

Eine Publikation von

iaw
Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen

A
Arbeitnehmerkammer
Bremen

ARBEIT UND WIRTSCHAFT IN BREMEN Ausgabe 27 / November 2018

Andreas Friemer, Peter Bleses

Qualität in der Berufsausbildung

Ergebnisse einer Befragung unter
Akteuren im Bildungsprozess
ausgewählter Ausbildungsberufe
im Land Bremen

Andreas Friemer, Peter Bleses

Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 27 | 2018

Qualität in der Berufsausbildung

Ergebnisse einer Befragung unter Akteuren im Bildungsprozess ausgewählter Ausbildungsberufe im Land Bremen

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Diagrammverzeichnis	4
1 Projektansatz	5
2 Das Kriterienraster: ein Instrument zur Qualitätsmessung	5
3 Auswahl des Untersuchungsfeldes	6
4 Abgrenzung des Projektansatzes	7
5 Aufbau der Befragung	9
6 Methodisches Vorgehen	12
6.1 Quantitative Datenerhebungen	12
6.2 Qualitative Datenerhebungen	14
6.3 Auswertung der Befragungsergebnisse	14
7 Berufsübergreifende Auswertungen	16
7.1 Gewichtung der Qualitätsbereiche	16
7.2 Gewichtung der Qualitätskriterien nach Qualitätsbereichen	19
7.2.1 Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals	19
7.2.2 Materielle Bedingungen	20
7.2.3 Inhalte und Methoden.....	21
7.2.4 Lernortkooperation.....	22
7.2.5 Belastungen in der betrieblichen Ausbildung	23
7.2.6 Digitalisierung in der Berufsausbildung	23
7.2.7 Hilfestellungen in der Ausbildung.....	27
8 Berufsbezogene Auswertungen	28
8.1 Industriemechaniker/in	29
8.2 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel	35
8.3 Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik.....	40
8.4 Berufskraftfahrer/in	43
8.5 Zusammenfassung	48
9 Fokusthemen	49
9.1 Lernortkooperation	49
9.2 Erfahrungen mit Hilfestellungen bei Problemen in der Ausbildung	52
9.3 Digitalisierung als Chance für eine gute Lernortkooperation	56
10 Fazit	58
10.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	58
10.2 Bewertungen und Ausblick	60
Literaturverzeichnis	63
Anlagen	65

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kriterienraster – Qualitätsbereiche	6
Abbildung 2: Untersuchungsbaustein Durchführungsqualität – eigene Darstellung auf Basis von BMBF (2009)	7
Abbildung 3: Qualitätsmodell BIBB (Expertenmonitor 2008)	10
Abbildung 4: Modifiziertes Untersuchungsmodell im Projekt QiBA	11
Abbildung 5: Befragungsbereiche für Qualitätskriterien	11
Abbildung 6: Untersuchungsauswahl (duale Ausbildungsberufe)	13
Abbildung 7: Herkunft der Expertinnen und Experten	14
Abbildung 8: Bewertungsraster „Schulnotenprinzip“ im Fragebogen	15
Abbildung 9: Zuordnung der Bewertungsnoten zu Bewertungskategorien	15
Abbildung 10: TOP 10 - Wichtigkeit der Qualitätskriterien	26
Abbildung 11: Anzahl der abweichenden Bewertungen nach Ausbildungsberuf	48
Abbildung 12: Themenfelder der Kooperation von Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen	51

Diagrammverzeichnis

Diagramm 1: Durchschnittsbenotung der Qualitätsbereiche	16
Diagramm 2: Durchschnittsbenotungen der Qualitätsbereiche nach Ausbildungsberufen	17
Diagramm 3: Durchschnittsbenotungen nach Ausbildungsberufen: Lernortkooperation	18
Diagramm 4: Durchschnittsbenotungen nach Ausbildungsberufen: Belastungen	18
Diagramm 5: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Lehr- und Ausbildungspersonal“	19
Diagramm 6: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Materielle Bedingungen“	20
Diagramm 7: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“	21
Diagramm 8: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Organisation + Lernortkooperation“	22
Diagramm 9: Bewertung von Kriterien zur Vermeidung von Belastungen	23
Diagramm 10: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Digitalisierung der Ausbildung“	24
Diagramm 11: Bewertung der Kriterien für den Bereich „Hilfestellungen in der Ausbildung“	27
Diagramm 12: Auswahl der untersuchten Ausbildungsberufe nach Abschlussquoten	28

1 Projektansatz

Die Fragestellung der durchgeführten Studie **QiBA** (*Qualität in der Berufsausbildung – Ergebnisse einer Befragung unter Akteuren im Bildungsprozess ausgewählter Ausbildungsberufe im Land Bremen*) richtete sich auf das Verhältnis von Ausbildungsqualität und Ausbildungserfolg, also auf die Frage, welche Gelingensbedingungen zu einer erfolgreichen Ausbildung beitragen.

Auf Grundlage von quantitativen und qualitativen Datenerhebungen unter verschiedenen Akteuren im Ausbildungsprozess sollten die Kriterien für eine *Qualitätsbewertung in der Phase der praktischen Durchführung der Ausbildung untersucht werden*. Es wurde also nicht gefragt, wie die Qualität der Ausbildung bewertet wird, sondern *welche Bewertungskriterien der Qualitätsmessung in der Durchführungsphase zugrunde liegen sollten*.

Diese sogenannte *Durchführungsqualität* stellt einen wichtigen Baustein einer mehrdimensionalen Betrachtung von Ausbildungsqualität dar, in der verschiedene Protagonisten intensiv miteinander interagieren.

Die Untersuchung erfolgte in vier dualen Ausbildungsberufen, die durch einen Vergleich der jeweiligen prozentualen Anteile erfolgreich absolvierter Ausbildungen ausgewählt wurden.

Bei der Auswahl wurden zudem die quantitative und strukturelle Relevanz für die Region Bremen berücksichtigt. Das Untersuchungsfeld umfasste zwei Ausbildungsberufe mit der höchsten und zwei mit der geringsten Abschlussquote. In den ausgewählten Berufen wurden die zuständigen Akteure im Ausbildungsprozess – *schulisches Lehrpersonal, betriebliches Ausbildungspersonal und Auszubildende* – in ihren Rollen als *Ausbildungsexpertinnen und -experten* befragt. Ergänzend dazu wurden Ausbildungsberater/innen der Bremer Handwerkskammer und der Handelskammer in die Befragung einbezogen. Zur Datenerhebung wurde ein *Mix aus quantitativen und qualitativen Befragungsinstrumenten* eingesetzt.

Ziel der Untersuchung war die Erarbeitung eines Instruments zur Messung von Qualität in der Phase der praktischen Durchführung der Ausbildung. Im Ergebnis wurden in einem *Kriterienraster* die Qualitätsfaktoren zusammengefasst, die von den o.g. Ausbildungsexpertinnen und -experten als besonders wichtig für eine gute Ausbildungsqualität erachtet werden.

2 Das Kriterienraster: ein Instrument zur Qualitätsmessung

Wesentliches Ergebnis der Studie ist die Identifizierung von Qualitätsfaktoren für eine gute Berufsausbildung. Zentrales Produkt ist ein empirisch gesichertes „Kriterienraster“ zur Bewertung der prozessualen Ausbildungsqualität, das aus der Praxis heraus entwickelt wurde.

Dieses Kriterienraster bringt die von den befragten Expertinnen und Experten als besonders wichtig bewerteten *Qualitätsbereiche* in eine Rangfolge.

Die Bewertungen erfolgten mittels eines standardisierten Fragebogens, der in einzelnen Punkten zusätzlich offene Antworten ermöglichte. In der Festlegung der unterschiedlichen Bereiche von Qualität (wie z. B. „Inhalte und Methoden“, „materielle Bedingungen“) wurde an einem Analysemodell des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB Expertenmonitor 2008) angeknüpft, dieses aber um aktuelle Aspekte erweitert (z. B. wurde zusätzlich nach dem Nutzen moderner Medien für die Ausbildung gefragt). Insgesamt wurden sechs Qualitätsbereiche vorgegeben, die durch insgesamt 47 *Qualitätskriterien* aufgeschlüsselt wurden, die bewertet wurden (ein Kriterium im Bereich der „materiellen Bedingungen“ ist z. B. die Frage nach der Ausstattung mit zeitgemäßen Geräten). Im Ergebnis sind den Praxisexpertinnen und -experten die Qualitätsbereiche besonders wichtig für die „Durchführungsqualität“ in der Ausbildung, die besonders viele hoch bewertete Kriterien enthielten. Dadurch konnten die sechs vorgegebenen Qualitätsbereiche in eine *Rangfolge* gebracht werden. Unabhängig von dieser Rangfolge unterstrichen die Befragten die Bedeutung aller Qualitätsbereiche für die Durchführung einer qualitätssichernden Ausbildung auf einem hohen Niveau. Im Vergleich zu einem schulischen Benotungssystem ergaben sich Benotungen von 1,9 bis 2,5.

Abbildung 1: Kriterienraster – Qualitätsbereiche

Qualitätsbereiche – Prioritätenrangfolge auf Basis der durchschnittlichen Benotung durch alle Expertengruppen	
Rang	Qualitätsbereich
1.	Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals
2.	Materielle Bedingungen
3.	Inhalte und Methoden
4.	Lernortkooperation
5.	Belastungen in der betrieblichen Ausbildung
6.	Digitalisierung in der Berufsausbildung

Wichtigster Qualitätsfaktor aus Sicht der Befragten ist die „Eignung und das Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“, gefolgt von den „materiellen Bedingungen“ an den Lernorten und den dort eingesetzten „Inhalten und Methoden“. Nur etwas weniger wichtig werden die „Lernortkooperation“ und die Vermeidung von „Belastungen in der betrieblichen Ausbildung“ eingeschätzt. Die Möglichkeiten, die die „Digitalisierung in der Berufsausbildung“ als Qualitätsfaktor bieten kann, werden aktuell nur teilweise gesehen.

Mit dem Kriterienraster wurde aus der Praxis heraus ein kompaktes Instrument entwickelt, das eine schnelle und unkomplizierte Beurteilung der Durchführungsqualität in der Ausbildung in unterschiedlichen Berufen ermöglicht.

Es kann in verschiedener Weise zur Bewertung der Durchführungsqualität in der Ausbildung eingesetzt werden, indem die Fragebögen mit den Qualitätskriterien durch verschiedene Variablen (z. B. soziografische, regionale, branchenspezifische) ergänzt werden.

In der praktischen Anwendung ermöglicht das Kriterienraster schnelle Vergleiche und Übersichten sowie differenzierte Betrachtungen, z. B.:

- als Schnellcheck zum Vergleich verschiedener Ausbildungsberufe,
- als Vergleich zwischen gleichen Ausbildungsberufen in verschiedenen Regionen,
- in Kombination mit sozialen Variablen (z. B. Einkommenslage, Bildungsschicht des Elternhauses) zur unterschiedlichen Wahrnehmung der Durchführungsqualität,
- als Raster zur Selbstbewertung der eigenen Ausbildung.

3 Auswahl des Untersuchungsfeldes

Das Untersuchungsdesign der im Projekt QiBA durchgeführten Studie *zur Identifizierung relevanter Qualitätskriterien* für eine „gute“ resp. erfolgreiche Durchführung einer dualen Berufsausbildung referenzierte ein *prozessorientiertes* Modell von Ausbildung. Dieses Modell betrachtet die Ausbildung als *dynamisches* Geschehen, „in dessen Verlauf bestimmte Bedingungen und Prozesse wirksam werden, die zu bestimmten Ergebnissen führen“ (BIBB 2009: 85). Diese Sichtweise wird in der eher heterogenen Diskussion über ein einheitliches Qualitätsverständnis für das hochkomplexe System der beruflichen Bildung zunehmend angewendet.

Ein solcher prozessorientierter Ansatz unterteilt den Ausbildungsprozess in vier aufeinander aufbauende, jedoch voneinander abgegrenzte Sequenzen bzw. Dimensionen, auf die mit dem Qualitätsbegriff Bezug genommen wird.

Beschreibung der Qualitätsdimensionen:

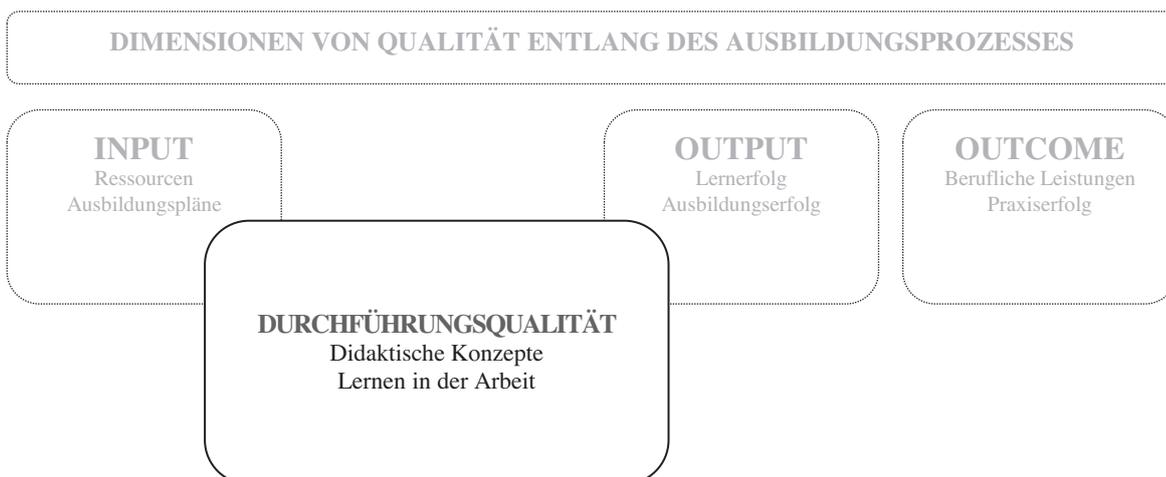
- *Inputqualität* fasst die Aspekte zusammen, die im Wesentlichen das Potenzial des Ausbildungsbetriebes beschreiben und daher auch als Eingangsgrößen der Ausbildung gelten. Sie umfasst die sachlichen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Ausbildung (z. B. qualifizierte Personalressourcen, moderne Ausbildungspläne). In diese Dimension fallen außerdem personelle Merkmale der Bewerber und Bewerberinnen (Eignungsqualität) auf einen Ausbildungsplatz.

- *Durchführungsqualität*¹ bezieht sich auf den eigentlichen Lehr-/Lernprozess. Dies bezieht sich u.a. auf die Vermittlungsqualität des Lehrstoffs, auf die medienpädagogischen Kompetenzen des Lehrpersonals aber beispielsweise auch auf die Beziehungsqualität zwischen Auszubildenden und Auszubildenden.
- *Outputqualität* beschreibt das unmittelbar am Ende der Ausbildung Erreichte (Prüfungsergebnisse, erworbene Kompetenzen, Zufriedenheit mit der Ausbildung etc.).
- *Outcomequalität* beurteilt das nach Abschluss der Ausbildung Erreichbare, also Aspekte der Verwertbarkeit der Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt. Dies betrifft neben anderem die Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis oder die Frage, inwieweit die „jungen“ Fachkräfte ihre Kompetenzen in die Berufsarbeit einbringen können.

In der aktuellen Qualitätsdiskussion wird ergänzend zu solch einer „horizontalen Differenzierung entlang des Ausbildungsprozesses i. d. R. auch noch *vertikal* in drei Ebenen“ (Scheib et. al 2008: 30) – *Makro-, Meso-, Mikroebene* – unterschieden.² QiBA fokussierte die handelnden Akteure und Organisationen (Auszubildende, Lehrkräfte, Schulen und Ausbildungsbetriebe) und war somit vor allem auf der Meso- und der Mikroebene verortet. Die Makro-Ebene würde hingegen bei der Untersuchung der Inputqualität im Ausbildungsprozess (Ressourcenausstattung, Ausbildungsverordnungen) einbezogen werden. Diese Qualitätsdimension wurde in QiBA jedoch nicht berücksichtigt.

QiBA bezog sich **als Untersuchungsgegenstand** auf die Phase der *praktischen Durchführung* der Ausbildung im Dimensionenmodell.

Abbildung 2: Untersuchungsbaustein Durchführungsqualität – eigene Darstellung auf Basis von BMBF (2009)



4 Abgrenzung des Projektansatzes

Der im Projekt QiBA gewählte Ansatz, ausbildungsrelevante *Qualitätskriterien* durch unterschiedliche Protagonisten (Akteure) in Ausbildungsprozessen bewerten zu lassen – und zwar explizit in ihrer Rolle als *Praxisexpertinnen* und *-experten* – und damit ein *Kriterienraster für Ausbildungsqualität* definieren zu können, unterscheidet sich von anderen Studien zur Thematik Ausbildungsqualität.

Methodischer Ausgangspunkt der in QiBA projektierten Fokussierung auf die *Durchführungsqualität* ist die Frage, anhand welcher *Kriterien* die Qualität in dieser Phase beurteilt werden kann und ob es ein *adäquates Messinstrument* dafür gibt bzw. wie dieses gestaltet sein sollte.

In diesem Kontext kommt zunächst der Herkunft von Qualitätskriterien eine wichtige Rolle zu.

¹ Für Durchführungsqualität wird auch synonym *Throughputqualität* oder *Prozessqualität* verwendet. Alle Begriffe beschreiben die Faktoren, die unmittelbar während des Ausbildungsgeschehens wirksam werden (Inhalte, eingesetzte Ausbildungsmethoden, Motivation der Lernenden wie Lehrenden etc.). (vgl. Balli/Krekel 2006: 26 f.).

² Die Ausbildungsqualität wird auf der Makroebene in Bezug auf das duale Ausbildungssystem (gesetzliche Regelungen, Ordnungsvorgaben, übergreifende Empfehlungen und Beschlüsse) betrachtet, auf der Mesoebene in Bezug auf die einzelnen Ausbildungsinstitutionen (Betriebe, Abteilungen, Berufsschulen und überbetriebliche Ausbildungsstätten) und auf der Mikroebene in Bezug auf die Ausbildungsarrangements (Lehr-Lern-Prozesse, Ausbildungseinheiten wie Kurse, Lehrgänge etc.). (vgl. Hemkes/ Schemme 2013: 7 f.).

„Bei Untersuchungen zur Ausbildungsqualität ist es üblich, zunächst aus berufspädagogischen Anforderungen und gesetzlichen Bestimmungen Qualitätskriterien abzuleiten und in der Empirie dann deren Erfüllungsgrade zu messen. Offen bleibt bei einem solchen Vorgehen allerdings, welche Relevanz die befragten Akteure selbst – z. B. Auszubildende, Betriebe oder Berufsschulen – den verwendeten Qualitätskriterien beimessen“ (Beicht/ Krewerth 2009:9).

Den bisherigen Diskussionen um ein einheitliches kriterienbasiertes Qualitätsverständnis liegen unterschiedliche Untersuchungsansätze zur Ausbildungsqualität zugrunde, die für die methodische Umsetzung im Projekt QiBA gesichtet wurden.

BiBB-Qualitätsmodell

Ein grundlegender Ansatz zur Beurteilung von Ausbildungsqualität wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ etabliert, das von 2007-2009 am *Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)* durchgeführt wurde.

Im Vorhaben sollte die Durchführungspraxis unterschiedlicher dualer Ausbildungen in Betrieben und Berufsschulen dahingehend untersucht werden, „inwiefern hierbei aus der Perspektive der Auszubildenden bestimmte Qualitätskriterien erfüllt werden und welche Relevanz diese Kriterien für die Auszubildenden selber besitzen“ (Ebbinghaus et. al 2010: 33). Damit sollte verdeutlicht werden, in welchen Bereichen die Auszubildenden ihre spezifischen Qualitätsansprüche erfüllt sehen und wo es aus ihrer Perspektive besondere Verbesserungsbedarfe gibt. Der Schwerpunkt der Untersuchung lag auf den betrieblichen Ausbildungsbedingungen, wobei parallel zentrale Kriterien der schulischen Ausbildungsqualität und Qualitätskriterien für die Kooperation beider Lernorte berücksichtigt wurden.

Im Rahmen dieses Projekts wurde ein *Qualitätsmodell* entwickelt, das für zwei Qualitätsdimensionen (Input- und Prozessqualität, Outputqualität) 52 Qualitätskriterien spezifiziert, die „in der berufspädagogischen und bildungspolitischen Diskussion als Kennzeichen einer ‚guten dualen Ausbildung‘ verstanden (...) werden“ (Beicht/ Krewerth 2009:9).³

Auf dieser Basis wurde eine bundesweite Befragung unter 6.000 Auszubildenden aus 15 ausgewählten Berufen durchgeführt. Parallel dazu erfolgte im Rahmen des sogenannten „BiBB-Expertenmonitors“⁴ eine vergleichende Befragung bei einer Referenzgruppe von 355 Berufsbildungsfachleuten aus unterschiedlichen Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Das in diesem Forschungsprojekt 2009 entwickelte Qualitätsmodell bzw. der zugehörige Qualitätskriterienkatalog wurde auch als Grundlage späterer Untersuchungen zum Thema Ausbildungsqualität eingesetzt.

Weitere Sichtweisen auf die Qualität beruflicher Ausbildung

Andere Untersuchungsansätze beziehen sich zumeist rein auf die *subjektiven Bewertungen* von Auszubildenden über die Qualität ihrer *konkreten Ausbildungsbedingungen*, wie beispielsweise in dem seit 2006 jährlich erstellten bundesweiten *Ausbildungsreport der DGB-Jugend*, „indem die jungen Menschen unmittelbar in den Berufsschulen über ihre Situation befragt werden“ (DGB-Jugend 2016: 5). Für diese Untersuchung wurden über 13.000 Auszubildende aus den 25 meistfrequentierten Ausbildungsberufen des Jahres 2014 befragt. Die Erhebungen fokussieren seit 2006 die betrieblichen Ausbildungsbedingungen unter vier – aus gewerkschaftlicher Perspektive – zentralen Aspekten: „Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, Ausbildungszeiten und Überstunden, Ausbildungsvergütung, Persönliche Beurteilung der Ausbildung“ (vgl. DGB-Jugend 2016: 46). Die Bewertung dieser Aspekte erfolgt auf Basis von 42 geschlossenen Fragen. Aus den Antworten werden Rangfolgen nach Ausbildungsberufen gebildet und für jeden Themenschwerpunkt eine Rangliste der Berufe mit den besten, mittleren und den schlechtesten Bewertungen gebildet. Diese vier Ranglisten bilden dann die Basis für ein Gesamt-Ranking über die Bewertung der Ausbildungsqualität in den 25 untersuchten Berufen. Wesentliche Zielsetzung des Ausbildungsreports ist die Identifizierung von (zumeist rechtlichen) Missständen, von qualifikatorischen sowie pädagogischen Defiziten in der Ausbildungspraxis und die Entwicklung von Empfehlungen zur Behebung derselben.

Ein weiterer – schwerpunktmäßig auf die *betriebliche Perspektive* ausgerichteter – Evaluierungsansatz in Bezug auf die Qualität von Ausbildung wurde mit dem sogenannten QEK-Tool 2006 im Rahmen der Bremer Landesinitiative IBB 2010 entwickelt und seitdem in unterschiedlichen Regionalstudien der *Forschungsgruppe Berufsbildungsforschung i:BB (FG i:BB)* Universität Bremen eingesetzt. „QEK“ – die Abkürzung steht für „Qualität, Ertrag, Kosten“

³ Das Spektrum der Qualitätsanforderungen bezog sich auf klassische Qualitätsanforderungen (z. B. die fachliche und pädagogische Eignung der Ausbilder/-innen), berufspädagogische Kriterien (z. B. die Einbindung von Auszubildenden in reale Geschäftsprozesse), sowie interaktionale Rahmenbedingungen (Lernklima, gegenseitiger Respekt unter den betrieblichen Statusgruppen etc.).

⁴ Der „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) wurde 2004 als Online-Befragungsinstrument entwickelt und dient der systematischen Befragung von Expertinnen und Experten zu aktuellen bildungspolitischen Fragestellungen. Die Ergebnisse basierten auf der Befragung von 355 institutionellen Expertinnen und Experten (vgl. Krewerth et. al 2008a, b).

– ist ein internetbasiertes Selbst-Evaluationsinstrument für Personalverantwortliche und Ausbilder/innen, um mithilfe von digitalen Fragebögen das Verhältnis zwischen Rentabilität (Ertrag und Kosten) und Qualität der jeweiligen Ausbildung zu ermitteln und die Ergebnisse den teilnehmenden Betrieben via Internet zur Verfügung zu stellen. Diese sollen dann die Grundlage bilden, um in den Ausbildungsbetrieben Maßnahmen zur Optimierung einleiten zu können.

Konzeptionell bezieht sich dieses Modell auf sechs Qualitätsaspekte im *gesamten Ausbildungsprozess* (Input, Durchführung, Output, Outcome), die unter Berücksichtigung von berufspädagogischen Bildungskonzepten, arbeitswissenschaftlichen Forschungsergebnissen sowie Anforderungen aus Ausbildungsordnungen und Prüfungsregelungen im Projekt definiert wurden.

Als Merkmale guter Ausbildungspraxis wurden als *Gestaltungsfaktoren* (1) Erfahrungsbasiertes Lernen, (2) Fachliches Ausbildungsniveau, (3) Selbstständiges Lernen und Arbeiten, (4) Prozessbezogene Ausbildung definiert, und als *Ergebnisfaktoren* (5) Berufliches Engagement und (6) Berufsfähigkeit. Die praktische Umsetzung dieser Faktoren wurde dann in den teilnehmenden Betrieben mit dem QEK-Tool evaluiert.

Daneben gab es Ansätze zur Untersuchung der Korrelation von *Motivation, Ausbildungsqualität und Ausbildungserfolg*, die sich wiederum nur auf die *subjektiven Einstellungen und Beurteilungen* einer Zielgruppe – Auszubildende – stützten. In diesem Kontext wurde von der *FG I:BB*, Universität Bremen 2013/2014 in Sachsen eine Studie zum Zusammenhang zwischen beruflicher Identitätsentwicklung und dem Engagement in Ausbildungs- und Arbeitszusammenhängen durchgeführt. Dabei wurde untersucht, inwieweit die Entwicklung von beruflicher Identität bei Auszubildenden (Identifikation mit Berufsbild und Ausbildungsbetrieb, Berufsattraktivität etc.) ihr Verhalten in der Ausbildung und damit auch ihren Ausbildungserfolg beeinflusst (vgl. Rauner et. al 2016: 19 ff.). Als Untersuchungsinstrument wurde eine Online-Befragung eingesetzt, die in drei Frageblöcke mit den Themenbereichen „Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Beruf und ihrem Betrieb“, „Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse durch die Auszubildenden“ sowie „Einschätzungen zum Lernen in der Berufsschule und der Lernortkooperation“ unterteilt war.

Qualitätsmodell im Projekt QiBA

Nach Sichtung der unterschiedlichen Ansätze zur Bewertung von Ausbildungsqualität wurde für das Projekt QiBA ein Untersuchungsdesign entwickelt, dem eine modifizierte Variante des für das BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden,“ entwickelten Qualitätsmodells zugrunde liegt. Der dort verfolgte Teilansatz, definierte Qualitätskriterien für die Ausbildung und nicht nur die aktuelle Qualität der Ausbildung bewerten zu lassen, bot eine passende Schnittstelle zu der im Projekt QiBA verfolgten Zielsetzung, ein *Qualitätsraster* für die Dimension *Durchführungsqualität* zu erarbeiten.

Insbesondere der im Befragungsinstrument *Expertenmonitoring* verfolgte Ansatz, zumeist *externe Fachleute zur Bewertung* eines vorgegebenen Kriterienrasters einzubinden, überschneidet sich mit dem Forschungsansatz des vorgestellten Projekts QiBA.

Der Ansatz in QiBA fokussiert jedoch Fachleute, die in den *praktischen Ausbildungskontext* in unterschiedlichen Rollen involviert sind:

Ausbilder/innen, Lehrer/innen und Auszubildende aus vier unterschiedlichen Ausbildungsberufen werden explizit als berufsbezogene *Praxisexpertinnen* und *-experten* angesprochen, um das Kriterienraster für die Durchführungsqualität von Ausbildung aus der Praxis heraus definieren zu können.

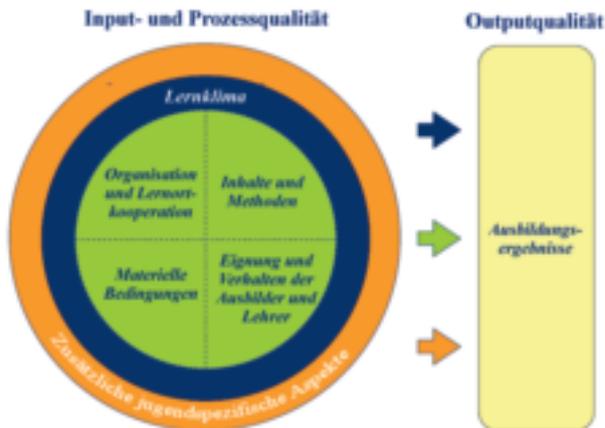
QiBA will einen Beitrag leisten zur Grundlagenbildung für *qualitätsorientierte Kriterien* in der Berufsausbildung und damit eine Lücke in der *Definition qualitätsbewertender Instrumente* schließen. Das Projektprodukt *Qualitätsraster* kann als ein kompaktes Untersuchungsinstrument im schulischen und betrieblichen Kontext *unterschiedlicher Ausbildungsberufe* eingesetzt werden, um die jeweilige Durchführungsqualität bewerten zu können. In einem *schnellen und unaufwendigen Vergleich* können so Anhaltspunkte für vertiefende Analysen identifiziert werden.

5 Aufbau der Befragung

Das Befragungsdesign im Projekt QiBA orientiert sich an einem vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entwickelten Qualitätsmodell, das die Input- und Prozessqualität in der Ausbildung anhand von vier *Qualitätsbereichen* beschreibt:

1. Organisation und Lernortkooperation
2. Inhalte und Methoden
3. Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals
4. Materielle Bedingungen

Abbildung 3: Qualitätsmodell BIBB (Expertenmonitor 2008)



Dieses Modell diente als Basis für die 2008 vom BIBB durchgeführte Online-Befragung „BIBB-Expertenmonitor 2008 – Merkmale guter Ausbildungspraxis“ und für die korrelierende Befragung von Auszubildenden im damaligen Gesamtprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“.

Untersuchungsmodell QiBA

Um die seit 2008 kontinuierlich gestiegenen qualifikatorischen Anforderungen an Fachkräfte adäquat berücksichtigen zu können, wurde für die Untersuchungen im Projekt QiBA der vom BIBB gewählte Ansatz eines Expertenmonitorings in zweierlei Hinsicht modifiziert.

Erstens in Bezug auf die referenzierte Befragtengruppe und zweitens bezüglich der zu untersuchenden Qualitätsbereiche.

» Neue Rollendefinition der Befragtengruppen

Mit dem „Expertenmonitor Berufliche Bildung“ adressierte das BIBB-Monitoring einen feststehenden Kreis von Fachleuten aus unterschiedlichen institutionellen Kontexten, die sich schwerpunktmäßig mit eher organisatorischen und politischen Aspekten der beruflichen Bildung befassen und damit nur *mittelbar* mit der Ausbildungspraxis vertraut sind.

Im Unterschied dazu wurden im Projekt QiBA die *unmittelbaren Akteure* im konkreten (praktischen) Ausbildungsprozess in vier verschiedenen Berufen – Lehrerinnen, Lehrer, Ausbilderinnen, Ausbilder, Auszubildende – als praxisinvolvierte *Ausbildungsexpertinnen* und *-experten* angesprochen.

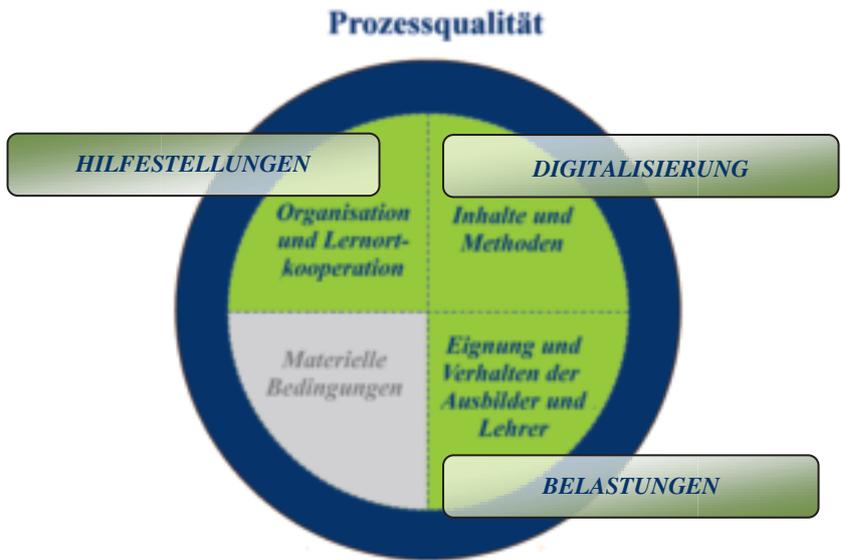
» Erweiterung der untersuchten Qualitätsbereiche

Die Qualitätsbereiche *Organisation und Lernortkooperation*, *Eignung und Verhalten der Ausbilder/innen und Lehrer/innen* sowie *Inhalte und Methoden* wurden aus dem BiBB-Qualitätsmodell übernommen. Die Dimension *Materielle Bedingungen* wurde nur in den Kriterien berücksichtigt, die durchführungsqualitätsbezogene Merkmale indizierten und die nicht nur als formelle Grundvoraussetzungen für das Stattfinden von Ausbildung in der Dimension „Input“ fungierten.

Für die Befragung im Projekt QiBA wurde dieses Modell um 3 Bereiche erweitert:

5. Digitalisierung als neue Herausforderung für die Ausbildung.
6. Belastungen in der betrieblichen Ausbildung, da in diesem Bereich oftmals Gründe für Ausbildungsabbrüche liegen.
7. Hilfestellungen in der Ausbildung, da in diesem Bereich Angebote initiiert werden können, um Ausbildungen zu „retten“.

Abbildung 4: Modifiziertes Untersuchungsmodell im Projekt QiBA



Für alle *Qualitätsbereiche* wurden Teile der vom BiBB definierten – aus berufspädagogischer Sicht bedeutsamen (vergl. BiBB Experten-Monitor und BiBB-Bericht 2009) – *Qualitätskriterien* übernommen, modifiziert und durch projekteigene Qualitätsaspekte erweitert.

Diese Qualitätskriterien wurden für die *Befragungskontexte* „Berufsschulen“ und „Ausbildungsbetriebe“ lernortbezogen differenziert und für lernortübergreifende Aspekte zusammengefasst.

Abbildung 5: Befragungsbereiche für Qualitätskriterien



Diese wurden in Form von Bewertungsfragen in die quantitativen Erhebungsbögen integriert (Anlage 1: Fragebogen).

Die thematische Zuordnung der Qualitätskriterien zu den Lernortkontexten erfolgte, um Vermischungen und Doppelungen der Fragen zu vermeiden und durch die eindeutige Lernortzuordnung (Strukturiertheit) der Kriterien geschlossene Bewertungen zu ermöglichen.

Für den qualitativen Erhebungsansatz wurden Interview-Leitfäden für die Experten und Expertinnen aus Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und ständischen Interessensvertretungen entwickelt. Hier lag der inhaltliche Schwerpunkt qualitätsbereichsübergreifend auf der Untersuchung der aktuellen Praxis von Lernortkooperation zwischen den dualen Ausbildungspartnern.

Die Ergebnisse aus den *Befragungskontexten* bildeten die Datenbasis für die Zuordnung zu den *Qualitätsbereichen* für die Dimension „Durchführungsqualität“ im Ausbildungsverlauf und wurden zu den Qualitätsbereichen zurückgespiegelt.

6 Methodisches Vorgehen

6.1 Quantitative Datenerhebungen

Die Auswahl der zu untersuchenden Berufe erfolgte anhand des Output-Merkmals *Ausbildungserfolg*. Ansatzpunkt war die Fragestellung, ob die Definition von Qualitätskriterien für die praktische Durchführung von Ausbildung berufsübergreifend einhellig erfolgen würde, oder ob die Bewertungen der befragten Praxisexpert/innen aus unterschiedlichen Berufen divergieren würden. Um ein möglichst breites Spektrum von Berufen abbilden zu können, wurde ein polarisierendes Auswahlverfahren eingesetzt. Unter repräsentativer Berücksichtigung der strukturellen und der quantitativen (Anzahl der Auszubildenden) Relevanz der Berufe für die Region Bremen wurden jeweils zwei Ausbildungsberufe mit dem *höchsten* und dem *niedrigsten* prozentualen Anteil an *erfolgreichen Abschlussprüfungen* für die Untersuchung ausgewählt.

Das Kriterium für die *quantitative Relevanz* bezog sich auf die Anzahl der Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in einem Ausbildungsberuf. In formeller Orientierung an der „Liste der 30 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe“ (BIBB 2015: Berufslisten), die Ausbildungsberufe mit 50 und mehr Neuabschlüssen umfasst, wurden in einer Vorauswahl ausschließlich Ausbildungsberufe berücksichtigt, die *mehr als 50 Teilnehmende* an Abschlussprüfungen aufweisen.

Um die strukturelle Relevanz zu gewährleisten, wurde in dieser Vorauswahl die Zugehörigkeit zum *Dienstleistungs- und industriellen Sektor* überprüft. Abschließend wurden jeweils 2 Ausbildungsberufe mit dem höchsten Anteil und dem niedrigsten Anteil erfolgreich absolvierter Abschlussprüfungen identifiziert. Die vergleichende Bezugsgröße ist die durchschnittliche Abschlussquote unter allen Abschlussprüfungen im Land Bremen, die 2013 bei 90,1% lag. (Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis: Statistisches Landesamt Bremen – Infosystem Bremen).

Untersuchungsauswahl: duale Ausbildungsberufe

Abbildung 6: Untersuchungsauswahl (duale Ausbildungsberufe)

Abschlussprüfungen in der beruflichen Ausbildung nach Ausbildungsbereichen, Ausbildungsberufen und Prüfungserfolg im Land Bremen am 31.12.2014					
Berufsbezeichnung	Abk.	AB	Teilnahmen an Abschlussprüfungen	Darunter bestandene Abschlussprüfungen	
			Absolut	Absolut	Anteil in %
Industriemechaniker/in	IDM	(IH)	74	73	98,6
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel	GAH	(IH)	68	67	98,5
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	EEG	(Hw)	78	56	71,8
Berufskraftfahrer/in	BKF	(IH)	51	33	64,7

Die Ausbildungsberufe werden in Kapitel 7 näher erläutert.

Untersuchungsauswahl: Zielgruppen für die Befragungen

Die quantitativen Befragungen wurden mit standardisierten Fragebögen bei drei Zielgruppen durchgeführt, die alle in unterschiedlichen Rollen in die Ausbildungsprozesse der vier ausgewählten dualen Berufe involviert sind.

1. Schulische Lehrerinnen und Lehrer
2. Betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder
3. Auszubildende in den ausgewählten Berufen im 3. Ausbildungsjahr, da diese einen umfassenden „Erfahrungsschatz“ über die Ausbildungschronologie und -bedingungen aufweisen.

Insgesamt wurden 340 Befragungen bei Beteiligten im Ausbildungsprozess der vier ausgewählten Berufe an fünf Schulen in Bremen und Bremerhaven durchgeführt. Alle Befragten wurden unabhängig von ihrem beruflichen Status gleichermaßen als Praxisexperten und Expertinnen für die Befragungsthematik definiert.

Herkunft der 340 befragten Experten und Expertinnen

Abbildung 7: Herkunft der Expertinnen und Experten

Herkunft der 340 befragten Experten und Expertinnen

Ausbildungsberuf	Statusgruppe			Gesamt
	LP	Azubi	AP	
Industriemechaniker/in				
BS Bremen (TBZ)	8	78		
BS Bremerhaven (BST)	3	27		
BS Gesamt	11	105	7	123
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel				
BS Bremen (BSGAV)	3	19		
BS Bremerhaven (KLA)	7	22		
BS Gesamt	10	41	2	53
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik				
BS Bremen (SZV)	6	54		
BS Bremerhaven (BST)	9	48		
BS Gesamt	15	102	2	119
Berufskraftfahrer/in				
BS Bremerhaven (BST)	5	37		
BS Gesamt	5	37	3	45
Gesamt Statusgruppe	41	285	14	340

Abkürzungen Statusgruppe

LP = Lehrer/in an Berufsschule im untersuchten Ausbildungsberuf

Azubi = Auszubildende/r im 3. Ausbildungsjahr im untersuchten Ausbildungsberuf

AP = Ausbilder/in oder Ausbildungsverantwortlicher im Ausbildungsbetrieb mit untersuchtem Ausbildungsberuf

BS = Berufsschule

6.2 Qualitative Datenerhebungen

Neben den quantitativen Befragungen wurden insgesamt acht qualitative Interviews durchgeführt, davon sieben mit schulischen Expertinnen und Experten und eines mit einem betrieblichen Experten. Als qualitatives Instrument wurde ein Interviewleitfaden eingesetzt.

Der Schwerpunkt dieser Fachgespräche bezog sich auf den Themenkomplex *Lernortkooperation*.

Er wurde gewählt, um in den qualitativen Interviews zusätzliche Aspekte für die Zusammenarbeit der dualen Lernorte zu identifizieren, die die Ergebnisse der quantitativen Befragungen exemplarisch ergänzen könnten.

Als weitere wurden Expertinnen und Experten aus der Ausbildungsberatung der Bremer Handwerkskammer und der Handelskammer in die Befragung einbezogen.

6.3 Auswertung der Befragungsergebnisse

Die Darstellung der Befragungsergebnisse orientiert sich am Aufbau des Qualitätsmodells (vgl. Abbildung: 2 und 3). Zunächst werden die vier Qualitätsbereiche behandelt. In diesen Bereichen befinden sich die zentralen „Stellschrauben“, über die die Betriebe und Berufsschulen die Qualität ihrer Ausbildung steuern können. Im Anschluss daran werden die Kriterien in den Bereichen „Digitalisierung der Ausbildung“, „Belastungen in der betrieblichen Ausbildung“ und „Hilfestellungen in der Ausbildung“ thematisiert, die zwar einen Bezug zur Ausbildungsqualität

haben, die in der Regel aber nicht im Mittelpunkt der Ausbildungsgestaltung stehen. Sie sind zwar formal nicht geregelt, können aber bei Berücksichtigung wichtig für den Ausbildungserfolg sein.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in zwei Schritten.

Im ersten Teil werden die Ergebnisse der Erhebungen in der Gesamtgruppe der Befragten vorgestellt – für sechs Qualitätsbereiche in Form einer Durchschnittsbenotung (Kapitel 6.1) und für die zugeordneten Qualitätskriterien als prozentuale Verteilungsskalen (Kapitel 6.2).

Der Qualitätsbereich „Hilfestellungen in der Ausbildung“ wird außerhalb dieser Systematik gesondert analysiert.

Abschließend werden die zehn wichtigsten Qualitätsfaktoren für die Gesamtheit aller Befragten in einer Prioritätenliste – einer *Top 10* der Qualitätskriterien – zusammengefasst.

Im zweiten Teil werden die Ergebnisse aus den Teilgruppen *Expertinnen* und *Experten der vier Ausbildungsberufe* vorgestellt, sofern diese signifikante Abweichungen in den Bewertungen aufweisen. Ebenso wird die allgemeine *Top 10* mit den zehn wichtigsten berufsbezogenen Präferenzen bei der Bewertung der Qualitätskriterien verglichen. Im berufsfeldbezogenen Kontext wird versucht, mögliche Gründe für diese Abweichungen zu skizzieren.

Die Bewertungen der einzelnen Kriterien basieren auf der in den Fragebögen verwendeten Werteskala. Die Befragten konnten analog zum Schulnotenprinzip die Wichtigkeit der aufgeführten Qualitätskriterien in einem Spektrum von 1 bis 6 bewerten.

Abbildung 8: Bewertungsraster „Schulnotenprinzip“ im Fragebogen

Beispiel:

Was denken Sie:	Sehr wichtig					
Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	1	2	3	4	5	Nicht wichtig 6
» die Ausbilder/innen gute Leistungen der Auszubildenden loben?	<input type="radio"/>					

Für die Darstellung der Auswertung wurde die Skala auf vier Bewertungskategorien – „sehr wichtig“, „wichtig“, „eher wichtig“ und „eher unwichtig bis nicht wichtig“, reduziert.

Die Darstellung der Auswertung fokussiert entsprechend der Fragestellung („Was ist wichtig für die Ausbildungsqualität?“) die überwiegend positiven Bewertungskategorien (1-3).

Die überwiegende Kategorisierung als „eher unwichtig“ bis „nicht wichtig“ (4-6) wird daher in einer Kategorie zusammengefasst. Die negativen Bewertungen stellten insgesamt auch nur einen geringen Anteil dar, der in der Darstellung wegen geringer Fallzahlen nicht sinnvoll zu differenzieren ist.

Zur Berechnung der jeweiligen Noten wurde allerdings der genaue Wert zugrundegelegt.

Abbildung 9: Zuordnung der Bewertungsnoten zu Bewertungskategorien

Kategorie	Bewertungsnote
Sehr wichtig	1
Wichtig	2
Eher wichtig	3
eher unwichtig bis gar nicht wichtig	4 - 6

7 Berufsübergreifende Auswertungen

7.1 Gewichtung der Qualitätsbereiche

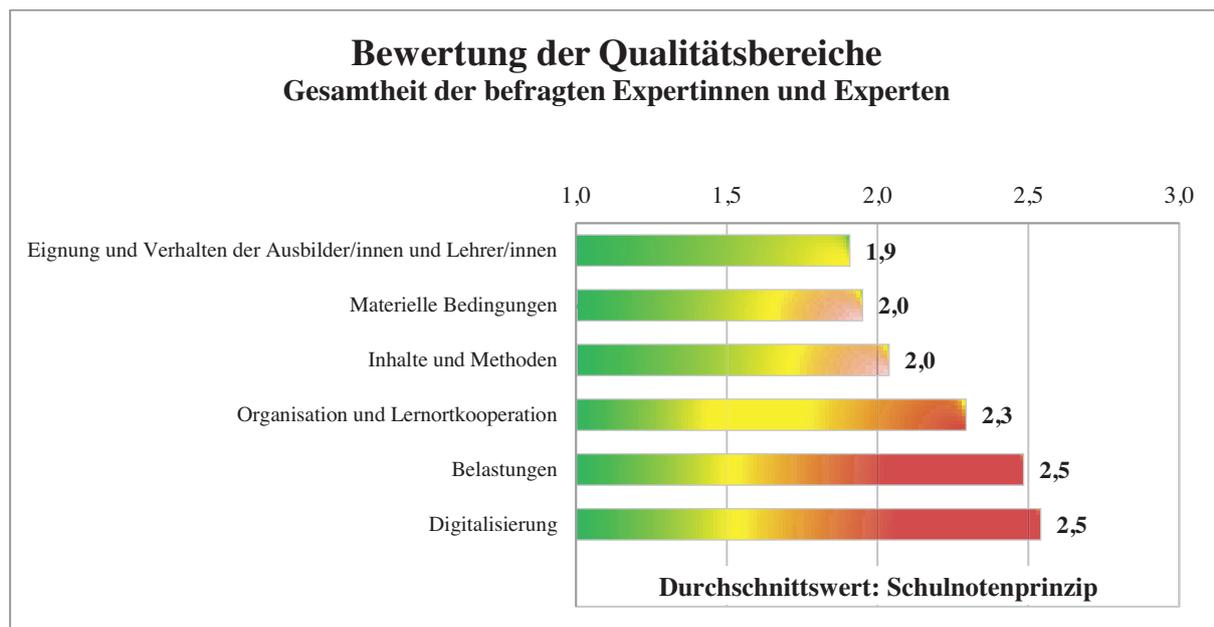
Qualitätsbereiche

In diesem Abschnitt werden die Bewertungen der einzelnen Qualitätsbereiche – in Form einer durchschnittlichen Benotung – vorgestellt. Beginnend mit einer Gesamtübersicht der Durchschnittsnoten für die einzelnen Qualitätsbereiche und der daraus abgeleiteten Prioritäten im Gesamtkomplex der Dimension „Durchführungsqualität“ werden die Ergebnisse aller Befragten abgebildet.

Auf der Ebene der *Qualitätsbereiche* erfolgt dann ein Abgleich der *Gesamtbewertungen* mit den *berufsbezogenen* Bewertungsergebnissen, die die Expertinnen und Experten aus den vier untersuchten Ausbildungsberufen abgegeben haben. In Abschnitt 6.2 werden dann die Bewertungen der Gesamtheit der Befragten für die bereichsbezogenen Qualitätskriterien analysiert.

Die im Folgenden detailliert dargestellten Befragungsergebnisse zeigen, dass allen bewerteten Qualitätskriterien eine zwar wichtige – aber auch eine abgestufte – Bedeutung für die Durchführung eines qualitätsgesicherten Ausbildungsprozesses zugeschrieben wird. Der Vergleich der Qualitätsbereiche zeigt korrespondierend unterschiedliche Prioritäten auf. Die Berechnung der durchschnittlichen Note der Bewertungen (1-6) weist eine eindeutige Hierarchie unter den Qualitätsbereichen auf. Die höchste Note, die der größten zugesprochenen Wichtigkeit entspricht, wurde an den Qualitätsbereich *Eignung des Lehr- und Ausbildungspersonals* vergeben, gefolgt von den Bereichen *Materielle Bedingungen* und *Inhalte und Methoden* an beiden dualen Lernorten.

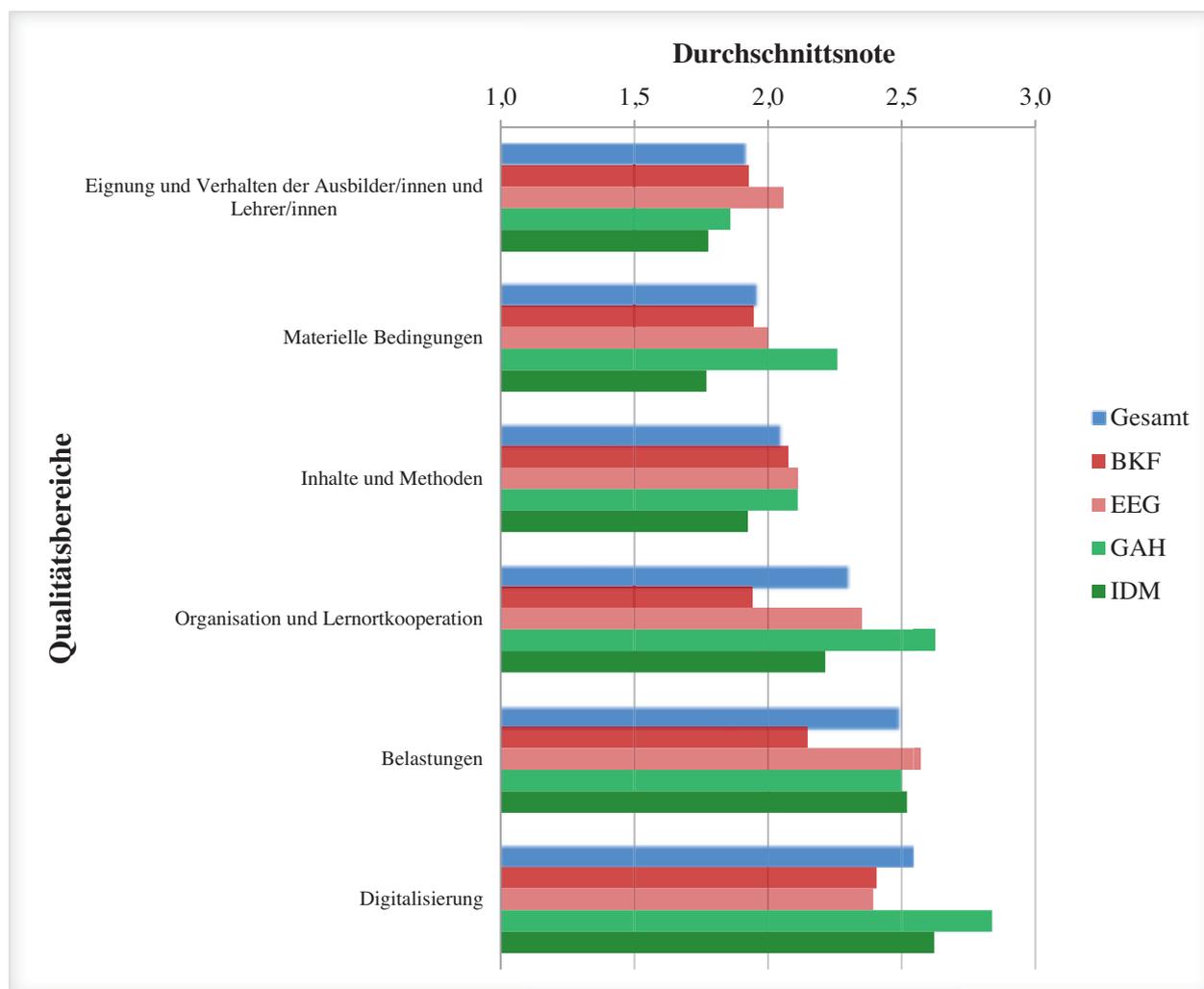
Diagramm 1: Durchschnittsbenotung der Qualitätsbereiche



Die *berufsbezogene* Vergleich der Gesamtbewertungen der Qualitätsbereiche zeigt auf den ersten Blick weitgehende Übereinstimmungen sowohl der Durchschnittswerte als auch bezüglich der Rangfolge der Wichtigkeit der meisten Qualitätsbereiche.

Die fachlichen und pädagogischen Kompetenzen des Lehr- und Ausbildungspersonals werden von allen Berufsgruppen als wichtigster Qualitätsbereich benannt, dicht gefolgt von den Bereichen „Materielle Bedingungen“ sowie „Inhalte und Methoden“.

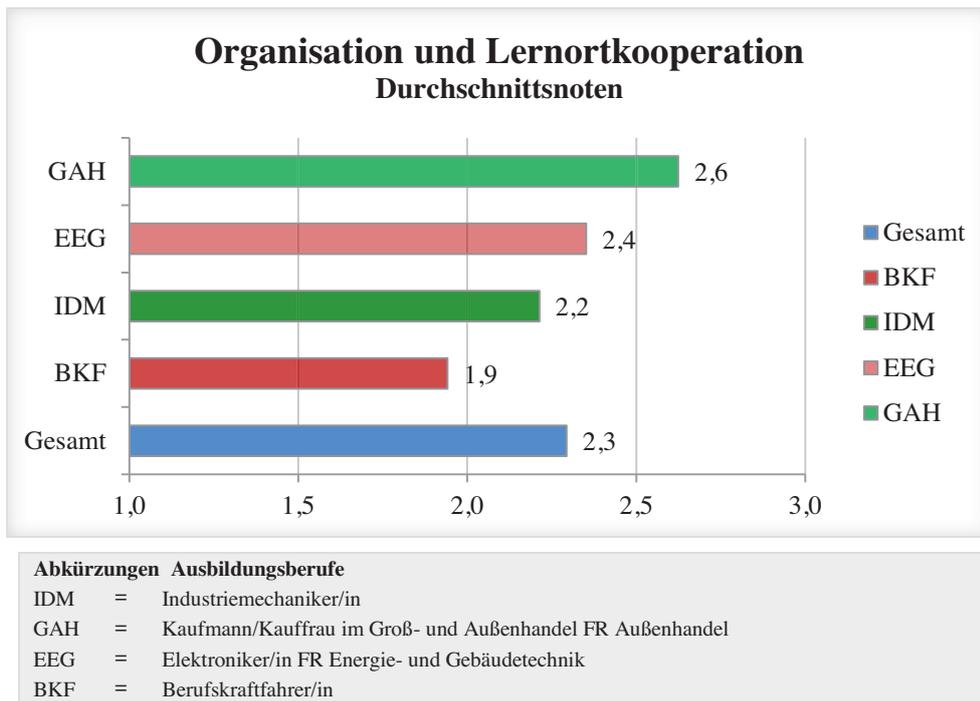
Diagramm 2: Durchschnittsbenotungen der Qualitätsbereiche nach Ausbildungsberufen

**Abkürzungen Ausbildungsberufe**

IDM	=	Industriemechaniker/in
GAH	=	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel
EEG	=	Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik
BKF	=	Berufskraftfahrer/in

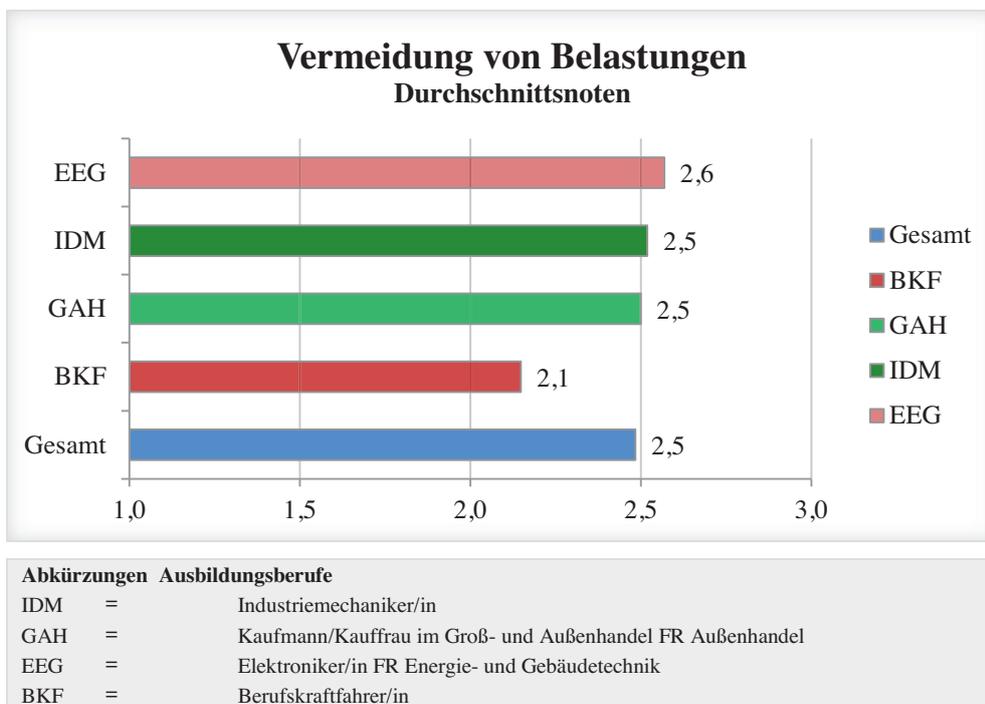
Beim Qualitätsbereich „Lernortkooperation“ zeigen sich jedoch Unterschiede in der Bewertung. Dies gilt mit unterschiedlichen Vorzeichen für befragte Expertinnen und Experten aus den Ausbildungsberufen Berufskraftfahrer/innen (BKF) und Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (GAH). Für den Beruf BKF wird die funktionierende Zusammenarbeit zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb mit der Note 1,9 als ein wesentlich wichtiger Qualitätsfaktor bewertet als es in den anderen untersuchten Ausbildungsberufen der Fall ist. Die Ausbildung erfolgt häufig im „echten“ Geschäftsbetrieb, Auszubildende werden teilweise relativ früh – unzureichend ausgebildet – als echte Arbeitskräfte eingesetzt. Die Schnittstellen zwischen schulischen fachtheoretischen Inhalten und fachpraktischen Ausbildungsanforderungen bzw. der wechselseitige Bezug aufeinander stellen sich in dieser Konstellation vielleicht nicht immer genügend transparent dar. Interessanterweise wird die Bedeutung der Lernortkooperation von den Befragten aus dem kaufmännischen Berufskontext wesentlich geringer eingeschätzt, deren Bewertung mit der Note 2,6 entgegengesetzt ausfällt und damit fast den letzten Platz einnimmt. Dies könnte vielleicht darauf hindeuten, dass die Wissensaneignung in diesem Beruf strukturbedingt stärker eigeninitiativ erfolgt. Da die Vermittlung von Fachinhalten an beiden Lernorten *Schule und Ausbildungsbetrieb* eine weitestgehend fachtheoretische Ausprägung mit klaren Trennlinien hat, könnte einer systematischen Koordination der Ausbildung eine geringe Bedeutung beigemessen werden.

Diagramm 3: Durchschnittsbenotungen nach Ausbildungsberufen: Lernortkooperation



Auch die Bedeutung der lernortübergreifenden Faktoren, die für die *Vermeidung von Belastungen* (Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Leerzeiten) als wichtig erachtet werden, wird von den Befragten aus dem Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/in überdurchschnittlich wichtiger eingeschätzt. Die hier vergebene Durchschnittsnote 2,1 hebt sich deutlich von den Benotungen der Expertinnen und Experten aus den anderen Ausbildungsberufen (2,5 – 2,6) ab.

Diagramm 4: Durchschnittsbenotungen nach Ausbildungsberufen: Belastungen



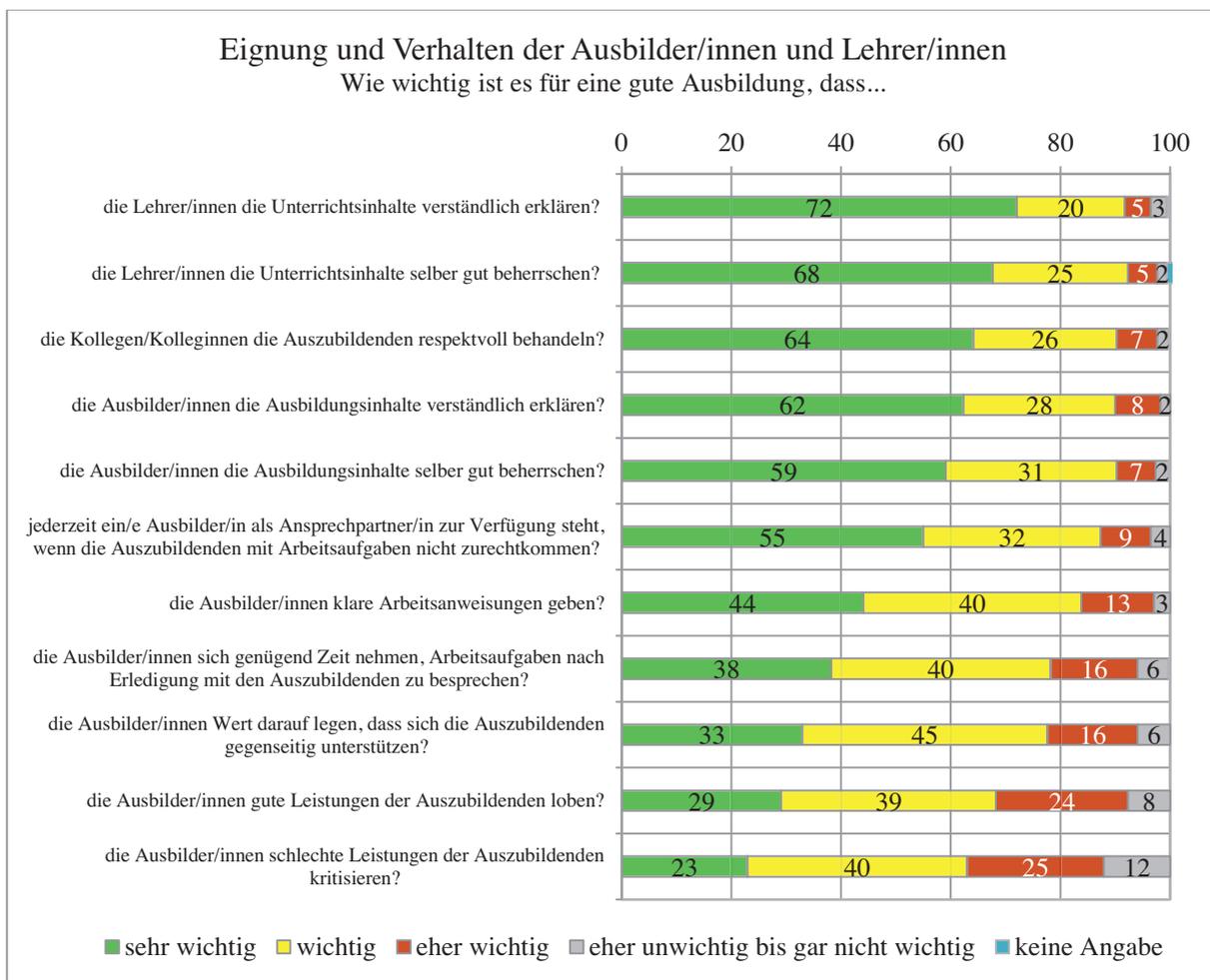
7.2 Gewichtung der Qualitätskriterien nach Qualitätsbereichen

7.2.1 Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals

Um sich an der dualen Ausbildung beteiligen zu können, müssen personelle und materielle Grundlagen in den Betrieben und Berufsschulen sichergestellt werden. Die formelle Prüfung obliegt für die betriebliche Seite den Handels- und Handwerkskammern. Diese führen nach Antragstellung durch den potenziellen Ausbildungsbetrieb eine Prüfung der Ausbildungseignung durch und erteilen im positiven Fall die entsprechende Ausbildungsberechtigung. Damit wird jedoch nur sichergestellt, dass der Betrieb über alle Ressourcen (organisatorisch, personell, räumlich, technisch) verfügt, um die Kenntnisse und Fertigkeiten entsprechend der Ausbildungsordnung adäquat vermitteln zu können. Diese Kriterien „schwappen“ sozusagen aus dem Bereich der Input-Qualität in die Durchführung der Ausbildung herüber, sie können daher hier nicht ausgeklammert werden.

Im personellen Bereich sollten fachlich und didaktisch qualifizierte Ausbilder/innen und Lehrer/innen zur Verfügung stehen. In materieller Hinsicht sind die Arbeitsmittel, die Lernmedien und die schulischen und betrieblichen Räumlichkeiten von Bedeutung. Kriterien, die sich auf diese Themen beziehen, sind in den Qualitätsbereichen „Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“ und „materielle Bedingungen“ des Qualitätsmodells enthalten.

Diagramm 5: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Lehr- und Ausbildungspersonal“



Nach Ansicht der befragten Experten und Expertinnen aus dem Ausbildungsprozess sind für eine gute duale Ausbildung personelle Bedingungen von wesentlich höherer Bedeutung als die materiellen Bedingungen (vgl. Diagramm: 2 und 3).

Ein Vergleich mit den übrigen Qualitätsbereichen zeigt zudem auf, dass es sich bei dem Bereich „Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“ um den wichtigsten Qualitätsbereich des Modells handelt. Die hier angesiedelten Qualitätskriterien erzielen fast durchgängig die höchsten Wertungen.

Fast alle Kriterien, die sich auf die fachlichen und didaktischen Qualifikationen sowie das Verhalten des Ausbildungspersonals beziehen, werden von jeweils mehr als der Hälfte der Ausbildungsexpertinnen und -experten als sehr wichtig eingeschätzt. Wichtigstes Qualitätskriterium ist hier ein respektvoller Umgang mit den Auszubildenden. Diese Bewertung korrespondiert auch mit den verschriftlichten Aussagen, bei denen wertschätzende Umgangsweisen unter der Prämisse „Gleichrangigkeit aller Statusgruppen (Augenhöhe)“ und „Respekt untereinander“ für alle Beteiligten – Auszubildende, Ausbilder/innen, Arbeitskollegen und -kolleginnen, Vorgesetzte und Berufsschullehrer/innen – proklamiert wurden.

Bezogen auf die fachlichen und didaktischen Qualifikationen beim Ausbildungs- und Berufsschulpersonal ist festzuhalten, dass der Methodik-Didaktik beim Lernen in Betrieb und Berufsschule eine etwas höhere Bedeutung zugemessen wird. Es wird als wichtig erachtet, dass Lerninhalte verständlich erklärt werden und dass sich die Ausbilder/innen Zeit für die praktische Unterstützung der Auszubildenden bei der Aufgabenbearbeitung und der Nachbesprechung nehmen. Nach Einschätzung der Befragten bedarf es hierfür aber der Kenntnis und Beherrschung von Ausbildungs- und Unterrichtsinhalten.

Eine noch stärkere Betonung liegt auf der Wertschätzung des Fachwissens und der pädagogischen Kompetenz der Lehrerinnen und Lehrer. Die Lehrstoffbeherrschung beim schulischen Lehrpersonal wird mit 72% wesentlich höher bewertet als bei den Ausbilderinnen und Ausbildern (59%) in den Betrieben. Der BiBB Experten-Monitor ergab ähnliche Ergebnisse, was u.a. damit begründet wurde, „dass der Betriebsalltag auch ohne Vermittlungsversuche der Ausbilder eine Vielzahl von Lerngelegenheiten bietet, während der Lerngehalt des Berufsschulunterrichts stärker von den Berufsschullehrern abhängt“ (BiBB: 2008).

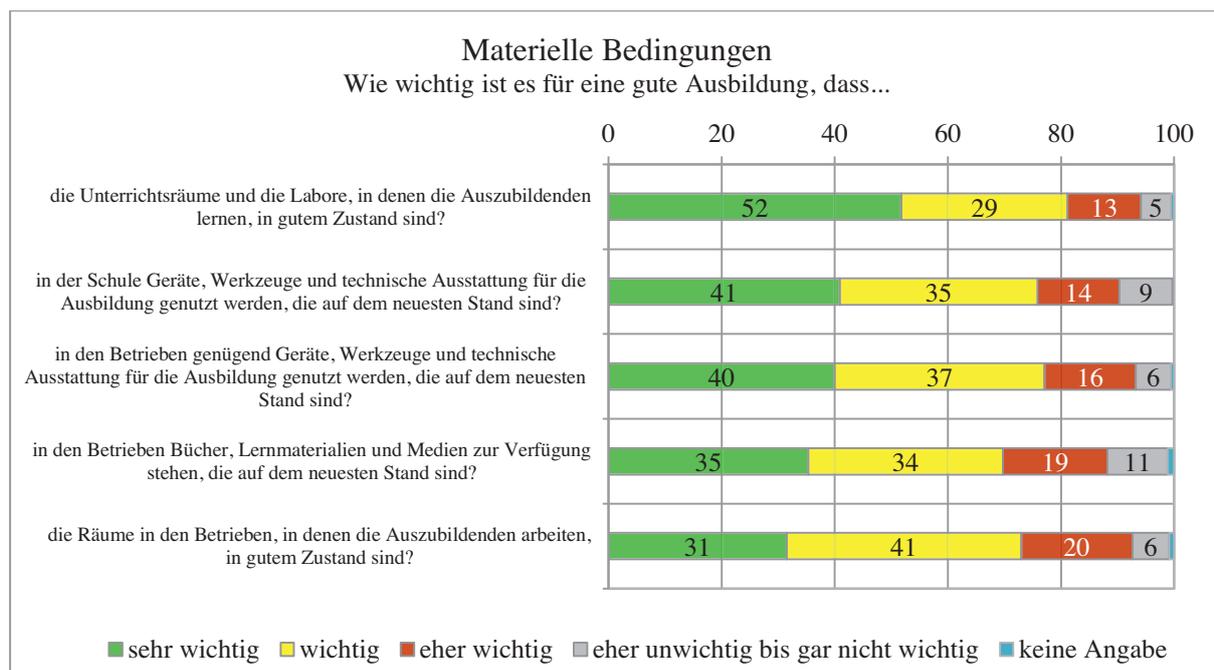
Die Beurteilung der Leistungen von Auszubildenden durch das Ausbildungspersonal spielt eine eher untergeordnete Rolle. Dies gilt fast gleichermaßen für die Kritik an Auszubildenden bei schlechten (23%) und bei guten Leistungen (29%).

Anmerkung:

In den verschriftlichten Aussagen und in den Experten-Interviews wurde auf zunehmende Unterrichtsausfälle in den Berufsschulen verwiesen bzw. auf ungenügende – nicht fachadäquate – Unterrichtsvertretung. In der Werteskala der Qualitätskriterien wird die Unterrichtskontinuität jedoch mit ca. 80% als sehr wichtig oder wichtig beurteilt.

7.2.2 Materielle Bedingungen

Diagramm 6: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Materielle Bedingungen“



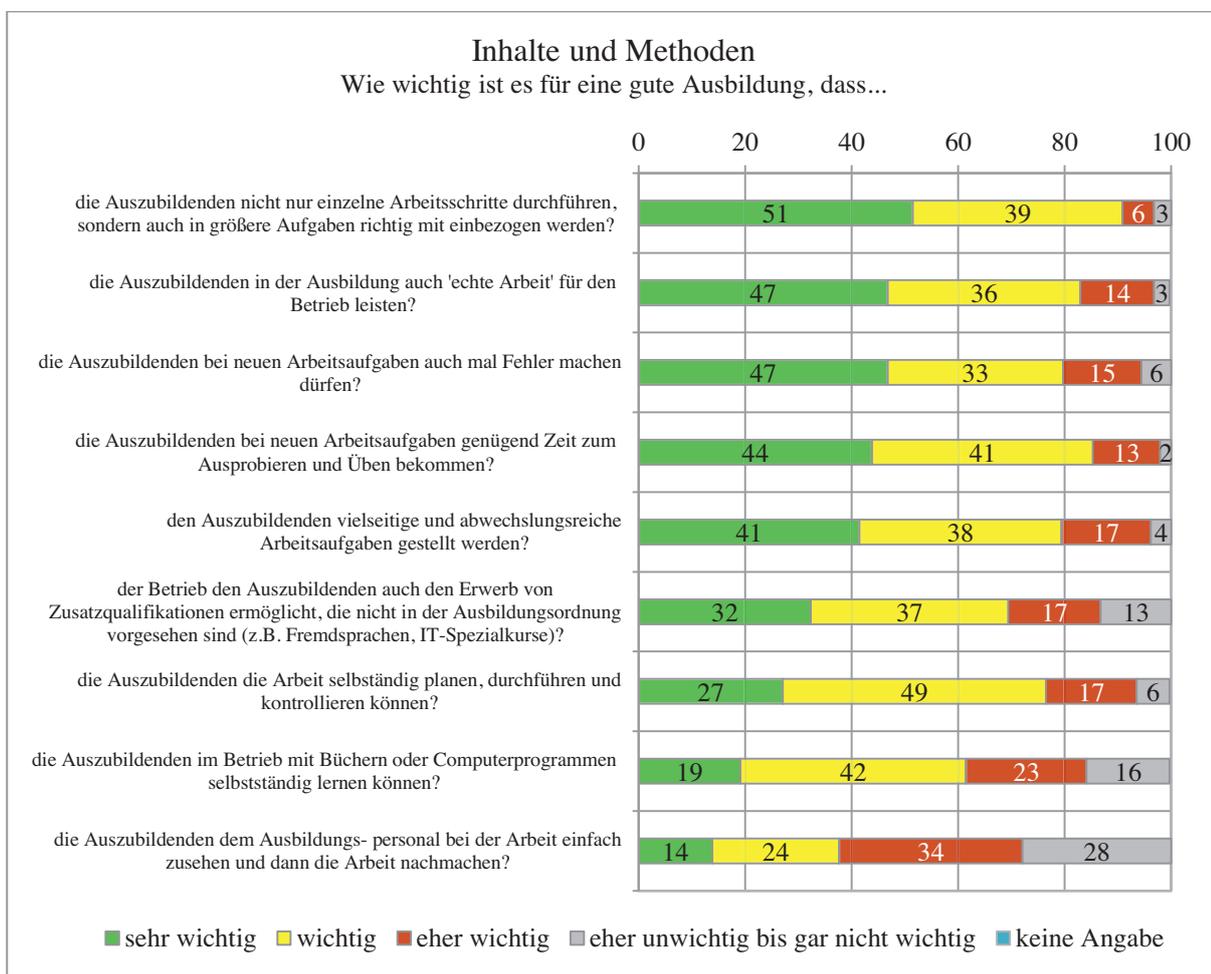
Bei den materiellen Grundlagen wird vor allem als wichtig erachtet, dass in den Betrieben und Berufsschulen Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattungen genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind. In der betrieblichen Ausbildung sollen jedoch nicht nur diese Arbeitsmittel zum Einsatz kommen. Fast ein Drittel der Fachleute sieht es als sehr wichtig an, dass im Betrieb auch moderne Lernmedien zur Verfügung stehen. Im Vergleich zu den Arbeitsmitteln und Lernmedien wird die Bedeutung der betrieblichen Räumlichkeiten geringer eingeschätzt.

Im berufsschulischen Bereich, in dem die Auszubildenden aus unterschiedlichen Betrieben in Form von Klassen in einer Stärke von 20-25 Schülerinnen und Schülern zusammengefasst sind, spielt der Zustand der Unterrichtsräume und der Labore eine wesentliche höhere – im berufsschulischen Kriterienspektrum – sogar die wesentliche Bedeutung. Hier gibt es auch am ehesten Verknüpfungen zur Einbindung von „Neuen Medien“ in den Ausbildungsprozess.

Dieser Themenkomplex wird im Bereich „Digitalisierung der Ausbildung“ noch gesondert betrachtet.

7.2.3 Inhalte und Methoden

Diagramm 7: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“



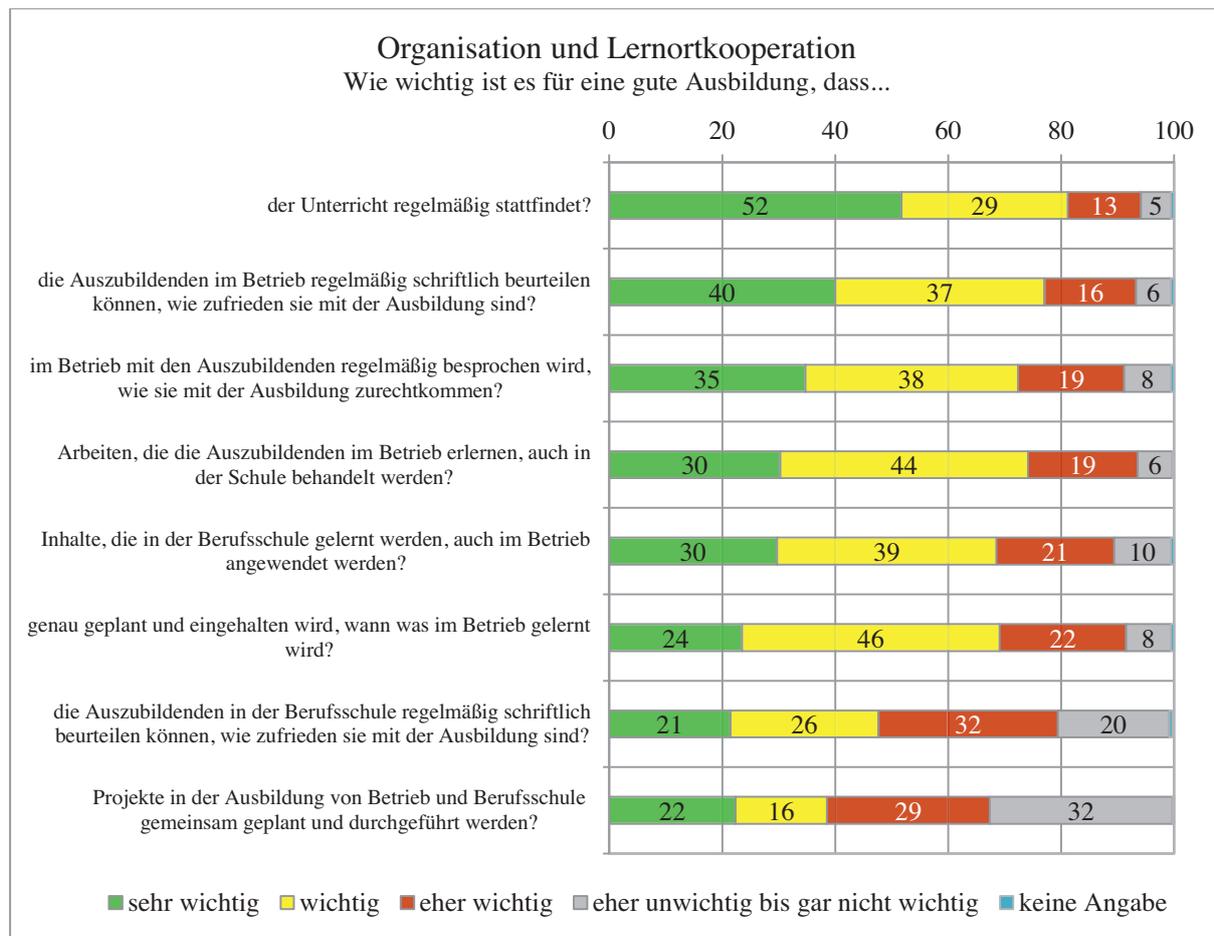
Im oberen Bereich der Relevanzrangfolge im Qualitätsbereich Inhalte und Methoden liegen Qualitätskriterien, die sich auf anspruchsvolle Aufgabenstellungen innerhalb der Ausbildung beziehen. Dabei wird besonders Wert darauf gelegt, dass die Auszubildenden in größere, abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben einbezogen werden. Fast alle Befragten (90%) bewerten es als sehr wichtig oder wichtig, dass die Auszubildenden in komplexe Aufgaben einbezogen werden, die als „echte Arbeit“ (47% sehr wichtig und 36% wichtig) einen realen Beitrag zu den Geschäftsprozessen der Betriebe leisten. In diesem Kontext bewerten es jeweils mehr als 40% als sehr wichtig, dass die Aufgaben vielseitig und abwechslungsreich sind und den Auszubildenden für deren Bearbeitung „Fehlerpuffer“ und ausreichende „Zeitfenster“ zugestanden werden. Damit verknüpft bewerteten 3/4 aller Befragten es als sehr wichtig oder wichtig, Auszubildende in eigenständige Planungs-, Durchführungs- und Kontrollprozesse einzubinden. Die

betriebliche Bereitstellung von Print- oder Digitalmedien für eigenständiges Lernen wird hingegen als weniger wichtig eingeschätzt, das Lernen durch einfaches „Zusehen und Nachmachen“ rangiert auf dem letzten Platz.

7.2.4 Lernortkooperation

Die Organisation dualer Ausbildungen stellt Betriebe vor viele Herausforderungen: Die Ausbildung muss trotz des nicht immer vorhersehbaren Betriebsalltags geplant, Abstimmungen mit dem komplexen Geschehen an der Berufsschule vorgenommen und Rückmeldungen zu den Ausbildungsabläufen und -ergebnissen von den Auszubildenden eingeholt werden. Auf diese Aspekte konzentriert sich der Qualitätsbereich „**Organisation und Lernortkooperation**“.

Diagramm 8: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Organisation + Lernortkooperation“



Im Hinblick auf die Lernortkooperation ist es mit Abstand am wichtigsten, dass der Berufsschulunterricht wie geplant immer stattfindet und somit kontinuierlich den betrieblichen Ausbildungsprozess begleitet.

Ein wesentlicher organisatorischer Qualitätsfaktor ist aus Sicht der Befragten die Einbindung der Auszubildenden in einen geregelten Feedback-Prozess. Dies gilt am Lernort Betrieb für regelmäßige mündliche Rückmeldungen von den Auszubildenden über den Ausbildungsverlauf und noch eindeutiger auch für stärker formalisierte Rückkopplungs- und Planungsprozesse in verschriftlichter Form. Für den Lernort „Berufsschule“ wird die Bedeutung schriftlicher Beurteilungsmöglichkeiten durch die Auszubildenden wesentlich geringer eingeschätzt. Mit 21% liegt deren Einstufung als sehr wichtiges Kriterium gerade einmal halb so hoch wie die 40% im betrieblichen Kontext.

Die genaue Planung und Einhaltung des betrieblichen Lernprozesses wird hingegen als vergleichsweise weniger wichtig für eine gute duale Ausbildung betrachtet.

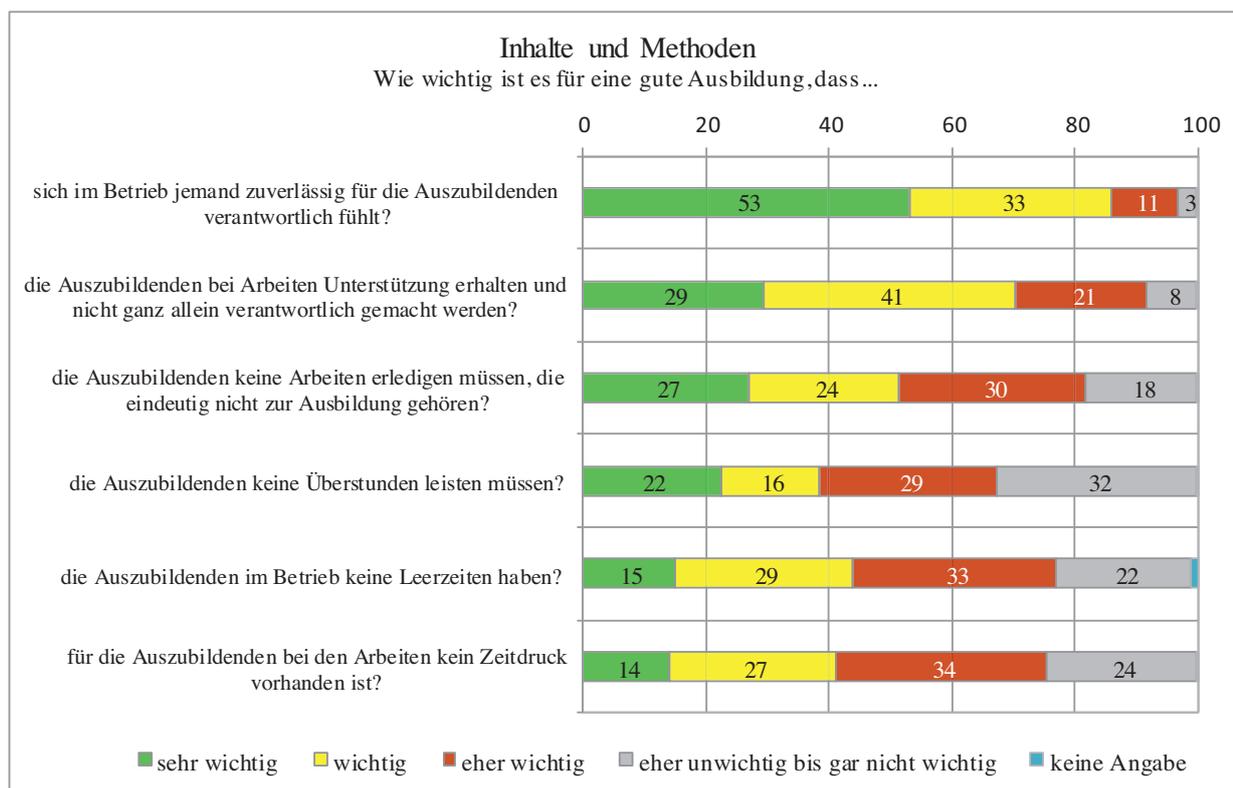
Auf die Ausbildungsinhalte bezogen ist es für fast 2/3 aller Befragten sehr wichtig bzw. wichtig, dass die lernortbezogenen Ausbildungsinhalte wechselseitig in die dualen Lernorte integriert werden. Dabei gibt es mit 74% eine

leichte Dominanz des Transfers fachpraktischer Inhalte aus der betrieblichen Ausbildungsphase in den schulischen Unterricht. Die gegenläufige Einbindung wird von 69% als sehr wichtig oder wichtig beurteilt.

Der Durchführung gemeinsamer Ausbildungsprojekte zwischen Betrieb und Berufsschule wird mit 38% („sehr wichtig“ oder „wichtig“) eine eher niedrige Relevanz zugewiesen.

7.2.5 Belastungen in der betrieblichen Ausbildung

Diagramm 9: Bewertung von Kriterien zur Vermeidung von Belastungen



Bei der Beurteilung von Kriterien zur Verhinderung von Belastungsfaktoren stehen personale Aspekte an erster Stelle. 86 Prozent der Befragten finden es sehr wichtig oder wichtig, dass es im Ausbildungsbetrieb eine verantwortliche Person gibt, die den Ausbildungsprozess kontinuierlich begleitet. Damit verknüpft ist auch die zuverlässige Unterstützung von Auszubildenden bei der Bearbeitung von Aufgaben, die von 60% der Befragten als sehr wichtig oder wichtig erachtet wird. Immerhin 50% beurteilen es als sehr wichtig oder wichtig, dass die Arbeiten enge Anknüpfungspunkte zu den Ausbildungsinhalten haben und die Auszubildenden keine ausbildungsfremden Tätigkeiten ausüben müssen.

Deutlich seltener werden Überstunden, Leerzeiten oder Zeitdruck als problematisch eingeschätzt. Es ist anzunehmen, dass diese Faktoren weniger belastend wirken, wenn sie in einen transparenten, durch das Ausbildungspersonal zuverlässig betreuten und die Auszubildenden sinnvoll fordernden Gesamtprozess eingebunden sind. Damit korrespondieren auch die Werte bei den Kriterien *keine Überstunden* und *kein Zeitdruck*. Hier finden es 22% bzw. nur 14% aller Befragten sehr wichtig, dass diese Belastungsfaktoren nicht vorhanden sind, während 1/3 bzw. 1/4 aller Befragten dies als eher unwichtig bis gar nicht wichtig bewertet.

7.2.6 Digitalisierung in der Berufsausbildung

Die Thematik „Digitalisierung der Berufsausbildung“ wurde als eigener Qualitätsbereich in die Befragung aufgenommen. Die zugehörigen Qualitätskriterien lassen sich bei isolierter Betrachtung zwar auch den Dimensionen „Materielle Bedingungen“, „Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“ und „Inhalte und Methoden“ zuordnen, verlieren dann aber ihre Spezifität und ihren inhaltlichen Bezug aufeinander. Eine differenzierte Bewertung der Bedeutung und Potenziale der Einbindung digitalbasierter Lernmethoden ist dann nicht möglich.

Die zunehmende Digitalisierung in der Arbeitswelt – begrifflich geklammert als Industrie 4.0 resp. Arbeit 4.0 – wird sich perspektivisch umfassend auf die Tätigkeiten in der gesamten Prozesskette auswirken, was mit zusätzlichen Anforderungen an die Qualifikationsprofile einhergeht und Einfluss auf die Gestaltung der zukünftigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten hat. Diese Entwicklung hat notwendigerweise auch Wirkungen auf die duale Berufsausbildung als Schmiede der zukünftigen Fachkräfte.

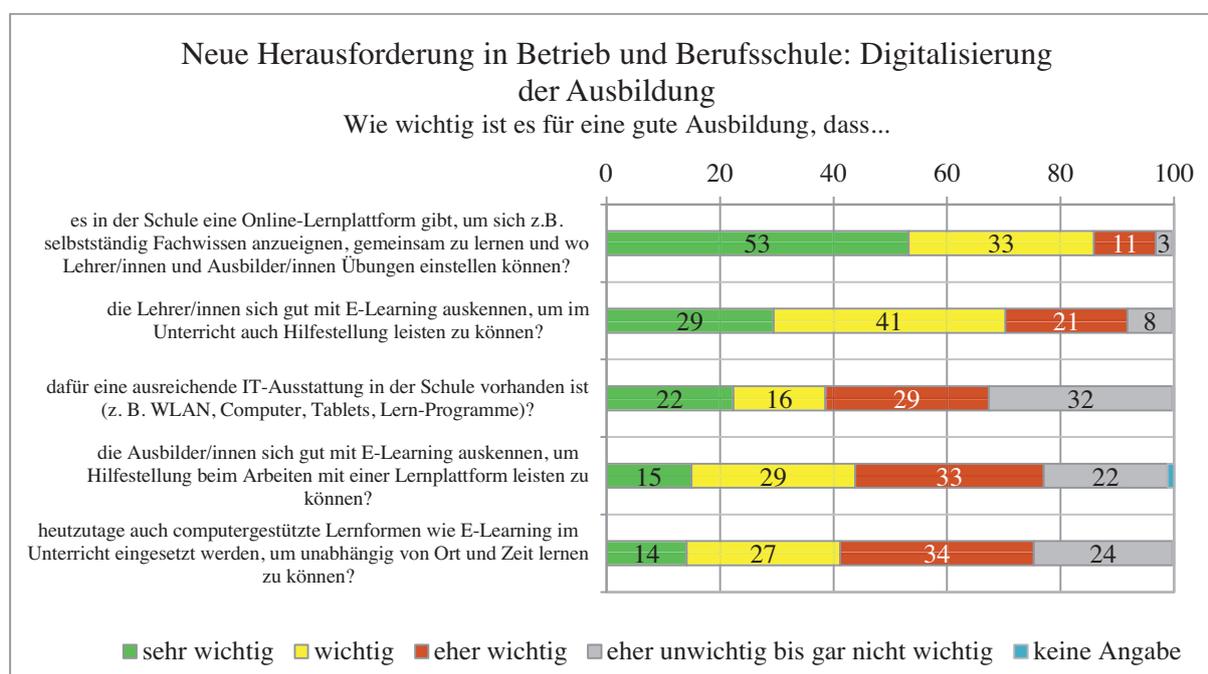
Nach Einschätzung von Expertinnen und Experten⁵ beziehen sich diese Veränderungen sowohl auf die tägliche Arbeit als auch auf die Qualifikationsprozesse. Grundlegende IT-Kompetenzen, einschließlich Prozess-, System- und Problemlösungswissen werden zu Standardqualifikationen für künftige Berufsbilder. Für die Bezeichnung der diesbezüglichen Qualifikationserwartungen hat sich schon heute der Begriff 4.0-Kompetenzen durchgesetzt.

Diese prognostizierten Veränderungen stellen schon heute neue Anforderungen an die Qualität von Berufsausbildung. In diesem Kontext kommt der gleichzeitigen Vermittlung von Fachkenntnissen und überfachlichen Schlüsselkompetenzen – z. B. die inzwischen in fast allen Berufen immer stärker geforderte Medien- und Kommunikationskompetenz – wesentliche Bedeutung zu. Kompetenzen also, die als Schlüsselqualifikationen für die eigenverantwortliche Wissensaneignung zunehmend an Bedeutung gewinnen, sowohl in der Erstausbildung als auch in der späteren berufsbegleitenden Weiterbildung.

Die Einbindung digitaler Lernformen und -instrumente in die berufliche Bildung ist daher eine wichtige Grundlage, um mit der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt adäquat Schritt halten zu können. Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen benötigen entsprechende technische und räumliche Ressourcen, aber wesentlich auch medienpädagogische Kompetenz beim Lehr- und Ausbildungspersonal.

Durch die Aufnahme des Qualitätsbereichs *Digitalisierung* sollte ermittelt werden, ob neue Lernformen als Qualitätsfaktor im Kontext neuer Kompetenzanforderungen gesehen werden, und mit welcher Wichtigkeit diesbezügliche Rahmenbedingungen (z. B. technische Ressourcen, Kompetenzen des Lehr- und Ausbildungspersonals) von den befragten Praxisexpertinnen und -experten bewertet werden.

Diagramm 10: Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Digitalisierung der Ausbildung“



⁵ Nach Einschätzung Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden die meisten Berufe in unterschiedlicher Weise vom Tempo und Ausmaß der Veränderungen betroffen sein und sich diese Veränderungen sowohl auf die „tägliche Arbeit als auch auf die Qualifikationsprozesse“ beziehen. In der Konsequenz „müssten Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, überbetriebliche Bildungszentren und Hochschulen über eine entsprechende Ausstattung verfügen“, um die Lernortkooperation über digitale Plattformen“ realisieren zu können.“ (Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015; vgl. auch Esser 2015). Auf diese zukünftig weiter steigenden Anforderungen an digitale Kompetenzen hat das BMBF bereits mit einem Programm zur Förderung medienpädagogischer Kompetenz beim betrieblichen Ausbildungspersonal reagiert.

Im Qualitätsbereich „Digitalisierung der Berufsausbildung“ wird die Nutzung moderner Medien hauptsächlich am dualen Lernort Schule angesiedelt. Dies gilt für sowohl die Einbindung von digitalen Lernumgebungen als auch für eine adäquate medienpädagogische Qualifikation des schulischen Lehrpersonals. Beide Kriterien werden mit Abstand als wichtigste für einen digital unterstützten Ausbildungsprozess bewertet.

So halten über 4/5tel aller Befragten die Bereitstellung einer schulischen Onlineplattform, die von Auszubildenden, Lehrerinnen und Lehrern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern gemeinsam über das Internet genutzt werden kann, als sehr wichtig (53%) oder wichtig (33%). Der Aussage, dass dafür auch eine moderne schulische IT-Ausstattung vorhanden sein sollte, stimmen mit 38% (sehr wichtig oder wichtig) nur noch knapp die Hälfte aller Befragten zu. Diese eher nachrangige Beurteilung kann damit zusammen hängen, dass die Schulen bereits über entsprechende Hard- und Software verfügen – auch wenn sie diese bisher nicht adäquat nutzen bzw. in den Unterricht einbinden- oder das Vorhandensein solcher Ressourcen (als Teilkomponenten einer Lernplattform) unterstellt wird und die IT-Ausstattung daher aus dem Fokus gerät. Ein weiterer Erklärungsansatz ist vielleicht die inzwischen fast flächendeckende Verbreitung und Nutzung von Smartphones, Tablets und Netbooks unter Auszubildenden aufgrund Sozialisation im Umgang mit Medien als *digital natives*. Der Zugriff auf eine internetbasierte Lernplattform, die Inhalte durch *responsives Webdesign* zur Verfügung stellt, kann über jedes mobile Endgerät erfolgen und bedarf nicht zwingend stationäre digitale Endgeräte.

Als weiteres Qualitätskriterium im Bereich Digitalisierung wird von 70% als sehr wichtig oder wichtig erachtet, dass sich die Lehrerinnen und Lehrer mit Lernform „E-Learning“ gut auskennen und den Auszubildenden Hilfestellungen bei der Arbeit mit der Lernplattform geben können.

Diese Ansprüche an berufsschulischen Kontext unterscheiden sich wesentlich von der diesbezüglichen Beurteilung der Lernumgebung am Lernort Betrieb. Hier halten es nur knapp die Hälfte aller Befragten für sehr wichtig oder wichtig, dass die Ausbilder/innen gute Kenntnisse im Einsatz von digitalen Lerninstrumenten haben; fast ein Viertel der Befragten verorten dieses Kriterium sogar im Bereich „eher unwichtig“ bis „gar nicht wichtig“. Der duale Lernort Ausbildungsbetrieb spielt demnach bei den hier abgefragten Ausbildungsberufen eine nachgeordnete Rolle im Lernen mit digitalen Medien.

Die grundsätzliche Frage, ob E-Learning im Unterricht eingesetzt werden soll, um auch zeit- und ortsunabhängig lernen zu können, beantworten weniger als die Hälfte der Befragten mit „sehr wichtig“ oder „wichtig“, ein Viertel sogar als „eher unwichtig bis gar nicht wichtig“.

In diesen Bewertungen spiegeln sich wahrscheinlich mangelnde Erfahrungen mit einem medien-didaktisch aufbereiteten E-Learning wieder, das lernförderlichen Mehrwert erst durch die digitale Verknüpfung der Lernorte Berufsschule, Ausbildungsbetrieb und auch „Zuhause“ erzeugt.

Für die Erstellung und Einbindung eines solchen Lernangebots in den Unterricht sind jedoch Personalressourcen mit entsprechenden fachlichen und medienpädagogischen Kenntnissen erforderlich, die – nach Aussagen von schulischen und betrieblichen Expertinnen und Experten – nicht vorhanden bzw. nicht sichtbar sind.

Die Top 10 der Qualitätskriterien

In der Rankingliste werden die Bewertungen der Qualitätskriterien unabhängig von ihrer jeweiligen Verknüpfung mit den sechs vorgestellten Qualitätsbereichen dargestellt.

Bei der Betrachtung der jeweiligen *Durchschnittsnote* für alle Qualitätskriterien ergibt sich folgende Favoritenliste aller befragten Expertinnen und Experten.

Abbildung 10: TOP 10 - Wichtigkeit der Qualitätskriterien

Befragte		Gesamtheit aller Expertinnen und Experten
Platz	Note	Qualitätskriterium: Es ist wichtig für eine gute Ausbildung, dass:
1	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.
2	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.
3	1,5	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.
4	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.
5	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.
6	1,6	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.
7	1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.
8	1,7	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.
9	1,7	der Unterricht regelmäßig stattfindet.
10	1,7	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.

Das Ranking der Qualitätskriterien spiegelt die in den Unterkapiteln 6.2.1 bis 6.2.6 beschriebenen Gewichtungen der Qualitätskriterien in den Qualitätsbereichen weitestgehend wieder.

Am allerwichtigsten für eine gute Qualität in der praktischen Phase der Berufsausbildung werden auf den ersten sechs Plätzen Faktoren genannt, die sich auf die fachliche und pädagogische Qualität an den schulischen und betrieblichen Lernorten beziehen. Hier werden hohe Ansprüche an die Kompetenzen des Lehr- und Ausbildungspersonals formuliert.

Auf Platz sieben und acht folgen methoden- und inhaltsbezogene Qualitätskriterien, die die Integration der Auszubildenden in reale Arbeitsprozesse und Betriebsabläufe in den Mittelpunkt stellen und damit auch den Wunsch nach Wertschätzung der angehenden Fachkräfte implizieren.

Der vorletzte Platz unter den Top 10 reklamiert die organisatorische Verlässlichkeit am schulischen Lernort, eine Rahmenbedingung, die eigentlich über die Aufgabenteilung im Rahmen der dualen Lernortkooperation im Vorfeld strukturell geregelt sein sollte.

7.2.7 Hilfestellungen in der Ausbildung

Die Untersuchung wollte auch erheben, welche Rolle *ausbildungsbegleitenden Hilfsangeboten* im Kontext der Dimension *Durchführungsqualität* zugemessen wird.

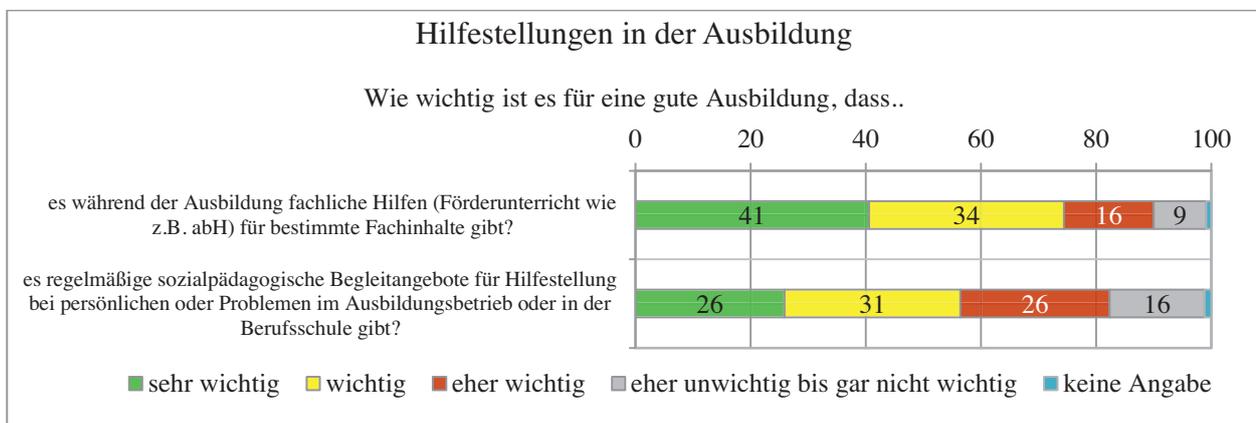
Da es sich bei dieser Thematik um einen Querschnittsaspekt handelt, der in allen der oben dargestellten Qualitätsbereiche unterschiedliche Problemlagen – fachlicher, organisatorischer, kognitiver oder sozial-psychologischer Art – betreffen kann, wurden die beiden diesbezüglichen Qualitätskriterien nicht in der Liste der Top 10 aufgenommen.

Zur Erhebung der Bewertungen in diesem Qualitätsbereich wurden zum einen standardisierte Bewertungsfragen zur Wichtigkeit diesbezüglicher Faktoren in den Fragebogen aufgenommen und zum anderen – instrumentell im Rahmen eines Perspektivwechsels der befragten Praxisexpertinnen und Experten – subjektive Erfahrungen mit dem Vorhandensein und der Nutzung solcher Angebote erhoben.

Die Darstellung dieser subjektiven Bewertungen bezüglich der Sichtbarkeit und Nutzung solcher Angebote sowie eventueller Problematiken mit fehlenden oder als lückenhaft empfundenen Hilfsformaten wird als Fokusthema im Kapitel 8.2 „Erfahrungen mit Hilfestellungen bei Problemen in der Ausbildung“ gesondert behandelt.

Qualitätskriterien

Diagramm 11: Bewertung der Kriterien für den Bereich „Hilfestellungen in der Ausbildung“



Ein Angebot ausbildungsbegleitender *Hilfestellungen* wird von dem Großteil aller Befragten als ein wichtiger Faktor für die Durchführung einer guten Ausbildung bewertet. Dabei liegt der gewünschte Schwerpunkt solcher Angebote *im fachlichen Bereich*. $\frac{3}{4}$ der Befragten beziehen diese auf zusätzlichen Förderunterricht wie er beispielsweise in Form von sogenannten „ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)“⁶ angeboten wird. Ein Hintergrund ist in diesem Zusammenhang in der Prüfungsvorbereitung zu sehen, die in den verschriftlichten Ausführungen insbesondere der Auszubildenden häufig als unzureichend charakterisiert wird.

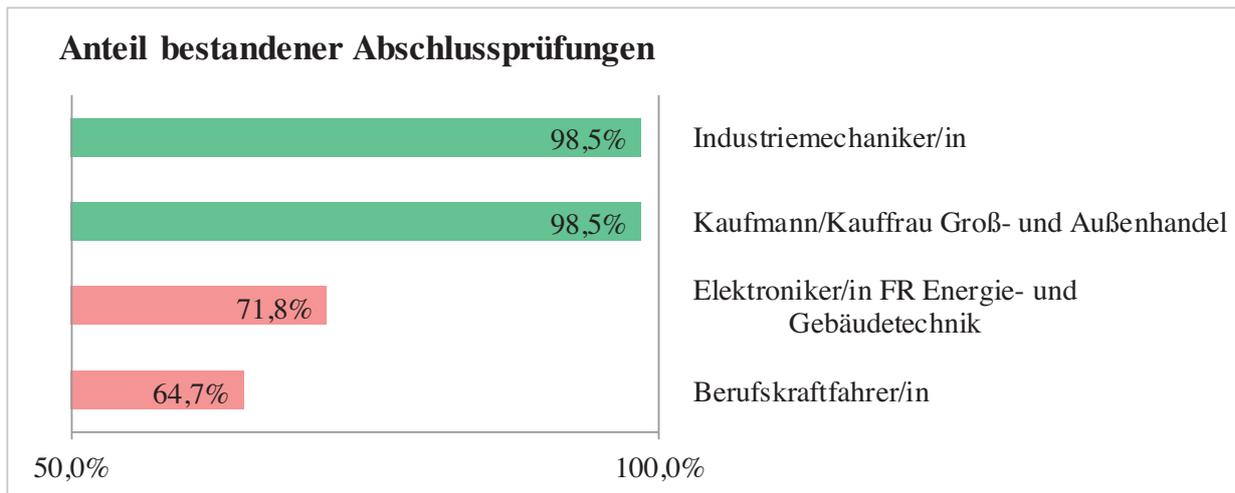
Die Wichtigkeit regelmäßiger *sozialpädagogischer Hilfestellungen* wird von jeder bzw. jedem Zweiten als sehr wichtig oder wichtig beurteilt. Die Auswertungen der Expertengespräche indizieren dabei interne wie externe Angebote. So sind in einigen Berufsschulen Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Rahmen eines schulischen Regelangebots integriert und stehen verlässlich als Ansprechpartner/innen bei unterschiedlichen Problemen der Auszubildenden zur Verfügung (z. B. soziale Konflikte in Schule, Betrieb und privaten Umfeld, organisatorische Hilfen bei der Beantragung von Bundesausbildungshilfe, Wohnungssuche etc.).

⁶ Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind Maßnahmen der Agentur für Arbeit (§§ 75 ff SGB III) zur Förderung der Berufsausbildung. Die Zielgruppe umfasst lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, denen der erfolgreiche Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ermöglicht werden soll. Der Förderunterricht bezieht sich auf Lücken in der Fachtheorie und Fachpraxis, auf Prüfungsvorbereitung und auf Sprachprobleme. Er wird wöchentlich in kleinen Lerngruppen oder in Einzelunterricht außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeiten durchgeführt. Im Bedarfsfall werden außerdem Hilfestellungen bei individuellen Problemen im schulischen, betrieblichen und sozialen Umfeld angeboten. Die Maßnahmen werden im Auftrag der Agentur für Arbeit durch kommerzielle, private, gemeinnützige oder öffentliche Bildungsträger (vgl. A & A Ausbildung und Arbeit Plus GmbH, Ausbildungsbegleitende Hilfen, <http://www.aundaplus.de/22-0-Angebote.html>).

8 Berufsbezogene Auswertungen

Zielgruppen der Untersuchung von Durchführungsqualität im Ausbildungsprozess waren Akteure aus *vier unterschiedlichen Ausbildungsberufen*, von denen zwei jeweils die *höchsten Abschlussquoten* und zwei die *niedrigsten Quoten* an erfolgreichen Abschlussprüfungen aufwiesen. Eine wichtige Fragestellung des Projektes war es daher, zu überprüfen, ob sich diese Unterschiede im Kontext des Ausbildungs-Outputs auch in den Bewertungen der Qualitätskriterien für eine gute Durchführungsqualität widerspiegeln würden.

Diagramm 12: Auswahl der untersuchten Ausbildungsberufe nach Abschlussquoten



Im Folgenden werden die Bewertungen aus der berufsübergreifenden Gesamtgruppe aller befragten Expertinnen und Experten mit denen der berufsspezifischen Teilgruppen verglichen.

Vorangestellt ist jeweils eine Kurzbeschreibung des Berufsprofils, der quantitativen Merkmale und der organisatorischen Umsetzung der Ausbildung im Land Bremen.

Die Teilgruppierungen differenzieren – falls signifikante Abweichungen vorliegen – zwei Zugehörigkeitsmerkmale:

1. Ausbildungsberuf

Befragtengruppe: Gesamtheit der Lehrer/innen, Ausbilder/innen und Auszubildenden in dem jeweiligen Beruf

2. Statusgruppe

Befragtengruppe: Berufsübergreifende Gesamtheit der Lehrer/innen, Ausbilder/innen und Auszubildenden

In der folgenden Darstellung werden die Qualitätskriterien mit evidenten Unterschieden in der Bewertung durch die o. g. Vergleichsgruppen analysiert. Als Kriterium für die Identifizierung dient primär eine Abweichung von 10 oder mehr Prozentpunkten von der jeweiligen durchschnittlichen Prozentanzahl im Skalenpunkt 1 (sehr wichtig). Bei der Analyse wird dann sekundär der Prozentanteil der Skalenpunkte 1 und 2 (sehr wichtig/ wichtig) berücksichtigt.

Beispiel:

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
1	20	42	28	9	24	-3	19	5	-14
2	42	42	59	40	46	-4	-3	14	-6
3	31	13	14	30	22	9	-9	-9	8
4 bis 6	7	2	7	19	8	-1	-6	-1	11
KA	0	0	1	2	1	-1	-1	0	1
1 + 2		84		49	69				
Abweichung > 10 Prozentpunkte = Primäre Identifizierung									
Summe Prozentpunkte (1+2) = Sekundäre Analyse									
Abkürzungen Ausbildungsberufe									
IDM = Industriemechaniker/in									
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF = Berufskraftfahrer/in									

8.1 Industriemechaniker/in

Industriemechaniker/in ist ein anerkannter Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG). Die Ausbildung kann als duale oder als schulische Ausbildung⁷ absolviert werden. Untersuchungsfeld im Projekt QiBA sind die dualen Ausbildungsberufe, die berufsschulische und betriebliche Ausbildungsinhalte kombinieren. Die duale Berufsausbildung dauert bei diesem Ausbildungsformat dreieinhalb Jahre.

Industriemechaniker/innen stellen Geräte und Produktionsanlagen her, richten sie ein oder bauen sie um. Sie überwachen und optimieren Fertigungsprozesse und übernehmen Reparatur- und Wartungsaufgaben. Das Tätigkeitspektrum Industriemechanik umfasst prinzipiell vier betriebliche Einsatzgebiete – Feingerätebau, Instandhaltung, Maschinen- und Anlagenbau und Produktionstechnik – in unterschiedlichen Branchen.

Im Land Bremen erfolgt der schulische Teil der Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/in an zwei Standorten. Im Bremer Stadtgebiet ist dies die Berufsschule „Technisches Bildungszentrum Mitte (TBZ Mitte)“ und in Bremerhaven die Berufliche Schule für Technik (BST). Die Ausbildungsbetriebe kommen aus dem industriellen und aus dem handwerklichen Bereich.

Am TBZ erfolgt die schulische Unterweisung vierstufig, mit jeweils durchschnittlich jährlich vier Klassenverbänden. Die Klassenstärke beträgt zwischen 25 und 30 Schülerinnen und Schülern. Die Auszubildenden verteilen sich auf ca. 20 Betriebe, darunter sowohl einige regionale industrielle Großbetriebe als auch handwerkliche KMU. Der Unterricht erfolgt wöchentlich und ist lernfeldorientiert aufgebaut. Die Abschlussprüfungen werden im weitesten Sinne lernfeldorientiert durchgeführt, zumeist nach dem Modell *Betrieblicher Auftrag*.

Das SZV beschult pro Jahrgang drei Klassenverbände mit durchschnittlich 23 Schülerinnen und Schülern. Zum Zeitpunkt der Befragung engagierten sich ca. 100 Betriebe in der Ausbildung, größtenteils regionale KMU aus dem Handwerk. Der Unterricht findet auf Wunsch der Ausbildungsbetriebe im Block statt mit der curricularen Ausrichtung Lernfeldorientierung. Die Abschlussprüfungen sind ebenfalls handlungsbezogen aufgebaut.

Im *berufsbezogenen Vergleich* lassen sich bei einigen Qualitätskriterien in unterschiedlichen Qualitätsbereichen signifikante Unterschiede zu den Bewertungen in der Gesamtgruppe der Befragten identifizieren.

⁷ Bei der schulischen Ausbildung – auch „vollschulische Ausbildung“ genannt – handelt es sich um eine Alternative zur dualen Berufsausbildung. Lernmittelpunkt ist der Unterricht an einer Berufsfachschule, die praktischen Ausbildungsbestandteile werden betrieblichen Praktika vermittelt. In der schulischen Berufsausbildung erfolgt keine Ausbildungsvergütung.

So halten die Expert/innen aus dem Ausbildungsberuf „Industriemechaniker/in“ im Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“ die fachliche Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals für sehr viel wichtiger als die Gesamtheit der Befragten.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	46	60	73	55	59	-13	1	14	-4	
wichtig	38	24	25	34	31					
Summe	84	84	98	89	90					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										

Ähnliche Abweichungen lassen sich auch für das Bewertungskriterium der pädagogischen Kompetenz der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder konstatieren. Bei einer sowieso schon sehr hohen Zustimmung durch die Gesamtheit der Befragten mit sehr wichtig oder wichtig (90%), hat dieses Kriterium für den Beruf nochmals eine besonders hohe Bedeutung.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	49	51	76	68	62	-14	-11	14	6	
wichtig	34	33	20	28	28					
Summe	83	84	96	96	90					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										

Auch bei dem Qualitätskriterium „Materielle Bedingungen“ weichen die Bewertungen des Berufs mit dem höchsten Anteil an erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen von den Gesamtwerten ab. Fast 85% der Befragten dieses Ausbildungsberufs halten es für „sehr wichtig“ oder „wichtig“, dass eine ausreichende Ausstattung auf hohem technischem Niveau für die Ausbildung zur Verfügung gestellt wird.

Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » in den Betrieben genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
sehr wichtig	45	38	46	19	40	5	-2	6	-21
wichtig	34	33	38	43	37				
Summe			84	62	77				
Abkürzungen Ausbildungsberufe									
IDM = Industriemechaniker/in									
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF = Berufskraftfahrer/in									

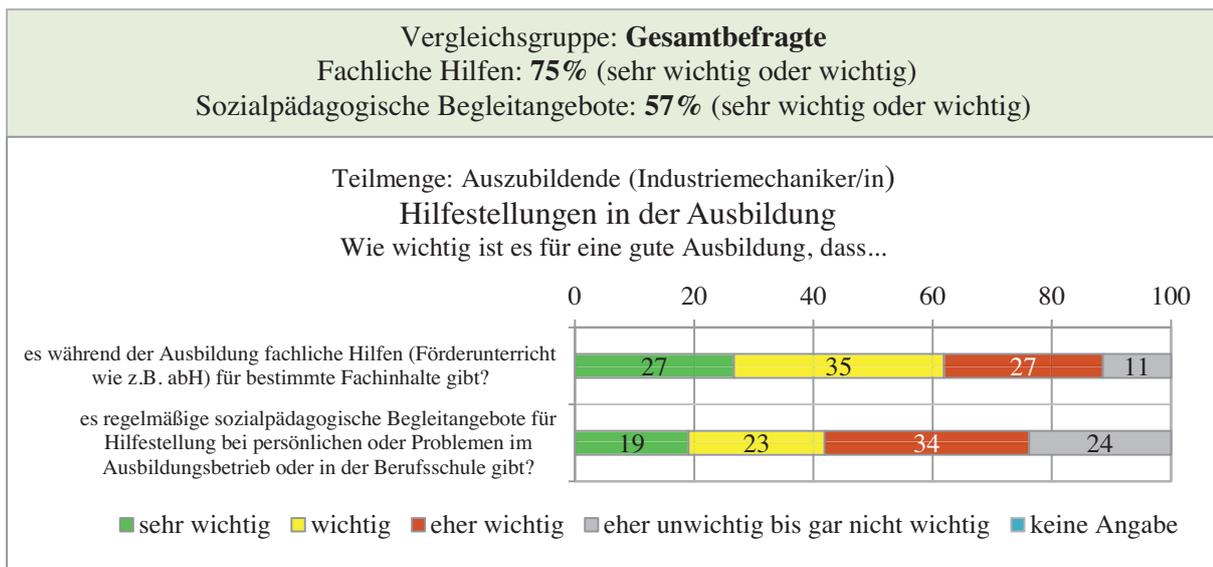
Eine ebenso überdurchschnittlich hohe Bedeutung weisen mit über 85% die Expertinnen und Experten im Beruf „Industriemechaniker/in“ einem „guten Zustand“ der betrieblichen Arbeitsräume für die Auszubildenden zu.

Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Räume in den Betrieben, in denen die Auszubildenden arbeiten, in gutem Zustand sind?									
	Anteile in Prozent								
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit				
sehr wichtig	26	22	46	17	31				
wichtig	42	36	41	47	41				
Summe	68	58	87	64	72				
Abkürzungen Ausbildungsberufe									
IDM = Industriemechaniker/in									
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF = Berufskraftfahrer/in									

Die Befragten aus dem Beruf „Industriemechaniker/in“ betonen außerdem überdurchschnittlich stark die Bedeutung von Qualitätskriterien im Bereich des Einbezugs der Auszubildenden in die betrieblichen Arbeitsprozesse. Dies gilt sowohl für die Einbindung in komplexe Aufgaben als auch für die inhaltliche Gestaltung der Tätigkeiten in Bezug auf ihre Vielseitigkeit.

Qualitätsbereich: Inhalte und Methoden										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbildung und eigenständiges Arbeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » » die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	48	47	61	42	51	-4	-5	10	-10	
wichtig	36	44	34	55	39	-3	5	-5	15	
Summe	84	91	95	96	91					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										

Qualitätsbereich: Inhalte und Methoden										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbildung und eigenständiges Arbeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » den Auszubildenden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden?										
	Anteile in Prozent									
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit					
sehr wichtig	34	38	54	32	41					
wichtig	37	38	33	51	38					
Summe	71	76	87	83	79					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										



Obwohl die Bedeutung von ausbildungsbegleitenden Hilfestellungen von ca. jedem/r zweiten Befragten dieser Berufsgruppe als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ betont wird, weist der Vergleich mit den Bewertungen der Gesamtgruppe signifikante Unterschiede auf. So bewerten die Praxisexpert/innen im Berufsfeld Industriemechanik sowohl die Bereitstellung von fachlichen Hilfen mit 62% (zu 75%) als auch von sozialpädagogischen Angeboten mit 42% (zu 57%) als Faktor für eine gute Durchführungsqualität von Ausbildung als stark unterdurchschnittlich.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ausbildungsexpertinnen und Experten für den Beruf Industriemechaniker/in betonen überdurchschnittlich die Wichtigkeit von modernen und gepflegten technisch-organisatorischen Rahmenbedingungen. Außerdem bewerten sie die Bereitstellung von Möglichkeiten (Ressourcen) für die eigenständige Tätigkeit der Auszubildenden in komplexen Aufgaben als wichtige Qualitätsfaktoren.

Ausbildungsbegleitende Hilfen unterschiedlicher Ausrichtungen werden zwar von etwa der Hälfte der Befragten als wichtiges Qualitätskriterium eingeschätzt, haben aber im Vergleich zu den Durchschnittsbewertungen eine deutlich geringe Bedeutung.

Die Top 10 der Qualitätskriterien im berufsbezogenen Vergleich

Gesamt			IDM	Bewertung im Vergleich	
Platz	Note	Qualitätskriterium: Es ist wichtig für eine gute Ausbildung, dass:	Platz	Note	
				Wichtiger als Gesamtgruppe	
				Unwichtiger als Gesamtgruppe	
1	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.	1	1,3	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.
2	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.	2	1,3	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.
3	1,5	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.	3	1,3 (+)	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.
4	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.	4	1,3 (+)	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.
5	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.	5	1,4 (- -)	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.
6	1,6	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.	6	1,4 (++++)	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.
7	1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.	7	1,4	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.
8	1,7	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.	8	1,5 (- -)	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.
9	1,7	der Unterricht regelmäßig stattfindet.	9	1,6 (Neu)	die Unterrichtsräume und die Labore, in denen die Auszubildenden lernen, in gutem Zustand sind.
10	1,7	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.	10	1,7 (Neu)	in den Betrieben genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.
	1,6			1,4	

Die Tabelle zeigt den Vergleich zwischen den Bewertungen der Gesamtheit der Befragten mit denen der Teilgruppe der Expertinnen und Experten im Ausbildungsberuf *Industriemechaniker/in*.

Grün markierte Qualitätskriterien zeigen einen höheren Stellenwert an, rot markierte einen geringeren.

Die Markierungen unter den Noten zeigen die Abweichungen in der Rangfolge an.

So weisen die Markierungen (++) oder (- -) darauf hin, dass ein Qualitätskriterium drei Plätze höher bzw. zwei Plätze niedriger in den berufsbezogenen Top 10 platziert ist. Die Auszeichnung (Neu) gibt an, dass dieses Kriterium nicht in den Top 10 der Gesamtheit der Befragten vertreten ist.

Die Werte in der letzten Zeile vergleichen die jeweilige Durchschnittsnote in beiden Befragtengruppen.

8.2 Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel

Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel der Fachrichtung Außenhandel ist ein 3-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf in Industrie und Handel.

Die Beschäftigung findet in Unternehmen vieler Wirtschaftsbereiche statt, typischerweise in unterschiedlichen Abteilungen (Einkauf, Verkauf, Verschiffung, Marketing, Logistik, Zollabfertigung) von Ex- und Importunternehmen der Handelsbranche. Die Tätigkeitsschwerpunkte von Kaufleuten im Groß- und Außenhandel der Fachrichtung Außenhandel liegen im branchenübergreifenden Gütereinkauf bei Herstellern bzw. Lieferanten und im Weiterverkauf an Handel, Handwerk und Industrie. Das diesbezügliche Aufgabenspektrum umfasst die Organisation kostengünstiger Lagerhaltung, die Überwachung reibungsloser Warenflüsse in der Logistikkette ebenso wie die Prüfung von Warenein- und -ausgängen und der Lagerbestände sowie die Nachbestellung und Auslieferung von Waren.

Im Land Bremen erfolgt der schulische Teil der Ausbildung an zwei Standorten – in der Stadt Bremen an der Berufsschule für den Großhandel, Außenhandel und Verkehr (BSGAV) und in Bremerhaven an Kaufmännischen Lehranstalten Bremerhaven (KLA).

An der BSGAV erfolgt die schulische Unterweisung dreistufig, aktuell gibt es drei Klassenverbände mit durchschnittlich 25 Schülerinnen und Schülern. Die Auszubildenden verteilen sich auf ca. 50 Betriebe. Dabei handelt es sich weitestgehend um regionale KMU mit im Regelfall einer bzw. einem Auszubildenden. Daneben gibt es wenige Unternehmen mit zwei und nur einen größeren Betrieb mit sechs Auszubildenden.

Die schulische Unterweisung findet wöchentlich mit durchschnittlich 12 Stunden an zwei Wochentagen statt. Der Unterricht erfolgt fast ausschließlich lernfeldorientiert, ein letzter fächerorientierter Jahrgang lief zum Zeitpunkt der Befragung zum Ende des Schuljahres aus. Für die Abschlussprüfungen kommen hybride Prüfungsformate zum Einsatz, die handlungsorientierte Aufgaben in Teilprüfungen (Lernfeldorientierung) und klassischen gebundenen Formen – insbesondere PAL-Bestandteile – kombinieren. Die Prüfungen erfolgen weitestgehend fachorientiert. Sie sind jedoch in handlungsorientierte Aufgabenstellungen eingebunden. Die Prüfungsvorbereitungen haben handlungsbezogene Formate mit Lernfeldbezug.

An den KLA in Bremerhaven gibt es insgesamt fünf Klassenverbände mit durchschnittlich 28 Schülerinnen und Schülern. Bisher gab es jeweils zwei neue Klassen pro Jahrgang (Zweizügigkeit), aufgrund rückgängiger Anmeldungen droht jedoch die Einzügigkeit mit dann größeren Klassen mit maximal 34 Auszubildenden. Bei dieser Zahl liegt die durch die Schulverwaltung in Bremerhaven festgelegte Teilungsgrenze für Klassen. Die Ausbildung findet in ca. 90 regionalen Betrieben statt, zumeist mit mittelständisch geprägten Betriebsstrukturen. Außerdem gibt es einige größere Betriebe, die durch Übernahmen ehemaliger KMU in dieser Branche bundesweite Standorte haben.

Die *berufsbezogene Differenzierung* der Bewertungen zeigt bei diesem Ausbildungsberuf mit dem zweithöchsten Anteil an erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen bei einzelnen Qualitätskriterien Unterschiede im Vergleich zur Gruppe der Gesamtbefragten.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	49	51	76	68	62	-14	-11	14	6	
wichtig	34	33	20	28	28					
Summe	83	84	96	96	90					
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in										

So weisen die Expertinnen und Experten aus dem kaufmännischen Groß- und Außenhandelsbereich der pädagogischen Kompetenz der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder eine besonders hohe Bedeutung zu. Mit 96% übersteigt die Bewertung die sowieso schon sehr hohe Zustimmung durch die Gesamtheit der Befragten mit sehr wichtig oder wichtig (90%).

Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » in den Betrieben genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	45	38	46	19	40	5	-2	6	-21	
wichtig	34	33	38	43	37					
Summe				62	77					
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in										

Fast gegenläufig erfolgt die Bewertung der Bereitstellung moderner technischer und Hardware-Ressourcen. Die Befragten aus dem Beruf GAH beurteilen diesen Aspekt wesentlich unwichtiger als die Gesamtheit der Befragten. Nur 19% bewerten dieses Kriterium als sehr wichtig, was weniger als der Hälfte der durchschnittlichen Bewertungsanteile von 40% entspricht.

Auch das Qualitätskriterium „guter Zustand der betrieblichen Arbeitsräume für die Auszubildenden“ wird von den Befragten im Beruf GAH im Vergleich zur Gesamtgruppe der Befragten nachrangiger beurteilt.

Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Räume in den Betrieben, in denen die Auszubildenden arbeiten, in gutem Zustand sind?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	26	22	46	17	31	-5	-9	15	-14	
wichtig	42	36	41	47	41					
Summe	68	58	87	64	72					
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in										

Die Bewertungen der Befragten im Beruf „Großhandelskaufmann-/kauffrau im Außenhandel“ bezüglich einer verlässlichen Planung und Durchführung von Ausbildungsinhalten weichen mit weit über 10 Prozentpunkten negativ vom Durchschnittswert ab.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
sehr wichtig	20	42	28	9	24	-3	19	5	-14
wichtig	42	42	59	40	46	-4	-3	14	-6
Summe		84		49	69				
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in									

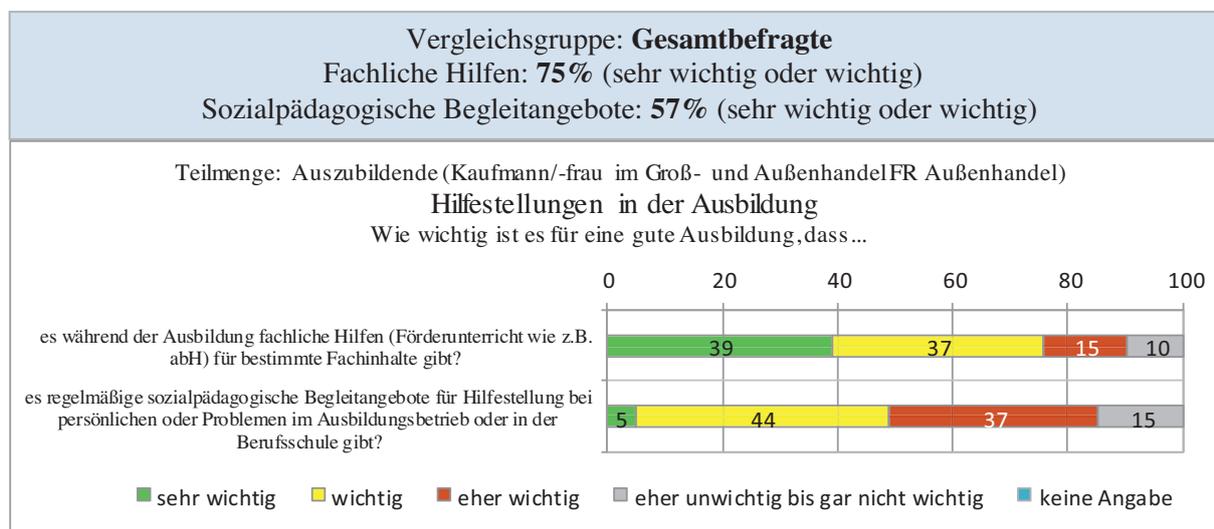
Für den Ausbildungsbereich des Groß- und Außenhandels wird diesem Qualitätskriterium eine eher untergeordnete Rolle zugewiesen. Hier bewertet es nur jede/r zweite Befragte als „sehr wichtig“ und damit weniger als halb so oft wie im Durchschnitt, dass „genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird“.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
sehr wichtig	32	36	34	17	30	2	6	4	-13
wichtig	39	47	46	28	39				
Summe	71	83	80	45	69				
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in									

Die Befragtengruppe aus dem Beruf GAH bewertet die Integration berufsschulischer Inhalte in den betrieblichen Ausbildungsablauf als unterdurchschnittlich wichtiges Qualitätskriterium.

Die Bewertung durch die Statusteilgruppe Auszubildende (GAH SUS) erfolgte diesbezüglich noch eindeutiger. Im Vergleich zu der Gesamtheit der Expertinnen und Experten beurteilte nur knapp die Hälfte aller Befragten aus dieser Teilgruppe (36%) dieses Qualitätskriterium als sehr wichtig oder wichtig.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS	Gesamtheit	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS
sehr wichtig	31	41	30	12	30	2	11	1	-18
wichtig	40	38	40	24	39				
Summe		79		36	69				
Abkürzungen Ausbildungsberufe									
IDM = Industriemechaniker/in									
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF = Berufskraftfahrer/in									



Bei der Bewertung von ausbildungsbegleitenden Hilfestellungen weist die Bewertung der GAH mit 76% (sehr wichtig oder wichtig) eine ähnlich starke Gewichtung bei *fachlichen Hilfen* auf wie im Durchschnitt (75%). Sozialpädagogische Hilfsangebote hingegen werden mit 49% wesentlich seltener als wichtiges Qualitätskriterium für die Durchführung einer erfolgreichen Ausbildung eingeschätzt als von der Gesamtheit der Befragten (57%).

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Ausbildungsexpertinnen und Experten für den Beruf Kaufmann/-kauffrau im Außenhandel betonen überdurchschnittlich die Wichtigkeit von Fach- und Vermittlungskompetenz beim Lehr- und Ausbildungspersonal.

Hingegen weichen die Bewertungen bezüglich adäquater technischer und räumlicher Rahmenbedingungen teilweise deutlich negativ von den Durchschnittsbewertungen ab. Dies gilt ebenso für einige organisatorische Aspekte im Kontext von Lernortkooperation.

Die Bedeutung ausbildungsbegleitender Hilfen wird von den befragten Praxisexpert/innen in diesem Beruf – prozentual fast identisch mit der Gesamtgruppe – schwerpunktmäßig im fachlichen Bereich verortet, sozialpädagogische Begleitangebote werden als deutlich weniger wichtig erachtet.

Die Top 10 der Qualitätskriterien im berufsbezogenen Vergleich

Gesamt				GAH	Bewertung im Vergleich
Platz	Note	Qualitätskriterium: Es ist wichtig für eine gute Ausbildung, dass:	Platz	Note	Wichtiger als Gesamtgruppe
					Unwichtiger als Gesamtgruppe
1	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.	1	1,2	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.
2	1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.	2	1,2	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.
3	1,5	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.	3	1,4	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.
4	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.	4	1,4	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.
5	1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.	5	1,5 (+)	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.
6	1,6	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.	6	1,6 (-)	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.
7	1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.	7	1,6 (+++)	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.
8	1,7	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.	8	1,6 (-)	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.
9	1,7	der Unterricht regelmäßig stattfindet.	9	1,6 (-)	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.
10	1,7	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.	10	1,7 (-)	der Unterricht regelmäßig stattfindet.
1,6				1,5	

Die Tabelle zeigt den Vergleich zwischen den Bewertungen der Gesamtheit der Befragten mit denen der Teilgruppe der Expertinnen und Experten im Ausbildungsberuf *Kaufmann/-kauffrau im Außenhandel*.

Grün markierte Qualitätskriterien zeigen einen höheren Stellenwert an, rot markierte einen geringeren.

Die Markierungen unter den Noten zeigen die Abweichungen in der Rangfolge an.

So weisen die Markierungen (+++) oder (-) darauf hin, dass ein Qualitätskriterium drei Plätze höher bzw. zwei Plätze niedriger in den berufsbezogenen Top 10 platziert ist. Die Auszeichnung (Neu) gibt an, dass dieses Kriterium nicht in den Top 10 der Gesamtheit der Befragten vertreten ist.

Die Werte in der letzten Zeile vergleichen die jeweilige Durchschnittsnote in beiden Befragtengruppen.

8.3 Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik

Elektroniker/in der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik ist ein 3,5-jähriger anerkannter Ausbildungsberuf im Handwerk.

Das Tätigkeitsumfeld umfasst die Planung elektrotechnischer Anlagen von Gebäuden, deren Energieversorgung und Infrastruktur sowie die Installation, Inbetriebnahme und Reparatur dieser Anlagen. Typische Branchen sind Betriebe des Elektrotechnikerhandwerks und Firmen der Immobilienwirtschaft (z. B. im Facility-Management oder bei Hausmeisterdiensten).

Im Land Bremen wird der duale Teil dieser Berufsausbildung an zwei Schulstandorten unterrichtet – in Bremen am Schulzentrum Vegesack – Berufliche Schulen für Metall- und Elektrotechnik (SZV) und in Bremerhaven an der Beruflichen Schule für Technik (BST).

Am SZV gibt es drei Klassenverbände, eine durchschnittliche Klasse umfasst 22-24 Schüler und Schülerinnen. Auf Wunsch der Ausbildungsbetriebe ist die schulische Unterweisung in Form von Blockunterricht organisiert und findet konzeptionell lernfeldorientiert statt.

An der BST in Bremerhaven gibt es drei bis dreieinhalb Klassenverbände mit durchschnittlichen Klassengrößen von 28 Schüler- und Schülerinnen. Der Unterricht findet wöchentlich statt. Die curriculare Ausrichtung basiert auf dem Konzept der Lernfeldorientierung. Die Prüfungen sind dementsprechend in Form von Arbeitsaufträgen aufgebaut.

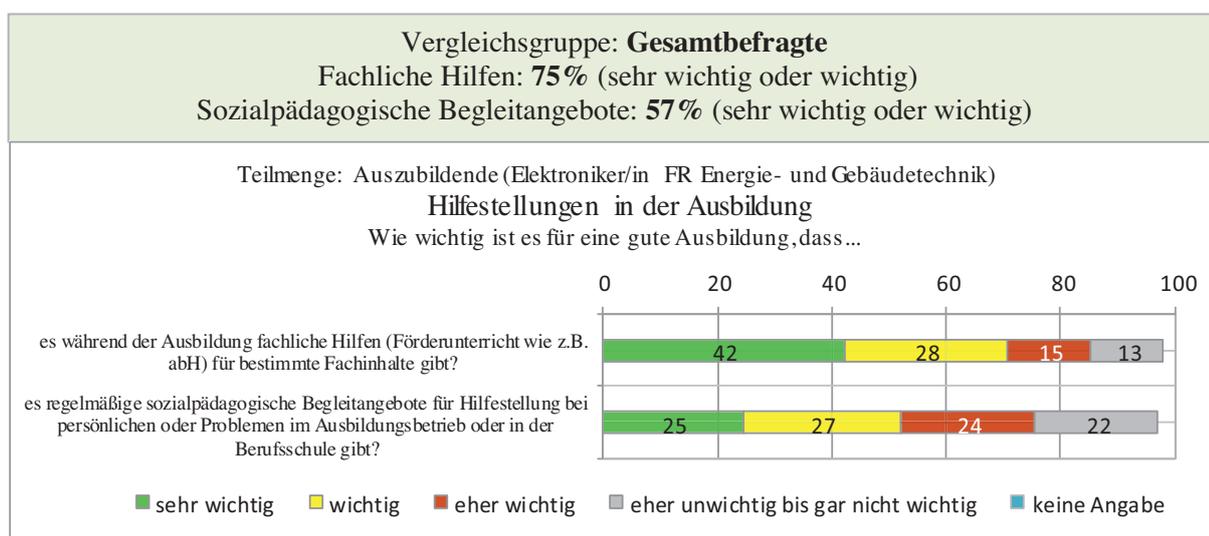
Die Auszubildenden verteilen sich auf ca. 100 Regionalbetriebe, davon 77 mit Zugehörigkeit zur Elektro-Innung Bremen. Dabei handelt es sich ausschließlich um kleine Unternehmen mit maximal 40 Beschäftigten.

Im *berufsbezogenen Vergleich* lassen sich bei zwei Qualitätskriterien im Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals“ Unterschiede zwischen den Berufen identifizieren. Die Expertinnen und Experten des Berufs „Energieelektroniker/in“ erachten die fachliche Kompetenz des betrieblichen Ausbildungspersonals weniger wichtig als die aus den anderen Berufsgruppen.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	46	60	73	55	59	-13	1	14	-4	
wichtig	38	24	25	34	31					
Summe	84	84	98	89	90					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM	= Industriemechaniker/in									
GAH	= Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG	= Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF	= Berufskraftfahrer/in									

Ähnliche Abweichungen lassen sich auch für die Bewertung der pädagogischen Kompetenz der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder konstatieren. Bei einer ansonsten sehr hohen Zustimmung durch die Gesamtheit der Befragten mit sehr wichtig oder wichtig (90%), ist dieser Faktor für die Befragten im Ausbildungsberuf „Energieelektroniker/in“ ähnlich weniger bedeutsam wie die fachliche Kompetenz des Ausbildungspersonals.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
sehr wichtig	49	51	76	68	62	-14	-11	14	6
wichtig	34	33	20	28	28				
Summe	83	84	96	96	90				
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in									



Ausbildungsbegleitende Hilfestellungen werden von den Praxisexpertinnen und -experten im Ausbildungskontext Energieelektronik tendenziell ähnlich bewertet wie von der berufsübergreifenden Gesamtheit der Befragten. Mit 70% (sehr wichtig oder wichtig) liegt eine stärkere Gewichtung bei fachlichen Hilfen (Durchschnitt 75%), gefolgt von der Forderung nach sozialpädagogischen Hilfsangeboten, die immerhin gut die Hälfte der Befragten (52%) in diesem Ausbildungsberuf als ein wichtiges Qualitätskriterium einschätzen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Top 10 der wichtigsten Qualitätskriterien im Ausbildungsberuf EEG unterscheidet sich in einigen Bewertungen von der Liste mit den durchschnittlichen Bewertungen. Für die Befragten in diesem Ausbildungsumfeld scheinen wertschätzende und verlässliche Rahmenbedingungen, die zudem Toleranzpuffer bzw. Freiräume für die Auszubildenden enthalten, etwas bedeutender für ein gute Ausbildungsqualität zu sein als fachliche und pädagogische Kompetenzen beim Ausbildungspersonal oder integrative Lernmethoden. Zwei diesbezügliche Qualitätskriterien auf den Plätzen 9 und 10 sind im Durchschnitts-Ranking der Gesamtbefragten nicht gelistet.

Die Top 10 der Qualitätskriterien im berufsbezogenen Vergleich

Gesamt			EEG	Bewertung im Vergleich
Note	Qualitätskriterium: Es ist wichtig für eine gute Ausbildung, dass:	Platz	Note	
				Wichtiger als Gesamtgruppe
				Unwichtiger als Gesamtgruppe
1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.	1	1,6 (++)	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.
1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.	2	1,7 (-)	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.
1,5	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.	3	1,7 (-)	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.
1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.	4	1,7	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.
1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.	5	1,7	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.
1,6	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.	6	1,8 (+++)	der Unterricht regelmäßig stattfindet.
1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.	7	1,8	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.
1,7	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.	8	1,8	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.
1,7	der Unterricht regelmäßig stattfindet.	9	1,8 (Neu)	die Auszubildenden bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen.
1,7	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.	10	1,8 (Neu)	die Auszubildenden bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen.
1,6			1,7	

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Bewertungen der Gesamtheit der Befragten mit denen der Teilgruppe der Expertinnen und Experten im Ausbildungsberuf *Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik*.

Grün markierte Qualitätskriterien zeigen einen höheren Stellenwert an, rot markierte einen geringeren.

Die Markierungen unter den Noten zeigen die Abweichungen in der Rangfolge an.

So weisen die Markierungen (++) oder (-) darauf hin, dass ein Qualitätskriterium drei Plätze höher bzw. zwei Plätze niedriger in den berufsbezogenen Top 10 platziert ist. Die Auszeichnung (Neu) gibt an, dass dieses Kriterium nicht in den Top 10 der Gesamtheit der Befragten vertreten ist.

Die Werte in der letzten Zeile vergleichen die jeweilige Durchschnittsnote in beiden Befragtengruppen.

8.4 Berufskraftfahrer/in

Berufskraftfahrer/in ist ein dualer Ausbildungsberuf, für den 2001 erstmalig ein Ausbildungsrahmenplan, eine Ausbildungsverordnung und ein Rahmenlehrplan erlassen wurden. Die Ausbildungsdauer beträgt drei Jahre.

Die Beschäftigung als Fachkraft findet vornehmlich in Unternehmen des Güterkraftverkehrs, der Logistik, der Entsorgung, des Reiseverkehrs oder des öffentlichen Personennahverkehrs statt. Das Tätigkeitsspektrum von Berufskraftfahrer/innen umfasst die Organisation und Durchführung von Transportaufträgen im Güter-, Reise- oder Personennahverkehr.

Das Qualifikationsmuster moderner Unternehmen verlangt von künftigen Berufskraftfahrern / Berufskraftfahrerinnen eine Vielzahl von Kompetenzen, die auf eigenverantwortliches und zielgerichtetes Handeln ausgelegt sind. Dazu gehört die selbstständige Durchführung von Arbeiten auf der Grundlage von technischen Unterlagen und Arbeitsaufträgen. Sie planen und koordinieren ihre Arbeit, stimmen sie mit anderen, insbesondere mit ihren Kunden und den vor- und nachgelagerten Bereichen in der Transport- und Logistikkette ab, ergreifen Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie zum Umweltschutz. Weiterhin ergreifen sie qualitätssichernde Maßnahmen, dokumentieren ihre Leistungen und führen Abrechnungen, Wartungs-, Service- und Instandsetzungsarbeiten durch. Für die internationale Transportabwicklung werden zudem Kenntnisse in nationalen und internationalen Rechts- und Sozialvorschriften des Straßenverkehrs sowie Fremdsprachen für die Kommunikation mit Kunden/innen benötigt.

Im Land Bremen findet die Ausbildung ausschließlich an einem Standort statt – in der Beruflichen Schule für Technik (BST) in Bremerhaven. Hier gibt es jährlich drei Klassenverbände in sogenannten Landesfachklassen mit durchschnittlich 15-20 Auszubildenden. Die Auszubildenden verteilen sich auf ca. 60 Großbetriebe und KMU im Land Bremen und im niedersächsischen Umland.

Der Unterricht ist als Blockunterricht in einem Umfang von 12 Wochenstunden organisiert, curriculare Basis ist die Lernfeldorientierung.

Die *berufsbezogene Differenzierung* weist bei den Bewertungen durch die Expertinnen und Experten für die Ausbildung „Berufskraftfahrer/in“ bei mehreren Qualitätskriterien signifikante Abweichungen sowohl im positiven als auch im negativen Bereich von den durchschnittlichen Bewertungen in der Gesamtgruppe auf.

Im Themenkomplex einer fachlichen Betreuung resp. Lernunterstützung lassen sich zwar auf der Ebene der Expertinnen und Experten im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer/in“ zunächst keine signifikanten Abweichungen feststellen. Aus der Sicht der *Statusgruppe Auszubildende* zeigen sich jedoch Abweichungen bezogen auf den Grad der Wichtigkeit. 68% der BKF-Auszubildenden beurteilen dieses Kriterium als sehr wichtig, im Vergleich zu den 55% der Gesamtheit in dieser Berufsgruppe. *Jederzeit ein/e Ausbilder/in ansprechen zu können, wenn Hilfestellungen bei den Arbeitsaufgaben benötigt werden*, ist hier ein wesentlicher Qualitätsfaktor.

Qualitätsbereich: Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS	Gesamtheit	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS
sehr wichtig	44	68	63	54	55	-11	13	8	-1
wichtig	34	16	27	39	32				
Summe	78	84	90	93	87				
Abkürzungen Ausbildungsberufe									
IDM = Industriemechaniker/in									
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel									
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik									
BKF = Berufskraftfahrer/in									

Für die befragten Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungskontext *Berufskraftfahrer/in* ist das Qualitätskriterium, dass die Auszubildenden im Betrieb auch echte Arbeit leisten, seltener *sehr wichtig* als für die Gesamtheit der Befragten.

Qualitätsbereich: Inhalte und Methoden										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Ausbildung und eigenständiges Arbeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	42	31	55	51	47	-5	-16	9	4	
wichtig	44	33	28	40	36					
Summe	86	64	83	91	83					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										

Auch die Bewertungen der Wichtigkeit organisationaler Faktoren im betrieblichen Ausbildungsumfeld weichen mit weit über 10 Prozentpunkten vom Durchschnittswert ab.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation										
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten										
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird?										
	Anteile in Prozent						Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH	
sehr wichtig	20	42	28	9	24	-3	19	5	-14	
wichtig	42	42	59	40	46	-4	-3	14	-6	
Summe		84		49	69					
Abkürzungen Ausbildungsberufe										
IDM = Industriemechaniker/in										
GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel										
EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik										
BKF = Berufskraftfahrer/in										

Im Ausbildungsbereich „BKF“ wird die Bedeutung einer transparenten und verbindlichen Ausbildungsplanung von über 4/5 der Befragten als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt. Im Vergleich zum Durchschnittswert der Bewertung „sehr wichtig“ liegt bei dieser Befragtengruppe sogar eine mehr als doppelt so hohe Bewertung vor.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG	BKF	IDM	GAH	Gesamtheit	EEG	BKF	IDM	GAH
sehr wichtig	32	36	34	17	30	2	6	4	-13
wichtig	39	47	46	28	39				
Summe	71	83	80	45	69				
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in									

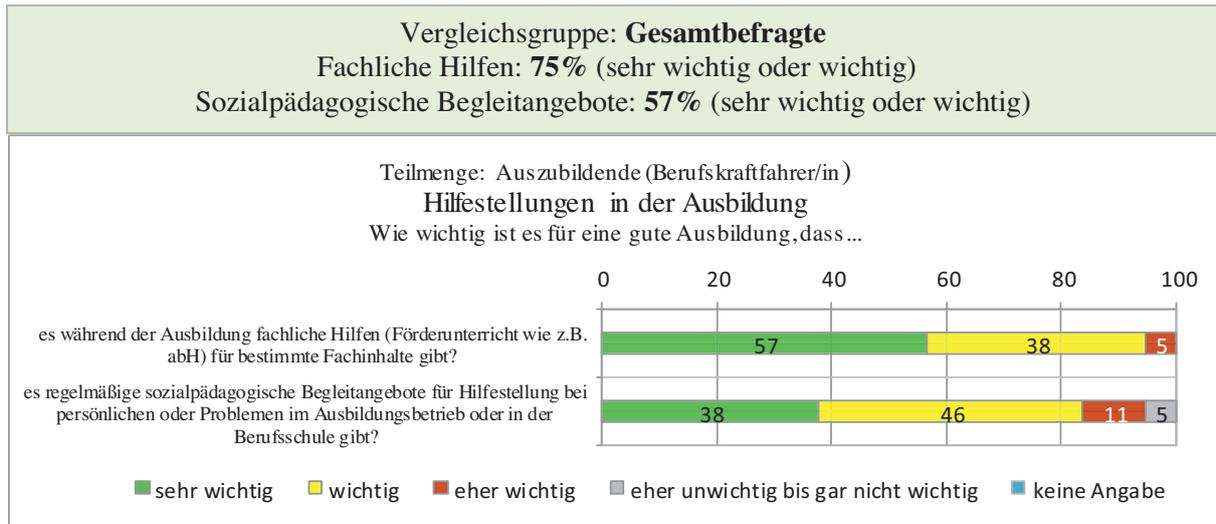
Die Befragten aus dem Beruf GAH bewerten die Integration berufsschulischer Inhalte in den betrieblichen Ausbildungsablauf als unterdurchschnittlich wichtiges Qualitätskriterium.

Von den befragten Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungsberuf BKF wird dieses Kriterium wesentlich wichtiger (83% sehr wichtig oder wichtig) eingeschätzt als die Beurteilung durch die Gesamtbefragten (69%).

Die Bewertung durch die Statusteilgruppe Auszubildende im Beruf GAH erfolgte diesbezüglich noch eindeutiger. Im Vergleich zu der Gesamtheit der Expertinnen und Experten beurteilte nur knapp die Hälfte aller Befragten aus dieser Teilgruppe (36%) dieses Qualitätskriterium als sehr wichtig oder wichtig.

Qualitätsbereich: Organisation und Lernortkooperation									
Fragebereich: Betriebliche Ausbildungsbedingungen Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten									
Qualitätskriterium: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass: » Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden?									
	Anteile in Prozent					Abweichungen in Prozentpunkten			
Ausbildungsberuf	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS	Gesamtheit	EEG-SUS	BKF-SUS	IDM-SUS	GAH-SUS
sehr wichtig	31	41	30	12	30	2	11	1	-18
wichtig	40	38	40	24	39				
Summe		79		36	69				
Abkürzungen Ausbildungsberufe IDM = Industriemechaniker/in GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik BKF = Berufskraftfahrer/in									

Im berufsbezogenen Vergleich der Bewertung der Qualitätskriterien für den qualitätsbezogenen Querschnittsbereich „Hilfestellungen in der Ausbildung“ zeigen sich Unterschiede.



Die befragten Expertinnen und Experten in dem Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer/in“ weisen den Qualitätskriterien aus dem Bereich „Hilfestellungen“ einen wesentlich höheren Stellenwert zu. Dies gilt für fachliche Hilfsangebote, die von fast allen Befragten (95%) als sehr wichtig oder wichtig bewertet werden. Dies gilt insbesondere aber auch für die Bereitstellung einer sozialpädagogischen Hilfsinfrastruktur. Mehr als 4/5 aller Befragten sehen es als sehr wichtig oder wichtig an, dass regelmäßige sozialpädagogische Begleitangebote für Hilfestellungen im persönlichen Bereich oder im ausbildungsbezogenen Kontext vorhanden sind.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die befragten Expertinnen und Expertinnen im Ausbildungskontext BKF weisen bei einigen Bewertungen Unterschiede zu der Gesamtbefragtengruppe auf.

Das Qualitätskriterium „echte Arbeit zu leisten“ wird wesentlich geringer bewertet als von der Gesamtbefragtengruppe. Auch der Einbindung berufsschulischer Inhalte in die betriebliche Ausbildung wird eine eher untergeordnete Wichtigkeit beigemessen.

Verbindlichkeit der Ausbildungsorganisation wird als überdurchschnittlich wichtiger Qualitätsfaktor bewertet.

Auch die Bedeutung der lernortübergreifenden Faktoren, die für die Vermeidung von Belastungen als wichtig erachtet werden, wird von den Befragten aus dem Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/in überdurchschnittlich wichtiger eingeschätzt.

Die Top 10 der Qualitätskriterien im berufsbezogenen Vergleich

Gesamt			BKF	Bewertung im Vergleich
Note	Qualitätskriterium: Es ist wichtig für eine gute Ausbildung, dass:	Platz	Note	Wichtiger als Gesamtgruppe
				Unwichtiger als Gesamtgruppe
1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.	1	1,4 (+)	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.
1,4	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.	2	1,4 (-)	die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.
1,5	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.	3	1,4 (++++++)	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.
1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.	4	1,5 (+++++)	der Unterricht regelmäßig stattfindet.
1,5	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.	5	1,6 (--)	die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln.
1,6	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.	6	1,6 (-)	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.
1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.	7	1,6	die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.
1,7	die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten.	8	1,6 (--)	jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.
1,7	der Unterricht regelmäßig stattfindet.	9	1,7 (-----)	die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.
1,7	sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt.	10	1,7 (Neu)	in der Schule Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.
1,6			1,6	

Die Tabelle zeigt den Vergleich der Bewertungen der Gesamtheit der Befragten mit denen der Teilgruppe der Expertinnen und Experten im Ausbildungsberuf *Berufskraftfahrer/in*.

Grün markierte Qualitätskriterien zeigen einen höheren Stellenwert an, rot markierte einen geringeren.

Die Markierungen unter den Noten zeigen die Abweichungen in der Rangfolge an.

So weisen die Markierungen (+++) oder (-) darauf hin, dass ein Qualitätskriterium drei Plätze höher bzw. zwei Plätze niedriger in den berufsbezogenen Top 10 platziert ist. Die Auszeichnung (Neu) gibt an, dass dieses Kriterium nicht in den Top 10 der Gesamtheit der Befragten vertreten ist.

Die Werte in der letzten Zeile vergleichen die jeweilige Durchschnittsnote in beiden Befragtengruppen.

8.5 Zusammenfassung

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der Anzahl signifikant abweichender Bewertungen von Qualitätskriterien in den Qualitätsbereichen nach Ausbildungsberuf. Die detaillierte Darstellung der identifizierten Kriterien findet sich in den Kapiteln 7.1 – 7.4.

Abbildung 11: Anzahl der abweichenden Bewertungen nach Ausbildungsberuf

Übersicht: Anzahl der Abweichungen (+/- 10%) der Bewertungen nach Ausbildungsberuf

Differenzbereich *)	≥ +10 wichtiger	≤ -10 unwichtiger	≥ +10 wichtiger	≤ -10 unwichtiger	≥ +10 wichtiger	≤ -10 unwichtiger	≥ +10 wichtiger	≤ -10 unwichtiger
Ausbildungsberuf	BKF		EEG		GAH		IDM	
Qualitätsbereich [Anzahl Qualitätskriterien]	Anzahl abweichend bewerteter Qualitätskriterien pro Qualitätsbereich							
Eignung/Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals [11]	SUS 1			GES 2 SUS 3	GES 2 SUS 3	GES 1 SUS 1	GES 2 SUS 2	
Materielle Bedingungen [5]	SUS 1					GES 5 SUS 5	GES 1 SUS 1	
Inhalte und Methoden [9]		GES 1 SUS 1					GES 2 SUS 2	
Organisation und Lernortkooperation [7]	GES 4 SUS 5			GES 1 SUS 1		GES 5 SUS 5		
Belastungen in der betrieblichen Ausbildung [7]	GES 3 SUS 3					GES 4 SUS 3		
Digitalisierung in der Berufsausbildung [5]			GES 2					
Hilfestellungen [4]	GES 2 SUS 2					GES 1 SUS 1		GES 1 SUS 1
Summe	21	2	2	7	5	31	10	2
Summe GES	9	1	2	3	2	16	5	1
Summe SUS	12	1		4	3	15	5	1
BKF = Berufskraftfahrer/in EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel IDM = Industriemechaniker/in GES = Gesamtheit der befragten Expertinnen und Experten je Ausbildungsberuf SUS = Teilgruppe der befragten Auszubildenden je Ausbildungsberuf *) = Abweichungen von mindestens 10 Prozentpunkten in der Bewertung „sehr wichtig“								

In der Gesamtbetrachtung weisen zwei Berufe gehäufte Abweichungen auf. Die Gesamtgruppe der Praxisexpertinnen und -experten aus dem Kontext *Berufskraftfahrer/in* weist in den Qualitätsbereichen *Organisation und Lernortkooperation* (4), *Belastungen in der betrieblichen Ausbildung* (3) und *Hilfestellungen* (2) neun Qualitätskriterien höhere Wichtigkeiten zu.

Mit umgekehrten Vorzeichen gilt das auch für die befragten Expertinnen und -experten aus dem Berufsbereich der Groß- und Außenhandelskaufleute. In den Qualitätsbereichen *Materielle Bedingungen* (5), *Organisation und Lernortkooperation* (4) sowie *Belastungen in der betrieblichen Ausbildung* (4) bewerten diese 16 Qualitätskriterien als *weniger wichtig* als der Durchschnitt der Gesamtbefragten. Die Ausbildungsberufe Berufskraftfahrer/in und Kaufmann/Kauffrau im Außenhandel sind also mit unterschiedlichen Vorzeichen Ausreißer/innen im berufsspezifischen Spektrum der Bewertungen.

9 Fokusthemen

Neben der quantitativen Erhebung der Wichtigkeit von Qualitätskriterien in den sieben Qualitätsbereichen wurde im Projekt eine begleitende qualitative Fragestellung bezüglich übergreifender Fokusthemen mit einer besonderen Bedeutung für die Durchführungsqualität von beruflicher Erstausbildung eingebunden.

Dafür wurden die quantitativen Befragungen durch qualitative Erhebungen in Form von zusätzlichen offenen Fragestellungen in den Erhebungsbögen und durch Experten-Interviews ergänzt. Diese Gespräche wurden mit Vertreterinnen und Vertretern des schulischen Lehr- und betrieblichen Ausbildungspersonal sowie mit Ausbildungsberaterinnen und -beratern der Bremer Handwerks- bzw. Handelskammer geführt.

Nach Auswertung der Ergebnisse lassen sich drei Themenkomplexe im Rahmen der dualen Ausbildung fokussieren, die qualitätssteigernde Potenziale für die Durchführung einer guten Ausbildung aufweisen.

9.1 Lernortkooperation

„ § 2 Lernorte der Berufsbildung

(1) Berufsbildung wird durchgeführt

1. in Betrieben der Wirtschaft, in vergleichbaren Einrichtungen außerhalb der Wirtschaft, insbesondere des öffentlichen Dienstes, der Angehörigen freier Berufe und in Haushalten (betriebliche Berufsbildung),
2. in berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung) (...)

(2) Die Lernorte nach Absatz 1 wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation)

Berufsbildungsgesetz (BBiG) Vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931)

Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen haben bei der Organisation und Durchführung dualer Ausbildungen relativ große Spielräume. Paragraphen wie der in diesem Kapitel eingangs zitierte Auszug aus dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Ausbildungsordnungen bestimmen bundeseinheitliche Rahmenbedingungen und Inhalte für den betrieblichen Teil der Ausbildung, während der berufsschulische Teil durch die Schulgesetze und Lehrpläne der Länder geregelt ist.

Die konkrete Ausgestaltung der Ausbildungspraxis in Betrieben und Berufsschulen ist damit jedoch nicht vorgegeben, geschweige denn der im Berufsbildungsgesetz vorgeschriebenen Kooperation der Lernorte.

Nichtsdestotrotz definiert der Qualitätsbereich Lernortkooperation wichtige Kriterien für die Durchführungsqualität in der Ausbildung. Die Ergebnisse aus den quantitativen Erhebungen sind bereits ausgeführt worden. Um den aktuellen Stand für die untersuchten Ausbildungsberufe auf regionaler Ebene einschätzen zu können, wurden die im Projektantrag beschriebenen qualitative Interviews zu diesem Themenbereich mit schulischen Expertinnen und Experten geführt. Deren Ergebnisse sollen mit in den quantitativen Erhebungen gewonnen Bewertungen der Qualitätskriterien rückgekoppelt werden, um Handlungspotenziale zur Förderung der Gelingensbedingungen für eine qualitätssichernde Lernortkooperation aufzuzeigen.

Nach Auswertung der Interviews mit den schulischen Expertinnen und Experten ist zu konstatieren, dass die ausbildungsbezogene Zusammenarbeit zwischen dem schulischen Lehr- und dem betrieblichen Ausbildungspersonal auf verschiedenen Ebenen zum einen unterschiedlich formalisiert (institutionalisiert) umgesetzt wird und zum anderen unterschiedlich erfolgreiche resp. effiziente Wirkungen entfalten kann.

Formalisierte Ebene (nicht institutionalisiert)

Abgleich der Abwesenheiten der Auszubildenden

Auf dieser Ebene geht es im Wesentlichen um die Abstimmung über individuelles Fehlverhalten der Auszubildenden (Fehlzeiten, Zuspätkommen etc.). In der dualen Ausbildung ist der Schulbesuch so organisiert, dass der Betrieb als Ausbildungsvertragspartner die Auszubildenden für den Schulbesuch freistellen muss. Der Unterricht findet – je nach organisatorischer Absprache zwischen Schule und Betrieb – als Blockunterricht oder in Form regelmäßiger

wöchentlicher Stundenkontingente statt. Wird dieser nicht ganztägig erteilt, haben die Auszubildenden vor oder nach dem Unterricht Anwesenheitspflicht im Ausbildungsbetrieb. Bei Abwesenheit der Auszubildenden ist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung oder eine Entschuldigung vorzulegen. Ansonsten drohen disziplinarische Schritte, die im Extremfall zur Aufkündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Betrieb führen können.

In diesem Bereich ist die Abstimmung zwischen Schule und Betrieb wesentlich für die Durchführung und den Abschluss einer geregelten Ausbildung und daher auch sehr formalisiert. Bei Fehlzeiten im Unterricht informiert der oder die jeweilige Lehrer/in zeitnah den oder die zuständigen betrieblichen Ansprechpartner/in und fordert von dem oder der Auszubildenden eine Krankschreibung bzw. Entschuldigung ein.

Bei wiederholten Fehlzeiten ohne Entschuldigung gibt es geregelte Informations- und Interventionsketten zwischen den Lernorten.

Die Zusammenarbeit auf dieser Ebene wird von fast allen interviewten Expertinnen und Experten als sehr gut bzw. optimal eingeschätzt.

Institutionalisierte Ebene:

Prüfungsausschüsse

Die ausbildungsberufsspezifischen Prüfungsausschüsse sind aus Lehrer/innen und aus Ausbilder/innen zusammengesetzt, die jeweils vor den Zwischen- und Abschlussprüfungen tagen.

Die Tagungen dienen der terminlichen, organisatorischen und inhaltlichen Vorbereitung und Koordination der theoretischen und praktischen Prüfungen. Darüber hinaus findet hier aber auch ein informeller Austausch der Mitglieder über ausbildungsbezogene Fragen statt, in Einzelfällen gibt es auch Absprachen über das gemeinsame Vorgehen in Bezug auf Auszubildende mit Abbruchgefährdungen.

Die Kooperation in den Prüfungsausschüssen funktioniert nach einstimmigen Aussagen der Befragten sehr gut. Die hängt auch sicherlich damit zusammen, dass die kontinuierliche Mitarbeit in diesen Gremien ein hohes Maß an Engagement und Verlässlichkeit erfordert, was bei den Beteiligten schon im Vorfeld eine große Bereitschaft zur Mitarbeit voraussetzt.

Sprechtage für Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Sprechtag werden seitens der Berufsschulen einmal im Jahr für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe angeboten, eingeladen werden die jeweiligen betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder. Thematische Schwerpunkte auf diesen Treffen sind im Wesentlichen Neuerungen in den Ausbildungsverordnungen und organisatorische Änderungen im Unterricht. Die Teilnahme an den Sprechtagen ist freiwillig. Nach übereinstimmenden Aussagen der befragten schulischen Expertinnen und Experten nehmen hauptsächlich Ausbilder/innen aus den Betrieben teil, die auch ansonsten ein hohes Engagement bei ausbildungsbezogenen Thematiken aufweisen.

Insgesamt ist in diesem Kooperationsbereich ein eher eingeschränktes Interesse bei den Betrieben zu konstatieren.

Laut Einschätzung der Expertinnen und Experten der Bremer Handwerks- und Handelskammer kommt einer kontinuierlichen und thematisch gut abgestimmten Lernortkooperation eine wesentliche Bedeutung für das Gelingen erfolgreicher Ausbildungen zu.

Dies betrifft insbesondere den gesamten ausbildungsprozessbegleitenden Austausch über die individuellen Lernstände, Stärken, Schwächen und die fachlichen und psychosozialen Hilfebedarfe der Auszubildenden.

Die Handwerkskammer und die Handelskammer fördern die Lernortkooperation durch unregelmäßige Fortbildungsangebote für Ausbilder/innen. Diese Abendseminare mit den organisatorischen und juristischen Themen (gesetzliche Änderungen, Rechte und Pflichten der Ausbildungsvertragspartner, Aufsichtspflichten der Kammern etc.) stehen auch Lehrerinnen und Lehrern offen.

Die aktuelle Zusammenarbeit weist nach Beurteilungen der befragten Ausbildungsberater/innen der Bremer Handwerks- und Handelskammer „viel Luft nach oben“ auf. So wird seitens des betrieblichen Ausbildungspersonals oftmals bemängelt, dass Berichtshefte, die die Auszubildenden über die Unterrichtsinhalte führen müssen, nicht geregelt bzw. formalisiert an die Ausbilder/innen übermittelt werden. Außerdem wird kritisiert, dass diese Berichte nicht fachnah geführt werden, also keine aussagekräftigen Detailangaben über die fachtheoretischen Unterrichtsinhalte beinhalten. Das betriebliche Ausbildungspersonal hat so oftmals keine aktuellen Kenntnisse über die fachtheoretischen Sachstände (Wissensstände, Lernerfolge, Defizite) der einzelnen Auszubildenden.

Abbildung 12: Themenfelder der Kooperation von Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen

Themenfelder der Lernortkooperation				
Häufigkeit	Thematik	Handlungsrahmen	Intervall	Bewertung *)
	Klärung aktueller Fragen.	Individuelle Absprache Lehrer/in – Ausbilder/in		Sehr gut
	Koordination des Vorgehens in disziplinarischen Fragen (z. B. Anwesenheit).	Formalverfahren Lehrer/in – Ausbilder/in		Sehr gut
	Bewältigung auftretender Schwierigkeiten im Ausbildungsprozess.	Individuelle Absprache Lehrer/in – Ausbilder/in		Gut
	Vorbereitung und Durchführung von Zwischen- und Abschlussprüfungen.	Prüfungsausschuss	2 x jährlich	Sehr gut
	Inhaltliche Abstimmung von Ausbildungsinhalten an beiden Lernorten.	Individuelle Absprache Lehrer/in – Ausbilder/in		Mangelhaft
	Zeitliche Koordinierung von fachtheoretischen und -praktischen Anteilen	Individuelle Absprache Lehrer/in – Ausbilder/in		Mangelhaft
	Informationsaustausch über gesetzliche Neuerungen, neue Anforderungen und organisatorische Änderungen an den Lernorten	Ausbildersprechtage	1 x jährlich	Ausreichend
	Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Ausbildungs-/ Lernfeldprojekte.	Individuelles Engagement Lehrer/in – Ausbilder/in		Ungenügend
	Präventive Strategien für zukünftige inhaltliche Fragestellungen/ Anforderungen.	Prüfungsausschuss	2 x jährlich	Ungenügend
	Präventive Strategien für organisatorische/ technische Anforderungen.	Ausbildersprechtage	1 x jährlich	Ungenügend
	Didaktisch-methodische Konzepte und deren Weiterentwicklung.			Ungenügend

	regelmäßig		bedarfsbezogen		selten		nie
--	------------	--	----------------	--	--------	--	-----

*) = Zusammenfassung der Einschätzungen des befragten Lehr- und Ausbildungspersonals (Experteninterviews)

Die Übersicht der lernortkooperativen Handlungsfelder weist in unterschiedlichem Maße auf Optimierungsbedarfe hin. So wird die Zusammenarbeit der Akteure an den schulischen und betrieblichen Lernorten in Bezug auf organisatorische und teilnahmebezogene Thematiken als optimal eingeschätzt. Auch scheint die Absprache und Verantwortlichkeit bei Problemen der Auszubildenden im Ausbildungsprozess relativ verlässlich geregelt zu sein. Die diesbezüglichen Interventionsmöglichkeiten unterscheiden sich jedoch in Bezug auf die zur Verfügung stehenden personellen und strukturellen Hilfsangebote an den jeweiligen Ausbildungsorten.

Hingegen weist die Kooperation in Bezug auf die inhaltliche und zeitliche Synchronisierung – insbesondere in Form gemeinsamer praktischer Projekte – strukturelle Defizite auf.

Dasselbe gilt für die Reflexion über die eingesetzten Lernkonzepte und -instrumente sowie deren Anpassung bzw. Weiterentwicklung.

In diesem Bereich gibt es nach Aussagen der befragten Lehrerinnen und Lehrer zudem Standardisierungsprobleme in der Umsetzung der Lernkonzeption, beispielsweise bei der methodisch-didaktischen Praxis im berufsschulischen Unterricht. Laut Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) werden seit 1996 alle neugeordneten Ausbildungsberufe nach dem Lernfeldkonzept entworfen. Die Lernfelder werden abgeleitet aus beruflichen Handlungsfeldern. Damit ist die Lernfeldorientierung eigentlich das curriculare Pflichtkonzept für den Unterricht. In den Interviews mit den schulischen Experten und Expertinnen aus den vier untersuchten Ausbildungsberufen wurde jedoch darauf verwiesen, dass die konkrete Ausgestaltung des Unterrichts – Methodik und eingesetzte Instrumentarien – in der Verantwortung des oder der Unterrichtenden liegt. Insbesondere ältere Lehrer- und Lehrerinnen würden z. T. noch an

traditioneller Unterrichtsgestaltung festhalten. Standardisierte Lernkonzepte werden also nicht an schulischen Lernorten umgesetzt, Anpassungen bzw. Weiterentwicklungen sind eher die – durch individuelles Engagement von Lehrerinnen und Lehrern initiierten – Ausnahmen.

Ein antizipierender Austausch über die Einschätzung zukünftiger Entwicklungen in den Ausbildungsberufen in Bezug auf Änderungen von Berufsprofilen mit einhergehenden neuen technischen, qualifikatorischen und/oder didaktischen Anforderungen erfolgt praktisch nicht.

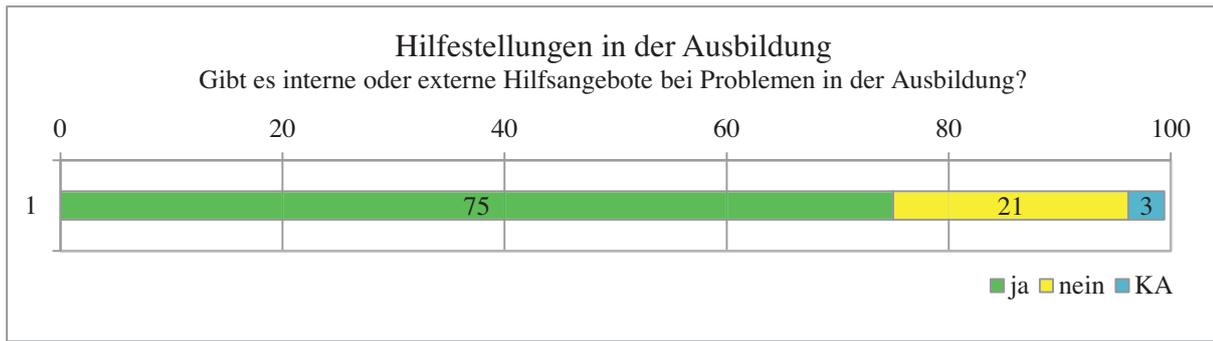
9.2 Erfahrungen mit Hilfestellungen bei Problemen in der Ausbildung

Die quantitativen Fragestellungen im Qualitätsbereich „Hilfestellungen in der Ausbildung“ wurden um einen zusätzlichen Fragenkomplex „Erfahrungen mit Problemen während der Ausbildung“ ergänzt. Mit dem Einbezug des Erfahrungswissens der befragten Expertinnen und Experten wurde bewusst ein Perspektivwechsel vorgenommen, um ergänzend Bewertungen aus dem Kontext „Mögliche Belastungen in der betrieblichen Ausbildung“ zu erfassen.

Der zugehörige Fragenkatalog variierte zielgruppenbezogen, um Aspekte der persönlichen Betroffenheit unterschiedlich (adäquat) berücksichtigen zu können. Für die Befragung des Lehr- und Ausbildungspersonals wurde einer geänderten Perspektive Rechnung getragen, die zum einen externe Faktoren miteinbezog und zum anderen Fragen der subjektiven Beurteilung (Betroffenheit) abstrahierte.

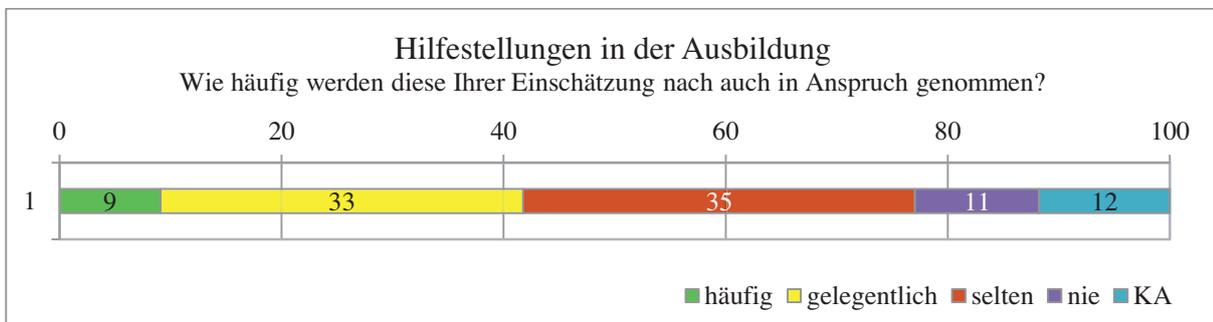
Fragenkomplex: 4.4. Erfahrungen mit Problemen während der Ausbildung

Befragungsbogen Auszubildende	Befragungsbogen Lehr- und Ausbildungspersonal
Fragestellung identisch	Fragestellung identisch
4.4.1. Gibt es interne oder externe Hilfsangebote bei Problemen in der Ausbildung?	4.4.1. Gibt es interne oder externe Hilfsangebote bei Problemen in der Ausbildung?
4.4.2. Wenn ja, wie häufig werden diese Ihrer Einschätzung nach auch in Anspruch genommen	4.4.2. Wenn ja, wie häufig werden diese Ihrer Einschätzung nach auch in Anspruch genommen
Fragestellung differierend	Fragestellung differierend
4.4.3. Gab es in Ihrer Ausbildung Situationen, in der Sie Hilfestellungen vermisst haben?	4.4.3. Wie häufig kommt es Ihrer Einschätzung nach zu Problemen im Ausbildungsverlauf?
4.4.4. Wenn ja, in welchen Situationen? Bei Problemen zwischen...	4.4.4. In welchen Bereichen gibt es Ihrer Einschätzung nach diese Probleme am häufigsten?
... Auszubildenden/r und Berufsschule	Bereich: Auszubildende/r # Berufsschule
... Auszubildenden/r und Ausbildungsbetrieb	Bereich: Auszubildende/r # Betrieb
... Auszubildenden/r und persönlichem Umfeld	Bereich: Auszubildende/r # Persönliches Umfeld
	Bereich: Berufsschule # Betrieb
	Bereich: Berufsschule # Externe Faktoren
	Bereich: Betrieb # Externe Faktoren



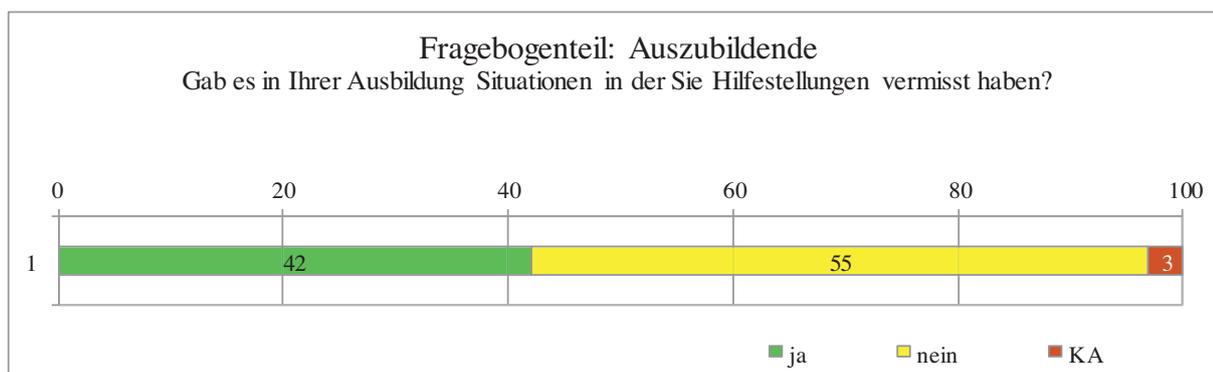
3/4 aller befragten Praxisexpertinnen und -experten haben Kenntnis über interne oder externe Hilfsangebote, die während der Ausbildung in Anspruch genommen werden können.

Nach deren Einschätzung werden diese Angebote aber nur selten (9%) oder gelegentlich in Anspruch genommen.



In Diskrepanz dazu gibt aber fast jede/r zweite befragte Auszubildende an, interne oder externe Hilfestellungen während der Ausbildung vermisst zu haben.

Fragendifferenzierung: Auszubildende



Die berufsbezogene Betrachtung weist auf, dass die Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungsberuf Berufskraftfahrer/in signifikant öfter das Fehlen entsprechender Hilfsangebote vermisst haben.

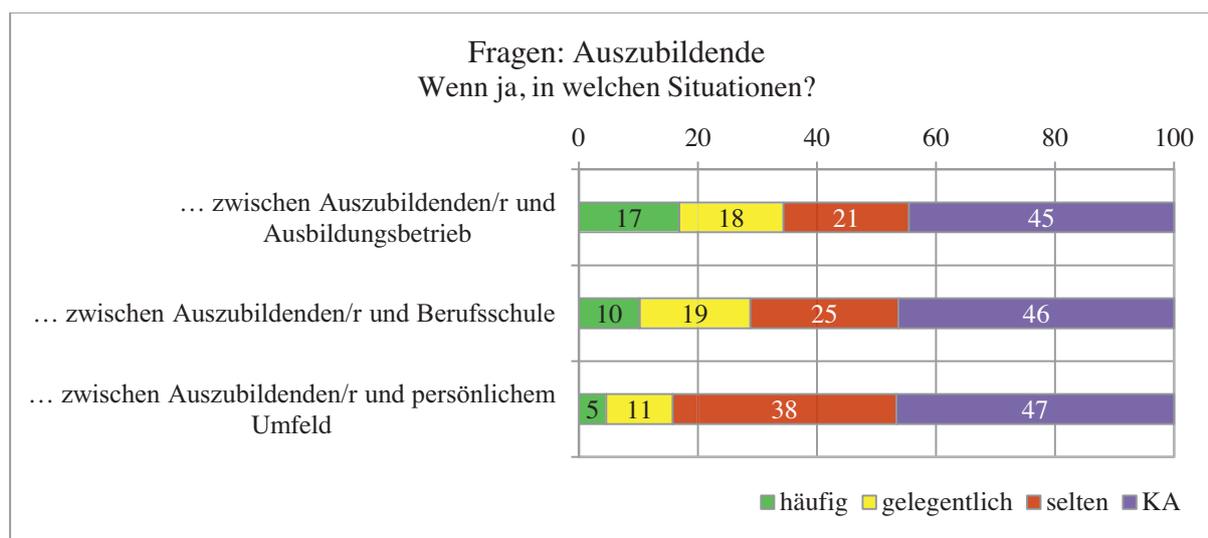
Im Gegenteil dazu weist diese Problematik bei den angehenden Kaufleuten für den Groß- und Außenhandel eine wesentlich geringere Bedeutung auf.

Gab es in Ihrer Ausbildung Situationen, in der Sie Hilfestellungen vermisst haben?

Ausbildungsberuf	Anteile in Prozent				Gesamtheit	Abweichungen in Prozentpunkten			
	EEG SUS	BKF SUS	IDM SUS	GAH SUS		EEG SUS	BKF SUS	IDM SUS	GAH SUS
ja	48	57	37	27	42	6	15	-5	-15
nein	46	43	61	71	55	-9	-11	6	16
KA	6	0	2	2	3	3	-3	-1	-1

Abkürzungen Ausbildungsberufe
 IDM = Industriemechaniker/in
 GAH = Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel
 EEG = Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik
 BKF = Berufskraftfahrer/in

Hilfestellungen werden insbesondere bei Problemsituationen oder Konflikten vermisst, die sich im Spannungsfeld zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb verorten lassen. Knapp jede/r fünfte Auszubildende gibt an, dass sie oder er in diesem Bereich während der Ausbildung häufig Hilfsbedarf hatte, für die keine oder keine adäquaten Hilfsangebote zur Verfügung standen.



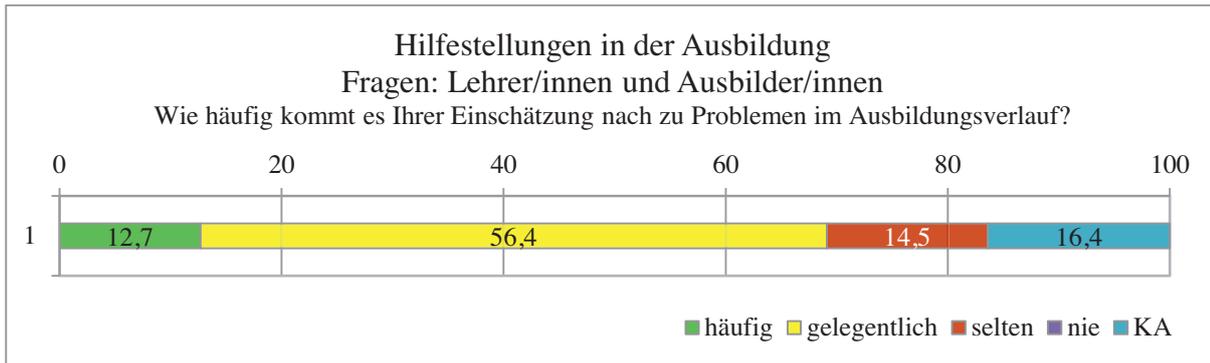
Im Feld Auszubildende und Berufsschule wurden nur knapp halb so oft fehlende Hilfsangebote vermisst, im Kontext des persönlichen Umfeldes gab es das geringste Mismatch zwischen Bedarfen und Angeboten.

Der inhaltliche Bezug der Hilfsbedarfe (z. B. fachlich, kommunikationsbezogen, psycho-sozial etc.) wurde in diesem Zusammenhang nicht erhoben.⁸

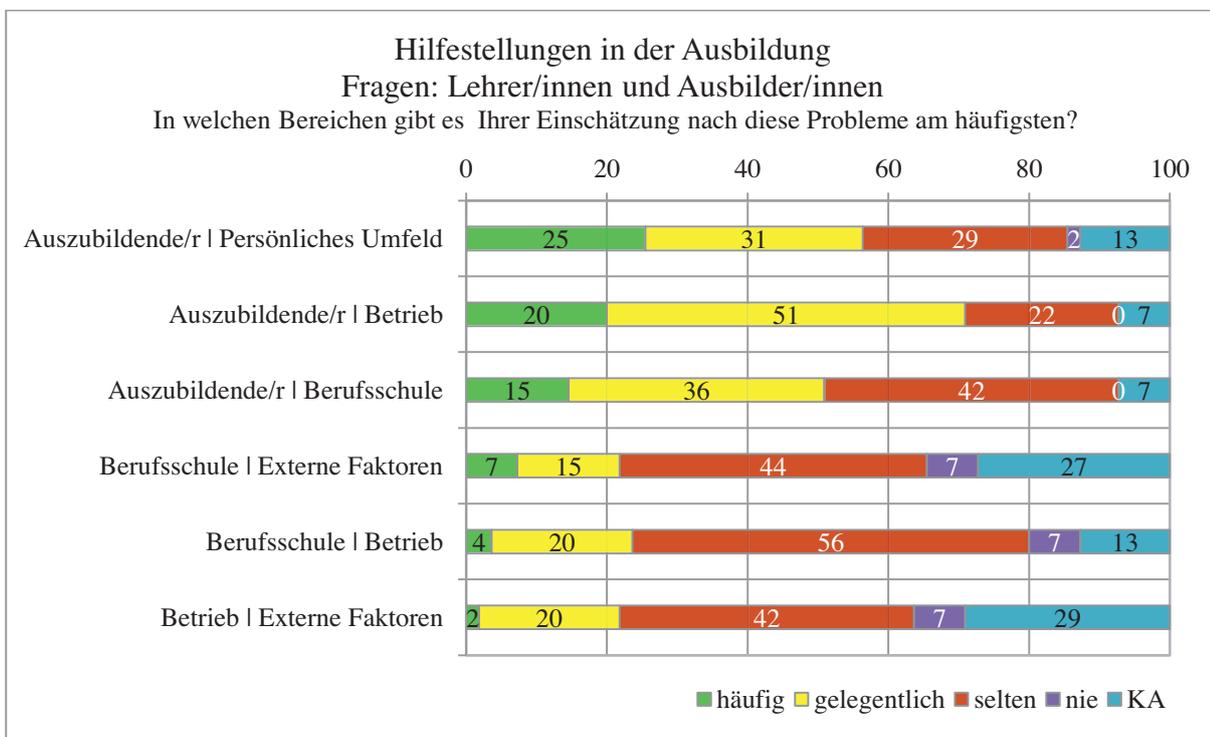
Fragendifferenzierung: Lehr- und Ausbildungspersonal

Nach Einschätzung des Lehr- und Ausbildungspersonals kommt es relativ selten zu Problemen in der Ausbildung. Nur 13% der Befragten geben an, dass dies häufig der Fall ist, immerhin knapp 2/3 der Befragten in dieser Statusgruppe weisen aber auf gelegentliche Probleme in diesem Bereich hin.

⁸ Vgl. Zentrum für Arbeit und Politik (zap) Universität Bremen, 2015: Dranbleiben! Ausbildungsabbrüche verhindern, Ergebnisse aus Bremen - die Chancen von Prävention und Intervention.



Wichtigstes Spannungsfeld scheint die Interaktion zwischen Auszubildenden und Betrieb zu sein. Hier kommt es nach Erfahrungen von 71% Prozent der befragten Lehrer/innen und Ausbilder/innen häufig oder gelegentlich zu Problemen. An zweiter Stelle rangieren Spannungen im persönlichen Umfeld der Auszubildenden. Gut jede/r zweite befragte Expertin bzw. Experte sieht in diesem Kontext häufig oder gelegentlich die Ursache für auftretende Probleme in der Ausbildung.



Die Auswertungen der quantitativen Befragungen weisen – wenn auch berufsbezogen in unterschiedlicher Intensität – auf die besondere Bedeutung ausbildungsbegleitender Hilfsangebote hin. Das betrifft sowohl die fachliche Dimension mit der Nachfrage nach theoretischen Förder- und Nachhilfeangeboten als auch den Komplex sozialpsychologischer Stabilisierungs- und Interventionsansätze. Hier gibt es zwar etablierte Hilfsangebote – beispielsweise im Kontext der Prävention von Ausbildungsabbrüchen („Bleib Dran“, Mediation durch Kammern, Sozialpädagogische Dienste an Schulen) – von denen auch 3/4 aller Befragten Kenntnis haben. Trotzdem gibt fast jede/r zweite Befragte an, interne oder externe Hilfestellungen während der Ausbildung vermisst zu haben.

Diese Ergebnisse weisen auf Passungsprobleme zwischen dem Bedarf an Hilfestellungen und den bestehenden Hilfsangeboten hin. Ein Grund könnte darin liegen, dass personelle Schnittstellen zu Beratungsangeboten (Wer ist Ansprechpartner/in für mein spezielles Problem?) fehlen oder nur unzureichend kommuniziert sind. Vielleicht zeigen die Auszubildenden diesbezüglich aber auch Zurückhaltung, weil sie von einigen Hilfsangeboten nur unzureichende Unterstützung erwarten oder aufgrund fehlender Anonymität eher konterproduktive Effekte – insbesondere im betrieblichen Kontext – erwarten.

Am häufigsten werden fehlende Hilfestellungen Bereich der Interaktion zwischen Auszubildenden und Auszubildenden verortet. Der Schwerpunkt liegt dabei eher im betrieblichen und weniger im berufsschulischen Ausbildungsumfeld. Diese Bewertungen korrespondieren auch mit den Bewertungen der Ausbildungsberater/innen der Handels- und der Handwerkskammer.

Die Auswertungen der Verschriftlichungen in den Fragebögen lassen darauf schließen, dass ein wesentliches inhaltliches Spannungsfeld im Bereich der respektvollen Integration von Auszubildenden in das betriebliche Ausbildungsumfeld zu liegen scheint. Die diesbezüglichen Ausführungen korrespondieren mit den quantitativen Bewertungen aller befragten Expertinnen und Experten. Von diesen beurteilen es 90% als sehr wichtig/wichtig für eine gute Ausbildung, dass „die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln“. Auf der Rangliste der zehn wichtigsten Qualitätskriterien entspricht dies dem Platz 3.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Großteil aller Befragten (75%) ein kontinuierliches Angebot *ausbildungsbegleitender Hilfestellungen* im fachlichen Bereich als ein wichtiges Qualitätskriterium für die Durchführung einer guten Ausbildung bewertet. Sozialpädagogische Hilfsangebote werden außerdem von gut 50% aller Befragten als wichtiger Qualitätsfaktor bewertet. 3/4 der Befragten gaben zudem an, dass in ihrem jeweiligen Ausbildungskontext (Berufsschule, Ausbildungsbetrieb) Hilfsangebote existieren und diese auch bekannt sein sollten.

Unter dem Qualitätsaspekt sind Hilfestellungen quasi als *gesicherter Rahmen* einzustufen, um auftretende Probleme in der Ausbildung oder Spannungen zwischen den Beteiligten (auf)lösen zu können und damit ein Scheitern der Ausbildung zu verhindern. Verlässliche Hilfsangebote können in diesem Zusammenhang den Charakter einer Versicherung aufweisen: Das Risiko tritt vielleicht nicht oft auf, aber wenn, dann ist es gut, die Versicherung zu haben.

Um die tatsächliche Inanspruchnahme solcher Angebote zu überprüfen, wurde instrumentell ein Perspektivwechsel vorgenommen und die Befragten gebeten, ihre subjektiven *Erfahrungen* mit Hilfestellungen in der Ausbildung zu benennen.

Im Ergebnis ist eine Diskrepanz der Nutzung solcher Hilfen in Bezug auf die proklamierte Nachfrage zu konstatieren. Berufsübergreifend gibt es die Einschätzung, dass die vorhandenen Angebote eher selten bzw. nur gelegentlich in Anspruch genommen werden. So hat beispielsweise knapp jede bzw. jeder zweite Auszubildende Hilfestellungen vermisst, wenn sie oder er Probleme – insbesondere in der Interaktion mit dem Ausbildungsbetrieb – hatte.

Die schon im Kapitel 7 (Berufsbezogene Auswertungen) festgestellten Abweichungen bei zwei Ausbildungsberufen – Berufskraftfahrer/in und Kaufleute im Außenhandel – finden sich auch in diesem Qualitätsbereich wieder. Auszubildende aus dem Beruf Berufskraftfahrer/in haben überdurchschnittlich häufiger Hilfen vermisst als die Gesamtgruppe, angehende Außenhandelskaufleute überdurchschnittlich seltener.

Da Hilfestellungen als wichtiges Qualitätskriterium bewertet werden, stellt sich die Frage, wodurch sich die Diskrepanz zwischen der geäußerten Nachfrage und der tatsächlichen Nutzung erklären lässt. Erklärungsansätze sollten sich zum einen auf die Untersuchung der Passgenauigkeit, Transparenz und Bewerbung solcher Angebote beziehen.

Da sich die Probleme oftmals aus der unmittelbaren Interaktion zwischen Auszubildenden, Lehrenden und Auszubildenden ergeben, stellt sich zudem die Frage, welche positiven Effekte solche Hilfen bewirken können bzw. welche auch negativen Konsequenzen sich eventuell für Auszubildende ergeben können. In diesem Zusammenhang müsste vielleicht auch der Bereich Anonymisierung der Nutzung von Hilfen beleuchtet werden.

9.3 Digitalisierung als Chance für eine gute Lernortkooperation

Das Spektrum der Möglichkeiten, die der Digitalisierung innewohnen, bietet ein umfangreiches Potenzial für die Optimierung bzw. den Ausbau der Kooperation zwischen den dualen Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb. Insbesondere der orts- und zeitunabhängige Zugriff auf Lernmaterialien und Wissensdatenbanken sowie auf Kommunikations- und Organisationsstrukturen über internetbasierte Plattformen bieten vielfältige Nutzungsmöglichkeiten für Auszubildende, Lehrer/innen und betriebliche Ausbilder/innen.

Diese Optionen werden gleichermaßen von allen befragten schulischen, betrieblichen und den Ausbildungsexpertinnen und -experten der Handelskammer und der Handwerkskammer gesehen – ein gezielter Einsatz solcher digitalen Instrumente im Rahmen von Lernortkooperation wird jedoch aktuell aus unterschiedlichen Gründen als problematisch eingeschätzt.

Laut Auswertung der quantitativen Befragungen wird die Nutzung digitaler Angebote und ihre Einbindung in den Regelunterricht in der Hierarchie der Qualitätsbereiche bisher als eher gering erachtet. Ein in den Experten-Interviews durchgängig angegebener Grund ist die Befürchtung, dass es einen nicht unerheblichen Aufwand für das Lehr- und Ausbildungspersonal bedeutet, erst einmal einen arbeitsfähigen Grundzustand (Lernarrangement/ Grundkonstellation, Lern-Setting) zu erstellen. Daran anschließend wird die Wartung/Pflege/Administration und Sicherstellung der eingestellten Informationen (gelenkte Dokumente, aktuelle Informationsstände von z. B. Normen, Ge-

setzen, staatlichen und gesundheitsbezogenen Vorschriften) als arbeitsintensiv gesehen. Dieser Zusatzaufwand lässt sich in den jeweiligen betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungsalltag nicht oder nur unzureichend einbinden. Die Expertinnen und Experten sind der Ansicht, dass diese Aufgaben mit den in Schule und Betrieb vorhandenen zeitlichen, personellen, fachlichen Ressourcen nicht zu leisten ist und den zunehmend wachsenden Regelausbildungstätigkeiten nicht noch hinzugefügt werden kann.

Seitens der Bremer Bildungsbehörde wird seit Februar 2015 ein Ansatz umgesetzt, eine digitale internetbasierte Kommunikations-, Organisations- und perspektivisch auch Lernplattform einzuführen. Die Software mit der Bezeichnung „itslearning“ soll als standardisierte und gemeinsam nutzbare Lösung an allen Schulen in Bremen und Bremerhaven etabliert werden. Nach aktuellem Stand sind bisher 63 von 135 Schulen einbezogen, bis zum Jahr 2018 sollen alle Schulen einbezogen sein.

Die Plattform soll im finalen Stadium individualisierte Zugangskonten für alle Lehrer/innen und alle Schüler/innen bieten und ihnen unterschiedliche Funktionalitäten zur Verfügung stellen. Nutzungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal sind beispielsweise die Abstimmung von Fortbildungen oder Raumplanungen, die Schülerinnen und Schüler erhalten Zugriff auf Hausaufgaben oder vor- und nachbereitende Lernmaterialien. Außerdem soll die Plattform frühzeitig über Unterrichtsausfälle informieren.

Die Software verfügt über Funktionalitäten, die auch im Rahmen einer digital unterstützten Lernortkooperation zwischen den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb – beispielsweise zur Synchronisierung von Lernständen der Auszubildenden – genutzt werden können. Nach jetzigem Planungsstand ist jedoch der Zugriff bzw. die Nutzung durch betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder nicht vorgesehen. Der Einsatz eines solchen digitalen Instrumentes zur Förderung der Lernortkooperation zwischen Schule und Betrieben kann daher aktuell noch nicht realisiert werden.

Um digital gestütztes Lernen in die Ausbildung perspektivisch besser in die Ausbildung integrieren zu können, müssten in anschließenden Studien systematisch die Potenziale analysiert und konzeptionell erschlossen werden, die die Digitalisierung für den Ausbau und die Optimierung von lernortkooperativen Infrastrukturen zur Verfügung stellen kann. Unter dieser Zielsetzung könnten unterschiedliche Fragestellungen bezüglich des unterstützenden Einsatzes von digitaler Technik fokussiert werden.

- Wo liegen Potenziale der Digitalisierung für lernortkooperative Aktivitäten?
 - Zeit- und ortsunabhängiger Zugriff durch internetbasierte Technologie
 - Leichte Zugänglichkeit durch adäquate Usability
 - Nutzung gemeinsamer Netzwerke in den dualen Lernorten
- Welche Angebotsressourcen bietet die digitale Technik?
 - Lernortübergreifender Zugriff auf gemeinsam genutzte Datenbanken (Organisation, Synchronisation, Kommunikation) für Lehr- und Ausbildungspersonal
 - Koordination von Lernfeldprojekten zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben
 - Betriebsübergreifende Unterstützung bei rechtlichen Themen
 - Etablierung ausbildungsbegleitender Hilfsangebote für Auszubildende durch anonymisierte Zugänglichkeit
 - Digitalisierte Prüfungsvorbereitung für Auszubildende
 - Förderung der Selbstständigkeit der Auszubildenden
 - Einbindung externer Hilfestellungen und Expertise in lernortübergreifende Netzwerkstrukturen
 - Vernetzung mit Hilfs- und Beratungsangeboten der Arbeitgeberkammern, Kreishandwerkerschaften, Innungen

In diesem Zusammenhang sollte vielleicht auch die Rolle der Auszubildenden im Rahmen der Lernortkooperation thematisiert werden. Diese könnten mithilfe digitaler Instrumente stärker als handelnde Akteure eingebunden werden, um ihre Ansprüche an eine lernfördernde Zusammenarbeit beider Lernorte zu verwirklichen. In den schriftlichen Ausführungen der Befragung haben die Auszubildenden ja in unterschiedlichen Bereichen ihre Interessen in Bezug auf die Lernortkooperation formuliert. Das Spektrum umfasst Bereiche der unmittelbaren Lernpraxis wie die „Abstimmung von Schulaufgaben und Prüfungen mit den Ausbildungsbetrieben“, eine „bessere und systematische Vorbereitung der Abschlussprüfungen“ und die „Verknüpfung von Theorie und Praxis, um Themen oder Aufgaben besser zu verstehen“ sowie mediendidaktische Felder wie beispielsweise der „Einsatz neuer Lernmethoden“ und „moderner Medien (Internet)“.

Unter einer solchen Zielsetzung müsste eine gezielte Integration von Digitalisierung in Ausbildungsprozesse dahingehend untersucht werden, welche Potenziale in der Einbindung digitaler Techniken und in dem Aufbau eines lernortübergreifenden Netzwerks liegen.

Für die Auszubildenden könnte eine digital unterstützte Lernortkooperation in zweierlei Hinsicht Vorteile bieten:

Erstens eine Verbesserung der Lernerfolge durch gezielte Verschränkung der Ausbildungsinhalte und der Kommunikation an beiden Lernorten und zweitens eine Steigerung ihrer Selbstständigkeit und Motivation durch die konstruktive Einbindung ihrer Kreativität und ihrer Fähigkeiten in kooperative Lernprozesse.

10 Fazit

10.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Im Folgenden werden die Qualitätsbereiche und die Qualitätskriterien benannt, die nach Einschätzung der befragten Expertinnen und Experten die wichtigsten Faktoren für eine gute Durchführungsqualität einer dualen Berufsausbildung bilden.

Die Gesamtheit der Befragten bewertet die **Qualitätsbereiche** bezüglich ihrer Gewichtung für die Durchführung einer guten Ausbildung unterschiedlich. Auf Basis der durchschnittlichen Benotung ergibt sich folgende Prioritätenrangfolge.

Rang	Qualitätsbereich
1.	Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals
2.	Materielle Bedingungen
3.	Inhalte und Methoden
4.	Lernortkooperation
5.	Belastungen in der betrieblichen Ausbildung
6.	Digitalisierung in der Berufsausbildung

Die den Qualitätsbereichen zugeordneten **Qualitätskriterien** werden folgendermaßen bewertet.

1. Der Qualitätsbereich Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals ist der wichtigste Bereich für die Sicherstellung einer guten Durchführungsqualität.
 - a. Im berufsschulischen Kontext werden Vermittlungsfähigkeit und Fachwissen der Lehrer/innen am wichtigsten eingeschätzt.
 - b. Für den Lernort Betrieb ist das wichtigste Kriterium in diesem Qualitätsbereich der respektvolle Umgang der Ausbilder/innen mit den Auszubildenden. Gleichmaßen werden die Fähigkeit und die Bereitschaft des Ausbildungspersonals beurteilt, Ausbildungsinhalte verständlich zu vermitteln.
 - c. Die Förderung von gruppenspezifischen lernförderlichen Prozessen zwischen den Auszubildenden durch die Ausbilder/innen sowie deren kontinuierliche Feedbacks in Form von Lob und/ oder Kritik werden als eher nachrangige Qualitätskriterien eingeschätzt.
2. Im Qualitätsbereich **Materielle Bedingungen** sind vor allem folgende Qualitätsfaktoren von wesentlicher Bedeutung.
 - a. Für den betrieblichen Ausbildungskontext ist es wesentlich, dass die genutzten Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattungen auf dem neuesten Stand sind und dass im Betrieb auch moderne Lernmedien zur Verfügung stehen.
 - b. Im berufsschulischen Bereich ist ein guter Zustand der Unterrichtsräume und der Labore ein wesentliches Qualitätskriterium.

3. Für den Qualitätsbereich **Inhalte und Methoden**, der den methodisch-didaktischen Kontext umfasst, werden vier Qualitätskriterien – auf gleichwertigem Niveau – als wichtig erachtet.
- Die Einbindung der Auszubildenden in komplexe Aufgaben mit anspruchsvollen Aufgabenstellungen ist der wesentliche übergeordnete Bezug.
 - Dabei ist es wichtig, dass diese Aufgaben als „echte Arbeit“ in reale Geschäftsprozesse einbezogen werden.
Vergleich: Für die befragten Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungskontext *Berufskraftfahrer/in* ist dieses Qualitätskriterium allerdings signifikant weniger wichtig als für die Gesamtheit der Befragten.
 - In diesem Zusammenhang, aber auch generell sollten die Auszubildenden genügend Zeit(puffer) zum Ausprobieren (Learning by doing) resp. Üben zur Verfügung haben.
 - Ein weiterer wichtiger Qualitätsaspekt ist eine angemessene Fehlertoleranz seitens des Ausbildungspersonals gegenüber der Arbeit der Auszubildenden.
4. Im Qualitätsbereich **Lernortkooperation**, der die inhaltliche und organisatorische Zusammenarbeit der dualen Lernorte umfasst, werden folgende Qualitätskriterien als wesentlich erachtet.
- Das mit Abstand wesentliche Kriterium ist die regelmäßige Durchführung des Berufsschulunterrichtes.
 - Ein weiterer wichtiger Qualitätsfaktor ist die Einbindung der Auszubildenden in geregelte Feedback-Prozesse.
 - Die wechselseitige Integration von Ausbildungsinhalten in den jeweils anderen dualen Lernkontext ist ebenfalls ein wichtiger Qualitätsfaktor.
 - Die genaue Planung und Einhaltung des betrieblichen Lernprozesses wird hingegen als vergleichsweise weniger wichtig für eine gute duale Ausbildung betrachtet.
Vergleich: Die Bewertungen bei zwei Berufsgruppen – Berufskraftfahrer/in und Großhandelskaufmann-/kauffrau im Außenhandel – weisen signifikante Unterschiede auf.
Im Ausbildungsbereich „BKF“ wird die Bedeutung einer transparenten und verbindlichen Ausbildungsplanung von über $\frac{4}{5}$ der Befragten als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt. Im Vergleich zum Durchschnittswert der Bewertung „sehr wichtig“ liegt bei dieser Befragtengruppe sogar eine mehr als doppelt so hohe Bewertung vor.
Für den Ausbildungsbereich des Groß- und Außenhandels wird diesem Qualitätskriterium eine eher untergeordnete Rolle zugewiesen. Hier bewerten nur halb so viele Befragte wie im Durchschnitt, das „genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird“.
5. Im Qualitätsbereich **Belastungen in der betrieblichen Ausbildung** werden folgende Qualitätskriterien zur Vermeidung von ausbildungshemmenden Faktoren bewertet.
- Wesentlich ist es, dass es im Ausbildungsbetrieb eine verantwortliche Person gibt, die den Ausbildungsprozess kontinuierlich begleitet.
Vergleich: Für die befragten Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungskontext *Berufskraftfahrer/in* ist dieses Qualitätskriterium signifikant wichtiger (69%) als für die Gesamtheit der Befragten (53%).
 - Außerdem ist ein wichtiges Kriterium, dass die Auszubildenden bei ihren Arbeiten verlässlich Unterstützung erhalten und nicht allein verantwortlich gemacht werden.
 - Überstunden, Leerzeiten oder Zeitdruck werden im Vergleich zu den Kriterien a) und b) seltener als problematisch eingeschätzt.
Vergleich: Für die befragten Expertinnen und Experten aus dem Ausbildungskontext *Berufskraftfahrer/in* ist die Vermeidung von Überstunden ein deutlich wichtigeres Qualitätskriterium (57%) als für die Gesamtheit der Befragten (38%).

6. Der Qualitätsbereich **Digitalisierung in der Berufsausbildung** fokussiert die Nutzung moderner Medien in den dualen Lernorten.
- Die Nutzung digitaler Lernangebote wird durch die befragten Expertinnen und Experten hauptsächlich am dualen Lernort Schule angesiedelt.
4/5 aller Befragten halten die Bereitstellung einer schulischen Onlineplattform für die gemeinsame Nutzung durch Auszubildende, Lehrerinnen und Lehrer sowie Ausbilderinnen und Ausbilder für ein sehr wichtiges oder wichtiges Qualitätskriterium.
 - Ergänzend dazu ist ein wichtiger Qualitätsfaktor, dass sich das schulische Lehrpersonal über ausreichende medienpädagogische Kompetenzen verfügen, um den Auszubildenden Hilfestellungen bei der Arbeit mit der Lernplattform geben zu können.
7. Der Querschnittsbereich **Hilfestellungen in der Ausbildung** spielt eine wichtige Rolle für eine gute Durchführungsqualität der Ausbildung.
- Mit 75% beurteilen es $\frac{3}{4}$ aller befragten Expertinnen und Experten als sehr wichtig oder wichtig, dass während der Ausbildung fachliche Hilfen (z. B. Förderunterricht, abH, Prüfungsvorbereitung) angeboten werden.
 - Für jede/r zweiten Befragte/n ist es sehr wichtig oder wichtig (57%), dass es auch regelmäßige sozialpädagogische Angebote für Hilfestellung bei persönlichen oder Problemen im Ausbildungsbetrieb bzw. der Berufsschule gibt.
Vergleich: Im Ausbildungsberuf „Berufskraftfahrer/in“ liegen die prozentualen Zustimmungswerte für fachliche (95%) und sozialpädagogische (84%) Hilfestellungen während der Ausbildung signifikant höher als die in 2.a) und 2.b) genannten Durchschnittswerte.

10.2 Bewertungen und Ausblick

Der Projektansatz fokussierte die Qualitätsdimension Durchführungsqualität. Bestehende Schnittmengen zu anderen Qualitätsdimensionen im Ausbildungsprozess – Input, Output, Outcome – wurden, abgesehen von der materiellen Ausstattung der Ausbildungsdurchführung, die Überschneidungen mit der Input-Qualität besitzt, explizit nicht berücksichtigt, um die Qualitätskriterien für den Prozess der praktischen Durchführung trennschärfer identifizieren zu können. Das Output-Kriterium „Quote der erfolgreich absolvierten Abschlussprüfungen in einem Beruf“ wurde ausschließlich zur Auswahl der zu untersuchenden Ausbildungsberufe eingesetzt.

Als wichtigstes Ergebnis der Untersuchung ist festzuhalten, dass die Bewertung der für die Durchführungsqualität wichtigen Kriterien durch die Praxisexpertinnen und -experten aus den vier untersuchten Berufen *grundsätzlich nicht variiert* und sich relativ homogen präsentiert.

Insgesamt betrachtet bewegen sich die berufsübergreifenden Bewertungen der für eine gute Durchführungsqualität der Ausbildung wichtigen Faktoren bei allen befragten Praxisexpertinnen und -experten auf einem relativ hohen Anspruchsniveau.

Die Prioritätenliste der Qualitätskriterien deckt sich über alle untersuchten Berufe:

- Platz 1. Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals
- Platz 2. Materielle Bedingungen
- Platz 3. Inhalte und Methoden
- Platz 4. Lernortkooperation
- Platz 5. Belastungen in der betrieblichen Ausbildung
- Platz 6. Digitalisierung in der Berufsausbildung

Die Beurteilungen der drei wichtigsten Qualitätsbereiche (Eignung und Verhalten des Lehr- und Ausbildungspersonals, Materielle Bedingungen, Inhalte und Methoden) liegen in einem Notenspektrum von 1,9 und 2,0. Organisation und Lernortkooperation folgt mit der Note 2,3, die Bereiche Vermeidung von Belastungen sowie Digitalisierung mit einer Benotung von jeweils 2,5.

Alle Kategorien werden damit als sehr wichtig oder wichtig eingestuft. Es gibt keinen Qualitätsbereich, der als unwichtig bzw. gar nicht wichtig bewertet wird.

Gibt es berufsbezogene Unterschiede in den Bewertungen der Qualitätskriterien?

Die berufsbezogene Feindifferenzierung zeigt teilweise Abweichungen, die aber in Bezug auf den eingesetzten Filter *Outputqualität* keine eindeutigen Rückschlüsse über den Zusammenhang zwischen Durchführungsqualität und Ausbildungserfolg zulassen. Vielmehr scheinen eher in den berufsspezifischen Besonderheiten bzw. Rahmenbedingungen Gründe für die in kleinen Teilen abweichenden Bewertungen.

Berufsbezogen betrachtet weisen zwei die Bewertungen der Praxisexpert/innen aus zwei *unterschiedlich erfolgreichen* Ausbildungsberufen – Berufskraftfahrer/innen mit dem schlechtplatziertesten Ausbildungserfolg und Außenhandelskaufleute mit der zweithöchsten Abschlussquote – Abweichungen auf.

Für die Praxisexpertinnen und -experten aus dem Beruf Berufskraftfahrer/in ist der Bereich *Organisation und Lernortkooperation* auf Platz 3 wichtiger als für den Durchschnitt (Rang 4). Sie reklamieren damit die höchsten Anforderungen an die Organisation und verlässliche und transparente Ausbildung an beiden dualen Standorten. Im Ausbildungskontext der Groß- und Außenhandelskaufleute ist der Bereich *Materielle Bedingungen* (Rang 4) unwichtiger als für die Gesamtheit der Befragten. In diesem Ausbildungskontext stehen insbesondere die fachlichen – aber auch die pädagogischen – Kompetenzen des Lehr- und Ausbildungspersonals an erster Stelle der Faktoren eine gute Durchführungsqualität. Organisatorische, räumliche sowie Lernmethoden und Lernortkooperation werden eher nachrangig eingeschätzt.

Die Abweichungen bei einigen Qualitätskriterien im Ausbildungsberuf *Berufskraftfahrer/in* (Kapitel 7.4) lassen sich wahrscheinlich teilweise mit spezifischen Rahmenbedingungen dieser Ausbildung erklären. Mit der überdurchschnittlichen Betonung der Verbindlichkeit der Ausbildungsorganisation, dass nämlich „genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird“, wird ein Qualitätskriterium benannt, dem mit Verweis auf die Anforderungen an die praktische Einbindung der betrieblichen Ausbildungsanteile in den zumeist in der Logistikbranche tätigen Unternehmen eine hohe Bedeutung zugemessen wird. In einem Ausbildungsalltag, in dem die Auszubildenden zumeist intensiv in den alltäglichen Fuhr- und Logistikbetrieb eingebunden sind, ist eine transparente Planung der Ausbildung und deren verbindliche Umsetzung ein wesentliches Qualitätsmerkmal – nicht zuletzt, damit die Auszubildenden ihre Lernprozesse reflektieren und im Gesamtprozess verorten können. So ist auch die geringere Wertschätzung des Kriteriums „echte Arbeit zu leisten“ wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass der durch das logistische Umfeld geprägte Ausbildungsalltag bereits einen hohen Anteil an „echten“ – in reale Arbeitsprozesse eingebundene – Tätigkeiten aufweist. Die eher untergeordnete Wichtigkeit der Einbindung berufsschulischer Inhalte in die betriebliche Ausbildung könnte damit zusammenhängen, dass die ausbildungsbezogenen Schnittstellen zwischen vielen logistischen Ausbildungsbetrieben und den Anforderungen der berufsschulischen Anforderungen bisher oft nur unzureichend genutzt werden.⁹

Die in Kapitel 7.2 differenzierten berufsbezogenen Abweichungen bei den *Außenhandelskaufleuten* in Bezug auf die Qualitätsansprüche bei den materiellen Bedingungen lassen sich vielleicht auf die unterschiedlichen Funktionen zurückführen, die betriebliche Räumlichkeiten für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte haben. Im Bereich GAH mit weitestgehend kaufmännisch ausgerichteten Ausbildungsinhalten scheint der Zustand der schulischen Räumlichkeiten eine eher untergeordnete Rolle zu spielen, da keine besonderen technischen Ausstattungen erforderlich sind. Auch die geringere Bewertung einer verlässlichen inhaltlichen Ausbildungsplanung im Betrieb und die wechselseitige Integration von schulischen bzw. betrieblichen Ausbildungsinhalten lassen sich wahrscheinlich auf Spezifika der Ausbildungsrahmenbedingungen zurückführen. So weist der zumeist kaufmännisch geprägte Ausbildungsalltag in diesem Beruf mehr selbsterklärende und aufeinander aufbauende Fachinhalte auf, die sich viel intuitiver dem Ausbildungsrahmen zuordnen lassen und daher vielleicht weniger einer formalisierten Planung bedürfen. Außerdem sind die kaufmännischen Ausbildungsinhalte an beiden Lernorten eher theorielastig, wodurch sich der jeweilige duale Lernkontext wahrscheinlich weniger unterscheidet als bei Ausbildungsberufen mit einem höheren Anteil an praktischen Tätigkeiten. Vor diesem Hintergrund scheint die Einbindung schulischer Inhalte in die Praxis einen geringen Mehrwert und damit geringere synergetische Effekte auf den Lernerfolg zu haben.

In diesem Berufsbereich scheint einer selbstständige Wissensaneignung bzw. entsprechender Lernstrategien eine besondere Bedeutung zuzukommen, weshalb den Quellen dafür – Vermittlungs- und Fachkompetenz bei den Auszubildenden, fachorientierte Nachhilfe – eine wesentliche Bedeutung beigemessen wird.

Abschließend lassen sich für den Ausbildungsberuf *Industriemechaniker/in* in einen kleineren Umfang Abweichungen feststellen, die ebenfalls wohl auf einige Spezifika dieser Ausbildung verweisen. So bewerten die befragten Praxisexpert/innen den guten Zustand der technisch-organisatorischen Rahmenbedingungen (Moderne und gepflegte Werkzeug- und Maschinenausstattung) sowie die Fachlichkeit des Lehr- und Ausbildungspersonals als überdurch-

⁹ Vgl.: Benedix, Ulf (2016): Aufstiegsmobilität und -chancen auf dem regionalen Arbeitsmarkt. Stand und Entwicklungspotenzial in der regionalen Logistik, Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, Institut Arbeit und Wirtschaft (Arbeit und Wirtschaft in Bremen Nr. 15).

schnittliche Qualitätsfaktoren. Diese erhöhten Ansprüche lassen sich wahrscheinlich auf den hohen Technisierungsgrad – und den deshalb auch hoch technisierten Ausbildungsinhalten – in diesem Tätigkeitsbereich zurückführen.

Die eingangs gestellte Frage, ob sich bei den Praxisexpertinnen und -experten unterschiedliche Bewertungen unter Berücksichtigung der jeweiligen Outputqualität konstatieren lassen, ist nach den vorliegenden Auswertungen eher zu verneinen. Die Wichtigkeit der Qualitätskriterien und die Prioritätenrangliste der Qualitätsbereiche sind bei allen vier untersuchten Ausbildungsberufen prinzipiell weitestgehend deckungsgleich.

Die Auswertungen der quantitativen Befragungen und der qualitativen Gespräche mit schulischen und betrieblichen Expert/innen lassen vermuten, dass die Ausbildungsmodalitäten einen wichtigeren Begründungsrahmen für die beschriebenen Abweichungen darstellen als die *Outputqualität*, die für die Auswahl der zu untersuchenden Berufe angewendet wurde. Anhand des Kriteriums *Abschlussquote* lassen sich keine signifikanten Zuordnungen der Bewertungen von Qualitätskriterien für die jeweiligen Berufe ableiten. Bezüglich der Rangfolge der Gewichtung der sieben untersuchten Qualitätsbereiche ist eine Output-bezogene Unterscheidung bei den Bewertungen der Praxisexpert/innen aus allen vier Berufen nicht festzustellen.

Einsatz des Kriterienrasters als Messinstrument

Zielsetzung des Projekts war die Definition eines Kriterienrasters für die Dimension *Durchführungsqualität* in der Ausbildung durch unterschiedliche Praxisexpert/innen aus dem Ausbildungsprozess. Das projektierte Produkt liegt nun nach Abschluss des Projekts als *Kriterienraster für die Durchführungsqualität* vor.

Ein solches praxisverifiziertes Kriterienraster könnte sich als kompaktes Messinstrument einsetzen lassen, mit dem Auszubildende, Ausbildungs- und Lehrpersonal die aktuelle Durchführungsqualität ihrer Ausbildung relativ schnell und unkompliziert beurteilen und verorten können. Dadurch werden schnelle Vergleiche und Übersichten möglich, die auf Problembereiche verweisen, die eine tiefere Analyse verlangen.

Das Projektprodukt Kriterienraster lässt sich im Kontext unterschiedlicher Berufsausbildungen als vergleichendes Untersuchungsinstrument einsetzen. Es lässt sich zudem mit weiteren Strukturmerkmalen kombinieren und damit als Untersuchungsinstrument erweitern. Mit der Verknüpfung von Strukturdaten (Alter, Bildungsgrad, Betriebsgröße, Regionalität etc.) – operational umsetzbar als vorgeschalteter Fragebogen – können so unaufwendig in einem überschaubaren Zeitfenster Daten für spezifische Fragestellungen erhoben werden. Damit bietet das Instrument Möglichkeiten zur mehrdimensionalen Untersuchung qualitätsrelevanter Zusammenhänge in einem breiten Spektrum unterschiedlicher Anwendungszusammenhänge (Branchen, Sektoren, Berufe, Statusgruppen etc.).

Die im Bericht beschriebenen berufsbezogenen Abweichungen in den Bewertungen der Qualitätskriterien sollten jedoch beim Einsatz berücksichtigt werden. Für die Anwendung des Instruments bedeutet dies eine besondere Sensibilisierung der Auswertung der Ergebnisse. Damit sollen Fehlinterpretationen, die sich auf unterschiedliche Rahmenbedingungen/ Ausbildungskontexte (Grad der Praxisorientierung, betriebliche Ausbildungsinfrastruktur, Technologiesierungsgrad etc.) beziehen, vermieden werden.

Literaturverzeichnis

- Balli, Christel; Krekel, Elisabeth M. (2006): Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung; in: Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung - Ergebnisse aus dem BIBB, WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE Heft 78, Bonn 2006.
- Beicht, Ursula, Krewerth, Andreas, Eberhard, Verena, Granato, Mona. (2009): Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: BIBB-Report, Heft 9/09, 1-13, Bonn 2009.
- Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas (2009): Qualität der betrieblichen Ausbildung im Urteil von Auszubildenden und Berufsbildungsfachleuten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP 5/2009, S. 9-13.
- Berufsbildungsgesetz (BBiG) Vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) zuletzt geändert durch Artikel 149 des Gesetzes vom 29. März 2017 (BGBl. I S. 626) Online verfügbar unter: <https://www.jurion.de/gesetze/bbig/>.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hg.) (2009): Arbeitsprogramm 2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung; Informationen über das BIBB; Bonn 2009.
- DGB-Jugend (2016): Ausbildungsreport 2016, DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hg.) Berlin, 2016.
- Dietzen, Agnes; Velten, Stefanie; Schnitzler, Annalisa (2015): Wie bewerten angehende Mechatroniker/-innen die Qualität ihrer betrieblichen Ausbildung? In: BIBB Report, Heft 2/2015.
- Ebbinghaus, Margit; Krewerth, Andreas; Beicht, Ursula; Flemming, Simone; Eberhard, Verena; Granato, Mona (2010): BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Gemeinsamer Abschlussbericht. Bonn: BIBB 2010, 59 S. Online verfügbar unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22202.pdf.
- Ebbinghaus, Margit; Krewerth, Andreas; Bönisch, Irmgard; Beicht, Ursula; Flemming, Simone; Eberhard, Verena; Krekel, Elisabeth M.; Granato, Mona: BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Projektbeschreibungen. Bonn: BIBB 2007, 38 S. Online verfügbar unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22202.pdf.
- Ebbinghaus, Margit; Krewerth, Andreas; Bönisch, Irmgard; Beicht, Ursula; Flemming, Simone; Eberhard, Verena; Krekel, Elisabeth M.; Granato, Mona: BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Zwischenbericht. Bonn: BIBB 2008, 35 S. Online verfügbar unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_22202.pdf.
- Hemkes, Barbara; Schemme, Dorothea (Hg.) (2013): Qualität betrieblichen Lernens verbessern: Handlungshilfen zur Umsetzung der europäischen Qualitätsstrategie; Bonn, 2013; Online verfügbar unter: https://www.deqa-vet.de/_media/PDF_allgemein/ENIQAB-Broschuere_deutsch.pdf (Zugriff am 10. August 2015).
- Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Gei, Julia (2008): Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn 2008, Online verfügbar unter https://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf.
- Landesinitiative Innovative Berufsbildung 2010 (IBB 2010) (2008): „Attraktiv für Auszubildende – Rentabel für Unternehmen. Gute Ausbildung kennt nur Gewinner!“, Broschüre: Praxisstudie des Instituts Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen, Bremen, 2008.
- Piening, Dorothea; Rauner, Felix (Hg.) (2014): Kosten, Nutzen und Qualität der Berufsausbildung, Reihe: Bildung und Arbeitswelt, Band 29, Berlin/Münster 2014.
- Rauner, Felix (2007): Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung. ITB-Forschungsberichte (23/2007). Bremen 2007.

- Rauner, Felix; Frenzel, Jenny; Piening, Dorothea; Bachmann, Nele (2016): Engagement und Ausbildungsorganisation, Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung; Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“, Bremen, Dresden 2016.
- Scheib, Tomas; Spöttl, Georg; Windelband, Lars (2008): Sicherung und Ent.wicklung der Qualität betrieblicher Ausbildung - eine ständige Herausforderung!; in: BWP. 37 Jahrgang, Heft 3/2008, S. 36-39.

Anlagen

Anlage 1: Quantitativer Fragebogen

1. Betriebliche Ausbildungsbedingungen

1.1. Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird?	<input type="radio"/>					
» Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden?	<input type="radio"/>					
» im Betrieb mit den Auszubildenden regelmäßig besprochen wird, wie sie mit der Ausbildung zurechtkommen?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden im Betrieb regelmäßig schriftlich beurteilen können, wie zufrieden sie mit der Ausbildung sind?	<input type="radio"/>					
» in den Betrieben genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?	<input type="radio"/>					
» in den Betrieben Bücher, Lernmaterialien und Medien zur Verfügung stehen, die auf dem neuesten Stand sind?	<input type="radio"/>					
» die Räume in den Betrieben, in denen die Auszubildenden arbeiten, in gutem Zustand sind?	<input type="radio"/>					
» Welche weiteren organisatorischen Aspekte sind Ihrer Meinung nach außerdem wichtig für eine gute Ausbildung?						

1.2. Ausbilder/innen, Kollegen/Kolleginnen und Auszubildende

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» jederzeit ein/e Ausbilder/in als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen klare Arbeitsanweisungen geben?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit den Auszubildenden zu besprechen?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen gute Leistungen der Auszubildenden loben?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen schlechte Leistungen der Auszubildenden kritisieren?	<input type="radio"/>					
» die Kollegen/Kolleginnen die Auszubildenden respektvoll behandeln?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen Wert darauf legen, dass sich die Auszubildenden gegenseitig unterstützen?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden dem Ausbildungspersonal bei der Arbeit einfach zusehen und dann die Arbeit nachmachen?	<input type="radio"/>					
» Welche Aspekte spielen Ihrer Meinung nach im sozialen Miteinander in der Ausbildung eine wichtige Rolle für eine gute Ausbildung?						

1.3. Ausbildung und eigenständiges Arbeiten

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» die Auszubildenden in der Ausbildung auch 'echte Arbeit' für den Betrieb leisten?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden im Betrieb mit Büchern oder Computerprogrammen selbstständig lernen können?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden die Arbeit selbständig planen, durchführen und kontrollieren können?	<input type="radio"/>					
» den Auszubildenden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden?	<input type="radio"/>					
» der Betrieb den Auszubildenden auch den Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglicht, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind (z. B. Fremdsprachen, IT-Spezialkurse)?	<input type="radio"/>					
» Was ist für das praktische Lernen und Arbeiten von Auszubildenden Ihrer Meinung nach auch noch wichtig, um eine gute Ausbildung sicherzustellen?						

1.4. Mögliche Belastungen in der betrieblichen Ausbildung

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» für die Auszubildenden bei den Arbeiten kein Zeitdruck vorhanden ist?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden keine Überstunden leisten müssen?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden bei Arbeiten Unterstützung erhalten und nicht ganz allein verantwortlich gemacht werden?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden im Betrieb keine Leerzeiten haben?	<input type="radio"/>					
» sich im Betrieb jemand zuverlässig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden keine Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören?	<input type="radio"/>					
» der Unterricht regelmäßig stattfindet?	<input type="radio"/>					
» Was könnte sich Ihrer Meinung nach erschwerend auf die Durchführung einer guten Ausbildung auswirken und sollte daher vermieden werden?						

2. Ausbildungsbedingungen in den Berufsschulen

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» Arbeiten, die die Auszubildenden im Betrieb erlernen, auch in der Schule behandelt werden?	<input type="radio"/>					
» Projekte in der Ausbildung von Betrieb und Berufsschule gemeinsam geplant und durchgeführt werden?	<input type="radio"/>					
» in der Schule Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?	<input type="radio"/>					
» die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen?	<input type="radio"/>					
» die Lehrer/innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären?	<input type="radio"/>					
» sich die Lehrer/innen um die Bildung von gemeinsamen Lerngruppen für alle Auszubildenden in einer Klasse kümmern?	<input type="radio"/>					
» die Unterrichtsräume und die Labore, in denen die Auszubildenden lernen, in gutem Zustand sind?	<input type="radio"/>					
» die Auszubildenden in der Berufsschule regelmäßig schriftlich beurteilen können, wie zufrieden sie mit der Ausbildung sind?	<input type="radio"/>					
» Was ist Ihrer Ansicht nach sonst noch wichtig für das Lernen an der Berufsschule, um eine gute Ausbildung zu gewährleisten?						

3. Neue Herausforderung in Betrieb und Berufsschule: Digitalisierung der Ausbildung

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» heutzutage auch computergestützte Lernformen wie E-Learning im Unterricht eingesetzt werden, um unabhängig von Ort und Zeit lernen zu können?	<input type="radio"/>					
» dafür eine ausreichende IT-Ausstattung in der Schule vorhanden ist (z. B. WLAN, Computer, Tablets, Lern-Programme)?	<input type="radio"/>					
» die Lehrer/innen sich gut mit E-Learning auskennen, um im Unterricht auch Hilfestellung leisten zu können?	<input type="radio"/>					
» die Ausbilder/innen sich gut mit E-Learning auskennen, um Hilfestellung beim Arbeiten mit einer Lernplattform leisten zu können?	<input type="radio"/>					
» es in der Schule eine Online-Lernplattform gibt, um sich z. B. selbstständig Fachwissen anzueignen, gemeinsam zu lernen und wo Lehrer/innen und Ausbilder/innen Übungen einstellen können?	<input type="radio"/>					

4. Hilfestellungen in der Ausbildung

Probleme gehören zum Ausbildungsalltag. Bleiben sie jedoch ungeklärt, können sie eskalieren und schlimmstenfalls zu Ausbildungsabbrüchen führen.

Was denken Sie: Wie wichtig ist es für eine gute Ausbildung, dass:	Sehr wichtig					Nicht wichtig
	1	2	3	4	5	6
» es während der Ausbildung fachliche Hilfen (Förderunterricht wie z. B. ausbildungsbegleitenden Hilfen" (abH)) für bestimmte Fachinhalte gibt?	<input type="radio"/>					
» es regelmäßige sozialpädagogische Begleitangebote gibt, um Hilfestellung bei persönlichen, organisatorischen oder Problemen im Ausbildungsbetrieb oder der Berufsschule zu leisten?	<input type="radio"/>					

4.1. Gibt es aus Ihrer Perspektive aktuell besonders stark verbreitete Probleme in der Ausbildung?

4.2. Kennen Sie Lösungsansätze und Methoden, um die von Ihnen genannten Probleme zu lösen?

Es kann sich hierbei um Instrumente oder Aktivitäten der Betriebe, der Berufsschulen, der Auszubildenden oder anderer Akteure handeln. Sie können diese Lösungsansätze allgemein umschreiben oder auch ganz konkrete Ansätze nennen (z. B. durch den Verweis auf Internetseiten).

4.3. Wo sehen Sie besondere Unterstützungsbedarfe im Ausbildungsverlauf?

Fragen Seite 9: Nur Auszubildende

4.4. Erfahrungen mit Problemen während der Ausbildung

4.4.1. Gibt es interne oder externe Hilfsangebote bei Problemen in der Ausbildung?

Ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.2. Wenn ja, wie häufig werden diese Ihrer Einschätzung nach auch in Anspruch genommen?

häufig	gelegentlich	selten	nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.3. Gab es in Ihrer Ausbildung Situationen in der Sie Hilfestellungen vermisst haben?

Ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.4. Wenn ja, in welchen Situationen?

↕ Bei Problemen...	häufig	gelegentlich	selten
... zwischen Auszubildenden/r und Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zwischen Auszubildenden/r und Ausbildungsbetrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... zwischen Auszubildenden/r und persönlichem Umfeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Fragen Seite 10: Nur Lehr- und Ausbildungspersonal

4.4.1. Erfahrungen mit Problemen während der Ausbildung

4.4.2. Gibt es interne oder externe Hilfsangebote bei Problemen in der Ausbildung?

Ja	nein
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.3. Wenn ja, wie häufig werden diese Ihrer Einschätzung nach auch in Anspruch genommen?

häufig	gelegentlich	selten	nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.4. Wie häufig kommt es Ihrer Einschätzung nach zu Problemen im Ausbildungsverlauf?

häufig	gelegentlich	selten	nie
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.4.5. In welchen Bereichen gibt es Ihrer Einschätzung nach diese Probleme am häufigsten?

	häufig	gelegentlich	selten	nie
Auszubildende/r ↕ Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende/r ↕ Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildende/r ↕ Persönliches Umfeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschule ↕ Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschule ↕ Externe Faktoren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betrieb ↕ Externe Faktoren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anlage 2: Gesprächsleitfaden » Experten-Interviews

1 Ausbildungsklassen und -betriebe

1.1 Wie viele Klassenverbände gibt es in dem befragten Ausbildungsberuf ?

1.2 Wie viele Auszubildende umfasst eine durchschnittliche Klasse?

1.3 Auf wie viele Ausbildungsbetriebe verteilen sich die Auszubildenden?

1.4 Haben Sie den Eindruck, dass die Ausbildung besser läuft, wenn es eine betriebliche Ausbildungsorganisation gibt?

Wenn ja, wer ist der/die betriebliche Ansprechpartner/in?

1.5 Läuft die die Ausbildung besser, wenn es im Betrieb eine Auszubildendenvertretung gibt?

2 Zeitliche Organisation des Berufsschulunterrichts

2.1 Wie ist der Unterricht zeitlich organisiert?

Als Blockunterricht. Als wöchentlicher Unterricht.

2.2 Welche curriculare Ausrichtung hat der Unterricht?

Lernfeldorientierung. Fachorientierung.

3 Anspruch Lernortkooperation

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 2 Lernorte der Berufsbildung (Auszug)

(2) Die Lernorte nach Absatz 1 wirken bei der Durchführung der Berufsbildung zusammen (Lernortkooperation).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hält eine Zusammenarbeit zwischen Lehr- und Ausbildungspersonal wesentlich für die Durchführung einer erfolgreichen Ausbildung zu. Die sogenannte *Lernortkooperation* zwischen Lehr- und Ausbildungspersonal ist demnach wichtig für die Sicherung des Ausbildungserfolgs. Dafür sollten die Lehrer/innen den betrieblichen Ausbildungsalltag kennen und umgekehrt die Ausbilder/innen wissen, wie der Schulalltag aussieht. Die Zusammenarbeit kann inhaltliche, organisatorische und pädagogische Fragen betreffen

3.1 Sehen Sie das auch so? Ist die Lernortkooperation ein Instrument, auf das man nicht verzichten kann, um eine erfolgreiche Ausbildung durchzuführen?

3.2 Was sind Ihrer Meinung nach wichtige Bedingungen für die konkrete Umsetzung? Wo läuft es? Wo läuft es nicht?

4 Organisation der Lernortkooperation

4.1 Gibt es einen Austausch zwischen Ausbildender/innen und Lehrer/innen?

- Ja, regelmäßig Ja, sporadisch Ja, selten Nein, nie

4.2 Wenn ja, wie oft?

- Regelmäßig Sporadisch Selten Nein, nie

4.3 Steht Ihnen dafür seitens der Schule ausreichend Zeit zur Verfügung?

Wenn ja, wieviel?

4.4 Basiert dieser Austausch vorwiegend auf individuellen Kontakten oder gibt es auch organisierte Formen der Zusammenarbeit?

- Individuelles Engagement. Strukturierter Prozess

4.5 In welchem organisatorischen Rahmen?

- Arbeitskreis/ Gremium Telefonabsprache E-Mailing
- Monatlich
- Schulhalbjährlich
- Jährlich
- Sonstiges: _____

4.6 Gibt es anlassbezogene Treffen zwischen Ausbildender/innen und Lehrer/innen?

- Ja, zur Prüfungsvorbereitung.
- Ja, zur Planung von gemeinsamen (Lernfeld-)Projekten.
- Ja, zur Planung gemeinsamer Weiter-/ Fortbildungen.
- Ja, zur Fallbesprechung über einzelne Auszubildende.
- Sonstiges: _____

Nein.

Warum nicht?

5 Kooperationsfelder

5.1 Welche Themenfelder werden in der Kooperation von Berufschullehrer/innen und betrieblichen Ausbilder/innen behandelt?

- Klärung aktueller Fragen.
- Koordination des Vorgehens in disziplinarischen Fragen (z. B. Anwesenheit)
Wie findet hier Absprache statt (z. B. Verhinderung Ausbildungsabbruch)
- Bewältigung auftretender Schwierigkeiten im Ausbildungsprozess.

- Inhaltliche Abstimmung von Ausbildungsinhalten an beiden Lernorten.
- Zeitliche Koordinierung von fachtheoretischen und -praktischen Anteilen.
- Entwicklung und Durchführung gemeinsamer Ausbildungs-/ Lernfeldprojekte.

- Umsetzungsplanungen für zukünftige inhaltliche Anforderungen.
- Umsetzungsplanungen für organisatorische/ technische Anforderungen.
- Didaktisch-methodische Konzepte und deren Weiterentwicklung.

- Sonstiges:

5.2 Wie sieht die Kooperation bei pädagogischen oder psychosozialen Problemen im Ausbildungsverlauf aus?

5.3 Kennen und nutzen Sie dabei auch externe Unterstützungsangebote und/ oder würden Sie solche befürworten? Welcher Art?

5.4 Gibt es durch die Zusammenarbeit eine wechselseitige Nutzung der an den Lernorten vorhandenen Ressourcen?

5.5 Wird dadurch die Entstehung zusätzliche Ausbildungskapazitäten gefördert?

**5.6 Wie genau kennen Sie die konkreten Ausbildungsbedingungen in den Ausbildungsbetrieben der von Ihnen betreuten Auszubildenden?
Wie haben Sie sich informiert? (z. B. Betriebsbesichtigungen, etc.)**

5.7 Gibt es Schulführungen für Ausbilder/innen, in denen der Schulalltag und die Durchführung der schulischen Ausbildungsanteile vorgestellt werden?

- 5.8 **Haben Sie schon mal mit Ausbilder/innen gemeinsam an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, die entweder schulische oder betriebsspezifische Ausbildungsthemen behandelten?**

Gibt es solche überhaupt solche Angebote?

Sollten solche Angebote auf- bzw. ausgebaut werden?

- 5.9 **Haben Sie schon mal an einem bestehenden Arbeitskreis von Ausbilder/innen teilgenommen?**

Wenn ja, war das Ergebnis positiv? Was kam dabei raus?

Wenn nein, warum nicht?

- 5.10 **Ist es nützlich, wenn Berufsschullehrer/innen in solchen Gremien mitarbeiten?**
-
-
-

- 5.11 **Inwieweit ist die Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieben Thema auf Schulkonferenzen?**
-

-
-
-
- 5.12 **Welche zusätzlichen Maßnahmen könnten die Kooperation von Betrieb und Berufsschule fördern bzw. effektivieren?**
-
-
-

6 Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechniken

- 6.1 **Was halten Sie von der Zusammenarbeit über digitale Medien? (E-Mail, Foren, SMS, MMS etc.)**
-
-
-

- 6.2 **Benutzen Sie digitale Medien für die Koordination und Kommunikation mit Ihren betrieblichen Ausbildungspartner/innen?**

Regelmäßig Sporadisch Selten Nie

- 6.3 **Wenn ja, wie oft?**

Täglich Wöchentlich Monatlich Seltener als monatlich

- 6.4 **Arbeiten Sie dabei auch mit den sogenannten sozialen Medien (Social Media)?**

Facebook Twitter WhatsApp Sonstiges

- 6.5 **Benutzen Sie eine gemeinsame Online-Plattform mit Ihren betrieblichen Ausbildungspartner/innen?**

(z. B. „itslearning „vom LIS Bremen, schuleigene Lernplattformen wie „Moodle“ etc.).

- Ja, für die Kommunikation, Planung und Bereitstellung von Informationen.
- Ja, für die Bereitstellung von Lerninhalten.
- Ja, für die Koordination von lernortübergreifenden Lernprojekten.
- Nein, es findet keine Nutzung statt.
- Nein, es gibt keine gemeinsame Plattform.

6.6 Verbessert sich durch den Einsatz von digitalen Lernplattformen (E-Learning die Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen Ausbildungsinhalten?)

6.7 Kann sich E-Learning auch positiv auf überfachliche Fähigkeiten (z. B. Eigenständiges Lernen, Umgang mit modernen Medien oder Kommunikationskompetenz) auswirken?

6.8 Werden sie beim Einsatz digitaler Medien im Unterricht das Bremer Bildungsressort ausreichend unterstützt? (Ausstattung, Fortbildungen etc.)?

6.9 Was könnte noch getan werden, um die moderne Medien besser im Unterricht nutzen zu können?

7 Sicherung der dualen Ausbildungsstrukturen

7.1 Verbessert sich durch die Lernortkooperation die Ausbildungsqualität?

7.2 Wieweit kann eine gelungene Lernortkooperation dazu beitragen,

» bestehende Ausbildungsbetriebe zu halten?

» neue Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen?

7.3 Sind in Ihrem Bereich schon mal Betriebe abgesprungen und/ oder haben die Ausbildung komplett eingestellt?

Wenn ja, warum?

Impressum

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Umschlaggestaltung

GfG / Gruppe für Gestaltung, Bremen

Titelfotos

fotolia.com / Dan Race
fotolia.com / CHW
fotolia.com / auremar
fotolia.com / Carl-Juergen Bautsch

Druck

Girzig+ Gottschalk GmbH, Bremen

1. Auflage 2018
ISSN: 2195-7266

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Geschäftsstelle
Telefon 0421.218-6 17 04
iaw-info@uni-bremen.de

Die Arbeitnehmerkammer Bremen vertritt als Körperschaft des öffentlichen Rechts die Interessen der im Land Bremen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um diesem gesetzlichen Auftrag auf der Basis aktueller wissenschaftlicher Forschungsergebnisse umfassend gerecht zu werden, kooperiert die Arbeitnehmerkammer mit der Universität Bremen. Teil dieser Kooperation ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw), das gemeinsam von beiden Häusern getragen wird. Schwerpunkte des iaw sind die Erforschung des Strukturwandels von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere in seinen Auswirkungen auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Rahmen dieser Reihe werden die Forschungsergebnisse, die aus der Kooperation zwischen Arbeitnehmerkammer und iaw hervorgehen, veröffentlicht.

Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1
28195 Bremen
Telefon 0421.3 63 01-0
Telefax 0421.3 63 01-89
info@arbeitnehmerkammer.de
www.arbeitnehmerkammer.de

iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft
Universität Bremen
Wiener Straße 9
28359 Bremen
Telefon 0421.2 18-6 17 04
Telefax 0421.2 18-6 17 07
iaw-info@uni-bremen.de
www.iaw.uni-bremen.de



Qualität in der Berufsausbildung: Ergebnisse einer Befragung unter Akteuren im Bildungsprozess ausgewählter Ausbildungsberufe im Land Bremen

Die Qualität der Durchführung beruflicher Ausbildung ist offensichtlich ein wichtiger Faktor für den Ausbildungserfolg. Was aber kennzeichnet eine hohe Qualität der Ausbildung genau?

Zu dieser Fragestellung hat das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) im Auftrag der Arbeitnehmerkammer Bremen für die vorliegende Studie Expertinnen und Experten aus der unmittelbaren Ausbildungspraxis befragt – **schulisches Lehrpersonal, betriebliches Ausbildungspersonal und Auszubildende** aus vier dualen Ausbildungsberufen. Die Befragten haben klare Vorstellungen über das, was für sie eine gute Ausbildung ausmacht. Sie bewerteten dabei im Rahmen quantitativer und qualitativer Datenerhebungen nicht die tatsächliche Qualität ihrer aktuellen Ausbildung. Vielmehr benannten sie wesentliche Kriterien, die eine Qualitätsbewertung in der Durchführungsphase ermöglichen können. Das zentrale Produkt der Studie ist daher ein Instrument zur Messung von Ausbildungsqualität, das die als besonders wichtig bewerteten Qualitätskriterien abbildet und in eine Rangfolge bringt.

Die Befragungen wurden in den beteiligten Berufsschulen und Ausbildungsbetrieben mit engagierter Unterstützung aller Beteiligten durchgeführt, denen dafür an dieser Stelle unser herzlicher Dank gebührt.

