des Auszubildenden werden jetzt besprochen. Man könnte jetzt alle Fragen der/des Auszubildenden beantworten, allerdings nimmt man ihr/ihm damit auch wichtige Lernchancen. Denn alles, was man selbst herausgefunden hat, behält man viel besser, als wenn es einem gesagt wurde. Ausbilder/innen können die Auszubildende/den Auszubildenden auch bitten, die eigenen Überlegungen an bestimmten Punkten nochmals zu überprüfen oder weitere kleine Erkundungsaufträge geben, um selbst die Antwort zu finden.

3 Welche weiteren Vorbereitungsaufgaben sind noch nötig?

Wenn die/der Auszubildende noch nicht an alles Nötige zur Vorbereitung gedacht hat, z.B. in Bezug auf die Arbeitssicherheit, kann man ihr/ihm dazu weitere Erkundungs- und Vorbereitungsaufgaben geben. Weitere Vorbereitungen sind vielleicht

das Heraussuchen und Bereitlegen der richtigen Werkzeuge und Gegenstände. Natürlich könnte auch die Ausbilderin/der Ausbilder diese bereitlegen. Mehr Sinn macht es aber, diese Vorbereitungsaufgabe der/dem Auszubildenden zu übertragen.

4 Wie kann die/der Auszubildende das Neue lernen?

So oft es geht gibt man der/dem Auszubildenden die Möglichkeit, selbständig herauszufinden, wie eine Arbeit erledigt werden muss. Statt z.B. zu erklären, welche Bestandteile ein Geschäftsbrief hat, analysiert die/der Azubi mehrere Geschäftsbriefe und findet selbst heraus, welche Angaben in einem Geschäftsbrief enthalten sein müssen. Wege um selbständiger zu lernen sind z.B.: recherchieren, Gebrauchs-, Betriebs- und andere Anleitungen lesen, Dokumente analysieren, etwas im geschützten Rahmen probieren und dabei auf konkrete Fragen kommen, zu denen man die Ausbilderin/den Ausbilder interviewt. Oder man gibt der/dem Auszubildenden Beobachtungsaufträge, mit denen sie/er sich von anderen etwas anschauen kann.

10



5 Wie kann die Ausbilderin/der Ausbilder dabei unterstützen?

- › Einführung geben und erklären, praktisch anleiten, begleiten, vormachen mit Beobachtungsaufgabe, Lösung gemeinsam im Gespräch entwickeln;

6 Für wann ist das nächste Zwischengespräch geplant?

7 Ist alles klar?

(Die/der Auszubildende fasst kurz zusammen) z.B.

- › Besonders zu achten ist auf ...
- › Vereinbartes nächstes Zwischengespräch ist ...
- › Bearbeitungszeit insgesamt ist ...

 Durch diese gemeinsamen Absprachen entsteht ein sicherer Rahmen für das selbständige Lernen. Siehe Begleitheft: S. 30

5 Wie kann die Ausbilderin/der Ausbilder dabei unterstützen?

Man kann Auszubildenden konkrete Beobachtungsaufträge geben, wenn man selbst eine Arbeit erledigt, z.B. ein Kundengespräch führt.

Wenn man sich dafür entscheidet, etwas zu erklären oder vorzumachen, soll die/der Auszubildende sich Notizen und Skizzen machen.

Man verständigt sich darauf, welcher Lernweg sich am besten eignet.

6 Für wann ist das nächste Zwischengespräch geplant?

Azubi und Ausbilder/in vereinbaren, wann sie das nächste Zwischengespräch führen. Ein guter Zeitpunkt für das nächste Zwischengespräch kann z.B. nach der Arbeitsvorbereitung sein, bevor man mit der Durchführung der Arbeiten beginnt. Unsichere Auszubildende brauchen mehr Zwischengespräche als solche, die bereits gewohnt sind, vieles selbständig zu machen. Vor einem Arbeitsschritt, der nicht mehr rückgängig gemacht werden kann, sollte ein Kontrollpunkt mit einem Zwischengespräch fest vereinbart werden. Kontrollpunkte mit Zwischengesprächen können außerdem vor besonders schwierigen, vor riskanten/gefährlichen oder neuen Arbeitsschritten gesetzt werden, vor solchen, die zusätzliches Üben erfordern oder immer dann, wenn Auszubildende sich unsicher fühlen.

7 Ist alles klar?

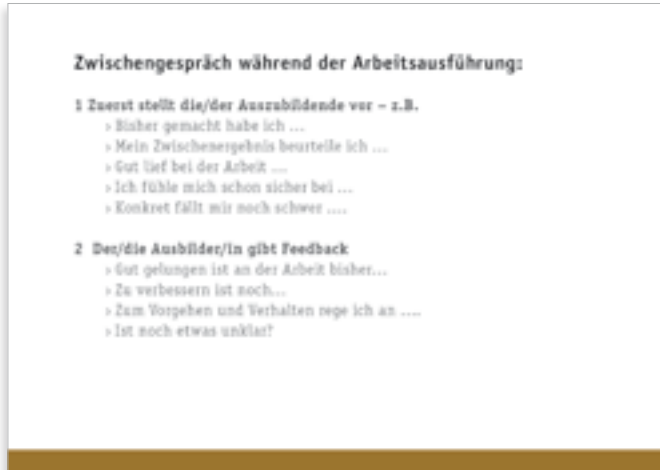
Sehr hilfreich ist es, wenn die oder der Auszubildende nochmal zusammenfasst, was man jetzt als Nächstes machen wird, worauf evtl. besonders geachtet werden soll, wann man sich zu einem nächsten Zwischengespräch trifft und wie lange man Zeit hat.

Bis zum nächsten Zwischengespräch arbeitet die/der Auszubildende selbständig. Die Ausbilderin bzw. der Ausbilder geht der eigenen Arbeit nach.

11



Ausbildungsstation II/E: Zwischengespräch(e) während der Arbeitsausführung



Zwischengespräch(e) während der Arbeitsausführung:

1 Zuerst stellt die/der Auszubildende vor

12

Oft sieht man als Ausbilder/in auf einen Blick, ob etwas richtig gemacht ist oder nicht – der/dem Auszubildenden hilft das aber gar nicht.

Als Lernende/r lernt man viel intensiver, wenn man seinen Arbeitsweg und sein bisheriges Ergebnis vorstellt und einschätzt, wie zufrieden man selbst mit seinem (Zwischen-)Ergebnis ist. Dabei bespricht man auch mit der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder bei welchen Arbeitsschritten man sich schon sicher ist oder sich noch unsicher fühlt. Darüber wird einem der eigene Lernprozess bewusst.

Als Ausbilder/in kann man an der Beschreibung der/des Auszubildenden gut erkennen, welche Überlegungen sie/er sich gemacht hat, was sie/er schon verstanden hat und was noch nicht.

2 Der/ die Ausbilder/in gibt Feedback

Man sollte als Ausbilder/in möglichst immer zuerst das herausstellen und besprechen, was bereits richtig und gut gelungen ist. Als Azubi hilft einem das sehr. Es gibt Sicherheit und motiviert.

Natürlich muss man auch erfahren, was man evtl. falsch gemacht hat und was noch verbessert werden muss. Dazu sollte Falsches klar und sachlich benannt und dann ausführlich besprochen werden, wie es richtig ist.

3 Sich gemeinsam über das weitere Vorgehen verständigen

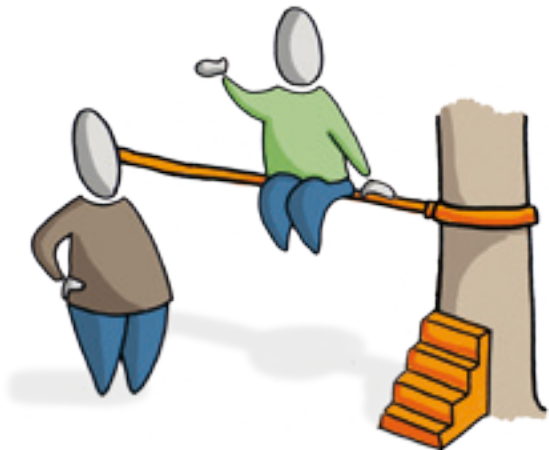
- » Stimmt der geplante Lern- und Arbeitsweg noch?
- » Wie hilfreich ist die bisherige Begleitung für das Lernen?
- » Wann soll das nächste Zwischengespräch stattfinden?
- » Freigabe der nächsten Arbeitsschritte

 *Selbsteinschätzung entwickeln, über die eigene Arbeit sprechen und reflektieren können, Vorgehen nachvollziehbar machen, Umgang mit Selbst- und Fremdbild, optimale Zusammenarbeit für das weitere selbständige Lernen finden. Siehe Begleitheft: S. 13*

3 Sich gemeinsam über das weitere Vorgehen verständigen

Im Zwischengespräch bespricht man auch, ob das geplante Vorgehen noch stimmig ist, und ob die Form der Zusammenarbeit für beide so hilfreich ist (z.B. ob man als Ausbilder/in zwischen den Gesprächen genug Zeit hat, seine eigenen Arbeiten zu machen und ob man als Azubi genug Gestaltungsfreiheit und Selbständigkeit, aber auch genug Sicherheit hat). Auch ob die vereinbarten Kontrollpunkte/ Zwischengespräche noch passend sind, wird hier kurz angesprochen. Dieser Schritt ist ein unauffälliger, aber sehr wichtiger Schritt, weil hier der Ausbildungsprozess gemeinsam optimiert werden kann und damit die gemeinsame Qualitätsentwicklung in der Ausbildung stattfindet.

13



Ausbildungsstation III/F,G: Auswertungsgespräch vorbereiten

Vorbereitungsfragen auf das Gespräch für Auszubildende:

1 Rückblick auf die Arbeitsaufgabe
Fachlich und methodisch z.B.

- › Habe ich den Auftrag erfüllt?
- › Wie zufrieden bin ich mit meiner Arbeit?
- › Wie bin ich vorgegangen?
- › Wie habe ich unerwartete Ereignisse und Probleme gelöst?

Sozial und persönlich z.B.

- › Wie war die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen?
- › Wie bin ich mit Kunden umgegangen?
- › Was ist mir leicht bzw. schwer gefallen?

2 Lernfortschritt

- › Was habe ich neu gelernt? (fachlich, methodisch, sozial, persönlich)
- › Welche Zusammenhänge sind mir klar geworden?
- › Wo fühle ich mich sicher?



Vorbereitungsfragen auf das Auswertungsgespräch

F: für Auszubildende und

G: für die Ausbilderin/den Ausbilder:

14

Mit diesem Schritt beginnt Station 3 der Ausbildung, das Auswertungsgespräch:

Das Auswertungsgespräch findet statt, wenn die oder der Auszubildende die Arbeitsaufgabe fertig bearbeitet hat. Das Auswertungsgespräch wird effektiver und tiefgründiger, wenn beide, Auszubildende/r und Ausbilder/in sich darauf kurz vorbereiten.

Die Vorbereitung macht jede/r für sich, hilfreich sind auf jeden Fall Notizen.

F: Das Auswertungsgespräch - Vorbereitungsfragen für Azubis:

Auszubildende lassen die erledigte Arbeitsaufgabe unter vier Gesichtspunkten nochmal Revue passieren: Rückblick auf die fachlich/methodischen, sozialen und persönlichen Ergebnisse und Erfahrungen, den Lernfortschritt, den weiteren Lernbedarf und die Zusammenarbeit. Die Fragen dazu sind ein Vorschlag und sollen Auszubildende bei der Vorbereitung auf das Auswertungsgespräch unterstützen. Mit Hilfe der Fragen können sie ihr Vorgehen, ihre Erfahrungen, den Lernertrag und die Zusammenarbeit zwischen ihnen und ihrer Ausbilderin bzw. ihrem Ausbilder durchdenken und für sich auswerten. Dies hilft ihnen, ihren Lernprozess bewusster wahrzunehmen. Die Schlüsse, die sie daraus ziehen, werden im Auswertungsgespräch besprochen. Sie fließen ein in die Gestaltung der nächsten Arbeitsaufgabe und ermöglichen den Ausbildungsprozess mitzugestalten.

Vorbereitung auf das Auswertungsgespräch für Ausbilder/innen:

1 Rückblick auf die Arbeitsaufgabe z. B.

Fachlich

- › Hat die/der Auszubildende den Auftrag erfüllt?
- › Wie ist sie/er vorgegangen?
- › Wie ist sie/er mit unerwarteten Ereignissen umgegangen?
- › Welche Hintergründe und Zusammenhänge möchte ich vertiefen?
 - Fachliche/Fachtheoretische/Methodische
 - Unternehmenskulturelle
 - Kundenspezifische
 - Weitere/Andere

Sozial und persönlich

- › Wie hat sie/er sich gegenüber Kollegen und Kunden verhalten?
- › Wie ist sie/er mit der Verantwortung umgegangen?



G: Das Auswertungsgespräch - Vorbereitungsfragen für Ausbilder/innen:

Diese Fragen helfen Ausbilder/innen, ihre Beobachtungen wieder ins Bewusstsein zu rufen, zu gliedern und mit der oder dem Auszubildenden das anzusprechen, was sie für wichtig halten. Mit dieser Vorbereitung fällt es leichter, das Auswertungsgespräch zu führen und den Ausbildungsprozess, bezogen auf die bearbeitete Arbeitsaufgabe, abzuschließen.

15



Ausbildungsstation III/H: Kollegiales Auswertungsgespräch

Kollegiales Auswertungsgespräch

1 Gemeinsam das Arbeitsergebnis fachlich prüfen und beurteilen z. B.
Auszubildende/r stellt das Arbeitsergebnis vor und beurteilt es fachlich

- > Berichtet, wie sie/er vorgegangen ist
- > Wie zufrieden ist sie/er damit?

Ausbildet/in beurteilt das Arbeitsergebnis aus ihrer/seiner Sicht

- > Was ist gut gelungen? Was noch nicht?

Was waren besondere Herausforderungen ...

- > aus der Sicht der/des Auszubildenden?
- > aus der Sicht als Ausbilder/in?

Welche fachlichen, unternehmenskulturelle, kundenspezifische Hintergründe und Zusammenhänge sollen vertieft werden?



Kollegiales Auswertungsgespräch führen:

Für das Lernen hat das Auswertungsgespräch eine Schlüsselstellung, denn das Besprechen der hier angegebenen Punkte festigt im Gedächtnis den Lernertrag. Wenn man eine Arbeits- Lernaufgabe nicht auswertet, bleibt der Lernertrag gewissermaßen „in der Luft hängen“. Wenn die/der Auszubildende darüber spricht und sich damit bewusst macht, was sie/er Neues gelernt hat, bleibt dieses im Gedächtnis präsenter.

Die Struktur des Auswertungsgesprächs ist ein Vorschlag und kann natürlich variiert werden.

1 Gemeinsam das Arbeitsergebnis fachlich prüfen und beurteilen

Die/der Auszubildende stellt zunächst selbst sein Arbeitsergebnis vor und beurteilt es fachlich. Das hilft ihr/ ihm, die eigene Arbeit einzuschätzen und aus einer gewissen Distanz heraus zu betrachten. Indem man die Herausforderungen, die aufgetreten sind, bespricht, erkennt man welche Herangehensweisen für ihre Bewältigung hilfreich und welche weniger hilfreich waren. Beim Feedback hebt die Ausbilderin/ der Ausbilder auch hier wieder ganz bewusst und konkret hervor, was alles gelungen ist. Also z.B.: „Diese Arbeitsschritte waren alle richtig“, „Alle Formeln in der Tabelle sind richtig“ oder „Die Oberfläche ist sauber geschliffen, das sieht so aus wie es aussehen soll!“. Ergebnisse, die noch nicht zufriedenstellend sind, werden wieder klar und sachlich benannt.

Hier ist auch die Gelegenheit, fachliche Zusammenhänge anzusprechen, zu erklären oder zu vertiefen. Das sichert vor allem den fachlichen und methodischen Lernertrag.

2 Soziale und persönliche Erfahrungen auswerten

Die sozialen und persönlichen Erfahrungen mit sich und anderen beschäftigten Auszubildende oft mehr als die fachlichen Herausforderungen, die sie meistern mussten. Im Auswertungsgespräch werden diese Erfahrungen aufgearbeitet und besprochen, wie man als Auszubildende/r mit solchen Herausforderungen umgehen kann. Außerdem lässt es einen bereits erkennen, wo man vielleicht noch an seinen sozialen Kompetenzen arbeiten kann (z.B. klarer kommunizieren, mehr auf die Fragen der Kunden eingehen, usw.) oder sich persönlich noch weiterentwickeln will (z.B. ordentlicher/genauer vorgehen, mehr Verantwortung übernehmen, mutiger/selbstbewusster sein). In diesem Gesprächsabschnitt steckt die Chance, Vertrauen aufzubauen und zu vertiefen.

3 Lernfortschritt

Hier ist die Gelegenheit bewusst festzuhalten und zu würdigen, welchen weiteren Schritt man in der Ausbildung gemacht hat und dass man als Auszubildende/r zunehmend kompetenter wird. Das stärkt die Selbstsicherheit und die Motivation für die nächste Aufgabe.

4 Lernwunsch/Lernbedarf

Ausgehend davon kann man hier die Brücke schlagen zur nächsten Arbeitsaufgabe und was man als Nächstes lernen oder vertiefen möchte – eine Einladung, sich für die eigene Ausbildung mitverantwortlich zu fühlen.

17

5 Zusammenarbeit

Ein Gespräch über die Erfahrungen mit der bisherigen Zusammenarbeit hilft Lernenden und den Ausbilderinnen/Ausbildern immer besser herauszufinden, wie man gemeinsam bei der nächsten Arbeitsaufgabe die dazugehörigen Ausbildungsaktivitäten am besten und effektivsten gestalten kann. Wenn Auszubildende/r und Ausbilder/in zum bisherigen Verlauf der Zusammenarbeit unterschiedliche Wahrnehmungen haben, ist es sehr hilfreich, diese Unterschiede zu akzeptieren, sie nicht ausdiskutieren sondern einfach nebeneinander stehen zu lassen. Auch auf der Basis unterschiedlicher Wahrnehmungen lassen sich gut neue Strategien der Zusammenarbeit besprechen, die dann bei der nächsten Arbeitsaufgabe ausprobiert werden.

Das Sprechen über die Zusammenarbeit schafft Vertrauen und beugt Missverständnissen vor. Eine gut funktionierende und auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit ist die Basis für gelingendes Lernen und damit sehr qualitätsrelevant.

2. Berufspädagogischer Hintergrund des Spickzettels

Warum verbessert das Vorgehen nach dem Spickzettel die Qualität der Ausbildung?

1. Weil die Auszubildenden selbständiger lernen, schneller selbständig arbeiten und mehr Kompetenzen erwerben.
2. Weil dieses Vorgehen die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Ausbilder/in und Auszubildenden entwickelt und sichert. Für den Ausbildungserfolg ist die Qualität dieser Zusammenarbeit (mit-) entscheidend.

Lernbegleitung statt lehren

Lernen kann jede/r nur selbst.

In der Pädagogik geht man heute davon aus, dass man Lernen nicht „machen“, also nicht von außen erzeugen kann. Lernen heißt, neues Wissen und Können mit dem Wissen und den Erfahrungen zu verknüpfen, die man schon hat. Isoliert Gelerntes wird schnell wieder vergessen. Das Neue mit dem zu verknüpfen, was man schon weiß und kann, ist ein sehr individueller Vorgang. Nur die/der Auszubildende selbst kann das leisten. D.h., Ausbilder/innen können ihr Wissen und ihre Erfahrungen nicht auf Auszubildende übertragen, sondern diese müssen dieses Wissen und die Erfahrungen selbst erwerben. Als Ausbilder/in kann man dafür nur geeignete Bedingungen schaffen.

Auf den Punkt gebracht heißt das, dass man Auszubildende dabei unterstützen muss, sich selbst auszubilden. Als Ausbilder/in wird man dabei nicht überflüssig, die Aufgabe ändert sich. Vom „Unterweiser“ wird man zum Lernbegleiter.

Wie geht Lernbegleitung?

Auszubildende beim Lernen zu begleiten umfasst die Schritte, nach denen der Spickzettel aufgebaut ist:

1. Man sucht mit ihnen zusammen eine passende Arbeitsaufgabe aus und bespricht mit ihnen, was es (dieses Mal) daran zu lernen gibt.
2. Man lässt sie erst einmal selbst die Arbeitsaufgabe durchdenken. So können sie alles aktivieren, was sie dazu schon wissen und selbst auf Fragen kommen.
3. Wenn immer möglich lässt man Auszubildende die Antwort auf ihre Fragen selbst finden. Das heißt: entdeckend zu lernen. Um das zu unterstützen, kann man z.B. Erkundungsaufträge geben.

4. Die Auszubildenden planen selbständig, wie sie die Aufgabe zu lösen gedenken. Dieser Plan wird vor der Arbeitsausführung besprochen (1. Zwischengespräch).
5. Für die Phase der Arbeitsausführung werden weitere Zwischengespräche und Kontrollpunkte vereinbart. Man legt diese vor erfolgskritische Arbeitsschritte, um sicher zu sein, dass kein Fehler passiert, der nicht mehr gut zu machen ist. Beispiel: Bevor ein Auszubildender einen Geschäftsbrief an einen Kunden abschickt, wird dieser gemeinsam besprochen.
6. Gibt man als Ausbilder/in die Planung frei, beginnt die/der Auszubildende mit der Arbeit. Die Auszubildenden arbeiten selbständig bis zum nächsten Zwischengespräch. Tauchen zwischendurch Fragen auf, können sie die Ausbilderin/ den Ausbilder fragen. (Ausbilderin und Ausbilder erledigen ihre eigenen Arbeiten).
7. Mit unsicheren Auszubildenden vereinbart man mehr Zwischengespräche und Kontrollpunkte als mit bereits erfahrenen Auszubildenden.
8. Nach Abschluss der Arbeitsaufgabe bespricht man mit Auszubildenden das Arbeitsergebnis. Zusammen wertet man die Erfahrungen während des Arbeitsprozesses und den Lernzuwachs aus. Diese Auswertung hilft Auszubildenden, ihre Erfahrungen und ihr neues Wissen in ihrer bisherigen Wissens- und Erfahrungsstruktur zu verankern.

19

Bei der Lernbegleitung vermeidet man es möglichst, einer/einem Auszubildenden im Voraus – also z.B. bereits bei der Übergabe der Arbeitsaufgabe – alles zu erklären und zu zeigen. Das hat seinen Grund: wenn man selbst merkt, was einem fehlt, um eine Aufgabe zu bearbeiten, wenn man konkrete Fragen hat und darauf die Antwort wissen will, dann hört man auch bei Erklärungen ganz anders zu. Dann kann man das Erklärte anders einordnen und in seinem Gedächtnis verankern, und leichter wieder abrufen, wenn man das Wissen braucht. Lernen fängt an, wenn man selbst Fragen stellt.

Mit der Lernbegleitung unterstützt man also das selbständige Lernen und Handeln und fördert die berufliche Handlungsfähigkeit. Zugleich ermöglicht man damit Auszubildenden, ihre Lernkompetenz zu entwickeln. In jedem Schritt der Lernbegleitung lädt man Auszubildende ein, mitzudenken und Mit-Verantwortung für die Ausbildung zu übernehmen.

Die Lernbegleitung als Ausbildungsmethode fördert fachliche, soziale und personenbezogene Kompetenzen bei den Auszubildenden. Sie verhindert, dass Fehler an Kunden weiter gegeben werden, und sie schafft der Ausbilderin/dem Ausbilder Freiraum für andere Arbeiten.

Auf die Zusammenarbeit und die lernförderliche Beziehung kommt es an

Die Art (und damit die Qualität) der Zusammenarbeit zwischen Ausbilder/in und Azubi kann das Lernen entscheidend fördern oder erschweren. Wie kann man als Ausbilder/in und Azubi so zusammenarbeiten, dass das Lernen leicht fällt?

In verschiedenen Studien hat man dazu Interessantes herausgefunden: die Fähigkeit zu lernen erhöht sich, die Motivation für und die Freude am Lernen steigt, wenn

- › Auszubildende spüren, dass sie in ihrer Persönlichkeit ernst genommen werden,
- › sie im Ausbildungshandeln Struktur und Sinn erkennen,
- › ihr Bedürfnis nach Selbstbestimmung berücksichtigt wird,
- › sie sich als kompetent erleben.

In der Psychologie gelten diese Bedürfnisse als menschliche Grundbedürfnisse. Die gemeinsame Steuerung der Ausbildung, die der Spickzettel vorsieht, ermöglicht, diese Bedürfnisse zu erfüllen:

***„Ich werde mit meinen Bedürfnissen und meiner
Ansicht ernst genommen.“***

20

Wenn man sich als Person, so wie man ist, anerkannt und respektiert fühlt, hat man eine gute Ausgangsbasis für das Lernen. Man spürt, dass man dazu gehört und ist innerlich selbstsicher und entspannt. Dieses Gefühl hängt wesentlich davon ab, wie mit einem umgegangen wird bzw. wie man das Verhalten der Ausbilderin bzw. des Ausbilders für sich empfindet: wertschätzend oder eher abwertend, respektvoll oder eher missachtend, humorvoll oder streng, wohlwollend oder eher ironisch; ob die Zusammenarbeit auf gleicher Augenhöhe stattfindet oder nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“.

Wenn man sich „sicher“ fühlt und innerlich entspannt ist, lernt man besser. Man kann sich auf Neues einlassen, die eigenen Fähigkeiten mobilisieren, das Umfeld wahrnehmen, Neues aufnehmen, hat mehr Freude an der Arbeit. Man ist konzentrierter und traut sich mehr zu.

Ausbilder/innen können ihre Auszubildenden unterstützen, sich anerkannt und sozial eingebunden zu fühlen und damit eine gute Ausgangsbasis für das Lernen schaffen. Z.B.: indem sie sich dafür interessieren und danach fragen, wie ihre Auszubildende bzw. ihr Auszubildender das Vorgehen und die Zusammenarbeit empfinden, welche Ansichten, Erfahrungen, Bedürfnisse und Wünsche sie für die Gestaltung des Lernens in der Ausbildung haben und diese Aussagen ernst nehmen. In der Pädagogik gibt es dafür den Begriff „Gleichwürdigkeit der Beziehung“ (Jesper Juul).

***„Meine Ausbildung hat Struktur und meine Arbeit ist für
meine Ausbildung sinnvoll.“***

Auszubildende brauchen Struktur und Orientierung im Ausbildungsablauf. Dies betrifft auch den Ausbildungsablauf, der sich auf die einzelnen Arbeitsaufgaben bezieht, die man als Auszubildende/r im Betrieb bearbeitet. Folgt dieser einer transparenten Struktur, gibt das Orientierung und damit Sicherheit. Das Ausbildungshandeln wird damit überschaubar.

Auszubildende erleben eine Arbeitsaufgabe für ihre Ausbildung als sinnvoll, wenn sie eine echte Aufgabe bearbeiten und wenn sie dabei etwas Neues lernen. Deshalb ist es wichtig zu besprechen, was an einer Aufgabe (dieses Mal) gelernt werden kann und soll. Eine Aufgabe wird dann als in sich sinnvoll erlebt, wenn man nicht nur einzelne Teil-Tätigkeiten ausführt, sondern die Aufgabe ganz, als vollständige Arbeitshandlung bearbeitet, sie also plant, durchführt und auch selbst kontrolliert.

***„Mein Bedürfnis nach Selbstbestimmung wird berücksichtigt und ich
kann mit gestalten.“***

Wenn hier davon gesprochen wird, bei Auszubildenden das Bedürfnis nach Selbstbestimmung zu berücksichtigen, ist Folgendes gemeint: Auszubildende brauchen das für sie individuell richtige Maß an Herausforderung um zu lernen. Lernen ist dann erfolgreich, wenn man vor eine neue, und zugleich bewältigbare Herausforderung gestellt wird. Das „Neue“ macht die Aufgabe interessant, das „Bewältigbare“ motiviert. Herausforderungen, die überfordern, lösen Stress und Angst aus, bis hin zur Panik. Unterforderung demotiviert. Gibt man Auszubildenden die Möglichkeit, die Herausforderung, die eine Arbeitsaufgabe bietet, selbst an die eigenen Fähigkeiten anzupassen, ist das eine direkte und effektive Unterstützung ihrer Autonomie.

Nach der eigenen Meinung und Ansicht gefragt werden, Einfluss nehmen, mitgestalten und mitbestimmen oder selbst bestimmen können, wenn es um die eigenen Belange geht, unterstützt die Lernmotivation und ein positives Gefühl beim Lernen. Deshalb werden Auszubildende miteinbezogen bei der Auswahl der Arbeitsaufgabe, können selbst aus den anstehenden Aufgaben die nächste Arbeits- und Ausbildungsaufgabe (mit-)auswählen. Sie können Einfluss darauf nehmen, worauf der Lernschwerpunkt diesmal liegt. Durch das gemeinsame Verabreden der geplanten Zwischengespräche und Kontrollpunkte gestalten sie mit, welchen Umfang an selbständiger Arbeit sie sich zutrauen. Damit können sie den Grad der Herausforderung der Arbeitsaufgabe an die eigenen Fähigkeiten anpassen. Das Aushandeln dieser Verständigung ist für die Auszubildende/den Auszubildenden zugleich die Möglichkeit ihr Selbstbild mit dem Bild abzugleichen, dass die Ausbilderin/der Ausbilder von ihr/ihm hat.

*„Ich kann es, werde immer kompetenter
und das wird gesehen.“*

Das Gefühl, etwas leisten zu können, fördert eine positive Selbstbewertung und erhöht die Bereitschaft, Leistung zu erbringen. Auszubildende erleben sich als kompetent, wenn sie selbst Lösungen herausfinden und wenn ihnen eine Arbeit gelingt. Wie im vorhergehenden Abschnitt angesprochen können Ausbilder/innen das unterstützen, wenn sie bei der gemeinsamen Auswahl und Besprechung der Arbeitsaufgabe darauf achten, dass herausfordernde aber zu bewältigende Leistungsanforderungen ausgehandelt werden. Auch das Zwischengespräch und das Auswertungsgespräch sind gute Gelegenheiten, Auszubildende zu unterstützen, ihre wachsende Kompetenz wahrzunehmen. Deshalb wird in diesen Gesprächen immer bewusst angesprochen und herausgestellt, was an der Arbeit bereits gelungen ist. Meist ist das mehr als 50%. Ebenso motiviert es, wenn ein Ausbilder/ eine Ausbilderin Anstrengungen bemerkt und Fortschritte anspricht. Mit dem Blick auf bereits vorhandene Fähigkeiten und Stärken kann man eine positive Entwicklungspirale anstoßen. Wichtig ist es auch, wenn man mit Auszubildenden über ihre Leistungen und ihre Fortschritte spricht, diese nur mit ihren eigenen früheren Leistungen zu vergleichen, und nicht mit den Leistungen anderer Auszubildenden. Das hilft Auszubildenden, ihr Können positiv und realistisch einzuschätzen und sich selbst etwas zuzutrauen.

22



GRASWURZEL QES – was ist das?

Weitere Informationen zur Graswurzel Qualitätsentwicklung und –sicherung

Wir nennen dieses Konzept Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung, kurz Graswurzel QES, weil es eine Qualitätsinitiative ist, die „an der Basis“ stattfindet, also zwischen Ausbilder/in und Auszubildenden, und den Fokus auf die Interaktion zwischen diesen beiden legt. Sie soll Betriebsinhaber/innen, ausbildende Fachkräfte und Auszubildende in Klein(st)betrieben unterstützen, die Ausbildung im eigenen Betrieb möglichst erfolgreich zu gestalten und qualitativ so weiter zu entwickeln, dass sie ihren eigenen Zielvorstellungen von einer guten Ausbildung näher kommt.

Das Konzept besteht aus drei Bausteinen:

- (1) Baustein 1:** Dem Instrument zur „Entwicklung eines Qualitätsleitbildes im Betrieb“ (URL unter: <http://goo.gl/OTXZGv>): Betriebsinhaber bzw. Ausbildungsverantwortliche, Ausbilder/innen, ausbildende Fachkräfte und Azubis entwickeln gemeinsam ein Qualitätsleitbild für die Ausbildung zur gemeinsamen Orientierung. Dies findet zu Beginn der Ausbildung statt. Sinn ist es, dass alle Beteiligten sich über ihre jeweiligen Ziele, über das Vorgehen in der Ausbildung und über ihre Zusammenarbeit verständigen. Damit schaffen sie eine gemeinsame Basis und einen gemeinsamen Bezugsrahmen für die Entwicklung von Qualität in der Ausbildung. Auf diesen Rahmen können sie sich immer wieder stützen.
- (2) Baustein 2:** Dem „Spickzettel für Ausbilder/innen und Auszubildende“, dessen Anwendung und Hintergründe in diesem Begleitheft genauer beschrieben sind.
- (3) Baustein 3:** Dem „Qualitätszirkel“ bzw. dem „Ausbildungszirkel“: Im Qualitätszirkel überprüfen die Akteure, die auch zusammen das Qualitätsleitbild entwickelt haben, ob sie den Werten und Zielen aus ihrem Qualitätsleitbild gerecht werden und inwieweit die gemeinsame Steuerung der Ausbildung funktioniert. „Ausbildungszirkel“ dienen dem gleich Zweck und werden von Auszubildenden geplant, durchgeführt und ausgewertet. (Unter: <http://goo.gl/PPh65B>)

23

Dieser Spickzettel für Auszubildende und Ausbilder/innen entstand im Modellversuch: Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer Ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung („Graswurzel QES“)

Laufzeit des Modellversuchs: **15.11.2010 – 31.12.2013**

Förderkennzeichen: **Modellversuch 21Quali4**

Der Modellversuch Graswurzel QES ist Teil der Modellversuchsreihe „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), die aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird.

graswurzel | QES
Qualität. Ausbilden.



Träger des Modellversuchs

GAB München – Gesellschaft
für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung GmbH
M. Brater // A. Maurus // N. Schrode
Lindwurmstrasse 41-43
80337 München
www.gab-muenchen.de



Partner im Modellversuch

AOK Rheinland-Pfalz / Saarland
Die Gesundheitskasse,
Bildungszentrum Eisenberg
V. Knauer // S. Walter
Virchowstr. 30
67304 Eisenberg
www.aok.de/rheinland-pfalz-saarland



Partner im Modellversuch

Weiterbildungszentrum
Alanus Werkhaus
K. Bertulat // E. Höhnen // M. Rainer
Johannishof
53347 Alfter
www.alanus.edu/werkhaus

Herausgeber:

GAB München – Gesellschaft
für Ausbildungsforschung und
Berufsentwicklung GmbH
Lindwurmstrasse 41-43
80337 München

Fon +49 (89) 2441791-0
Fax +49 (89) 2441791-15
info@gab-muenchen.de
www.gab-muenchen.de
HRB München 15 37 47

Geschäftsführung:

Hans G. Bauer // Anna Maurus
Claudia Munz // Josef Walter

Illustrationen und Layout:

Ina Schneider // ina-schneider.de