

## 6. DEQA-VET Fachtagung

**„Attraktivität der beruflichen Bildung  
durch Qualitätssicherung“**

**Bonn, 1. Oktober 2014**

**Workshop**

**„Regionale Qualitätsinitiativen und –netzwerke“**

**Karl-Heinz Herfort  
Hauptabteilungsleiter Berufsbildung**

# Handwerkskammer Dresden



unverwechselbar - freundlich - kompetent

## **Kern-Fragestellungen im Wettbewerb um Fachkräftenachwuchs:**

Wie gut ist die Ausbildung in meinem Betrieb – ist sie attraktiv für potenzielle Interessenten?

Wie stehen wir im Vergleich zu anderen Betrieben  
Branche da?

Welche Außenwirkung hat unsere Ausbildung?

# **Interpretation von Ausbildungsqualität ist facettenreich –**

**wir erfassen, beschreiben, beurteilen und bewerten**

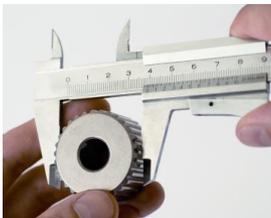
**Beschaffenheit, Zustand, Eigenschaften, Merkmale z. B. von  
Strukturen, Abläufen oder auch Ergebnissen.**

**Was immer wir auch hier betrachten und tun:**

**Der Qualitätsgegenstand muss fassbar und transparent werden**

**und...**

**Ausbildungsqualität  
ist vor allem  
ein  
Versprechen!**



## **Attraktivität der Ausbildung – Betriebe gehen neue Wege:**

**Einstiegsprämie / Begrüßungsgeld**

**Bereitstellung Handy / Laptop**

**Finanzierung Führerschein**

**Bereitstellung Fahrzeug**

**Finanzielle Anreize für Arbeitsweg, Unterkunft usw.**

**...woran aber kein Weg vorbeiführt:**

# **Ausbildungsqualität und berufliche Perspektive –**

**...was draufsteht, muss auch drin sein!...**

## Landesinitiative QEK

Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen“

Einsatz des QEK - Tool als Instrument zur Analyse von Qualität - Ertrag - Kosten in betrieblichen Ausbildungsverläufen



# Partner der Landesinitiative



LANDESAMT FÜR UMWELT,  
LANDWIRTSCHAFT  
UND GEOLOGIE



## Arbeitspakete

- 1 Erfassung der Rentabilität und Qualität der Sächsischen betrieblichen Berufsausbildung – Einsatz QEK - Tool
- 2 Schaffung von Transparenz und einem gemeinsamen Verständnis aller Berufsbildungsakteure hinsichtlich der Qualitätskriterien beruflicher Bildung
- 3 Erfassung des beruflichen und betrieblichen Engagements und der Identität von Auszubildenden (Commitmentforschung)
- 4 Unterstützung des Ausbildungspersonals

## Nutzung des QEK - Tools



Anwendung des Online-Tools ist für die Unternehmen kostenfrei und beliebig oft nutzbar

Möglichkeit der Begleitung und Beratung

1. Kontakt zum zuständigen Ausbildungsberater
2. Erfassung der betrieblichen Daten
3. Anmeldung zum Online-Tool
4. Eingabe und Auswertung (in Echtzeit)



## **Qualitative Faktoren – 4 Gestaltungsfaktoren:**

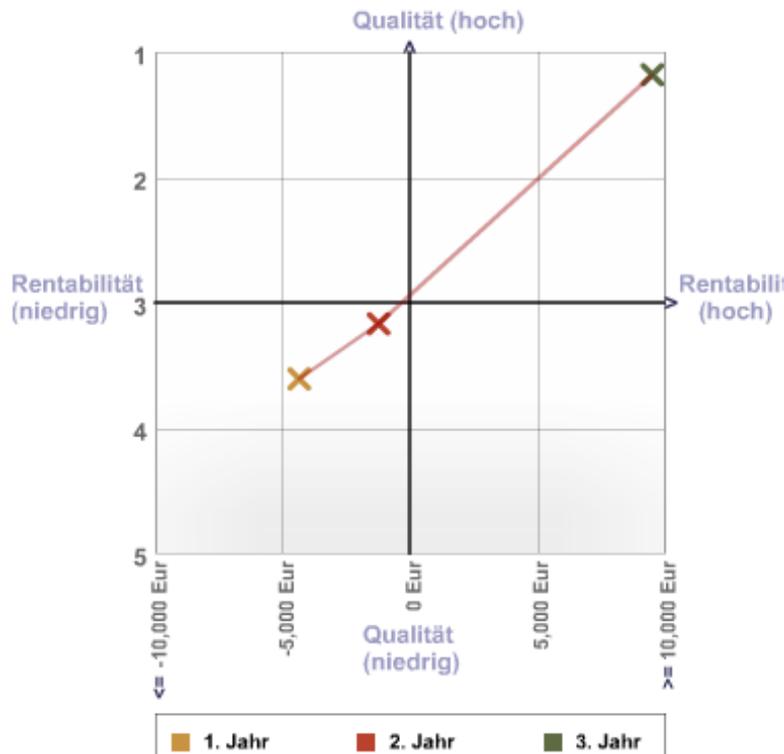
- 1. Lernen im Arbeitsprozess  
(erfahrungsbasiertes Lernen)**
- 2. Fachliches Ausbildungsniveau  
(Qualität der Arbeitsaufgaben)**
- 3. Eigenverantwortliches Lernen  
(Vollständigkeit der Arbeitshandlung)**
- 4. Lernen in Geschäftsprozessen  
(prozessbezogene Ausbildung)**

## **Qualitative Faktoren – 2 Ergebnisfaktoren:**

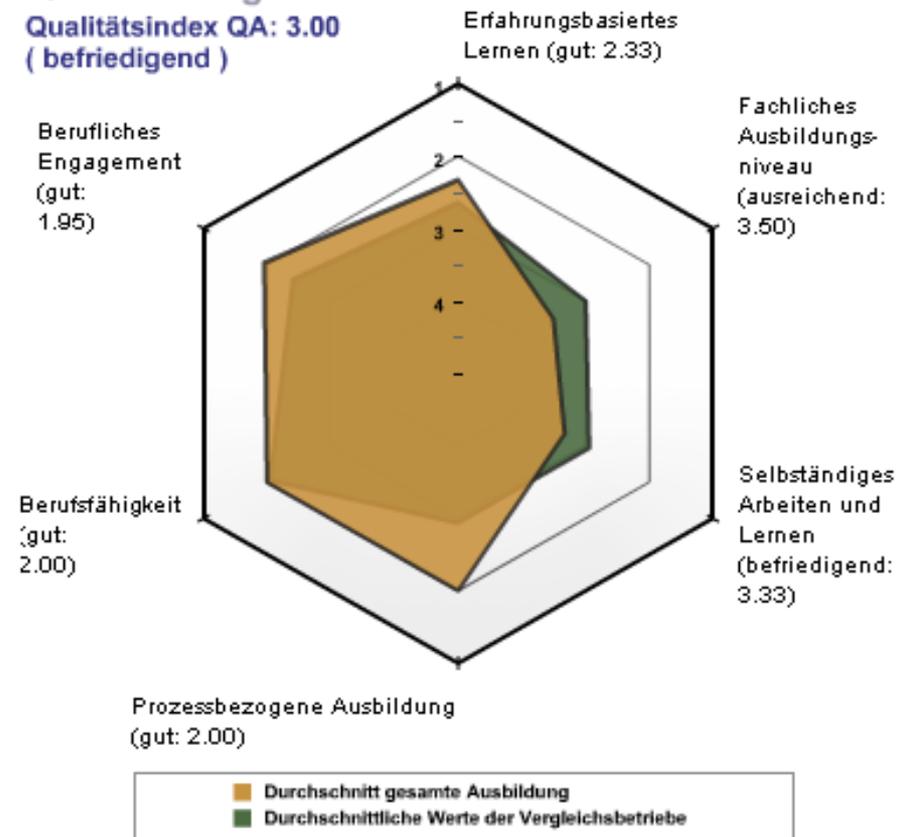
- 1. Berufliches Engagement  
(Basis zur Entwicklung beruflicher Identität und  
Kompetenzentwicklung)**
- 2. Berufsfähigkeit im Sinne von  
§ 1 Berufsbildungsgesetz**

# Im Zentrum des QEK - Tools: Rentabilität und Qualität

Qualitäts / Rentabilitäts - Matrix  
einzelne Ausbildungsjahre



Qualitätsdiagramm  
Qualitätsindex QA: 3.00  
( befriedigend )



## Bisherige Erfahrungen der Ausbildungsberater

- Die Aufgeschlossenheit zur Nutzung des QEK - Tools ist in der konkreten Unternehmenssituation begründet.
- Die künftige Fachkräftesituation wird zunehmend thematisiert – das QEK - Tool kann Handlungsoptionen klären.
- In der individuellen Auswertung dominiert das Interesse an der qualitativen Dimension der Bewertung.
- Die direkte Beratung mit dem Betrieb vor Ort erzeugt fassbare Impulse für die Ausbildungsgestaltung.



## Rückmeldung aus Betrieben (1)

### Prokurist:

**„Ich bin überrascht, diesen Wert zum  
Ausbildungsertrag hätte ich nicht erwartet.  
Das gibt uns weitere Spielräume für die  
qualitative Gestaltung der Ausbildung.“**

## Rückmeldung aus Betrieben (2)

### Inhaberin:

**„QEK gab mir wichtige Impulse für die Kommunikation in der Ausbildung. Ich setze es auch für die Qualifizierung von Führungskräften ein, die das Instrument QEK regelmäßig einsetzen.“**

## Rückmeldung aus Betrieben (3)

### Ausbildungsleiter:

**„Die Ergebnisse von QEK liefern mir gute Argumente, um der Geschäftsleitung Veränderungen in der Ausbildungsorganisation vorzuschlagen.“**

## Rückmeldung aus Betrieben (4)

### Ausbilder:

**„Durch die Beschäftigung mit unseren Zahlen sehe ich die Ausbildung aus einer völlig neuen Perspektive. Das Ganze bekommt jetzt Klarheit, ein Gesicht.“**

## QEK - Innovationspotenzial

- Möglichkeit der Selbstevaluation für den Ausbildungsbetrieb und Vergleich mit Betrieben der Branche.
- Nutzung eines Messinstrumentes in der Ausbildungsberatung der zuständigen Stellen.
- aktive Reflexion und Qualitätsentwicklung durch gemeinsame Auswertung der Ergebnisse mit den Ausbildungsberatern.
- Bewertung von Szenarien in der Ausbildungsentscheidung für den Ausbildungsbetrieb unter den sich verändernden Rahmenbedingungen.

## **Fazit:**

**Mit Hilfe des QEK – Tools können Betriebe die Kosten, Erträge und Qualität ihrer Ausbildung selbst, schnell und einfach ermitteln.**

**Konkrete Analyseergebnisse führen weg von bisher eher gefühlt wahrgenommenen Zuständen hin zu den tatsächlichen Verhältnissen und legen Stärken wie Schwachpunkte der Ausbildung offen.**

**Eine neue Selbstreflexions- und Feedbackkultur hält Einzug und wirkt als starker Treiber für mehr Qualität und Attraktivität der betrieblichen Ausbildung.**

**Worauf es jetzt ankommt...**

**Qualitätsdiskurs weiter intensivieren und verstetigen**

**Ausbildungsbetriebe bei der Sicherung ihrer  
Ausbildungsqualität passgenau unterstützen**

**Das Thema „Qualitätssicherung“ als Kernthema für  
die Aus- und Weiterbildung des betrieblichen  
Ausbildungspersonals aufgreifen**

**...kurzum: Dranbleiben!**

## **Vielen Dank für Ihre freundliche Aufmerksamkeit**

Karl-Heinz Herfort  
Handwerkskammer Dresden  
Hauptabteilungsleiter Berufsbildung

Tel. 0351 4640-960  
karl-heinz.herfort@hwk-dresden.de  
www.hwk-dresden.de