



ZUKUNFTSFIT: DUALE AUSBILDUNG VERBESSERN

● ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität der dualen Ausbildung

● AUTOR

Hannelore Schwabl - lvh

● ERGEBNIS

D2.4.1 Training programmes reports

● ERSTELLUNGSDATUM

30. Juni 2020

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
2 HINTERGRUND	4
3 ZIELE ZUKUNFTSFIT	5
4 BESCHREIBUNG DES ENTWICKELTEN PROGRAMMS	5
4.1 BAUSTEINE ZUKUNFTSFIT	5
4.1.1 INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN ZUKUNFTSFIT	6
4.1.2 KICK-OFF ZUKUNFTSFIT	6
4.1.3 LEHRHERRN UND AUSBILDNERINNEN UNTER SICH	6
4.1.4 LEHRLINGE UNTER SICH	6
4.1.5 MITEINANDER	7
4.1.6 KAMINGESPRÄCHE	7
4.1.7 MENTALTRAINING UND COACHING	7
4.1.8 KICK OUT	7
4.2 METHODEN	8
5 IMPLEMENTATION	8
6 EVALUATION	9
6.1 COVID- KRISE	9

1 ZUSAMMENFASSUNG

EINLEITUNG

Der Schwerpunkt des Projektes DuALPlus ist es, die duale Ausbildung in den Alpenregionen zu fördern und weiter zu verbessern.

Erstens wird das Projekt die Beratung zur richtigen Berufswahl von Jugendlichen verbessern und die öffentliche Anerkennung der dualen Ausbildung als wertvoller Lernweg steigern.

Zweitens wird sie Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung fördern.

Als dritten Schwerpunkt werden die Ergebnisse des Projekts die Rahmenbedingungen für Innovation verbessern, indem sie die horizontalen und die vertikale Durchlässigkeit des dualen Ausbildungssystems heben.

Zum Thema „Karriereberatung und Anerkennung“ wurde eine Umfrage gestaltet. Ein Ergebnis den Befragungen von Jugendlichen und Ausbilder*innen zu Beginn des Projekts war es, dass Prestige und gesellschaftliche Anerkennung für das duale Ausbildungsprogramme recht gering sind. Außerdem haben Jugendliche immer höhere Ansprüche an ihre zukünftigen Arbeitgeber und Unternehmen suchen fittere Lehrlinge. Diesen Problemen kann mit der Verbesserung der dualen Ausbildung entgegengewirkt werden. Beim Thema „Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung“. Das Projekt hat als Ziel ein mehrsprachiges Handbuch zu innovativen Methoden in der dualen Ausbildung zu entwickeln und teilt sich in fünf Zwischenstufen auf. Der erste Schritt ist die Einrichtung einer Lerngruppe „Community of practice“, gefolgt von qualitativen und quantitativen Umfragen zu den Bedürfnissen von KMUs, um die duale Ausbildung zu optimieren. Weiter werden Anregungen für die Ausbildung von Betriebstutoren gesammelt und eventuell ein Trainingsprogramm für Ausbilder in Zusammenarbeit mit KMUs eingeführt.

Die letzte Stufe ist die Entwicklung eines Erfahrungsberichts zu Ausbildung der Betriebsausbilder.

All das Wissen, welches in den verschiedenen Stufen angesammelt wurde, fließt in die Entwicklung des mehrsprachigen Handbuchs.

Ein wichtiges Ziel dieses Projektes ist die Entwicklung und Verbesserung von Schulungsprogrammen. Hier sind die Projektpartner aufgefordert, eigene Trainingsprogramme für Ausbilder zu verbessern und/oder neue einführen. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit KMU und Ausbilder.

Lvh hat zu diesem Thema das Konzept „Zukunftsfit“ entwickelt, ein Workshop gemeinsam mit Ausbildern und Lehrlingen.

Im Mittelpunkt stehen das gegenseitige Kennenlernen und die Klärung offener organisatorischer Fragen.

Gemeinsam schauen Ausbilder und Auszubildende, was notwendig ist, um den Ausbildungsweg positiv zu beeinflussen, Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen. Darüber hinaus erleben alle Teilnehmer das Gefühl von Zusammenhalt und gegenseitiges Vertrauen. Auch lernen die Teilnehmer den Umgang und die Wichtigkeit von Mentaltraining und Coaching kennen.

EXPERT INVOLVED

Valentin Piffrader

MentalTraining . TeamEntwicklung . Incentives
valentin@piffrader.com – piffrader.com

Vera Nicolussi-Leck

Konfliktmanagement, Systemische
Organisationsentwicklung
info@veranicolussileck.com – veranicolussileck.com

Ingrid Daprà

Rat der Meister
meisterbund@handelskammer.bz.it –
www.handelskammer.bz.it/de/dienstleistungen/handelsregister/suedtiroler-meisterbund

2 HINTERGRUND

Unternehmen suchen zunehmend fitte Lehrlinge und Lehrlinge suchen anerkannte Unternehmen, in welchen sie ihren zukünftigen Beruf kennen und lieben lernen.

Doch dass diese Bedürfnisse auch auf beiden Seiten zufriedengestellt sind, ist nicht immer selbstverständlich.

lvh.apa als Wirtschaftsverband für Handwerk und Dienstleister vertritt die Interessen dieser Branche und stärkt sie. Als Interessensvertretung kämpft lvh, gemeinsam mit seinen Mitgliedern auf allen Ebenen für akzeptable Rahmenbedingungen für die Wirtschaft. Eine weitere wichtige Aufgabe des lvh ist es, die Mitglieder laufend zu informieren, beraten und zu unterstützen

lvh bekommt immer wieder Rückmeldungen von Seiten ihrer Mitglieder, dass die Ausbildung von Lehrlingen nicht reibungslos verläuft und hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, sowohl dem Unternehmer als auch dem Lehrling eine Unterstützung anzubieten. Da in Südtirol kein Programm in diese Richtung angeboten wird, hat lvh zusammen mit zwei erfahrenen Trainern das Konzept „Zukunftsfit“ entwickelt, wo sie Lehrlinge, UnternehmerInnen und AusbilderInnen auf dem gemeinsamen Weg unterstützen.

Der freiberufliche Outdoor- und Mentaltrainer Valentin Piffraeder arbeitet schon seit vielen Jahren mit dem lvh zusammen, in dem er vor allem die Lehrlinge für die Weltmeisterschaften der Berufe vorbereitet. Seine Fähigkeit, junge Menschen zu einer Mannschaft

zusammenzuschweißen, diese zu begeistern und sie zu motivieren, gemeinsam für ein Ziel zu trainieren haben den Südtiroler Junghandwerkern zu vielen Höchstleistungen und Auszeichnungen verholfen. .

Die Trainerin für Konfliktmanagement und systemische Organisationsentwicklung Vera Nicolussi–Leck begleitet und unterstützt Menschen und Organisationen kompetent und wirksam in Konfliktklärungen und Entwicklungen von Zukunftsstrategien.

Lieder konnte das Programm nicht innerhalb der Projektzeit umgesetzt werden, doch ist geplant, die Workshops zu Zukunftsfit im Herbst 2021 zu starten.

Inhalte sind das Kennenlernen von Führungs- und Lerntechniken, Strategien zur Lösung von Konflikten und gegenseitigen Ressourcen. Dies Fähigkeiten gekoppelt mit Reflexion des eigenen Handelns, tragen zur Stärkung von Sozialkompetenzen bei und unterstützen die persönliche Entwicklung. Durch gesteigerte Leistung, Kommunikations- und Teamfähigkeit, wie auch den wertschätzenden gegenseitigen Umgang, verändert sich nachhaltig die Kultur des gesamten Unternehmens.

Automatisch nehmen Unzufriedenheit, Konflikte und Lehrabbrüche ab. Im Gegenzug verbessern sich Motivation, Qualität und Leistungsbereitschaft von AusbilderInnen und Lehrlingen. Ebenso erhöht sich die Verbundenheit der Lehrlinge mit dem Unternehmen.

Gleichzeitig wird die Attraktivität des dualen Bildungssystems für das Handwerk und Gewerbe im Alpenraum gestärkt und die Vernetzung von Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft wird erleb und spürbar.

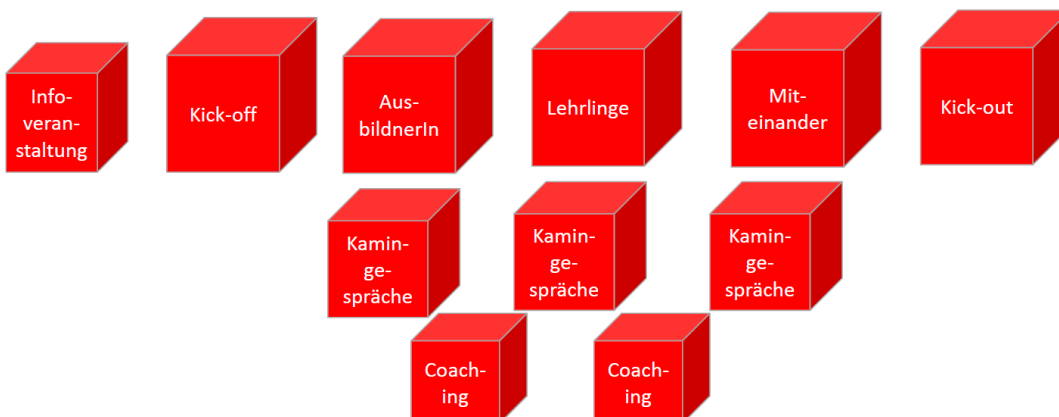
3 ZIELE ZUKUNFTSFIT

Die Teilnehmenden

- erkennen, dass Lernen eine Interaktionsform ist, bei der alle durch gemeinsamen und wechselseitigen Austausch neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben
- verstehen, dass alle gleichberechtigt am Lerngeschehen beteiligt sind und tragen somit gemeinsam dafür Verantwortung
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Führungswissenschaft und Lernforschung kennen und anwenden
- entwickeln sich persönlich weiter, stärken ihre Sozial und Lösungskompetenz
- erfahren, dass neue Erkenntnisse durch Lehren entstehen
- verstehen unternehmerische Zusammenhänge und bringen ihre Stärken im Team ein
- lernen Feedback annehmen und geben, sind aktiv und neugierig
- können sich auf jedem Parkett bewegen und werden zu einem Aushängeschild für das Unternehmen
- verändern nachhaltig die Kultur des gesamten Unternehmens.
- bringen einen positiven Spirit in das Unternehmen
- zeichnen sich durch eine wertschätzende und lehrlingsfreundliche Unternehmenskultur aus
- bauen ein nährendes Netzwerk auf
- haben ein klares Bild zum Thema Onboarding und Ausbildungsplan

4 BESCHREIBUNG DES ENTWICKELTEN PROGRAMMS

4.1 BAUSTEINE ZUKUNFTSFIT



Die Inhalte der einzelnen Bausteine werden im Folgenden im Detail beschrieben.

4.1.1 INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN ZUKUNFTSFIT

Die Informationsveranstaltungen finden in den Bezirken Schlanders, Bozen, Brixen und Bruneck statt. Hier wird das Projekt erstmals vorgestellt. Alle Interessierten haben die Möglichkeit Fragen zu stellen, Anregungen zu geben und sich natürlich gleich für die Zusatzqualifikation Zukunftsfit anzumelden.

Die Moderation dieser 30 Minuten gibt einen ersten Einblick über die Arbeitsweise der TrainerInnen und die Wirkung der Zusatzqualifikation.

Dauer: 4 x 30 Min.

4.1.2 KICK-OFF ZUKUNFTSFIT

Das Kick-Off ist die Auftaktveranstaltung zur Zusatzqualifizierung Zukunftsfit für Lehrherren, AusbilderInnen und Lehrlinge.

An diesem Tag stehen gegenseitiges Kennenlernen und das Klären von noch offenen organisatorischen Fragen im Mittelpunkt.

Gemeinsam betrachten Lehrherren, AusbilderInnen und Lehrlinge, was notwendig ist, um positiven Einfluss auf den Ausbildungsweg zu nehmen, Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen. Zusätzlich erleben alle TeilnehmerInnen erste Inhalte von Zukunftsfit.

Dauer: 1 Tag

4.1.3 LEHRHERRN UND AUSBILDNERINNEN UNTER SICH

Ein klar strukturiertes Ausbildungsprogramm schafft Rahmen, gibt Sicherheit und Orientierung und ermöglicht es so, eigenverantwortlich, einen gemeinsamen, gewinnbringenden Lernweg zu gehen.

Was bedeutet Führen mit Sinn und Blick auf das große Ganze? Wie erkenne und nutze ich Ressourcen und Stärken? Wo liegen meine eigenen Ressourcen und Stärken?

Wie gehe ich mit Feedback oder Fehlern um? Wie fördere ich meinen Lehrling fachlich und sozial? Wie gelingt uns ein wertschätzendes Miteinander?

Diese und ähnliche Fragen beantworten wir gemeinsam in den Modulen.

Die Teilnehmenden:

- haben eine klare Vorstellung über die Onboarding phase und den Ausbildungsplan
- können den Rahmen für eine passende Lernumgebung im Unternehmen schaffen
- reflektieren ihre Haltung als Führungskraft
- erkennen ihre eigenen Persönlichkeitsstruktur
- setzen ihre Rolle in Bezug auf die Organisation und deren Umwelten situationsbewusst ein
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Führungswissenschaft und Lernforschung kennen und anwenden
- kennen ihre eigenen Ressourcen, Stärken und Schwächen
- kennen ihr Selbst und Fremdbild
- trainieren ihre Kommunikationsfähigkeit
- erleben sich als selbstwirksam
- lernen durch Lehren
- wissen wie sie sich einen Eindruck über das Können und die Kompetenzen der Lehrlinge verschaffen
- können Feedback geben und nehmen
- erkennen Lernlücken und fangen dies auf
- sprechen kritische Themen konstruktiv an
- erkennen Konflikte rechtzeitig und verfügen über Lösungskompetenz
- wissen wie sie ihre Lehrlinge auf ihrem Lernweg unterstützen können
- nutzen Techniken zur Entschleunigung
- lernen Möglichkeiten zur Verhaltensveränderung kennen
- kennen die Dynamik und die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit von Teams
- erkennen den Wert von Teamentwicklung
- können einen wertschätzenden Ausstieg gestalten

Dauer: 2 x 2 Tage

4.1.4 LEHRLINGE UNTER SICH

In diesen zwei Modulen wird eine Lernumgebung für junge Menschen geschaffen, welche ihnen Entwicklung ermöglicht. Sie lernen ihre Fähigkeiten und Talente besser kennen und wissen wie sie diese bestmöglich auf ihrem Ausbildungsweg und im Unternehmen einbringen können.

Die Teilnehmenden:

- reflektieren ihre Haltung als Lehrlinge und dem Unternehmen gegenüber
- erkennen ihre eigenen Persönlichkeitsstruktur
- wissen was ihr Verhalten prägt
- setzen ihre Rolle in Bezug auf die Organisation und deren Umwelten situationsbewusst ein
- kennen ihre eigenen Ressourcen, Stärken und Schwächen
- kennen ihr Selbst und Fremdbild
- trainieren ihre Kommunikationsfähigkeit
- erleben sich als selbstwirksam
- lernen durch Lehren
- kennen die Dynamik von Teams
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Lernforschung kennen und anwenden
- wissen wie sie sich einen Eindruck über das eigene Können und die eigenen Kompetenzen verschaffen
- können Feedback geben und nehmen
- erkennen Lernlücken und begegnen diesen aktiv und eigenverantwortlich
- sprechen kritische Themen konstruktiv an
- wissen wie sie sich auf ihrem Lernweg Unterstützung holen können
- nutzen Techniken zur Entschleunigung
- lernen Möglichkeiten zur Verhaltensveränderung kennen
- erkennen den Wert und die Wichtigkeit von Zeitmanagement

Dauer: 2 x 2 Tage

4.1.5 MITEINANDER

Gemeinsam werden nun die erlernten Inhalte vertieft, angewandt, reflektiert und auf ihre Transferwirksamkeit in den Alltag überprüft.

Die Teilnehmenden:

- erkennen und reflektieren gemeinsam ihre Werte, Einstellungen und Glaubenssätze
- erleben ihren eigenen Teambildungsprozess gekoppelt mit theoretischem Hintergrundwissen und Reflexion
- klären ihre Rolle und Rollenerwartungen
- entdecken ihre Verantwortung für den Erfolg des Lernprozesses und des Unternehmens
- trainieren ihre Kommunikationskompetenz

- üben den konstruktiven und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten
- erkennen den Wert von Vertrauen und Freude am alltäglichen Wirken
- planen gemeinsam den Transfer

Dauer: 2 Tage

4.1.6 KAMINGESPRÄCHE

Die zweitägigen Module werden durch Kamingespräche zu aktuellen und Zukunftsthemen (wie beispielsweise Innovation, Digitalisierung, sinnvolle Arbeitssicherheit) abgerundet. Ein gemütliches Beisammensein mit Austausch, Netzwerken, neue Pläne schmieden, lassen die Abende ausklingen.

Dauer: zweistündige Abendveranstaltung samt Abendessen

4.1.7 MENTALTRAINING UND COACHING

Unterstützend nehmen alle TeilnehmerInnen zwischen den Modulen die Möglichkeit eines individuelles Mentaltraining oder Coaching in Anspruch.

Dieses findet sowohl im Einzelsetting als auch im Teamsetting (AusbildnerIn Lehrling) statt.

Fragen wie: „Wie wirke ich auf andere, welches sind meine blinden Flecken und unbewussten Muster, welche Erwartungen werden an mich als LehrherrIn , AusbilderIn oder Lehrling gestellt, wie gestalte ich meine Arbeit, usw.“, werden im persönlichen Coaching oder Mentaltraining reflektiert und ermöglichen so bewussteres Handeln. Gleichzeitig werden Techniken zum besseren Umgang mit Stress und fordernden Situationen eingeübt.

Dauer: Insgesamt 16 Stunden pro TeilnehmerIn, individuell planbar

4.1.8 KICK OUT

Ein gelungenes Projekt braucht einen erfolgreichen Abschluss

Gemeinsam ziehen wir abschließend Transferschleifen:

- tauschen wir erste Erfahrungen aus
- sammeln Gelungenes und Hürden,

- überlegen passende Transferaktionen
- geben Ausblick
- planen weitere Treffen am Stammtisch

und lassen die gemeinsame Zeit mit einem gemeinsamen Abendessen ausklingen.

Dauer: 1 Tag

4.2 METHODEN

Die eingesetzten Methoden werden der jeweiligen Problemsituation gerecht und somit sind alle aufgeführten Werkzeuge als mögliche Einsatzmittel zu sehen also flexibel in ihrer situativen Anwendung.

Einen theoretischen Hintergrund liefert das Modell der strategischen, generischen Problemlösung, (Watzlawick, Bateson, u.a.) welches besagt, dass nur durch gemeinsame Klärung der aktuellen Situation umsetzbare und von allen Beteiligten getragene Lösungen entwickelt und implementiert werden können. Weitere Methoden stammen aus der Kommunikationswissenschaft, der systemischen Beratung und der Typenlehre des Enneagramms.

Anlehnend an die Theorie Positive Leadership, gehen wir davon aus, dass jeder Einzelne über einen wertvollen Reichtum an Grundkenntnissen verfügt, Die Umsetzung des Pakets „Zukunftsfit“ war ursprünglich für April 2021 geplant. Durch die Covid19 Pandemie im Frühjahr 2020 wurde die Implementierung auf September 2021 verschoben. Durch den neuen Lockdown aufgrund von Covid19 im Winter 2020 wurde dieser Termin erneut unmöglich und die Umsetzung für September 2021 gesetzt. Da

und mit dieser Methodik können wir eine maximale Anpassung der Workshopverfahren sicherstellen, die zusammen mit konkreten Experimentiererergebnissen zu maximalem Lernen führt (mit Kopf, Herz und Hand).

Die zusätzlich verwendete Lehrmethode ist das sog. "action learning".

Im Gegensatz zu einem typischen Traineransatz, bei dem die TeilnehmerInnen dem Trainer/der Trainerin gegenüber sitzen, der/die die goldenen Regeln eines bestimmten Themas beschreibt, erleben die TeilnehmerInnen im konkreten Handeln neue Erfahrungen. Die Erfahrungen und Erfolgserlebnisse werden im Anschluss gemeinsam mit dem Trainer/der Trainerin reflektiert und auf ihre Transferwirksamkeit überprüft. Dadurch werden sie nachhaltig in den Arbeitsalltag übertragen. Das Format ist interaktiv und sehr partizipativ.

Kreativtechniken, Outdoormethoden und Techniken aus dem Mentaltraining erweitern die Gestaltung der einzelnen Module.

Durch die Erstellung von Ad-hoc-Umsetzungsplänen werden schließlich die Bedingungen geschaffen, unter denen die TeilnehmerInnen die Inhalte der einzelnen Bausteine systematisch und proaktiv in den Arbeitsalltag übertragen können.

das außerhalb des Projektzeitraumes ist, wird nun der Schwerpunkt des Workpackage T2 auf die „Lehrlingsmappe“ gelegt.

5 IMPLEMENTATION

Die Umsetzung von "Zukunftsfit" war ursprünglich für April 2020 geplant. Aufgrund der Covid19-Pandemie im Frühjahr 2020 wurde die Umsetzung auf September 2020 verschoben. Aufgrund der durch Covid19 im Winter 2020 verursachten neuen Aussperrung wurde dieser Termin wieder unmöglich und die Umsetzung für 2020 wurde abgesagt. Wir werden versuchen, es im September 2021 zu organisieren, obwohl das Datum nicht mehr in der

Projektzeit ist. Stattdessen liegt der Fokus der Aktivität auf der "digitalen Ausbildungsmappe".

6 EVALUATION

6.1 COVID- KRISE

Das Programm konnte aufgrund der aktuellen Covid 19- Pandemie nicht umgesetzt werden. Zukunftsfit wurde 2-mal (Frühjahr und Herbst 2020) ausgeschrieben, musste allerdings jedes Mal abgesagt werden, da physische Treffen nicht möglich waren.

Für die gewählte Workshop-Art für das Projekt „Zukunftsfit“ ist allerdings eine physische Anwesenheit aus diversen Gründen unabdingbar.

Online – Workshops erschweren und minimieren die Interaktion untereinander. Können sich Lehrlinge und Lehrherr nicht austauschen, stellt vor allem für die Module „Ausbilderinnen“, „Lehrling“, „Miteinander“ und „Kickout“ eine Hürde dar.

Darüber hinaus fehlt der informelle Austausch unter den Teilnehmer*Innen, der normalerweise in den Zeiten zwischen den einzelnen Modulen stattfindet. So werden die Pausen zuhause und nicht vor Ort abgehalten und lassen kaum zufällige Zwischengespräche zu.

Auch bei den Kamingesprächen online werden nicht dieselben Ergebnisse erreicht, da bei einer Online-Veranstaltungen die Gespräche von einer Person geleitet werden müssen und somit kein natürlicher Austausch unter den Teilnehmerinnen entstehen kann.

Ein Mentalcoaching und -Training kann online nicht durchgeführt werden, da die Coaches die Mimik und Gestik der Teilnehmerinnen in Bezug auf bestimmte Fragen nicht sehen und somit nicht deuten und coachen können.

Zusätzlich kann eine schlechte Internetverbindung oder fehlende technische Ausrüstung, wie beispielsweise keine Kamera, die Teilnehmenden frustrieren und störend für die gesamte Gruppe sein. Dies beeinflusst negativ die gewünschten Ergebnisse.

Alle genannten Gründe würden den Ablauf und die Ergebnisse des Projektes „Zukunftsfit“ verschlechtern. Aufgrund dessen wird versucht werden, die Umsetzung von Zukunftsfit auf September 2021 zu verlegen. Leider ist dieser Zeitplan nicht mehr innerhalb der Projektphase



Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



This project is co-financed by the European Regional Development Fund through the Interreg Alpine Space programme