

# Hermann-Schmidt-Preis 2013

## Auszeichnung für Innovative Berufsbildung



**Innovative  
Berufsbildung**



## Innovative Konzepte zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals!

Sie sind die unverzichtbaren Garanten für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung und nehmen an ihrem jeweiligen Lernort eine Schlüsselposition ein: die für die Ausbildungspraxis verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben und Überbetrieblichen Bildungszentren sowie die Lehrerinnen und Lehrer in den Berufsschulen. Mehr als 670.000 Ausbilderinnen und Ausbilder sind bei den zuständigen Stellen registriert. Ihre Professionalität und Erfahrung sichert die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft.

Qualifiziert durch die Ausbildereignungsverordnung (AEVO), die inhaltlich und strukturell überarbeitet nach sechs Jahren der Aussetzung im August 2009 wieder in Kraft trat, müssen gerade sie sich angesichts sich schnell verändernder Rahmenbedingungen in Betrieben und Berufsschulen regelmäßig mit neuen Arbeitsaufgaben und veränderten Anforderungen auseinandersetzen. Ursachen hierfür sind unter anderem die Digitalisierung der Arbeitswelt, globale Wettbewerbsstrukturen, sich verändernde Organisationskonzepte und die demografische Entwicklung.

Welche Konsequenzen für die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals zur Wahrnehmung ihrer täglichen Aufgaben folgen aus dieser Entwicklung hin zu hoch flexiblen Fertigungs- und Dienstleistungsprozessen und der zunehmenden

Etablierung digitaler Informations- und Wissensmanagementsysteme? Welche aus dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel?

Mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2013 des Vereins „Innovative Berufsbildung“ wurden deshalb beispielhafte Modelle und Initiativen ausgezeichnet, die sich in der Weiterqualifizierung des Berufsbildungspersonals in der Praxis bewährt haben.

Das mit dem Hermann-Schmidt-Preis 2013 ausgezeichnete Projekt wurde unter insgesamt 28 Bewerbungen durch eine unabhängige Fachjury ausgewählt und erhielt ein Preisgeld in Höhe von 3.000 Euro. Darüber hinaus verlieh die Jury zwei Sonderpreise, die ein Preisgeld in Höhe von jeweils 1.000 Euro erhielten. Dabei wurde erstmals ein Sonderpreis vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) ausgelobt.

Die Preisverleihung fand anlässlich der Tagung „Berufsbildung 4.0 – Was kommt da auf uns zu?“ der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB) am 21. November 2013 in Köln statt.

### Der Hermann-Schmidt-Preis

1996 wurde der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn (BIBB), und dem W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (wbv), mit dem Ziel gegründet, innovative Entwicklungen in der Ausbildungspraxis zu initiieren, zu fördern und öffentlich bekannt zu machen. Seit 1997 vergibt der Verein jährlich den Hermann-Schmidt-Preis, um damit besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung auszuzeichnen. Namensgeber ist Prof. Dr. Hermann Schmidt, der von 1977 bis 1997 Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung war.



Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

## Hermann-Schmidt-Preisträger 2013

### Innovatives Konzept zur Stärkung der Ausbilderkompetenzen von Ausbildern vor Ort (AvO) und Ausbildungskoordinatoren (AbK) sowie zur Sicherung der Ausbildungsqualität

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG,  
Ingelheim am Rhein



Neben dem hauptamtlichen Ausbildungspersonal engagieren sich viele weitere Beschäftigte bei Boehringer Ingelheim in der praktischen Ausbildung der Jugendlichen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind vor Ort als „AvO“ – als „Ausbilder vor Ort“ – besonders gefordert, um den Auszubildenden, die mehr als die Hälfte ihrer betrieblichen Ausbildungszeit in den Fachbereichen absolvieren, direkt am Arbeitsplatz ihr „Handwerk“ beizubringen. Gerade diese Personengruppe ist es, die die Qualität der Ausbildung am Arbeitsplatz sichert. Sie werden dabei von Ausbildungskoordinatoren (AbK) unterstützt. Diese Zusatzfunktion übernehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die den Ausbildungsprozess innerhalb einer Abteilung für mehrere Auszubildende planen und koordinieren.



Im Jahr 2011 startete Boehringer Ingelheim deshalb ein Projekt mit dem Ziel, das Engagement der AbK und insbesondere der AvO besser zu unterstützen und die Wertschätzung bei den Vorgesetzten zu steigern. Es wurde ein verbindlicher Rahmen für die Aufgaben und die Verantwortung sowie Klarheit über das Rollenverständnis in Form einer Konzernbetriebsvereinbarung geschaffen. Gleichzeitig wurde ein neues Angebot mit einem Mix aus verbindlichen und optionalen Qualifizierungsmaßnahmen für die AbK und die AvO entwickelt.

Kern des zu einem großen Teil auch auf einem Blended-Learning-Ansatz beruhenden Qualifizierungskonzepts sind zum Beispiel Mindeststandards an Ausbilderkompetenzen, die in Pflichtcurricula vermittelt werden, sowie weitere optionale, zum Teil interaktive, thematisch klar abgegrenzte Qualifizierungsmodule für den individuellen Bedarf. Daran schließt sich eine ebenfalls verpflichtende zweitägige Schulung für alle Ausbilder zum Beurteilungs- und Fördersystem der Ausbildung an, dessen Kern das Mitarbeitergespräch mit dem Auszubildenden ist. Besondere Beachtung findet hierbei das Seminar „Konstruktiv kritisieren im Ausbilderalltag“. Alle ausbildenden Fachkräfte können zudem Einzelcoachings oder sogenannte „Reviewtage“ in Anspruch nehmen. Ausbilderforen, die etwa alle 18 Monate stattfinden, runden das Angebot ab.

Erste Erfahrungen des Projekts zeigen in einer Selbstevaluation deutlich positive Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität insgesamt sowie auf die Motivation und das Engagement der ausbildenden Fachkräfte.

Der Unternehmensverband Boehringer Ingelheim zählt weltweit zu den 20 führenden Pharmaunternehmen. Ihm gehören 140 verbundene Unternehmen mit insgesamt mehr als 46.000 Beschäftigten an. Die Schwerpunkte des 1885 gegründeten Familienunternehmens liegen in der Forschung, Entwicklung und Produktion sowie im Marketing neuer Medikamente für die Human- und Tiermedizin. Boehringer Ingelheim bietet an seinen drei deutschen Standorten in Ingelheim, Dortmund und Biberach jährlich über 200 Ausbildungsplätze in etwa 30 Ausbildungsberufen an. Das Spektrum reicht dabei vom kaufmännischen Bereich über naturwissenschaftliche Schwerpunkte bis hin zu technischen und gastronomischen Ausbildungsberufen. Auch duale Studiengänge gehören zum Ausbildungsangebot.

Die Jury würdigt das ausgezeichnete Projekt als beispielhaft, da sich das innovative Konzept zur Weiterqualifizierung an alle ausbildenden Fachkräfte wendet und zugleich zur Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität in vorbildlicher Weise beiträgt. Die Jury betont darüber hinaus insbesondere den umfassenden Ansatz des Projekts und die Übertragbarkeit des Konzepts auf andere Betriebe und Unternehmen.

#### Kontakt:

Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG  
Binger Straße 173

55216 Ingelheim am Rhein

Stefan Hüppe

E-Mail: [stefan.hueppe@boehringer-ingelheim.com](mailto:stefan.hueppe@boehringer-ingelheim.com)

Internet: [www.boehringer-ingelheim.de](http://www.boehringer-ingelheim.de)

## Sonderpreis 2013

### „KOB-Ausbildung goes Lean“ Veränderungen aktiv aufgegriffen – praxis- und handlungsorientiert umgesetzt

**Karl Otto Braun GmbH & Co. KG, Wolfstein  
(Rheinland-Pfalz)**



Pioneer in medical textiles

Im Jahr 2011 entschied die Unternehmensleitung der Karl Otto Braun GmbH & Co. KG, die Arbeitsorganisation

in der Produktion von der „teilautonomen Gruppenarbeit“ hin zur „Geführten Teamarbeit“ weiterzuentwickeln. Dies erforderte die Einführung neuer, moderner Methoden und Instrumente der Lean Production-Philosophie. Bei der „Geführten Teamarbeit“ nehmen die Beschäftigten neue Rollen und damit verbunden auch neue Aufgaben und Verantwortungen wahr, die zum Teil andere bzw. neue Sozial-, Methoden-, Fach- und Persönlichkeitskompetenzen erfordern. Die veränderte Arbeitsorganisation stellte insbesondere auch andere Anforderungen an das Ausbildungspersonal, die eine gezielte Qualifizierung erforderlich machten. Dabei wurde das Ausbildungspersonal frühzeitig in den Veränderungsprozess eingebunden und erhielt so die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung der zu ändernden Ausbildungskonzeption. Folgende Zielsetzungen wurden hierfür festgelegt:

- eine arbeitsorganisations- und anforderungsgerechte Ausbildung
- eine Qualifizierung der Ausbilder hinsichtlich der „Geführten Teamarbeit“
- eine Auswahl und Umsetzung möglicher und sinnvoller Instrumente aus der „Geführten Teamarbeit“ in der technisch-gewerblichen Ausbildungswerkstatt
- eine Qualifizierung und ein Einsatz des Ausbildungspersonals als interne Weiterbildungsanbieter zu produktionsnahen Schulungsthemen

Die Auswahl und Umsetzung ausbildungsrelevanter Lean-Instrumente erfolgte in Form des sogenannten PDCA-Zyklus (plan-do-check-act, zu deutsch: planen – umsetzen – überprüfen – handeln), der seinen Ursprung in der Qualitätssicherung hat und unter anderem beim „Kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ seine Anwendung findet. Dabei lernte das Ausbildungspersonal am Ort des Geschehens (im Sinne der Lean-Philosophie) direkt in den Produktionsteams. Auch themenspezifisches Coaching kam punktuell zum Einsatz, wodurch auch die methodischen, persönlichen und sozialen Kompetenzen des Ausbildungspersonals gefördert wurden.

Methodisch-didaktisch reicht das Spektrum der KOB-Kompetenzentwicklung in der Ausbildung von einer gemeinsamen Einführungswoche über Erlebnispädagogik bis hin zu einem Theaterworkshop. Gelernt wird in unterschiedlichen Lernformen und an unterschiedlichen Lernorten. Durch „situative Lernaufgaben“ wird zudem das selbstgesteuerte Lernen unterstützt. Die neu implementierten Lean-Instrumente erweitern nun das Ausbildungskonzept im Sinne einer KOB-anforderungsgerechten Ausbildung.

Die Karl Otto Braun GmbH & Co. KG (KOB) ist der weltweit größte Hersteller von elastischen Spezialtextilien für die Medizin. Weltweit beschäftigt KOB rund 1.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unterhält Produktionsstandorte in Indien und China. Die Holding und das Stammwerk im westpfälzischen Wolfstein umfassen rund 690 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darunter befinden sich 40 Auszubildende, die in elf Ausbildungsberufen (darunter fünf duale Studiengänge) ausgebildet werden. Die Ausbildung bei KOB hat langjährige Tradition. Für die Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich sind drei Vollzeit- und ein Teilzeitausbilder verantwortlich.

► Die Jury würdigt den Ansatz des Projekts als vorbildlich, geplante Veränderungen in Unternehmen zeitgleich in der Ausbildung aufzugreifen und zum Gegenstand einer praxis- und handlungsorientierten Weiterbildung des Ausbildungspersonals zu machen. Das innovative Konzept besticht insbesondere durch seine konsequente Übertragung der einzelnen Elemente eines neu einzuführenden betrieblichen Organisationskonzepts auf die Weiterbildung des Ausbildungspersonals. Dabei hebt die Jury die praxis- und handlungsorientiert gestaltete Weiterbildung des Ausbildungspersonals durch das Lernen im Produktionsprozess hervor.

*Kontakt:*

*Karl Otto Braun GmbH & Co. KG  
Lauterstraße 50  
67752 Wolfstein (Rheinland-Pfalz)  
Françoise Fuchs  
Leiterin Personalentwicklung  
E-Mail: francoise.fuchs@kob.de  
Internet: www.kob.de*



## Sonderpreis 2013 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Technologie

### „Vielfalt ist Zukunft“

#### Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle-Saalekreis e. V.



Ziel des herausragenden Projekts „Vielfalt ist Zukunft“ ist es, benachteiligten („stigmatisierten“) Jugendlichen eine berufliche und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen und damit auch dem demografisch bedingten Fachkräftemangel in Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen entgegenzuwirken. Hauptzielgruppe sind Jugendliche bzw. Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder im Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Die ausgezeichnete Initiative wird als Verbundprojekt im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ gemeinsam mit dem IHK-Bildungszentrum Halle-Dessau und der Stadtwerke Halle GmbH durchgeführt.

Um die Projektziele zu erreichen, wurde ein umfassendes Qualifizierungsprogramm zur Sensibilisierung von Berufsschullehrer/-innen, betrieblichen Ausbilder/-innen und Unternehmensführungen entwickelt und durchgeführt.

Bei der Qualifizierung der Ausbilder/-innen kommen Module zum Einsatz, die an die IHK-Lehrgänge zur Ausbilderprüfung anschließen, z. B.:

- Grundlagen der Kommunikation sowie Förderung der Kommunikation und der Kooperation,
- Vermittlung eines differenzierten Verständnisses von Diversity Management,
- Führen und Anleiten von Gruppen unter Beachtung gruppendynamischer Prozesse,
- Förderung der Schlüsselkompetenz „Resilienzfähigkeit“ als wichtige Kernqualität im Berufsleben, z. B. beim Umgang mit „schwierigen“ Personengruppen oder zur Lösung bzw. Vermeidung von Konflikten.

Zur Fortbildung der Berufsschullehrer/-innen werden Workshops angeboten, die folgende Maßnahmen umfassen:

- Entstehung und Bewältigung von Konflikten,
- Verständnis, Akzeptanz und Umgang mit Vielfalt im Sinne interkultureller Kompetenz,
- Diversity Management in der Schule,
- Erlebnispädagogische Methoden und Unterrichtsgestaltung.

Schulungen für Unternehmen zum Diversity Management sowie zur Befähigung zum Umgang mit benachteiligten Jugendlichen runden das Projektangebot ab.

Seit 2012 wurden rund 200 Berufsschullehrer/-innen und rund 50 Ausbilder/-innen erfolgreich geschult. Weitere Schulungen für etwa 80 Ausbildungsbeauftragte der Stadtwerke Halle GmbH sind in Planung. Der Leitfaden „Das andere Praktikum“ für Betriebe, Kultusministerium, Berufsschulen und Schüler/-innen wurde entwickelt und teilweise bereits eingeführt.

Die Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle-Saalekreis e. V. ist ein anerkannter Träger der Jugendhilfe mit Sitz in Halle (Saale). Der gemeinnützige Verein wurde 1991 gegründet. Zweck und Aufgabe ist es, sozial benachteiligte Kinder, Jugendliche und Erwachsene zu fördern. Dazu werden unter anderem Werkstätten zur Qualifizierung und Beschäftigung von Jugendlichen und Erwachsenen in den Berufsfeldern Holz und Mediengestaltung unterhalten. Die Leistungen der Jugendwerkstatt decken die wichtigsten Geschäftsfelder der Kindertagesbetreuung, der beruflichen Qualifizierung, der interkulturellen Arbeit sowie der Sozial- und Gemeinwesenarbeit ab. Derzeit sind rund 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Jugendwerkstatt beschäftigt.

- ▶ Die Jury betont den umfassenden und ganzheitlichen Ansatz der Qualifizierung von Ausbilder/-innen, Berufsschullehrer/-innen und Unternehmen und würdigt die Qualität und das innovative Potenzial der Qualifizierungsangebote.



#### Kontakt:

Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle-Saalekreis e. V.  
Heinrich-Franck-Straße 2  
06112 Halle (Saale)  
Ronald Schütz  
Projektleiter  
E-Mail: [r.schuetz@jw-frohe-zukunft.de](mailto:r.schuetz@jw-frohe-zukunft.de)  
Internet: [www.jw-frohe-zukunft.de](http://www.jw-frohe-zukunft.de)

## Weitere Bewerbungen

### „Handlungs- und geschäftsprozessorientierte Fortbildungen sind möglich! – Fortbildung zum Geprüften Berufspädagogen und Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen“

#### Berufsförderungswerk Hamburg GmbH (BFW Hamburg)

**BFW  
H A M B U R G**  
Ihre Zukunft: Arbeit

Für das Ausbildungspersonal des BFW sowie externe betriebliche Ausbilder/-innen wurde eine an realen betrieblichen Arbeitsprozessen orientierte Fortbildung (Prüfungsvorbereitungslehrgang) zum Geprüften Berufspädagogen konzipiert. Um Synergieeffekte zu erzielen, dürfen nicht mehr als 25 % der Teilnehmer/-innen aus dem BFW kommen. Das eigens in Zusammenarbeit mit dem bfw-DGB entwickelte Curriculum wird seit November 2009 erfolgreich angeboten und umfasst unter anderem:

- arbeits- und geschäftsprozessorientierte Inhalte und Lernformen/-methoden sowie eine didaktische Konzeption, die die angestrebte berufliche Handlungsfähigkeit als Berufspädagoge in den Mittelpunkt stellt,
- eine Orientierung am auftragsbezogenen Arbeiten,
- eine Einbeziehung der täglichen Arbeitserfahrung der Teilnehmenden sowie
- die Befähigung, Ausbildungsverantwortliche aller Hierarchieebenen in die Lage zu versetzen, Handlungs- und Geschäftsorientierung als grundsätzliches Bildungsprinzip in Unternehmen einzuführen.

Dabei werden anhand eines fiktiven Unternehmens berufspädagogische Arbeits- und Geschäftsprozesse simuliert. Die Kursleiter, die als „fiktive Geschäftsleitung“ agieren, erteilen Aufträge, an denen entlang die Teilnehmenden berufspädagogische Kompetenzen erwerben. Nach Auffassung der Jury überzeugt das Projekt insbesondere durch seine praxisnahe Geschäftsprozess-, Auftrags- und Handlungsorientierung und stellt ein hochwertiges und anspruchsvolles Fortbildungsangebot dar. Das BFW Hamburg ist eine Einrichtung zur beruflichen Rehabilitation erwachsener Menschen. Es bietet Umschulungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) in anerkannten Ausbildungsberufen sowie weitere Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb des BBiG zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt an. Derzeit befinden sich pro Jahr rund 800 Teilnehmer/-innen in einer vom BFW angebotenen Umschulungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahme. Das BFW beschäftigt insgesamt rund 300 Mitarbeiter/-innen, hiervon sind rund 130 als Ausbilder/-innen tätig.

#### Kontakt:

Berufsförderungswerk Hamburg GmbH

Gerd Labusch-Schönwandt

Teamkoordinator berufspädagogische Ausbildung

August-Krogmann-Straße 52

22159 Hamburg

E-Mail: [labusch@bfw-hamburg.de](mailto:labusch@bfw-hamburg.de)

Internet: [www.bfw-hamburg.de](http://www.bfw-hamburg.de)

### „Qualifizierung des Ausbildungspersonals der Bundesagentur für Arbeit – Mit vier Modulen in eine neue Ausbildung“

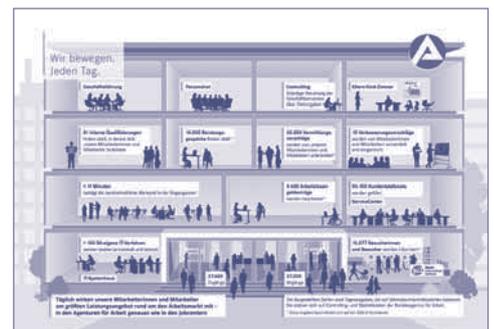
#### Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg

 **Bundesagentur für Arbeit** Ausgangspunkt des Projekts war die kompetenz- und handlungsorientierte Neuordnung der Ausbildung zur/zum „Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen“. Für die Durchführung der neuen Ausbildung ist es notwendig, handlungsorientiert und mit großer Methodenvielfalt zu agieren und als Ausbilder/-in ihre bzw. seine Rolle als Lernbegleiter/-in zu verstehen und zu leben.

Um das Ausbildungspersonal der BA – etwa 350 ausbildende Fachkräfte und knapp 100 hauptamtliche Ausbilder/-innen nach BBiG – in seiner Fachlichkeit und in seinen methodisch-didaktischen und kommunikativen Kompetenzen zu fördern, wurde ein bundesweit einheitliches Qualifizierungskonzept mit folgenden Modulen entwickelt:

- Modul 1: Ziele und Inhalte der neuen Ausbildung
- Modul 2: Die Rolle als Ausbilder/-in und Lernprozessbegleiter/-in
- Modul 3: Lernmotivation und Kompetenzorientierung, erlebnisorientierte Didaktik und Methodik
- Modul 4: Kommunikation und interkulturelle Kompetenz

Nach Auffassung der Jury ist das Projekt beispielhaft. Die inhaltliche und methodisch-didaktische Gestaltung des Qualifizierungskonzepts der BA ist prinzipiell auch auf die Qualifizierungsmaßnahmen in kleineren und mittleren Betrieben sowie auf Bildungsträger und für weitere Ausbildungsberufe übertragbar. Die BA ist eine rechtsfähige, bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung in der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Sie verfügt bundesweit über ein flächendeckendes Netz von 156 Agenturen für Arbeit mit einer Vielzahl an Geschäftsstellen. Mit rund 95.000 Beschäftigten ist sie gleichzeitig Deutschlands größte Behörde und einer der größten Arbeitgeber im Öffentlichen Dienst.



#### Kontakt:

Bundesagentur für Arbeit (BA)/Geschäftsbereich POE 2

Nicole Wessels

Beraterin Personal/Organisationsentwicklung

Regensburger Straße 104

90478 Nürnberg

E-Mail: [nicole.wessels2@arbeitsagentur.de](mailto:nicole.wessels2@arbeitsagentur.de)

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## Weitere Bewerbungen

„Kompetenz- und perspektivenorientierte Weiterentwicklung der Ausbildung in der Kreisverwaltung Groß-Gerau durch Qualifizierung der AusbilderInnen, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden“

**Ausbilder-Akademie.de, Armsheim**



Ziel des Projekts ist es, die Qualität der Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten im Bereich der Kreisverwaltung bzw. des Landratsamtes Groß-Gerau zu sichern und weiterzuentwickeln. Das Projekt wurde seit 2007 über mehrere Jahre bedarfsorientiert entwickelt und soll die Berufsausbildung in

der Kreisverwaltung optimieren. Derzeit hat das Amt ca. 40 Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte. Für diesen Personenkreis wurden insgesamt sechs thematische Qualifizierungsbausteine entwickelt, die in Form von Workshops und Seminaren angeboten werden:

- Entwicklung eines Beurteilungssystems/zielorientiert beurteilen
- Lern- und Arbeitstechniken
- Handlungsorientiert ausbilden
- Umgang mit Konflikten in der Ausbildung
- Sozialkompetenz fördern
- Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung

Dabei beschränkt sich das innovative Konzept nicht allein auf die Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Vielmehr wurde in Verbindung hierzu parallel auch ein Konzept für Auszubildende entwickelt, deren Inhalte mit dem Konzept für das Ausbildungspersonal abgestimmt sind. Ein spezieller Ausbilder-Tag für die Ausbildungsbeauftragten (seit 2012) sowie ein übergreifender „Dialog-Tag“, der erstmals 2013 durchgeführt wurde und sich an alle Ausbildungsbeauftragten, Ausbilder und Auszubildende richtet, rundet das Angebot inzwischen ab. Dabei stehen der gemeinsame Erfahrungsaustausch und die Anwendung moderner Lernmethoden und -formen im Mittelpunkt. Für die Jury stellt das Projekt ein qualitativ hochwertiges Konzept für die innerbetriebliche Qualifizierung des Ausbildungspersonals einer Behörde dar.

Die Ausbilder-Akademie.de in Armsheim ist ein Beratungs- und Trainingsunternehmen in der Aus- und Weiterbildung. Es bietet mit Blick auf die Zielgruppen Ausbilder/-innen, Ausbildungsbeauftragte sowie Auszubildende Qualifizierungsmaßnahmen in Form von Beratung und Inhouse-Schulungen an.

**Kontakt:**

*Ausbilder-Akademie.de*

*Seminare und Beratung für Ausbilder/-innen,*

*Ausbildungsbeauftragte und Auszubildende*

*Gabriele Weingärtner*

*Auf der Horst 7, 55288 Armsheim*

*E-Mail: [weingaertner@ausbilder-akademie.de](mailto:weingaertner@ausbilder-akademie.de)*

*Internet: [www.ausbilder-akademie.de](http://www.ausbilder-akademie.de)*

**VDW-Nachwuchsstiftung,  
Frankfurt am Main/Bielefeld**

**VDW**  
Nachwuchsstiftung



Die VDW-Nachwuchsstiftung engagiert sich in vielen Projekten für die Nachwuchsgewinnung und -förderung in der Werkzeugmaschinenindustrie. Einen Schwerpunkt stellen dabei Projekte zur Verbesserung der Ausbildung mit Blick auf die Weiterbildung und Qualifizierung des Ausbildungspersonals in Betrieben und Berufsschulen dar. Hierbei werden insbesondere Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen im Bereich der rechnergestützten Fertigung angesprochen (CAD/CAM/CNC).

Für Berufsschullehrer/-innen werden Qualifizierungsmaßnahmen in Abstimmung mit den Bundesländern in Form von regionalen Arbeitskreisen angeboten. Für das betriebliche Ausbildungspersonal wurde im Jahr 2010 das Projekt „KiBa – Kompetenzinitiative Berufsausbildung“ gestartet, das nach seiner Pilotphase in den Regionen Köln und Ostwestfalen inzwischen bundesweit angeboten wird.

Die VDW-Nachwuchsstiftung erstellt Schulungsunterlagen für die Ausbilder- und Lehrerqualifizierung sowie handlungsorientierte Lehr- und Lernunterlagen für den Einsatz in Schule und Betrieb. Diese dienen der Unterstützung der praktischen Ausbildungsarbeit und werden ergänzt durch eine Wissens- und Kommunikationsplattform (WIKOM) im Internet, auf der Zusatzinformationen, Videos sowie praktische Übungen abgerufen werden können. Hierbei soll vor allem die Medienkompetenz des Ausbildungspersonals gefördert werden.

Bislang wurden rund 2.400 Teilnehmende registriert und mehr als 200 Schulungen durchgeführt. Mehr als 400 Berufsschulen nehmen die Angebote wahr, und mehr als 280 Ausbilder/-innen aus NRW nehmen zurzeit aktiv an den Qualifizierungsmaßnahmen teil.

Die VDW-Nachwuchsstiftung mit Sitz in Frankfurt am Main und Bielefeld wurde 2009 als Tochtergesellschaft des Vereins Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken (VDW) gegründet und beschäftigt zurzeit 26 Mitarbeiter/-innen.

Die Jury betont die umfassenden systematischen und hochwertigen Qualifizierungsmaßnahmen für das betriebliche Ausbildungspersonal, hebt die Einbeziehung der Berufsschullehrer/-innen besonders hervor und würdigt die Brancheninitiative als beispielhaft.

**Kontakt:**

*VDW-Nachwuchsstiftung GmbH*

*Peter Bole*

*Gildemeisterstraße 60, 33689 Bielefeld*

*E-Mail: [info@vdw-nachwuchsstiftung.de](mailto:info@vdw-nachwuchsstiftung.de)*

*Internet: [www.vdw-nachwuchsstiftung.de](http://www.vdw-nachwuchsstiftung.de)*

# Innovative Konzepte zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals

## Weiterführende Informationen

BUCHMANN, ULRIKE; BYLINSKI, URSULA: **Ausbildung und Professionalisierung von Fachkräften für eine inklusive Berufsbildung** In: Inklusive Bildung professionell gestalten: Situationsanalyse und Handlungsempfehlungen/Hans Döbert (Hrsg.); Horst Weishaupt (Hrsg.). – Münster. – (2013), S. 147–202, ISBN 978-3-8309-2916-1

ELISABETH RANGOSCH-SCHNECK (HRSG.): **Beruf Bildung Migration: Beiträge zur Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals aus der Perspektive Migration** Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 2013. – VIII, 258 S. ISBN 978-3-8340-1206-7

PÄTZOLD, GÜNTER: **Betriebliches Bildungspersonal: Anforderungen, Selbstverständnis und Qualifizierungsnotwendigkeiten im Rückblick auf das vergangene Jahrhundert** In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis: BWP. – 42 (2013), H. 3, S. 44–47

EDER, ALEXANDRA; KREUTZ, MAREN: **Didaktische Anforderungen an die Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften im berufsbildenden Bereich: Entwicklungsperspektiven für Hochschulen am Beispiel Niedersachsens** 22 S. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. – (2013), H. 24, [www.bwpat.de/ausgabe24/eder\\_kreutz\\_bwpat24.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe24/eder_kreutz_bwpat24.pdf)

KIMMELMANN, NICOLE: **Die Frage nach dem Maß der Einheit in der Vielfalt: Standards und Kompetenzen für das berufliche Bildungspersonal** In: Beruf Bildung Migration: Beiträge zur Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals aus der Perspektive Migration. Elisabeth Rangosch-Schneck (Hrsg.). – Baltmannsweiler. – (2013), S. 23–38

PHILIPP ULMER; KATRIN GUTSCHOW (HRSG.): **Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009: Hintergründe, Umsetzung, Positionen** Bertelsmann, 2013. – 205 S. Berichte zur beruflichen Bildung). ISBN 978-3-7639-1157-8

BYLINSKI, URSULA: **Professionalisierung der pädagogischen Fachkräfte für eine gelingende Übergangsgestaltung** In: Lokale Bildungsverantwortung: kommunale Koordinierung beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. – Stuttgart. – (2013), S. 300–308, ISBN 978-3-17-022126-0

FABHAUER, UWE; VOGT, MARTINA: **Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals als eine Konsequenz der Akademisierung beruflicher Bildung: Begründung, Ziele und hochschuldidaktisches Konzept des „Trialen Modells“** 22 S. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. – (2013), H. 23, [www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer\\_vogt\\_bwpat23.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe23/fasshauer_vogt_bwpat23.pdf)

WEYLAND, ULRIKE; KLEMME, BEATE: **Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals – aktuelle Herausforderungen für therapeutische Gesundheitsberufe** 17 S. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. – (2013), H. Spezial Nr. 6 HT2013, [www.bwpat.de/ht2013/ft10/weyland\\_klemme\\_ft10-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ft10/weyland_klemme_ft10-ht2013.pdf)

ECKERT, MANFRED; MÜLLER, CLAUDIA; SCHRÖTER, TOM: **Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung nachhaltig entwickeln: Ergebnisse aus dem Modellversuch „ProfUnt – Professionalisierung der Ausbildungsakteure in Thüringer Unternehmen“** In: Berufsbildung: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule. – 67 (2013), H. 139, S. 17–20

BAHL, ANKE: **Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung** In: Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte/Philipp Ulmer; Reinhold Weiß; Arnulf Zöller (Hrsg.). Bielefeld. (2012), S. 21–43, ISBN 978-3-7639-1148-6, [www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-EFC2FC0D-CE5EC54B/kibb/a12\\_voევz\\_agbfn\\_11\\_bahl.pdf](http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-EFC2FC0D-CE5EC54B/kibb/a12_voევz_agbfn_11_bahl.pdf)

**didacta**

Verband der Bildungswirtschaft

Der Verein „Innovative Berufsbildung“ bedankt sich beim Didacta – Verband der Bildungswirtschaft für die freundliche Unterstützung.

### IMPRESSUM

Eine digitale Fassung dieser Broschüre steht zum kostenfreien Download auf der Website des BIBB unter [www.bibb.de](http://www.bibb.de) zur Verfügung.

### Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Präsident Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

### Redaktion

Andreas Pieper (verantw.); Heike Rotthaus Bundesinstitut für Berufsbildung

E-Mail: [pr@bibb.de](mailto:pr@bibb.de), Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

Die **Vorauswahl der Preisträger** wurde durch die Koordinatoren der Jury vorgenommen:

Herr Manfred Kremer, Bonn

Herr Klaus Illerhaus, Bonn

### Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

### Verlag

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de), Internet: [www.wbv.de](http://www.wbv.de)

Die Fotos wurden von den Bewerberinnen und Bewerbern zur Verfügung gestellt.



Martin Fischer

## Qualität in der Berufsausbildung Anspruch und Wirklichkeit

Seit einiger Zeit hat sich eine Qualitätsdebatte um das deutsche Berufsbildungssystem entwickelt.

Vor diesem Hintergrund haben das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das Modellversuchsprogramm „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ aufgelegt. Zehn Modellversuche sind in diesem Programm gefördert und wissenschaftlich begleitet worden.

Über Qualität wird normalerweise dann diskutiert, wenn sie nicht oder nicht genügend vorhanden ist. Dies war Anlass zu einer wissenschaftlichen Bestandsaufnahme, welche Qualitätsprobleme sich in der beruflichen Bildung stellen, welche Zwischenergebnisse vorliegen und welche Reformperspektiven sich abzeichnen.

Die Buchpublikation versammelt namhafte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Deutschland, die zu diesen Themen aktuell und zum Teil auch schon seit Jahrzehnten forschen.

Umfang: 140 Seiten  
Preis: 32,90 Euro

ISBN-Nr.: 978-3-7639-1162-2  
Auch als E-Book erhältlich



Philipp Ulmer, Katrin Gutschow (Hrsg.)

## Die novellierte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) von 2009 Hintergründe – Umsetzung – Positionen Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung

Sechs Jahre nach ihrer Aussetzung wurde die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) im Jahr 2009 wieder eingeführt. Die Folgen der Aussetzung wurden vom Bundesinstitut für Berufsbildung evaluiert.

Die Evaluierung hat gezeigt, dass es durch die Aussetzung der AEVO zwar einen Zuwachs an Ausbildungsplätzen gab, der Anstieg jedoch geringer ausfiel als erwartet. Zugleich wurden in qualitativer Hinsicht deutliche negative Folgen registriert. Als Reaktion darauf wurde die AEVO wieder in Kraft gesetzt sowie überarbeitet und an die aktuellen Anforderungen und Rahmenbedingungen angepasst. Mit der neuen AEVO soll die Eignung des Ausbildungspersonals verbessert und die Ausbildungsqualität gesteigert werden.

Der Sammelband wendet sich an die Berufsbildungspraxis und die Berufsbildungsforschung und soll als Orientierungshilfe dienen. Der Band stellt die neuen Themen in der AEVO vor und blickt auf die bisherigen Verordnungen zurück.

Viele der Autorinnen und Autoren waren maßgeblich an der Novellierung der AEVO und der Überarbeitung des Rahmenplans beteiligt.

Umfang: 204 Seiten  
Preis: 31,90 Euro  
Bestell-Nr.: 111-055

ISBN-Nr.: 978-3-7639-1157-8  
ISBN E-Book: 978-3-7639-5122-2



Bestellung per Telefon 0521 91101-11 Bestellung per E-Mail [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten