

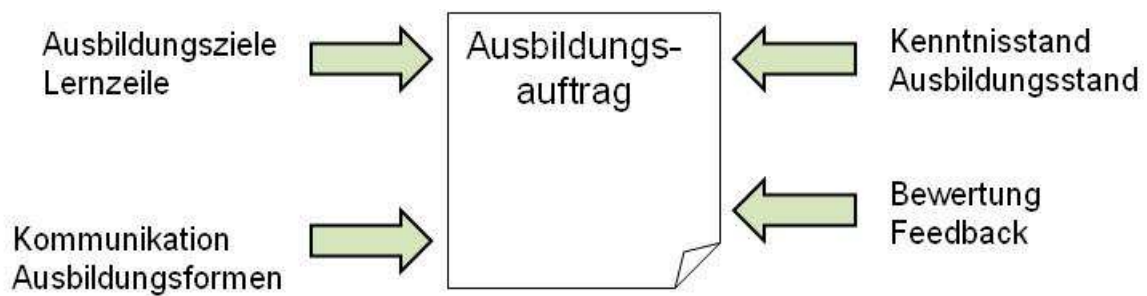
S. Siedle & Söhne Telefon- und Telegrafengeräte OHG

Bregstraße 1

78120 Furtwangen



Ausbildungsaufträge – Einsatz in Betriebsdurchläufen



Michael Schonhardt

Furtwangen, 31. Januar 2013

Steckbrief.....	1
Rahmenbedingungen	1
Die S. Siedle & Söhne Telefon- und Telegrafengeräte OHG	2
Umsetzung	5
Persönliche Lernerfahrung	10
Ausblick	12
Beispielhafter Ausbildungsauftrag	13

Steckbrief

Michael Schonhardt

Geboren am 29.05.1958 in Villingen

Industriemeister, Betriebswirt

Mitglied in Prüfungsausschüssen der IHK in den Ausbildungsberufen Industriekaufmann/-frau mit und ohne Zusatzqualifikation sowie Industriemechaniker/in



Mitglied in Arbeitskreisen der IHK und Südwestmetall

Dozent und Prüfer der IHK (AEVO)

Ausbildungsleiter seit 2005

Die Firma Siedle & Söhne bildet aus in den Berufen: Industriemechaniker//in, Elektroniker/in Geräte und Systeme, IT-Systemelektroniker/in, Industriekaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau mit Zusatzqualifikation, StudiumPlus Elektrotechnik. Außerdem gehören duale Studiengänge, wie Bachelor of Arts Industrie und Demografie und Personalmanagement mit zur kaufmännischen, StudiumPlus zur gewerblichen Ausbildung.

Rahmenbedingungen

Bei jeweils acht bis zehn Ausbildungs- und Studienplätzen pro Jahr und drei bzw. dreieinhalb jähriger Ausbildungszeit ist die Ausbildungsabteilung durchschnittlich 30 Auszubildende und Studierende stark.

Zusätzlich bestehen Ausbildungskooperationen mit drei Unternehmen. Mit diesen werden definierte Inhalte in den berufen Zerspanungsmechaniker/in, Industriemechaniker/in und Mechatroniker/in in der Ausbildungsabteilung abgedeckt.

Zwei hauptamtliche Ausbildungsverantwortliche und Lernberater in den Abteilungen sind im Unternehmen für die Auszubildenden und Studierenden da.

Die S. Siedle & Söhne Telefon- und Telegrafengeräte OHG

Die S. Siedle & Söhne Telefon- und Telegrafengeräte OHG ist Hersteller von Türsprechanlagen, Haustelefonen, Zutrittskontrollsystemen, Briefkästen, Kommunikationsterminals und Orientierungssystemen.

Seit 1750 produziert Siedle in Furtwangen. Das Unternehmen ist seit der Gründung seit sieben Generationen in Familienbesitz. Diese Tradition prägt das Unternehmen, die Menschen und die Produkte, die sie herstellen. Die Kunden sollen Siedle als Premiummarke wahr nehmen.

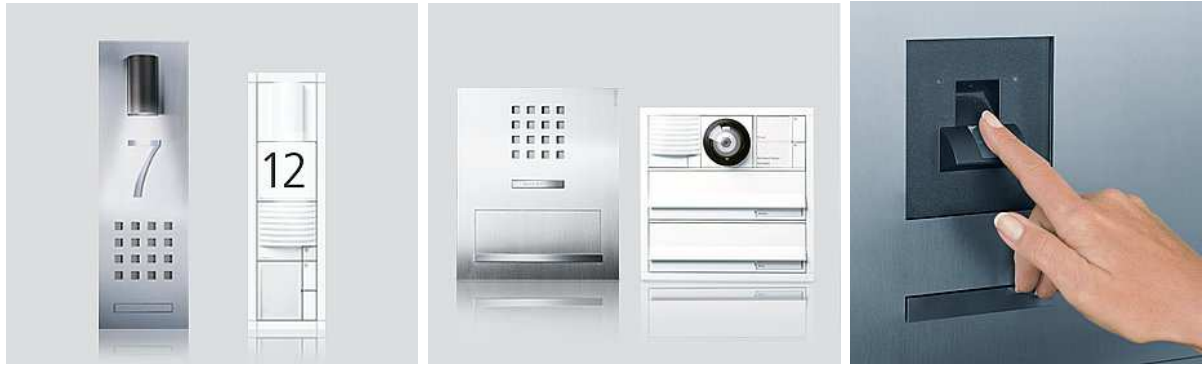
Mit 500 Mitarbeitern in Furtwangen und ungefähr 80 Mitarbeitern in den Ausstellungs- und Schulungszentren ist das Unternehmen ein typischer Vertreter des Mittelstandes. Unternehmensziele sind Erhalt der Eigenständigkeit, Standortsicherung und der pflegliche Umgang mit der Natur. Begründet aus der Tradition hat das Unternehmen einen hohen sozialen Anspruch.

Produkte

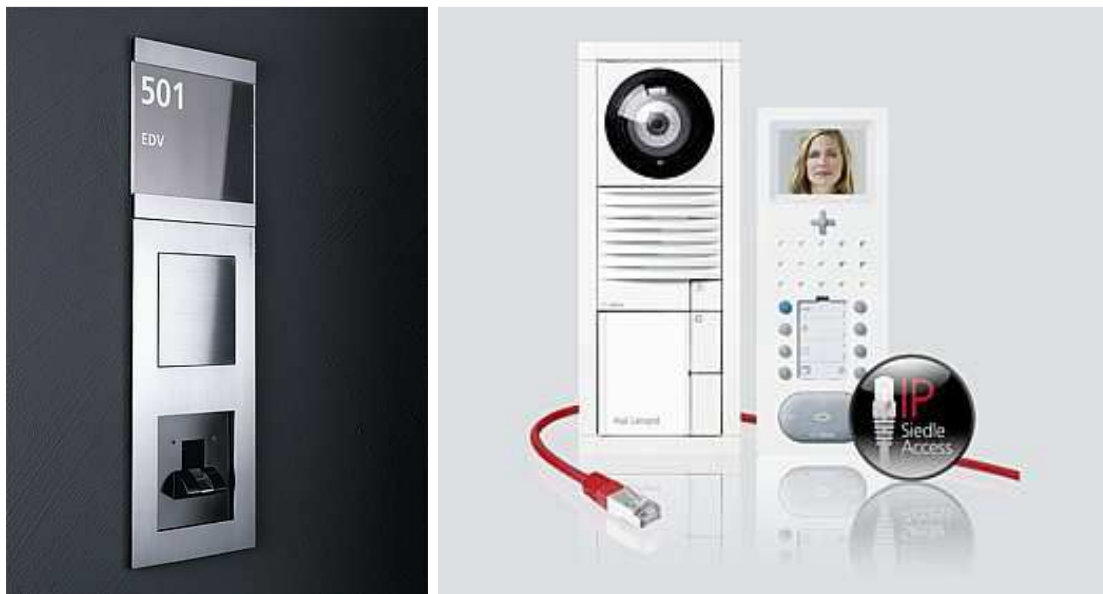
Türsprechanlagen, Haustelefone, Kombination aus Videosprechstelle und Festnetztelefon



Beleuchtung, Briefkästen, Zutrittskontrolle



Kommunikations- und Leitsystem, Türkommunikation als Teil der IP-Welt



Ausgangssituation

- Ein Teil der betrieblichen Ausbildung findet in Fachabteilungen statt. Entsprechend des Ausbildungsberufes ist dieser Anteil unterschiedlich hoch. Während die gewerblich-technischen Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung und während der Ausbildung immer wieder in der Ausbildungsabteilung eingesetzt sind, verbringen die kaufmännischen Auszubildenden den Großteil ihrer Ausbildung im Betrieb.

Ist dieser betriebliche Einsatz lediglich in einem Durchlauf organisiert, kann dies zu einem „zufälligen“ Ausbildungserfolg führen. Eine Zufälligkeit kann sich ergeben aus folgenden Kriterien und Bedingungen:

- Die Art der Aufgaben in den Abteilungen ist unterschiedlich. Neben Phasen mit interessanten, kompletten Aufgabenstellungen, gibt es Zeiten, in denen es eher ruhig zu geht oder einfache (nicht komplexe) Aufgaben zu bearbeiten sind.

- Die Belastung der Mitarbeiter in den betrieblichen Abteilungen ist sehr unterschiedlich. Saisonales Arbeitsaufkommen, Termindruck durch Messen, neue Produkte oder Mitarbeiterausfall durch Urlaub oder Krankheit gehören mit dazu.

- Sympathie oder Empathie zwischen Mitarbeiter der Fachabteilungen und Auszubildenden kann dafür verantwortlich sein, daß unterschiedliche Aufgaben von den Auszubildenden erledigt werden dürfen. Auch der Umfang der Informationen, Hintergründe und Zusammenhänge können beeinflußt werden.

Eine solche „Zufälligkeit“ darf für Auszubildende und Studierende nicht zum Tragen kommen. Ausbildungsverantwortliche müssen sicher stellen, dass jede/r Auszubildende/n dieselben guten Voraussetzungen hat.

- Für Auszubildende ist der jeweils erste Kontakt in eine Fachabteilung von großer Bedeutung. „Für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance“. Sie müssen deshalb als engagiert, interessiert und aktiv von der Abteilung wahrgenommen werden.

Auszubildenden müssen lernen, sich und ihre Arbeit einzuschätzen. Es ist wichtig, dass sie neben der Selbsteinschätzung den Maßstab des Fachpersonals erfahren. Nur so können sie sich als künftige Mitarbeiter positionieren. Zum Ende der Ausbildung, wenn es darum geht sich auf eine bestimmte Stelle zu bewerben, müssen Auszubildend ihre Fertigkeiten, Kenntnisse, Stärken und Schwächen kennen.

- Auszubildende müssen lernen, sich mit betrieblichen Fachleuten auszutauschen. Sie müssen als künftige Mitarbeiter/in gesehen werden. Dies ist ein hoher Anspruch, weil Auszubildende im Rahmen der Ausbildung in verschiedene Abteilungen mit den unterschiedlichsten Menschen kommunizieren können müssen. Dazu gehört neben dem fachlichen Können und Wissen ein gesundes Selbstbewußtsein.

Zielstellungen

Mit den Ausbildungsaufträgen werden folgende Ziele verfolgt:

- Aktives Einbringen der Auszubildenden in den Betriebseinsätzen.
- Orientierung über die Ausbildungsziele der Auszubildenden und der Verantwortlichen in den Fachabteilungen
- Entwicklung der Auszubildenden durch Selbsteinschätzung und Rückmeldung.
- Entwicklung der fachlichen Kommunikation, Präsentation sowie des Prozessdenkens der Auszubildenden.

Umsetzung

Um die beschriebenen Ziele zu erreichen, habe ich Ausbildungsaufträge entwickelt.

Ausbildungsauftrag				SSS SIEDLE			
Für die Zeit vom		bis		Selbst- und Fremdbewertung		zutreffendes ankreuzen	
Verantwortlich:	Hr. Axel Zipperle	Abteilung	EK	2		1.	2.
Lernberater/in (LB):		Kostenstelle	401	Fachliche Beurteilung		Lerner/in	LB
Für Frau/Herr				Alle übertragenen Aufgaben wurden den Anforderungen entsprechend bearbeitet			
Ausbildung/Studium zur/m	IK	AJ	Ausbj. Jahr/Semester	Teilweise waren kleine Korrekturen/Änderungen/Anpassungen zur Erledigung notwendig			
Ausbildungs-/Lernziele				Zumeist waren kleine Korrekturen/Änderungen/Anpassungen zur Erledigung notwendig			
Die / der Lernende soll ...				Die Erledigung entsprach nicht den Anforderungen			
- die Aufgaben der Abteilung kennen lernen				Methodische Beurteilung		Lerner/in	LB
- vor- und nachgelagerte Abteilungen nennen können				Vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten wurden selbstständig zur Erledigung eingesetzt			
- die Arbeitsorganisation kennen				Mit kleinen Hilfestellungen wurden vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erledigung eingesetzt			
- die eingesetzten Arbeitsweisen, Listen und Programme kennen und anwenden				Mit Anleitung konnten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erledigung eingesetzt werden			
- Anfrage- und Angebotsabläufe kennen				Nur mit Unterstützung waren Erledigungen möglich			
- die Einkaufsabwicklung kennen lernen und mitwirken				Persönliche Beurteilung		Lerner/in	LB
- Rahmen-, Entwicklungs-, Leasing- und Werkzeugverträge kennen				Das Verhalten war stets aktiv, zielorientiert und integrativ			
- Lieferabrufverfahren, Lieferplanverfahren und Abrufaufträge kennen				Die Ziele mussten erneut in Erinnerung gebracht werden			
- Lagerhaltungsmöglichkeiten wie Konsignation und Kanbankennen				Die Ziele mussten wiederholt in Erinnerung gebracht werden			
- Gutschriftverfahren kennen				Ein Miteinander war nicht möglich			
- Pflege von Artikel- und Lieferantensätze, Statistiken und Lieferantenbewertungen kennen				Soziale Beurteilung		Lerner/in	LB
- Vorgaben wie CI, QUS, Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und beachten				Zu jeder Zeit war das Verhalten interessiert und teamorientiert			
				Zumeist war das Verhalten interessiert und teamorientiert			
				Mitunter war das Verhalten interessiert und teamorientiert			
				Zu keiner Zeit war das Verhalten interessiert und teamorientiert			
				Bemerkungen, Ziele, Vereinbarungen			
				bearbeitetes Projekt: <input type="checkbox"/> realisiert			

Abbildung 1 .Ausbildungsauftrag für die Abteilung Einkauf im Beruf Industriekaufmann/ -frau

Der Ausbildungsauftrag gliedert sich, neben den Formalien wie Name des/der Auszubildenden, dem Zeitraum des Betriebseinsatzes, in zwei Bereiche:

1. Ausbildungsziele der Betriebseinsätze

2. Selbst- und Fremdbewertung

Zu 1. Ausbildungsziele der Betriebseinsätze

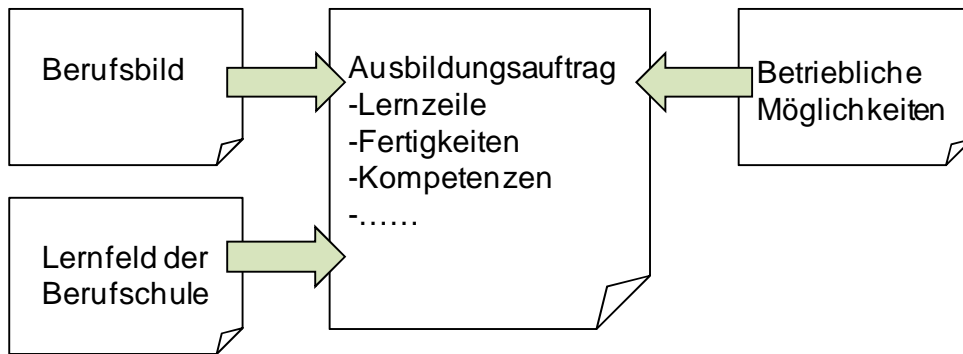


Abbildung 2 Konzeption von Ausbildungsaufträgen

Die Ausbildungsziele wurden anhand des Berufsbildes, den Lernfeldern der Berufsschule und den Möglichkeiten des Unternehmens mit dem Abteilungsverantwortlichen gemeinsam fest gelegt.

Da die Ziele mit dem Abteilungsverantwortlichen zusammen definiert wurden, sind diese in der Abteilung akzeptiert, werden mit getragen und umgesetzt.

Diese Ziele sind dem/der Auszubildenden im Vorfeld des Betriebseinsatzes bekannt. Zum einen sind diese orientiert über das, was sie erwarten dürfen, aber auch was nach dem Betriebseinsatz von ihnen erwartet wird.

Unterschieden wurden die Ansprüche zwischen der schwächsten Form „kennen lernen“, über „kennen“, „nennen können“, bis zum höchsten Anspruch, dem „kennen und mitwirken“.

Auszubildende werden im Ausbildungsauftrag zum/r "Lerner/in". Dies entspricht dem Anspruch, sich als Auszubildende/r aktiv einzubringen. Der Begriff formuliert auch den Anspruch an die Auszubildenden für ihre Ausbildung mit verantwortlich zu sein, sich mit zu kümmern. Dies wird im Vorfeld des ersten Betriebseinsatzes so kommuniziert.

Abbildung 3 Ausschnitt aus dem Ausbildungsauftrag: Ausbildungsziele

Zu 2. Selbst- und Fremdbewertung

In dem Bereich der Bewertung wird in den Rubriken: Fachliche Beurteilung, Methodische Beurteilung, Persönliche Beurteilung und Soziale Beurteilung unterschieden.

Am Ende des Betriebseinsatzes beurteilt sich der/die Auszubildende zunächst selbst.

Im Abschlussgespräch mit dem/der Lernberater/in erfolgt die Fremdbewertung. Diese erfolgt direkt im Gespräch.

Ausbildungs-/Lernziele				
Die / der Lernende soll ...				
- die Aufgaben der Abteilung kennen lernen				
- vor- und nachgelagerte Abteilungen nennen können				
- die Arbeitsorganisation kennen				
- die eingesetzten Arbeitsw eisen, Listen und Programme kennen und anw enden				
- Anfrage- und Angebotsabläufe kennen				
- die Einkaufsabw icklung kennen lernen und mitw irken				
- Rahmen-, Entw icklungs-, Leasing- und Werkzeugverträge kennen				
- Lieferabrufverfahren, Lieferplanverfahren und Abrufaufträge kennen				
-Lagerhaltungsmöglichkeiten w ie Konsignation und Kanbankennen				
- Gutschriftverfahren kennen				
- Pflege von Artikel- und Lieferantenstämme, Statistiken und Lieferantenbew ertungen kennen				
- Vorgaben w ie CI, QUS, Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften kennen und beachten				

Der/die Auszubildende erfährt unmittelbar, wie der Einsatz aus Sicht der Abteilung gesehen wird. Bei unterschiedlicher Beurteilung lernt der/die Auszubildende über die Rückmeldung und Begründung. Die Selbstbewertung wird so durch jeden Betriebseinsatz besser. Ziel ist, dass sich die/der Auszubildenden am Ende der Ausbildung richtig einschätzen kann.

Die beidseitige Beurteilung, mit der persönlichen Auseinandersetzung, provoziert und fordert ein Abschlussgespräch. Der Betriebseinsatz hört nicht einfach auf.

Es wurden (lediglich) vier Beurteilungskriterien definiert. Diese vereinfachen das Einordnen. Die Beurteilung soll aber keinesfalls statisch sein. Zwischen den Kriterien ist

eine Beurteilung möglich. Auch kann ein Trend, eine Veränderung dokumentiert werden.

So können Beurteilungen zwischen den Kriterien vorgenommen oder dokumentiert werden, wenn der /die Auszubildende sich im Verlaufe des Einsatzes positiv oder aber negativ, verändert haben sollte.

Die Beurteilung entspricht keiner Benotung. Sie dient vielmehr dazu, dem/der Auszubildenden Kriterien für die eigene Wahrnehmung zu geben. Sie ist Grundlage für Entwicklungsgespräche.

Lerner/in	LB	Ziel für das Ausbildungsende ist die jeweils obere Beurteilung. Im Verlauf der Ausbildung wird zwischen den beiden oberen (fachliche und methodische Beurteilung) und unteren Punkten (persönliche und soziale Beurteilung) unterschieden.
X	X ↑	

Abbildung 4 Ausschnitt aus dem Ausbildungsauftrag: Selbst- und Fremdbeurteilung

Für die beiden unteren Punkte ist von Beginn der Ausbildung die beste Beurteilung das Ziel. Diese beiden Punkte beschreiben das persönliche Verhalten der/des Auszubildenden und sind vom Kenntnisstand unabhängig.

Selbst- und Fremdbewertung	zutreffendes ankreuzen	
	1.	2.
Fachliche Beurteilung	Lerner/in	LB
Alle übertragenen Aufgaben wurden den Anforderungen entsprechend bearbeitet		
Teilweise waren kleine Korrekturen/Änderungen/Anpassungen zur Erledigung notwendig		
Zumeist waren kleine Korrekturen/Änderungen/Anpassungen zur Erledigung notwendig		
Die Erledigung entsprach nicht den Anforderungen		
Methodische Beurteilung	Lerner/in	LB
Vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten wurden selbstständig zur Erledigung eingesetzt		
Mit kleinen Hilfestellungen wurden vorhandene Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erledigung eingesetzt		
Mit Anleitung konnten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erledigung eingesetzt werden		
Nur mit Unterstützung waren Erledigungen möglich		
Persönliche Beurteilung	Lerner/in	LB
Das Verhalten war stets aktiv, zielorientiert und integrativ		
Die Ziele mussten erneut in Erinnerung gebracht werden		
Die Ziele mussten wiederholt in Erinnerung gebracht werden		
Ein Miteinander war nicht möglich		
Soziale Beurteilung	Lerner/in	LB
Zu jeder Zeit war das Verhalten interessiert und teamorientiert		
Zumeist war das Verhalten interessiert und teamorientiert		
Mitunter war das Verhalten interessiert und teamorientiert		
Zu keiner Zeit war das Verhalten interessiert und teamorientiert		

Die beiden oberen Beurteilungspunkte dagegen können, auf dem Weg zum Ziel in der zweiten oder dritten Stufe beurteilt werden. Ziel aber ist eine positive Veränderung im Laufe der Ausbildung in den Beurteilungen.

Abbildung 5 Ausschnitt aus dem Ausbildungsauftrag:

Selbst- und Fremdbeurteilung

Beide, Lerner/in und Lernberater/in, unterschreiben den Ausbildungsauftrag nach der Besprechung. Der Ausbildungsauftrag kommt zu mir.

Abgeschlossen wird ein Betriebseinsatz durch ein Abschlussgespräch, zu dem ich den/die Auszubildende/n zeitnah einlade. In diesem lasse ich mir die Aufgaben beschreiben und Zusammenhänge erklären. Neben der Rückmeldung, wie die Ziele erreicht wurden, steht das Beschreiben und Formulieren durch die Auszubildenden im Vordergrund.

Sie lernen so, sich fachlich auszudrücken, zu begründen, Zusammenhänge zu beschreiben und zu präsentieren. Sie entwickeln sich und gewinnen an persönlicher Sicherheit. Dabei wird die Verbalisierung zum aktiven Lernen genutzt

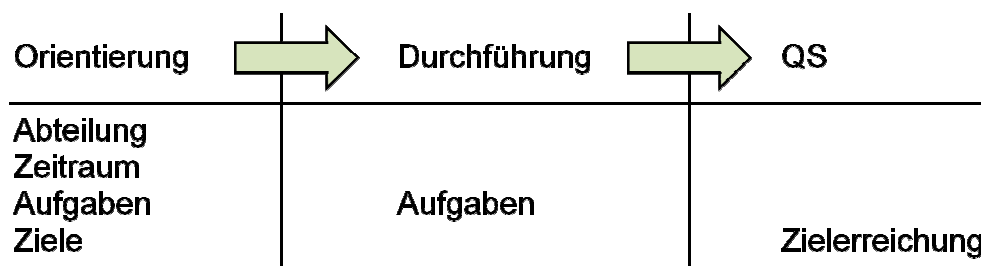


Abbildung 6 Einsatz von Ausbildungsaufträgen

Auszubildende drucken sich den entsprechenden Ausbildungsauftrag aus. Diese sind auf der Datenbank „Ausbildungsabteilung“ verfügbar. Sie orientieren sich über die Aufgaben der Abteilung, ihre Ausbildungsziele und nehmen diesen mit in die Abteilung.

Gegen Ende des Betriebseinsatzes überprüfen sie die Erledigung der Ausbildungsziele und bewerten sich.

Beim Abschlussgespräch nehmen die Lernberater/innen ihre Bewertung vor.

Persönliche Lernerfahrung

Meine Lernerfahrung spielte und spielt sich auf mehreren Ebenen ab. Zum einen bereits bei der Vorbereitung, aber auch bei der Ausarbeitung und der Umsetzung der Ausbildungsaufträge.

Erfahrungen bei der Vorbereitung :

- Konkrete Abläufe in den Abteilungen

In den Gesprächen mit dem Fachpersonal, zur Vorbereitung der Lerninhalte für die Auszubildenden, in den Abteilungen wurden mir die Zusammenhänge klarer (Prozessverständnis). Deutlich wurde außerdem, dass viele Fachleute in ihrem Aufgabengebiet „gefangen“ sind. Das eigene Tun wird dann ausschließlich am Abteilungsziel fest gemacht. Die Anforderungen nachfolgender Abteilungen und Funktionen werden, zumeist aus Unwissenheit, nicht aus böser Absicht, nicht oder nur wenig berücksichtigt. Diese Erfahrung floss mit in die Ausarbeitung ein.

- Inhalte und Zusammenhänge des Tagesgeschäfts in den Abteilungen

Mir wurden abteilungsinterne Organisationen bezüglich der Arbeitszeit, Urlaubszeit und Pausenregelungen, aber auch interne Strukturen durch Aufgabenteilung deutlich.

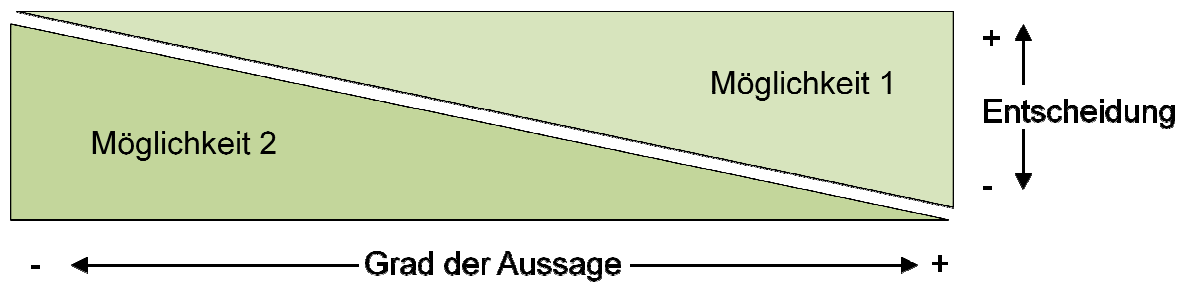
Erfahrungen bei der Ausarbeitung:

- Umgang mit Bewertungskriterien

Zunächst musste ich die „Tiefe“ der Bewertungskriterien festlegen. Zwei Möglichkeiten standen für mich zur Wahl. Zum einen eine sehr differenzierte, zum anderen eine „grobe“ Bewertung. Für die erste sprach, dass sie der Aussage eindeutig ist. Allerdings ist die Entscheidung schwerer zu treffen, da sich die Kriterien nur unwesentlich unterscheiden. Bei der zweiten Möglichkeit ist die Entscheidung leicht zu treffen. Dafür ist die Aussage nicht so eindeutig.

LernberaterInnen sind nicht bindend auch pädagogisch auf diese Aufgabe vorbereitet. Es müssen Mindestvoraussetzungen geschaffen werden. Nur dann können die

Ausbildungsaufträge zielführend eingesetzt und die Auszubildenden in deren Verständnis gut ausgebildet werden



Entscheidend für mich ist, dass die Lernberater in den Abteilungen klar kommen. Den Nachteil der geringeren Aussagekraft mache ich dadurch wett, dass Zwischenbewertungen (siehe 2.2) möglich sind.

Vom Ausbildungsziel ausgehend habe ich die Kriterien nach unten gebrochen.

Erfahrungen bei der Umsetzung

- Qualifizierung der LernberaterInnen (LB) zum Umgang mit den Ausbildungsaufträgen

Unsere Lernberater sind Fachleute auf ihrem Gebiet. Zunächst galt es das Ziel der Ausbildungsaufträge und deren Handhabung zu besprechen. Es war dabei wichtig, die Lernberater dahingehend zu sensibilisieren, dass sie bei der Bewertung den Ausbildungsstand und die erledigten Aufgaben mit einbeziehen. Hat beispielsweise ein Auszubildender bereits im zweiten Ausbildungsjahr ein komplexes Projekt bearbeitet, so ist es in Ordnung, wenn dazu Hilfestellungen notwendig waren. War die Aufgabe einfach oder bereits bekannt, so ist der Anspruch ein deutlich höherer. Dies war den Lernberatern zu vermitteln.

- Die Qualifizierung der LB ist keine einmalige Aktion. Nur mit einem permanenten Kontakt bleibt die Qualität auf demselben Niveau. Neue LB müssen zur Handhabung und dem Anspruch der Ausbildungsaufträge informiert sein. Lerninhalte, Abläufe und Prozesse müssen regelmäßig überprüft werden.

Ausblick

Regelmäßig müssen Gespräche mit den Abteilungsverantwortlichen geführt werden. In diesen geht es darum festzulegen, welche Anforderungen sich durch das Tagesgeschäft und die Prozesse für die Ausbildung ergeben. Es können neue oder zusätzliche Ausbildungsziele für die Ausbildungsaufträge entstehen, beschriebene Ziele können durch Veränderungen der Abläufe „ersetzt“ werden.

Lernberater müssen immer wieder für den Umgang, speziell mit der Bewertung der Auszubildenden, sensibilisiert werden. Ebenso sind Themen wie Kommunikation und Unterweisungsmethoden, speziell das Lehrgespräch, zu besprechen.

In 2012 beginnen wir mit zwei neuen Studienrichtungen. Zum einen mit dem StudiumPlus-Elektrotechnik, zum anderen mit dem Bachelor of Arts – Demografie und Personalentwicklung. Entsprechend der Curricula sind zusätzliche Betriebseinsätze notwendig oder es müssen vorhandene Ausbildungsaufträge entsprechend der Ziele modifiziert werden.

Dies muss für jeweils neue Ausbildungsberufe oder neue Einsatzmöglichkeiten der Auszubildenden und Studierenden in den Abteilungen gemacht werden.

