

Tarek Lababidi

Fortbildungskonzept zur Ausbilder-Azubi-Kommunikation



vierpunkteins wird im Rahmen des Programms DIGINET vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

GEFÖRDERT VOM

Inhalt

1. Problemsituation und Einordnung	3
2. Ziele.....	3
3. Entwicklungsphase	3
4. Empfehlung zur Lernform.....	4
5. Modulare Gliederung und Fortbildungsinhalte.....	4
6. Empfohlene organisatorische Aspekte der Fortbildung	7

Das Fortbildungskonzept zur Azubi-Ausbilderkommunikation befindet sich derzeit noch in der Pilotphase und wird im ersten Halbjahr 2019 getestet und evaluiert.

1. Problemsituation und Einordnung

Rund 25 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse werden vorzeitig gelöst (Berufsbildungsbericht 2018), während in Zeiten einer angespannten Fachkräftesituation aktuell lediglich 20 Prozent der Unternehmen in Deutschland überhaupt noch ausbilden. Als häufigster Abbruchgrund werden Konflikte in der Ausbildungsbeziehung genannt, die Berufswahl ist weniger ausschlaggebend als die Ausbildungsbeziehung.

Digitales Lernen in der Berufsausbildung ist im Themenfeld der Abbruchprävention aus dem ersten Blickwinkel nur ein Sekundärthema. Das Projekt vierpunkteins folgt jedoch der These, dass durch die Digitalisierung neue Lernsituationen gerade auch in betrieblichen Kontexten entstehen, welche eine positive Chance für die Beziehung zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden darstellt. Um diese so genannten „Opportunities“ geht es auch in dem Fortbildungskonzept.

2. Ziele

- Verbesserung der Ausbildungskompetenz
- Sensibilisierung für Aspekte gelingender Ausbildungsbeziehung
- Initiierung einer betrieblichen Onboarding-Strategie
- Einsatz digitaler Medien in der Lerngestaltung

→ Zu Beginn der Fortbildung findet eine Problembeschreibung und eine gemeinsame Einordnung der Ausbildungssituation in den jeweiligen Betrieben und mit Blick auf die bestehende Lernortkooperation zu den Berufsschulen statt. Es werden Erwartungen an die Fortbildung und Ziele identifiziert.

3. Entwicklungsphase

Teile des Konzepts wurden im Rahmen einer E-Trainer-Weiterbildung im Sommer 2018 erprobt. Hierbei wurde eine Online-Lerneinheit im TriCat-Space mit Avataren und mit Hilfe von Media-Walls durchgeführt. Der große technische Aufwand und die Fehleranfälligkeit sprechen gegen eine Avatar gestützte Fortbildung, zumal eine intensive Einführungsschulung in die Bedienung sowie ein First-Level-Support (Troubleshooting) wichtige Voraussetzungen für die Nutzbarkeit des Instruments darstellen.

Weitere Inhalte wurden im Rahmen eines Workshops auf dem Innovations-Campus Essen im September 2018 erprobt. Die sich daran anschließende Word-Café-Methode brachte zahlreiche Impulse der Teilnehmenden und eine Prozessaktivierung zutage. Hierbei erhielten wir eine positive Resonanz gegenüber des Onboarding-Modells als interaktive Ideensammlung und Reflexion zur Ausbildungsgestaltung in den ersten 100 Tagen.

vierpunkteins wird im Rahmen des Programms DIGINET vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

GEFÖRDERT VOM

Im Ausbildertrainingscamp in Schwerin (August 2018) sowie in einem Medienbarcamp in Duisburg (September 2018) wurden digitale Medien für interaktive Lernprozesse praktisch vorgestellt, die für die Fortbildungsgestaltung nützlich sind.

4. Empfehlung zur Lernform

Aufgrund der oben genannten Erfahrungen liegt die Präferenz im Präsenzlernen mit Merkmalen online gestützter Lern- und Erarbeitungsphasen, z.B. durch individuelle Aufträge. Je nach Voraussetzung der Lerngruppe empfiehlt sich ein Blended-Learning-Konzept.

5. Modulare Gliederung und Fortbildungsinhalte

→ In den folgenden Einheiten finden Gruppensequenzen statt, in denen Lernaufträge themenbezogen bearbeitet und in der Gruppe vorgestellt werden. Reflexionsphasen hinsichtlich der eigenen Praxissituation folgen auf die Präsentationen.

1. Auftakt

- Vorstellung der Teilnehmenden und ihres Ausbildungskontextes
- Annahmen, Erwartungen, Erfahrungen und Motivation für die Teilnahme
- Klärung organisatorischer und technischer Bedingungen

2. Abbruchprävention durch Onboarding-Strategie

- Gründe für vorzeitige Abbrüche
- Vertikale und horizontale Kommunikationslinien
- Was kann ich tun, damit die ersten 100 Tage erfolgreich sind?
- Komplexität eines Ausbildungsstarts in der Azubi-Perspektive
- 3 Phasen des Onboardings, junge Leute an Bord nehmen

Auftrag 1.1: Erarbeitung eines betrieblichen Einarbeitungsplans (Preboarding)

Die Teilnehmenden überlegen, wie sie bereits vor dem Ausbildungsstart einen Einarbeitungsplan entwickeln. Sie regeln Kommunikationswege und definieren eine Ansprechperson im Sinne des Mentoring.

Auftrag 1.2: Top 5 Werte und Regeln in unserem Betrieb (Code of Conduct)

Zum Onboarding gehört auch eine kurze Selbstbeschreibung, welche das Unternehmen im Vorfeld erstellt und als Grundlage nutzt. Wofür steht unser Betrieb? Was sind unsere Werte und Regeln und wie werden diese praktiziert?

Auftrag 1.3: Gestaltung von Lernortkooperation

Relevante Ausbildungspartner, allen voran die Berufsschule, sind für den Ausbildungserfolg mitentscheidend. Wie lässt sich die Lernortkooperation mit einfachen Mitteln verbessern? Wie zeichnet sich eine gute Kooperation mit den Lehrkräften aus Berufsschule und ÜAZ aus?

Auftrag 1.4: Ziele vereinbaren, aber immer smart bleiben

Vorstellung der s.m.a.r.t.-Formel als Instrument zur Zielvereinbarung. Hierfür erarbeiten die Teilnehmenden zwei kleine Fallbeispiele und stellen sie vor. Beispiele „falscher“ (unrealistischer) Zielvereinbarungen werden den methodisch „richtigen“ Vereinbarungen gegenübergestellt.

Auftrag 1.5: Regeln für ein gutes Feedback

Grundregeln für die Gesprächsführung und eine gute Rückmeldeform. Worauf gilt es zu achten? Vorteile von Ich-Botschaften, Klarheit, Fairness und die affektive Wirkung von Formulierungen.

Auftrag 1.6: Wirtschaftlichkeitserwartung in der Berufsausbildung

Was sind Ihre Erwartungen an den/die Auszubildende/n? Ab wann rechnen Sie damit, dass er/sie wirtschaftlich produktiv ist? Wie viel Zeit steht für Unterweisungen und Erklärungen zur Verfügung, wie ist die Fehlerkultur? Und in welchen Aufgabenbereichen kann der Auszubildende bereits im 1. Ausbildungsjahr eigenverantwortlich handeln?

Die oben aufgeführten Arbeitsaufträge dürfen sich in ihrem Umfang voneinander unterscheiden und sollen zeitlich flexibel, je nach Voraussetzung und jeweiligem Wissensstand, durchgeführt werden.

Einzelne Aufträge (1.1 ; 1.2 ; 1.3) sollen in der Selbstlernphase zwischen den Präsenzterminen weiter ausgearbeitet werden.

3. Lernen durch Projekte

- Verantwortung und Selbstwirksamkeit
- Beispiele für Azubi-Projekte
- Unser Azubi als digitaler Botschafter

➔ Vertiefung/Exkurs zu 1.6: wie können besondere Lernthemen durch die Projektmethode erarbeitet werden?

Auftrag 2.1: Was kann unser Azubi besonders gut?

Ein Blick auf den aktuellen Jahrgang als Hinführung zu kompetenz- und stärkenorientierter Förderung. Kartenabfrage im Plenum

Auftrag 2.2: Ideen für ein Azubi-Projekt

Die Teilnehmenden teilen Ideen für geeignete Azubi-Projekte und tauschen sich aus.

4. Lessons learned und Follow-up

- Reflexion und Auswertung mit Blick auf die Übertragbarkeit
- Fallbezogene Beratung, kollegialer Austausch

➔ Auswertung und Evaluation der Fortbildung, mündlich und per Fragebogen. Ggfs. weitere Vereinbarungen unter den Teilnehmenden anregen, z.B. Treffen, kollegialer Austausch, WhatsApp-Gruppe, Xing-Gruppe, ueberaus.de etc.

6. Empfohlene organisatorische Aspekte der Fortbildung

Zielgruppe:	<i>Betriebliche Ausbildungsverantwortliche (Ausbilderinnen und Ausbilder) Berufsschullehrende Lehrkräfte in der beruflichen Bildung (ÜAZ, Aus- und Weiterbildungsträger) Multiplikatoren</i>
Gruppengröße:	<i>8 bis 10 Personen</i>
Zeitlicher Umfang:	<i>insgesamt: 16 Unterrichtsstunden 3 x 3 Stunden oder 2 x 4,5 Stunden in Präsenzform 2 x 90 min Webinar flexibel nach Vereinbarung und zeitlicher Verfügbarkeit, ggf. Nachbesprechung</i>
Lernformen:	<i>Präsenz-Seminar Gesprächskreis Kleingruppenarbeit Selbstlernphasen Webinar</i>
Einsatz digitaler Medien:	<i>Laptop/PC, inklusive Headset Live-Dokumentation durch Etherpad Webinar-Tool Foto-Dokumentations-App Kahoot oder Tweedback</i>
Einsatz analoger Medien:	<i>Metaplan, Flipchart, Moderationskarten</i>
Output:	<i>Reader und persönliches Zertifikat</i>