



Ausbildungskonzept der Hansestadt Rostock

2010 - 2020



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Einleitung.....	4
1 Geltungsbereich.....	5
2 Strategische Ziele	5
3 Ausbildungsbedarfsplanung.....	6
3.1 Ausgangslage - Aktuelle Situation der Personalentwicklung	6
3.2 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und die Ausbildungsplanung.....	8
4 Ausbildungsmarketing	12
4.1 Ausbildungsmarketing der Hansestadt Rostock	12
4.1.1 Öffentlichkeitsarbeit.....	13
4.1.2 Verwaltungserkundungen.....	14
4.1.3 Verwaltungspraktika.....	14
4.1.4 Mentorielle Betreuung bei der Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten im Rahmen eines Fach- bzw. Hochschulstudiums	14
4.1.5 Auszubildende und Studenten als Multiplikatoren und Werbeträger	15
4.2 Ausbildungsmarketing der Eigenbetriebe und des Brandschutz- und Rettungsamtes.....	15
5 Auswahl von Auszubildenden	16
5.1 Grundsatz „Bestenauslese“	16
5.2 Die Stufen des Auswahlverfahrens	16
5.3 Beteiligte am Auswahlverfahren.....	17
6 Professionelle Gestaltung der Ausbildung	18
6.1 Träger der Ausbildung	18
6.2 Planung und Durchführung der praktischen Ausbildung.....	20
6.3 Beteiligte am praktischen Ausbildungsprozess	23
Erstellung der Beurteilungen bzw. Stationszeugnisse.....	24
6.4 Erfolgskontrolle und Beurteilung in der Ausbildung	25
6.5 Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung.....	26
7 Übernahmeregelungen	28

8	Ausbildungscontrolling	29
9	Perspektiven für die Ausbildung bei der Hansestadt Rostock	30
	Anlagenverzeichnis.....	36
	Abbildungsverzeichnis	36
	Übersichtsverzeichnis	37

Einleitung

Die berufliche Ausbildung des eigenen Verwaltungsnachwuchses gehört zu den wichtigsten Aufgaben vorausschauender Personalplanung.

Das hier vorliegende Ausbildungskonzept beschreibt den Handlungsrahmen, der notwendig ist, um einer bedarfsgerechten, qualitätvollen Ausbildung nachzukommen. Ausbildung im Sinne dieses Konzeptes sind Berufsausbildungen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie der Anwärter und Anwärterinnen im Vorbereitungsdienst des zweiten Einstiegsamtes, erste Laufbahngruppe (Diplom-Verwaltungswirt/-in und Bachelor of Arts Öffentliche Verwaltung) und der Anwärter/-innen des mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes.

Die Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock einschließlich ihrer Eigenbetriebe, dem Eigenbetrieb „Klinikum Südstadt Rostock“, dem Eigenbetrieb „Tourismuszentrale Rostock & Warnemünde“, dem Eigenbetrieb „Kommunale Objektbewirtschaftung und –entwicklung der Hansestadt Rostock“, werden in den kommenden Jahren in einem verstärkten Wettbewerb um qualifiziertes Personal mit der Wirtschaft stehen.

Um die Ausbildung in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock zukunftsfähig zu gestalten, ist es daher unverzichtbar eine professionell gestaltete Ausbildung unter Berücksichtigung eines strategischen Ausbildungsmarketings mit Nachwuchswerbung, gezielter Bewerberauswahl und Ausbildungs- und Übernahmeregungen auf- bzw. auszubauen.

Mit diesem Ausbildungskonzept werden

- **strategische Ziele festgelegt**
- **Aussagen zum zukünftigen Bedarf nach Ausbildungsplätzen getroffen**
- **fachliche Standards als Rahmen der Ausbildung der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock formuliert**
- **ein zukunftsweisender Handlungsrahmen für die Organisation und Durchführung der Berufsausbildung geschaffen**

1 Geltungsbereich

Dieses Konzept wird in allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock und ihren Eigenbetrieben angewandt.

Die inhaltliche und organisatorische Ausgestaltung der fachlichen Spezifika obliegen den jeweils zuständigen Bereichen für den Ausbildungsgang.

2 Strategische Ziele

Grundlage dieses Konzeptes sind die nachfolgend genannten strategischen Leitziele.

- **Integration fachlich geeigneter Nachwuchskräfte für unsere moderne und leistungsorientierte Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock**
- **Installation eines professionellen Ausbildungsmarketings und Auswahlverfahrens als Visitenkarte und Bindungsfaktor**
- **Implementierung einer qualitätvollen und zukunftsicheren Ausbildung**
- **Vermittlung der Kompetenz für „Lebenslanges Lernen“**

Daraus leiten sich die nachfolgenden Inhalte des Ausbildungskonzeptes ab.

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wird in den kommenden Jahren vor allem durch die Alterung der Belegschaft ein großer Bedarf an nachrückenden, unter anderem auch an jüngeren Fachkräften bestehen. Bereits jetzt zeichnen sich bundesweit Engpässe bei der Deckung des wachsenden Fachkräftebedarfes ab. Diese Situation wird sich in Zukunft weiter in einem hohen Maße verschärfen. Als bürgerorientierte Verwaltung muss die Hansestadt Rostock zur effizienten und fachkundigen Erfüllung ihrer Aufgaben dafür Sorge tragen, dass das erforderliche Personal zur Verfügung steht.

Als größter Arbeitgeber in der Region will die Hansestadt Rostock mit der Schaffung beruflicher Perspektiven für junge Menschen insbesondere aus der Region Mecklenburg-Vorpommern unter Berücksichtigung dieser demografischen Entwicklung vorbildhaft agieren. Dies ist nur durch ein effizientes Ausbildungsmarketing zu erreichen.

Auf Grund gestiegener Anforderungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch sich stetig ändernde Organisationsformen und -abläufe sind auch die Zielsetzungen in der Ausbildung anspruchsvoller geworden. Zusätzlich zur fachlichen Qualifikation (Aneignen von Fertigkeiten und Entfaltung von Kenntnissen des jeweiligen Ausbildungsberufes/ Fachqualifikationen) sind ebenso methodische (selbstständiges Beherrschen von Lern- und Arbeitsmethoden) wie auch soziale Fähigkeiten (in der Gruppe/ Team mitarbeiten, Persönlichkeit entfalten) zu vermitteln. Daher ist es unser Ziel, das Konzept des „Lebenslangen Lernens“ unserer praktischen Ausbildung zugrunde zu legen.

3 Ausbildungsbedarfsplanung

3.1 Ausgangslage - Aktuelle Situation der Personalentwicklung

Bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock (ohne Eigenbetriebe) stellt sich die Situation wie folgt dar:

Am 30. September 2010 waren **2.126** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock zugeordnet (ohne Auszubildende).

Bis 2020 wird sich diese Zahl auf ca. **1.390** verringern, wenn wir nicht Personal nachsteuern würden.

Am 30. September 2010 betrug das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadtverwaltung 48,9 Jahre. Mit einer Nachsteuerung von Nachwuchskräften könnte das Durchschnittsalter bis zum Jahr 2020 gesenkt werden.²

Neben der Betrachtung der Alterstruktur in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ist die Prognose der Absolventenzahlen allgemeinbildender Schulen in Mecklenburg-Vorpommern und speziell in der Hansestadt Rostock für die Nachwuchskräftegewinnung zu berücksichtigen.

¹ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen i. S. dieses Konzeptes umfasst sowohl tariflich Beschäftigte als auch Beamtinnen und Beamte

² Stellen- und Personalbedarfsanalyse 2010-2020

Für die Ausbildung der Brandmeisteranwärter/ Brandmeisteranwärterinnen ist diese Betrachtung von geringerer Relevanz, da Zielgruppe für diese Ausbildung nicht Schulabgänger/-innen sind, sondern auf Grund der Zugangsvoraussetzungen ausschließlich Bewerber mit einem der Feuerwehr dienlichen Berufsabschluss in Frage kommen.

Im Jahr 2011 sinkt die Absolventenzahl der allgemeinbildenden Schulen sowohl in der Region M-V als auch in der Hansestadt Rostock auf das niedrigste Niveau mit 10.070 bzw. 651 seit 2004 ab und steigt in den Folgejahren zwar kontinuierlich an, erreicht aber nicht das Ursprungsniveau der letzten sechs Jahre.

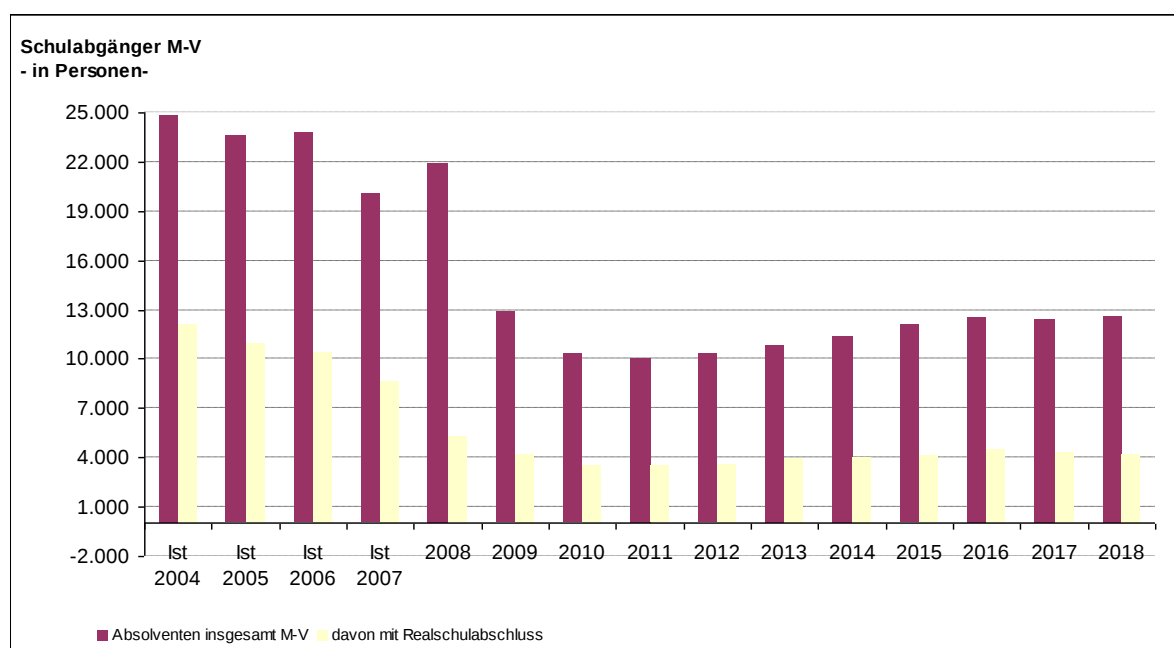


Abbildung 1 Absolventenzahl der Region M-V

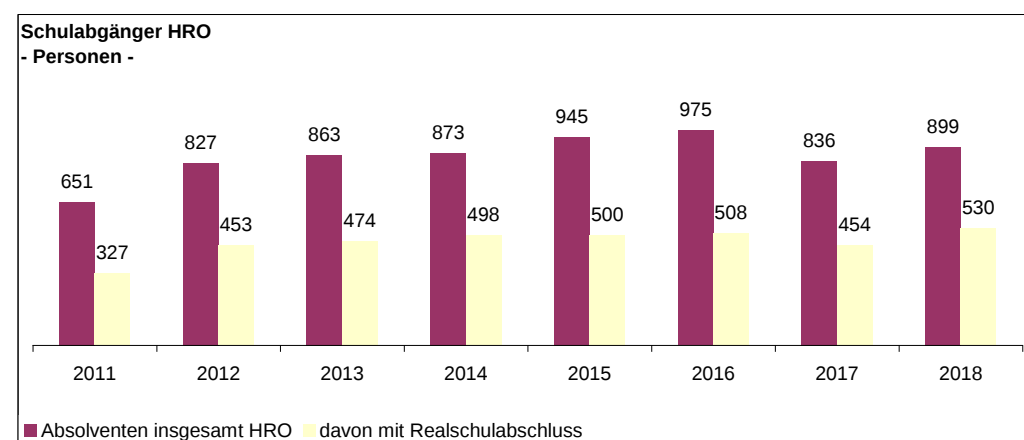


Abbildung 2 Absolventenzahl in HRO

3.2 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und die Ausbildungsplanung

Grundlage dieses in die Zukunft gerichteten Ausbildungskonzeptes ist der künftige Bedarf an Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärtern. Die Einstellungsbedarfe der nächsten Jahre bis 2020 ergeben sich aus der Personalbedarfsanalyse (==> siehe auch Kapitel 5.1.1 Quantitativer Personalbedarf), welche der Anlage 1 des Personalmanagementkonzeptes zu entnehmen ist. Dort werden alle frei werdenden Stellen des Zielstellenplanes mit Auszubildenden und Anwärtern/-innen bis zur Qualifikationsebene der zweiten Laufbahngruppe, erstes Einstiegsamt, nachgesteuert.

Aus dieser Personalbedarfsanalyse wird der Ausbildungsbedarf für die Ausbildungsplanung bis 2017 abgeleitet, da die Dauer der Ausbildungsgänge in der Regel drei Jahre umfasst. Unter Berücksichtigung von Abbruch- und Fluktuationsquoten, Leistungsparametern für die Übernahme sowie für die Gewährleistung von Kontinuität und einer hohen Qualität in der Ausbildung müssen die Ergebnisse der Bedarfsanalyse einer kritischen Betrachtung unterzogen werden.

Zur praktischen Umsetzung der vorausschauenden Ausbildung sowie der sachlichen und personellen Realisierbarkeit müssen Ausbildungskapazitäten möglichst gleichmäßig ausgenutzt werden, so dass eine Verteilung der Gesamtbedarfe auf den gesamten zu betrachtenden Zeitraum vorzunehmen ist. Eine ausschließliche Orientierung an den Einstellungsbedarfen der jeweiligen Jahre für die Festlegung der Ausbildungsplanung wäre mit Blick auf die Installation einer qualitätvollen Ausbildung nicht zielführend.

Der Eigenbetrieb "Klinikum Südstadt Rostock" bildet generell bedarfsgerecht, mit Ausnahme des Berufes Hebamme/Entbindungshelfer, aus. Bei diesem Beruf muss zur Erreichung einer Klassenstärke in M-V eine Mindestzahl an Ausbildungsplätzen zur Verfügung gestellt werden.

Der Eigenbetrieb "Tourismuszentrale Rostock & Warnemünde" setzt in der Ausbildung auf Kontinuität zugunsten der Ausbildungsmarktentlastung und der Bindung von Nachwuchskräften an die Region M-V.

Der Eigenbetrieb "Kommunale Objektbewirtschaftung und –entwicklung der Hansestadt Rostock" prüft aktuell die Möglichkeit der Implementierung einer Ausbildung im Zuständigkeitsbereich.

3. Ausbildungsbedarfsplanung
3.2 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und die Ausbildungsplanung

Die konkrete Ausbildungsplanung der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ergibt sich aus der folgenden Übersicht. Des Weiteren ist hier die Ausbildungsplanung der Eigenbetriebe ersichtlich.

ausbildende Einheit	Qualifikations-ebene	geplante Ausbildungsplätze pro Einstellungsjahrgang je Ausbildungsberuf									
			2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gesamtbedarf
Hansestadt Rostock	Gehobene	Bachelor of Arts Öffentliche Verwaltung	10	7	9	9	9	9	9	9	71
	Mittlere	Verwaltungsfachangestellte/r	4	6	10	10	10	10	10	10	70
		Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	3	3	3	3	3	3	3	3	24
		Gärtner/-in	0	3	3	3	3	3	3	3	21
		Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	1	1	1	1	1	1	1	1	8
Brandschutz- und Rettungsamt		Brandmeisteranwärter/-in	4	10	5	8	12	10	16	19	84
EB Klinikum Südstadt Rostock		Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	19	19	19	19	19	19	19	19	152
		Hebamme/ Entbindungshelfer	6	6	6	6	6	6	6	6	48
		Operationstechnischer Assistent/ Assistentin	2	2	2	2	2	2	2	2	16
EB Tourismuszentrale Rostock & Warnemünde		Kauffrau/-mann für Freizeit und Tourismus	1	0	0	1	0	0	1	0	3
EB Komm. Objektbew. und -entwickl. der HRO		Ausbildung in Planung	0	0	n. n.	n. n.	n. n.	n. n.	n. n.	n. n.	0

Übersicht 1 Ausbildungsbedarfsanalyse mit Stand 30.11.2010 – Einstellungsjahr als Auszubildender/ Anwärter/-in

Wie aus der Übersicht zu ersehen ist, ergibt sich für die Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ab dem Jahr 2012 in quantitativer Hinsicht ein hohes Ausbildungsniveau, insbesondere für die Ausbildungsgänge Bachelor of Arts Öffentliche Verwaltung und Verwaltungsfachangestellte/r. Dieses Niveau übersteigt die aktuellen Ausbildungskapazitäten, weshalb zur Realisierung einer qualitätvollen Ausbildung die personellen und materiellen Bedingungen bis spätestens 2012 zu schaffen sind.

Die kontinuierliche Ausbildungsplanung ermöglicht eine ressourcenorientierte und nutzbringende Kapazitätsauslastung. Dadurch wird einerseits eine durchgehend qualitätvolle und zielorientierte Ausbildung gefördert und trägt andererseits zur Entlastung des Ausbildungsmarktes bei.

Im Ausbildungsgang Gärtner/-in wird eine kontinuierliche Ausbildungskapazität vorgehalten, da die für die Ausbildung vorhandene umfangreiche materielle Ausstattung, (z. B. Maschinen, Fuhrpark etc.) nicht nur aperiodisch vorgehalten werden kann und die Auszubildenden darüber hinaus eine Wertschöpfung im Bereich des Neubaus und der Pflege für die zahlreichen Grünanlagen Rostocks erbringen.

Die kontinuierlichen Ausbildungsplanungen je Organisationseinheit sind den nachfolgenden Abbildungen im Überblick zu entnehmen.

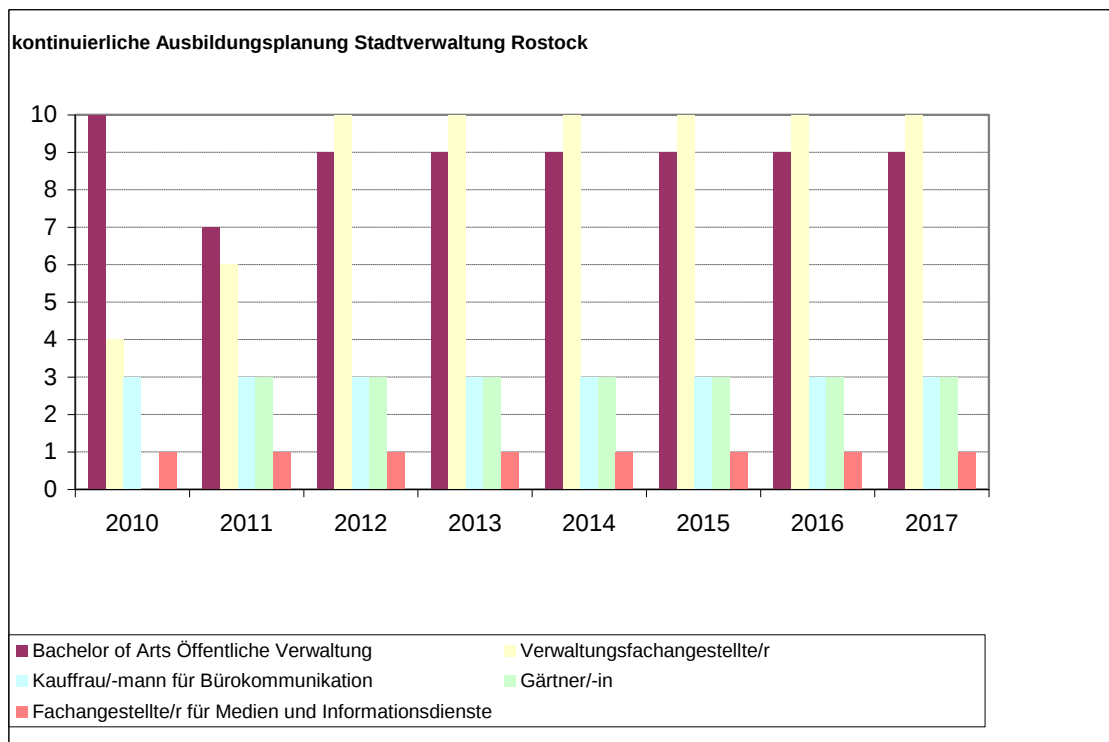


Abbildung 3: Ausbildungsplanung Stadtverwaltung Hansestadt Rostock

3. Ausbildungsbedarfsplanung
3.2 Ermittlung des Ausbildungsbedarfs und die Ausbildungsplanung

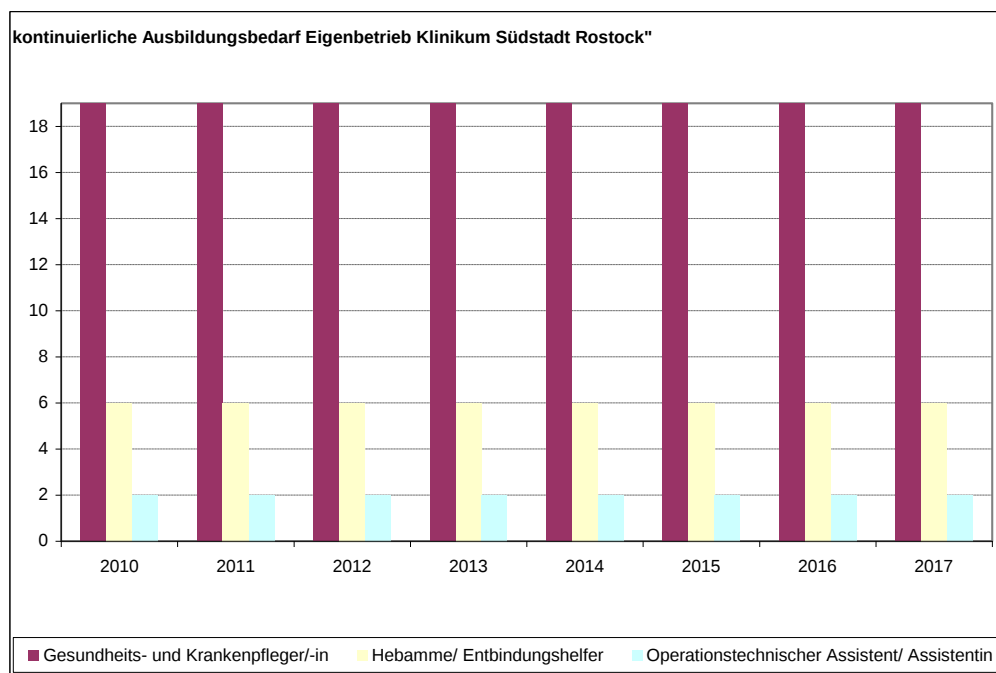


Abbildung 4 Ausbildungsplanung Eigenbetrieb Klinikum Südstadt Rostock

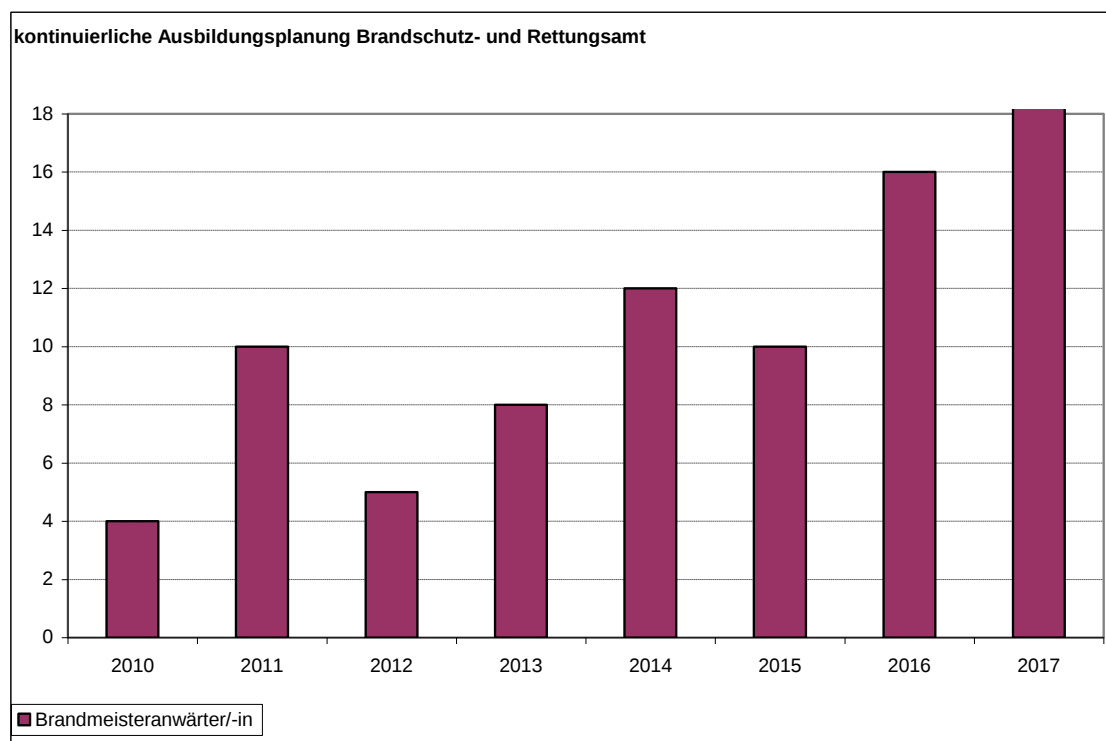


Abbildung 5: Ausbildungsplanung des Brandschutz- und Rettungsamtes

4 Ausbildungsmarketing

4.1 Ausbildungsmarketing der Hansestadt Rostock

Auf Grund der in der Ausgangslage geschilderten Situation stellt sich die Ausbildung insgesamt als Schlüsselinstrument der Personalgewinnung dar. In Konkurrenz mit anderen Verwaltungen und Unternehmen der freien Wirtschaft ist die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz im Öffentlichen Dienst nicht mehr allein ausschlaggebend für die Berufswahl. Vielmehr werden Aspekte wie Vielfältigkeit und Attraktivität im Ausbildungsberuf, persönliche Entwicklungschancen, aber auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Work-Life-Balance (Zustand, in dem Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang stehen) eine wesentliche Rolle spielen.

Ziel der Implementierung eines erfolgreichen strategischen Ausbildungsmarketings ist es, die besten Bewerber und Bewerberinnen für eine Ausbildung bei der Hansestadt Rostock zu gewinnen und uns im Wettbewerb um Ausbildungsbewerber/-innen gegenüber anderen Verwaltungen und Unternehmen der freien Wirtschaft durchzusetzen.

Ein strategisches Ausbildungsmarketing für die Ausbildung der Hansestadt Rostock sowie den Eigenbetrieben und dem Brandschutz- und Rettungsamt wird durch ein noch zu entwickelndes gemeinsames corporate design werbewirksam unterstützt, unter welchem alle im Schaubild dargestellten Marketingaktivitäten Anwendung finden.

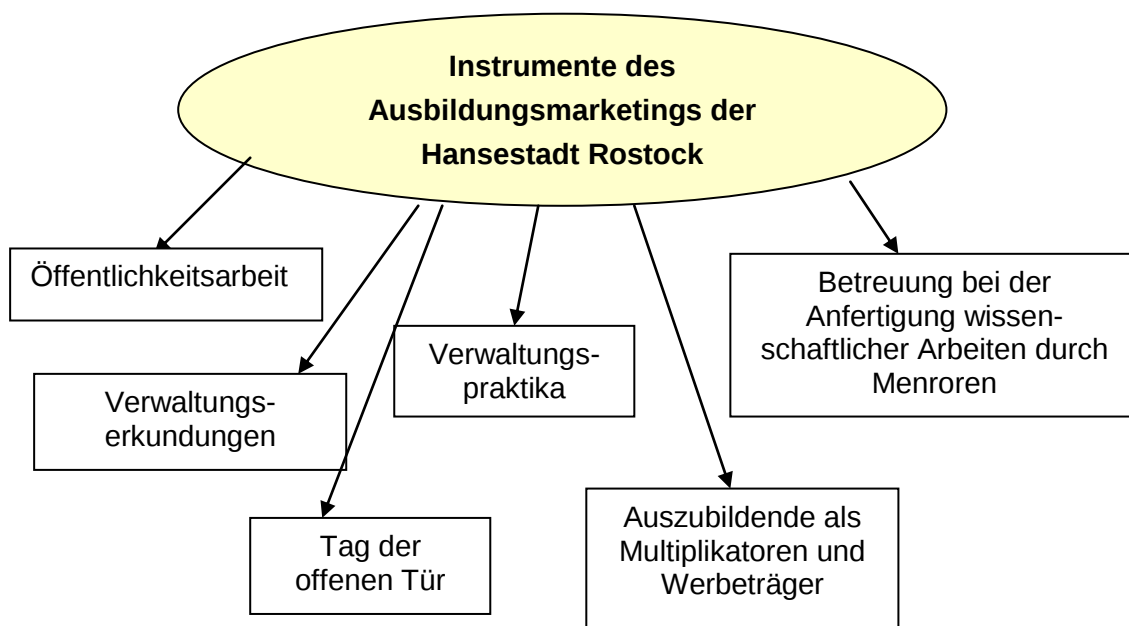


Abbildung 6: Instrumente des Ausbildungsmarketings der Hansestadt Rostock

4.1.1 Öffentlichkeitsarbeit

- Internetauftritt

Unser Internetauftritt wird adressengerecht und unter Einbeziehung von Werbeaspekten gestaltet. Zur Verstärkung des Informationscharakters wird der Internetauftritt durch Darstellung von berufstypischen Situationen, jährlich überarbeiteten Erfahrungsberichten von Auszubildenden und durch die Vorstellung von Ausbildungsprojekten ergänzt.

- Onlinebörsen der Kammern und Institutionen

Die Hansestadt Rostock wird auf bestehenden Onlinebörsen von Kammern und Institutionen, wie z. B. dem Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit sowie der Fachkräfteinitiative des Wirtschaftsministeriums und der Industrie- und Handelskammer (IHK) „Durchstarten in MV- Dein Land, deine Chance“ Präsenz zeigen und ihre Ausbildungsplätze jährlich einstellen.

- Pressemitteilungen

Die Pressemitteilung ist das nachrangig genutzte Medium, wird aber nicht gänzlich vernachlässigt, da Berichterstattungen und Anzeigen in Tageszeitungen gute Möglichkeiten bieten, im familiären Umfeld der potenziellen Bewerber und Bewerberinnen zu werben.

Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit der Pressestelle der Hansestadt Rostock mit dem Ziel, aktuelle Themen rund um die Ausbildung zur Veröffentlichung in der Presse anzubieten.

- Teilnahme an Ausbildungs- und Rekrutierungsmessen sowie Berufsorientierungsveranstaltungen

Die Hansestadt Rostock präsentiert sich auf den regionalen Ausbildungsmessen, wie z. B. job-factory als starke Ausbildungsbehörde und nutzt darüber hinaus auch Berufsorientierungsveranstaltungen in Schulen. Hierbei ist eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Stadtmarketing avisiert, um einen attraktiven Messestand zu statuieren.

- Werbung an Schulen

Die Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen der Stadtverwaltung Rostock werden direkt an Schulen bekannt gemacht. Außerdem werden Informationsveranstaltungen zur Berufsorientierung und Verwaltungserkundungen (siehe dort) angeboten.

- Tag der offenen Tür

Einmal im Kalenderjahr gestalten wir im Rahmen der Berufsfrühorientierung einen Tag der offenen Tür. Dort stellen wir uns als große Ausbildungsbehörde gemeinsam mit unseren Eigenbetrieben im Sinne einer corporate identity vor. Zur Unterstützung der Werbewirksamkeit wird dieser unter der Schirmherrschaft der IHK zu Rostock durchgeführt.

4.1.2 Verwaltungserkundungen

Im Rahmen der Berufsorientierung erhalten verantwortliche Lehrer/ Lehrerinnen die Möglichkeit als Berufsorientierungsprojekt sog. Verwaltungserkundungen in ihren Unterricht zu integrieren. Erkundungen fordern in stärkerem Maße die Eigeninitiative als dies zum Beispiel bei reinen Besichtigungen der Fall ist, da Verwaltungserkundungen im Unterricht vor- und nachbereitet werden. Schüler und Schülerinnen lernen die Verwaltung beobachtend und fragend unter einem bestimmten Teilaspekt (z. B. Berufe, in denen die Verwaltung ausbildet) kennen, um Einblicke in die Realität von Berufsalltag und Arbeitswelt zu bekommen.

4.1.3 Verwaltungspraktika

Viele Schülerinnen und Schüler verlassen die Schule ohne konkrete Berufsvorstellungen. Dies birgt die Gefahr falscher Ausbildungsentscheidungen. Deshalb bieten wir Praktikumsplätze für Schüler und Schülerinnen in bewährter Form weiterhin an. Eine Betreuung bei der Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten im Rahmen eines Fach- bzw. Hochschulstudiums durch Mentoren wird ebenfalls angeboten.

4.1.4 Mentorielle Betreuung bei der Anfertigung wissenschaftlicher Arbeiten im Rahmen eines Fach- bzw. Hochschulstudiums

Der gegenseitige Austausch wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden zum einen und moderner praxisorientierter Ansätze zum anderen im Rahmen der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten geben positive Impulse für das Image der Hansestadt Rostock. Dafür wird der Austausch mit den Fachämtern intensiviert um ggf. Themen, welche für wissenschaftliche Arbeiten geeignet sind, festzustellen um diese an Hochschulen zur Bearbeitung anzubieten.

4.1.5 Auszubildende und Studenten als Multiplikatoren und Werbeträger

Unsere Verwaltung betreibt ein effizientes Marketing, indem wir unsere Auszubildenden in die Betreuung von Erkundungsgruppen, als persönliche Ansprechpartner bei Berufsorientierungsveranstaltungen und Rekrutierungsmessen als „Berichterstatter“ einbeziehen. Sie entlasten damit die Fachleute und sprechen die Sprache der Schülerinnen und Schüler und können deren Interessen, Vorbehalte und Fragen häufig besser einschätzen und beantworten als Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen.

4.2 Ausbildungsmarketing der Eigenbetriebe und des Brandschutz- und Rettungsamtes

Das Brandschutz- und Rettungsamt wirbt Nachwuchskräfte durch Ausschreibung der Ausbildungsplätze und durch Öffentlichkeitsarbeit in Jugend- und Freiwilligen Feuerwehren.

Der Eigenbetrieb "Klinikum Südstadt Rostock" spricht potenzielle Bewerber/-innen auf verschiedenen medialen Wegen an. Neben dem Internetauftritt auf der eigenen Homepage wird auch über die Berufliche Schule "Alexander Schmorell" und über das Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit geworben. Darüber hinaus werden die Ausschreibungen in der regionalen Presse veröffentlicht und es finden Plakataktionen statt.

Im Eigenbetrieb "Tourismuszentrale Rostock & Warnemünde" werden Bewerber/-innen für einen Ausbildungsplatz über öffentliche Ausschreibungen aufmerksam gemacht.

5 Auswahl von Auszubildenden

5.1 Grundsatz „Bestenauslese“

Das Auswahlverfahren soll die optimale Besetzung der freien Ausbildungsplätze sicherstellen. Die Besetzung unserer Ausbildungsplätze erfolgt gemäß Art. 33 GG nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen einer Bestenauswahl.

Die Planung und Durchführung des Auswahlverfahrens obliegt der zuständigen Organisationseinheit. Die abschließende Entscheidung zur Besetzung der Ausbildungsplätze trifft eine Auswahlkommission.

Auf der Grundlage eines klar definierten Anforderungsprofils der einzelnen Ausbildungsgänge ist eine fundierte Entscheidung darüber, ob ein/e Ausbildungsplatzbewerber/-bewerberin den Anforderungen des Berufes entspricht, möglich. Es wurden Anforderungsprofile für die einzelnen Ausbildungsberufe erstellt, welche die Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung dokumentieren.

Das Auswahlverfahren ist so gestaltet, dass die im Anforderungsprofil festgelegten Kriterien mit dem Persönlichkeitsprofil des Bewerbers/ der Bewerberin abgeglichen werden und so eine objektive Basis für die Besetzungsentscheidung geschaffen wird.

Durch diese Vorgehensweise im Auswahlverfahren werden Fehlbesetzungs- und Abbruchquoten verringert, wodurch der wirtschaftliche Nutzen und Mehrwert für die Hansestadt Rostock indiziert sind.

5.2 Die Stufen des Auswahlverfahrens

Das Auswahlverfahren der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wird als abgestuftes Verfahren durchgeführt.

Stufe 1: schriftliche Bewerbung mit allen üblichen Unterlagen (Bewerbungsschreiben, letzte Zeugnisse, Lebenslauf, Bescheinigungen über bereits absolvierte Praktika) Prüfung der in der Stellenausschreibung festgelegten Zugangsvoraussetzungen

Stufe 2: Berufseignungstest

Zur Wahrung der Objektivität wird dieser jährlich durch autorisierte fachkompetente Institutionen, wie z. B. die Volkshochschule der Hansestadt Rostock sowie das Kommunale Studieninstitut Mecklenburg-Vorpommern, erstellt und bewertet. Die Erstellung der Berufseignungsteste erfolgt insbesondere nach Vorgabe folgender Kriterien, wie z. B. logisches Denken, mathematisches Verständnis, zusammenhängendes und verstehendes Lesen, Allgemeinwissen sowie einem Praktikumstest für die Berufsausbildung Gärtner/-in.

Stufe 3: Vorstellungsgespräch anhand strukturierter Interviews

Stufe 4: Feststellung des Ergebnisses des Auswahlverfahrens

Es ergibt sich eine Rang- und Reihenfolge der Bewerber/-innen, nach der die zu vergebenden Ausbildungsplätze besetzt werden.

5.3 Beteiligte am Auswahlverfahren

Zur Gewährleistung der Objektivität werden in den einzelnen Organisationseinheiten Auswahlkommissionen gebildet. Diese setzen sich aus den für die Ausbildung Verantwortlichen, Vertretern/-innen des Personalrates sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung, der/ dem Gleichstellungsbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Der Ablauf des Auswahlverfahrens für alle Ausbildungsberufe der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ist schematisch in Anlage 1 dargestellt (==> siehe Anlage 1)

6 Professionelle Gestaltung der Ausbildung

6.1 Träger der Ausbildung

Die Ausbildung für eine spätere berufliche Tätigkeit bei der Hansestadt Rostock umfasst für die Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz neben der praktischen Ausbildung in den verschiedenen Organisationseinheiten auch den Unterricht in den jeweiligen Berufsschulen (duales Ausbildungssystem).

Für das duale Studium erfolgt neben der akademischen Ausbildung an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege in Güstrow die berufspraktische Studienzeit in ausgewählten Organisationseinheiten der Hansestadt Rostock.

Für die Ausbildung im mittleren feuerwehrtechnischen Dienst erfolgt die theoretische Ausbildung an der Landesfeuerwehrschule M-V in Malchow.

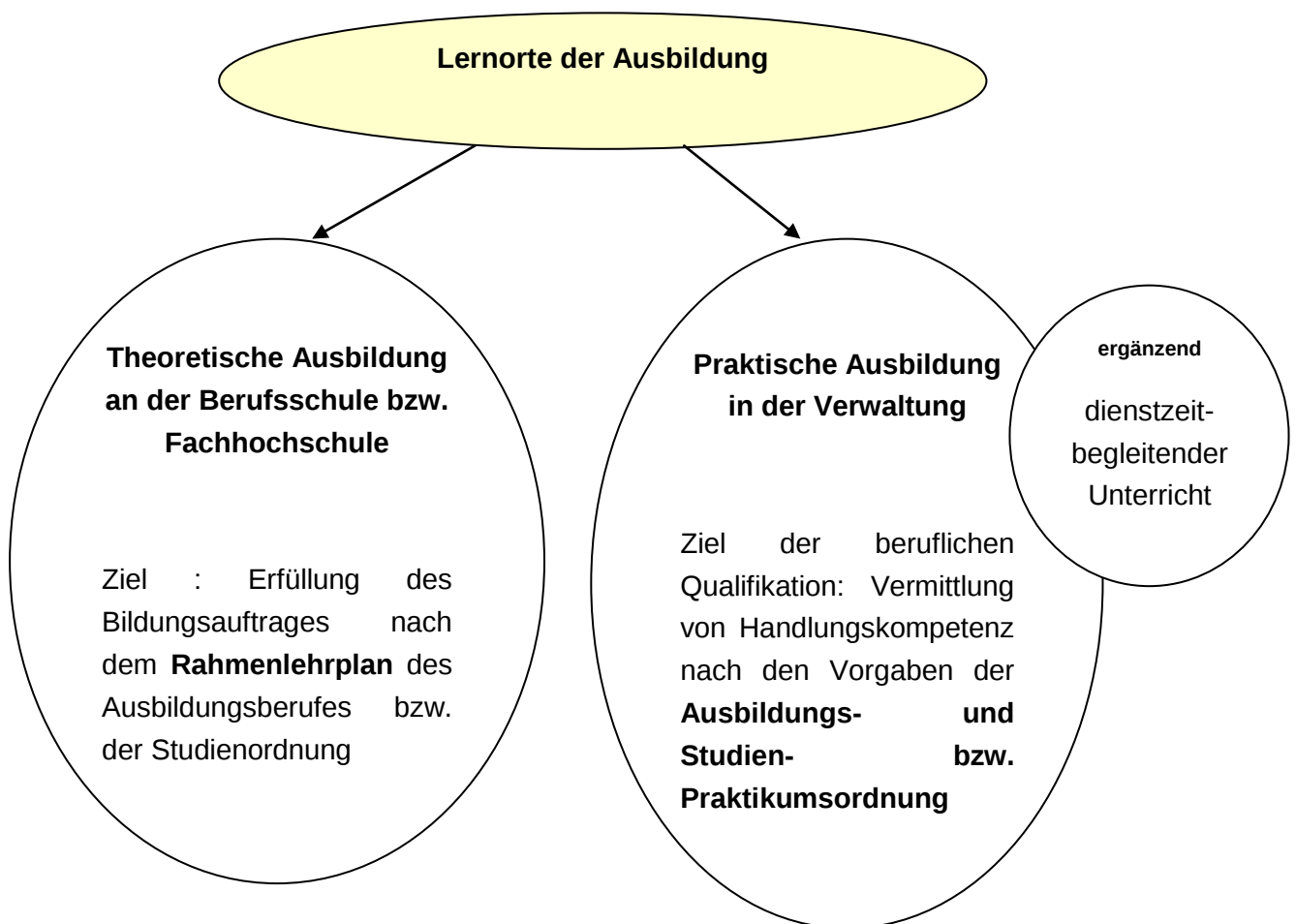


Abbildung 7: Lernorte der Ausbildung

Neben den im Schaubild dargestellten Lernorten wird zur Vertiefung und Festigung der in der Verwaltung erworbenen Kenntnisse und des erworbenen Wissens die praktische Ausbildung an Ausbildungsstätten außerhalb der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock vertieft werden (dbU- dienstzeitbegleitender Unterricht)

Die Kooperation zwischen den o. g. Lernorten ist unverzichtbar, da sowohl die Ausbilder/-innen und Berufs- bzw. Fachschullehrer/-innen ein und denselben Auszubildenden/ Anwärter/Anwärterin betreuen und fördern. Daher ist eine Vermeidung von Unterschieden in der fachlichen Aussage, in Begriffen, im Grad der fachlichen Aktualität aber auch in den erzieherischen Vorstellungen unverzichtbar.

Diese Zielsetzung erreichen wir durch:

- gegenseitige Informationsbesuche von Ausbildern/-innen der Stadtverwaltung und Lehrern/-innen der Fachhoch-, Landesfeuerwehr- bzw. Berufsschulen
- Nutzung der nach dem Berufsbildungsgesetz vorgeschriebenen Berufsausbildungsnachweise, welche den sachlichen und zeitlichen Ablauf der Ausbildung widerspiegeln, von Ausbildern/-innen und Lehrern/-innen der Berufs- und Fachschulen als Informationsquelle
- Bereitstellung von praxisgerechtem Verwaltungsmaterial, z. B. Haushaltsplan, durch die Hansestadt Rostock an die Berufsschule
- konstante Informationen über den Leistungsstand der Auszubildenden bzw. Anwärter/-innen
- enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der einzelnen Berufsausbildungen
- Mitarbeit im Berufsbildungsausschuss zur Mitgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und zur Herstellung von Synergieeffekten für die praktische Umsetzung der Ausbildung

6.2 Planung und Durchführung der praktischen Ausbildung

Aus den Vorgaben der Ausbildungsrahmenpläne bzw. des Modulhandbuches und Praktikumsordnungen ableitend werden Durchlaufpläne für die einzelnen Auszubildenden sowie Anwärter/-innen erstellt. Grundvoraussetzung für eine systematische und planmäßige Ausbildung in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ist die strikte Einhaltung dessen. Ist dies im Ausnahmefall nicht möglich, muss auf einen adäquaten Ausbildungseinsatz geachtet werden.

Auszubildende und Anwärter/-innen haben einen vertraglichen bzw. gesetzlichen Anspruch auf eine dem Ausbildungszweck dienliche Beschäftigung. Der Hauptzweck richtet sich auf die Erreichung des Ausbildungsziels. Dies ist zum einen für den Auszubildenden sowie Anwärter/-innen zur Erreichung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie zum anderen für die Hansestadt Rostock zur Nachwuchssicherung erforderlich.

Das bedeutet, dass sie ihrem Ausbildungsstand entsprechend in die alltäglichen und fachlichen Abläufe des jeweiligen Ausbildungsbereiches eingebunden und eigenständig mit Aufgaben betraut werden. Der Grundsatz, dass Auszubildende und Anwärter/-innen nicht ausschließlich mit Routine- bzw. „ungeliebten“ Aufgaben betraut bzw. für Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die dem Ausbildungszweck nicht dienen, eingesetzt werden, muss fest im Bewusstsein aller an der Ausbildung Beteiligten verankert werden.

Daraus ergeben sich drei Bereiche in der Ausbildungsplanung:

- Zielplanung (Welche Ziele sollen erreicht werden?)
- Stoffplanung (Was soll vermittelt werden?)
- Zeitplanung (Wie lange soll dies dauern?)

Dabei erfolgt unsere Ausbildungsplanung nicht nur nach sachlichen, sondern auch nach lernpsychologischen Gesichtspunkten:

- vom Einfachen zum Schweren
- vom Allgemeinen zum Speziellen
- vom Konkreten zum Abstrakten

Damit alle Auszubildenden und Anwärter/-innen den Herausforderungen der Ausbildung/ des Studiums und insbesondere des späteren Berufslebens gewachsen sind, wird die Weiterentwicklung von Schlüsselkompetenzen in der Ausbildung bei der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock fest integriert.

Die ganzheitliche Qualifikation unserer Auszubildenden und Anwärter/ Anwärterinnen (Handlungskompetenz) setzt sich aus nachfolgenden Kompetenzen zusammen.

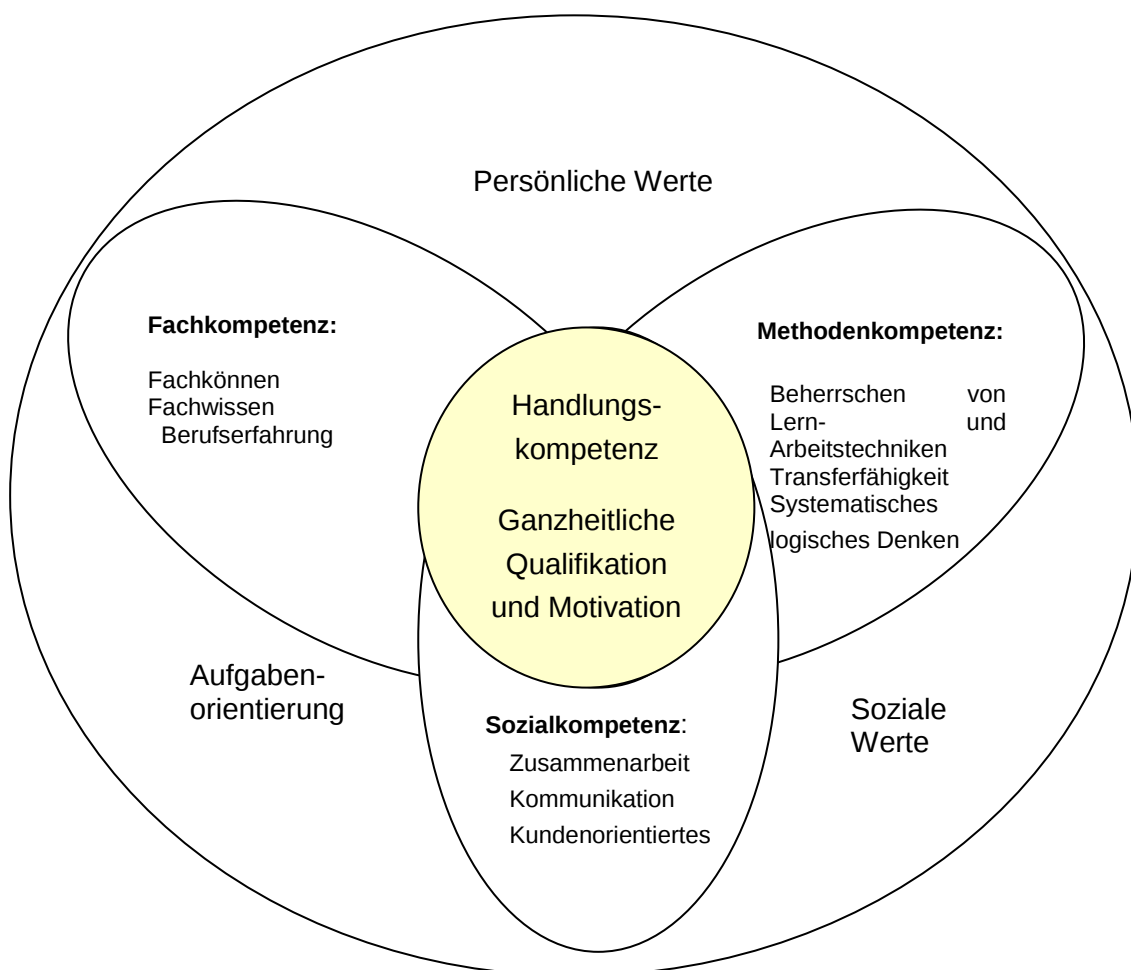


Abbildung 8 Elemente der ganzheitlichen Handlungskompetenz

Die Vermittlung der Handlungskompetenz ist die Grundlage, um den sich ständig verändernden Arbeitsbedingungen gerecht werden zu können. Die Vermittlung der oben dargestellten Kompetenzen ermöglicht eine flexible Einsetzbarkeit während und nach der Ausbildung. Die Vermittlung der Kompetenzen erfolgt unter Berücksichtigung von Methodik und Didaktik. Dabei greifen wir auf Methodenvielfalt zurück.

Im Einzelnen werden die Methoden in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wie folgt angewendet:

Methode	Praktische Umsetzung
Vorträge	- als Einstieg in bestimmte Fachthemen für breite Zielgruppen ==> in der Einführungswoche, z. B. Korruptionsprävention, Beamtenrecht, Behördliche Organisation, Asyl- und Ausländerrecht, Beihilferecht - zur Vertiefung bestimmter Fachthemen, z. B. Bandbreite der Fachaufgaben bestimmter Ausbildungsbereiche
4-Stufen-Methode (i. V. m. Lehrgespräch) Vorbereiten-Vorführen-Nachmachen-Üben	- bei der Vermittlung von Ausbildungsinhalten wird generell nach dieser Methode vorgegangen - Ausbilder/ Ausbilderinnen haben diese Methode im Rahmen des Ausbildereignungslehrgangs erlernt
Leittextmethode	- zur selbstständigen Aneignung verschiedener Kenntnisse und Fertigkeiten wird in der Hansestadt Rostock mit einem im Rahmen eines Arbeitskreises von Ausbildern gefertigten Grundstamm von Leittexten zu verschiedenen Themen gearbeitet ==> z. B. u. a. Bafög, Ordnungsrecht, Protokollführung
Rollenspieltraining	- im Rahmen der Prüfungsvorbereitung werden Rollenspieltrainings mit Auszubildenden durchgeführt - im Zusammenhang mit der Vermittlung der Handlungskompetenz in den verschiedenen Bereichen ==> z. B. bei der bürgerorientierten Darstellung zu prüfender Sachverhalte
Projektmethode	- zur Stärkung der Eigenverantwortung und Selbstständigkeit werden Projektaufgaben an Auszubildende/ Studenten/ Studentinnen vergeben ==> z. B. Vorbereitung und Durchführung von Messeauftritten, Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Verwaltungserkundung, Tag der Offenen Tür)

Pinwandmethode/ Brainstorming	- zur selbstständigen Erarbeitung bestimmter Fach- und Rechtsthemen bzw. interner Verfahrenabläufe und Regelungen in der Gruppe (z. B. u. a. Rechte- und Pflichten von Auszubildenden; AGA)
Fallmethode	- in allen Ausbildungsbereichen werden die Ausbildungsinhalte an tatsächlichen Fällen erklärt ==> Verwaltung: Aktenstudium bzw. Fallbearbeitung (Sachverhaltserfassung, Rechtliche Prüfung, Herleitung der Rechtsfolge ==> Pflegeberufe: Arbeit am Patienten etc.
Junior- Sachbearbeiterstelle	- in bestimmten Ausbildungsbereichen wurden Junior-Sachbearbeiterstellen eingerichtet - dort werden Auszubildende/ Anwärter/ Anwärterinnen im fortgeschrittenen Ausbildungsstadium im Umfang von ca. 20-30 % der gesamten Ausbildungszeit im entsprechenden Einsatzbereich mit der eigenständigen Bearbeitung von Sachaufgaben betraut nachdem sie die dafür notwendigen beruflichen Fertigkeiten erlangt haben - damit werden Eigenverantwortung, Selbstständigkeit und Motivation gefördert und eine Basis für die spätere Berufstätigkeit geschaffen z. B. u. a. im Amt für Ausbildungsförderung des Amtes für Jugend- und Soziales und im Stadtamt

Übersicht 2 Methoden zur Vermittlung der Handlungskompetenz

6.3 Beteiligte am praktischen Ausbildungsprozess

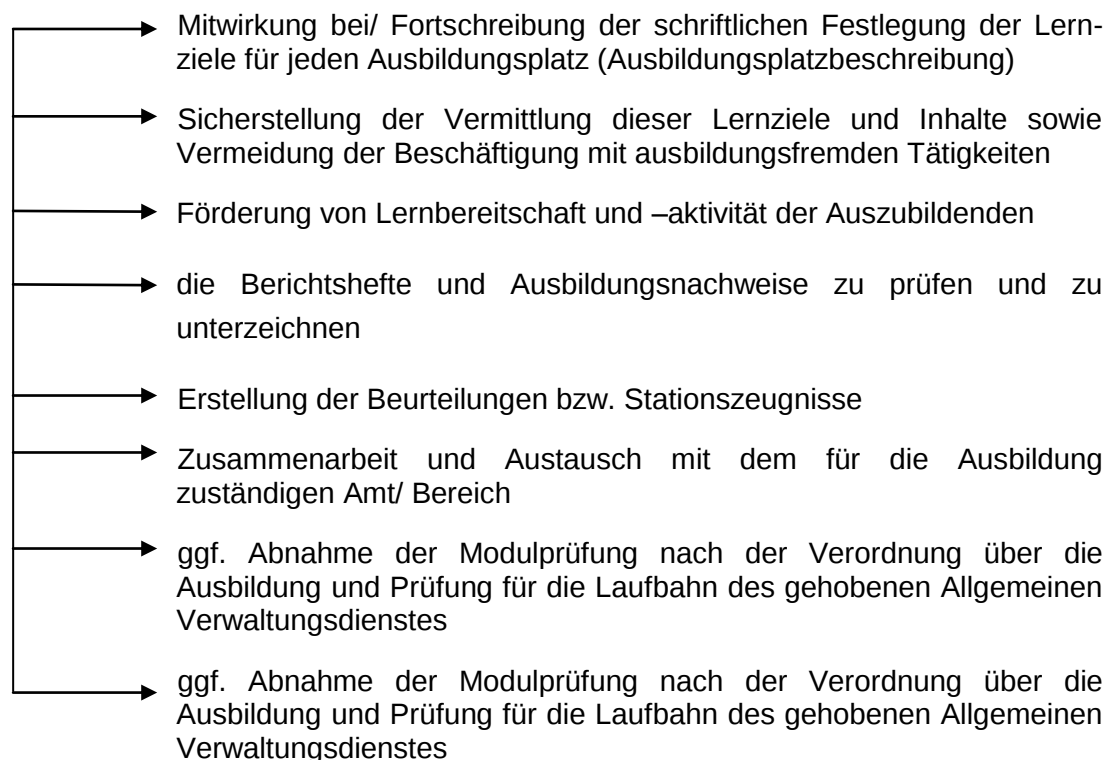
Um eine planvolle und qualitätsvolle Ausbildung umzusetzen, ist ein klares Rollenverständnis der mit der Ausbildung des Berufsnachwuchses Betrauten unerlässlich. Die Kompetenzabgrenzung ist in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock durch die Festlegung von Zuständigkeiten wie folgt geregelt:

Die Ausbildung in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wird generell in den Organisationseinheiten zentral gesteuert. Dem für die Ausbildung zuständigen Amt/ Bereich obliegen nachfolgende Aufgaben:

- ein strategisches Ausbildungsmarketing zu implementieren
- eine effiziente Auswahl und Besetzung der Ausbildungsplätze sicherzustellen
- die Ausbildung unter den Aspekten Qualität, Wirtschaftlichkeit und Zukunftssicherung zielorientiert zu gestalten
- Förderung der Entwicklung der Auszubildenden

Als wesentliche Stützpfeiler der praktischen Ausbildung übernehmen **Ausbilder** und **Ausbildungsbeauftragte** Funktionen im Ausbildungsprozess. Diese stellen sich wie folgt dar:

Ausbilder



Im Eigenbetrieb „Klinikum Südstadt Rostock“ werden **Praxisanleiter/-innen** in die praktische Ausbildung eingebunden. Dabei handelt es sich um Fachpersonal mit besonderer Qualifizierung zur praktischen Anleitung von Auszubildenden, welche nach umfassenden Vorgaben für die Praxisanleitung arbeiten. Die Abrechnung der dafür notwendigen Zeiteile erfolgt gegenüber den Krankenkassen nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz, welches den Begriff „Praxisanleiter/-in“ vorgibt.

6.4 Erfolgskontrolle und Beurteilung in der Ausbildung

Um zu überprüfen, dass die Ausbildungsinhalte erfolgreich vermittelt und die angewandten Methoden zielführend waren, erfolgen regelmäßige Lernerfolgskontrollen. Als solche dienen

- Gespräche am Arbeitsplatz
- Kurzreferate
- Aktenvorträge
- Beurteilungs-/ Entwicklungsgespräche

Zu Beginn der Berufsausbildung wird den Auszubildenden das Beurteilungssystem und der Beurteilungsbogen vorgestellt. Dabei werden insbesondere die Beurteilungskriterien inhaltlich klar und deutlich definiert.

Die Beurteilung der Anwärtler/ Anwärtlerinnen ist durch die Praktikumsordnung vorgeschrieben und erfolgt mittels sog. Stationszeugnisse. Diese sind so aufgebaut, dass persönliche, methodische, fachliche und soziale Kompetenzen bewertet werden und sie somit den Stand hinsichtlich der Entwicklung der ganzheitlichen Qualifikation widerspiegeln.

Folgende Formen der Beurteilung werden bei Auszubildenden nach dem BBiG umgesetzt:

Möglichkeit der Leistungseinschätzung	Art der Beurteilung	Zuständig
Probezeitbeurteilung (==> siehe Anlage 2 des Ausbildungskonzeptes)	Strukturiertes Gespräch (aktenkundig)	die für die Ausbildung zuständige Organisationseinheit (ggf. in Zusammenarbeit bei der Erstellung mit Ausbildern und Praxisanleitern/-innen)
Ausbildungsbeurteilungen (Teilbeurteilungen nach jedem Ausbildungsabschnitt) (==> siehe Anlage 3 des Ausbildungskonzeptes)	gebundene Form mittels eines vorgegebenen Beurteilungsbogens, welcher in einem persönlichen Gespräch mit dem Auszubildenden/ der Auszubildenden zu erläutern und hinsichtlich besonderer Stärken und Schwächen auszuwerten ist	Ausbilder/-innen bzw. Praxisanleiter/-innen
Ausbildungszeugnis (gemäß § 18 TVAöD –	ausführliches Verbalzeugnis nach den Regelungen für die Erstellung von Arbeitszeugnissen als Zusammenfassung der in der	die für die Ausbildung zuständige Organisationseinheit

BBiG)	Ausbildung gezeigten Leistungen	
--------------	---------------------------------	--

Übersicht 3 Arten und Formen der Beurteilung

6.5 Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung

Zur nachhaltigen Implementierung einer qualitativollen Ausbildung ist die Qualitätssicherung unablässiges Instrumentarium, welches im Rahmen eines kontinuierlichen Begleitprozesses der Ausbildung notwendig ist. Dieser muss zum einen auf die Auszubildenden bzw. Anwärter/-in, zum anderen auf organisatorischen Maßnahmen gerichtet sein.

Konkrete Maßnahmen mit Fokus auf die Auszubildenden bzw. Anwärter/-innen sind in nachfolgender Übersicht enthalten:

Maßnahmen	Zweck
Einführungswoche	- Beschleunigung der Integration (Strukturkenntnis, Identifikation) - Schaffung einer vertrauensvollen Basis für die weitere Zusammenarbeit
Info-Ordner für Auszubildende/ Studenten als „ständiger Begleiter“ mit Leitfaden für Auszubildende	- Identifikation mit der Ausbildungsbehörde - Steuerungs-, Informations- und Kommunikationsmedium
regelmäßige Feedbackgespräche nach Ausbildungseinsätzen	- Rückmeldung zu ausbildungsgerechten Einsätzen - Vermeidung von Über-/Unterforderung
Beurteilungs- und Entwicklungsgespräche	- objektive Rückmeldung über den jeweiligen Ausbildungsstand - individuelle Förderung
Ermöglichung von Zusatzqualifikationen (z. B. Sprach- und EDV-Kurse)	- Wertschätzung und Förderung der Persönlichkeitsentwicklung - Mehrwert für die Verwaltung

Übersicht 4 Maßnahmen der Qualitätssicherung mit Fokus auf Auszubildende/ Anwärter/-innen

Zur organisatorischen Umsetzung einer qualitätvollen Ausbildung sind nachfolgende Maßnahmen vorgesehen:

Maßnahmen	Zweck
Durchführung einer flächendeckenden Ausbildungsplatzanalyse	- optimale Zielplanung und materielle Ausstattung - Richtungsweisung für Ausbildungsprozesse und organisatorische Strukturen
Gewinnung und Stärkung eines kompetenten und ambitionierten Ausbilderstammes	- Stützpfeiler der qualitätvollen Ausbildung (ausbildungsadäquate Einsätze, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung) - Bewusstseinswandel und Schärfung des Verantwortungsbewusstseins im Zusammenhang mit der Ausbildung (Azubis von heute sind unsere Kollegen von morgen ==> kein Einsatz für Routine- oder unbeliebte Tätigkeiten, Urlaubsvertretungen etc.)
Qualifizierung, d. h. Durchführung von AdA-Lehrgängen und regelmäßigen Kompetenzschulungen für Ausbilder	- Stärkung der Methodenkompetenz - bessere Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz ==> Mehrwert für die Verwaltung
Erstellung von Ausbildungsplatzbeschreibungen	- Sicherung und Weiterentwicklung der Ziel-, Stoff- und Zeitplanung
kontinuierliche Ausbildertreffen	- Stärkung der Identifikation als Ausbilder, Wertschätzung - Erfahrungsaustausch und Informationsplattform
Praxishilfen für Ausbilder und Ausbilderinnen	- Leitfaden zur Organisation und zum Ablauf von Ausbildungseinsätzen, zur Beurteilung etc.
Berücksichtigung der von Ausbildern aufgewendeten Zeitanteilen im Teil Befugnisse ihrer Stellenbeschreibung	-Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften, dass Ausbilder in angemessenem Umfang Zeitanteile für die Ausbildung zur Verfügung gestellt werden muss - Wertschätzung und Anerkennung der Ausbildertätigkeit als Maßnahme der Personalentwicklung
2-jährliche Schulung der Mitglieder der Auswahlkommission	-Effizienzsteigerung des Auswahlverfahrens - Verringerung Fehlbesetzungs- und Abbruchquote

Übersicht 5 Organisatorische Maßnahmen zur Qualitätssicherung

7 Übernahmeregungen

Zur Integration fachlich geeigneter Nachwuchskräfte für die moderne und leistungsorientierte Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ist eine bedarfsgerechte Ausbildung und eine nach Leistungsgesichtspunkten vorgenommene Übernahme unerlässlich.

Generell ist eine Übernahme eigener Auszubildender und Anwärter/ Anwärterinnen avisiert, wenn sie mindestens mit einer Abschlussnote „befriedigend“ ihre Ausbildung beenden, es sei denn, dass verhaltens-, personen- oder leistungsbedingte Faktoren dagegen sprechen.

Für die Auszubildenden, auf die der Tarifvertrag für Auszubildende im öffentlichen Dienst (TVAÖD), Besonderer Teil bzw. Besonderer Teil Pflege, anzuwenden ist, gelten die jeweiligen Regelungen des dortigen Paragraphen 16 a.

Durch die Hansestadt Rostock ist eine Übernahme von drei Jahren bei einer entsprechenden Abschlussnote avisiert.

In der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock wird mangels gesetzlicher Vorgaben für den Vorbereitungsdienst für das zweite Einstiegsamt, erste Laufbahngruppe („Diplomverwaltungswirt/ -in“, Bachelor of Arts „Öffentliche Verwaltung“) die o. g. Regelung nach TVAÖD – Besonderer Teil analog angewendet.

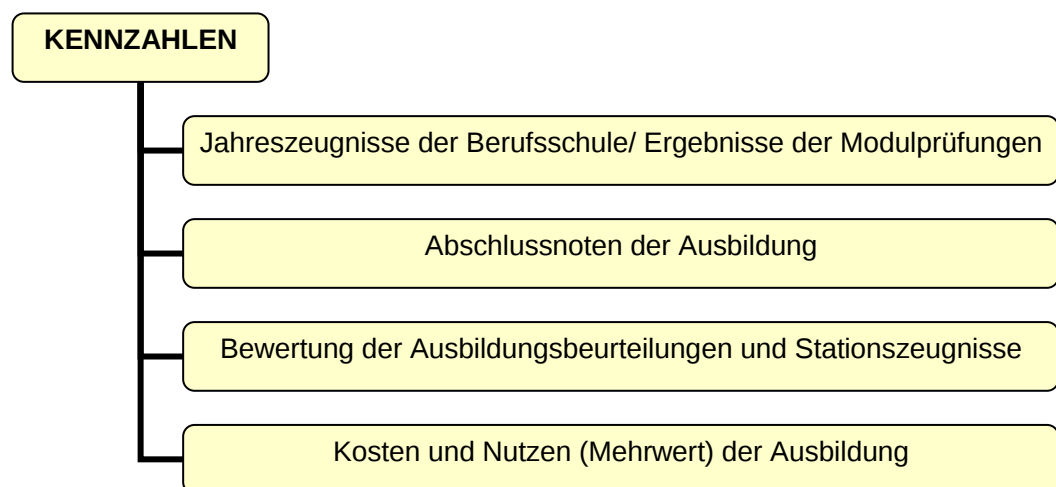
Die hohen Bedarfszahlen für die Ausbildung im feuerwehrtechnischen Dienst sowie die Spezifik der Ausbildung und der damit einhergehende Mangel auf dem freien Arbeitsmarkt verdeutlichen, dass die Übernahme der dort ausgebildeten Nachwuchskräfte zwingend indiziert ist. Gemäß § 8 des Brandschutz- und Hilfeleistungsgesetzes M-V - BrSchG sind die Aufgaben der Berufsfeuerwehr von Beamten wahrzunehmen. Damit ist zur Sicherung der Aufgabenerfüllung durch die Hansestadt Rostock die Übernahme in ein Beamtenverhältnis gesetzlich vorgegeben.

8 Ausbildungscontrolling

Das Ausbildungscontrolling in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock soll als ein umfassendes Planungs-, Bewertungs- und Informationssystem zur Koordinierung und Steuerung der Ausbildung genutzt werden.

Damit wird es die Durchführung einer effektiven Berufsausbildung unterstützen. Die Qualität der Ausbildungsarbeit wird transparent aufgezeigt. Kosten und Nutzen der Ausbildung werden dabei vergleichend betrachtet. Der Erfolg und die Wertschöpfung unserer Ausbildung kann so im Rahmen der Berichterstattung des Personalcontrollings für die Hansestadt Rostock gut aufbereitet und dargestellt werden.

Die Konzentration liegt dabei auf Ergebnissen aus den Bereichen der Planung und Einstellung über die Durchführung der Berufsausbildung bis hin zur Übernahme. Diese Ergebnisse werden anhand von Kennzahlen ermittelt. Die Konzentration liegt auf den nachfolgend genannten Kennzahlen:



In enger Zusammenarbeit mit dem Personalcontrolling werden im weiteren Entwicklungsprozess des Ausbildungscontrollings die Kennzahlen nach Bedarf und adressatengerecht angepasst und erweitert. Dadurch wird die Ausbildung systematisch analysiert und zielgerichtet gesteuert und führt damit zu einer effektiven und effizienten Berufsausbildung. Die Qualität der Ausbildungsarbeit wird transparent aufgezeigt.

9 Perspektiven für die Ausbildung bei der Hansestadt Rostock

Die Arbeit in der Stadtverwaltung der Hansestadt Rostock ist sehr vielseitig. Sie reicht unter anderem von der Gewährleistung der Öffentlichen Sicherheit und Ordnung über den Bereich Jugend und Soziales bis zum Erteilen von Baugenehmigungen. Die Sicherstellung der klinischen Versorgung von Patienten, des Brandschutzes und der Gefahrenabwehr sowie die Weiterentwicklung touristischer Netzwerke und Informationen sind weitere wesentliche Aufgabenbereiche.

Je nach Interessenlagen können sich die Berufseinsteiger/-innen in verschiedenen Bereichen ausprobieren, praktische Erfahrungen sammeln und sich ggf. beruflich weiter entwickeln, um für die Aufgabenerfüllung der Hansestadt Rostock fachkundig und dienstleistungsorientiert tätig zu sein.

Wie im Ausbildungskonzept beschrieben, müssen somit die Ausbildung und in der Folge auch die Qualifizierung im Sinne des "Lebenslangen Lernens" miteinander verknüpft werden.

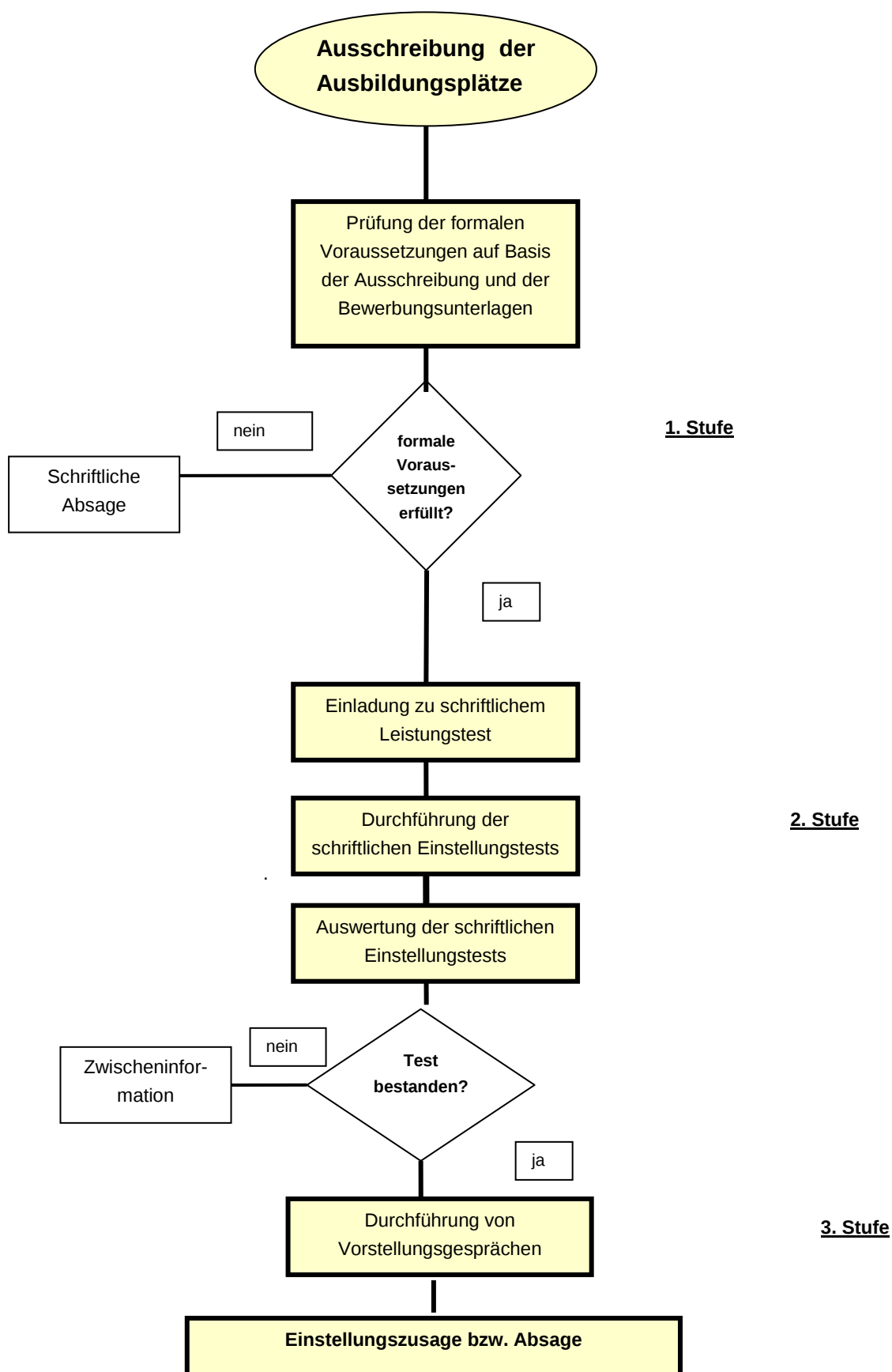
Die Fähigkeit sich vorhandenes und neues Wissen permanent aktiv zu erschließen und produktiv anwenden zu können, ist daher bereits eine Basiskompetenz, die in der Ausbildung vermittelt wird. Der unvoreingenommene und lösungsorientierte Umgang mit Unbekanntem wird in der Ausbildung vermittelt, um eine aufgabenübergreifende Mobilität und Flexibilität frühzeitig sicherzustellen.

Die an der Ausbildung Beteiligten werden ihre Zusammenarbeit intensivieren, da sich so wertvolle Synergieeffekte wie

- **Schaffung eines Netzwerkes zum Erfahrungsaustausch und zur Optimierung der Wirtschaftlichkeit bei Ausbildungsprozessen**
- **gegenseitige Unterstützung bei der Ausbildung in speziellen Ausbildungsbereichen zur Qualitätssicherung**

nutzen lassen.

Anlage 1 Schematische Darstellung des Ablaufs des Auswahlverfahrens



Anlage 2 Formular Probezeitbeurteilung



HANSESTADT ROSTOCK

PROBEZEITBEURTEILUNG
für Auszubildende im Ausbildungsberuf

Name/Vorname:

Datum:

Uhrzeit:

Teilnehmer:

Fragen an die/den Azubi

Was gefällt Ihnen bisher an der Ausbildung am meisten?

Was gefällt Ihnen bisher an der Ausbildung nicht?

Können Sie Ihre Fähigkeiten voll einsetzen?

ja ☐

nein ☐

Fühlen Sie sich über- ☒ bzw. unterfordert ☒?

nein

ggfs. Begründung:

Haben Sie die zur Erfüllung Ihnen übertragener Aufgaben notwendige Unterstützung erhalten?

ja ☐ nein ☐

Sehen Sie sonstige Probleme für Ihre Ausbildung?

ja ☐ und nein ☐

wenn ja, welche:

Fühlten Sie sich schnell integriert?

ja ☐ nein ☐

Inhalt:

- Bisherige/r Einsatzbereich/e:

Bemerkungen:

aufgenommen:

zur Kenntnis genommen ☐
einverstanden ☐

.....
(Unterschrift)

ggf. Kenntnisnahme gesetzliche(r) Vertreter

.....

.....
(Unterschrift Auszubildender)

Anlage 3 Formular Ausbildungsbeurteilung

Bitte DOPPELSEITIG ausdrucken!



Ausbildungsbeurteilung

für Auszubildende im Ausbildungsberuf

Ausbildungsbereich:

Beurteilungszeitraum:

(urlaubs- und krankheitsbedingte Fehlzeiten bitte ausweisen)

AusbilderIn:

Ausgeführte Tätigkeiten:

Genutzte Software:

Fragen an den/die Auszubildende/n:

Wurden Ihnen alle Ausbildungsinhalte vermittelt?
Waren die Unterweisungen verständlich?
Wurden Sie in Entscheidungsprozesse einbezogen?
Fühlten Sie sich gut behandelt?

☐	ja
☐	ja
☐	ja
☐	ja

☐	nein
☐	nein
☐	nein
☐	nein

verbale Einschätzung (Bemerkungen/besondere Veranlagungen und Schwächen):

Punkte	Wertstufen	Gesamtbewertung
9,00 - 7,90	++	insgesamt eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maße entspricht
7,89 - 6,00	+	insgesamt eine Leistung, die den Anforderungen in vollem Umfang entspricht
5,99 - 5,00	0	insgesamt eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
4,99 - 3,00	-	insgesamt eine Leistung, die zwar Mängel ausweist, aber den Anforderungen entspricht
2,99 - 1,00	--	insgesamt eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass Grundkenntnisse vorhanden sind und Mängel in absehbarer Zeit behoben werden können
0,99 und darunter		insgesamt eine Leistung, die den Anforderungen entspricht und bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden können

Beurteilungsschema

Bitte den Punktwert in die Spalte "P" eintragen und mit dem Gewichtungsfaktor multiplizieren (=Punkteergebnis).

Punkte Werts tufen	9	8	7	6	5	4	3	2	1	P	Gewicht s- faktor	Punkt- ergebnis
	++	+			0	-			--			
Arbeits menge Arbeits tempo	außerordentlich zügig und schnell, bewältigt dadurch maximal zu erwartende Arbeits menge	arbeitet schnell und gleichmäßig, erbringt dabei überdurchsn. Arbeits menge	arbeitet mal sehr schnell und mal sehr langsam oder arbeitet gleichmäßig und erbringt durch- schn. Arbeits menge	meist langsam und Arbeits menge liegt unter dem, was erwartet werden kann oder zunehmend übereilt	sehr langsam (bummelt), wobei die Arbeits menge weit unter dem Durchschnitt liegt oder überwiegend überhastet						1,5	0,0
Arbeits güte	äußerst sorgfältig, genau und ordentlich, Ergebnisse stets voll verwertbar, kein Pedant	sehr gewissenhaft, genau und ordentlich, Ergebnisse meist verwertbar	durchschn. sorgfältig und ordentlich, vereinzelt kleine Fehler	flüchtig, oberflächlich, nicht ordentlich genug	unzureichend, nachlässig, unordentlich, Ergebnisse nicht verwertbar						2,0	0,0
Arbeits stil Geschicklichkeit	äußerst geschickt, sehr gut organisiert und findig, ausgesprochen kreativ	geschickt, effektiv, gut organisiert, arbeitet schnell routiniert	durchschnittl. geschickt und organisiert	ungeschickt, wenig organisiert, kaum kreativ, kaum routiniert	ums tändlich, unbeholfen						1,5	0,0
Engagement Eigeninitiative	außerordentlich engagiert, ergreift sehr häufig Eigeninitiative	engagiert sich sehr , ergreift meist von allein Initiative	engagiert sich durchschnittl., zeigt durchschnittl. Eigeninitiative	wenig engagiert und zeigt kaum Eigeninitiative	engagiert sich nicht und ergreift keine Eigeninitiative						2,0	0,0
Interes se	sehr wiss begierig, außerordentl. inter., verfolgt alles sehr aufmerksam	wiss begierig, interessiert, beobachtet Abläufe	durchschnittl. Interessiert, ver- arbeitet Informa- tionen durchschn.	nicht mehr als nötig, verfolgt Arbeits abläufe kaum	ohne Interes se						1,0	0,0
Lernaktivität und - verhalten	lernt sehr leicht, ist außerordentlich lernaktiv und ziels trebig	lernt leicht, ist lernaktiv und ziels trebig	lernt durchschn.	lernt langsam, hat häufig Schwierigkeiten, ist weniger lernaktiv	lernt sehr schlecht, hat sehr große Schwierigkeiten, ist stets passiv						2,0	0,0
Denkfähigkeit Auffassungs gabe	hat eine außerord. stark ausgeprägte Auffassungs gabe, denkt äußerst schnell und immer folgerichtig	gute Auffassungs gabe, denkt schnell und meist richtig	hat eine durchschnittliche Auffassungs gabe, denkt mit	schwerfällig denkt unselbständig, schablonenhaft	Auffassungs gabe sehr schlecht, denkt äußerst langsam und kaum richtig						1,5	0,0
Sprachvermögen Ausdrucks fähigkeit	sehr sicher und außerordentlich gut, äußerst ausdrucks stark	richtig und sicher	manchmal Fehler, leicht unsicher	unsicher und fehlerhaft	viele Fehler und sehr unsicher						2,0	0,0
Selbstständigkeit	jederzeit sehr selbstständig	überwiegend selbstständig	weniger selbstständig	braucht häufig Anleitung, kaum selbstständig	sehr unselbstständig, braucht immer Anleitung						1,5	0,0
Fertigkeiten im Um- gang mit Computer/ Anwendungs software	überdurchschnittl. ausgeprägt und allumfassend, äußerst schnell und sicher	sehr sicher und schnell, leicht überdurchschn. ausgeprägt	sichere und solide Anwendungs kennt- nisse, jedoch im Einzelnen noch ausbaufähig	lediglich Grundkenntnisse vorhanden, unsicher	beherrscht kaum gängige Software, große Schwierigkeiten in der Anwendung						1,5	0,0
Teamfähigkeit Zusammenarbeit	äußerst hilfs bereit und kooperativ, arbeitet stets aktiv mit, bringt stets gute eigene Ideen ein	ist stets hilfs bereit, anpassungs fähig und loyal, meist vurteils frei und teilnehmend	arbeitet mit, ist hilfs bereit und anpassungs fähig	passt sich schwer an, ist kaum beihilflich und wenig teilnehmend	eigens innig und uneinsichtig, unloyal						1,5	0,0
Umgang mit Mitarbeitern und Vorgesetzten	sehr freundlich und aufgeschlossen, äußerst sachlich, jederzeit verlässlich, sehr beliebt, stets angemessen	freundlich und beliebt, meist verlässlich, res- pektvoll und sachlich, zurückhaltend	unauffällig, dis tanziert umgänglich, verlässlich, korrekt	unhöflich, uns achlich, weniger verlässlich, wahrt kaum nötige Dis tanz	frech, unbeliebt, respektlos						1,0	0,0
Verhalten zu Besuchern/ Antragstellern/ Publikum	ausgezeichnete Umgangsformen, stets sehr sicher, taktvoll und bürgerorientiert	sehr gute Umgangsformen, meist sicher und bürgerorientiert	gute Umgangsformen, offen, unterstützend, unauffällig	zunehmend unsicher, unbeteiligt, kaum taktvoll	unhöflich, unsicher und unkorrekt, indiskret						2,0	0,0

Datum:

Beurteiler:

an der Beurteilung beteiligt:

Unterschrift

Unterschrift(en)

Die Beurteilung wurde mit mir besprochen:

Auszubildender

Verteiler: Auszubildende/r (Original)



Kopie übergibt der/die Auszubildende unverzüglich an das Sachgebiet Aus- und Fortbildung

Auf die Möglichkeit einer aktenkundigen Gegendarstellung wurde hingewiesen.

Gesamtpunktzahl	0,0
Summe der Gewichtungsfaktoren	21,0
Gesamtbewertung nach durchschnittlichen Punkten (=Gesamtpunktzahl : Summe der Gewichtungsfaktoren)	0,00
Werts tufe	

Anlagenverzeichnis

Anlage 1	Schematische Darstellung des Ablaufs des Auswahlverfahrens.....	31
Anlage 2	Formular Probezeitbeurteilung	32
Anlage 3	Formular Ausbildungsbeurteilung.....	34

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Absolventenzahl der Region M-V	7
Abbildung 2	Absolventenzahl in HRO	7
Abbildung 3:	Ausbildungsplanung Stadtverwaltung Hansestadt Rostock.....	10
Abbildung 4	Ausbildungsplanung Eigenbetrieb Klinikum Südstadt Rostock	11
Abbildung 5:	Ausbildungsplanung des Brandschutz- und Rettungsamtes	11
Abbildung 6:	Instrumente des Ausbildungsmarketings der Hansestadt Rostock	12
Abbildung 7:	Lernorte der Ausbildung.....	19
Abbildung 8	Elemente der ganzheitlichen Handlungskompetenz	21

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1	Ausbildungsbedarfsanalyse mit Stand 30.11.2010 – Einstellungsjahr als Auszubildender/ Anwärter/-in	9
Übersicht 2	Methoden zur Vermittlung der Handlungskompetenz	23
Übersicht 3	Arten und Formen der Beurteilung	26
Übersicht 4	Maßnahmen der Qualitätssicherung mit Fokus auf Auszubildende/ Anwärter/-innenZur organisatorischen Umsetzung einer qualitätvollen Ausbildung sind nachfolgende Maßnahmen vorgesehen:	26
Übersicht 5	Organisatorische Maßnahmen zur Qualitätssicherung	27