

Arbeitsplatzorientiertes Lernen durch Bildungsdienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen

Erfahrungen aus dem BIBB-Modellversuch
**Entwicklung innovativer Potenziale in der
gestaltungsoffenen Berufsausbildung
durch den Einsatz eines Service-Aus-
und Weiterbildners in KMU (EPOS)**

Helmut Ernst, Herbert Michel

Mai 2006





Schweriner
Ausbildungszentrum

Umsetzung einzelbetrieblicher Bedürfnisse
in Lernkonzepte,
die auf den betrieblichen Arbeitsplatz vorbereiten



Kunde

Wissenschafts-
Praxis-
Kommunikation



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

Hochschule Wismar
University of Technology, Business and Design

GEBIFO



Schweriner Ausbildungszentrum

Herausforderung für das Management des SAZ

Bildungsmanagement
Organisationsmanagement
Personalmanagement



Bildungsmanagement



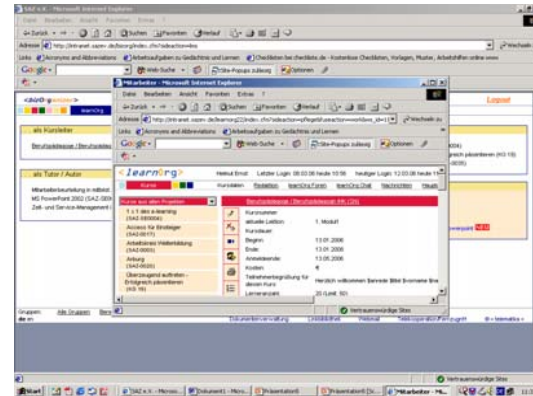
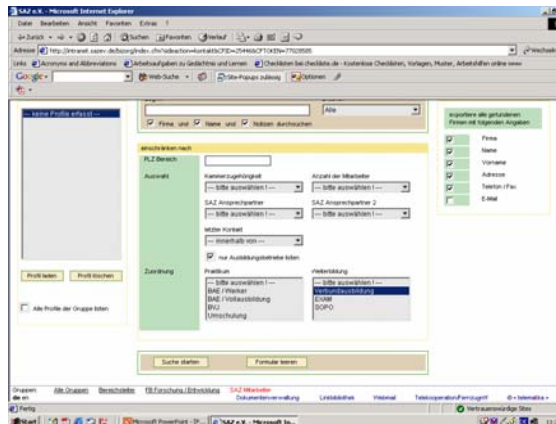
Entwicklung neuer innovativer Bildungsdienstleistungen für die Unternehmen

- 1996 Aus- und Weiterbildungsverbund
- 1999 Konzept der ausbildungsgerechten Betriebsaufgabe
- 2002 Service-Aus- und Weiterbildner
- 2005 Kunststoff-, Automatisierungs- und Werkzeugtechnikzentrum als Kompetenzzentrum für KMU

Gemeinsames Bildungs- und Wissensmanagement SAZ - KMU

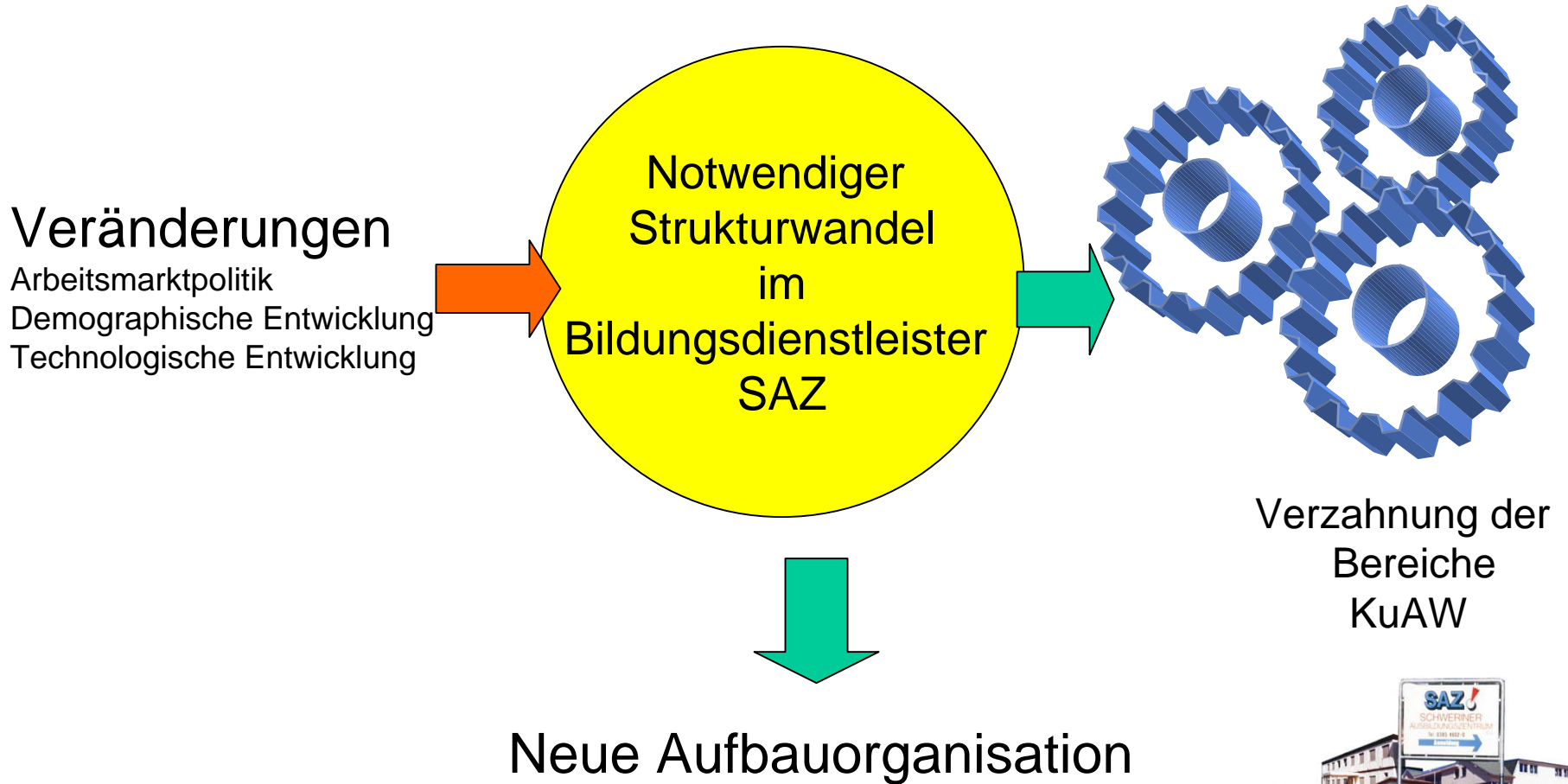
- Betriebsdatenbank
- Lernplattform
- Entwicklung von Methoden und Werkzeugen für effektives Lernen im Betrieb
- Neue e-learning-Konzepte
- Lernpartnerschaften
- Lernen im Prozess der Arbeit

Umfassende Qualitätssicherung (Zertifiziert nach ISO 9000-2000) Controlling und Wirtschaftlichkeit im Interesse des SAZ und der Kunden



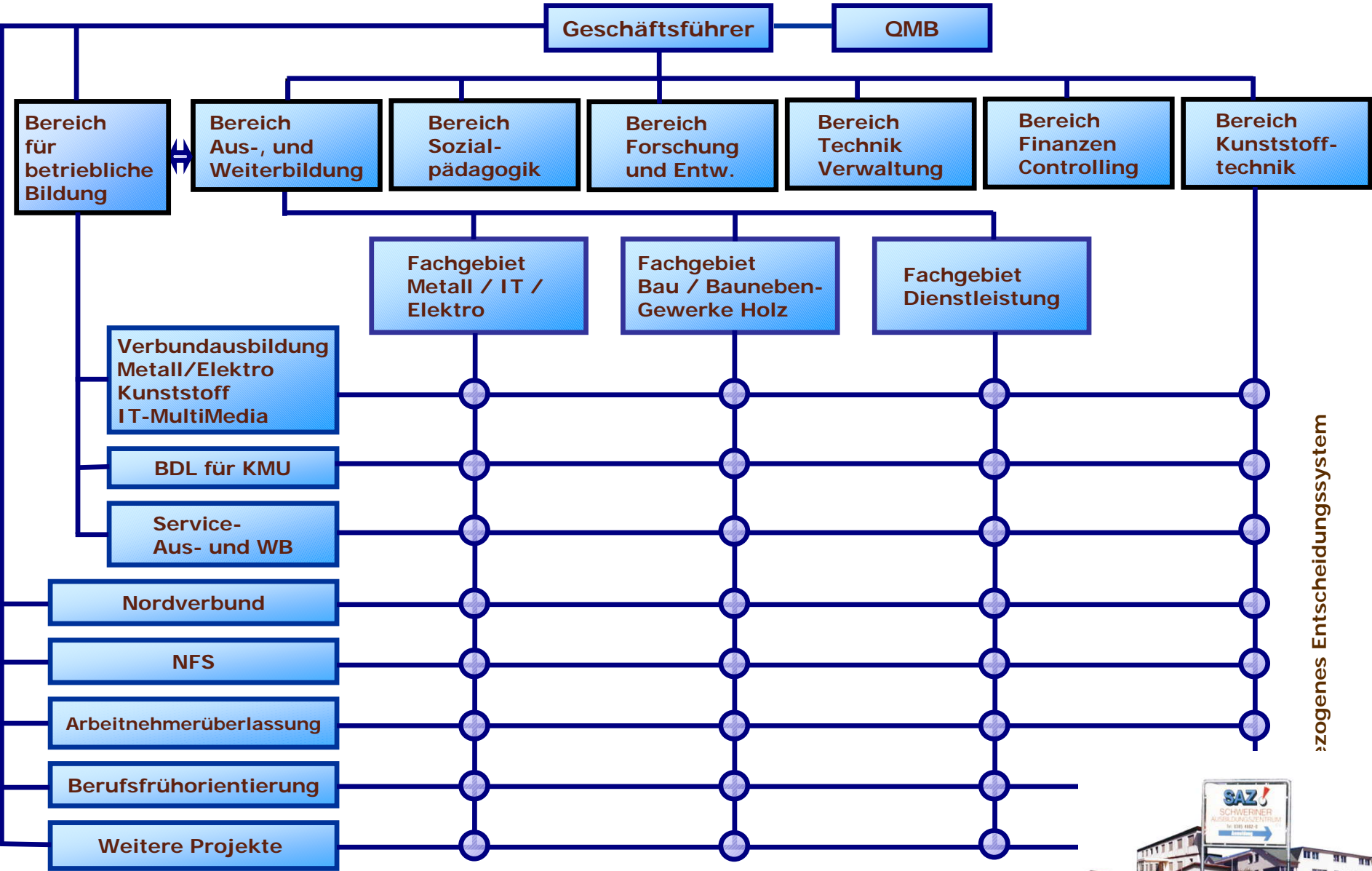
Organisationsmanagement

Entwicklung eines Kompetenzzentrums für den Kunden



EPOS

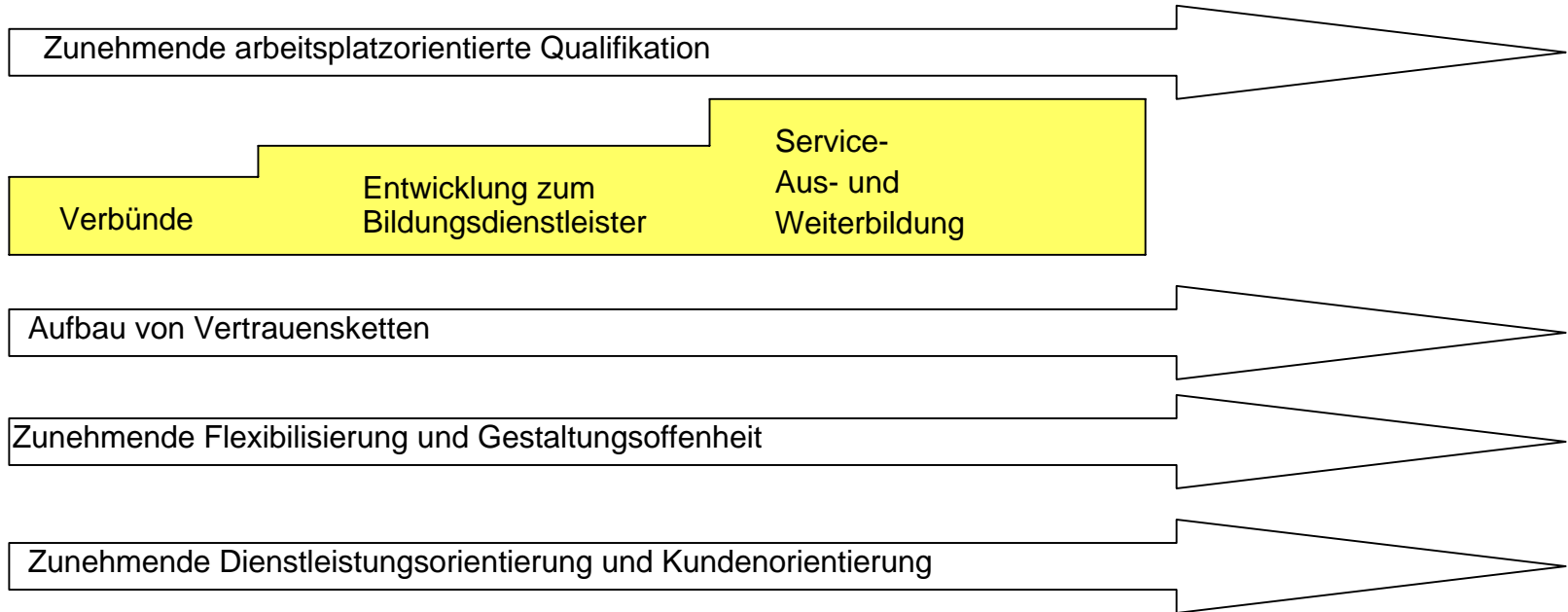
Die SAZ – Aufbauorganisation



Funktionsbezogenes Entsch...



Organisationsentwicklung beim Bildungsdienstleister Voraussetzung für arbeitsplatzorientierte Qualifizierung



Personalmanagement

Neue Rolle des Personals

bisher

- zuverlässig
- beständig
- kontinuierlich
- Umsetzen von Festlegungen

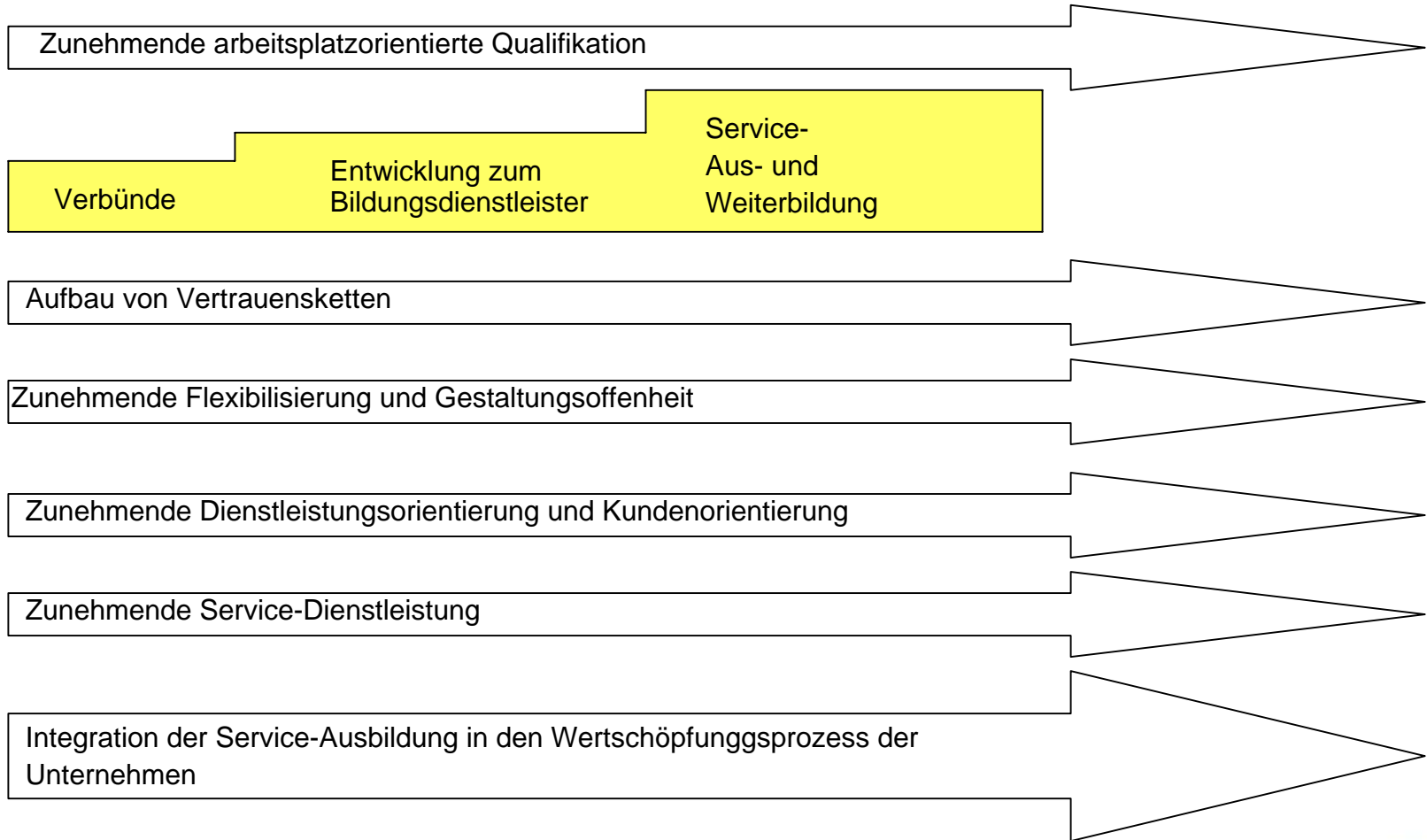


zukünftig

- dienstleistungs- und kundenorientiert
- flexibel
- innovativ
- beratend
- hohe Medienkompetenz
- Prozessevaluation
- handlungs- und geschäftsprozessorientierte Ausbildung



Organisationsentwicklung beim Bildungsdienstleister Voraussetzung für arbeitsplatzorientierte Qualifizierung



EPOS

Es gibt keine allgemeingültigen Rezepte. Wichtig ist die berufspädagogische Vor-Ort-Kompetenz. Nur gemeinsam mit den Unternehmen können wir die erforderliche Dienstleistungsqualität erreichen.

Das ist ein komplizierter Lernprozess, in dem folgende Schritte zu gehen sind:

**Von der klassischen Berufsausbildung
zum Umgang mit der
gestaltungsoffenen Berufsausbildung**

**Vom traditionellen Lehrgang zur
komplexen Lernsituation**

**Vom Lernen für den künftigen Arbeitsprozess – zu einem
Lernen im Arbeitsprozess**

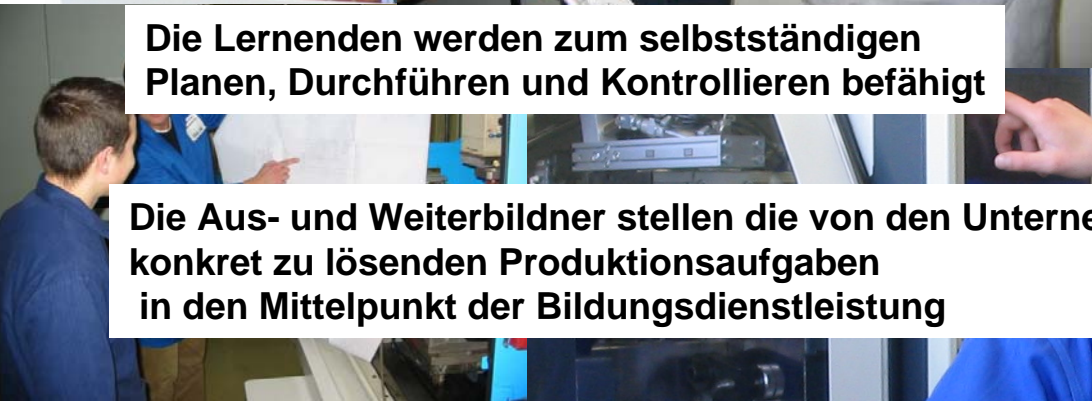
**Von der standardisierten zur arbeitsprozessorientierten
Aus- und Weiterbildung**

Von der Lehrkraft zum Service Aus- und Weiterbildner





Die Unternehmen sind zunehmend an ganzheitlichen Personaldienstleistungen interessiert.



Die Lernenden werden zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren befähigt

Die Aus- und Weiterbildner stellen die von den Unternehmen konkret zu lösenden Produktionsaufgaben in den Mittelpunkt der Bildungsdienstleistung



Die Aus- und Weiterbildner erbringen Dienstleistungen für die Kunden und erreichen dabei eine hohe Servicequalität



Die Aus- und Weiterbildung ist flexibel und gestaltungsoffen



Schweriner Ausbildungszentrum

BIBB-Modellversuch EPOS



Herr Timm, Betriebsleiter Fertigungstechnik Nord GmbH Gadebusch:

„ ... man hat drei Ausbildungsorte, den Lernort Schule, SAZ und den Betrieb, aber so richtig zusammen passt es vor allem für die Belange im Betrieb nicht. Mit dem Projekt EPOS kam der „Serviceausbilder“, den wir in unserem Betrieb nutzen. **Wir bilden kleinere Gruppen, in denen Auszubildende des gleichen Lehrjahres zusammengefasst werden. In diesen Gruppen werden dann Aufgaben abgearbeitet. ... wir nehmen immer Teile aus unsere Produktion, zum Beispiel eine Welle, ein Gehäuse, ein Zahnrad oder sonstige Bauteile, nichts betriebsfremdes ... “**





„Der 1. Schritt war ... welche Arbeitspapiere gibt es bei uns im Betrieb, wie sind wir strukturiert und welche Informationen bekommt man wo ? Dies mussten die Jugendlichen mit sehr viel Fleiß recherchieren und mit einem PC zu einer vorführungsfähigen Präsentation zusammenstellen. Dies wurde dann anschließend präsentiert. Und da muss ich ehrlich sagen, Hut ab, da haben sich die Auszubildenden wirklich viel Mühe gemacht und Zeit investiert..“

Der 2. Schritt ... welche Qualitätsabläufe haben wir, welche Messmaschinen besitzen wir, was wird gemessen, wie funktionieren die Maschinen, speziell die, mit denen sie ihre Bauteile später fertigen sollen.

Der 3. Schritt ... Erstellen eines Werkzeug- und Ablaufplan erstellen zur Programmierung einer CNC Maschine. Dazu gehörte auch, dass NC Handbuch erstellen und immer wieder vorzustellen und vorzutragen, so dass der Serviceausbilder erkennen konnte, wo gibt es Probleme oder Hindernisse, damit er die Fachdefizite ergänzen und beseitigen kann. ...“

”““





.....“die positive Resonanz, die ich von den Auszubildenden bekommen habe, hat mich überzeugt, dass wir den richtigen Weg mit dem Serviceausbilder mit dem SAZ gefunden haben und weiterhin so durchführen werden.“

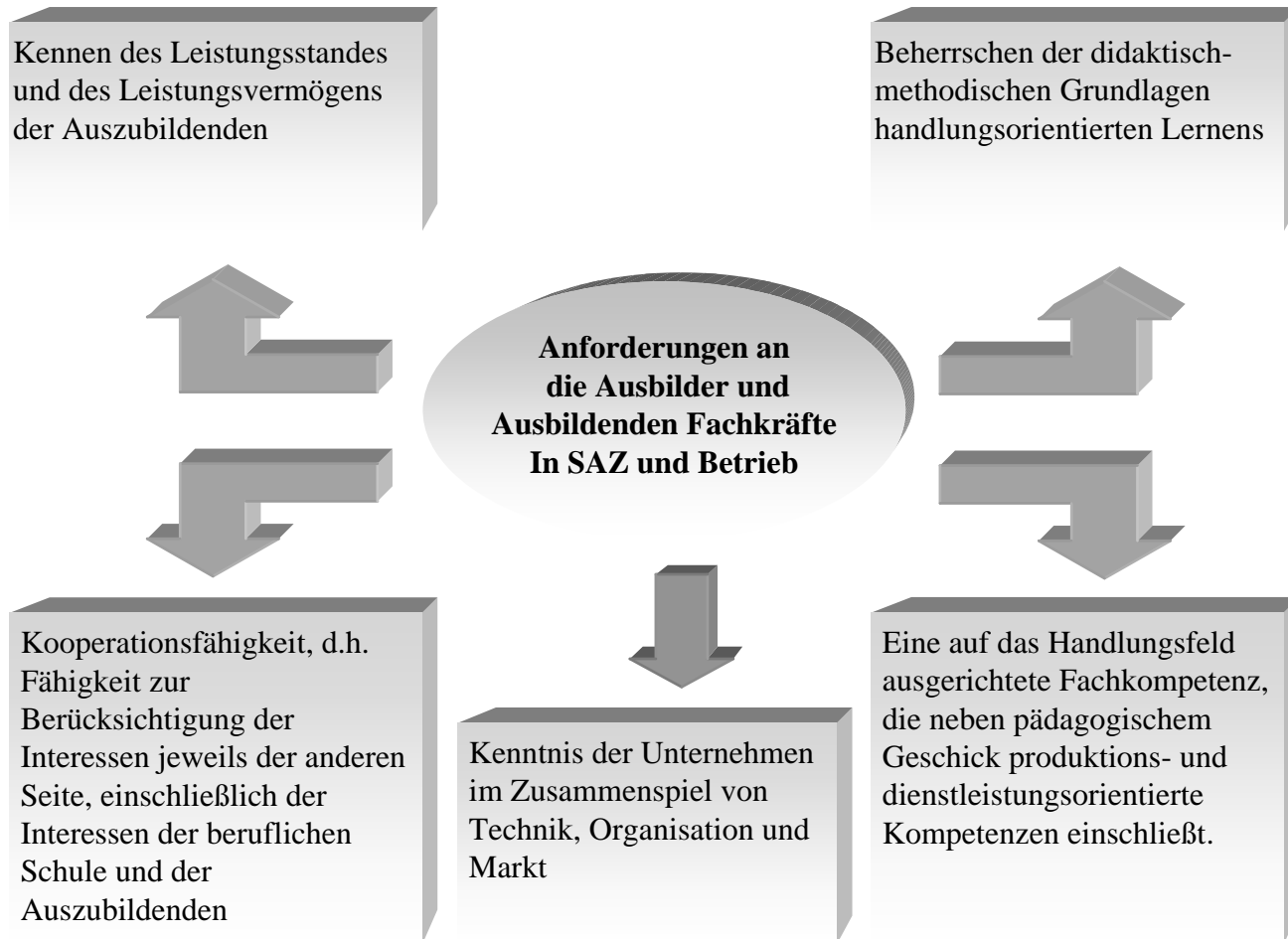


Frau Krumsee, Ausbildungsleiterin WEMAG AG

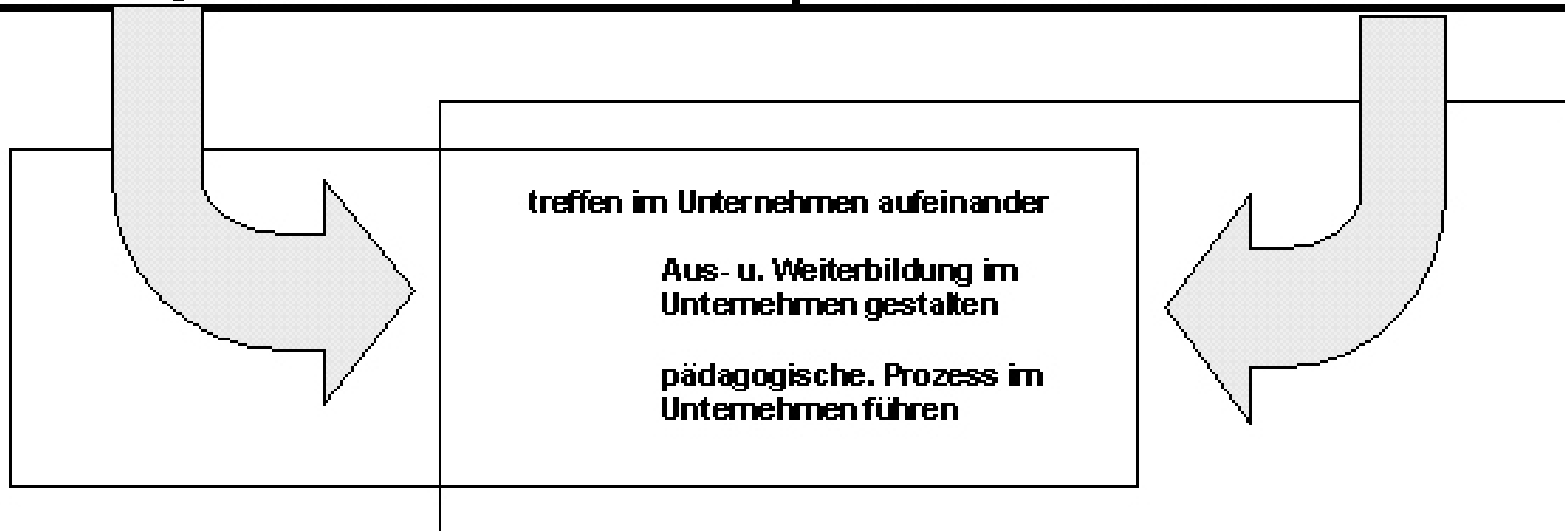
..von der Verbundausbildung zur Serviceausbildung zusammen mit dem SAZ, heute gibt eigentlich nichts, was wir nicht zusammen machen. ...

Angefangen, dass das SAZ unsere Bewerber testet, dass ein Ausbilder vom SAZ mit mir zusammen die Bewerbungsgespräche führt, ... wir borgen uns regelmäßig Ausbildungsmeister aus und schicken Jugendliche ins SAZ...Da können wir uns darauf verlassen, dass das eine mit dem anderen im Zusammenhang steht... Und es gibt keine Reibungsverluste...auch die Zusammenarbeit mit der Berufsschule hat sich verbessert... Beispiele aus unserem Betrieb haben Eingang in die schulischen Lernfelder gefunden....





Aufgabenfelder Ausbildende Fachkraft	Aufgabenfelder Service-Aus- und Weiterbildner
<p>Unmittelbare Aus- und Weiterbildung am betrieblichen Arbeitsplatz</p> <p>Zeitlich begrenzte Verantwortung für Auszubildende in ihrem Arbeitsbereich</p> <p>Betriebsbezogene Umsetzung der Aus- u. Weiterbildungsinhalte in ihrem Bereich</p>	<p>Befähigung von betrieblichen Fachkräften, die als ausbildende Fachkraft in der Firma wirken</p> <p>Erschließung der Potenziale neuer gestaltungsoffener Berufe</p> <p>Umsetzung von Ansätzen handlungsorientierten Lernens auf multimedialer Basis</p>



Die Einführung des Auszubildenden an den betrieblichen Arbeitsplatz durch Service-Ausbilder und/oder ausbildende Fachkraft:



Dorit Kunow, Serviceausbilderin: Bei der Einführung der Auszubildenden an den betrieblichen Arbeitsplatz gehe ich nach folgendem Algorithmus vor

- (1) Organisation betrieblicher Arbeitsaufträge unter Beachtung, dass die betrieblichen Arbeitsprozesse nicht beeinträchtigt werden dürfen
- (2) Überprüfung, ob der vorgesehene Arbeitsauftrag den Voraussetzungen und Anforderungen an die Auszubildenden gerecht wird
- (3) Für Zielklarheit bei der Einteilung des Arbeitsauftrages sorgen
- (4) Die Auszubildenden für die bevorstehenden Arbeitsaufgaben motivieren
- (5) Den Arbeitsablauf (z.B. durch mündliche und/oder schriftliche Instruktionen) festlegen bzw. je nach entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten von den Auszubildenden erarbeiten lassen
- (6) Reflexionen des Arbeitsauftrages durch die Auszubildenden – Rückmeldung durch die Serviceausbilder, ob die Auszubildenden den optimalen Arbeitsablauf (unter Beachtung der arbeitsschutz- und sicherheitstechnischen Bedingungen) verstanden bzw. gefunden haben
- (7) Die Arbeit durch die Auszubildenden selbstständig vorbereiten lassen und die Arbeitsbereitschaft kontrollieren
- (8) Bei der erstmaligen Ausführung des Arbeitsauftrages die praktische Arbeitsausführung beobachten und überwachen.
- (9) Die Auszubildenden selbstständig Qualitäts- und Zeitkontrollen durchführen lassen und selbst die Kontrolle durchführen
- (10) Die Arbeitsergebnisse abnehmen, zunächst selbst bewerten lassen und dann bewerten
- (11) Durch Vergleich von Selbst- und Fremdkontrolle den Auszubildenden die Lern- und Arbeitsergebnisse bewusst machen

Berufliche Handlungskompetenz betriebsbezogen erwerben



Lernen am betrieblichen Arbeitsplatz mit Unterstützung eines Service-Ausbilders als integratives Gesamtkonzept

Ausbildungsgerechte Betriebsaufgaben	Betrieblicher Arbeitsauftrag	Reale Konfrontation mit externen und internen Kunden	Arbeitsplatzbezogene Leittexte	Kombination von Lernen am Arbeitsplatz mit Lernen an speziellen betrieblichen oder außerbetrieblichen Lernplätzen
Online-Information über arbeitsplatzintegrierten Lerncomputer	Betrieblichen Arbeitsauftrag kalkulieren	Simulierte und reale Fehlersuche	Qualitätskontrolle	Selbstbewertung vornehmen
Präsentation der Arbeitsergebnisse	Reflexion der Abläufe und Ergebnisse durch die Auszubildenden	Vorbereitendes Training	Anti-Havarie-Training Übungen unter simulierten Bedingungen	Service-Ausbilder befähigt betriebliche auszubildende Fachkräfte
Notwendige Belehrungen zum Arbeitsschutz und zum vertraulichen umgang mit betrieblichen Daten	Selbstständige Erarbeitung der Bedienvorgänge an Hand der Bedienungsanleitungen	Einbeziehung der Auszubildenden in den KVP Projekte zur Verbesserung der Abläufe	Erkundungsaufträge	Selbstlerncheck Selbstbewertung
Selbstlerneinheiten über e-learning webbasiert	Lernquellenpool zur Verfügung stellen (Lehrbücher, Tabellenbücher, Betriebsanweisungen, computergestützte Lernprogramme, webbasierte Lernprogramme, Internet, Videos)	Präsentationen vor Kunden und Vorgesetzten	Expertenbefragungen	u.a.m.



Kontinuum selbstorganisierten Lernens im betrieblichen Arbeitsprozess



	Selbstorganisiertes Lernen und Arbeiten			
	stark ausgeprägt	←	→	noch nicht möglich
Lern- und Arbeitsziele Arbeitsauftrag, Arbeitsaufgabe, Inhalte	Arbeitsauftrag wird vom Betrieb erteilt. Auszubildende formulieren Problem und Ziele selbstständig Auszubildende bestimmen z.B. im Rahmen des KVP das Thema, leiten die Ziele ab und bestimmen die Inhalte	Arbeitsauftrag wird vom Betrieb erteilt. Auszubildende und Ausbilder legen gemeinsam Ziele und Inhalte fest	Arbeitsauftrag wird vom Betrieb erteilt. Daraus abgeleitete Ziele und Aufgaben werden vom Betrieb bzw. vom Serviceausbilder vorgegeben. Auszubildende strukturieren die Inhalte und erarbeiten selbst die Abläufe	Arbeitsauftrag wird vom Betrieb erteilt, Ausbilder legt Aufgabe allein fest, gibt Ziele, Inhalte und Abläufe vor
Ressourceneinsatz Materialien	Auszubildende planen den Materialeinsatz, beschaffen bzw. bestellen die Materialien	Auszubildende und Ausbilder beschaffen zusammen das Material	Auszubildende wählen aus vorgegebenem Material	Material liegt aufbereitet und vollständig vor
Methoden	Freie Lernwegwahl durch die Auszubildenden, Arbeit auch außerhalb des Ausbildungszentrums	Gemeinsame Beratung über die besten Lern- und Arbeitsmethoden, Entscheidung wird vom Auszubildenden getroffen	Gemeinsame Beratung über die besten Lern- und Arbeitsmethoden Letztlich Empfehlung oder Entscheidung durch den Ausbilder	Ausbilder schreibt die Lern- und Arbeitswege vor. Vorgabe von Algorithmen
Teambildung	freie Wahl nach Interessen und Neigungen	Gruppen werden auf Vorschlag der auszubildenden gebildet	Ausbilder und auszubildende Fachkraft nehmen Einfluss auf Gruppenbildung	Ausbilder und auszubildende Fachkraft stellen das Team zusammen, legen die Beteiligten fest
Rolle des Serviceausbilders bzw. der ausbildenden Fachkraft	Integrativ; auf Wunsch beratend; fast ganz zurücktretend	Zurückhaltend, Vorschläge und Hinweise gebend, beratend	Stark strukturierend, verbindliche Anweisungen gebend	Forderungen und klare Anweisungen, kontrollierend und überwachend
e-learning	Auszubildende gehen souverän mit dieser Lernform um. www wird umfassend integriert. Sie bestimmen selbst, inwieweit sie auf andere Lernformen zurück greifen Azubi gestalten blended learning selbst	Ausbilder als Tutor unterstützt den e-learning-Prozess	Vorgabe von Selbstlerneinheiten in Form von CBT	e-learning ist noch nicht integriert



Schweriner Ausbildungszentrum

Verknüpfung des Ausbildungsbereiches des SAZ mit den Geschäfts- und Produktionsprozessen und dem Bereich Personalentwicklung des Unternehmens

Aufgabenspezifische Einbindung des Service-Ausbilders in die betrieblichen Arbeitsprozesse und betriebspezifische Qualifizierung als Transferberater und Coach

Ermittlung der Kompetenzprofile auf der Grundlage der Ausbildungsordnungen und der konkreten spezifischen betrieblichen Anforderungen

**Auswahl der Auszubildenden
Einstellung
Einführung**

**Qualifizierung am Arbeitsplatz
(Service-Ausbilder, ausbildende Fachkraft)
Transfer sichern**

**Erfolgskontrolle
Resultate transparent machen
Return of Invest transparent machen
Kosten-Nutzen-Relation**

Dokumentation der Ergebnisse als Basis für neue Entscheidungen der Geschäftsführungen im Unternehmen und beim Bildungsdienstleister

**Erfassung des betriebspezifischen Aus- und Weiterbildungsbedarfs
Qualifizierungsplanung
Analyse der Aus- und Weiterbildungsbedingungen im Unternehmen
Entscheidung über externe und interne Aus- und Weiterbildung**

Auswahl und Qualifizierung ausbildender Fachkräfte im Unternehmen selbst

EPOS

Verknüpfung von betrieblichem Lernen mit den Lernprozessen beim Bildungsdienstleister durch Kompetenzerweiterung



Schweriner Ausbildungszentrum



Kunststoff-, Automatisierungs- und Werkzeugtechnikzentrum





**Der Zerspanungsmechaniker im Zeitrahmen 8
„Programmieren und Fertigen mit numerisch
gesteuerten Drehmaschinen“**



**Der Anlagenmechaniker
im Einsatzgebiet Apparatebau**



**Der Werkzeugmechaniker, Einsatzgebiet
Formentechnik
beim Einrichten der Erodiermaschine zum
Fertigen einer Kontur für ein
Spritzgießwerkzeug**



**Der Industriemechaniker im Zeitrahmen 2
„Inspezieren und Warten von Betriebsmitteln“**



**Durchführung einer Lern- und Arbeitsaufgabe
aus dem Ausbildungsberuf Industriemechaniker
Zeitraumen 6: Instandhaltung**



**Weiterbildung ausbildender
Fachkräfte zu fachlichen und
pädagogischen Fragen bei der
Einführung der neuen Metallberufe**



**Werkzeugmechaniker des 3. Ausbildungsjahres
Zeitraumen 11:
„Inbetriebnehmen von steuerungstechnischen
Systemen**



**Der Werkzeugmechaniker im Einsatzgebiet
Formentechnik bei der Bearbeitung seines
betrieblichen Auftrages als Teil2 der
Abschlussprüfung**



Herr Schmidt Geschäftsführer LTA
Anlagentechnik Brüsewitz,

Als ich das erste Gespräch mit dem SAZ hatte, da hab ich gespürt, die gehen auf mich ein, die wollen mir nicht ihre Standardlehrgänge verkaufen, sondern mit mir gemeinsam das entwickeln, was meine Firma braucht.

Das hat mich neugierig gemacht. Fangen wir erst mal mit einer Woche an.

Heute sage ich:

„...die Motivation hat eine Dimension erreicht, das ist unvorstellbar, ich kann Ihnen als Vertreter der Betriebe nur empfehlen, nehmen sie so etwas wahr, eine Woche, das schafft man betriebswirtschaftlich und sie werden danach junge Menschen erleben, die Sie nicht wiedererkennen, so sehr ist ihre Motivation gewachsen. ...“





„...es ist ein tolle Plattform und man sollte die Chance nutzen, wenn man daran teilnehmen kann. ...“

„... ich habe mich mit dem Thema Berufsausbildung in unserem Unternehmen intensiv beschäftigt und habe es als Unrecht empfunden, wenn die Jugendlichen betriebswirtschaftlich betrachtet als preiswerte Mitarbeiter gesehen werden,..., wir müssen uns drehen, wir müssen uns wandeln, Es reicht nicht, was wir bisher gemacht haben.

