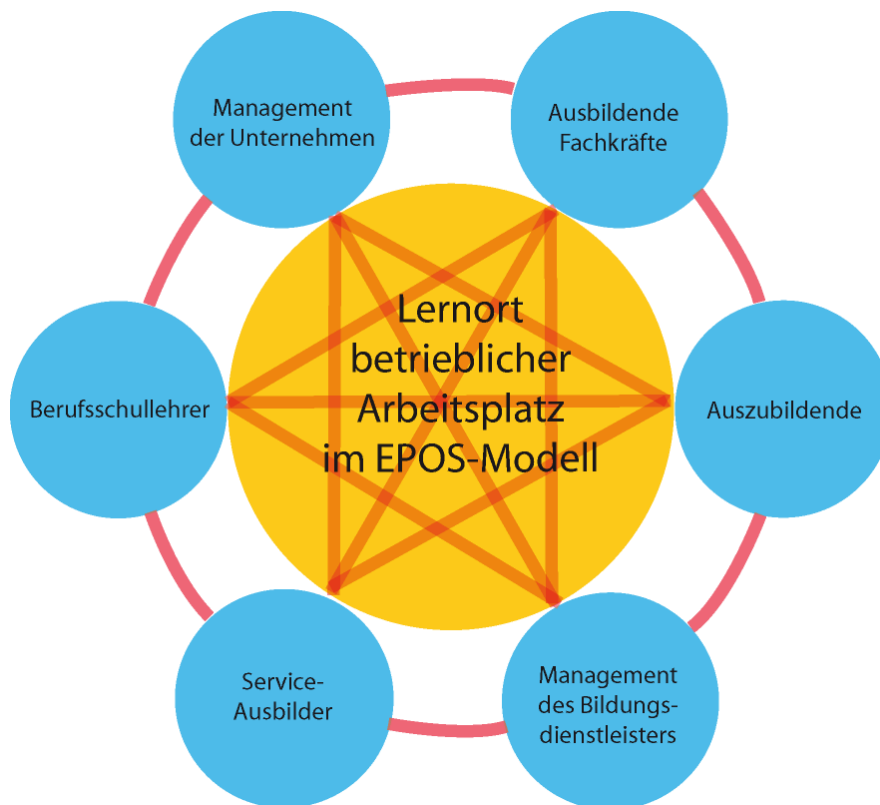


Hans Joachim Buggenhagen, Helmut Ernst, Herbert Michel

Kurzpräsentation für den Arbeitskreis Flexibilisierung  
November 2006

Entwicklung innovativer Potenziale in der gestaltungsoffenen  
Berufsausbildung durch den Einsatz eines Service-Aus- und Weiterbildners  
in KMU/EPOS

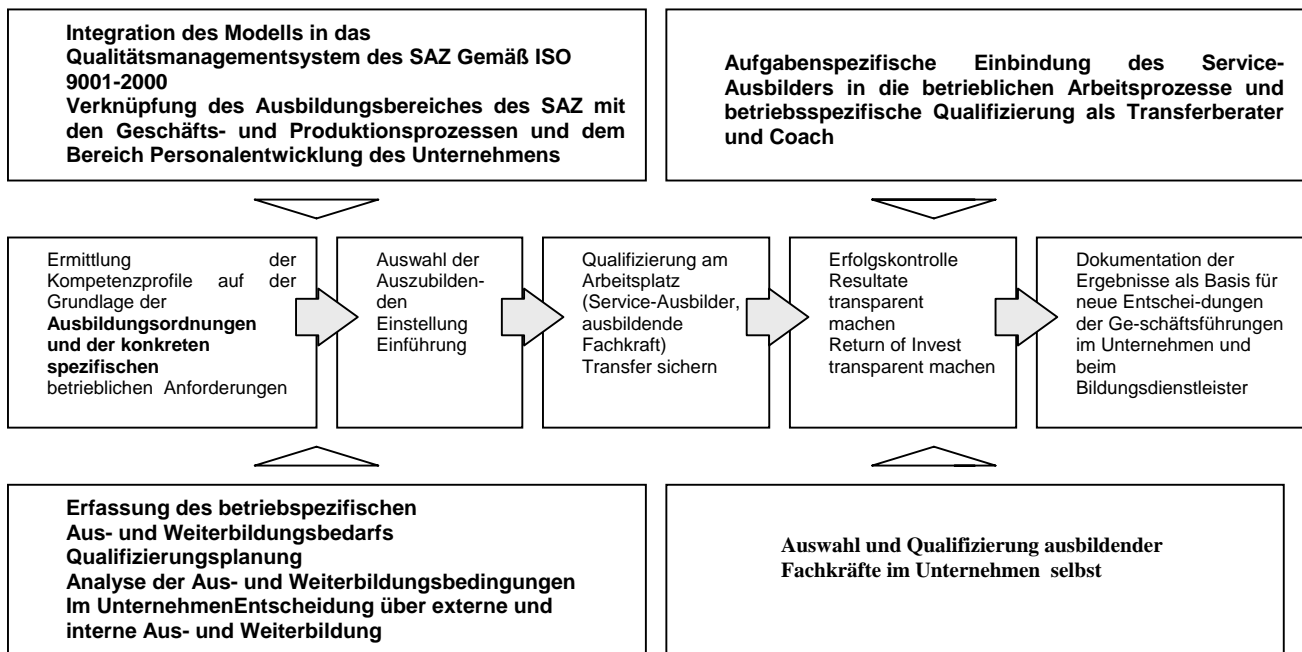


Service-Ausbildung flexibel, systemisch und prozessorientiert gestalten



## Die Durchsetzung des neuen Konzepts als Managementaufgabe

Das neue Service-Aus- und Weiterbildungs-Projekt ist eingeordnet in das Managementsystem des Schweriner Ausbildungszentrums, es unterliegt dem Qualitätssicherungsprozess gemäß ISO 9001-2000.



Sowohl Ablauf- als auch Aufbauorganisation des SAZ tragen dazu bei, dass die Service-Aus- und Weiterbildner mit hoher Selbstständigkeit und Eigenverantwortung handeln und auf diese Weise die Flexibilisierungsspielräume der gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe im Interesse der Betriebe noch besser nutzen und zur Geltung bringen können. Das stellt natürlich hohe Anforderungen an diese Mitarbeiter. Dabei geht es vor allem um

- ein neues Verständnis der Kunden- und Dienstleistungsorientierung
- flexibles Reagieren auf betriebliche Veränderungsprozesse
- Selbststeuerung der eigenen Tätigkeit
- Bereitschaft zur internen und externen Zusammenarbeit
- Übernahme von mehr Verantwortung und Entscheidung und
- Weitergabe von Erfahrungen an Andere

Der bisherige erfolgreiche Verlauf ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es von Anfang an gelungen ist, die regionalen Industrieunternehmen bereits in die Entwicklungsarbeiten einzubeziehen, sie zu aktiven Mitgestaltern dieses Modells zu machen. Insbesondere die Offenheit und Flexibilität des Konzepts gegenüber neuen Entwicklungen in den Unternehmen selbst sowie die zunehmende Berücksichtigung der spezifischer Anforderungen der betrieblichen Arbeitsplätze entspricht ihren Erwartungen.

Letztlich hat die aktive Beteiligung der Unternehmen dazu beigetragen, die bisherigen Ergebnisse schnell an den Ort zu transferieren, auf den es in diesem Modellversuch vor allem ankommt, nämlich den betrieblichen Arbeitsplatz.

## **Der Tag der ausbildenden Fachkraft**

Insbesondere der vier Mal im Jahr stattfindende „Tag der ausbildenden Fachkraft“, auf dem sich Serviceausbilder aus dem SAZ, betriebliche Ausbilder, ausbildende Fachkräfte der Unternehmen und Lehrer der beruflichen Schule treffen, ist zu einem Forum des regen Erfahrungsaustauschs geworden.

Natürlich geht es auf diesen Meetings gegenwärtig vorrangig um die Weiterentwicklung der Ausbildung nach der Neuordnung einer Reihe von Berufen. Die Beteiligten berichten von ihren Erfahrungen, suchen Rat und finden gemeinsam neue Lösungen.

Dabei spielen vor allem solche elementaren Gestaltungsprinzipien der neuen Ausbildungsberufe, wie die ganzheitliche und die prozesshafte Sichtweise, eine große Rolle in der Diskussion

So stellte der **Service-Ausbilder Manfred Schmidt** dar, wie es ihm mit Unterstützung der ausbildenden Fachkräfte gelungen ist, bei den Auszubildenden der Firma Prysmian Schwerin Prozesskompetenz zu entwickeln. Dabei werden die Einzelaufgaben immer mit dem gesamten Geschäftsprozess z.B. bei der Produktion von Elektrokabeln verknüpft. Die Auszubildenden sind dadurch nicht nur wesentlich schneller in der Lage, die betriebliche Einzelaufgabe zu realisieren, sondern auch die dazu gehörenden vor- und nachgelagerten Arbeitsschritte selbstständig zu übernehmen und zu steuern

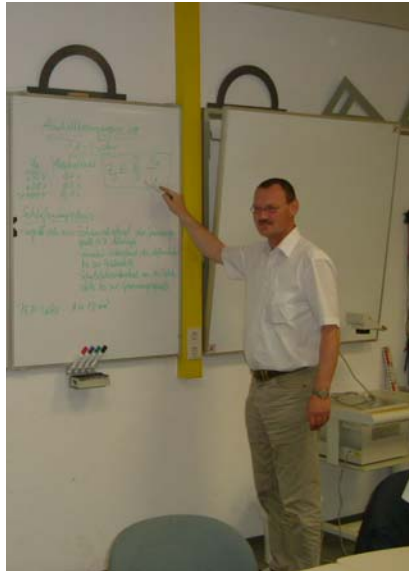
Der **Ausbilder Peter Koblin** von der WEMAG AG betonte, dass es ihm vor allem darauf ankommt, rechtzeitig das berufsschulische Wissen und die im SAZ erworbenen Fähigkeiten in den betrieblichen Aufgabenstellungen zu berücksichtigen. Er freut sich, dass dabei die Serviceausbilderin des SAZ und der Lehrer der beruflichen Schule gute Partner sind, um den Auszubildenden die ganzheitliche, systemische Sicht auf ihre betrieblichen Aufgaben bewusst zu machen. Die Auszubildenden erkennen zunehmend, dass zur Ausführung eines komplexen betrieblichen Auftrages das an allen drei Lernorten erworbene Wissen und Können und die entsprechende Schlüsselqualifikationen notwendig sind. Das gelingt natürlich insbesondere dann gut, wenn solche Aufgaben gefunden werden, an denen von vornherein alle beteiligt sind: Auszubildende, Service-Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und Lehrer.

Dass der betriebliche Arbeitsplatz selbst immer Ausgangs- und Endpunkt beruflicher Lernprozesse ist, stellte überzeugend der **Service-Ausbilder Ralf Marohn** dar.

Als Mitglied der IHK-Prüfungskommission in den IT-Berufen hat er häufig feststellen müssen, dass den Auszubildenden Erfahrungen in der Abwicklung komplexer Aufträge fehlen. Bevor er außerbetriebliche handlungs- und geschäftsprozessorientierte Aus- und Weiterbildungssequenzen plant, sucht er deshalb zunächst den Kontakt zu den ausbildenden Fachkräften der Unternehmen. Auf diese Weise gibt es bei ihm fast nur noch solche Lernmodule, bei denen IT-Projekte aus dem Arbeitsalltag integriert sind und die geschäftsprozessorientiert und ganzheitlich vom Kundenauftrag bis zur Übergabe an den Kunden bearbeitet werden;

folgende Kriterien legt er dabei zu Grunde:

- Den Lernenden muss deutlich werden, dass die abverlangten Tätigkeiten im künftigen Arbeitsalltag zu ihrem Kerngeschäft gehören
- Das Modul ist so aufbereitet, dass der fachliche Projektauftrag mit geringem Aufwand ausgetauscht werden kann und somit unterschiedliche und betriebsspezifische Fachkompetenzen bei den Auszubildenden entwickelt werden. Berufliche und betriebliche Belange stehen dabei in enger Wechselwirkung.
- Das Modul muss in jedem Fall neben der Fachkompetenz auch Sozial- und Methodenkompetenz weiter entwickeln.



**Peter Koblin**, Ausbilder bei der WEMAG AG: „Wenn Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und Berufsschullehrer die Lern- und Arbeitsinhalte an den einzelnen Lernorten synchronisieren, erreichen sie nicht nur gute Ausbildungserfolge, sondern erleichtern sich auch ihre Arbeit, weil die Auszubildenden viel motivierter lernen.“



**Manfred Schmidt**, Serviceausbilder des Schweriner Ausbildungszentrums: „Durch die Ganzheitlichkeit der Aufgabenbearbeitung gewinnen die Auszubildenden ein neues Verständnis vom Arbeitsprozess.“



Service-Ausbilder **Ralf Marohn**: „Nur durch handlungs- und prozessorientierte Ausbildung können wir die künftigen Facharbeiter gut auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten.“



Der Auszubildende **Rene Gerwien** von der Firma Fertigungstechnik Nord Gadebusch bei der Präsentation seiner Projektergebnisse auf einem EPOS-Workshop: „Ich möchte wissen, wofür ich lerne. Dabei helfen mir ausbildungsgerechte Betriebsaufgaben.“



**Thomas Gresens**, Berufliche Schule der Landeshauptstadt Schwerin –Technik-:Der Tag der ausbildenden Fachkraft bietet mir die Möglichkeit, mit Service-Ausbildern und ausbildenden Fachkräften auch über die Umsetzung des Lernfeldkonzepts ins Gespräch zu kommen. Da sich die Lernfelder an den realen betrieblichen Handlungssituationen orientieren, haben sich die Chancen für eine echte Lernortkooperation wesentlich verbessert.

### **Gestaltungsoffene Berufsausbildung und Flexibilisierung**

Die gestaltungsoffene Berufsausbildung bereitet die künftigen Facharbeiter auf berufliches Handeln in vernetzten und komplexen Arbeitssystemen vor. Insbesondere die Fähigkeit, sich bei jedem Arbeitsauftrag neu und schnell zu orientieren, erfordert Flexibilität, eine systemische und ganzheitliche Sicht und schnelles Reagieren von den Auszubildenden.

Häufig wird daher die gestaltungsoffene Berufsausbildung im Bemühen um die Verbesserung der Berufsausbildung mit der Flexibilisierung in einen Zusammenhang gebracht. Der Begriff der Flexibilisierung selbst ist bisher nur wenig thematisiert worden.

Die Flexibilität wird in der Diskussion als Synonym für die Anpassungsmöglichkeit und Abwandlungsfähigkeit der Ausbildungsvorschriften verwendet und zumeist positiv ausgelegt. Damit ist gemeint, dass die Ausbildung für einen konkreten Beruf auch mit der Vorbereitung auf einen bestimmten Arbeitsplatz in einem Unternehmen in Einklang gebracht werden kann.

Eine negative Deutung der Flexibilität wäre verbunden mit Biigsamkeit und Nachgiebigkeit gegenüber den Forderungen von Unternehmen, die betrieblichen Anforderungen an einen Arbeitsplatz über die an einen anerkannten Beruf zu stellen. Davor warnen natürlich Verfechter des Prinzips der Beruflichkeit ohne häufig das Primat der Arbeitsplätze genügend berücksichtigt zu haben .

Wie der BIBB- Modellversuch EPOS zeigt, gelingt der Spagat zwischen Beruflichkeit und Betrieblichkeit nur dann, wenn neue Formen und Inhalte des externen Ausbildungsmanagements gemeinsam mit dem Unternehmen erprobt und evaluiert werden.

Dazu gehören

- genaue Bestimmung der Kompetenzprofile der betrieblichen Arbeitsplätze und der Abgleich mit den Ausbildungsrahmenplänen sowie
- die Auswahl der Inhalte für die Ausbildung mit betrieblichem Charakter.

#### Die Flexibilisierungsspielräume

- betreffen auch soziale Kompetenzen, die von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich sein können, aber für die rasche Integration des Auszubildenden in das betriebliche Arbeitsregime unerlässlich sind. Die Einflussnahme der älteren Betriebsbelegschaft auf die Heranbildung des Nachwuchses ist ein wesentlicher erzieherischer Faktor, der über die enge Zusammenarbeit mit dem Service-Aus- und Weiterbildner wirksam wird.
- liegen auch in der Art und Weise der Vermittlung und Aneignung der Inhalte. Dazu gehören das selbstorganisierte Lernen, die Nutzung der Fachkräfte des Betriebes und der Einsatz der ausbildungsgerechten Betriebsaufgaben. Dazu gehören auch die Nutzung neuer Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und die Ausprägung von Grundlagen für das lebenslange und berufsbegleitende Lernen. betreffen auch die Organisation der Ausbildung unter den besonderen Bedingungen des Betriebes mit den verschiedenen Arbeitszeitmodellen und den Möglichkeiten eines externen Bildungsmanagements durch einen Bildungsdienstleister. sind auch in der Integration der Leistungsermittlung und Leistungsbewertung in den Arbeitsprozess und in die betrieblichen Arbeitsaufgaben enthalten. Damit ist ein weiteres Element aus den früheren Erfahrungen mit der Bewertung beruflicher Leistungen übernommen worden, was insbesondere für das Schweriner Ausbildungszentrum SAZ e.V. nicht neu ist, aber unter den heutigen Bedingungen erprobt werden muss. liegen sie auch in den Wechselbeziehungen von Lehrenden und Lernenden, von Ausbildern und Auszubildenden und in der Veränderung des traditionellen Rollenverständnisses. Der Einsatz von Service-Aus- und Weiterbildnern ist dafür eine Bereicherung, vermittelt er doch zwischen der Beruflichkeit und der Betrieblichkeit in der Berufsausbildung.