

Arbeitsmaterialien zu „Unsere Ausbildungsrealität“ (Darstellung adaptiert nach Modellversuch Q:LAB)

Quickcheck Ausbildungsrealität				
Wir haben alle das gleiche Verständnis von einer guten Ausbildung.				<input type="checkbox"/>
Die Bedeutung der Berufsbildung für die Sicherung und Weiterentwicklung der Innovationskraft und Innovationsfähigkeit der Firma und des Standorts ist klar. Die Ausbildung erhält frühzeitig Informationen, wohin die Entwicklungen gehen.				<input type="checkbox"/>
In den nächsten Jahren nehmen die technologischen Innovationen zu, aber gleichzeitig rücken soziale Innovationen in den Mittelpunkt und wird Auswirkungen auf die Ausbildung haben. Sie muss im Sinne ihrer Vorreiterrolle ein Konzept erarbeiten.				<input type="checkbox"/>
Neben Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz geht es während der Ausbildung auch um die Merkmale moderner Beruflichkeit wie Förderung des sozialen Zusammenhalts, Aufbau von Gestaltungskompetenz / Gestaltungsfähigkeit und der Fähigkeit zur Beteiligung.				<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsberufe entsprechen zwar dem aktuellen, aber nicht dem zukünftigen Bedarf an qualifizierten Fachkräften.				<input type="checkbox"/>
Im Unternehmen wird die Ausbildung (Inhalte, Methoden) regelmäßig (mind. 1mal/Jahr) reflektiert.				<input type="checkbox"/>

	Hier müsste hingeschaut werden.	Tendenz hinterfragen ← →	Bei uns ist alles okay.	Dazu noch keine Gedanken gemacht
Die demografische Entwicklung und der Rückgang der Schülerzahlen werden uns treffen. Wir stellen uns die Frage, bringen die Schüler die notwendigen Voraussetzungen für eine anspruchsvolle Berufsausbildung mit und was können / müssen wir tun?				<input type="checkbox"/>
Wir stellen immer wieder fest, dass die Auszubildenden / SchülerInnen an der Nahtstelle Schule / Ausbildung fast keine richtige Vorstellung vom Beruf haben.				<input type="checkbox"/>
Die technische Ausstattung der Ausbildungswerkstatt entspricht dem Stand der Firma.				<input type="checkbox"/>
Die Auszubildenden entwickeln viel zu wenig Eigeninitiative und übernehmen keine Verantwortung für die eigene Ausbildung.				<input type="checkbox"/>
Auszubildenden sind aktiv an der Weiterentwicklung der Ausbildung beteiligt.				<input type="checkbox"/>
Die Ausbildung in den betrieblichen Abteilungen verursacht uns immer wieder Bauchschmerzen.				<input type="checkbox"/>
In den betrieblichen Versetzungsstellen gibt es mehr Routine für die Auszubildenden als lernhaltige Arbeitsaufträge.				<input type="checkbox"/>

<p>Mit Lerninseln oder Lernstationen im Betrieb und Verwaltung werden Lernen und Arbeiten während der betrieblichen Einsätze systematisch verknüpft.</p>	
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Hier müsste hingeschaut werden. </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Tendenz hinterfragen ← → </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Bei uns ist alles okay. </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Dazu noch keine Gedanken gemacht </div> </div>
<p>Das Lernziel „Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung“ möchte ich überprüfen und bei Bedarf das Konzept verbessern und erweitern.</p>	
<p>Berufsübergreifende Lernphasen von gewerbl., techn. und kaufm. Auszubildenden sind für uns wichtig.</p>	
<p>Als Lernorte nutzen wir auch die Entwicklungsabteilungen und um ein ganzheitliches Verständnis aufzubauen, Einsätze beim Kunden.</p>	
<p>Ein pädagogisches Basiswissen, u.a. auch wie gestaltet man Lernprozesse und lernförderliche Arbeitsumgebungen, wäre für Ausbildungsbeauftragte / nebenamtliche Ausbilder / Fachausbilder im betrieblichen Bereich mit Sicherheit nicht schlecht.</p>	
<p>Das Ausbildungspersonal bildet sich kontinuierlich weiter.</p>	

<p>Wir bilden gut und umfassend aus, aber der Betrieb nutzt die damit verbundenen Möglichkeiten zur Weiterentwicklung der Arbeits- und Produktionsorganisation nicht.</p>	 <input data-bbox="1899 236 1951 284" type="checkbox"/>
	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div data-bbox="954 379 1120 533" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Hier müsste hingeschaut werden. </div> <div data-bbox="1258 379 1424 533" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Tendenz hinterfragen ← → </div> <div data-bbox="1581 379 1747 533" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Bei uns ist alles okay. </div> <div data-bbox="1836 379 2002 533" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> Dazu noch keine Gedanken gemacht </div> </div>
<p>Bei uns gibt es bewusst gestaltete generationengemischte Lernphasen („jung/alt“).</p>	 <input data-bbox="1899 619 1951 667" type="checkbox"/>
<p>Internationale Kompetenzen werden auch bei uns immer wichtiger und werden die Ausbildung prägen. Hierzu fehlt uns ein Konzept.</p>	 <input data-bbox="1899 774 1951 821" type="checkbox"/>
<p>Das Ausbildungs- und Lernkonzept geht nicht auf die unterschiedlichen Lernerfahrungen der Auszubildenden ein.</p>	 <input data-bbox="1899 928 1951 976" type="checkbox"/>
<p>Nach Abschluss der Ausbildung verlassen viele Jugendliche das Unternehmen, qualifizieren sich weiter und kommen nicht zurück. Ein Konzept mit beruflichen Entwicklungswegen für die Zeit nach der Ausbildung fehlt uns.</p>	 <input data-bbox="1899 1083 1951 1131" type="checkbox"/>
<p>Wenn wir (mehr) benachteiligte Jugendliche (schwächere Schüler oder Schüler mit Migrationshintergrund) in vollwertigen Berufen aus-bilden wollen, müsste wohl die Ausbildung daraufhin überprüft und angepasst werden.</p>	 <input data-bbox="1899 1238 1951 1286" type="checkbox"/>