



Im Rahmen der Aktivitäten des Trainernetzwerks „AoG-Netz NRW“ (www.aog-netz-nrw.de) wurden nachfolgende Qualitätsbereiche für AoG entwickelt.
(Stand 9/2017)

Bereich	Merkmale	Sichtbar durch... eingelöst durch...
Allgemeine Grundsätze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definition/Verständnis von AoG liegt vor 2. Handlungsleitende Prinzipien für AoG liegen vor 3. Inhaltsbereiche sind bestimmt 4. AoG-Trainer/innen kennen Definition, Prinzipien und Inhaltsbereiche und stimmen diesen zu 5. Trainer agieren innerhalb ihrer Kompetenzbereiche 	<p>Internetauftritt: AoG-Netz-NRW</p> <p>Trainereigene Arbeitskonzepte</p> <p>Kooperationsvereinbarungen mit Gruwe</p> <p>Ansprache/Einbindung anderer AoG-Trainer wenn Anfrage die eigene Kompetenz überschreitet oder nicht trifft</p>
Handlungsleitende Grundsätze	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Trainer/innen orientieren sich an den Potenzialen und Bedarfen der Beschäftigten und des Unternehmens 2. Die Trainer/innen achten die Würde aller AoG-Teilnehmenden und behandeln sie als freie und gleichwertige Menschen. 3. Die Trainer/innen zielen mit ihren Interventionen auf Veränderungen in der Arbeit und nicht auf das Erreichen von 	<p>Internetauftritt: AoG-Netz-NRW</p> <p>Auf Kunden zugeschnittene Angebote</p> <p>Beratungsgespräche mit Beschäftigten und mit weiteren wichtigen Akteuren im Betrieb zur Planung der AoG-Weiterbildung und zur Sicherung der Umsetzung von Lernergebnissen in Arbeitshandeln.</p>

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds





	<p>Niveaustufen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Die Trainer/innen sind verschwiegen mit ihren unternehmens- und personenbezogenen Informationen gegenüber Dritten. 5. Die Trainer agieren als Beratende und Lehrende. 6. Die Trainer/innen arbeiten mit dem System, damit die Weiterbildung mit strategischen Zielen und Planungen des Unternehmens verbunden werden können. 	
<p>Transparenz des AoG-Angebotes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informationen über AoG-Angebote sind vollständig und in einer für die Nutzer verständlichen Sprache formuliert. 2. Informationen über AoG-Angebote sind korrekt und werden aktualisiert. 3. Informationen über das AoG-Angebot sind über Internet und weitere Medien für Dritte zugänglich. 4. Die Zielgruppen für AoG sind deutlich hervorgehoben. 5. Die möglichen Formate und Lernsettings, Dauer/Umfang, Kooperationsstrukturen, 	<p>Internetauftritt</p> <p>Zugang der Trainer zur Internetseite zur Aktualisierung/Korrektur des eigenen Portfolios</p> <p>Kurzflyer</p> <p>Unternehmensbroschüre</p> <p>Aussagestarke/eindeutige Angebote von Trainern an Unternehmen</p>



	Finanzierungsmöglichkeiten sind verständlich dargelegt.	
Planung der AoG-Weiterbildung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Trainer/innen zeigen sich am Unternehmen interessiert und machen sich kundig. 2. Die AoG-Bedarfe und –Bedürfnisse identifiziert der/die Trainer/in aus der Perspektive Arbeitgeber und Arbeitnehmer. 3. Für das Identifizieren der AoG-Bedarfe halten die Trainer/innen verschiedene Methoden vor. 4. Die Trainer/in macht sich über verschiedene Kanäle über das Unternehmen kundig. 5. Die Trainerin zeigt sich in der Organisation der AoG-Weiterbildung flexibel und empathisch. 	<p>Die Trainer/in sichtet die Website des Unternehmens.</p> <p>Die Trainerin bereitet Fragen vor, um weitere wichtige Informationen über das Unternehmen in Vorgesprächen zu erfassen.</p> <p>Es finden Planungsgespräche mit dem/den relevanten Akteur/en im Betrieb statt (Geschäftsführer, Vorgesetzter, Arbeitnehmervertreter, Beschäftigter) statt.</p> <p>Der/die Trainerin stellt Fragen, schaut genau hin und hört genau zu.</p> <p>Der/die Trainerin erbittet bedarfsorientiert eine Betriebsbesichtigung und eine Besichtigung der Arbeitsplätze der für die AoG-Weiterbildung vorgesehenen Beschäftigten.</p> <p>In den Gesprächen werden dialogisch mit Hilfe von Leitfragen und/oder mit Hilfe einer formalisierten Methode die Weiterbildungsbedarfe gehoben.</p> <p>Der/die Trainer/in erbittet Originalmaterial oder Situationsschilderungen, um das Training/Coaching konkret an authentischen Arbeitsanforderungen und –situationen orientieren zu können.</p> <p>Der/die Trainerin erarbeitet mit dem relevanten Betriebsakteur das passende Angebotsformat, die Zeiten, den Umfang und die Dauer.</p> <p>Der/die Trainerin erarbeitet mit den beteiligten Akteuren die Ziele der AoG-Weiterbildung: Was soll danach besser laufen?</p>
Angebotserstellung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Angebot für die AoG-Weiterbildung wird schriftlich erstellt. 	Schriftliches Angebot

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



	<p>2. Es enthält alle Vereinbarungen, die für die Realisierung der AoG-Weiterbildung getroffen wurden und die dem Unternehmer die Leistung, die er bezahlt transparent macht.</p>	<p>Inhalte: Absender, Anschrift, Datum, Titel des Angebots, Ziele des Angebots, Umfang des Angebots, Format: Training/Coaching, Differenzierung Beratungsangebote/Training, Zeitregelungen, Preis/Einheit, Unterschrift.</p>
<p>Durchführung</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Das Training ist bedarfsorientiert und passgenau. 2. Das Training bestärkt den Teilnehmenden in seinen Kompetenzen und fördert deren Weiterentwicklung. 3. Das Training ermöglicht Lernräume für weniger ausgeprägte Kompetenzen bei den Beschäftigten. 4. Das Training ist flexibel, d.h. es nimmt aktuelle Arbeitssituationen als Lernanlässe auf. 5. Das Training kann an verschiedenen betrieblichen Lernorten stattfinden (Schulungsraum, Arbeitsplatz) 6. Das Training ist handlungsorientiert (Arbeitssituation) 7. Das Training ist prozessorientiert (Arbeitsabläufe) 8. Das Training ist Übungsort für Echtsituationen 9. Das Training bereitet auf den Transfer des Gelernten in kompetentes Arbeitshandeln vor. 10. Der/die Trainer/in ist bereit, Zwischenbilanzen zu ziehen und diese mit Vorgesetzten zu thematisieren. 	<p>Angebote/Verträge mit Unternehmen</p> <p>Reflexionen im Dokubuch</p> <p>Evaluation</p>

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Auswertung

1. Die Evaluation der AoG-Weiterbildung wird durch mehrere Akteursperspektiven genährt.
2. Die Evaluation will den Lerntransfer und die Nützlichkeit der Weiterbildung transparent machen.
3. Die Evaluation will aufzeigen, inwiefern weitere Bedarfe an AoG bestehen und Folgetrainings anstoßen.

Einschätzungen zur Zielerreichung auf Grundlage der formulierten Ziele werden dialogisch und schriftlich erfasst.

Der/die Trainerin bereitet seine/ihre Einschätzung vor und kann sie in Gesprächen darlegen.

Der/die Trainerin bereitet Empfehlungen zur Sicherung des Lerntransfers vor und speist diese im Prozess des Trainings und am Ende ein.

Auswertungsgespräch mit Beschäftigten/Teilnehmenden

Schriftliche Evaluation Teilnehmende (Evaluationsbogen)

Auswertungsgespräch mit betrieblich relevanten Akteuren

Schriftliche Evaluation betrieblich relevante Akteure

Feedbackgespräche im Prozess des Trainings

Zertifikatserstellung



Qualitäten von AoG

Inhalt: Im Rahmen der Aktivitäten des Trainernetzwerks „AoG-Netz NRW“ (www.aog-netz-nrw.de) wurden nachfolgende Qualitätsbereiche für AoG entwickelt. (Stand 9/2017)

Thema: #AoG #Arbeitsorientierte Grundbildung #Grundbildung #Qualität #Angebot

Zielgruppe: Unternehmen, Beraterinnen und Berater, Trainerinnen und Trainer, Grundbildungsinteressierte, Forschungs- und Entwicklungsprojekte



Dieses Werk ist lizenziert unter einer
Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz

Weitere Informationen unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Der gesamte Lizenztext ist zu finden unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>

Die Urheber des Werks sollen wie folgt genannt werden: Lernende Region – Netzwerk Köln e.V. und bbb Büro für berufliche Bildungsplanung R. Klein & Partner GbR