



Die **GRASWURZEL QES**

Erfolgreiche Qualitäts-Tools für die betriebliche Ausbildungspraxis

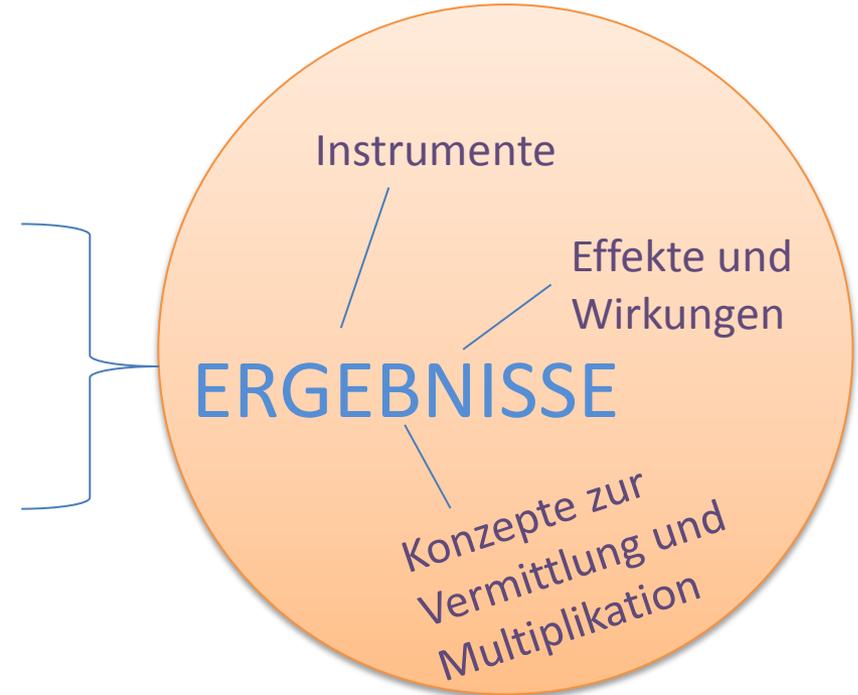
6. DEQA-VET Fachtagung „Attraktivität der beruflichen Bildung durch Qualitätssicherung“, 01.10.2014, Bonn

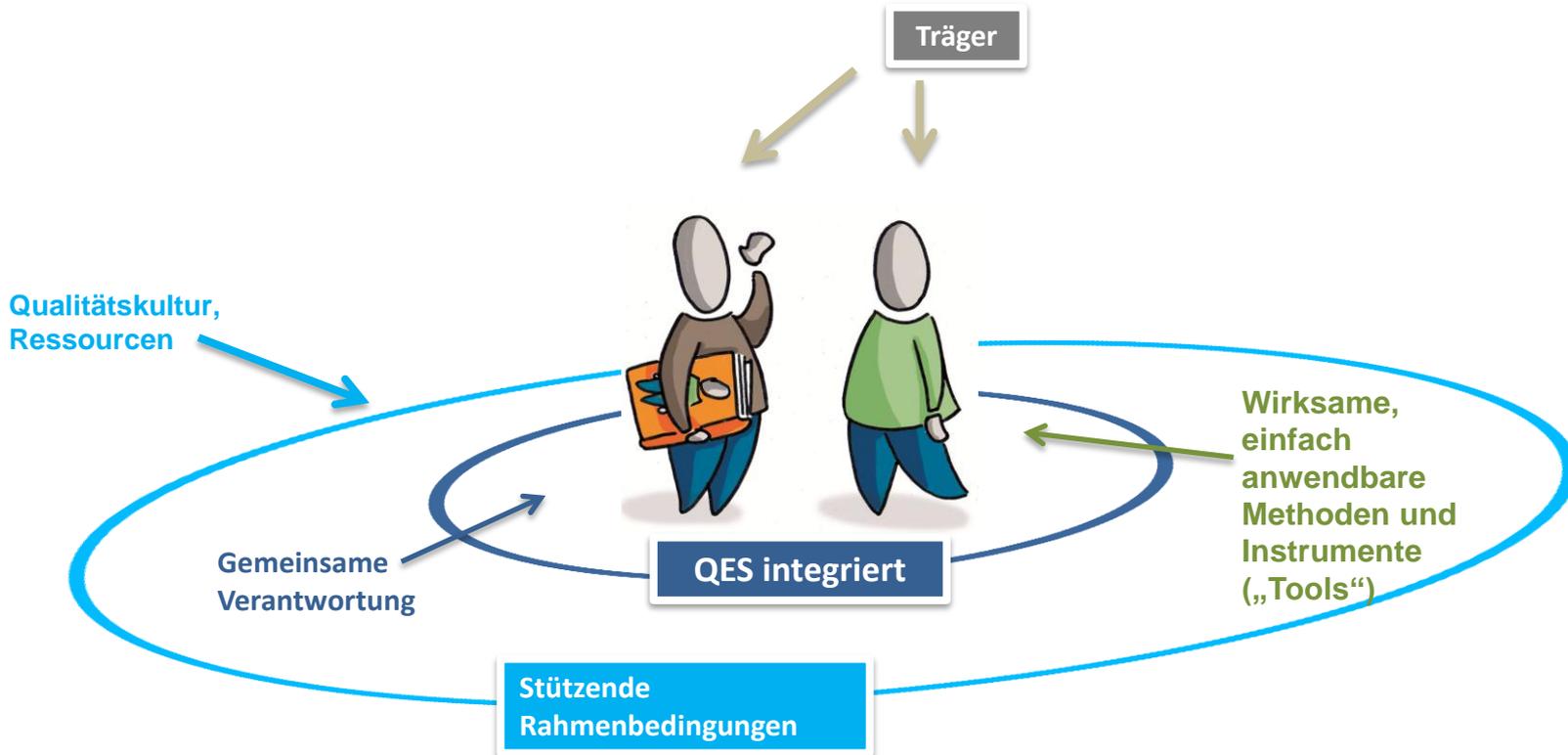
Nicolas Schrode

GAB Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung München mbH

Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. Evaluation
6. Die Graswurzel QES lernen





Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. Evaluation
6. Die Graswurzel QES lernen

AOK Rheinland-Pfalz/ Saarland

→ **Ausbildungsberufe:**

- Sozialversicherungsfachangestellte/r
- Kauffrau/ Kaufmann für Dialogmarketing

→ **Betriebliche Ausbilderqualifizierung:**

- PradA (Praxisausbildung der Ausbilder)

fiANNA WERKGEMEINSCHAFT
SCHREINEREI FÜR MÖBEL UND INNENRAUMGESTALTUNG

→ **Ausbildungsberuf:** Tischler



Telefon-, Daten-, Elektrotechnik

MMS COMMUNICATION M.Schmittinger GmbH & Co. KG · Meisterbetrieb

→ **Ausbildungsberuf:** Elektroinstallateure

Weiterbildungszentrum Alanus Werkhaus

→ **Lehrgänge für Fortbildungsberufe:**

- AEVO-Vorbereitungskurse
- Gepr. Aus- und

Weiterbildungspädagoge/in

- Gepr. Berufspädagoge/in
- Gepr. Handelsfachwirt/in

→ **Ausbildungsberuf:**

- Kauffrau/ Kaufmann für
Veranstaltungsmanagement

Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. Evaluation
6. Die Graswurzel QES lernen

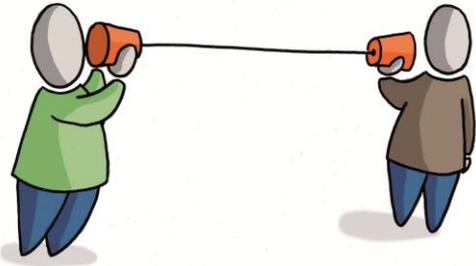
HINTERGRÜNDE I: PÄDAGOGISCH



Lernende müssen Wissensinhalte so lange „umformen“, bis sie an ihr Vorwissen und ihre bisherigen Erfahrungen anschlussfähig sind

Lernen kann man nur ermöglichen, nicht bewirken (Rolf Arnold)

Lernende begleiten heißt, sie bestmöglichst bei ihren Konstruktionsprozessen zu unterstützen

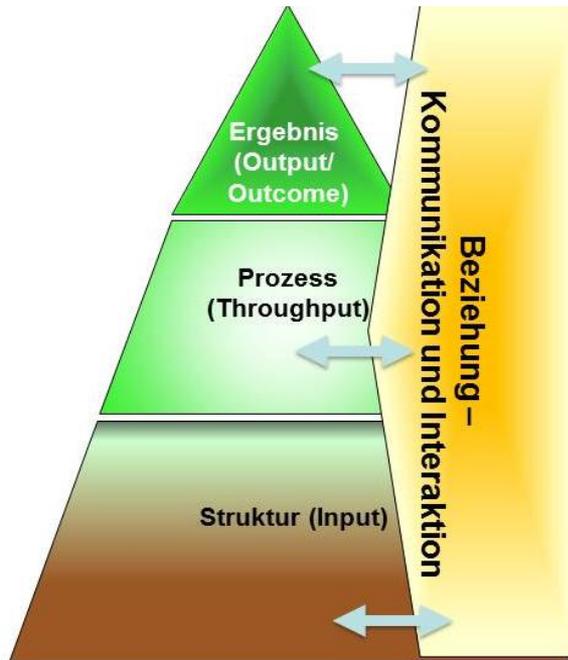


Lehrende und Lernende als Dialogpartner
„Wie lernst du gut?“

DIALOGISCHE HALTUNG – Kennzeichen (C. Rogers u.a.)

- Gegenseitige Wertschätzung
- Achtung und Toleranz
- Empathie
- Interesse für einander
- Authentisch und in seinen Selbstmitteilungen echt sein
- „Gleichwürdigkeit der Beziehung“ (Jesper Juul)

HINTERGRÜNDE II: QUALITÄTSMANAGEMENT



*Einbezug aller Akteure
(Leistungsanbieter und Kunden)*

*Orientierung an den
Kundenbedürfnissen (Lernende,
Fachabteilungen, entsendende
Unternehmen,...)*



*Mitverantwortung
aller für das
Gelingen*

Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. Evaluation
6. Die Graswurzel QES lernen



**Baustein 1:
Qualitätsleitbild**



**Baustein 2:
Dialogische Steuerung**



**Baustein 3:
Qualitätszirkel**



Baustein 1: Qualitätsleitbild

- **Gemeinsames Qualitätsverständnis entwickeln: Orientierung für Auszubildende & Ausbildende Fachkräfte** (über Ziele, Vorgehen,...)
- Alle Akteure mit einbezogen
- **Verständigung** darüber, was dem einzelnen wichtig ist
- Möglichkeit für Auszubildende, sich darauf zu beziehen
- Wichtig: Verstehen, was jeder meint(!)
- Strukturierter Verständigungsprozess (siehe Leitfaden)
- Ergebnis: **Gemeinsames Qualitätsverständnis als schriftlich fixiertes Qualitätsleitbild**

ENTWICKLUNGSPROZESS zum QUALITÄTSLEITBILD

Gemeinsames Ausarbeiten von Kriterien, die im Prozess der Ausbildung wichtig sind, um diese Ziele zu erreichen

- Wie müssen die organisationalen **Strukturen** gestaltet werden? (Strukturqualität)
- Wie muss der **Ablauf** der Ausbildung sein, welche Methoden sollen zum Einsatz kommen? (Prozessqualität)
- Wie muss die **Beziehung** und das Miteinander sein? (Beziehungsqualität)

1

Gemeinsam Ziele definieren, was am Ende der Ausbildung erreicht sein soll

- Persönliche **Ziele**, die am Ende der Ausbildung aus Sicht jedes einzelnen an der Ausbildung Beteiligten erreicht sein sollen (Outcomes; Ergebnisqualität)

2

3

Formulierung als Qualitätsleitbild

Qualitäts-
Leitbild für
die Ausbildung
der
Firma ...



Resonanz: Was bringt das Instrument „Qualitätsleitbild“ den Akteuren der betrieblichen Ausbildung?

„Ich war und bin auch immer noch von der Tatsache begeistert, dass auch wir Auszubildenden aus verschiedenen Berufssparten mit in die Leitbildentwicklung einbezogen wurden. Ich muss zugeben, etwas Stolz war auch mit dabei, dass ich daran mitwirken konnte. Anfangs überwog jedoch die Skepsis, ob wir wirklich „zu Wort kommen“ würden, doch die löste sich schon während des ersten Treffens in Luft auf.“ *(Auszubildende zur Sozialversicherungsfachangestellten)*

„Mein Vorurteil, dass Azubis generell »ja eh nichts zu sagen haben« hat sich in Bezug auf die fachpraktische Ausbildung aufgelöst.“
(Auszubildende Kauffrau für Dialogmarketing)

Wäre nie drauf gekommen, mir da so drüber Gedanken zu machen – aber ich finde es klasse, weil ich jetzt verstehe, warum es manchmal so schwierig ist!
(ausbildender Geselle Tischler)



=> **Instrument „Entwicklung
eines Qualitätsleitbildes“**
in Ihrer Mappe



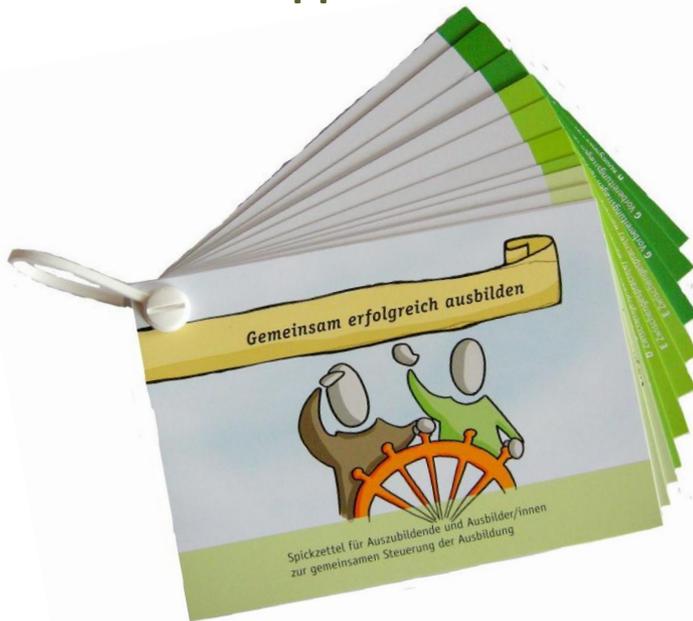
Baustein 2: Dialogische Steuerung

- **Gemeinsame Feinsteuerung des Lehr-Lernprozesses** zwischen Lehrenden und Lernenden
- Interaktionsebene Ausbildungs-/Lernprozess
- Auf gleicher Augenhöhe:
 - beide sind für das Gelingen des Prozesses verantwortlich
 - beide können den Prozess unterbrechen und auf eine Metaebene holen
- Kontinuierliche kleine Reflexionsschleifen auf der Metaebene („kleine PDCA-Zyklen“): das Lernen wird zum Thema



- Instrument „Spickzettel für Ausbilder/innen und Azubis“
- Instrument „Dialogische Steuerung in Seminaren und Unterricht“

In Ihrer Mappe!



Eine Karte aus dem Spickzettel (Vorderseite):



The illustration shows a stylized person and a yellow robot arm working together on a large sheet of paper. The person is holding a red pen and pointing upwards, while the robot arm is holding a yellow pen and pointing downwards. There are two thought bubbles above them, one on each side. The paper is unrolled, and a yellow banner at the bottom contains the text 'Gemeinsam die nächste Arbeitsaufgabe auswählen'. The entire scene is set against a light green background.

I VORBEREITUNG/PLANUNG
A Arbeitsaufgabe auswählen

Gemeinsam die nächste Arbeitsaufgabe auswählen

Eine Karte aus dem Spickzettel (Rückseite):

Gemeinsam die nächste Arbeitsaufgabe auswählen:

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

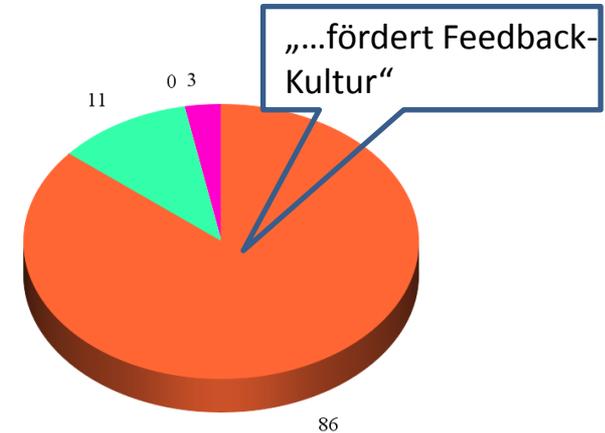
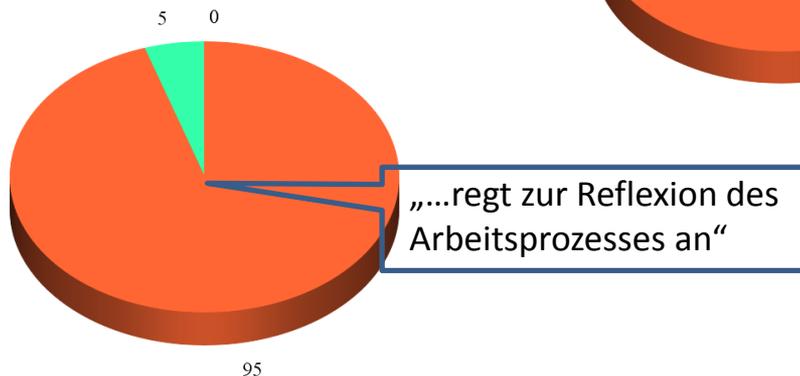
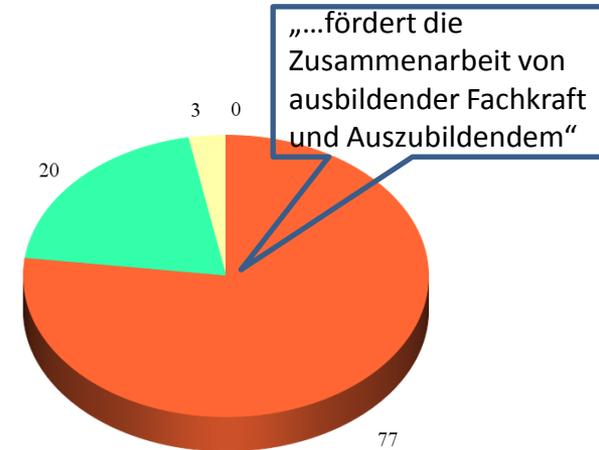
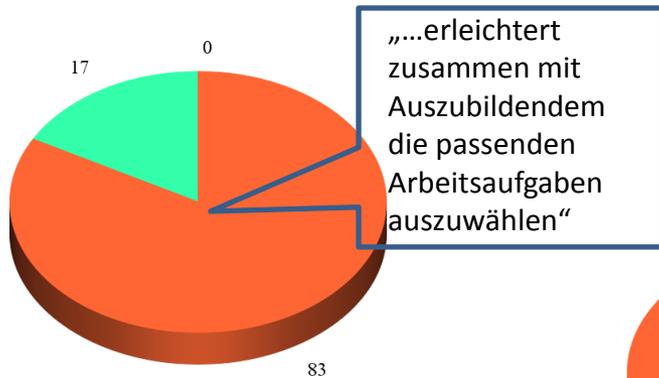


Bewusstsein für die Aufgaben dieses Berufs entwickeln, Arbeitspartner/in werden; durch Mitdenken und Mitentscheiden, Engagement für die eigene Ausbildung entwickeln. Siehe Begleitheft: S. 5

Evaluation des Instruments: der Spickzettel...

Quelle: Befragung von Gepr. Handelsfachwirten, fachpraktischen Ausbildern, Aus- und Weiterbildungspädagogen, die Graswurzel Tools erprobten (N=62)

■ Volle Zustimmung
 ■ Zustimmung
 ■ keine Zustimmung
 ■ weiß nicht



Weitere Resonanz: Was bringt das Instrument „Spickzettel“ den Akteuren der betrieblichen Ausbildung?

„Kann ich gut als Spickzettel nutzen um mich bei der Ausbildung daran entlang zu hangeln“ (Geprüfte Handelsfachwirtin mit Ausbildungsverantwortung)



„Gibt mir nicht nur eine sehr gute Struktur in meinem Vorgehen bei der Ausbildung, sondern auch meine Auszubildenden haben eine ganz klare Orientierung – ohne dass ich halt neben ihnen stehen muss und ständig Ansagen machen“ (fachpraktischer Ausbilder Beruf Sozialversicherungsfachangestellte)





Baustein 3: Qualitätszirkel

- **Breit angelegte Reflexion der Praxis**
- Alle Akteure einbezogen
- Fragen aus jeder Perspektive:
 - „Wie nehmen wir die Ausbildungspraxis wahr?“
 - „Was läuft gut, was läuft schlecht – wo sehen wir Veränderungsbedarfe“
 - „Was ist dafür nötig? Was machen wir zukünftig konkret anders?“
- Strukturierter Betrachtungsprozess (siehe Leitfaden)
- **Überprüfung der Erreichung der Ziele und Prinzipien aus dem Qualitätsleitbild**
- Ergebnis: Konkrete Vereinbarung von Verbesserungsmaßnahmen

Resonanz: Was bringt das Instrument „Qualitätszirkel“ den Akteuren der betrieblichen Ausbildung?

„Wir haben uns auch privat getroffen, das hat wirklich Spaß gemacht, weil wir gemerkt haben, wir können hier etwas verändern, etwas bewirken und da hat für uns auch keine Rolle gespielt, dass man jetzt mal außerhalb der Arbeitszeiten telefoniert.“ *(Auszubildender Sozialversicherungsfachangestellter)*



„Man sieht im Ausbildungszirkel, da werden Dinge von den Azubis einfach deutlich und klar benannt. Sie suchen in der Diskussion teilweise auch kontrovers nach Lösungen – das ist das Tolle bei der Sache.“ *(Führungskraft Ausbildung)*



=>

Instrument „Qualitätszirkel“

+ Variante „Ausbildungszirkel“
in Ihrer Mappe

Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. **Evaluation**
6. **Die Graswurzel QES lernen**



Evaluation - Hauptergebnisse

Evaluationsuntersuchung durchgeführt von fbb: Forschungsinstitut berufliche Bildung Nürnberg und KIT Karlsruher Institut für Technologie 2013; N = 50 beteiligte Ausbildungsakteure

Die Graswurzel QES trug dazu bei

- das eigene und fremde Handeln in der Ausbildung vermehrt kritisch zu reflektieren.
- die Selbstreflexion der Lernenden zu fördern.
- ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung von Ausbildungsqualität im Betrieb zu schaffen.
- dass alle Beteiligten sich für die Qualität verantwortlich fühlen.
- Qualitätsentwicklungsaktivitäten gut mit dem Arbeitsalltag zu vereinbaren.



Rückmeldungen von weiteren Erprobern

Quelle: eigene Telefoninterviews mit Erprobern (nach Laufzeitende des MV), Auswahl: besonders aussagekräftige Aussagen

Die Graswurzel QES ist...

- „... ein gutes Beispiel, **Lernprozessbegleitung** in der beruflichen Praxis zu etablieren“ (Ausbilder mittlere Führungsebene Telekommunikationskonzern)
- „... auch aus Gesichtspunkten des **Ausbildungsmarketings** interessant. Mund-zu-Mund-Empfehlungen für Ausbildungsbetriebe wirken. Wirklich mitzubestimmen, wie man ausgebildet wird – das ist ein Trigger dafür zu genau diesem Betrieb zu kommen!“ (Personalchef Einzelhandelsbetrieb)
- „... auch förderlich für die **Entwicklung der eigenen Persönlichkeit**, (...) vor allem selbstständig zu sein, (...) auch kritisch eben.“ (Ausbilderin mittlerer Führungsebene Drogeriemarktkette)

Gliederung

1. Die Idee
2. Die Akteure
3. Die Hintergründe
4. Die Bausteine/ Tools
5. Evaluation
6. Die Graswurzel QES lernen



(autodidaktisch)



Wie kann
man
Graswurzel
QES lernen?

Gepr.
Berufspädagoge

Master Betriebliche
Berufspädagogik/
Erwachsenenbildung

Gepr. Aus- und
Weiterbildungs-
pädagoge

AEVO

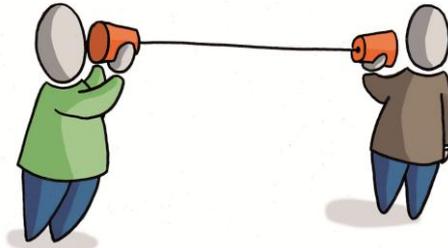
A) In der
Ausbilder-
qualifizierung*

Kennenlern-Workshop,
Basisworkshop,
Vertiefungsworkshops,
→ Siehe Broschüre

B) In
Fortbildungs-
workshops



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



www.graswurzel-qes.de

nico.schrode@gab-muenchen.de