



Konzept der Eingangsbefragung im Rahmen des Vorhabens

Q³ - Qualitätszirkel zur Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen Akteuren der beruflichen Bildung

-März 2011 -

Inhalt

1	Hintergrund und Zielstellung „Q ³ “	2
1.1	Hintergrund	2
1.2	Zielstellung	3
2	Theoretischer Hintergrund - Wissensbasis.....	3
2.1	Qualität in der beruflichen Bildung	3
2.2	Begriffsverständnis.....	6
3	Grobkonzept der Eingangsbefragung	9
3.1	Ziel der Eingangsbefragung	9
3.2	Anspruch an die Eingangsbefragung.....	9
3.3	Untersuchungsplan und methodisches Vorgehen im Rahmen der Eingangsbefragung	11
3.3.1	<i>Durchführung von konzeptionellen Workshops im Vorfeld der Befragung..</i>	11
3.3.2	<i>Befragung von VertreterInnen der Kammer</i>	12
3.3.3	<i>Befragung von AusbilderInnen</i>	12
3.3.4	<i>Befragung von BerufsschullehrerInnen.....</i>	13
3.3.5	<i>Befragung von VertreterInnen FAW gGmbH</i>	13
3.3.6	<i>Befragung VertreterInnen von KMU.....</i>	13
3.3.7	<i>Befragung mit VertreterInnen der Auszubildenden</i>	14
3.3.8	<i>Auswertungswshops.....</i>	15
3.4	Ausgewählten inhaltliche Untersuchungsdimensionen und –schwerpunkte.....	15
4	Anhang: Instrumente.....	19
4.1	Fragebogen für Unternehmen	19
4.2	Fragebögen für das AusbilderInnen und ausbildende Fachkräfte in den Unternehmen	26
4.3	Fragebogen für BerufsschullehrerInnen	31
4.4	Fragebogen für MitarbeiterInnen und AusbilderInnen der FAW gGmbH.....	36
4.5	Fragebogen für ehemalige Auszubildende	41
4.6	Fragebogen für die Kammer.....	43

1 Hintergrund und Zielstellung „Q³“

1.1 Hintergrund¹

Im Rahmen der dualen Ausbildung liegt die Verantwortung der Qualität in den Händen der Berufsschule zur Vermittlung der notwendigen theoretischen Kenntnisse als auch gleichermaßen beim Ausbildungsbetrieb zur Untersetzung der Theorie mit entsprechender Praxis. Die Hauptaufgabe eines jeden Mitarbeiters und einer jeden Mitarbeiterin im Unternehmen liegt jedoch zunächst in den eigenen Unternehmensprozessen, wie zum Beispiel der Produktion. Die Funktion des Ausbilders bzw. der Ausbilderin erfüllt der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin meist zusätzlich und neben der „eigentlichen“ Aufgabe. Erschwerend kommt hinzu, dass bedingt durch die unternehmensinternen Prozesse, Ressourcen in zeitlicher, personeller und/oder technischer Hinsicht meist nicht ausreichend zur Verfügung stehen. Aus diesen benannten Gründen kommt das Ausbildungszentrum Zwickau der FAW Akademie Chemnitz als dritter Partner in der Ausbildung hinzu und erweitert diese zu einer trialen Ausbildung. Dazu bedarf es jedoch einer noch stärkeren Abstimmung zwischen diesen – nunmehr auf drei angewachsen – AkteurInnen der Ausbildung, um den Qualitätsansprüchen gerecht werden zu können. Gemeinsam gilt es, die entsprechenden Themenfelder und Inhalte abzustimmen und ein aufeinander Aufbauen dieser von Theorie über Praxis - von der Berufsschule über den Ausbildungsbetrieb sowie den Verbundpartner - ermöglichen zu können. Dabei muss vor allem neben den Inhalten auch ein Abgleich der Ausbildungsabläufe vorgenommen werden, um mögliche Spielräume in der Reihenfolge gemeinsam abstimmen und koordinieren zu können. Dazu sind die erforderlichen geeigneten Kommunikationsmittel und -wege jedoch nicht vorhanden.

Die Grundlage der Qualität der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb als auch beim Verbundpartner bildet dabei die Ausbilder- Eignungsverordnung. Diese stellt aus Sicht des Antragstellers sowie der Partner im Hinblick auf Methodik und Didaktik jedoch nicht das Optimum dar, da eine einmalige Ausbildung des Ausbildungspersonals wie im Falle der AEVO zur Sicherung der gleichbleibend hohen Ausbildungsqualität, in keinem Falle ausreichend ist. Im Gegenteil sollte Ausbildungspersonal kontinuierlich weiterentwickelt werden. Dies betrifft Neuerungen in der beruflichen Bildung wie bspw. gestreckte Abschlussprüfungen sowie neue Gesetzesgrundlagen, welche eine zentrale Rolle im Ausbildungsprozess spielen. Zudem kennen AusbilderInnen, die vor dem Jahr 2000 ihre Prüfung nach AEVO abgelegt haben, u. a. nicht die Änderungen im Berufsbildungsgesetz oder die Bedeutung von Projektarbeiten im Rahmen der Prüfungen.

Ein weiterer Aspekt liegt in der Zukunftsfähigkeit der Ausbildungsbetriebe selbst begründet. Unternehmen – vor allem auch im klein und mittelständischen Bereich – planen Investitionen (bspw. Technik, etc.) längerfristig im Voraus. Hier muss ein Abgleich zwischen erforderlichen Kompetenzen zur Beherrschung neuer Technik und Technologien stattfinden. Idealerweise können diese Anforderungen bereits im Rahmen der Ausbildung definiert und berücksichtigt werden, indem entsprechende Zusatzqualifikationen der Auszubildenden, die neben dem Ausbildungsrahmenplan, als Sondermodule abgedeckt werden könnten. Dabei kann es sich neben Sprachen, IT sowie technischen Modulen ebenfalls um Softskills wie Teamfähigkeit, Kommunikation und Zeitmanagement als auch um Prozessorientierung und -optimierung sowie firmenspezifische Themen handeln. Diese gilt es gemeinsam mit den Unternehmen als auch den Berufsschulen zu erschließen, zu konzipieren und für die Ausbildung aufzubereiten. Zudem fehlt es den Unternehmen an Kontakten zu anderen Unternehmen

¹ Vgl. Projektantrag Q³.

sowie an Mitteln und Wegen zum intensiven Erfahrungs- als eventuell auch Auszubildendenaustausch.

Bedarf für die Entwicklung eines Bewusstseins, die qualitätsgerechte Gestaltung von beruflicher Bildung sowie die Generierung von Qualitätsstandards umfassen alle Bereiche der Ausbildungsqualität entlang des Ausbildungsprozesses, sowohl Input-, als auch Prozess- und Outputqualität. Der Fokus liegt auf den Schwerpunkten Abstimmung von Ausbildungsinhalten, Abgleich der Ausbildungsabläufe, Ausbilderqualifizierung, methodisch-didaktische Gestaltung beruflicher Bildung und Absicherung der Beschäftigungsfähigkeit Auszubildender.

1.2 Zielstellung²

Das Ziel des Projektes stellt die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie die Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen AkteurInnen der betrieblichen Bildung mit Hilfe von Qualitätszirkeln und der Entwicklung von Kommunikations- und Kooperationsstrukturen dar.

Ausgehend von Defiziten in der Input-, Prozess- und Outputqualität erfolgt durch einen fünfstufigen Ansatz, welcher aus den Phasen Sensibilisieren, Informieren und Reflektieren, Befähigen, Sichern und Implementieren besteht, die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsbewusstseins sowie die Erarbeitung von Qualitätsstandards zwischen allen AkteurInnen der beruflichen Bildung. Qualitätszirkel gewährleisten als Instrument die Befähigung zur Gestaltung von beruflicher Ausbildung und Qualitätsaspekten, dienen dem Erfahrungsaustausch und der Generierung von Qualitätsstandards.

Ergebnisse des Vorhabens sind ein gelebtes gemeinsames Qualitätsbewusstsein, gemeinsame Qualitätsstandards in der Region, Lernmodule und Materialien zur Qualitätssicherung, eine gemeinsam zu erarbeitende „Q³-Datenbank“, eine CD-ROM inklusive eines dazu gehörenden Leitfadens sowie ein verifiziertes fünfstufiges Verfahren. Die Verwertung und der Transfer sind gesichert durch die bundesweite Multiplikation innerhalb der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH und einem kleinteiligen und breiten Transfer in die Region.

2 Theoretischer Hintergrund - Wissensbasis

2.1 Qualität in der beruflichen Bildung

Bei der Bewältigung von Herausforderungen aus technologischen, ökonomischen, wirtschafts- und gesellschaftsstrukturellen Veränderungen kommt der Qualität der beruflichen Bildung eine Schlüsselrolle zu. Für die Betriebe sind gut qualifizierte Fachkräfte ein wichtiger Faktor der Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit. Für den Einzelnen beeinflusst die Qualität der beruflichen Bildung entscheidend die Möglichkeiten der persönlichen Lebensführung sowie die Chancen der beruflichen Integration und Entwicklung. Berufsbildungsqualität stellt damit eine wesentliche Grundlage für wirtschaftliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe dar.

Vor diesem Hintergrund ist in den letzten Jahren das Interesse an einer umfassenden und systematischen Betrachtung, Sicherung und Entwicklung der Berufsbildungsqualität gestiegen, insbesondere auch im Hinblick auf die Berufsausbildung im dualen System.³

² Vgl. Projektantrag Q³.

³ DEUTSCHER BUNDESTAG: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss). Bundestagsdrucksache 15/4752, 26.01.2005; EULER, D.:

Qualität und Qualitätssicherung sind seit nunmehr 40 Jahren Standardthemen in der beruflichen Bildung.⁴ Im Kontext der Berufsbildung trat der Begriff „Qualität“ erstmals 1969 nach der Verfassung des Berufsbildungsgesetzes in einer Veröffentlichung des Deutschen Bildungsrates: „Empfehlungen zur Verbesserung der Berufsausbildung“ in Erscheinung.

Durch das Aufkommen der Diskussion um berufliche Grundbildung, Stufenausbildung, Basisqualifikationen und Schlüsselqualifikationen und deren teilweise Umsetzung in die berufliche Erstausbildung wurden Elemente wie der Anteil transferfähiger Lerninhalte explizit zum Qualitätskriterium bei der Beurteilung beruflicher Erstausbildung. Dies insbesondere unter dem Blickwinkel einer massiven Ausbildungsplatzzunahme in den 70er Jahren in Branchen, die eine Weiterbeschäftigung der Ausgebildeten nicht erwarten ließen⁵. Damit veränderten sich die Maßstäbe outputbezogener Qualitätskriterien in der Gewichtung. „Zur Beurteilung der Qualität einer Ausbildung gehört aber auch zu fragen, inwieweit die Berufsausbildung zur Verbesserung der beruflichen Chancen beiträgt“.⁶

Als besonders nachhaltig und bis heute die Qualitätsdiskussion prägend haben sich dabei die rund 35 Jahre zurückliegenden Ausarbeitungen der Sachverständigenkommission "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung" (Edding- Kommission) erwiesen.⁷ Ausgehend von den Arbeiten dieser Kommission zur Qualität beruflicher Aus- und Weiterbildung hat sich das Bundesinstitut für Berufsbildung immer wieder in seinen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten mit Qualitätsfragen beschäftigt.⁸

Im Qualitätsindex des BiBB von 1988⁹ sowie in einer Veröffentlichung von DEGEN 1991¹⁰ wurden umfassendere Qualitätskriterien bzw. Aspekte der betrieblichen Ausbildungsqualität aufgestellt. Der von DAMM und RÜGER aufgestellte Qualitätsindex beinhaltet folgende Aspekte:

- Lernort & zeitliche Gestaltung
- Planmäßigkeit der Ausbildung
- Ausbildereinsatz
- Kooperation mit Berufsschule
- Auswahl praktischer Arbeit nach pädagogischen Kriterien
- Einsatz von Teamarbeit
- Anteil selbständiger Arbeit
- Zeitliche Gestaltungsspielräume des Lernens
- Umgang mit neuen Techniken.¹¹

Der Schwerpunkt der Beurteilung verschob sich damit von den kognitiven und planmäßig-strukturierten Ausbildungsteilen zu den praktisch-kooperativen Lernmöglichkeiten, ist aber

Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. BUND-LÄNDER-KOMMISSION (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn 2005

⁴ Ebbinghaus, Margit; Gruber, Thomas G.; Krewerth, Andreas (2010)

⁵ INDUSTRIEGEWERKSCHAFT METALL (Hrsg.): Finanzierung der beruflichen Bildung. Frankfurt 1983

⁶ Rützel, J. und Schapfel, F. (1996): Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der Bundesrepublik Deutschland bezogen auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt Gutachten, WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE, Heft 24, Herausgeber BiBB.

⁷ Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht). Bonn 1974.

⁸ Ebbinghaus, M.; Krekel, E. M. (2006): Zur Qualitätsdiskussion. In: BiBB (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung - WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE, Heft 78.

⁹ DAMM-RÜGER, S. u.a.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Berlin, Bonn 1988

¹⁰ DEGEN, U., u.a. (Hrsg.): Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Fragen und Antworten. Berlin, Bonn 1991

¹¹ DAMM-RÜGER, S. u.a.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Berlin, Bonn 1988

beschränkt auf die betriebliche Ausbildung.¹² DEGEN u.a. betrachteten in ihrer umfassenden Herangehensweise zusätzlich noch das Gestaltungsinstrument Ausbildungsordnung sowie die Integration von benachteiligten Jugendlichen.¹³

Ab Beginn der 1990er Jahre war die Lage am Ausbildungsstellenmarkt durch ein deutliches Ungleichgewicht geprägt: Während die Anzahl der einen Ausbildungsplatz nachfragenden Jugendlichen kontinuierlich angestiegen ist, entwickelte sich das Ausbildungsplatzangebot insgesamt rückläufig.¹⁴ In der Folge bleiben zunehmend mehr Jugendliche ohne Lehrvertrag. In der forcierten Modernisierung der Ausbildungsordnungen Mitte der 90er Jahre ging es nicht allein darum, die Qualität dualer Berufsausbildung durch die Entwicklung zukunftsfähiger Ausbildungsinhalte und –strukturen, die den Erfordernissen des wirtschaftlichen Wandels an Qualifikationsprofile Rechnung tragen, zu sichern. Zugleich galt es, bestehende Ausbildungskapazitäten zu erhalten bzw. zusätzliche zu erschließen.¹⁵

So wie sich die gesellschaftlichen, demografischen und wirtschaftlichen Bedingungen wandelten, veränderten sich auch die Anforderungen an die Qualität dualer Berufsausbildung. Es wurden Instrumente etabliert, die im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung für den betrieblichen Teil der Ausbildung in Form von Ordnungsvorgaben normiert sind. Mit diesen wurden Mindeststandards vor allem in Bezug auf die Ausbildungsstätte, das Ausbildungspersonal, die Prüfungen sowie den in den Ausbildungsordnungen auszuweisenden Curricula festgelegt.¹⁶

Die Bemühungen um die Qualität beruflicher Ausbildung bezogen sich bis dahin allerdings vor allem auf:

- die Modernisierung bestehender und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe,
- die Verbesserung der Lernortgestaltung durch den Ausbau von überbetrieblichen Ausbildungsstätten und die Förderung der Verbundausbildung sowie
- die Durchführung von Modellversuchen insbesondere zur Entwicklung und Verbreitung innovativer Ausbildungsmethoden.

Die Sicherung und Steuerung der Ausbildungsqualität erfolgte damit vorwiegend über Input- bzw. Struktur Aspekte.¹⁷

Spätestens mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 wurde die Qualitätsthematik wieder verstärkt zu einem zentralen Gegenstand des bildungspolitischen Diskurses, wobei sich das Interesse insbesondere auf eine umfassende und systematische Betrachtung der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung richtete.¹⁸

¹² Rützel, J. und Schapfel, F. (1996): Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der Bundesrepublik Deutschland bezogen auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt Gutachten, WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE, Heft 24, Herausgeber BIBB.

¹³ DEGEN, U., u.a. (Hrsg.): Qualitätsverbesserungen in der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Fragen und Antworten. Berlin, Bonn 1991

¹⁴ Eberhard, V., Krewerth, A., Ulrich, J. G. (HRSG.): Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2006.

¹⁵ ebenda

¹⁶ Sauter, E.: Qualitätssicherung im dualen System der Berufsausbildung. In: Forum Bildung (Hrsg.): Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung im internationalen Wettbewerb. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn: Arbeitsstab Forum Bildung, 2001, S. 42-47

¹⁷ Ebbinghaus, M. (2009): Ideal und Realität Betrieblicher Ausbildungsqualität Sichtweisen ausbildender Betriebe. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE, Heft 109

¹⁸ DEUTSCHER BUNDESTAG: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung (17. Ausschuss). Bundestagsdrucksache 15/4752, 26.01.2005; EULER, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. BUND-LÄNDER-KOMMISSION (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn 2005

Mit der Wiederbelebung der Qualitätsdiskussion erfolgte zugleich ihre Neuausrichtung von der in der beruflichen Bildung traditionell vorherrschenden Input- hin zu einer stärkeren Outputorientierung.¹⁹

Angesichts der Dynamik technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen geht es vor allem um die Fragen, was zukunftsorientierte Berufsausbildung leisten und wie sie im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele gestaltet sein muss, um den aus den Veränderungen erwachsenden Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden.²⁰

Für den Perspektivwechsel waren vor allem die auf europäischer Ebene vorangetriebenen Initiativen, die in unterschiedlichen Systemen erworbene Bildungsabschlüsse über Vergleiche der Outputs transferierbar machen sollten, verantwortlich.²¹ Aber auch die knapper werdenden Bildungsbudgets haben dazu beigetragen, verstärkt die Angemessenheit und Effizienz des Ressourceneinsatzes und damit vor allem die Qualität der Bildungsleistungen und -ergebnisse in den Blick zu nehmen.²²

2.2 Begriffsverständnis

Eine umfangreiche Dokumentenanalyse zeigte auf, dass in der Literatur keine eindeutige Definition des Qualitätsbegriffes für die berufliche Bildung existiert. Zudem ergaben Befragungen, dass auch bei den Beteiligten und Mitwirkenden in der betrieblichen Ausbildung kein gemeinsames und ganzheitliches Qualitätsverständnis vorliegt. Jeder versteht unter einer guten Berufsausbildung etwas anderes.²³

Seinem Ursprung nach wertneutral, wird der Qualitätsbegriff im alltäglichen Sprachgebrauch jedoch positiv besetzt verwendet, oftmals gleichbedeutend mit "guter" oder "hoher" Qualität.²⁴

Gesetzgeber und zuständige Stellen konzentrieren sich auf Ausbildungsrahmenpläne oder auf die Prüfung, ob sich ein Unternehmen für die Ausbildung eignet (Inputqualität). Für die ausbildenden Betriebe misst sich die Qualität einer Ausbildung an ihrem Ergebnis. Für sie ist es wichtig, dass junge Fachkräfte ihre Aufgaben nach einer kurzen Einarbeitungszeit fehlerfrei bewältigen können und aktuelles Fachwissen und Methodenkompetenz einbringen (Output- und Outcomequalität). Auszubildende sind dagegen an einem guten sozialen Klima während der Ausbildungszeit und an einer guten Abschlussnote interessiert (Prozess- und Outcomequalität).²⁵

Trotz der unterschiedlichen Diskussionen ist in den meisten Literaturquellen ein Qualitätsverständnis erkennbar, welches sich am prozessbezogenen Ansatz mit den Bereichen Input-, Prozess-, Outcome- und Outputqualität orientiert. Es wird aber auch deutlich, dass über die Jahre eine Verlagerung der Schwerpunktsetzung dieses Qualitätsverständnisses erfolgt ist. Während in älteren Konzepten, die Sicherung und Steuerung von Ausbildungsqualität über die Inputorientierung beschrieben wurde, ist in

¹⁹ EULER, D (2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, H. 127. Bonn.

²⁰ Ebbinghaus, M. (2009): Ideal und Realität Betrieblicher Ausbildungsqualität Sichtweisen ausbildender Betriebe. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) (Hrsg.): WISSENSCHAFTLICHE DISKUSIONSPAPIERE, Heft 109

²¹ KURZ, S . (2005): Outputorientierung in der Qualitätsentwicklung. Rauner, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld, 427-434.

²² BÜLOW-SCHRAMM, M. (2006): Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen. Münster.

²³ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung

²⁴ Ebbinghaus, M.; Krekel, E. M. (2006): Zur Qualitätsdiskussion. In: BiBB (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung - WISSENSCHAFTLICHE DISKUSIONSPAPIERE, Heft 78.

²⁵ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung

neueren Konzepten (z.B. bei SLOANE 2005, DGB 2006) eine Verschiebung in Richtung einer output- und outcomeorientierten zu verzeichnen.²⁶

Inputqualität²⁷

Input- Struktur- oder Potenzialqualität beschreibt im Wesentlichen das Potenzial des Ausbildungsbetriebes und die Eingangsgrößen der Ausbildung. Hierzu gehören zum Beispiel Aspekte, wie die Anzahl und Qualität der sachlichen und räumlichen Ausstattung, die Ausbilderqualifikation sowie die Qualität der Ausbildungsplanung.

Sie umfasst somit die sachlichen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Ausbildung.

Prozessqualität²⁸

Prozess- bzw. Durchführungsqualität beschreibt den eigentlichen Ausbildungs- und Lernprozess. Einflussfaktoren sind beispielsweise die vermittelten Ausbildungsinhalte, die eingesetzten Methoden, aber auch Motivation oder zum Beispiel Gruppenverhalten der Auszubildenden.

Outputqualität²⁹

Output- bzw. Ergebnisqualität versteht das erreichte Ergebnis am Ende der Ausbildung.

Outcomequalität³⁰

Outcomequalität wird bestimmt über die Effizienz und nachhaltige Verwertbarkeit des erzielten Abschlusses am Arbeitsmarkt bzw. über die berufliche Entwicklung und Karriere.

Eine Übersicht zum Gesamtprozess sowie qualitätsrelevanten Aspekten der beruflichen Ausbildung mit zugeordneten Qualitätsaspekten zeigt Abbildung 1.

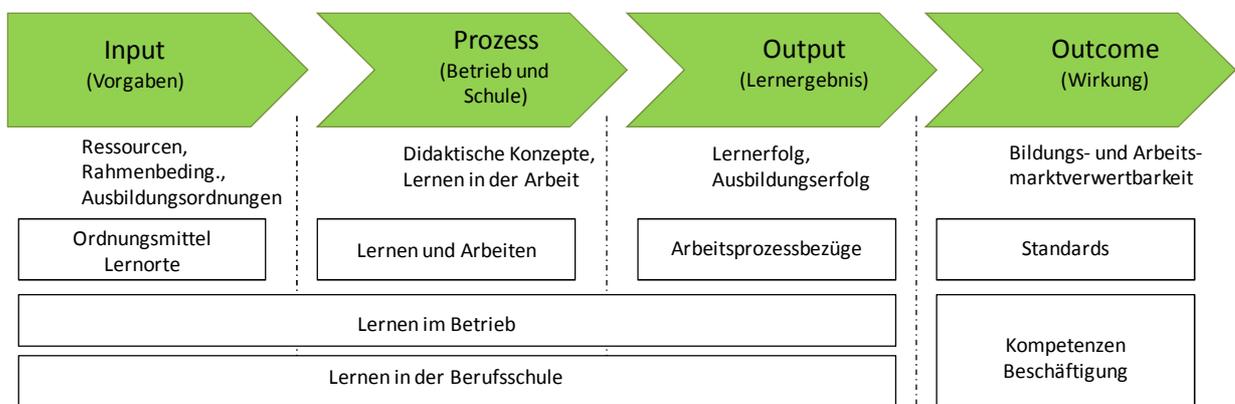


Abbildung 1: Gesamt- Ausbildungsprozess³¹

²⁶ ebenda

²⁷ ebenda

²⁸ ebenda

²⁹ ebenda

³⁰ ebenda

³¹ In Anlehnung an: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung

Zusammenfassend soll folgender neuer Qualitätsbegriff (aufgestellt von Scheib, T.; Spöttl, G.; Windelbrand, L. im Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung des Bundesministerium für Bildung und Forschung) richtungsweisend für die Konzepterstellung der Eingangsbefragung im Modellversuch Q³ sein:

„Qualität in der betrieblichen Ausbildung bedeutet die Sicherstellung hoher Qualität des Ausbildungsprozesses dahingehend, dass die Auszubildenden qualifiziert werden, die relevanten beruflichen Arbeitsaufgaben nach Abschluss der Ausbildung fehlerfrei zu bewältigen.

Das bedingt eine hohe Input-, Prozess-, Output- und Outcomequalität.

Der Begriff der Qualitätsentwicklung macht im Gegensatz zur Qualitätssicherung deutlich, dass die gesetzten Qualitätsziele einem kontinuierlichen Prozess der Überprüfung und Anpassung unterliegen und somit zur fortlaufenden (Weiter-)Entwicklung der beruflichen Ausbildung beitragen. Diese Perspektive richtet sich im betrachteten Projekt an einem entwicklungsbezogenen Qualitätsbegriff der betrieblichen Ausbildung aus, der über Input-, Prozess-, Output- und Outcomequalitäten sowie deren Wirkungszusammenhänge bestimmt wird.“³²

In einer ersten Beratung im Modellversuchsteam wurde gemeinsam über das gemeinsame Qualitätsverständnis einer guten Ausbildung diskutiert. Wichtig für die Q³-Akteure ist vor allem die besondere Beachtung und Einbeziehung der Betroffenen, also der Auszubildenden, der ausbildenden Unternehmen sowie des Ausbildungspersonals.

Das gemeinsame Qualitätsverständnis der Modellversuchspartner beinhaltet daher folgende Aspekte einer guten Ausbildung:

- Erreichen einer hohen „Kundenzufriedenheit (Zufriedenheit der Auszubildenden und ausbildenden Unternehmen) und Kundenbindung,
- Betrachtung des Auszubildenden als Individuum, nicht als „Ware“,
- Zusammenspiel aller Akteure (beginnend bei allgemeinbildenden Schule),
- Ausbildung von Werten und Tugenden bei den Auszubildenden (Einstellungen zur Arbeit, Berufsverständnis) – Vorbereitung auf das Arbeitsleben,
- Qualifizierung und Praxisnähe von BerufsschullehrerInnen und LehrerInnen der allgemeinbildenden Schulen,
- Kommunikation und Austausch zwischen allen Akteuren,
- Wertschätzung der Tätigkeit der AusbilderInnen durch Unternehmer und Kolleginnen – genügend Raum/Zeit, Anerkennung, Feedback,
- Zeit für Weiterentwicklung von Inhalten und Methoden wichtig
- Gute Ausbildung ist ein Kostenfaktor!

³² Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung

3 Grobkonzept der Eingangsbefragung

3.1 Ziel der Eingangsbefragung

Die Eingangsbefragung stellt den Beginn des Auseinandersetzungsprozesses mit dem Thema Qualität, Qualitätsbewusstsein und –standards dar.

Die Ergebnisse der Eingangsbefragung sollen vor allem zur Beantwortung folgender grundlegender Fragen dienen:

- Welches Qualitätsverständnis haben die Akteure? (homogen vs. heterogen)
- Was ist aus Sicht der Befragten eine gute Ausbildung?
- Was ist das Ziel einer guten Ausbildung?
- Was muss eine zukunftsorientierte Ausbildung leisten?
- Was zeichnet einen guten Ausbilder aus?
- Welchen Anforderungen stehen AusbilderInnen gegenüber, um eine gute Ausbildung zu ermöglichen?
- Was macht einen guten Auszubildenden aus? Werden diese den Anforderungen gerecht?
- Wie gestaltet sich die Ausstattung der Lernorte?
- Was zeichnet eine gute Lernortkooperation aus? Wie kann die Lernortkooperation zu einer guten Ausbildung beitragen?
- Welche Problem- und Konfliktfelder hindern die Realisierung einer guten Ausbildung, welche Lösungsansätze gibt es?
- Was hat sich mit Blick auf eine gute Ausbildung bewährt?
- Wie stehen die Befragten dem Vorhaben gegenüber? Wie steht es um die aktive/passive Teilhabe?

Von hoher Bedeutung ist die Erfassung der unterschiedlichen Sichtweisen der an der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure.

Die Fortsetzung der Auseinandersetzung mit Qualitätsbewusstsein und –standards erfolgt auf der Basis der Befragungsergebnisse im Rahmen der Qualitätszirkel.

3.2 Anspruch an die Eingangsbefragung

Es gilt die Maxime: Betroffene zu Beteiligten machen.

Durch das Projekt Q³ sollen die an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Akteure mit „auf einen Weg“ genommen werden. Gemeinsam soll über einen Zeitraum der nächsten 30 Monate ein Qualitätsbewusstsein und Qualitätsstandards entwickelt werden.

Die Befragung ist vor diesem Hintergrund kein einmaliges Ereignis, sondern der Auftakt, der Beginn dieses gemeinsamen Prozesses.

Es besteht der Anspruch, die von der Veränderung Betroffenen sehr früh zu Beteiligten zu machen. Skepsis, Ängste und Widerstände werden so nicht umgangen oder unterdrückt, sondern konstruktiv aufgegriffen und nach und nach abgebaut. Durch konsequente Beteiligung der Individuen wird ihnen die Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit der

Veränderung deutlich gemacht und damit der Grundstein für eine eigenständige Gestaltung der Entwicklung gelegt.³³

Vorhandene Standards werden berücksichtigt. Fokus liegt jedoch auf Sichtweise der zu Befragenden.

Im Zuge der Literaturrecherche wurde deutlich, welche Fülle an Material zum Thema Qualität vorhanden ist. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass keine eindeutige Definition des Qualitätsbegriffes für die berufliche Bildung existiert.

Ansätze für Qualitätsstandards bieten vor allem nachfolgend aufgeführte Materialien, an welchen sich vor allem im Zuge der Erarbeitung des Befragungskonzeptes orientiert wurde:

- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung. Abrufbar unter: http://www.bmbf.de/pub/band_vier_berufsbildungsforschung.pdf
- Andreas Krewerth, Verena Eberhard, Julia Gleis: Merkmale guter Ausbildungspraxis, BIBB-Expertenmonitor – Befragung „Merkmale guter Ausbildungspraxis“, Mai, Juni 2008, Bonn. Abrufbar unter: https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf
- Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas (2008): Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen. Bonn. Abrufbar unter: <http://www.bibb.de/de/wlk29213.htm>
- WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE, Heft 109, Margit Ebbinghaus unter Mitarbeit von Christin Rothe: Ideal und Realität Betrieblicher Ausbildungsqualität. Sichtweisen ausbildender Betriebe, 2009
- Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung. Arbeitshilfe für Berufsbildungsausschüsse bei den zuständigen Stellen. DGB, IGM Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Der Fokus der Eingangsbefragung liegt jedoch nicht darin, die Fülle an formulierten Standards unter Wahrung der Vollständigkeit abzuprüfen, sondern vor allem basisgetrieben in einem ersten Schritt für das Thema zu sensibilisieren und einen guten argumentativen Ausgang für weitere Diskussionsprozesse zu finden (in Anlehnung an vorhandene Standards).

Die zu befragenden sollen daher durch die inhaltliche Gestaltung des Fragebogens nicht mit (vermeintlichen) guten Qualitätsvorgaben erschlagen werden. Es soll nichts aufgebürdet werden oder Vorhandenes abgeprüft werden. Es soll vor allem selbst etwas erarbeiten werden. Es interessiert die Sichtweise der Befragten.

Berücksichtigung des regionalen Kontextes.

Mit Blick auf eine Verallgemeinerbarkeit und Übertragbarkeit des generierten Qualitätsbewusstseins sowie entwickelter Standards darf der regionale Kontext hins. u.a. demografische Entwicklung, Qualität der Jugendlichen, Abwanderung, Fachkräftemangel nicht außer Acht gelassen werden. Die Erfassung und Beschreibung des regionalen Kontextes bzw. der Rahmenbedingungen ist von Bedeutung.

³³ Qualitätsentwicklung an Berufskollegs durch Veränderungsmanagement Ansatz, Vorgehensweise und Stand eines überregionalen Konzepts, Ralf Tenberg. In: BWP, Jahrgang 38, 2009, Heft 5, S. 23-27

Freiwillige vor. Mitgestaltung als etwas Besonderes.

Angestrebt wird, dass vor allem Personen, die sich gern „aktiv aus eigenen Stücken“ in das Vorhaben einbringen, an diesem beteiligt werden.

3.3 Untersuchungsplan und methodisches Vorgehen im Rahmen der Eingangsbefragung

Das detaillierte Vorgehen im Rahmen der Eingangsbefragung ist in Tabelle 1 abgebildet.

Tabelle 1: Vorgehen zur Sensibilisierung der Akteure

	11/ 10	12/ 10	01/ 11	02/ 11	03/ 11	04/ 11	05/ 11	06/ 11	07/ 11
Suche, Auswahl und Ansprache der zu befragenden Personen									
Auswahl von VertreterInnen der Gruppen der zu Befragenden für die Diskussion und Reflexion der Inhalte der Befragung									
Konzipierung & Erarbeitung der Befragungsinstrumente									
Durchführung von konzeptionellen WS im Vorfeld der Befragung									
Inhaltliche Anpassung der Instrumente									
Durchführung Befragung VertreterInnen Kammer									
Durchführung Befragung BerufsschullehrerInnen									
Durchführung Befragung AusbilderInnen									
Durchführung der Befragung VertreterInnen FAW									
Durchführung Befragung VertreterInnen KMU									
Durchführung der Befragung mit VertreterInnen der Auszubildenden									
Dokumentation der Befragungsergebnisse									
Aufbereitung der Befragungsergebnisse in Berichtsform sowie Visualisierung in Form von PowerPoint									
Konzeption der Auswertungswshops									
Ansprache und Einladung ausgewählter VertreterInnen der einzelnen Gruppen									
Durchführung Auswertungswshop Kammer									
Durchführung Auswertungswshop AusbilderInnen (Unternehmen, FAW, Berufsschule)									
Durchführung Auswertungswshop Auszubildende									
Gruppenübergreifende Auswertung durch Fachtagung									
Abschließende Dokumentation der Befragung und Auswertung									

Nachfolgend sind ausgewählte Arbeitsschwerpunkte näher beschrieben.

3.3.1 Durchführung von konzeptionellen Workshops im Vorfeld der Befragung

Gemäß dem Anspruch „Betroffene zu Beteiligten machen“, erfolgt im Zuge der Erarbeitung des Konzeptes der Eingangsbefragung eine Vorstellung und Diskussion von diesem mit ausgewählten VertreterInnen der Zielgruppe.

Die Vorstellung und Reflexion des Befragungskonzeptes ermöglicht die Prüfung und Diskussion der Fragenschwerpunkte durch die zu Befragende und dient vor allem einer

möglichen Ergänzung von Schwerpunkten und somit einer inhaltlichen Abrundung der Fragebögen.

Das methodische Vorgehen der Workshops ist in Tabelle 2 abgebildet.

Tabelle 2: Workshopkonzeption

Zeit [min.]	Inhalt/ Gegenstand	Ziel	Methode	Arbeitsmittel
10 min	Begrüßung und Vorstellungsrunde aller TN	Gegenseitiges Kennenlernen		
30 min	Vorstellung von: <ul style="list-style-type: none"> • Projektansatz • Befragungs-konzept 	Einstimmen der Teilnehmenden auf das Projekt an sich. Bringen der TN auf einen gemeinsamen Stand zum Konzept als Diskussionsbasis.	Vortrag	<ul style="list-style-type: none"> • Folien Projekt • Folien Konzept
20 min	Fragen beantworten und Diskussion	Klärung von Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • trifft das Konzept den „Nerv“ der Betroffenen? • Stehen alle dahinter? • Was fehlt? 	Gruppen-gespräch u. – austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Block, Stift
20 min	Abstimmung zu Änderungs- und Ergänzungswünschen am Konzept	Änderungs- und Ergänzungswünsche der Teilnehmenden erfassen	Brainstorming – Antworten durch die TN Gruppen-gespräch u. – austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Pinwand/ Tafel • Stifte • Evtl. Kärtchen
10 min	Orientierung auf Qualitätszirkel	Gewinnen der Experten für Qualizirkel	Kurzvortrag zu angedachten Qualizirkeln	<ul style="list-style-type: none"> • 1-2 Folien zu den Qualizirkeln
5 min	Zusammenfassung/ Verabschiedung			

3.3.2 Befragung von VertreterInnen der Kammer

Die Befragung der VertreterInnen der Kammern wie z.B. AusbildungsberaterInnen und VertreterInnen des Prüfungswesen erfolgt im Rahmen von Interviews vor Ort mit Hilfe eines halbstandardisierten Fragebogens³⁴.

Die VertreterInnen werden entweder telefonisch oder per Post über das Vorhaben informiert und um eine Unterstützung bzw. Mitwirkung gebeten³⁵.

Insgesamt werden ca. 10 Interviews angestrebt.

3.3.3 Befragung von AusbilderInnen

Die Befragung von AusbilderInnen aus Berufsschulen, der FAW gGmbH und ausgewählten Unternehmen erfolgt im Rahmen von Interviews vor Ort mit Hilfe eines halbstandardisierten Fragebogens³⁶.

³⁴ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

³⁵ Alle in die Befragung einbezogenen Akteure werden in einer Datei gesammelt (FAW).

³⁶ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

Die VertreterInnen werden entweder telefonisch oder per Post über das Vorhaben informiert und um eine Unterstützung bzw. Mitwirkung gebeten.

Insgesamt werden ca. 20 Interviews angestrebt.

Zusätzlich erfolgt über ein CATI-Labor eine Befragung von 75 Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmen. Nähere Informationen sind zu finden im Punkt 3.3.6.

3.3.4 Befragung von BerufsschullehrerInnen

Die Befragung von Berufsschullehrern erfolgt anonym im Rahmen eines halbstandardisierten Fragebogens³⁷.

Der Schulleiter erhält ein Begleitschreiben und die Fragebögen durch die FAW gGmbH. Die BerufsschullehrerInnen werden über den Schulleiter über das Vorhaben informiert, um eine Unterstützung bzw. Mitwirkung an der Befragung gebeten und erhalten danach den Fragebogen.

Insgesamt sollten 15 Fragebögen über den Schulleiter an die Berufsschullehrer bzw. – innen ausgegeben werden. Nach dem Ausfüllen sammelt der Schulleiter die Fragebögen und sendet diese gebündelt an die FAW gGmbH zurück.

3.3.5 Befragung von VertreterInnen FAW gGmbH

Die Befragung der VertreterInnen der Akademieleitung und des Vertrieb erfolgt im Rahmen von Interviews vor Ort mit Hilfe eines halbstandardisierten Fragebogens³⁸.

Die VertreterInnen werden entweder telefonisch oder per Post über das Vorhaben informiert und um eine Unterstützung bzw. Mitwirkung gebeten.

Insgesamt werden ca. 5 Interviews angestrebt.

3.3.6 Befragung von VertreterInnen von KMU

Die Befragung der VertreterInnen von kleinen und mittelständischen Unternehmen, wie z.B. die Geschäftsführung, die Personalleitung und MeisterInnen erfolgt zum Großteil im Rahmen von Telefoninterviews mittels CATI-Interviews (Computer Assisted Telephone Interview). Ausgewählte Unternehmen, die mit dem FAW zusammen arbeiten werden persönlich mittels Interview befragt.

Insgesamt werden insgesamt 150 Interviews mit ausbildenden Unternehmen angestrebt. Befragt werden aus 75 Unternehmen je ein Vertreter/ eine Vertreterin der Geschäftsführung/ Personalleitung sowie ein Ausbildungsverantwortliche/-r.

Für die Zielgruppen kommt ein halbstandardisierter Fragebogen zum Einsatz.³⁹

Die VertreterInnen werden per Post über das Vorhaben informiert und um eine Unterstützung bzw. Mitwirkung gebeten.⁴⁰

Die Grundgesamtheit der Unternehmen generiert sich aus den Unternehmen, die bereits erfolgreich ausbilden und mit der FAW gGmbH über die gemeinsame Aus- und Weiterbildung in Kontakt stehen, langjährige Vertrauensverhältnisse aufgebaut wurden.

³⁷ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

³⁸ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

³⁹ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

⁴⁰ Das Anschreiben wird durch die FAW gGmbH versendet.

3.3.7 Befragung von VertreterInnen der Auszubildenden

Die Befragung von Auszubildenden erfolgt sowohl mit Hilfe von gemeinsamen interaktiven Workshops als auch zum Teil über eine schriftliche Befragung.

Insgesamt werden mindestens 150 Teilnehmende angestrebt, darunter zählen:

- 20-30 zukünftige Auszubildende
- ca. 100-120 Auszubildende der Lehrjahre 1-4 aus unterschiedlichen Ausbildungsberufen sowie
- 30 ehemalige Auszubildende.

Das methodische Vorgehen der Workshops, an denen ein Teil der Auszubildenden teilnehmen wird, ist in Tabelle 3 abgebildet.

Tabelle 3: Analyseworkshops Auszubildende

Zeit [min.]	Inhalt/ Gegenstand	Ziel	Methode	Arbeitsmittel
10 min	Begrüßung der TN Vorstellungsrunde	Gegenseitiges Kennenlernen		
10 min	Vorstellung des Projektes	Einstimmen der Teilnehmenden auf das Projekt	Vortrag	<ul style="list-style-type: none"> • Folien Projekt •
10 min	Fragen beantworten	Klärung von Verständnisfrage n:	Gruppen- gespräch u. – austausch	<ul style="list-style-type: none"> • Protokollant(in) • Block/ Stift
1h	Zukünftige Auszubildende und Auszubildende des 1.Lehrjahres: <ul style="list-style-type: none"> • Abfrage zu Erwartungen und Wünschen bezüglich einer guten Ausbildung Auszubildende des 2.-4. Lehrjahres: <ul style="list-style-type: none"> • Abfrage zu positiven und veränderungsbedürftigen Aspekten der Ausbildung (Was gefällt Dir? Wenn etwas geändert werden müsste, was wäre das? bzw. wenn Du Ausbilder wärest, was würdest Du ändern?) 	Erfassung detaillierter Meinungen und Wünschen zur Gestaltung der Ausbildung (im Hinblick auf die Qualität und des persönlichen Nutzens)	Brainstorming Meta- plantchnik	<ul style="list-style-type: none"> • Pinwand • Kärtchen • Stifte
30 min	Diskussion der gesammelten Ergebnisse			
30 min	Diskussion von realistischen Gestaltungsansätzen und – empfehlungen für die Verbesserung der Ausbildung		Moderierte Diskussion	
10 min	Zusammenfassung, Orientierung auf Qualizirkel und Verabschiedung	Gewinnen von Auszubildenden für Qualizirkel		

Die Befragung von zukünftigen und ehemaligen Auszubildende wird über eine halbstandardisierten Fragebogen⁴¹ erfolgen. Die Versendung erfolgt über die FAW gGmbH.

3.3.8 Auswertungsworkshops

Die im Anschluss an die Befragung durchzuführenden Auswertungsworkshops mit den einzelnen VertreterInnen der Zielgruppen/ Befragten ermöglicht die Präsentation und Diskussion aber ebenso die Reflexion der Ergebnisse, formulierter Empfehlungen/Fazits sowie das weitere Vorgehen.

3.4 Ausgewählten inhaltliche Untersuchungsdimensionen und –schwerpunkte

Im Rahmen der Befragung sollen in Anlehnung an das Modell in Abbildung 2 der gesamte Prozess der beruflichen Erstausbildung betrachtet werden.

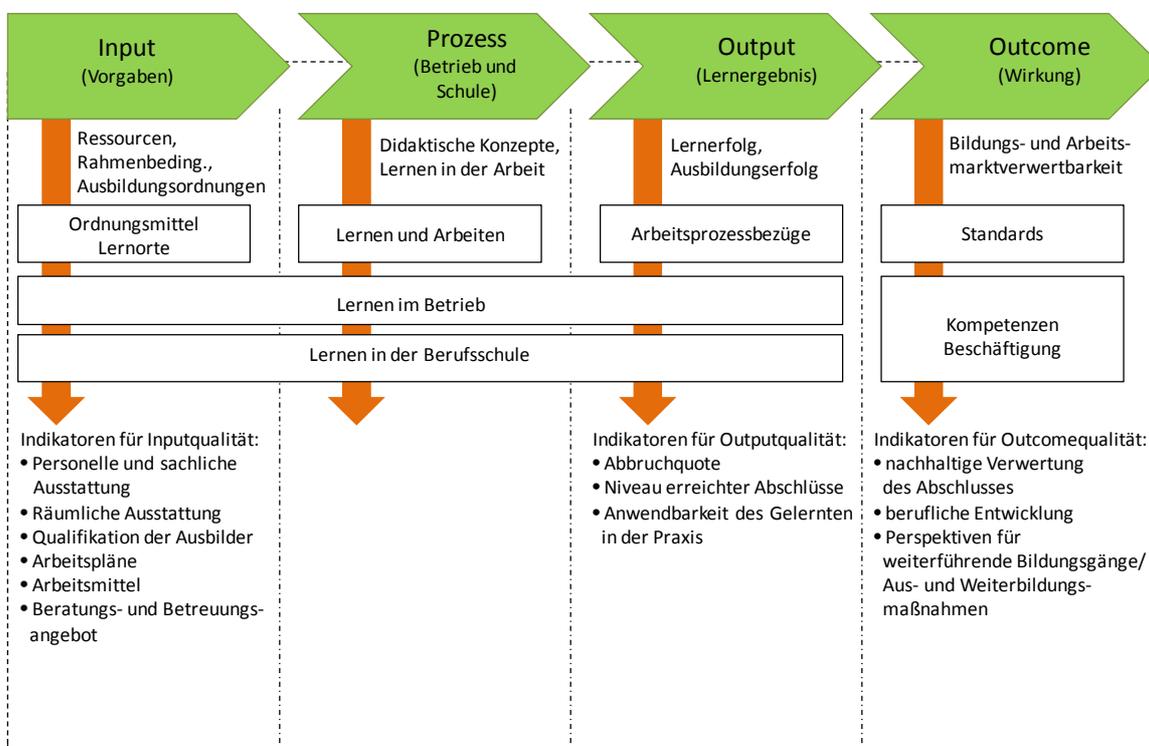


Abbildung 2: Qualitätsarten und –indikatoren im gesamten Ausbildungsprozess⁴²

Die Tabelle 4 fasst in einem ersten Entwurf Bewertungsdimensionen, erste Ansätze der Untersetzung mit Fragen sowie den Nutzen der Antworten zusammen.

⁴¹ Der Fragebogen wird dem Anhang beigelegt.

⁴² Erweiterte Darstellung in Anlehnung an: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung - Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung; verändert nach Achtenhagen, F.; Baethke, M. (2005): Kompetenzentwicklung unter einer internationalen Perspektive – makro- und mikrostrukturelle Aspekte. In: Gonon, P.; Klauer, F.; Nickolaus, R., Huisinga, R. (Hrsg.) Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Verlag für Sozialwissenschaften/ GWV Fachverlag GmbH Wiesbaden, 2005.

Tabelle 4: Untersuchungsdimensionen

Prozesselemente	Bewertungsdimension	Schwerpunkte/ Fragen	Was bringen uns die Antworten?
KONTAKTDATEN			
	Allgemeine Angaben	Kontaktdaten, Eckdaten i.A. der Einrichtung	
ALLGEMEINES VERSTÄNDNIS/ BEWUSSTSEIN			
	Qualitätsverständnis	<ul style="list-style-type: none"> • Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung? • Was bedeutet für Sie eine gute/ qualitative Ausbildung? • Woran orientieren Sie sich?/ Was ist für Sie der Maßstab? • Wie tragen ggw. Mindeststandards (DIN ISO, EFQM, Vorgaben HWK, IHK, Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsrahmenplan...) zur Qualitätssicherung bei? • Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung Beteiligten ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten? • Bedeutung, Notwendigkeit, wird so etwas begrüßt, wird so etwas mitgetragen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie denken die Beteiligten über Qualität • Verschiedene Ansichten zum Thema Qualität i.A. der Zielgruppe • Erste Ansätze für die Generierung eines gemeinsamen Qualitätsverständnisses • Erste Ableitung von Qualitätsstandards • Wie stehen die Befragten dem Vorhaben gegenüber?
INPUT (Vorgaben, Strukturen, Rahmenbedingungen)			
	Qualifikation der Ausbilder/ Ausbilderpersonal	Was zeichnet einen guten Ausbilder aus? Welchen Anforderungen stehen AusbilderInnen heute gegenüber? <ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Eignung, • persönliche Eignung, • haupt-/nebenamtlich tätigem Personal, • Freiräume/ Belastung, • regelmäßig Weiterbildung/ Qualifizierung, • Bedarf an WB mit Blick auf die Durchführung einer guten beruflichen Erstausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie werden AusbilderInnen Anforderungen gerecht? • Welche Qualifizierungsbedarfe haben Sie? • Wie kann man diese auch im Verbund kompensieren? • Welche Optimierungsansätze werden gesehen?
	Ausstattung der Lernorte/ Materielle Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Sächliche Ausstattung, • Räumliche Ausstattung, • Arbeitsmittel 	
PROZESS (Betrieb, Schule, BDL)			
	Methodisch-didaktische	<ul style="list-style-type: none"> • Was zeichnet aus Ihrer Sicht guten Unterricht aus? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sieht die methodisch-didaktische Gestaltung von Lehr-

	Gestaltung	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte: Praxisnah, aktuell, Verzahnung Theorie und Praxis • Methodische Gestaltung: Vielfalt und Bandbreite, MIX (Lernen in der Arbeit) • Nutzung neuer Medien, • Lernerfolgskontrollen/ Bewertung von Ausbildungs- und Lernprozessen, • Orientierung an den Teilnehmenden : Motivation, Interessen, Voraussetzungen, Möglichkeiten der Mitgestaltung 	und Lernprozessen aus?
	Ausbildungskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang miteinander, Achtung, Respekt, Höflichkeit etc. 	
	Lernortkooperation	<ul style="list-style-type: none"> • Was zeichnet aus Ihrer Sicht eine gute Lernortkooperation aus? • Wie gestaltet es sich gegenwärtig? • In welchen Bereichen kooperieren Sie mit wem? Wie zufrieden sind Sie damit? • Welche Erwartungen, Wünsche und Anforderungen an Partner; i.A. des Partners an: IHK, Kammer, Unternehmen, FAW, Auszubildenden, Ausbilder haben Sie? • Wie könnte eine Zusammenarbeit hinsichtlich der Abstimmung der Ausbildungsverläufe aussehen? • Wie könnte eine Zusammenarbeit hinsichtlich der Abstimmung der Qualifizierung von AusbilderInnen aussehen? 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Ansichten/ Bandbreite an Vorstellung einer guten Lernortkooperation i.A. der Zielgruppe • Ist- und Soll-Stand der Lernortkooperation • Erwartungen, sprich Entwicklungsrichtungen werden aufgezeigt, die wiederum Gestaltungsansätze darstellen
	Auszubildende	<ul style="list-style-type: none"> • Was macht aus Ihrer Sicht einen guten Auszubildenden aus? / Was sollte ein Azubi zu einer guten Ausbildung beitragen? • Wie gestaltet sich die Situation gegenwärtig? • Welche Optimierungsansätze sehen Sie – Kompetenzen, Ausgangsvoraussetzungen? • 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Ansichten/ Bandbreite an Zielformulierungen i.A. der Zielgruppe – Selbst- und Fremdrelexion • Ggf. Bedarf an Zusatzqualifikationen, z.B. mit Blick auf Softskills

OUTPUT (Lernergebnis) und OUTCOME (Wirkung)			
	<p>Ziel der beruflichen Ausbildung (offene Frage/ vs. Vorgaben Mehrfachnennungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Was ist aus Ihrer Sicht das Ziel einer beruflichen Ausbildung? • Was muss eine zukunftsorientierte Ausbildung leisten? • Leistet die ggw. Berufsausbildung das? 	<ul style="list-style-type: none"> • Verschiedene Ansichten/ Bandbreite an Zielformulierungen i.A. der Zielgruppe • Wissen um unterschiedliche Sichtweisen. Basis für Diskussion: Was ist das Ziel? • Ausgehend vom Output kann rückwirkend der Prozess der Ausbildung weiter dahingehend optimiert werden; • Generierung gemeinsamer Ansätze, wie wir zusammen die Ausbildung so gestalten können, dass das Ziel nachhaltig erreicht wird.
AUF EINEN PUNKT GEBRACHT			
	<p>Problem- und Konfliktfelder und darauf bezogene Lösungsansätze</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche dringlichen Problem- und Konfliktfelder hindern ggw. eine gute Ausbildung und wie kann man diesen begegnen, welche Lösungsansätze sehen Sie? 	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Problem- und Konfliktfelder hindern ggw. eine gute berufliche Ausbildung und welche Lösungen werden in Betracht gezogen? • Ansatz zur inhaltlichen Ausgestaltung von QZ, was brennt unter den Nägeln und muss gemeinsam angegangen werden?
LAST BUT NOT LEAST			
	<p>Grad Einbezug an Vorhaben</p>	<ul style="list-style-type: none"> • aktive/ passive Teilnahme am Prozess in welcher Form; Einladung zu Veranstaltungen, Bezug von Newslettern, Einladung zu WS, Teilhabe • bei aktiver Teilnahme – in welchem Umfang hins. Stunden im Monat? 	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnis aktive Teilhabe vs. passive Teilhabe • Grad der „Freiwilligkeit“ und der zur Verfügung stehenden Ressourcen – wer würde in den QZ mitmachen wollen?

4 Anhang: Instrumente

4.1 Fragebogen für Unternehmen

I) Allgemeines

Institution:

Ansprechpartner/ Gesprächspartner:

Rolle/ Funktion im Unternehmen:

Haupttätigkeit des Unternehmens:

Wie viele Mitarbeiter beschäftigen Sie insgesamt?

 ... davon Auszubildende:.....

 ...davon Ausbilder/ Ausbilderinnen:

Seit wann bilden sie aus?:

II) Ausbildung im Unternehmen

2.1 In welchen Berufen bilden Sie aus?

.....

.....

.....

.....

2.2 Bilden Sie eigenen Facharbeiternachwuchs aus? ja nein

2.3 Wenn Sie Erstausbildung im Unternehmen durchführen, welche Reichweite hat diese?

- Ausbildung von Facharbeitern nur für den Eigenbedarf
- Ausbildung von Facharbeitern auch für kooperierende befreundete Firmen
- Ausbildung von Facharbeitern über den Eigenbedarf hinaus, für weiteren Fremdbedarf
- Ausbildung von eigenem Nachwuchs durch zusätzliche Entsendung zum Studium
-

2.4. Schätzen Sie bitte ein wie es Ihrem Unternehmen gelingt...

	---1---	---2---	---3---	---4---
	Sehr gut	gut	Weniger gut	Gar nicht
...die für den künftigen Qualifikationsbedarf passenden Ausbildungsberufe zu finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...die Anzahl der Ausbildungsplätze festzulegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...die Ausbildungsordnung in einem betrieblichen Ausbildungsplan umzusetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...den betrieblichen Ausbildungsplan einzuhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...die Ausbildung an die technische Entwicklung anzupassen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Ausbildungsgerechte Tätigkeiten und Aufgaben zu finden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...die Ausbildung mit den eigentlichen Arbeitsaufgaben zu vereinbaren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...aus dem Mitarbeiterbestand Fachkräfte für Ausbildungstätigkeiten zu gewinnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.5. Welche Einstellungskriterien gelten in Ihrem Unternehmen:

für Schüler (künftige Auszubildende, die bei Ihnen eine Ausbildung beginnen wollen)?

.....

.....

für Auszubildende, die Sie nach der Ausbildung übernehmen?

.....

III) Ausbildungssituation

3.1 Erleben Sie Veränderungen in der Besetzung der von Ihnen bereitgestellten Ausbildungsplätze?

- ja nein (weiter mit 3.2)

Wenn ja in Form von:...

- weniger Bewerber als in den vorigen Jahren (ca.% weniger)
- schlechterer Notendurchschnitt in berufsnotwendigen Fächern
- weniger Interesse an gewerblich-technischen Berufen
- sonstiges:

Wenn ja, welche Ursachen führen Ihrer Meinung zu einem Ausbildungs“defizit“?

Bei den Bewerbern:	Bei den Unternehmen:
<input type="checkbox"/> fehlende Schulabschlüsse <input type="checkbox"/> mangelnde Eignungsvoraussetzungen aufgrund schulischer Leistungen insbesondere in <input type="checkbox"/> fachlichen Bereichen:	<input type="checkbox"/> fehlende strategische mittelfristige Personalplanung <input type="checkbox"/> falsche Einschätzung des Personalbedarfs <input type="checkbox"/> unzureichende finanziellen Möglichkeiten <input type="checkbox"/> fehlende Ausbildungsberechtigung <input type="checkbox"/> unzureichende personelle (Ausbildungs-) Ressourcen <input type="checkbox"/> Sonstige
<input type="checkbox"/> überfachlichen Bereichen:	
<input type="checkbox"/> Abbruch einer Ausbildung im Fachgebiet vor längerer Zeit <input type="checkbox"/> Quereinsteiger - ohne artfremden Berufsabschluss <input type="checkbox"/> Quereinsteiger - artfremder Berufsabschluss <input type="checkbox"/> Abbruch eines Studiums <input type="checkbox"/> Sonstige	

3.2 Bedarfe an externer Unterstützung können vor und während der Ausbildung auftreten. Welche Art der Unterstützung benötigt Ihr Unternehmen, um zukünftig Ausbildungsplätze anbieten zu können bzw. eine gute betriebliche Ausbildung abzusichern?

Vor der Ausbildung:	Während der Ausbildung:
<input type="checkbox"/> Information über Berufsbilder, gesetzliche Grundlagen der Ausbildung <input type="checkbox"/> Ermittlung Ihres Ausbildungsbedarfs <input type="checkbox"/> Kostenkalkulation der Ausbildung <input type="checkbox"/> Suche möglicher Lehrstellenbewerber <input type="checkbox"/> Auswahl geeigneter Bewerber <input type="checkbox"/> Vorbereitung der Ausbildungsdokumentation <input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Ausbildungsplanung <input type="checkbox"/> Übernahme der administrativen Aufgaben, z.B. Anmeldung bei den Institutionen <input type="checkbox"/> Sonstiges:	<input type="checkbox"/> begleitende Unterstützung der Auszubildenden <input type="checkbox"/> Hilfe beim Abbau von Defiziten theoretischer Kenntnisse (ausbildungsbegleitende Hilfen, Stützunterricht) <input type="checkbox"/> Unterstützung der Auszubildenden bei privaten bzw. persönlichen Problemen <input type="checkbox"/> sozialpädagogische Begleitung der Ausbildung (z.B. Schlichten von Konflikten/ Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen) <input type="checkbox"/> Gestaltung und Betreuung der Umsetzung der betrieblichen Ausbildungspläne <input type="checkbox"/> Organisation ggf. erforderl. Verbundausbildung <input type="checkbox"/> Organisation ggf. erforderl. beruflicher Zusatzqualifikationen <input type="checkbox"/> Beratung und Betreuung der betrieblichen Ausbilder <input type="checkbox"/> Sonstiges:

IV) Qualitätsverständnis

4.1 Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung?

.....

4.2 Was stellt für Sie der Maßstab einer guten/ erfolgreichen Ausbildung dar? Woran orientieren Sie sich?

.....

.....

.....

4.3 Wie stellen Sie die Qualität der beruflichen Ausbildung sicher?

.....

.....

.....

4.4 Was hat sich bisher bewährt und sollte unbedingt beibehalten werden?

.....

.....

.....

V) Gestaltung der Ausbildung

5.1 Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aussagen mit Blick auf eine gute Ausbildung? Wie stellt sich aus Ihrer Sicht die Umsetzung dar? Schätzen Sie folgende Aussagen anhand der Skalen ein:

Ausstattung der Lernorte	Bedeutung				Umsetzung			
	1 sehr wichtig	2 wichtig	3 weniger wichtig	4 nicht wichtig	1 trifft voll zu	2 trifft eher zu	3 trifft nicht zu	4 trifft gar nicht zu
Die technische Ausstattung in den Unternehmen ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>							
Die technische Ausstattung in der Berufsschule ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>							
Die technische Ausstattung bei der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>							
Lehrbücher und Ausbildungsmaterialien sind für die Azubis vorhanden.	<input type="checkbox"/>							
Azubis haben einen eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>							
Es sind genügend Ausbilder in den Unternehmen vorhanden	<input type="checkbox"/>							
Voraussetzungen und Kompetenzen des Ausbildungspersonals	Bedeutung				Umsetzung			
	1 sehr wichtig	2 wichtig	3 Weniger wichtig	4 nicht wichtig	1 Trifft voll zu	2 Trifft eher zu	3 Trifft nicht zu	4 Trifft gar nicht zu
AusbilderInnen sind fachlich kompetent.	<input type="checkbox"/>							
AusbilderInnen sind pädagogisch kompetent.	<input type="checkbox"/>							
AusbilderInnen sind motiviert, Jugendlichen etwas beizubringen.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildertätigkeiten werden wertgeschätzt und honoriert.	<input type="checkbox"/>							
Angemessene Freiräume für Ausbildertätigkeiten sind vorhanden.	<input type="checkbox"/>							
Qualifizierungsbedarfe von AusbilderInnen werden erfasst.	<input type="checkbox"/>							
Für das Ausbildungspersonal gibt es fachliche Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>							
Für das Ausbildungspersonal gibt es pädagogische Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>							
AusbilderInnen nehmen regelmäßig an	<input type="checkbox"/>							

Weiterbildung teil									
Ausbildungspersonal aller Lernorte (Berufsschule, Unternehmen, überbetriebliche Ausbildung) treten in Erfahrungsaustausch.	<input type="checkbox"/>								
Methodische und inhaltliche Gestaltung der Ausbildung im Unternehmen	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	---1-----2-----3-----4-	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu
Eine methodische Vielfalt wird gewahrt.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt eine Verzahnung von Theorie und Praxis.	<input type="checkbox"/>								
Auszubildende lernen vor Allem durch praktische Unterweisungen (Vor- und Nachmachen von Arbeitsabläufen).	<input type="checkbox"/>								
Die Auszubildenden erlangen eigenständiges Handeln durch Projektarbeit.	<input type="checkbox"/>								
Es finden Simulationsübungen statt (z.B. Kundengespräche)	<input type="checkbox"/>								
Erfahrungen der Auszubildenden werden in Lehrgesprächen gesammelt und gemeinsam mit den Auszubildenden weiter entwickelt.	<input type="checkbox"/>								
Regelmäßige Lernerfolgskontrollen werden eingesetzt.	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungsklima	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	---1-----2-----3-----4-	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu
Das Gruppenklima unter den Auszubildenden ist gut und lernförderlich.	<input type="checkbox"/>								
Auszubildende können jederzeit auf das Ausbildungspersonal zugehen, wenn sie Hilfe bzw. Unterstützung brauchen oder Probleme auftreten.	<input type="checkbox"/>								
Abstimmung und Kooperation zwischen den Lernorten	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	---1-----2-----3-----4-	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu
Es finden Abstimmungen zu betrieblichen Ausbildungsplan und schulischem Lehrplan statt.	<input type="checkbox"/>								
Gemeinsame Projekte zwischen den Lernorten finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Praktika von Berufsschullehrern im Ausbildungsbetrieb finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt eine Beteiligung betrieblicher Praktiker am Unterricht	<input type="checkbox"/>								
Gemeinsame Arbeitskreise betrieblicher Ausbilder und Berufsschullehrer zu Themen der Ausbildung finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt Informationsaustausch zwischen Berufsschule, Bildungsdienstleister über Leistung und Verhalten der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>								
Es gibt gemeinsame Ausbildungsprojekte mit anderen Unternehmen, Berufsschulen, Bildungsdienstleister.	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungs Kooperationen mit Unternehmen im Ausland existieren.	<input type="checkbox"/>								
Prüfungen	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	---1-----2-----3-----4-	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu
Die Prüfungen sind praxisrelevant und werden	<input type="checkbox"/>								

den Anforderungen der Unternehmen gerecht. Prüfungen sind so angelegt, dass auch leistungsschwächere Auszubildende diese auch bestehen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Prüfungen sind in den letzten Jahren an den Leistungsstand der Auszubildenden angepasst wurden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Prüfungsanforderungen sind allgemein gesunken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergebnisse – Was muss gute Ausbildung leisten?	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	---3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	---3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	
Sie muss zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sie muss arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sie muss zum selbstständigen Lernen befähigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung muss motivieren ausüben (z.B. den Beruf gern auszuüben).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung befähigt, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einzustellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung versetzt in die Lage, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung muss anspornen, beruflich immer auf den aktuellen Stand zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung bedeutet für jeden einzelnen: Integration in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung ist die Basis für gut qualifizierte Fachkräfte/ Nachwuchssicherung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Ausbildung sichert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

5.2. Welche Zusatzqualifikationen in den einzelnen Kompetenzbereichen sind aus Ihrer Sicht für Auszubildende wichtig, um ein gutes Ausbildungsergebnis zu erreichen?

	<i>Kompetenzbereich</i>	<i>Untersetzung mit Beispielen</i>
<input type="checkbox"/>	Fachliche Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Sachgebiet	
<input type="checkbox"/>	Persönliche Kompetenz ... Umgang mit sich selbst, innere Einstellung	
<input type="checkbox"/>	Soziale Kompetenz ... Umgang mit Anderen	
<input type="checkbox"/>	Methodische Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Einsatz effizienter Arbeitstechniken	

VI) Befähigung des Ausbildungspersonals

6.1 Wie ist ihr Ausbildungspersonal in Ausbildungstätigkeiten eingebunden:

- Hauptamtlich als Ausbilder/ Ausbilderin
- zusätzlich zur eigentlichen Tätigkeit (ausbildende Fachkraft)
- nebenberuflich
- Sonstiges:

6.2 Berufliche Qualifikation / Voraussetzungen der Ausbilder/ für die Ausbildung Verantwortlichen:

- Mehrjährige Berufserfahrung
- Abgeschlossener Ausbilder-Eignungs-Lehrgang (AEVO Prüfung)
- Abgeschlossene Meisterprüfung
- Teilnahme an Fortbildungen zur pädagogischen Qualifizierung
- Persönliche Bereitschaft zur Unterweisung

6.3 In der IHK Ausbildereignungsverordnung (AEVO) sind Fähigkeiten und Qualifikationen für Ausbilder vorgeschrieben. Neben der fachlichen Eignung werden dort berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten gefordert. Berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenzen zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Sind diese Qualifikationen aus Ihrer Sicht ausreichend? Oder sollten mit Blick auf leistungsschwächere Jugendliche oder Jugendliche denen Tugenden / soz. Kompetenzen (wie Pünktlichkeit usw.) fehlen zusätzliche Qualifikationen gelten?

- ausreichend
- nicht ausreichend, gefordert werden sollte zusätzlich:

6.4 Welche Formen der Weiterbildung nutzt Ihr Ausbildungspersonal? Was hat sich am besten davon bewährt?

		-----1-----	-----2-----	-----3-----	-----4--
		Sehr gut	gut	Weniger gut	Gar nicht
<input type="checkbox"/>	Externe Seminare/ Lehrgänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Interne Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Internetrecherchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Erfahrungsaustausche – Lernen von- und miteinander (betriebliche Ausbilder, Berufsschullehrer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besuch von Messen, Tagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besichtigung anderer Lernorte (Unternehmen, BS, BDL)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Fachbücher/ Fachzeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.5 Haben Ihre AusbilderInnen oder auch Sie Weiterbildungsbedarf mit Blick auf die Wahrung einer guten beruflichen Ausbildung? ja nein

Wenn ja, auf welchen Gebiet?

<input type="checkbox"/>	Fachliche Themen	
<input type="checkbox"/>	Pädagogische Themen hins. Umgang mit Jugendlichen	
<input type="checkbox"/>	Methodisch- didaktische Themen – Vermittlung von Inhalten	

VII) Gegenwärtige Herausforderungen, Problemfelder und Lösungsansätze zur Steigerung der Ausbildungsqualität

7.1 Was sind aus Ihrer Sicht heutzutage die drei größten Herausforderungen bzw. Probleme im Hinblick auf die Erstausbildung und welche Lösungsansätze werden Ihrer Meinung nach benötigt um eine gute berufliche Ausbildung im Unternehmen zu gewährleisten?

<i>Herausforderung/ Problem</i>	<i>Lösung</i>
1)	
2)	
3)	

VIII) Gemeinsames Verständnis von Qualität aller Akteure

8.1 Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure (IHK, HWK, Unternehmen, Ausbilder, Berufsschule, Auszubildende etc.) ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten?

- ja nein

Wenn ja...was versprechen Sie sich davon? Welche Vorteile hätte das?

.....

.....

.....

Wenn nein ... Warum nicht? Welche Bedenken haben Sie?

.....

.....

.....

IX) Mitwirkung im Vorhaben

9.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

<input type="checkbox"/>	gar nicht
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen. Ich wäre bereit, dafür im Monat max. ... h einzubringen.

4.2 Fragebögen für das AusbilderInnen und ausbildende Fachkräfte in den Unternehmen

I) Allgemeines

Institution/ Unternehmen/ Einrichtung:

Ansprechpartner/ Gesprächspartner:

Rolle/ Funktion:

Seit wann sind Sie Ausbilder/-in?

Über welchen Abschluss verfügen Sie?

Für welche Ausbildungsberufe bzw. Fachrichtungen/-bereiche sind Sie AusbilderIn?
.....

Wie sind Sie in Ausbildungstätigkeiten eingebunden?

- Hauptamtlich als Ausbilder/ Ausbilderin
- zusätzlich zur eigentlichen Tätigkeit (ausbildende Fachkraft)
- nebenberuflich
- Sonstiges:

Für wie viele Azubis sind Sie im Unternehmen zuständig?

Welche zeitlichen Ressourcen wenden sie für die Ausbildung auf? %
(Bitte schätzen Sie dies in Prozent, gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit ab!)

II) Qualitätsverständnis

2.1 Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung?

.....
.....
.....

2.2 Was stellt für Sie der Maßstab einer guten/ erfolgreichen Ausbildung dar? Woran orientieren Sie sich?

.....
.....
.....

2.3 Wie stellen Sie die Qualität der beruflichen Ausbildung sicher?

.....
.....
.....

2.4 Was hat sich bisher bewährt und sollte unbedingt beibehalten werden?

.....
.....
.....

III) Gestaltung der Ausbildung

3.1 Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aussagen mit Blick auf eine gute Ausbildung? Wie stellt sich aus Ihrer Sicht die Umsetzung dar?

Ausstattung der Lernorte	Bedeutung				Umsetzung			
	---1--- sehr wichtig	---2--- wichtig	---3--- weniger wichtig	---4--- nicht wichtig	---1--- trifft voll zu	---2--- trifft eher zu	---3--- trifft nicht zu	---4--- trifft gar nicht zu
Die technische Ausstattung in den Unternehmen ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die technische Ausstattung in der Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ist auf dem neuesten Stand.									
Die technische Ausstattung bei der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Lehrbücher und Ausbildungsmaterialien sind für die Azubis vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Azubis haben einen eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es sind genügend Ausbilder in den Unternehmen vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Voraussetzungen und Kompetenzen des Ausbildungspersonals	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4- Trifft gar nicht zu	
AusbilderInnen sind fachlich kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
AusbilderInnen sind pädagogisch kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
AusbilderInnen sind motiviert, Jugendlichen etwas beizubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ausbildertätigkeiten werden wertgeschätzt und honoriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Angemessene Freiräume für Ausbildungstätigkeiten sind vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Qualifizierungsbedarfe von AusbilderInnen werden erfasst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Für das Ausbildungspersonal gibt es fachliche Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Für das Ausbildungspersonal gibt es pädagogische Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
AusbilderInnen nehmen regelmäßig an Weiterbildung teil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ausbildungspersonal aller Lernorte (Berufsschule, Unternehmen, überbetriebliche Ausbildung) treten in Erfahrungsaustausch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Methodische und inhaltliche Gestaltung der Ausbildung im Unternehmen	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4- Trifft gar nicht zu	
Eine methodische Vielfalt wird gewahrt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es erfolgt eine Verzahnung von Theorie und Praxis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Auszubildende lernen vor Allem durch praktische Unterweisungen (Vor- und Nachmachen von Arbeitsabläufen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Die Auszubildenden erlangen eigenständiges Handeln durch Projektarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es finden Simulationsübungen statt (z.B. Kundengespräche)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Erfahrungen der Auszubildenden werden in Lehrgesprächen gesammelt und gemeinsam mit den Auszubildenden weiter entwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Regelmäßige Lernerfolgskontrollen werden eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ausbildungsklima	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4- Trifft gar nicht zu	
Das Gruppenklima unter den Auszubildenden ist gut und lernförderlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Auszubildende können jederzeit auf das Ausbildungspersonal zugehen, wenn sie Hilfe bzw. Unterstützung brauchen oder Probleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

auftreten.	Bedeutung				Umsetzung			
	---1---	2-----	-----3---	4----	---1---	2-----	-----3---	4----
	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu
Abstimmung und Kooperation zwischen den Lernorten								
Es finden Abstimmungen zu betrieblichen Ausbildungsplan und schulischem Lehrplan statt.	<input type="checkbox"/>							
Gemeinsame Projekte zwischen den Lernorten finden statt.	<input type="checkbox"/>							
Praktika von Berufsschullehrern im Ausbildungsbetrieb finden statt.	<input type="checkbox"/>							
Es erfolgt eine Beteiligung betrieblicher Praktiker am Unterricht	<input type="checkbox"/>							
Gemeinsame Arbeitskreise betrieblicher Ausbilder und Berufsschullehrer zu Themen der Ausbildung finden statt.	<input type="checkbox"/>							
Es erfolgt Informationsaustausch zwischen Berufsschule und Bildungsdienstleister über Leistung und Verhalten der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>							
Es gibt gemeinsame Ausbildungsprojekte mit anderen Unternehmen oder Bildungsdienstleister.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildungsk Kooperationen mit Unternehmen im Ausland existieren.	<input type="checkbox"/>							
Prüfungen								
Die Prüfungen sind praxisrelevant und werden den Anforderungen der Unternehmen gerecht.	<input type="checkbox"/>							
Prüfungen sind so angelegt, dass auch leistungsschwächere Auszubildende diese auch bestehen können.	<input type="checkbox"/>							
Die Prüfungen sind in den letzten Jahren an den Leistungsstand der Auszubildenden angepasst wurden.	<input type="checkbox"/>							
Die Prüfungsanforderungen sind allgemein gesunken.	<input type="checkbox"/>							
Ergebnisse – Was muss gute Ausbildung leisten?								
Sie muss zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	<input type="checkbox"/>							
Sie muss arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	<input type="checkbox"/>							
Sie muss zum selbstständigen Lernen befähigen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung muss motivieren ausüben (z.B. den Beruf gern auszuüben).	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung befähigt, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einzustellen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung versetzt in die Lage, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung muss anspornen, beruflich immer auf den aktuellen Stand zu sein	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung bedeutet für jeden einzelnen: Integration in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung ist die Basis für gut qualifizierte	<input type="checkbox"/>							

V) Gegenwärtige Herausforderungen, Problemfelder und Lösungsansätze zur Steigerung der Ausbildungsqualität

5.1 Was sind aus Ihrer Sicht heutzutage die drei größten Herausforderungen bzw. Probleme im Hinblick auf die Erstausbildung und welche Lösungsansätze werden Ihrer Meinung nach benötigt um eine gute berufliche Ausbildung im Unternehmen zu gewährleisten?

<i>Herausforderung/ Problem</i>	<i>Lösung</i>
1)	
2)	
3)	

VI) Gemeinsames Verständnis von Qualität aller Akteure

6.1 Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure (IHK, HWK, Unternehmen, Ausbilder, Berufsschule, Auszubildende etc.) ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten?

- ja nein

Wenn ja...was versprechen Sie sich davon? Welche Vorteile hätte das?

.....

Wenn nein ... Warum nicht? Welche Bedenken haben Sie?

.....

VII) Mitwirkung im Vorhaben

7.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

<input type="checkbox"/>	gar nicht
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen. Ich wäre bereit, dafür im Monat max. ... h einzubringen.

4.3 Fragebogen für BerufsschullehrerInnen

I) Allgemeines

Institution/Berufsschule:.....
 Seit wann sind Sie Berufsschullehrer/-in?
 Über welchen Abschluss verfügen Sie?
 In welchen Ausbildungsberufen bzw. Fachrichtungen/-bereichen unterrichten Sie?

II) Qualitätsverständnis

2.1 Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung?

 2.2 Was stellt für Sie der Maßstab einer guten/ erfolgreichen Ausbildung dar? Woran orientieren Sie sich?

 2.3 Wie stellen sie die Qualität der beruflichen Ausbildung sicher?

 2.4 Was hat sich bisher bewährt und sollte unbedingt beibehalten werden?

III) Gestaltung der Ausbildung

3.1 Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aussagen mit Blick auf eine gute Ausbildung? Wie stellt sich aus Ihrer Sicht die Umsetzung dar?

Ausstattung der Lernorte	Bedeutung				Umsetzung			
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- weniger wichtig	---4- nicht wichtig	---1--- trifft voll zu	2--- trifft eher zu	3--- trifft nicht zu	---4- trifft gar nicht zu
Die technische Ausstattung in den Unternehmen ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Die technische Ausstattung in der Berufsschule ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Die technische Ausstattung bei der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Lehrbücher und Ausbildungsmaterialien sind für die Azubis vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Azubis haben einen eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es sind genügend Ausbilder in den Unternehmen vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Voraussetzungen und Kompetenzen des Ausbildungspersonals	Bedeutung				Umsetzung			
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	---4- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	---4- Trifft gar nicht zu
AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen sind fachlich kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen sind pädagogisch kompetent.	<input type="checkbox"/>								
AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen sind motiviert, Jugendlichen etwas beizubringen.	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungstätigkeiten werden wertgeschätzt und honoriert.	<input type="checkbox"/>								
Qualifizierungsbedarfe von BerufsschullehrerInnen werden erfasst.	<input type="checkbox"/>								
Für BerufsschullehrerInnen gibt es fachliche Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>								
Für BerufsschullehrerInnen gibt es pädagogische Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>								
BerufsschullehrerInnen nehmen regelmäßig an Weiterbildung teil	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungspersonal aller Lernorte (Berufsschule, Unternehmen, überbetriebliche Ausbildung) treten in Erfahrungsaustausch.	<input type="checkbox"/>								
Methodische und inhaltliche Gestaltung des Unterrichts in der Berufsschule	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu
Eine methodische Vielfalt wird gewahrt.	<input type="checkbox"/>								
Die vermittelten Inhalte sind aktuell.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt eine Verzahnung von Theorie und Praxis.	<input type="checkbox"/>								
Ganzheitliches Lernen durch die ganzheitliche Betrachtung von Prozessen und Systemen steht im Vordergrund.	<input type="checkbox"/>								
Die Methodenkompetenz der Auszubildenden wird durch den Unterricht gefördert.	<input type="checkbox"/>								
Die Auszubildenden erlangen eigenständiges Handeln durch Projektarbeit.	<input type="checkbox"/>								
Es finden Simulationsübungen und Rollenspiele statt.	<input type="checkbox"/>								
Exklusionen runden den Berufsschulunterricht ab.	<input type="checkbox"/>								
Regelmäßige Lernerfolgskontrollen werden eingesetzt.	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungsklima	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu
Das Gruppenklima unter den Auszubildenden ist gut und lernförderlich.	<input type="checkbox"/>								
Auszubildende können jederzeit auf das Ausbildungspersonal zugehen, wenn sie Hilfe bzw. Unterstützung brauchen oder Probleme auftreten.	<input type="checkbox"/>								
Abstimmung und Kooperation zwischen den Lernorten	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu
Es finden Abstimmungen zu betrieblichen Ausbildungsplan und schulischem Lehrplan statt.	<input type="checkbox"/>								
Gemeinsame Projekte zwischen den Lernorten finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Praktika von Berufsschullehrern im Ausbildungsbetrieb finden statt.	<input type="checkbox"/>								

Es erfolgt eine Beteiligung betrieblicher Praktiker am Unterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Gemeinsame Arbeitskreise betrieblicher Ausbilder und Berufsschullehrer zu Themen der Ausbildung finden statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es erfolgt Informationsaustausch zwischen Schule, Berufsschule über Leistung und Verhalten der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es gibt gemeinsame Ausbildungsprojekte mit Unternehmen, Bildungsdienstleistern, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Ausbildungsk Kooperationen im Ausland existieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Prüfungen	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	
Die Prüfungen sind praxisrelevant und werden den Anforderungen der Unternehmen gerecht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Prüfungen sind so angelegt, dass auch leistungsschwächere Auszubildende diese auch bestehen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Die Prüfungen sind in den letzten Jahren an den Leistungsstand der Auszubildenden angepasst wurden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Die Prüfungsanforderungen sind allgemein gesunken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ergebnisse – Was muss gute Ausbildung leisten?	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	
Sie muss zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Sie muss arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Sie muss zum selbstständigen Lernen befähigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung muss motivieren ausüben (z.B. den Beruf gern auszuüben).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung befähigt, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einzustellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung versetzt in die Lage, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung muss anspornen, beruflich immer auf den aktuellen Stand zu sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung bedeutet für jeden einzelnen: Integration in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung ist die Basis für gut qualifizierte Fachkräfte/ Nachwuchssicherung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildung sichert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

3.2. Welche Zusatzqualifikationen in den einzelnen Kompetenzbereichen sind aus Ihrer Sicht für Auszubildende wichtig, um ein gutes Ausbildungsergebnis zu erreichen?

	<i>Kompetenzbereich</i>	<i>Untersetzung mit Beispielen</i>
<input type="checkbox"/>	Fachliche Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Sachgebiet	

<input type="checkbox"/>	Persönliche Kompetenz ... Umgang mit sich selbst, innere Einstellung	
<input type="checkbox"/>	Soziale Kompetenz ... Umgang mit Anderen	
<input type="checkbox"/>	Methodische Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Einsatz effizienter Arbeitstechniken	

3.3 Wenn Sie heute Auszubildender wären, was würden Sie an der derzeitigen beruflichen Ausbildung ändern?

.....

VI) Persönliche Weiterbildung

4.1 Welche Formen der Weiterbildung nutzen Sie? Was hat sich am besten davon bewährt?

		-----1-----	-----2-----	-----3-----	-----4--
		Sehr gut	gut	Weniger gut	Gar nicht
<input type="checkbox"/>	Externe Seminare/ Lehrgänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Interne Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Internetrecherchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Erfahrungsaustausche – Lernen von- und miteinander (betriebliche Ausbilder, Berufsschullehrer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besuch von Messen, Tagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besichtigung anderer Lernorte (Unternehmen, BS, BDL)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Fachbücher/ Fachzeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Haben Sie Unterstützungsbedarf oder Wünsche hinsichtlich Weiterbildung/ Qualifizierung um auch weiterhin eine gute berufliche Erstausbildung gewährleisten zu können?

ja nein

Wenn ja, welche?

<input type="checkbox"/>	Fachliche Themen	
<input type="checkbox"/>	Pädagogische Themen hins. Umgang mit Jugendlichen	
<input type="checkbox"/>	Methodische Themen – Vermittlung von Inhalten	

V) Gegenwärtige Herausforderungen, Problemfelder und Lösungsansätze zur Steigerung der Ausbildungsqualität

5.1 Was sind aus Ihrer Sicht heutzutage die drei größten Herausforderungen bzw. Probleme im Hinblick auf die Erstausbildung und welche Lösungsansätze werden Ihrer Meinung nach benötigt um eine gute berufliche Ausbildung im Unternehmen zu gewährleisten?

<i>Herausforderung/ Problem</i>	<i>Lösung</i>
1)	
2)	
3)	

VI) Gemeinsames Verständnis von Qualität aller Akteure

6.1 Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure (IHK, HWK, Unternehmen, Ausbilder, Berufsschule, Auszubildende etc.) ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten?

- ja nein

Wenn ja....was versprechen Sie sich davon? Welche Vorteile hätte das?

.....

.....

.....

.....

Wenn nein ... Warum nicht? Welche Bedenken haben Sie?

.....

.....

.....

.....

VII) Mitwirkung im Vorhaben

7.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

<input type="checkbox"/>	gar nicht
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen. Ich wäre bereit, dafür im Monat max. ... h einzubringen.

4.4 Fragebogen für MitarbeiterInnen und AusbilderInnen der FAW gGmbH

Fragebogen für FAW-Mitarbeiter/ -innen

I) Allgemeines

Institution: **FAW gGmbH Akademie Chemnitz - Ausbildungszentrum Zwickau**

Ansprechpartner/ Gesprächspartner:

Rolle/ Funktion:

Seit wann sind Sie Ausbilder/-in bzw. in der Ausbildung tätig?

Über welchen Abschluss verfügen Sie?

In welchen Ausbildungsberufen bzw. Fachrichtungen/-bereichen bilden Sie aus/ unterrichten Sie?

Wie sind Sie in Ausbildungstätigkeiten eingebunden?

- Hauptamtlich als Ausbilder/ Ausbilderin
- zusätzlich zur eigentlichen Tätigkeit (ausbildende Fachkraft)
- nebenberuflich
- Sonstiges:

Für wie viele Azubis sind Sie zuständig?

Welche zeitlichen Ressourcen wenden sie für die Ausbildung auf? %
(Bitte schätzen Sie dies in Prozent, gemessen an ihrer Gesamtarbeitszeit ab!)

II) Qualitätsverständnis

2.1 Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung? / Was bedeutet für sie eine gute Ausbildung?

.....

2.2 Was stellt für Sie der Maßstab einer guten/ erfolgreichen Ausbildung dar? Woran orientieren Sie sich?

.....

2.3 Wie stellen Sie die Qualität der beruflichen Ausbildung sicher?

.....

2.4 Was hat sich bisher bewährt und sollte unbedingt beibehalten werden?

.....

III) Gestaltung der Ausbildung

3.1 Welche Bedeutung haben für Sie folgende Aussagen mit Blick auf eine gute Ausbildung? Wie stellt sich aus Ihrer Sicht die Umsetzung dar?

Ausstattung der Lernorte	Bedeutung				Umsetzung			
	1 sehr wichtig	2 wichtig	3 weniger wichtig	4 nicht wichtig	1 trifft voll zu	2 trifft eher zu	3 trifft nicht zu	4 trifft gar nicht zu
Die technische Ausstattung in den Unternehmen ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>							
Die technische Ausstattung in der Berufsschule ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>							

Die technische Ausstattung bei der überbetrieblichen Ergänzungsausbildung ist auf dem neuesten Stand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Lehrbücher und Ausbildungsmaterialien sind für die Azubis vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Azubis haben einen eigenen Arbeitsplatz im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Es sind genügend Ausbilder in den Unternehmen vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Voraussetzungen und Kompetenzen des Ausbildungspersonals	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	
AusbilderInnen sind fachlich kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
AusbilderInnen sind pädagogisch kompetent.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
AusbilderInnen sind motiviert, Jugendlichen etwas beizubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildertätigkeiten werden wertgeschätzt und honoriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Angemessene Freiräume für Ausbildungstätigkeiten sind vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Qualifizierungsbedarfe von AusbilderInnen werden erfasst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Für das Ausbildungspersonal gibt es fachliche Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Für das Ausbildungspersonal gibt es pädagogische Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
AusbilderInnen nehmen regelmäßig an Weiterbildung teil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildungspersonal aller Lernorte (Berufsschule, Unternehmen, überbetriebliche Ausbildung) treten in Erfahrungsaustausch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Methodische und inhaltliche Gestaltung der Ausbildung beim FAW	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	
Eine methodische Vielfalt wird gewahrt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Die vermittelten Inhalte sind aktuell.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Es erfolgt eine Verzahnung von Theorie und Praxis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ganzheitliches Lernen durch die ganzheitliche Betrachtung von Prozessen und Systemen steht im Vordergrund.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Auszubildende lernen durch praktische Unterweisungen (Vor- und Nachmachen von Arbeitsabläufen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Die Methodenkompetenz der Auszubildenden wird gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Die Auszubildenden erlangen eigenständiges Handeln durch Projektarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Es finden Simulationsübungen, Rollenspiele, Projektarbeiten o.ä. statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Regelmäßige Lernerfolgskontrollen werden eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Erfahrungen der Auszubildenden werden in Lehrgesprächen gesammelt und gemeinsam mit den Auszubildenden weiter entwickelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
Ausbildungsklima	Bedeutung				Umsetzung				
	---1--- sehr wichtig	2--- wichtig	3--- Weniger wichtig	4--- nicht wichtig	---1--- Trifft voll zu	2--- Trifft eher zu	3--- Trifft nicht zu	4--- Trifft gar nicht zu	

Das Gruppenklima unter den Auszubildenden ist gut und lernförderlich.	<input type="checkbox"/>								
Auszubildende können jederzeit auf das Ausbildungspersonal zugehen, wenn sie Hilfe bzw. Unterstützung brauchen oder Probleme auftreten.	<input type="checkbox"/>								
Abstimmung und Kooperation zwischen den Lernorten	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-								
	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu	
Es finden Abstimmungen zu betrieblichen Ausbildungsplan und schulischem Lehrplan statt.	<input type="checkbox"/>								
Gemeinsame Projekte zwischen den Lernorten finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Praktika von Berufsschullehrern im Ausbildungsbetrieb finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt eine Beteiligung betrieblicher Praktiker am Unterricht	<input type="checkbox"/>								
Gemeinsame Arbeitskreise betrieblicher Ausbilder und Berufsschullehrer zu Themen der Ausbildung finden statt.	<input type="checkbox"/>								
Es erfolgt Informationsaustausch zwischen Schule, Berufsschule über Leistung und Verhalten der Auszubildenden.	<input type="checkbox"/>								
Es gibt gemeinsame Ausbildungsprojekte mit anderen Unternehmen.	<input type="checkbox"/>								
Ausbildungsk Kooperationen mit Unternehmen im Ausland existieren.	<input type="checkbox"/>								
Prüfungen	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-								
	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu	
Die Prüfungen sind praxisrelevant und werden den Anforderungen der Unternehmen gerecht.	<input type="checkbox"/>								
Prüfungen sind so angelegt, dass auch leistungsschwächere Auszubildende diese auch bestehen können.	<input type="checkbox"/>								
Die Prüfungen sind in den letzten Jahren an den Leistungsstand der Auszubildenden angepasst wurden.	<input type="checkbox"/>								
Die Prüfungsanforderungen sind allgemein gesunken.	<input type="checkbox"/>								
Ergebnisse – Was muss gute Ausbildung leisten?	Bedeutung				Umsetzung				
	---1-----2-----3-----4-								
	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu	
Sie muss zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	<input type="checkbox"/>								
Sie muss arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	<input type="checkbox"/>								
Sie muss zum selbstständigen Lernen befähigen	<input type="checkbox"/>								
Ausbildung muss motivieren ausüben (z.B. den Beruf gern auszuüben).	<input type="checkbox"/>								
Ausbildung befähigt, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einzustellen	<input type="checkbox"/>								
Ausbildung versetzt in die Lage, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen	<input type="checkbox"/>								
Ausbildung muss anspornen, beruflich immer	<input type="checkbox"/>								

auf den aktuellen Stand zu sein								
Ausbildung bedeutet für jeden einzelnen: Integration in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung ist die Basis für gut qualifizierte Fachkräfte/ Nachwuchssicherung.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung sichert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.	<input type="checkbox"/>							

3.2. Welche Zusatzqualifikationen in den einzelnen Kompetenzbereichen sind aus Ihrer Sicht für Auszubildende wichtig, um ein gutes Ausbildungsergebnis zu erreichen?

	Kompetenzbereich	Untersetzung mit Beispielen
<input type="checkbox"/>	Fachliche Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem bestimmten Sachgebiet	
<input type="checkbox"/>	Persönliche Kompetenz ... Umgang mit sich selbst, innere Einstellung	
<input type="checkbox"/>	Soziale Kompetenz ... Umgang mit Anderen	
<input type="checkbox"/>	Methodische Kompetenz ... Fähigkeiten und Fertigkeiten zum Einsatz effizienter Arbeitstechniken	

3.3 Wenn Sie heute Auszubildender wären, was würden Sie an der derzeitigen beruflichen Ausbildung ändern?

.....

VI) Persönliche Weiterbildung

4.1 Welche Formen der Weiterbildung nutzen Sie? Was hat sich am besten davon bewährt? →

		---1---	-----2-----	-----3-----	-----4--
		Sehr gut	gut	Weniger gut	Gar nicht
<input type="checkbox"/>	Externe Seminare/ Lehrgänge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Interne Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Internetrecherchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Erfahrungsaustausche – Lernen von- und miteinander (betriebliche Ausbilder, Berufsschullehrer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besuch von Messen, Tagungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Besichtigung anderer Lernorte (Unternehmen, BS, BDL)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Fachbücher/ Fachzeitschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Haben Sie Unterstützungsbedarf oder Wünsche hinsichtlich Weiterbildung/ Qualifizierung um auch weiterhin eine gute berufliche Erstausbildung gewährleisten zu können?

- ja nein

Wenn ja, welche?

<input type="checkbox"/>	Fachliche Themen	
<input type="checkbox"/>	Pädagogische Themen hins. Umgang mit	

	Jugendlichen	
<input type="checkbox"/>	Methodische Themen – Vermittlung von Inhalten	

V) Gegenwärtige Herausforderungen, Problemfelder und Lösungsansätze zur Steigerung der Ausbildungsqualität

5.1 Was sind aus Ihrer Sicht heutzutage die drei größten Herausforderungen bzw. Probleme im Hinblick auf die Erstausbildung und welche Lösungsansätze werden Ihrer Meinung nach benötigt um eine gute berufliche Ausbildung im Unternehmen zu gewährleisten?

<i>Herausforderung/ Problem</i>	<i>Lösung</i>
1)	
2)	
3)	

VI) Gemeinsames Verständnis von Qualität aller Akteure

6.1 Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure (IHK, HWK, Unternehmen, Ausbilder, Berufsschule, Auszubildende etc.) ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten?
 ja nein

Wenn ja....was versprechen Sie sich davon? Welche Vorteile hätte das?

.....

Wenn nein ... Warum nicht? Welche Bedenken haben Sie?

.....

VII) Mitwirkung im Vorhaben

7.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

<input type="checkbox"/>	gar nicht
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen. Ich wäre bereit, dafür im Monat max. ... h einzubringen.

4.5 Fragebogen für ehemalige Auszubildende

I) Allgemeines

1.1 Von wann bis wann haben Sie Ihre Ausbildung absolviert?

von: bis:

1.2 In welchem Ausbildungsberuf?

1.3. Was ist ihr derzeitiger Beschäftigungsstatus?

Ich bin derzeit: in Beschäftigung selbständig arbeitssuchend
 Student/-in Sonstiges _____

II) Übergang ins Berufsleben

2.1 Haben Sie gleich nach Ihrer Ausbildung eine Arbeitsstelle gefunden?

- ja, in meinem Ausbildungsbetrieb
- ja, in einem anderen Unternehmen der Region Zwickau
- ja, in einem anderen Unternehmen außerhalb der Region Zwickau
- ja, in einem anderen Unternehmen außerhalb Sachsens
- nein, und zwar aufgrund von:

.....
.....

2.2 Ist Ihnen der Einstieg in das reguläre Arbeitsleben leicht gefallen?

- ja nein

Bitte begründen Sie ihre Antwort:

.....
.....
.....

III) Qualitätsverständnis und Gestaltung der Ausbildung

3.1 Was bedeutet für Sie Qualität in der beruflichen Ausbildung?

.....
.....
.....
.....

3.2 Was hat ihnen an Ihrer Ausbildung besonders gut gefallen?

.....
.....
.....
.....

3.3 Wenn Sie heute noch einmal Auszubildender wären und an der Ausbildung mitbestimmen könnten, **WAS** würden Sie **WIE** in Bezug auf die unterschiedlichen Bereiche ändern?

Ändern würde ich hinsichtlich...	Was?	Wie?
...der Organisation der Ausbildung
...der Einbeziehung unterschiedlicher Lernorte
...des Ausbildungs-personals
...der Unterrichtsgestaltung
...den Lerninhalten (Theorie und Praxis)

IV) Mitwirkung im Vorhaben

4.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

- gar nicht
- Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
- Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
Meine Mailadresse lautet:
.....
- Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
- Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen.
Ich würde gern im Rahmen eines Qualitätszirkels mitzuarbeiten.

V) Statistische Angaben

5.1 Sind Sie: weiblich oder männlich?

5.2. Wie alt sind Sie?

4.6 Fragebogen für die Kammer

I) Allgemeines

Institution:

Anschrift (Ort, Straße):

Ansprechpartner/ Gesprächspartner:

Rolle/ Funktion:

II) Qualitätsverständnis

2.1 Was bedeutet für Sie Qualität der beruflichen Ausbildung?

.....

.....

.....

2.2 Was stellt für Sie der Maßstab einer guten/ erfolgreichen Ausbildung dar? Woran orientieren Sie sich?

.....

.....

.....

2.3 Wie stellen Sie die Qualität der beruflichen Ausbildung sicher?

.....

.....

.....

2.4 Was läuft gut, hat sich bisher bewährt und sollte unbedingt beibehalten werden?

.....

.....

.....

III) Ausbildungssituation – Herausforderungen und Lösungsansätze

3.1 Welche Ursachen führen Ihrer Meinung zu einem Ausbildungs“defizit“?

<p>bei den Bewerbern:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> fehlende Schulabschlüsse <input type="checkbox"/> mangelnde Eignungsvoraussetzungen aufgrund schulischer Leistungen insbesondere in <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> fachlichen Bereichen: <input type="checkbox"/> überfachlichen Bereichen: <input type="checkbox"/> Abbruch einer Ausbildung im Fachgebiet vor längerer Zeit <input type="checkbox"/> Quereinsteiger - ohne artfremden Berufsabschluss <input type="checkbox"/> Quereinsteiger - artfremder Berufsabschluss <input type="checkbox"/> Abbruch eines Studiums <input type="checkbox"/> Sonstige:
<p>bei den Unternehmen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> fehlende strategische mittelfristige Personalplanung <input type="checkbox"/> falsche Einschätzung des Personalbedarfs <input type="checkbox"/> unzureichende finanziellen Möglichkeiten <input type="checkbox"/> fehlende Ausbildungsberechtigung <input type="checkbox"/> unzureichende personelle (Ausbildungs-) Ressourcen <input type="checkbox"/> Sonstige:
<p>bei den Berufsschulen:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> falsche Einschätzung des Personalbedarfs <input type="checkbox"/> unzureichende finanziellen Möglichkeiten <input type="checkbox"/> unzureichende personelle (Ausbildungs-) Ressourcen <input type="checkbox"/> Sonstige:

bei den Bildungs-dienstleistern:	<input type="checkbox"/> falsche Einschätzung des Personalbedarfs <input type="checkbox"/> unzureichende finanziellen Möglichkeiten <input type="checkbox"/> unzureichende personelle (Ausbildungs-) Ressourcen <input type="checkbox"/> Sonstige
---	--

3.2 Was sind aus Ihrer Sicht heutzutage die drei größten Herausforderungen bzw. Probleme im Hinblick auf die Erstausbildung und welche Lösungsansätze werden Ihrer Meinung nach benötigt um eine gute berufliche Ausbildung im Unternehmen zu gewährleisten?

Herausforderung/ Problem	Lösung
1)	
2)	
3)	

IV) Rahmenbedingungen und Voraussetzungen

4.1 Gewährleistet der aktuelle Stand der Ausbildungsordnung (mit Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan) eine gute Qualität in der beruflichen Ausbildung?

ja

Wenn ja, wodurch?

.....

nein

Wenn nein, warum nicht?

.....

4.2 In der IHK Ausbildereignungsverordnung (AEVO) sind Fähigkeiten und Qualifikationen für Ausbilder vorgeschrieben. Neben der fachlichen Eignung werden dort berufs- und arbeitspädagogischen Fähigkeiten gefordert. Berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenzen zum selbständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken
3. Ausbildung durchführen
4. Ausbildung abschließen

Sind diese Qualifikationen aus Ihrer Sicht ausreichend? Oder sollten mit Blick auf leistungsschwächere Jugendliche oder Jugendliche (denen Tugenden oder Kompetenzen wie Pünktlichkeit usw.) fehlen zusätzliche Qualifikationen gelten?

ausreichend

nicht ausreichend, gefordert werden sollte zusätzlich:

4.3 Wie charakterisieren Sie die Prüfungsanforderungen? Würden Sie folgenden Aussagen eher zustimmen oder nicht?

	Stimme ich					
	nicht zu			stimme ich zu		
Die Prüfungen sind praxisrelevant und werden den Anforderungen der Unternehmen gerecht.	<input type="checkbox"/>					
Prüfungen sind so angelegt, dass die Auszubildenden diese auch bestehen,	<input type="checkbox"/>					
Die Prüfungen mussten in den letzten Jahren an den Leistungsstand der Auszubildenden angepasst werden.	<input type="checkbox"/>					

Die Prüfungsanforderungen sind allgemein gesunken.	<input type="checkbox"/>					
Die Wertigkeit der Prüfungen hat in den letzten Jahren nachgelassen.	<input type="checkbox"/>					

V) Ergebnis einer guten Ausbildung

5.1 Was muss gute Ausbildung aus Ihrer Sicht leisten? Welche Bedeutung haben die einzelnen Elemente und wie schätzen Sie den derzeitigen Umsetzungsstand ein?

	Bedeutung				Umsetzung			
	---1---	2-----	3-----	4-	---1---	2-----	3-----	4-
	sehr wichtig	wichtig	Weniger wichtig	nicht wichtig	Trifft voll zu	Trifft eher zu	Trifft nicht zu	Trifft gar nicht zu
Sie muss zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.	<input type="checkbox"/>							
Sie muss arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln.	<input type="checkbox"/>							
Sie muss zum selbstständigen Lernen befähigen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung muss motivieren ausüben (z.B. den Beruf gern auszuüben).	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung befähigt, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einzustellen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung versetzt in die Lage, schwierige Aufträge selbstständig zu bewältigen	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung muss anspornen, beruflich immer auf den aktuellen Stand zu sein	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung bedeutet für jeden einzelnen: Integration in die Arbeitswelt.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung ist die Basis für gut qualifizierte Fachkräfte/ Nachwuchssicherung.	<input type="checkbox"/>							
Ausbildung sichert die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.	<input type="checkbox"/>							

VI) Gemeinsames Verständnis von Qualität aller Akteure

6.1 Würden Sie es begrüßen, wenn alle am Prozess der beruflichen Ausbildung beteiligten Akteure (IHK, HWK, Unternehmen, Ausbilder, Berufsschule, Auszubildende etc.) ein gleiches Verständnis von guter Ausbildung hätten?

- ja nein

Wenn ja...was versprechen Sie sich davon? Welche Vorteile hätte das?

.....

Wenn nein ... Warum nicht? Welche Bedenken haben Sie?

.....

VII) Mitwirkung im Vorhaben

7.1 Wie möchten Sie über Aktivitäten und Ergebnisse des Vorhabens Q³ informiert werden bzw. mitwirken?

<input type="checkbox"/>	gar nicht
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über die Ergebnisse der Befragung informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte über den Projektfortschritt durch die Zusendung des Projekt-Newsletters per Mail (2-3 pro Jahr) informiert werden.
<input type="checkbox"/>	Ich bitte Sie um die Zusendung von Einladungen zu Veranstaltungen.
<input type="checkbox"/>	Ich möchte gern aktiv meine Meinung, Ansichten und Vorschläge einbringen. Ich wäre bereit, dafür im Monat max. ... h einzubringen.