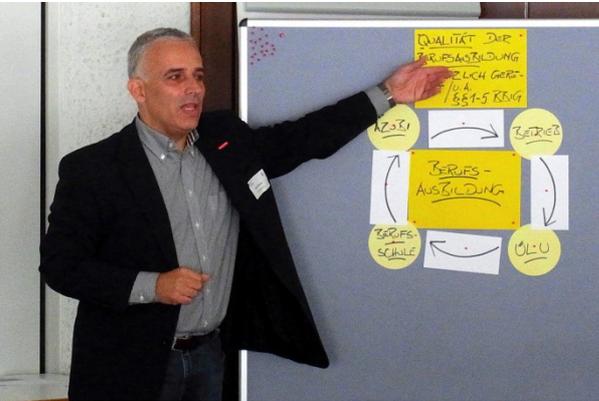


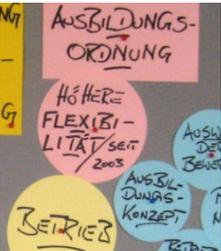
Qualität in der betrieblichen Ausbildung

Stefan Bärenz, Ausbildungsberater Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main



Stefan Bärenz, Ausbildungsberater Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main

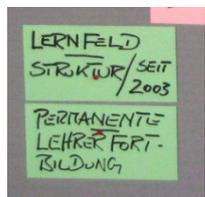
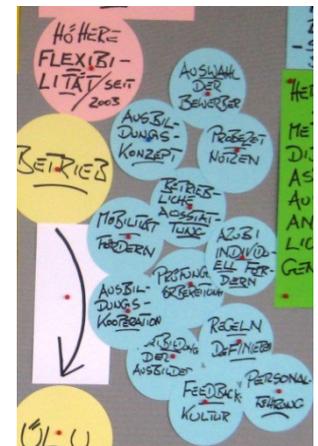
Das Thema von Herr Bärenz (HWK Frankfurt-Rhein-Main) war die Qualität der Berufsausbildung. Diese steht zentral in der Mitte. Grundlage des Handlungsprinzips ist: „**Agieren und nicht reagieren**“. Die zentralen Faktoren für diese Qualität der Berufsausbildung sind Auszubildende/r, Betrieb, Berufsschule und im Handwerk die über-betriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU). Wenn diese Kreisstruktur vorhanden ist und die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind, existiert auch eine funktionierende Lernortkooperation, die die Ausbildung ausmacht und ihre Qualität bestimmt.



Zunächst ist diese Qualität der Berufsausbildung gesetzlich geregelt im Berufsbildungsgesetz (§§ 4+5 BBiG). Dieses stellt den Qualitätsrahmen dar. Im Betrieb gibt es die Ausbildungsordnung, in der Berufsschule den Rahmenlehrplan und die Schulgesetze.



Für eine gute Qualität müssen noch weitere Anforderungen in den verschiedenen Bereichen erfüllt werden. Im Betrieb wird die Ausbildung flexibler, um dem aktuellen Anspruch an spezifische Qualifizierung gerecht zu werden. Zudem muss sich an die ständig fortschreitende Technik angepasst werden. Hinzu kommt die Ausbildung bzw. Fortbildung der Ausbilder selbst, die sich permanent mit der Frage „Wie gehe ich mit jungen Menschen um?“ beschäftigen sollten.



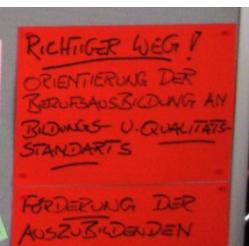
In der Berufsschule müssen Lernfelder berücksichtigt werden, wobei teils eine Loslösung von rein fachlichen Themen zu begrüßen ist. Auch Lehrer sollten sich fortlaufend weiterbilden.

Zuletzt sollte auch der Azubi idealer Weise schon zu Beginn der Ausbildung Sozialkompetenz, persönliche Kompetenz und Fachkompetenz mitbringen. Dazu muss eine frühzeitige Berufsorientierung ermöglicht und gefördert werden.

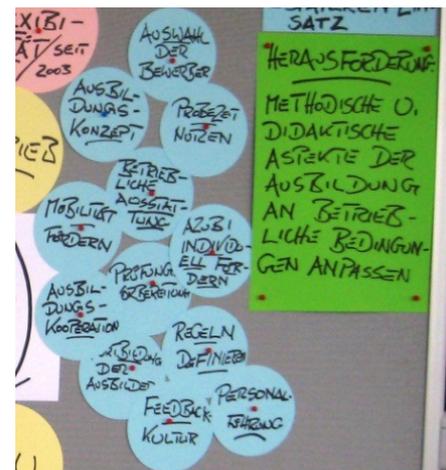


Natürlich gibt es in all diesen Bereichen auch Herausforderungen. Beispielsweise die gesellschaftliche Entwicklung auf technologischer und ökonomischer Seite. Unsere Gesellschaft wird immer heterogener. Es gibt zunehmende Qualitätsansprüche an

Fachkräfte und diese Kriterien müssen erfüllt werden. Falsch ist hier zu sagen: „Der Jugendliche hat bestimmte Voraussetzungen und an diesen orientieren wir uns.“ Richtig ist: „Wir orientieren uns an **Bildungs- und Qualitätsstandards der Berufsausbildung**“. Nur so erfüllen wir den Ausbildungsauftrag: der Jugendliche muss an vielen Stellen gefördert und so zu seiner Ausbildungsreife geführt werden.



Weitere Herausforderungen stellen sich den Betrieben. Das Fachkräfteangebot nimmt ab, genau wie Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze. Ein Betrieb muss deswegen die Ausbildung als Unternehmensprozess definieren. Sie darf nicht nebenher laufen, sondern muss von Rekrutierung bis zur Übernahme durchdacht werden. Regeln müssen definiert werden, ein klares Ausbildungskonzept muss her, die Auswahl der Bewerber muss hinterfragt werden. Die individuelle Förderung des Auszubildenden inklusive einer Nutzung der Probezeit ist immens wichtig. Die persönliche Reife muss auch durch die Mobilität in der Ausbildung möglich sein. Weitere Aspekte sind die betriebliche Ausstattung, Personalführung, Feedbackkultur, Prüfungsvorbereitung (auch in den Betrieben) und Ausbildungskooperation. Die Qualität, die so erreicht werden soll, spiegelt sich letztendlich in den Prüfungsergebnissen wieder.



Das Ziel all dieser Prozesse ist ein Facharbeiter, Geselle, später Techniker oder Meister, welcher durch hohe berufliche Handlungskompetenz den Herausforderungen des Arbeitsmarkts gewachsen ist.

