

Infoblatt 03/13



Graswurzel-Qualitätsentwicklung und -sicherung - Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer ausbildungs- prozessintegrierten Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung

Der Modellversuch Graswurzel QES macht Lehrende und Lernende zu aktiven Akteuren der Qualitätsentwicklung und -sicherung (QES) im Aus- und Weiterbildungsprozess und erforscht eine interaktive Form der QES mit dem Fokus Prozess- und Beziehungsqualität.

Überblick über die Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung:

Das Gesamtkonzept besteht aus zwei Strängen, die sich auf verschiedene Anwendungsbereiche beziehen: (1) Aus- und Weiterbildungszentren und seminaristischen Lehrveranstaltungen, (2) Anwendungsbereich kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Die Vorgehensweisen und Instrumente sind verschieden, folgen aber denselben Prinzipien.

Die Graswurzel QES			
„Strang 1“		„Strang 2“	
Anwendung: In Aus- und Weiterbildungszentren, in seminaristischen Veranstaltungen		Anwendung: In KMU	
Grundlage (0) Dialogische Haltung			
Ebene 1 „Rahmen“ (1) Rahmen: Qualitätsleitbilder (QLB)			
QLB	Qualitätsleitgedanken zum Vorgehen in Veranstaltungen	QLB	Leitgedanken zur Ausbildung
Ebene 2 „Prozess“ (2) Dialogische Steuerung			
Gemeinsame Planung		Gemeinsame Planung	
Lernertrag/ Lernziele klären	Rollen klären	Lern-/ Arbeitsaufgabe vereinbaren	Arbeitsteilung klären
Methoden absprechen	gemeinsame Überprüfung des Lernens und der Zusammenarbeit klären	Lernertrag und Lernwege klären	Kontrollpunkte vereinbaren
Gemeinsame Überprüfung im Prozess, z.B. durch		Gemeinsame Überprüfung im Prozess durch	
Gelbe Karte	Standortbestimmungen	Feedbackschleifen	Zwischengespräch
Gemeinsame Lernreflexion (fachlich, methodisch, personal)		Gemeinsame Ergebniskontrolle und gemeinsame Lernreflexion (fachlich, methodisch, personal)	
Ebene 3 „Review“ (3) Qualitätszirkel			
Ausbildungszirkel	Qualitätszirkel	Qualitätszirkel	
(4) Bezug zu formellem QM			

Tabelle 1: Das Konzept Graswurzel QES im Überblick

1. Ausgewählte Ergebnisse

Dialogische Haltung

Dialogische Haltung zeigt sich darin, dass man sich dafür interessiert, was der jeweils andere Ausbildungspartner denkt, was er empfindet, wie Ziele, Vorgehen, Zusammenarbeit aus seiner Sicht aussehen. Man nimmt die unterschiedlichen Ansichten, Bedürfnisse und Wünsche für die Gestaltung des Lernens in der Ausbildung gleichermaßen ernst und lässt sie gelten, unabhängig von Alter, Rangunterschied, Herkunft, Lebenserfahrung oder Macht. (In der Pädagogik gibt es dafür den Begriff „Gleichwürdigkeit der Beziehung“).

In einer moderierten Diskussion zwischen Azubis und Auszubildenden formulierte dies eine auszubildende Fachkraft so:

„Manches Fachliche und verschiedene Prozesse kann man vereinheitlichen, aber trotzdem macht jeder die eigentliche Arbeit ein bisschen anders, also in seinem Stil. Genauso entwickelt auch jeder Ausbilder in gewisser Weise seine für ihn typische Art auszubilden. (...) Und genauso entwickelt auch jeder Auszubildende seinen Stil zu arbeiten und hat seine ganz eigene Art zu lernen...Es geht darum, dass Ausbilder und Auszubildende ihre unterschiedlichen Arten und Weisen zusammenbringen, dass sie sich miteinander abstimmen und mit ihren unterschiedlichen Arten zusammenkommen.“

Rahmen: Qualitätsleitbilder

Den Rahmen für die QES der Ausbildungsprozesse bildet ein Qualitätsleitbild (QLB). Die an der Ausbildung beteiligten unterschiedlichen Akteure vereinbaren darin gemeinsam ihre Ziele und Ansprüche an die Qualität der Lehr-Lernprozesse. (siehe dazu auf www.foraus.de: Leitfaden „QLB in KMU entwickeln“ unter <http://goo.gl/RcihW>).

(2) Dialogische Steuerung

Herzstück der Graswurzel QES ist die Dialogische Steuerung des Lehr-Lernprozesses durch Lehrende und Lernende auf Basis der vollständigen Arbeitsbehandlung (vgl. Bauer et. al 2011). Für die betriebliche Ausbildung wurden für jeden Prozessschritt qualitätskritische Momente identifiziert. Sie sind der Ausgangspunkt für das Instrument „Spickzettel für Ausbilder/innen und Auszubildende“ (im Er-

scheinen). Hierin erhalten Ausbilder/in und Auszubildende/n Tipps und Hinweise, wie sie die täglichen Ausbildungsprozesse dialogisch und ressourcenorientiert gestalten können, z.B. indem sie die Arbeits-/Lernaufgabe gemeinsam auswählen, Lernziele gemeinsam verabreden und regelmäßige Standortbestimmungen durchführen. Am Ende jeder Lern-/Arbeitsaufgabe werden fachliche und soziale/persönliche Zuwächse ausgewertet und die Zusammenarbeit gemeinsam reflektiert. Das Qualitätsleitbild ist Bezugs- und Orientierungsrahmen in diesem interaktiven Prozess.

Lehrenden steht für die dialogische Steuerung ein Methodenkoffer mit Instrumenten für Intervention, Feedback und Standortbestimmung sowie ein Dozentenleitfaden zur Verfügung.

Qualitätszirkel

In einem Qualitätszirkel blicken die beteiligten Akteure auf den Ausbildungs-/ Lernprozess zurück und verabreden Optimierungen, möglichst zweimal während der Ausbildung. Das Qualitätsleitbild ist dazu der Referenzmaßstab. Das Instrument Qualitätszirkel wurde erprobt und wird derzeit aufbereitet. Eine besondere Variante des Qualitätszirkels ist der Ausbildungszirkel, der selbstorganisiert von Auszubildenden durchgeführt wird (siehe dazu auf www.foraus.de: <http://goo.gl/9lrZN>).

Bezug zu formellem QM

Die Graswurzel QES ist ein lebendiges, beteiligungsorientiertes QES-Konzept, das mit gängigen QM-Systemen wie der DIN EN ISO 9001:2008 kompatibel ist und dort eingebunden werden kann (vgl. Maurus/Schrode 2012).

2. Nutzen und Effekte

Die Graswurzel QES ist arbeitsintegriert, einfach anwendbar und passt zu den Bedingungen von KMU. Durch Absprachen und Reflexionen auf gleicher Augenhöhe verbessert sie nicht nur die Prozessqualität der Ausbildung, sondern wesentlich die Beziehungs- und Interaktionsqualität. Sie nimmt die Sichtweise der Auszubildenden ernst, lädt diese ein und ermöglicht ihnen, Mitverantwortung für das Gelingen der Ausbildung zu übernehmen. Auszubildende der beteiligten KMU und der AOK betonen, dass sie es wichtig, richtig und hilfreich finden, direkt in die betrieblichen Qualitätsüberlegungen zur Ausbildung einbezogen zu werden. Eine Dozentin der Fortbildung „Geprüfte/r

Berufspädagoge/in“ äußert zu Instrumenten der Graswurzel QES, die direkt im Lehr-Lernprozess einsetzbar sind:

„Ich mache das ja schon seit vielen Jahren und da ist es sehr gut und hilfreich mal DIREKTES Feedback von den Teilnehmern zu bekommen auf das man SOFORT reagieren kann (...) Die Feedbackbögen am Ende eines Kurses alleine ...bringen wenig – da ist der Kurs ja vorbei und ich weiß erst danach, was ich besser hätte anders gemacht.“ (Fr. R., Dozentin Gepr. Berufspädagoge)

Die explizite Einladung zu Mitgestaltung und Mitverantwortung, die dialogische und damit wertschätzende Steuerung der täglichen Ausbildungsprozesse haben zentrale Wirkung auf die Güte der Lehr-Lernprozesse. Ein Fachlehrer des AOK-Bildungszentrums äußert hierzu:

„Also was mich so ein bisschen fast geschockt hat, ist, dass die Teilnehmer im Unterricht plötzlich viel zufriedener sind. Also das war so, jetzt nicht, um sie zu loben, sondern es ist, es ist wirklich so, (...) was ein Lehrer ja nie kriegt: dass Teilnehmer sich noch mal rumdrehen, zurückkommen. Das ist mir zweimal passiert und die haben gesagt: Das war klasse Unterricht. Kann mich Jahre nicht erinnern, dass das passiert ist. Also, wirklich, was Kleinigkeiten ausmachen, ja?“

Eine QES, in der die Auszubildenden aktiv mitwirken können und so Mitgestalter ihrer Ausbildung sind, ist auch ein Vermarktungsvorteil für die Ausbildung. Das gilt für KMU wie für Aus- und Weiterbildungszentren.

3. Transferpotential

Alle Instrumente der Graswurzel QES sind bzw. werden so aufbereitet, dass sie von den Nutzergruppen selbstständig adäquat und flexibel eingesetzt werden können. Nutzergruppen sind:

- ▶ *Betriebliche Aus- und Weiterbildungszentren sowie Bildungszentren auf dem freien Markt („Strang 1“ in Tab. 1), die ihre Angebote bis zur Ebene der Lehr-Lernprozesse in den Seminaren kundenorientierter gestalten wollen.*

- ▶ *KMU („Strang 2“ in Tab. 1), die die Qualität des Ausbildungsprozesses verbessern wollen, indem sie an der Interaktion zwischen Auszubildenden und Ausbilder/innen ansetzen und damit mehr Mitgestaltung und Mitverantwortung der Auszubildenden in der Ausbildung anstreben wollen.*

Um mit allen beteiligten Akteuren ein Qualitätsleitbild zu entwickeln, reichen in einem KMU und in einem Fortbildungskurs zwischen zwei und sechs Stunden. Die Entwicklung eines komplexen Qualitätsleitbildes für ein komplettes Aus- oder Weiterbildungszentrum dauert bis zu drei Workshop-Tage. Die ausbildungsprozessintegrierten Instrumente der Dialogischen Steuerung benötigen meist nur wenige Minuten. Qualitätszirkel brauchen zwischen einer und zwei Stunden. Für alle Instrumente wurden und werden Handreichungen entwickelt, die einzeln frei zugänglich gemacht und gebündelt in einer „Tool-Box Graswurzel QES“ veröffentlicht werden. Darüber hinaus wurde im Modellversuch ein Beratungskonzept für KMU erarbeitet.

4. Transferaktivitäten

Schwerpunkt des Transfers ist die Integration des Konzepts in Vorbereitungskurse auf die AEVO, die Fortbildungen zum Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen und zum Gepr. Berufspädagogen sowie in Fortbildungen zum Gepr. Handelsfachwirt (Modul 4). Graswurzel QES wird hier zum einen im seminaristischen Kontext angewendet, erprobt und somit für die Teilnehmer/innen erlebbar gemacht („Strang 1“ in Tab. 1). Zum anderen lernen diese auch die Graswurzel QES für Betriebe („Strang 2“ in Tab. 1) kennen, so dass sie diese in die betriebliche Ausbildung übertragen bzw. dort anwenden und erproben können. Dieser Transfer wird an mindestens zwei Standorten (München, Alfter bei Bonn) auch nach Ende der Laufzeit des Modellversuchs möglich sein. Ein weiterer Transfer erfolgt in die Geschäftsstellen der AOK Rheinland-Pfalz Saarland über die Qualifizierung der Praxisausbilder/innen „Prada“, in das die Graswurzel QES integriert ist. Geplant ist die Vorstellung des Konzepts im Berufsbildungsausschuss Rheinland/ Pfalz. Andere Transferaktivitäten sind Veröffentlichungen, Teilnahme an Tagungen und Ausbildertagen sowie (angedachte) Kooperationen mit Kammern.

Literatur:

Bauer, Hans G./ Munz, Claudia/ Schrode, Nicolas/ Wagner, Jost (2011): Die Vollständige Arbeitshandlung (VAH) – Ein erfolgreiches Modell für die kompetenzorientierte Berufsbildung. 1. Auflage. R&W Verlag der Editionen.

Maurus, Anna/ Schrode, Nicolas (2012): Gemeinsam und mit einfachen Mitteln. B&B Agrar 06/2012 Schwerpunkt Qualitätssicherung – gute Ausbilder gesucht. S. 9-11.

Impressum

Modellversuchstitel

Graswurzel-Qualitätsentwicklung und –sicherung
Entwicklung, Erprobung und Verbreitung einer
ausbildungsprozessintegrierten Qualitätsentwick-
lung und –sicherung in der betrieblichen Berufs-
ausbildung (Graswurzel-QES)

Laufzeit

15.11.2010 verlängert bis 31.12.2013

Modellversuchsträger



GAB München - Gesellschaft für Ausbildungsforschung
und Berufsentwicklung mbH
Lindwurmstraße 41-43, 80337 München
www.gab-muenchen.de

Prof. Dr. Michael Brater, Anna Maurus, Nicolas Schrode
Tel.: 089 2441791-51
E-Mail: michael.brater@gab-muenchen.de,
anna.maurus@gab-muenchen.de,
nico.schrode@gab-muenchen.de

Kooperations-/ Verbundpartner



AOK – Die Gesundheitskasse Rheinland-Pfalz/Saarland
Bildungszentrum Eisenberg
Virchowstr. 30, 67304 Eisenberg
<http://www.aok.de/rheinland-pfalz-saarland/index.php>

Volker Knauer, Sonja Walter
Tel.: 06351 403-286
E-Mail: volker.knauer@rps-aok.de,
sonja.walter@rps-aok.de

Wissenschaftliche Begleitung

Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP) des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT)
www.ibp.kit.edu/berufspaedagogik/proquali.php

Fachliche Begleitung und Beratung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Dr. Dorothea Schemme
Katia Kusel
www.bibb.de/qualitaet

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

Gefördert vom



Juni 2013