

## Ausbilder-Forum IHK Siegen

Workshop „Förderung von Auszubildenden durch gezielte Weiterbildung während der Ausbildung“ (17.10.2017)

Die Digitalisierung von Wirtschaft, Arbeitswelt und Gesellschaft wirkt sich zunehmend auf die duale Ausbildung aus und stellt Betriebe und Auszubildende vor neue Herausforderungen. Welche Anforderungen sind mit einer „Ausbildung 4.0“ verknüpft und wie können Betriebe ihre Auszubildenden durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen fördern? Unter anderem diesen Fragen ging der Workshop auf dem diesjährigen Ausbilder-Forum der IHK Siegen nach. Die Interviewpartnerinnen Monika Bergmann (SMS group GmbH) und Lisa Wagener (EJOT Holding GmbH & Co. KG) gaben den über 50 Ausbildungsbeauftragten Einblicke, wie gezielte Förderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Auszubildende in ihrem Unternehmen umgesetzt werden.



Durch Zusatzqualifikationen können Betriebe ihre Auszubildenden **individuell und passgenau qualifizieren** und auf zukünftige Aufgabenbereiche vorbereiten. Die Vorteile für Unternehmen liegen für Monika Bergmann und Lisa Wagener auf der Hand. Neben der fachlichen Weiterentwicklung würde durch solche Maßnahmen auch die Motivation der Auszubildenden gestärkt. Gleichzeitig könne der Betrieb mit Zusatzqualifikationen werben und so eine attraktive Ausbildung anbieten. Sowohl die SMS group als auch EJOT fördern die Kompetenzen und Fähigkeiten ihrer Auszubildenden über die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans hinaus, seien es Fremdsprachenkurse, Auslandsaufenthalte oder die Zusatzqualifikation zur/zum Europa- und Asienkauffrau/mann.

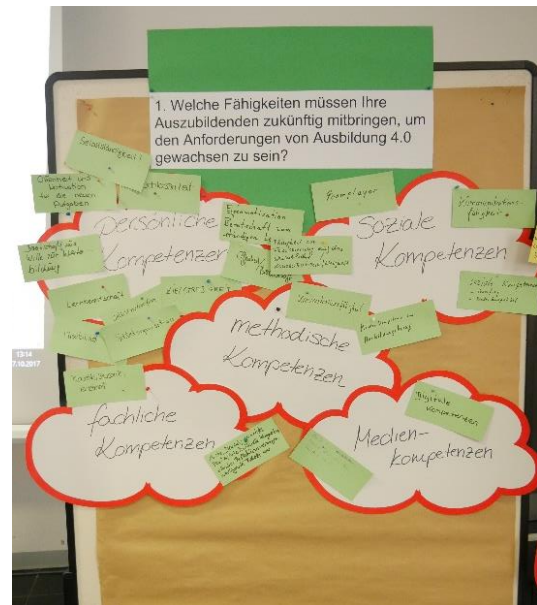
Gemeinsam mit dem Plenum wurden drei konkrete Fragen zum Thema „Ausbildung 4.0“ erarbeitet:

1. Welche Fähigkeiten und Kompetenzen müssen Ihre Auszubildenden zukünftig mitbringen, um den Anforderungen von Ausbildung 4.0 gewachsen zu sein?
2. Wie bereiten Sie Ihre Auszubildenden darauf vor?
3. Was bedeutet das für Sie als Ausbildungsbeauftragte/n?

Bei der Frage nach den **Kompetenzen, die Auszubildende zukünftig mitbringen sollten**, wurde deutlich, dass soziale und persönliche Fähigkeiten, wie:

- Selbstständigkeit und Selbstorganisation
- Motivation und Lernbereitschaft
- Selbstmotivation zur Weiterbildung
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit und
- Konzentrationsfähigkeit

gefragt sind.



Im Bereich der methodischen und fachlichen Fähigkeiten werden neben EDV- und Medienkompetenzen insbesondere:

- Prozessübergreifendes Denken und prozessoptimiertes Arbeiten
- Wissenstransfer und
- Projektmanagement

immer wichtiger. Viele Unternehmen bieten ihren Auszubildenden schon zusätzliche Qualifikationen in der Ausbildung an. Das wurde sowohl in den Betriebsbesuchen der Projektmitarbeiter, aber auch anhand einiger Publikumsrückmeldungen deutlich. Judith Hamers, Projektleiterin „Ausbildung 4.0“, wirft die Frage auf, warum viele Betriebe noch nicht damit werben. Die Qualifizierung und Förderung von Auszubildenden gilt als ein wichtiges Qualitätskriterium in der Ausbildung und spielt auch für Jugendliche eine wichtige Rolle. Dies verdeutlicht auch eine Umfrage<sup>1</sup> des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BiBB), wonach Zusatzqualifikationen für ca. 65% der Auszubildenden wichtig bis sehr wichtig sind.

<sup>1</sup> Gei, Julia / Stertz, Andrea: „Zusatzqualifikationen deutlich erwünscht! Wunsch und Realität aus Sicht der Auszubildenden“, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *BiBB Studie Ausbildung Plus*. Bonn: 2010. Download unter: <http://bit.ly/2kuWKwY>.



Doch **was genau gilt eigentlich als Zusatzqualifikation?** Zählen Englisch für Industriekaufleute und der Staplerschein auch dazu? Diese Frage aus dem Publikum war nicht ganz unberechtigt, sprach aber zusätzlich noch ein Problem an: die fachlich, wie persönlich gesunkene Ausbildungsreife von Jugendlichen, die Ausbilder in den letzten Jahren verstärkt feststellen. Als unterstützendes und förderndes Instrument für Betriebe, handelt es sich immer dann um eine Zusatzqualifikation, wenn unter anderem<sup>2</sup> die Inhalte über die des Ausbildungsrahmenplans hinausgehen. Alles, was einen Gewinn für den Auszubildenden und den Betrieb darstellt, kann als Zusatzqualifikation genutzt werden, auch Englischkurse, die eine thematische oder praktische Vertiefung oder Erweiterung zum Berufsschulunterricht darstellen. Was zum Beispiel ein Gewinn für das Unternehmen darstellen kann, hat Monika Bergmann am Beispiel der SMS group aufgezeigt. **Zusatzqualifikationen werden als Instrument zur Personalentwicklung** genutzt. In Gesprächen werden leistungsstarken Auszubildenden Zusatzqualifikationen angeboten, welche auch zur Vorbereitung auf zukünftige Stellen genutzt werden können.

Zwei weitere Fragen, die im Plenum diskutiert und an Pinnwänden dargestellt wurden, bildeten den Abschluss des Workshops: **1. „Wie können Sie Ihre Auszubildenden auf die Anforderungen von Ausbildung 4.0 vorbereiten?“**

Hier wurde deutlich, dass die Schaffung einer Lernkultur als wichtigstes Instrument zur Vorbereitung der Auszubildenden angesehen wird. Interne und externe Weiterbildungen, sowie verschiedene Formen der Wissensvermittlung – vom Lernvideo über Praxisworkshops bis zum eLearning – bilden dabei die Grundlage zur Vermittlung von Fachwissen und Kompetenzen.

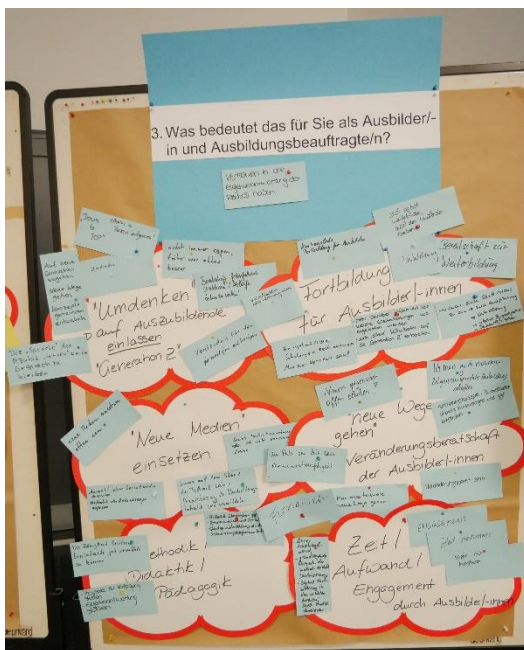


<sup>2</sup> Rahmenbedingungen für Zusatzqualifikationen: 1. Umfang von mindestens 50 Unterrichtsstunden, 2. Inhalte müssen über die des Ausbildungsrahmenplans hinausgehen, 3. Zusatzqualifikation muss einen Bezug zum Ausbildungsberuf haben und einen Mehrwert für den Auszubildenden und Betrieb darstellen, 4. muss parallel zur Berufsausbildung erworben werden.

Darüber hinaus sollten, so die Rückmeldungen aus dem Publikum, die Selbstlernkompetenz der Auszubildenden – hier bieten sich digitale Medien sehr gut an – und der Austausch innerhalb des Unternehmens, also der Wissenstransfer, gefördert werden.

**2. Was bedeutet das nun konkret für Ausbildungsbeauftragte?** Lisa Wagener, Personalentwicklerin bei der EJOT Holding GmbH & Co. KG, bezog sich in diesem Punkt auch nochmal auf die schon angesprochene gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen: „Wir haben es heute mit der „Generation Z“ zu tun, die Auszubildenden sind nicht schlechter geworden, sondern anders.“ Monika Bergmann ergänzte diesen Punkt: „Man muss sich heutzutage auf andere Stärken der Azubis einstellen.“ Viele Jugendliche seien sehr fit im Umgang mit dem PC und sozialen Medien, so könne man auch voneinander lernen und den

Auszubildenden ein Gefühl der Wertschätzung vermitteln. Auch das Plenum sah die Ausbildungsbeauftragten in der Pflicht, umzudenken und **sich auf die Auszubildenden einzulassen**. Aus den Vorschlägen wurde deutlich, wie das konkret aussehen kann:



- Konzepte gemeinsam entwickeln
- „Down to Top“ – Azubis in Prozesse integrieren
- „Sprache der Azubis“ lernen, um im Gespräch zu bleiben

Die Vorbereitung der Auszubildenden auf veränderte Anforderungen der Berufswelt erfordert allerdings auch eine **Veränderungsbereitschaft seitens der Ausbilderinnen und Ausbilder**, so einige Publikumsbeiträge. Die Bereitschaft, Flexibilität und der Wille, neue Wege in der Methodik, Didaktik und Pädagogik zu gehen,

müssten mit einem „Umdenken“ einhergehen:

- Der Einsatz neuer Medien,
- die Entwicklung neuer Ausbildungskonzepte und -methoden,
- die Investition von Zeit und Engagement und
- regelmäßige Fortbildungen für Ausbilderinnen und Ausbilder

wurden hierbei als besonders wichtig erachtet.

Dank der regen Beteiligung an unserem Workshop und der interessanten und konstruktiven Rückmeldungen aus dem Publikum konnte das Thema „Förderung von Auszubildenden durch gezielte Weiterbildung“ sehr facettenreich und von vielen Seiten betrachtet werden. Schwierigkeiten, Herausforderungen, vor denen insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder stehen, wurden ebenso diskutiert und eingebracht, wie neue Ideen und Möglichkeiten, die Ausbildung auf eine zunehmend heterogene Zielgruppe anzupassen.

Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für diesen gelungenen Workshop und freuen uns auf viele weitere Veranstaltungen im Rahmen des Projekts „Ausbildung 4.0 Siegen-Wittgenstein“!