



AusbildungsBewertungsSystem

Ein Instrument
für Auszubildende, die Jugend- und Auszubildendenvertretung,
aber auch für das Ausbildungspersonal

Hermann Novak
Stand 21.09.2013

Die Berufsausbildung ist der Einstieg in das Berufsleben. Und sie ist die Grundlage für weitere berufliche Entwicklungen. Was in einer Berufsausbildung passiert, ergibt sich aus der Arbeitswelt mit ihren realen beruflichen Arbeitssituationen, und zwar sowohl hinsichtlich der gegenwärtigen als auch der gedanklich vorwegnehmbaren, also zukünftigen Arbeitsprozesse. Berufsausbildung muss auf Gegenwart und Zukunft vorbereiten. Deshalb ist sie breit anzulegen. Klare Strukturierung und eine Systematik kennzeichnen Ausbildungsablauf und das Lernen.

Es geht daher im Verlauf der Ausbildungszeit um den schrittweisen Aufbau, die Vertiefung und die Erweiterung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen. Berufsbeschreibungen und Ausbildungsordnungen stecken den Rahmen ab.

Ausbildungsfachleute folgen zum Beispiel bei der Gestaltung der Ausbildung sogenannten didaktischen und methodischen Leitsätzen wie „Vom Einfachen zum Komplizierten“, „Vom Bekannten zum Unbekannten“, „Vom Leichten zum Schwierigen“, „Vom Konkreten zum Abstrakten“, dem „Prinzip der Alltags-/Lebensverbundenheit des Lernens“, von der „Verbindung und dem Wechsel von Theorie und Praxis“ und dem „Verknüpfen von Lernen und Arbeiten in Realsituationen“.

Manchmal tritt jedoch bei der Diskussion über die Berufsausbildung ein wichtiges Ziel weniger oder nicht ausdrücklich in Erscheinung: Berufsausbildung soll nämlich einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden leisten. Das ist ein gleichwertiges und gleichrangiges Ziel im Verhältnis zu den fachlichen und methodischen Kenntnissen und Fertigkeiten. In diesem Zusammenhang wird unter anderem vom Erwerb von Kritikfähigkeit, Übernahme von Verantwortung, sich gegenseitig achten, respektieren und Vielfalt schätzen, sozial orientiert und moralisch Handeln, Kooperation, Beteiligung an Entwicklungen und zum Beispiel von Gestaltung der eigenen Berufsbiografie gesprochen.

Diesen Auftrag der Berufsausbildung in die Ausbildungspraxis umzusetzen, einen Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen zu leisten, ist sicherlich nicht einfach. Klar dürfte jedoch sein, dass diese Herausforderung mit keiner Unterweisung oder Schulung gelöst werden kann. Persönlichkeitsentwicklung gelingt am besten, wenn sie mit konkreten und gleich-

zeitig auch anspruchsvollen und darüber hinaus kniffligen Anlässen verknüpft wird. Die Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität ist solch eine konkrete Situation. Ausbildungsqualität ist das Ergebnis eines kontinuierlichen Verständigungs-, Aushandlungs- und Gestaltungsprozesses. Viele der oben genannten Kriterien spielen dabei eine Rolle, denn bei der Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität geht es um das kritische Hinterfragen der erlebten Ausbildung, das Aufdecken von Konflikten und Widersprüchen, die Auseinandersetzung mit anderen Meinungen, Standpunkten, Sichtweisen und um das Entwickeln von Perspektiven. Die Beteiligung an der Weiterentwicklung bedeutet die Übernahme von Verantwortung.

Mit dem Q:LAB-Instrument ABS (**A**usbildungs-**B**ewertungs-**S**ystem) nehmen Auszubildende, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, und wenn sie wollen, auch die Ausbilderinnen und Ausbilder die Ausbildungsqualität unter die Lupe. Sie betrachten jeweils unter ihrer Perspektive den aktuellen Stand der betrieblichen Berufsausbildung, machen Handlungsbedarf transparent und arbeiten gemeinsam an der Ausbildungsqualität.

Das ABS-Ausbildungsbewertungssystem besteht aus verschiedenen Abschnitten. Das Instrument kann komplett, es können jedoch auch Themenschwerpunkte gesetzt, d. h. Abschnitte einzeln bearbeitet werden.

Themenschwerpunkte können sein

- Der Start in die Ausbildung und der Übergang von der Schule in die Ausbildung.
- Planung und Verlauf der Ausbildung einschließlich Systematik und Struktur der Vorgehensweise, betrieblichem Ausbildungsplan und der Betrachtung der Lernorte.
- Ausbildungsinhalte und Ausbildungs-/Lernmethoden.
- Ausbildungsmittel/Medien.
- Lernziel- und Lernerfolgssicherung.
- Ausbildungsbegleitende Hilfen.
- Berufsschule sowie Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule.
- Personalentwicklung nach der Ausbildung.

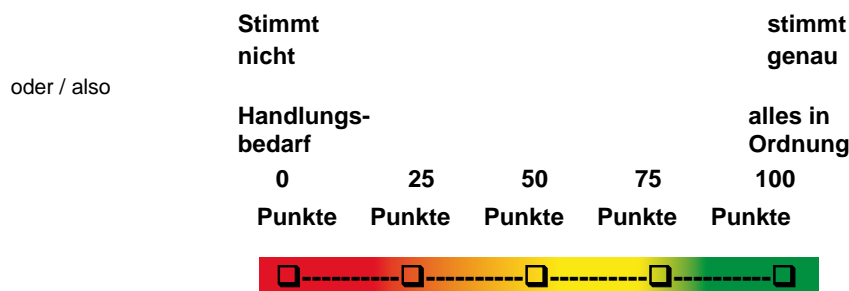
Zeitpunkte der Betrachtung können sein:

1. am Ende des 1. Ausbildungsjahres
2. nach der Zwischenprüfung -
3. am Ende der Ausbildung
und übergreifend nach jedem Ausbildungsjahr
4. die Berufsschule.

Viele Fragen können sicherlich mit Ja oder Nein beantwortet werden. Es gibt jedoch Fragen, die sich nicht mit einem klaren Ja bzw. einem „Alles in Ordnung“ oder einem eindeutigen Nein bzw. einem „unbedingt Handlungsbedarf“ beantworten lassen. Der sogenannte Ampelbalken lässt eine differenzierte Einschätzung zu:



Zur Auswertung kann der Ampelbalken mit einer Punkteskala versehen werden. Das sieht dann so aus:



Das Analyseinstrument kann entweder in Gruppen- oder zunächst in Einzelarbeit ausgefüllt und dann anschließend zusammen mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) betrachtet werden. In einer gemeinsamen Arbeitsgruppe mit Auszubildenden, der JAV und Ausbildungspersonal oder bei einer jährlich durchgeführten Ausbildungsqualitätskonferenz (siehe das Q:LAB-Instrument „Die jährliche Ausbildungsqualitätskonferenz“) werden die Ergebnisse aufgegriffen, diskutiert und ein Aktionsplan erstellt.

Die Kriterien mit der **geringsten Punktzahl** oder die am häufigsten im **roten** und **orange** Bereich angekreuzt sind, werden

- genauer betrachtet,
- analysiert,
- Alternativen formuliert,
- Gestaltungsvorschläge erarbeitet,
- Umsetzungsmöglichkeiten geprüft,
- eine Umsetzungsstrategie festgelegt und
- die Realisierung mit den 4 W's: „Wie erreichen wir grün?“ „Was sind die nächsten Schritte?“ „Wie gehen wir konkret vor?“ und „Wer ist zu beteiligen?“ vorbereitet.

Nur eine ehrliche Antwort trägt dazu bei, die Qualität der Ausbildung weiterzuentwickeln. Es ist kein Angriff auf die Ausbilderin oder den Ausbilder, mit denen man ansonsten gut auskommt, wenn kritische Punkte aufgedeckt werden. Die Rückmeldung gibt Impulse für die gemeinsame Weiterentwicklung der Berufsausbildung.

1. Start in die Ausbildung

1.1 Einführungsveranstaltung zu Beginn der Ausbildung

Zu Beginn der Ausbildung gibt es eine Einführungsveranstaltung

ja nein

Die Einführungsveranstaltung findet statt

im Betrieb außerhalb des Betriebes

Die Einführungsveranstaltung dauert

bis zu 2 Stunden

ja nein

einen Vormittag

ja nein

einen ganzen Tag

ja nein

mehrere Tage bis 1 Woche

ja nein

1.2 Themen der Einführungsveranstaltung

Wir werden über die Geschichte, die Produkte und die zukünftigen Entwicklungen des Unternehmens umfassend informiert.

Stimmt nicht

nur sehr kurz

Ja, stimmt genau



Geschäftsleitung, Führungskräfte aus Forschung, Entwicklung, Vertrieb, Fertigung und Montage etc. stellen ihre Arbeitsbereiche vor.

Stimmt nicht

nur sehr kurz

Ja, stimmt genau



Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung stellen Ihre Aufgaben vor.

Stimmt nicht

nur sehr kurz

Ja, stimmt genau



Es wird klar über die Perspektiven nach Ende der Ausbildung gesprochen.

Stimmt nicht

ja, in etwa

Ja, stimmt genau



Der sachlich-zeitlich gegliederte Ausbildungsverlauf wird ausführlich vorgestellt.

Stimmt nicht

nur sehr grob

Ja, stimmt genau



Nach dieser Darstellung kennt jeder die Ausbildungsinhalte, die Ausbildungsmethoden und die verschiedenen Lernorte.
(„Was lerne ich wo, wie und mit wessen Unterstützung.“)

Stimmt nicht

nur sehr oberflächlich

Ja, stimmt genau



Bei der Einführungsveranstaltung lernen sich die Auszubildenden eines jeweiligen Ausbildungsberufes kennen.

Stimmt nicht

kam zu kurz

Ja, stimmt genau



	Stimmt nicht	kam zu kurz	Ja, stimmt genau
Bei der Einführungsveranstaltung lernen sich die Auszubildenden aller Ausbildungsberufe kennen.			
An die einzelnen Themen kann ich mich nicht mehr erinnern	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	

1.3 Übergang von der Schule in die Ausbildung

	stimmt nicht	stimmt genau
Am Anfang der Ausbildung bekommen die Auszubildenden von den Ausbildern konkrete Hilfestellung, um sich in die für sie ungewohnte Umgebung einzufinden.		
Auszubildende der höheren Ausbildungsjahre helfen zu Beginn der Ausbildung den Neuen, sich in der Ausbildungswerkstatt / Bildungszentrum / Versetzungsstellen zurecht zu finden.		
Im Rahmen einer Betriebserkundung lernen die neuen Auszubildenden den Betrieb kennen und können sich ein Bild über die verschiedenen Einsatzfelder des gewählten Berufs machen.		
Zu Beginn der Ausbildung gibt es eine Einführung in das Thema „Lernen lernen“.		
Zu Beginn der Ausbildung gibt es Maßnahmen, damit die neuen Auszubildenden zu einem Team zusammen wachsen.		
Es werden berufsübergreifende Projekt durchgeführt.		

2. Planung und Verlauf der Ausbildung

2.1. Betrieblicher Ausbildungsplan

Es gibt für jede(n) Auszubildende(n) einen persönlichen sachlich und zeitlich gegliederten betrieblichen Ausbildungsplan, so dass jeder/jede weiß, wann er/sie an welchem Lernort eingesetzt ist und was es dort zu lernen gibt.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Ausbildungsabschnitte, die der Betrieb selbst inhaltlich nicht durchführen kann, erfolgen		
a. in überbetrieblichen Ausbildungsstätten	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
b. in anderen Unternehmen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Ausbildungsabschnitte außerhalb des Unternehmens sind bereits im betrieblichen Ausbildungsplan ausgewiesen.	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

2.2 Systematik und Struktur

	stimmt nicht	stimmt genau
Die einzelnen Ausbildungsschritte bauen systematisch aufeinander auf.		
Der Betrieb hält sich an die im Ausbildungsplan festgeschriebenen Vorgehensweise.		
Lernprojekte und Lehrgänge haben Vorrang vor Produktivarbeiten.		
Auch in der kaufmännischen Ausbildung gibt es Lernprojekte. Sie haben Vorrang vor Routinetätigkeiten.		
Die Ausbildung wird nie kurzfristig für Produktionseinsätze unterbrochen.		
Der betriebliche Ausbildungsplan wird nicht außer Kraft gesetzt, um im Betrieb oder im Büro Urlaubs- und Krankheitsvertretung zu übernehmen.		
Auch in den betrieblichen Versetzungsstellen hat die Ausbildung Vorrang.		
Ich kenne die Personen, die in der Fachabteilung für mich zuständig sind.		

2.3. Lernorte

Für die Ausbildung werden folgende Lernorte genutzt:

Ausbildungswerkstatt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Lernbüro im Rahmen der kaufmännischen Ausbildung	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Unterweisungsräume	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Juniorenfirma / Übungsfirma	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
„Normale“ Arbeitsplätze in der Produktion bzw. Büro	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Für Auszubildende besonders eingerichtete Arbeitsplätze in der Produktion bzw. im Büro	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Lehrecke in der Fachabteilung	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Lerninseln im unmittelbaren Produktionsprozess	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Lernfabrik für die gewerbliche und kaufmännische Ausbildung	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Andere Werke / Betriebe des Unternehmens	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Andere Unternehmen, z.B. Kunden	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Überbetriebliche Ausbildungsstätten	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Museen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Fachtagungen /Kongresse/Ausstellungen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Messen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Andere: _____	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

2.4. Ausbildungsinhalte im Betrieb

	stimmt nicht	stimmt genau
Neben den in der Ausbildungsordnung aufgeführten fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden weitere, neue fachliche Inhalte im Ausbildungskonzept berücksichtigt.		
Bei uns wird großer Wert auf den Erwerb sozialer Kompetenzen gelegt.		
Für den Erwerb sozialer Kompetenzen gibt es ausbildungsbegleitende Maßnahmen wie z.B. eine „sozialpädagogische Woche“ oder die Zusammenarbeit mit gemeinnützigen Einrichtungen.		
Kommunikations- und Rhetorikkurse sind Bestandteil der Ausbildung.		
Präsentieren, Visualisieren und Moderieren wird während der Ausbildung erlernt.		
Zusätzliche Qualifikationen wie		
a. Sprachen		
b. Kennenlernen anderer Kulturen im Rahmen von Auslandsaufenthalten		
gehören heute schon zur Ausbildung.		
Während der Ausbildung werden auch aktuelle gesellschaftspolitische Themen diskutiert.		
Wir haben die Möglichkeit, eigene Vorschläge hinsichtlich neuer Fachinhalte, neuer Methoden oder allgemeinbildender Themen einzubringen.		
Unsere Vorschläge werden umgesetzt.		

2.5. Ausbildungsmethoden

	stimmt nicht	stimmt genau
Es wird nach dem Prinzip ausgebildet: „Vormachen durch das Ausbildungspersonal – Nachmachen durch Azubis – Azubis üben – Ergebnis bewerten durch das Ausbildungspersonal“.		
Ausgebildet wird nach der 6-Stufen-Methode. Selbstständiges „Informieren – Planen – Entscheiden – Ausführen – Kontrollieren – Bewerten“.		
Das Ausbildungspersonal gibt generell den Weg vor.		
Es gibt in der Ausbildung Freiräume. Azubis können neue Ideen, Methoden, Lernwege etc. ausprobieren.		
Allein oder im Team wird ein anspruchsvolles Lernprojekt hergestellt (Bsp.: Dampfmaschine, Motor, Uhr, Bohrständler).		
Gewerblich-technische Auszubildende und kaufmännischen Auszubildende arbeiten im Rahmen eines Lernprojektes zusammen.		
Gewerblich-technische und kaufmännische Auszubildende arbeiten in einer Lernfabrik, Lerninsel oder einer Juniorfirma zusammen.		
Produktive Arbeiten sind lernhaltig.		
Der Vorgesetzte in der Betriebs- oder Fachabteilung sagt was zu tun ist und wie die Aufgabe zu erledigen ist.		
Jede übertragene Arbeitsaufgabe wird in den betrieblichen Versetzungsstellen eingangs umfassend mit Zusammenhängen und Hintergründen erklärt und begründet.		
Beim Start in einer betrieblichen Versetzungsstelle führen die Ausbildungsbeauftragten mit den Auszubildenden ein Gespräch über die Kompetenzen und Qualifikationen, die ein Azubi schon an anderen Lernorten erworben hat und mitbringt.		
Ausbildungsbeauftragte delegieren die Anleitung/Begleitung/Betreuung der Azubis an eine andere Personen.		
Kontinuierlich werden mit den Azubis die Lern- und Arbeitsergebnisse besprochen.		
Immer ist erkennbar, was die Lernaufgaben die Realaufträge mit dem Ausbildungsberuf zu tun haben.		
Das Anforderungsniveau der Lernaufgaben, Projekte und Realaufträge nimmt kontinuierlich zu.		

2.6. Medien in der Ausbildung

- Den Azubi's stehen alle aktuellen Fachbücher kostenlos zur Verfügung. ja nein
- In der Ausbildung gibt es PC's, Beamer Overhead-Projektoren, Videogeräte, Kameras zur Herstellung von Filmen Digitalkameras. ja nein
- Die Azubi's können ihre eigenen Videos zur Veranschaulichung fachlicher Themen herstellen. ja nein
- Die Azubi's stellen Lernunterlagen selbst her. ja nein
- Lernen wird unterstützt durch Selbstlernmaterialien/-medien. ja nein
- Auszubildende stellen gemeinsam mit erfahrenen Beschäftigten in Produktion und Verwaltung oder gemeinsam mit Ausbildern und Ausbilderinnen eigene Lernmedien her. ja nein

3. Ausbildungsmittel

	Ja, immer	oft	Nie
Jedem/jeder Auszubildenden steht in der Ausbildungswerkstatt ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jedem/jeder Auszubildenden in den betrieblichen Versetzungsstellen (Produktion) steht ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeder Azubi in der Ausbildungswerkstatt hat die benötigten Ausbildungsmittel und Werkzeuge zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jedem/jeder Auszubildenden stehen in den betrieblichen Versetzungsstellen (-> Produktion) die benötigten Ausbildungsmittel und Werkzeuge zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jedem/jeder kaufmännischen oder technischen Auszubildenden steht in den betrieblichen Versetzungsstellen (-> Büro, Labor, etc.) ein Arbeitsplatz zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jedem/jeder kaufmännischen oder technischen Auszubildenden stehen in den betrieblichen Versetzungsstellen (-> Büro, Labor, etc.) die benötigten Ausbildungsmittel zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsmittel sind ausreichend zur Erreichung des Ausbildungsziels.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei technischen Ausbildungsmitteln (Maschinen, PC's): sind die Ausbildungsmittel vergleichbar mit dem betrieblichen Stand der Technologien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die technischen Ausbildungsmittel sind funktionstüchtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Unternehmen sorgt unverzüglich für Ersatz bzw. Instandhaltung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Lernziel- und Lernerfolgssicherung

4.1 Berichtsheft / Ausbildungsnachweis

Das Berichtsheft/der Ausbildungsnachweis wird durch den Ausbilder, die Ausbilderin oder den Ausbildungsbeauftragten in den Versetzungsstellen inhaltlich auf Richtigkeit und Vollständigkeit geprüft. ja nein

Das Berichtsheft wird von den Ausbildern, der Ausbilderin oder den Ausbildungsbeauftragten in den Versetzungsstellen mit den Auszubildenden durchgesprochen? ja nein

4.2 Ausbildungsstands-/Lernzielkontrolle

Für die einzelnen Ausbildungsabschnitte gibt es Lernzielnachweise. ja nein

Das Erreichen der Lernziele wird vom Ausbildungspersonal überprüft. ja nein

Das Erreichen der Lernziele wird von den Auszubildenden mit dem Ausbildungspersonal besprochen. ja nein

Die Auszubildenden reflektieren ihren Ausbildungs- und Lernerfolg anhand eines Instruments selbstständig. ja nein

Wenn festgestellt wird, dass das Ziel nicht oder nicht voll erreicht wurde, werden dann gemeinsam besondere Fördermaßnahmen vereinbart und Förderpläne erstellt? ja nein

Wird mit dem Auszubildenden darüber gesprochen, was die Ursache für den weiteren Lernbedarf war bzw. ist? ja nein

Steht der Ausbilder, die Ausbilderin den Auszubildenden als Ratgeber bei Lernproblemen zur Verfügung? ja nein

4.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen

	stimmt nicht	stimmt genau
Auch bei privaten Problemen können sich die Azubi's an den/die AusbilderIn wenden.		
Das Ausbildungspersonal ist immer erreichbar.		
Ausbilder bieten Sprechstunden, Einzelgespräche oder zusätzliches Coaching an.		
Den Azubi's steht bei Bedarf eine sozialpädagogische Betreuung/ Hilfe zur Verfügung.		
Es gibt einen innerbetrieblichen Unterricht.		

5. Berufsschule

	stimmt nicht	stimmt genau
Fachtheoretischer und fachpraktischer Unterricht in der Schule ist inhaltlich und zeitlich mit unserer Ausbildung abgestimmt.		
Die von den Lehrern eingesetzten Methoden sind		
handlungsorientiert		
geben Spielraum für Eigenaktivitäten		
team-/gruppenorientiert		
geeignet zum eigenen Nachdenken		
ausgerichtet, ein Thema/Problem aus unterschiedlicher Perspektive zu sehen		
Es werden immer unterschiedliche Methoden (Methodenmix) eingesetzt.		
In der Berufsschule gibt es keinen Frontalunterricht mehr.		
Berufsschullehrer ziehen zur Untermauerung des Unterrichts Beispiele heran, die mit der Ausbildung zu tun haben.		
Wenn Experimente durchgeführt werden, sind sie entsprechend dem beruflichen Alltag wirklichkeitsnah.		
Lehrer sehen in uns vorrangig junge Erwachsene sowie zukünftige Fach-/Sachbearbeiter und nicht Schüler.		
Der Unterrichtsausfall beträgt auf alle Fächer bezogen (auch für Blockbeschulung)	<input type="checkbox"/> kein Ausfall <input type="checkbox"/> weniger als eine Stunde pro Woche <input type="checkbox"/> bis zu drei Stunden pro Woche <input type="checkbox"/> bis zu fünf Stunden pro Woche <input type="checkbox"/> über fünf Stunden pro Woche	
Die technologische Ausstattung der Berufsschule entspricht dem aktuellen technologischen Stand.		
Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, im Betrieb während der Arbeitszeit den Berufsschulstoff nachzuarbeiten.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Im Betrieb gibt es einen Förderunterricht für Auszubildende, die Lernproblemen in der Berufsschule haben.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Die Berufsschule stellt die notwendigen Unterrichtsmittel in erforderlichem Umfang kostenlos zur Verfügung.	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nicht immer <input type="checkbox"/> nie	

Entspricht der Fachunterricht den betrieblichen und beruflichen Erfordernissen? ja nein weiß nicht

Bietet die Berufsschule lernunterstützende Massnahmen wie Hausaufgabenhilfe, etc. an? ja von Fall zu Fall nein

Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule

Es gibt einen regelmäßigen Kontakt mit Informationsaustausch zwischen Betrieb und Berufsschule. ja nein weiß nicht

Es gibt gemeinsame Arbeitsgruppen von Ausbildern/ Ausbilderinnen und Berufsschullehrern/-lehrerinnen, um sich z.B. mit der Umsetzung neuer Ausbildungsinhalte, mit neueren technologischen Entwicklungen oder neuen Werkstoffen zu beschäftigen. ja nein weiß nicht inhalt-

Wenn ja, entstehen dabei neue Lehr-/Lernkonzepte? ja nein weiß nicht

neue Lehr-/Lernmaterialien oder –medien? ja nein weiß nicht

Zwischen Betrieb und Berufsschule werden Ausbildungsinhalte abgestimmt. ja nein weiß nicht

Berufsschullehrer haben im Betrieb ein Praktikum zu ihrer eigenen Weiterbildung absolviert. ja nein weiß nicht

6. Personalentwicklung nach der Ausbildung

Auszubildende können rechtzeitig vor Ende der Ausbildung Wünsche für den spätere Einsatz äußern. ja nein

Die Übernahme erfolgt an einen Arbeitsplatz, dessen Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht. ja nein

Mit den Azubis wird rechtzeitig vor Ende der Ausbildung über ihren späteren Arbeitsplatz gesprochen. ja nein

Es gibt eine Personalplanung / Personalentwicklungskonzept für JungfacharbeiterInnen / JungsachbearbeiterInnen, falls sie vorübergehend eine Tätigkeit übernehmen müssen, die nicht dem Ausbildungsberuf entspricht. ja nein

Es gibt generell ein Personalentwicklungskonzept für berufliche Entwicklungswege in der Zukunft. ja nein