

---

## **Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis als Instrument zur Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung**

---

### **Abstract**

Der multiperspektivisch und praxisorientiert angelegte Modellversuch „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“ des Modellversuchsprogramms „Qualitätsentwicklung und –sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ zielt darauf ab, den fest im Berufsbildungsgesetz verankerten Ausbildungsnachweis zu einem wertvollen Instrument der Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung weiterzuentwickeln. Dazu wurde ein von der IHK Bodensee-Oberschwaben auf Basis des Ganzheitlichen Ansatzes neu konzipierter Ausbildungsnachweis in fünfzig regionalen Ausbildungsbetrieben erprobt.

### **1 Rahmenbedingungen**

Qualitätssicherung und -entwicklung in der betrieblichen Ausbildung erlangen, auch vor dem Hintergrund des bevorstehenden Fachkräftemangels, einen immer höheren Stellenwert. Aus diesem Grund ist es Aufgabe der zuständigen Stellen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen bei ihren Bemühungen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung mit geeigneten Instrumenten zu unterstützen. Auf Grund seines Verpflichtungscharakters scheint der in der betrieblichen Berufsausbildung zu führende Ausbildungsnachweis hierfür das ideale Medium zu sein. Das Hauptaugenmerk liegt dabei sowohl auf einer Verbesserung der oft unsystematisch organisierten Kommunikation zwischen Ausbilder/in und Auszubildenden als auch auf der Unterstützung von Kompetenzentwicklungsmaßnahmen auf Seite der Auszubildenden. Beide Punkte bilden maßgebliche Säulen einer Qualitätsentwicklung der betrieblichen Berufsausbildung.

Um Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung flächendeckend zu fördern, muss ein hierfür entwickeltes Instrument universell für alle Berufsbilder anwendbar sein. Die Analyse verschiedenster Formen des Ausbildungsnachweises zeigt aber, dass es enorme Unterschiede in Umfang, Aufwand und ihrer Stellung im betrieblichen Ausbildungsprozess gibt.

### **2 Ausgangslage und Akteure**

Der Ausbildungsnachweis ist durch die Verankerung in den Ausbildungsordnungen, dem Berufsbildungsgesetz und durch die Richtlinien der jeweiligen zuständigen Stelle bereits fest in die betriebliche Berufsausbildung integriert. Er eignet sich als Medium zur Verbesserung der Qualitätsentwicklung und -sicherung, da der Ausbildungsnachweis einerseits bereits als Qualitätssicherungsinstrument in den Ausbildungsbetrieben vorhanden ist und andererseits

nur geringe Änderungen zur Steigerung der Qualität notwendig sind. Der Fokus liegt hierbei auf der Verbesserung der Qualität des Ausbildungsprozesses bzw. der Prozessqualität der Ausbildung (vgl. Abbildung 1).

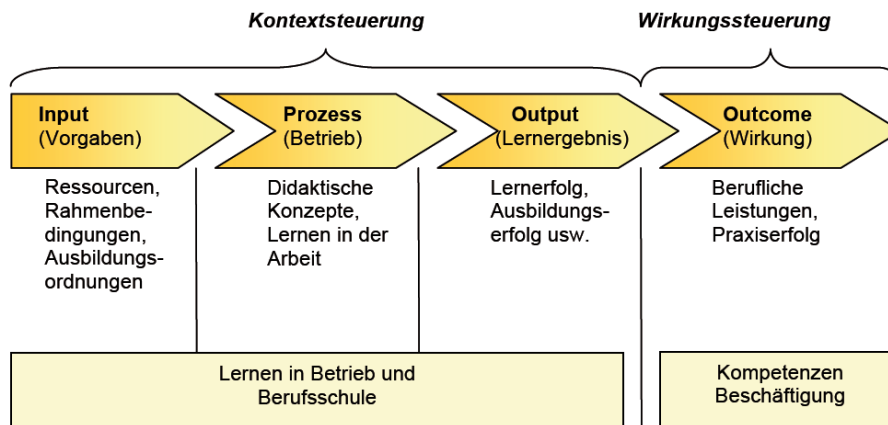


Abb. 1: Schwerpunkte der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung (vgl. SCHEIB et al. 2009, 23).

Im Vordergrund stand dabei von Beginn an die Einbeziehung der Akteure der betrieblichen Berufsausbildung. Ausbildende, Ausbilder/innen, Ausbildungsbeauftragte ebenso wie Auszubildende wurden im Modellversuch „Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis“ bereits in die Planungs- und Konzeptionsphase mit einbezogen, um möglichst nah an der betrieblichen Praxis arbeiten zu können.

Eine breit angelegte Bestandsaufnahme machte deutlich, dass es bezüglich des Ausbildungsnachweises Unklarheiten betreffend Form und Schwerpunktsetzung gibt. Darüber hinaus werden laut den Ergebnissen der Bestandsaufnahme, die Auszubildenden als Individuen kaum einbezogen, da der Ausbildungsnachweis inhaltlich rein auf Fachkompetenz ausgerichtet ist und andere Komponenten der Handlungskompetenz nicht berücksichtigt werden. Ferner findet nur unerheblich ein Abgleich der Lerninhalte mit dem Ausbildungsrahmenplan und kaum Feedback statt. All dies wurde versucht bei der Neukonzeption des Ausbildungsnachweises zu verbessern.

### 3 Sinn und Zweck des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises

Der Ausbildungsnachweis ist ein Instrument zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Er dient zum Nachweis des inhaltlichen und zeitlichen Ablaufs der Ausbildung und dokumentiert alle während der Ausbildung vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten. Die Führung des Ausbildungsnachweises ist im Berufsbildungsgesetz verankert und Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 43 Abs. 1 Nr. 2, BBiG).

Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis erfüllt folgende Funktionen:

- Die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes, der allen Beteiligten (Auszubildende, Auszubildende, Ausbilder/innen und Prüfer/innen) Aufschluss über den inhaltlichen (Abteilung, Ausbildungsbereich) und zeitlichen Ablauf der Ausbildung gibt.
- Die wöchentliche Aufarbeitung und Dokumentation der durchgeführten betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche (Unterweisungen, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht) dient seitens des/der Auszubildenden zur Reflexion über die Ausbildungs- und Lerninhalte der vergangenen Woche sowie aus Sicht des/der Ausbilders/in als Kontrollinstrument.
- Einhergehend mit der Dokumentation der betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche, findet die Kontrolle des aktuellen Standes der Vermittlung aller Lerninhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan statt. Und zwar dergestalt, dass der/die Auszubildende, die in der entsprechenden Woche erlernten und durchgeführten Ausbildungsinhalte mit den Inhalten bzw. Unterpunkten des Ausbildungsrahmenplanes seines Berufsbildes abgleicht. Auf diese Weise erhalten sowohl Auszubildende/r als auch Ausbilder/in eine Übersicht über die bereits erlernten und die noch zu erlernenden Ausbildungsinhalte.
- Ebenso basierend auf den dokumentierten betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche wird der/die Auszubildende im Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis dazu angehalten, seine/ihre eigene Leistung einzuschätzen. Dementsprechend wird anschließend zum Zwecke eines Selbst- und Fremdbildabgleichs eine Einschätzung des ausbildenden Personals (Ausbilder/in oder Ausbildungsbeauftragte/r) vorgenommen.
- Die Lerninhalte der Berufsschule, dem Partner der dualen Berufsausbildung, werden ebenfalls wöchentlich dokumentiert. So erhält der/die Ausbilder/in im Betrieb einen Überblick über die aktuellen Berufsschulthemen und bekommt die Möglichkeit, die in der Berufsschule behandelten theoretischen Ausbildungsinhalte in die betriebliche Praxis zu transferieren.
- Zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz, beschäftigt sich der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis, über den klassischen Wochenbericht hinaus, mit der Reflexion (Selbsteinschätzung) über die Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz sowie Selbst- und Sozialkompetenz des/der Auszubildenden nach jedem Ausbildungsabschnitt (alle zwei bis sechs Monate).
- Anschließend gibt der/die Ausbilder/in Feedback bezüglich der Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz, sowie Selbst- und Sozialkompetenz (Selbst- und Fremdbildabgleich). Die sich aus dem Feedbackgespräch heraus ergebenden Ziele, werden dann gemeinsam (Auszubildende und Ausbilder/in) formuliert und schriftlich festgehalten (Zielvereinbarung). Zum nächsten Feedbackgespräch (zwei bis sechs Monate später) werden die vereinbarten Ziele überprüft und neue Ziele, wiederum abgeleitet aus dem Feedbackgespräch, für den kommenden Ausbildungsabschnitt formuliert.

Das Hauptaugenmerk der Weiterentwicklung des Ausbildungsnachweises liegt folglich sowohl auf einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Ausbilder/innen und Auszubildenden, als auch auf einer Unterstützung von Kompetenzbildungs- und -entwicklungsmaßnahmen für Auszubildende, das heißt die Förderung der Weiterentwicklung von Fach- und Methodenkompetenz, sowie Selbst- und Sozialkompetenz zur Stärkung der (beruflichen) Handlungskompetenz im Allgemeinen (vgl. SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ 2007). Diese vier Kompetenzfelder bilden die maßgeblichen Säulen der (beruflichen) Handlungskompetenz, die mit Hilfe des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises gefördert und weiterentwickelt werden sollen (siehe Abbildung 2).

Name Abteilung/Sparte		Ausbildungsnachweis Nr. Für die Woche vom			bis	
<b>Betriebliche Tätigkeit</b> (Praktisches Arbeiten, Ausführen von Arbeitsanweisungen)				<b>Lfd. Nr.<sup>1</sup></b>	<b>E<sup>2</sup></b> Auszubildende/r	<b>E<sup>2</sup></b> Ausbilder/in
<b>Themen der Woche</b> (Unterweisungen, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht, Projekte)					<b>Lfd. Nr.<sup>1</sup></b>	
<b>Berufsschule</b> (Themen und Schwerpunkte des Unterrichts)						
Datum:	Datum:	Datum:	Datum:			
Unterschrift Auszubildende/r	Unterschrift Ausbildungsbeauftragte/r	Unterschrift Ausbilder/in	Unterschrift gesetzliche/r Vertreter/in			

<b>Fach- und Methodenkompetenz</b> (Was kann ich jetzt besser? Was habe ich dazu gelernt?)			
<b>Selbst- und Sozialkompetenz</b> (Wo konnte ich meine Stärken einsetzen? Wo muss ich mich noch verbessern?)			
<b>Fremdeinschätzung</b> (Einschätzung durch den/die Ausbilder/in)			
<b>Überprüfung der Zielerreichung im durchlaufenen Ausbildungsabschnitt</b> (Betriebliche und schulische Leistungsziele; Ziele bezüglich der Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz)			
<b>Ziele für den nächsten Ausbildungsabschnitt</b> (Betriebliche und schulische Leistungsziele; Ziele bezüglich der Fach-, Methoden-, Selbst- und Sozialkompetenz)			
Datum:	Datum:	Datum:	Datum:
Unterschrift Auszubildende/r	Unterschrift Ausbildungsbeauftragte/r	Unterschrift Ausbilder/in	Unterschrift Gesetzliche/r Vertreter/in

Abb. 2: Muster des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises inkl. Feedbackbogen

## **4 Betrieblicher Nutzen**

Der Betriebliche Nutzen besteht zum einen in der Verbesserung der vorgelagerten Prozesse der betrieblichen Berufsausbildung. Zum Beispiel die Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes, der allen Beteiligten (Auszubildende, Auszubildende, Ausbilder/innen und Prüfer/innen) Aufschluss über den inhaltlichen (Abteilung, Ausbildungsbereich) und zeitlichen Ablauf der Ausbildung gibt.

Zum anderen dient der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis durch die wöchentliche Aufarbeitung und Dokumentation der durchgeführten betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche (Unterweisungen, Lehrgespräche, betrieblicher Unterricht) seitens des/ der Auszubildenden zur Reflexion über die Ausbildungs- und Lerninhalte der vergangenen Woche sowie aus Sicht des/der Ausbilders/in als Kontrollinstrument.

Einhergehend mit der Dokumentation der betrieblichen Tätigkeiten und Themen der Woche, findet die Kontrolle des aktuellen Standes der Vermittlung aller Lerninhalte gemäß Ausbildungsrahmenplan statt. Auf diese Weise erhalten sowohl Auszubildende/r als auch Ausbilder/in eine Übersicht über die bereits erlernten und die noch zu erlernenden Ausbildungsinhalte.

## **5 Evaluationsergebnisse**

Auf Grundlage eines Fragebogens für die am Modellversuch teilnehmenden Ausbilder/innen und Auszubildende und eines Workshops mit den Ausbildungsakteuren wurde der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis evaluiert. Als Ergebnis konnte festgehalten werden, dass die Beteiligten eine deutliche Verbesserung sowohl in der Führung des Ausbildungsnachweises durch die Auszubildenden, als auch eine erhöhte Taktzahl an Rückmeldungen durch das auszubildende Personal sowie eine stärkere Orientierung der tatsächlichen betrieblichen Ausbildung am Ausbildungsrahmenplan des entsprechenden Berufsbildes, erkennen. Lediglich bezüglich der Komplexität des Ganzheitlichen Ausbildungsnachweises war eine Modifikation erforderlich. So wurde beispielsweise die 100-Punkte Skalierung zur Einschätzung der Qualität der Umsetzung von Ausbildungsinhalten durch ein vereinfachtes 5-Stufen System ersetzt (Erwartungen übertroffen, Erwartungen erfüllt, Erwartungen überwiegend erfüllt, Erwartungen teilweise erfüllt, Erwartungen nicht erfüllt). Darüber hinaus wurde gemeinsam mit den am Modellversuch beteiligten Ausbilder/innen beschlossen, dass bei der Zuordnung der betrieblichen Tätigkeiten neben dem bundesweit einheitlichen Ausbildungsrahmenplan alternativ auch der eigens erstellte betriebliche Ausbildungsplan herangezogen werden kann.

## **6 Ausblick**

Die oberste Priorität des Modellversuchs Ganzheitlicher Ausbildungsnachweis ist es, alle Ausbildungsakteure aktiv in den gesamten Prozess mit einzubeziehen. Engagement, aktive Mitgestaltung und Bereitschaft sind Voraussetzungen für einen erfolgreichen Transfer eines

theoretischen Konstrukts in die (betriebliche) Bildungspraxis. Freiwilligkeit allein reicht jedoch als Grundlage für den Transfer nicht aus – deswegen wurden gemäß § 79 Abs. 2 BBiG, am 27. November 2012 durch den Berufsbildungsausschuss der IHK Bodensee-Oberschwaben neue Richtlinien für das Führen von Ausbildungsnachweisen beschlossen.

Um den Ganzheitlichen Ausbildungsnachweis jedoch über die Region Bodensee-Oberschwaben hinaus in die betriebliche Berufsausbildung zu transferieren, müssen nach der Pilotphase zunächst weitere zuständige Stellen über die Projektergebnisse informiert werden mit dem Ziel eine Kooperation zu erreichen.

Ein großer Schritt in diese Richtung wurde bereits mit dem Beschluss neuer Empfehlungen für das Führen von Ausbildungsnachweisen durch den BIBB Hauptausschuss gemacht. Diese überarbeiteten Empfehlungen dienen wiederum den zuständigen Stellen als Grundlage der entsprechenden Richtlinien.

Weitere Informationen unter: [www.weingarten.ihk.de](http://www.weingarten.ihk.de) Dokument Nummer: 84355

## **Literatur**

SCHEIB, T./ WINDELBAND, L./ SPÖTTL, G. (2009): Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Bonn.

SEKRETARIAT DER KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.) (2007): Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe. Bonn.

## **Zitieren dieses Beitrags**

---

KLECK, S. (2013): Der Ganzheitliche Ausbildungsnachweis als Instrument zur Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung. In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Einzelbeitrag aus Workshop 07, 1-9.  
Online: [http://www.bwpat.de/ht2013/eb/kleck\\_ws07-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/eb/kleck_ws07-ht2013.pdf)



## Die Autorin

---



### **Sarah Kleck**

Geschäftsbereich Ausbildung  
IHK Bodensee-Oberschwaben

Lindenstraße 2, 88250 Weingarten

E-mail: [kleck@weingarten.ihk.de](mailto:kleck@weingarten.ihk.de)

Homepage: [www.weingarten.ihk.de](http://www.weingarten.ihk.de)