

Die Digitalisierung von Ausbildungsprozessen in Unternehmen

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist in vollem Gang, die Digitalisierung der Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule vollzieht sich im Vergleich dazu zum Teil langsam. Dabei bietet sie eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungsqualität, zur Optimierung der Ausbildungsprozesse und zur Förderung der Auszubildenden. Im Folgenden möchten wir Ihnen einige einfache Varianten aufführen, ohne die Komplexität des Themas aus den Augen zu verlieren. Lassen Sie sich inspirieren.

Der Handel braucht Nachwuchskräfte

Aufgabe der Ausbildungsbetriebe ist es, den Auszubildenden umfassende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend der jeweils gültigen Ausbildungsverordnung für das Berufsbild zu vermitteln. Welche Voraussetzungen die Bewerber auch mitbringen, der Handel braucht Nachwuchskräfte in allen relevanten Arbeitsbereichen. Gesellschaftliche Entwicklungen, demografischer Wandel und die Ausbildungsreife der potentiellen Auszubildenden stellen die Unternehmen vor große Herausforderungen. Eine gute Ausbildungsqualität hilft, den Ausbildungserfolg zu sichern.

Digitale Strukturen – komplex oder einfach

Jedes Unternehmen kann Ausbildungsprozesse digitalisieren, wenn auch in unterschiedlichem Umfang. Maßgeblich sind Ihre strategischen Ziele und welche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Wichtig ist als erstes eine Bestandsaufnahme. Wie laufen die Ausbildungsprozesse ab? Gibt es Strukturen? Welche Personen übernehmen welche Aufgaben? Was sollte optimiert werden? Im nächsten Schritt kann überlegt werden, wo und wie mit Hilfe von Digitalisierung etwas verbessert werden kann.

Der digitale Ausbildungsnachweis (Berichtsheft)

Ärgern Sie sich auch immer wieder, dass die Eintragungen in den Berichtsheften redundant, unleserlich und rudimentär sind?

Haben Sie schon einmal darüber nachgedacht, dass das Berichtsheft auch digital geführt werden kann? Vielleicht angereichert mit Fotos, Warenkundeerläuterungen, Beschreibungen von Azubi-Projekten u. ä. Natürlich kann mit „Copy & Paste“ auch gemogelt werden, aber spätestens bei der Kontrolle (wir empfehlen alle 4 Wochen) können Sie Ihre Azubis mit kleinen Fragen überprüfen. So stellt sich schnell heraus, ob das Geschriebene auch gelesen und hoffentlich verstanden wurde.

Inzwischen können auch reine Online-Berichtshefte und Apps genutzt werden. Sie bieten den Vorteil, wenn Sie mehrere Auszubildende betreuen, dass alle Ausbildungsnachweise an einem Ort gesammelt werden.

Hier sollte aber im Vorfeld mit der jeweils zuständigen IHK oder Handwerkskammer geklärt werden, in welcher Form das Berichtsheft vorgelegt werden kann, welche Datenträger und Formate akzeptiert werden.

Da das Führen der Ausbildungsnachweise laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Arbeitszeit gilt, muss der Ausbildungsbetrieb seinen Azubis auch die Möglichkeit schaffen, es am Arbeitsplatz zu führen. D. h., der Betrieb sollte entsprechende elektronische Geräte auch vorhalten. Die Bearbeitung mit privaten Smartphones etc. wirft nämlich einige juristische Fragen auf, die im Vorfeld z. B. per Haftungsausschlusserklärung geregelt werden sollten.

Das digitale Berichtsheft wird kommen und mancherorts ist es längst da. Es ist (im Moment noch) mit Unwägbarkeiten verbunden, bietet aber tolle Möglichkeiten der Gestaltung und Arbeitserleichterung für die Auszubildenden, Ausbilder und Prüfungsausschüsse.

Und in welcher Form das Berichtsheft auch erstellt wird: Ihre Aufgabe ist es, die Azubis anzuleiten, wie ein Berichtsheft zu führen ist, welchen Anspruch Sie als Ausbilder haben und wie häufig es vorzulegen ist. Hier müssen Sie Ihren Anspruch durchsetzen.

Struktur der Ausbildung: Sachliche und zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans

Die Ausbildungsverordnungen geben sehr ausführlich eine sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung vor.

Beispiel:

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 13, ausgegeben zu Bonn am 20. März 2017

465

Anlage 1
(zu § 3 Absatz 1)

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Verkäufer und zur Verkäuferin

Abschnitt A: wahlqualifikationsübergreifende, berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Lfd. Nr.	Teil des Ausbildungsberufsbildes	Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Zeitliche Richtwerte in Wochen im	
			1. bis 12. Monat	13. bis 24. Monat
1	2	3	4	
1	Waren- und Dienstleistungsangebot des Ausbildungsbetriebes (§ 4 Absatz 2 Nummer 1)	a) Kunden über das betriebliche Warensortiment Orientierung geben b) den Warenbereich, in dem ausgebildet wird, in Warengruppen mit unterschiedlichen Artikeln und Sorten strukturieren und in das betriebliche Warensortiment einordnen c) Informationsquellen zum Erwerb von Kenntnissen		

Erfahrungsgemäß arbeitet kaum ein Unternehmen mit dieser ausführlichen Gliederung. Deshalb macht es Sinn, die sachliche und zeitliche Gliederung als Ihren Ausbildungsplan zusammenzufassen und zu straffen, indem Sie die Inhalte Ihren eigenen Strukturen (z. B. Abteilungen) anpassen oder thematische Schwerpunkte setzen.

Eine digitale Aufbereitung dieses gegliederten Ausbildungsplanes bietet den Vorteil, dass er flexibel anpassbar und nutzbar ist.

- Der Ausbilder und die Fachkräfte können den Ausbildungsplan als Checkliste nutzen, um die Ausbildungsprozesse planmäßig zu steuern und in Feedbackgesprächen zu kontrollieren, wie der Ausbildungsstand des Auszubildenden ist und ggf. Förder- und Unterstützungsbedarf zu erfassen
- Die Fachkräfte können diese Checkliste nutzen, um eine planmäßige Ausbildung zu realisieren und auch Ausbildungsbestandteile zu berücksichtigen, die vielleicht nicht zum regelmäßigen Tagesgeschäft gehören. Beispiel: Führen Sie die Azubis ins Warenwirtschaftssystem und Bestellwesen ein, erhält er im Kassensystem Einsicht in die Kassenabrechnung und -berichte etc.?

- Für alle Ausbildungsbeteiligten werden die Ausbildungsprozesse damit transparent: Die Auszubildenden sind sich sicher, eine umfassende Ausbildung zu genießen, die Fachkräfte wissen genau, wann ein Auszubildender von Ihnen betreut werden soll und was vermittelt werden muss, die Ausbilder haben alle Prozesse insgesamt im Blick und können schnell und flexibel Anpassungen vornehmen, wenn notwendig.

Je nach Möglichkeiten des Unternehmens, kann hier der Digitalisierungsgrad unterschiedlich ausgeprägt sein und von einfachen elektronischen Dokumenten bis zu einem Learning Management System (LMS) reichen.

Digitales Lernen

Digital Lernen bedeutet mit Hilfe von PC, Tablet, Smartphone oder gar in virtuellen Realitäten zu lernen. Digitale Lernmaterialien können als eBooks, Erklärvideos, Online Trainings, Quizze u. ä. zur Verfügung gestellt werden. Gleichzeitig ist es heute möglich, dass die Auszubildenden selbst beispielsweise mit Hilfe von Videos oder Präsentationen digitale Lerninhalte produzieren.

Mit digitalem Lernen fördern Sie den Wissenserwerb, Eigenverantwortung, Selbstreflexion, Motivation, Kreativität und berufliche Handlungsfähigkeit. Digitale Lernangebote können unabhängig von Ort und Zeit bearbeitet und mehrfach eingesetzt werden.

Das klingt gut, ist aber kein Selbstläufer. Um als Ausbildungsbetrieb erfolgreich zu sein, bedarf es einer klugen Implementierungsstrategie von digitalem Lernen, personeller Ressourcen zur Steuerung und Betreuung der eLearning-Prozesse, ausreichender technischer Rahmenbedingungen, medienkompetenter Ausbilder und Auszubildende sowie passgenauer Lernangebote.

Sie meinen, dies ist nur etwas für große Unternehmen? Täuschen Sie sich nicht. Sie müssen ja nicht alles allein machen und es muss auch (noch) nicht alles digitalisiert werden. Dienstleister stellen Ihnen digitale Lernangebote zur Verfügung, Weiterbildungseinrichtungen machen Ihre Mitarbeiter und Auszubildenden fit,

Das „Netzwerk für digitales Lernen im Handel“ (www.myflexnet.de) unterstützt Sie hier gern in allen Bereichen. Wir entwickeln mit Ihnen gemeinsam eine auf Ihr Unternehmen abgestimmte Implementierungsstrategie und coachen bei Bedarf auch die Umsetzung. Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern vermitteln wir Ihnen digitale Lernangebote, Weiterbildungsangebote sowie weitere Dienstleistungen nach Bedarf. Sprechen Sie uns an.

Gabriele Lehmann, Zentralstelle für Berufsbildung im Handel/Servicestelle Berlin-Brandenburg, 12.07.2019



Das Projekt „FlexNet Handel“ wird im Rahmen des Programms „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

