



Be smart –
Lernen für die Ausbildung 4.0

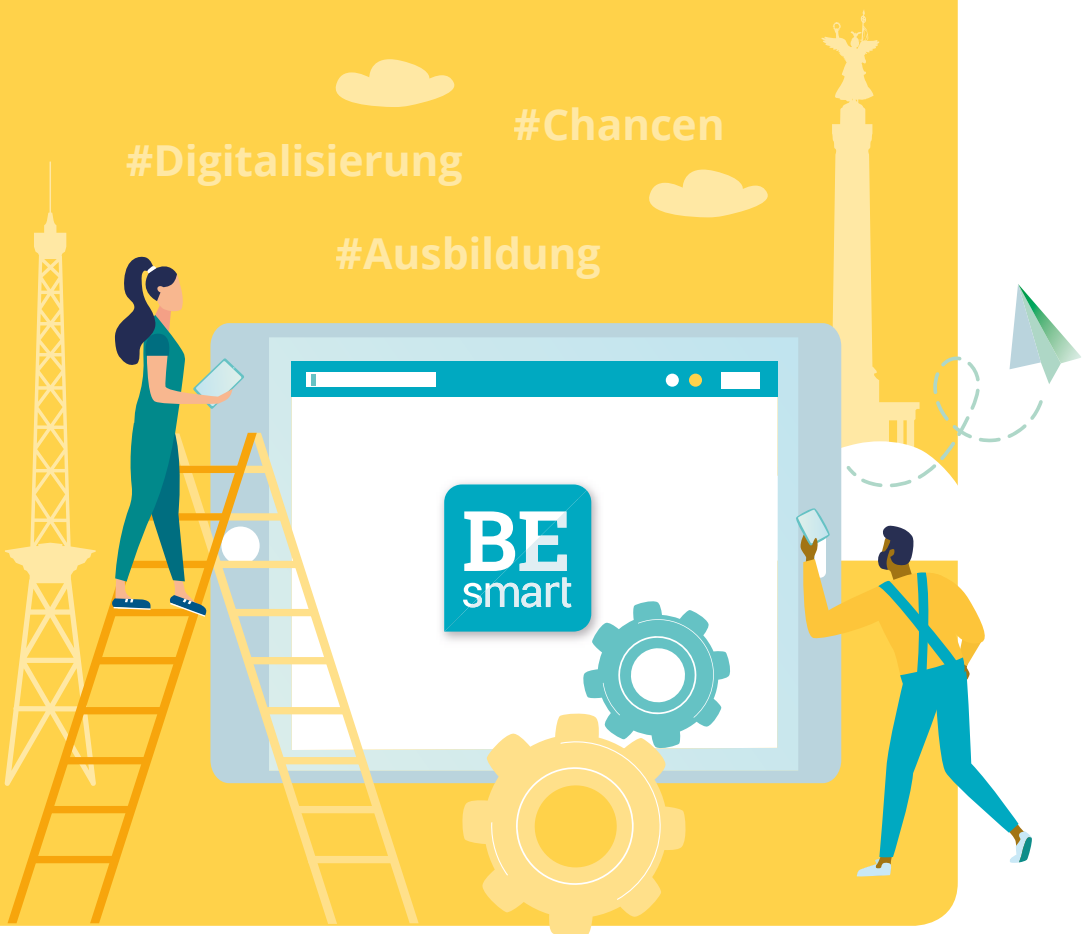
Betriebliche Ausbildung: **Wie digital sind Sie?**

Eine Anleitung zum Digi-Check und
Einblicke aus der Praxis

#Digitalisierung

#Chancen

#Ausbildung



Impressum

Herausgeber:

k.o.s GmbH

Autorinnen:

Anna von Heyden-Mikheeva, Noreen Brünies (k.o.s GmbH), Carolina Lorenz (ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH)

Förderhinweis:

Diese Publikation ist im Rahmen des JOBSTARTER plus-Projektes „Be smart – Lernen für die Ausbildung 4.0“ entstanden. Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. Die Verantwortung für die Inhalte liegt bei den Autorinnen.

Stand: Januar 2020

Layout und Satz: designhaus berlin



Dieses Material steht unter der Creative-Commons-Lizenz Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International. Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>



Inhalt

Über uns	4
An wen richtet sich diese Broschüre	5
Digitale Transformation in der Ausbildung	6
Anleitung zum Digi-Check	9
Wie ist der Digi-Check aufgebaut?	11
Phase 1 - Einschätzung	12
Phase 2 - Ideenfindung	16
Phase 3 - Aktionsplan	17
Wieso Projektarbeit (in der Ausbildung)?	18
So wird das Lernen durch Praxisprojekte zu einer Win-win-Situation	20
Rolle des Ausbildungspersonals – Lernbegleitung statt Unterweisung	23
Das Ende der Theorie ist der Anfang der Praxis: So können Sie starten	26
Projektfahrplan Vorlage	28
Reflexionshilfe Vorlage	29
Quellenverzeichnis	30

Über uns

Das Projekt „Be smart – Lernen für die Ausbildung 4.0“ wird in einem Projektverbund von der ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH und der k.o.s GmbH umgesetzt. Gefördert wird Be smart als JOBSTARTER plus-Projekt aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds bis Juni 2020. Das Projekt richtet sich an kleine und mittelständische Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie (kurz: M+E) und des dazugehörigen Handwerks in Berlin und Brandenburg sowie an Berufsschulen aus dem entsprechenden Berufsfeld.

Unser Ziel ist die Stärkung der dualen Berufsausbildung mit Blick auf neue Anforderungen in Verbindung mit der Digitalisierung. Wir arbeiten eng mit Betrieben zusammen, identifizieren in einer individuellen Prozessbetrachtung Status quo sowie Potenziale und Chancen der Digitalisierung für die Ausbildung und liefern Impulse und Unterstützung zur Entwicklung und Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie. Die Befähigung des ausbildenden Personals, die angehenden Fachkräfte bei der Kompetenzentwicklung und bei Lernprozessen zu begleiten, ist dabei eines unserer Hauptziele.

Stärkung der beruflichen Bildung:

Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER plus fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) bundesweit die Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen. Die JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen mit konkreten Dienstleistungen kleine und mittlere Unternehmen in allen Fragen der Berufsausbildung und tragen so zur Fachkräftesicherung bei. Durchgeführt wird das Programm von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

www.besmartausbildung.de / info@besmartausbildung.de



An wen richtet sich diese Broschüre?

Mit dieser Broschüre möchten wir vor allem Interessierte und Verantwortliche aus der betrieblichen Ausbildung erreichen: von der Geschäftsführung über Personal- und Ausbildungsverantwortliche, bis zu den auszubildenden Fachkräften im Betrieb. Lehrkräfte an Berufsschulen laden wir ebenfalls ein, Ideen und Ansätze für ihren Unterricht zu nutzen.

Ziel dieser Broschüre ist, Ihnen eine praktische Anleitung an die Hand zu geben, mit der Sie den digitalen Stand Ihres Betriebes einschätzen können. Wir haben unsere Erkenntnisse aus den Beratungsprozessen mit Betrieben so aufbereitet, dass Sie einen Überblick über aktuelle und immer wiederkehrende Herausforderungen bei der Begleitung der Auszubildenden erhalten sowie Ansätze und Strategien zur Bewältigung kennenlernen.



Was finden Sie in diesem Heft?

- Eine detaillierte Anleitung zur Durchführung eines betriebsinternen Digitalisierungs-Checks (kurz: Digi-Check)
- Konkrete Beispiele für (digitale) Praxisprojekte in der Ausbildung
- Antworten auf die Fragen, wie die Kompetenzentwicklung angehender Fachkräfte gelingen kann und welche Kompetenzen für die Arbeitswelt der Zukunft von großer Bedeutung sind
- Diskussionen über zukünftige Anforderungen an das auszubildende Personal
- Checklisten und Hilfestellungen zum Projektmanagement

Digitale Transformation in der Ausbildung

Der Digitale Wandel – so wird die Digitale Transformation auch genannt – beeinflusst nicht nur das Arbeitsleben, sondern auch in großem Maße die heutige Gesellschaft insgesamt. Dieser Einfluss ist inzwischen so umfassend, dass jede und jeder von uns von den kleinen und großen Auswirkungen der digitalen Transformation im Alltag betroffen ist.



Das lässt sich anhand eines einfachen Beispiels aus dem Bereich der Mobilität nachvollziehen. Der Sharing-Gedanke und der Vorteil damit verbundener Flexibilität sorgen für das Entstehen vieler innovativer Geschäftsmodelle: Bei getaround kann man das eigene Auto vermieten oder ein Auto von Privatpersonen unkompliziert ausleihen, über BerlKönig eine Taxifahrt mit anderen teilen. Was diese Geschäftsmodelle verbindet, ist die Orientierung am Bedarf der Kundschaft: Ihr Wunsch ist flexibel und unkompliziert von A nach B zu kommen, ohne dabei große Investitionen zu tätigen.

Kurz und bündig:

Digitale Transformation bezeichnet eine andauernde Veränderung des Marktes und der Gesellschaft, die durch digitale Informations- und Kommunikationstechnologien bewegt wird. Dabei entstehen neuartige Geschäftsmodelle, welche die Bedarfe der Kundschaft in den Mittelpunkt stellen (vgl. Hanschke 2018).

Digitale Transformation betrifft viele unserer Lebens- und Arbeitsbereiche. **Aber welche Bedeutung hat die Digitalisierung für die Ausbildung?**

Im August 2018 wurde der neue Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau e-Commerce“ eingeführt. Zugleich wurden die Metall- und Elektrobereufe teilnovelliert. Das waren erste Initiativen die heutige Berufsausbildung an die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes anzupassen. Die Teilnovellierung befasst sich weitestgehend mit neuen digitalen Inhalten in der Ausbildung und der Neugestaltung des Lernprozesses.

Mit Hilfe elektronischer Lernplattformen, Online-Berichtsheften und digitalen Programmen werden nicht nur die Lernprozesse, sondern auch Bereiche wie die Ausbildungsplanung und die Lernortkooperation verändert. Um digitale Medien und Anwendungen sinnvoll in die Ausbildung zu integrieren, ist es notwendig sich zu informieren und sich weiterzubilden.

Auch die Rekrutierung von Auszubildenden wird durch die Digitalisierung beeinflusst: Um attraktiv für zukünftige und potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu sein, lohnt es sich, die vorhandenen Rekrutierungsinstrumente und -praktiken zu überdenken (vgl. Lietzmann, Mayerl 2015). Das Finden und Halten von passenden Azubis ist Herausforderung und wichtige Aufgabe zugleich. Laut „Azubi Recruiting Trends 2019“, einer repräsentativen Studie, konnten ca. 75 % der befragten Azubis aus mehr als einem Angebot ihren Ausbildungsbetrieb wählen. Die Initiatorin der Studie empfiehlt den Betrieben: Handeln Sie überzeugungs- statt selektionsorientiert (vgl. Hesse 2019).

Wie verändert sich die Arbeit im eigenen Betrieb? Wie lernen unsere Mitarbeitenden? Mit welchen digitalen Anwendungen kann das betriebliche Lernen unterstützt werden? Die stetige Veränderung des Marktes erfordert eine hohe Anpassungsleistung und einen fortlaufenden Erwerb von neuem Wissen.

*„Mitdenken von Digitalisierung in der Ausbildung
ist ein Mitgehen mit der Zeit.
Wir zeigen: Wir bleiben nicht zurück.“*



O-Ton aus einem Betrieb

Bevor Sie diese Fragen beantworten, wird Ihnen in der Fachliteratur eine Standortbestimmung empfohlen (vgl. Hanschke 2018). Sie sollten wissen, wie die gegenwärtige Situation in Bezug zur Digitalen Transformation in den verschiedenen Bereichen Ihres Unternehmens aussieht. Auf den nächsten Seiten zeigen wir Ihnen ein einfaches Werkzeug, mit dem Sie diesen ersten Schritt gehen können.

Teilnovellierung der Metall- und Elektroberufe

1. Worum geht es?

Um die Auszubildenden für die Anforderungen der digitalisierten Wirtschaft und der „Industrie 4.0“ fit zu machen, wurden die Ausbildungsinhalte der industriellen M+E Berufe sowie des Berufs Mechatroniker*in angepasst. Die Neuerungen betreffen die neue Berufsbildposition 5 „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit“ sowie optionale, kodifizierte Zusatzqualifikationen als Anlagen zu den Änderungsverordnungen.

2. Wen betrifft es?

Drei Ausbildungsordnungen mit elf Berufen wurden angepasst:

Elektroberufe

- Elektroniker*in für Automatisierungstechnik
- Elektroniker*in für Betriebstechnik
- Elektroniker*in für Gebäude- und Infrastruktursysteme
- Elektroniker*in für Geräte und Systeme
- Mechatroniker*in

Metallberufe

- Anlagenmechaniker*in
- Industriemechaniker*in
- Konstruktionsmechaniker*in
- Werkzeugmechaniker*in
- Zerspanungsmechaniker*in

Der Beruf Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik wurde 2018 zwar nicht teilnovelliert, jedoch wurden an der Ausbildungsordnung Änderungen vorgenommen.

3. Ab wann gelten die Änderungen?

Die Änderungen gelten ab dem 1. August 2018 verpflichtend für alle neuen Auszubildenden oder für bestehende, wenn Teil 1 der Abschlussprüfung noch nicht absolviert wurde.

4. Wo kann ich mich informieren?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zwei Umsetzungshilfen herausgegeben:

Metallberufe ¹

Elektroberufe u. Mechatronik ²



1



2

Anleitung zum Digi-Check



Unser Digi-Check ist eine Analysehilfe zur Einschätzung des Digitalisierungsstandes in unterschiedlichen Bereichen Ihres Unternehmens. Es geht darum, den aktuellen IST-Stand zu betrachten und transparent zu beschreiben. Dabei geht es erst einmal nicht um eine Bewertung. Am Ende des Digi-Checks sollen alle Beteiligten ein gemeinsames Verständnis dafür haben, wie in welchen Bereichen gearbeitet wird und wie analog oder digital Ihr Betrieb aufgestellt ist, um anschließend Optimierungspotenziale ableiten zu können.

Mit Hilfe des Digi-Checks erhalten Sie einen Überblick über den aktuellen Stand verschiedener Prozesse in Ihrem Unternehmen. Im Fokus dieser Broschüre steht der Ausbildungsbereich.

Gemeinsam mit Mitarbeitenden und Auszubildenden werden Sie Prozesse und Abläufe betrachten, die im Tagesgeschäft oft unhinterfragt ablaufen. Sie werden sehen, an welcher Stelle es Potenziale gibt. Diese können eine Basis für schnell umsetzbare Projekte bilden.

Beachten Sie: Der Digitalisierungsgrad trifft keine Aussage über die Qualität der Prozesse. Eine Automatisierung und Digitalisierung eines an sich ineffizienten Prozesses machen diesen nicht unbedingt besser oder einfacher. Ist es erstrebenswert, in jedem Bereich völlig digital zu sein? Vor allem in Bezug auf die Ausbildung kann es sinnvoll sein, nicht nur auf digitale Werkzeuge zu setzen.

Wen sollen Sie mit einbeziehen?

Es ist wichtig, Personen aus verschiedenen Bereichen und Hierarchieebenen an einen Tisch zu bringen. So erhalten alle ein umfassendes Bild. Wir empfehlen nach Möglichkeit den folgenden Personenkreis zusammenzubringen:

- Geschäftsführung,
- Personal- und Ausbildungsverantwortliche,
- Ausbilder*innen und ausbildende Fachkräfte sowie Mentorinnen und Mentoren,
- Azubis verschiedener Lehrjahre.



Warum lohnt es sich, Auszubildende mit einzubeziehen?

Auszubildende bringen einen offenen Blick mit: Sie sind häufig unbefangen, da sie historische Entwicklungen im Unternehmen nicht mitverfolgt haben, sowie flexibel und offen für Veränderungen.

Auszubildende können festgefahrene Muster und nicht optimale Abläufe erkennen. Sie stellen Fragen, wenn etwas unklar ist und entdecken so Stellen im Arbeitsprozess, die ggf. intransparent sind.

Was bedeutet das für die Zusammenarbeit im Alltag?

Haben Sie ein offenes Ohr und schauen Sie genau hin: Versuchen Sie Fehler der Azubis als Chance zu sehen, um schwerfällige Vorgänge aufzudecken und zu ändern. Beziehen Sie Ihre Auszubildenden mit ein und überlegen Sie gemeinsam, ob und wie Sie etwas an der Ausbildung in Ihrem Betrieb verändern können.

Einen guten Rahmen für einen Austausch bietet beispielsweise der Digi-Check. Halten Sie Ideen und Vorschläge gut sichtbar fest. Ein Ideenspeicher ist dabei hilfreich, damit nichts verloren geht.



Wie ist der Digi-Check aufgebaut?

Der Digi-Check besteht aus drei Phasen:

- 1. Einschätzung:** den aktuellen Stand betrachten
- 2. Ideenfindung:** Potenziale erkennen und Projektideen generieren
- 3. Aktionsplan:** sich für eine Idee entscheiden und einen Projektplan aufstellen

Für jede dieser Phasen werden Sie ausreichend Zeit benötigen, um zu wertvollen Ergebnissen zu gelangen. Stellen Sie sich auf Diskussionen und Schilderungen verschiedener Sichtweisen ein.

Wir empfehlen außerdem eine (externe) Moderation, damit Sie und die Teilnehmenden sich komplett auf die Inhalte konzentrieren können, ohne gleichzeitig noch auf Ablauf, Zeit und Visualisierung des Besprochenen achten zu müssen.

Als Richtwert können Sie für die erste Phase, die durch eine erfahrene Moderation unterstützt wird, mit mindestens anderthalb Stunden rechnen.

Was benötigen Sie für die Durchführung?

Für die Durchführung des Digi-Checks brauchen Sie einen ruhigen und geräumigen Besprechungsraum mit einer Möglichkeit Potenziale, Ideen und interessante Gedanken für alle sichtbar (an einem Flipchart/ einer Moderationswand o. Ä.) festzuhalten.

Und nun?

Anschließend finden Sie eine Schritt-für-Schritt Anleitung für die drei Phasen unseres Digi-Checks. Mit diesem Leitfaden können Sie den Digi-Check selbst durchführen.

Phase 1

Einschätzung: den aktuellen Stand betrachten

Im Kern des Digi-Checks steht die Ausbildung, die in fünf Bereiche gegliedert ist. Diese Unterteilung ist an das Qualitätskonzept für die betriebliche Ausbildung angelehnt (vgl. Schröder/Weber/Häfner-Wernet 2015). Weitere Bereiche, die Sie betrachten können, betreffen die Betriebskultur (Interne Kommunikation, Wissensmanagement, Lernkultur & Weiterbildung sowie Offenheit & Fehlerkultur).



Das Betriebsumfeld ist für die Einschätzung des Digitalisierungsgrades hilfreich und bildet den entsprechenden Maßstab. In einem IT-Startup gilt ein anderes Maß an IT-Infrastruktur als in einem Handwerksbetrieb. Nutzen Sie unsere Digi-Check-Vorlage, um Schritt für Schritt verschiedene Bereiche Ihres Betriebes zu betrachten. Wir zeigen das Vorgehen gerne am Beispiel IKT-Infrastruktur.

Diskutieren Sie Folgendes und halten Sie die wichtigsten Stichpunkte für alle sichtbar fest:

IKT¹-Infrastruktur

- Über welche IKT-Ausstattung verfügt Ihr Betrieb?
- Wie ist die Qualität der Internet-Verbindung (WLAN)?
- Welche Endgeräte werden genutzt? (Gibt es Regeln?)
- Nutzen Sie einen internen Server? Arbeiten Sie cloudbasiert?

Die Fragen in diesem und anderen Bereichen sollen zur Anregung einer Diskussion dienen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es kann sein, dass Ihnen weitere Fragen für diesen Bereich einfallen. Gerne können Sie diese in die Besprechung mit einfließen lassen. Denken Sie dabei auch an folgende Aspekte: Wo gibt es in diesem Bereich schon bestimmte digitale Lösungen? Werden sie zielführend eingesetzt? Bedeuten sie eine Erleichterung und Verbesserung der Abläufe oder stellen sie umgekehrt ein zusätzliches Hindernis dar?

Vergleichen Sie Ihre Meinung mit Sichtweisen Ihrer Kolleg*innen und/oder Auszubildenden. Dabei müssen Sie nicht unbedingt der gleichen Meinung sein. Es ist sogar förderlich, wenn eine Diskussion entsteht und Sie und Ihre Mitarbeitenden verschiedene Perspektiven einnehmen. Falls Ihnen dabei Potenziale oder Ideen einfallen, halten Sie Ihre Gedanken fest. Versuchen Sie erstmal alle Ideen aufzuschreiben, ohne sie zu bewerten oder zu verwerfen. Später in Phase 2 können Sie weiter daran arbeiten und aus diesen Ideen Projektvorhaben entwickeln. Nun können Sie den jeweiligen Digitalisierungsstand ganz subjektiv einschätzen. Setzen Sie das Ergebnis in Bezug zu aktuellen Technologien, Praxisbeispielen aus anderen bekannten Unternehmen oder der eigenen Wahrnehmung des IST-Standes.

Schätzen Sie den Digitalisierungsgrad des Betriebes im Bereich „IKT-Infrastruktur“ von 1 (niedrig) bis 4 (hoch) ein. Markieren Sie nun die entsprechende Position auf der Skala und stimmen Sie ab.

Orientieren Sie sich an diesem Beispiel und legen Sie los.



Digi-Check: Phase 1

Einschätzung für den Bereich Ausbildung

Ausbildungsmarketing und Azubi-Rekrutierung

- Über welche öffentlichen (u.a. Social Media) Kanäle präsentiert sich der Betrieb nach außen?
- Wie werden auf der Homepage die offenen Ausbildungsstellen dargestellt?
- Wie läuft der Bewerbungsprozess ab?
- Wird der Auswahlprozess mithilfe digitaler Anwendungen unterstützt?

Ausbildungsplanung

- Wie wird der Ausbildungsverlauf geplant? Wie wird dieser Plan festgehalten? Wird dafür eine digitale Anwendung eingesetzt? Wie flexibel können Änderungen implementiert werden?
- Wie werden die auszubildenden Fachkräfte einbezogen/benachrichtigt?
- Wie wird die Lernortkooperation zwischen Betrieb und Berufsschule gewährleistet? Welche digitale (Kommunikations-) Technologien können die Lernortkooperation unterstützen?

Betreuung im Ausbildungsverlauf

- Wie sind die Auszubildenden in die betriebsinterne Kommunikation und ins Wissensmanagement eingebunden?
- Wie erfahren die Auszubildenden von den wichtigsten internen Regelungen und Abläufen?
- Wie sind die Auszubildenden untereinander vernetzt?
- Gibt es bei Ihnen ein Mentoring-Programm?

Evaluation & Feedback

- Wie wird die optimale Betreuung im Laufe der Ausbildung gewährleistet?
- Wie werden Probezeit- und Übernahmegespräche geplant?
- Wie können sich die Auszubildenden auf die Gespräche vorbereiten? Gibt es einen Bewertungsbogen oder Leitfaden für die Gespräche?
- Wie werden die Ergebnisse der Feedbackgespräche festgehalten?
- Auf welche Art und Weise haben die Auszubildenden die Möglichkeit, ihr Feedback zur Ausbildung abzugeben?

(Digitales) Lernen in der Ausbildung

- Welche (digitalen) Lernmittel werden eingesetzt?
- Wird ein digitales Berichtsheft eingesetzt?
- Haben die Auszubildenden einen Zugang zu digitalen Endgeräten?
- Inwiefern werden Tutorials/Lernvideos eingesetzt? Werden sie sogar firmenintern produziert?
- Wie werden Lernmaterialien mit Auszubildenden geteilt? (Lernplattform)
- Werden AR- und VR-Technologien (Augmented Reality und Virtual Reality) in der Ausbildung eingesetzt?
- Über welche zusätzlichen Qualifikationen verfügt das Ausbildungspersonal (Medienkompetenz, Didaktik im Hinblick auf digitale Medien)?

Jetzt sollten Sie einen guten Überblick über verschiedene Abläufe in Ihrem Betrieb sowie den Digitalisierungsstand in Ihrer Ausbildungspraxis haben.



Phase 2

Ideenfindung: Potenziale erkennen und Projektideen generieren

In dieser Phase stellen Sie sicher, dass die Analyse-Ergebnisse aus der ersten Phase für alle gut sichtbar sind und diskutieren anschließend Fragen zur Potenzialanalyse. Notieren Sie dabei alle Ideen, die genannt werden:

- Wie zufrieden sind Sie mit dem Einsatz digitaler Lösungen in den unterschiedlichen Unternehmensbereichen?
- Was würden Sie anders machen? An welchen Stellen haben Sie Verbesserungsvorschläge?
- Was machen andere Unternehmen bereits jetzt anders?
- Was würden Sie in diesem Bereich unternehmen, wenn Sie unbegrenzte finanzielle, personelle und zeitliche Ressourcen hätten?

Halten Sie die Ideen für alle gut sichtbar (zum Beispiel auf Moderationskarten an einer Pinnwand) fest. Gerne können Sie die Ideen gleich den Geschäftsbereichen zuordnen. Wenn keine neuen Ideen mehr kommen, können Sie das Ergebnis bewerten:

- Gibt es Dopplungen?
- Gibt es Bereiche, die viele Potenziale aufweisen?
- In welchen Bereichen würden Sie in erster Linie Änderungen durchführen (Priorisierung)?

Lassen Sie die Beteiligten abstimmen, welche Ideen/Potenziale sie als dringend erachten und welche sie im Rahmen eines Projektes übernehmen würden. An dieser Stelle werden Sie merken, ob die Interessen der Auszubildenden und Mitarbeitenden in eine oder in unterschiedliche Richtungen gehen. Es wird deutlich, wie viele Projekte zeitnah starten könnten.

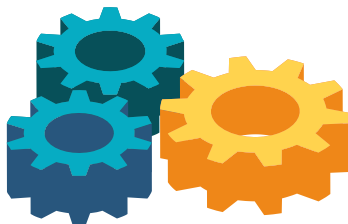
Phase 3

Aktionsplan: sich für eine Idee entscheiden und einen Projektplan aufstellen

Sie befinden sich am Ende der Standortbestimmung und am Anfang der spannenden Projektphase.

Entscheiden Sie gemeinsam mit den Beteiligten, wer sich welcher Ideen annimmt und sie zu einem Projekt macht. Wenn Auszubildende dabei sind, so empfehlen wir, ein oder mehrere Projekte in ihre direkte Verantwortung zu übertragen. An dieser Stelle ist es wichtig Projektteams zu bilden und folgende Fragen zu beantworten, die anschließend in einen Projektsteckbrief hineinfließen können:

- Wer ist Teil des Projektteams? Wer leitet das Projekt?
- Wie ist die Ausgangslage? Wie soll die veränderte Situation aussehen?
- Wie sieht die Idee konkret aus? Was ist das Ziel des Projektes?
- Wie können das Projektteam oder weitere Beteiligte feststellen, ob ein Projekt erfolgreich war?
- Wann kann das Projekt starten? Wie lange kann bzw. soll das Projekt laufen?
- Welche Ressourcen sind bereits vorhanden und welche werden benötigt (z. B. ein regelmäßiger Abstimmungstermin, Zugang zu einer konkreten Software o. Ä.)?
- Wer im Unternehmen kann involviert werden?
- Wie sollen die Geschäftsführung und die Belegschaft davon erfahren? Gibt es ein Event oder einen Termin, der sich für eine Präsentation der Projektergebnisse anbietet?
- Kann die Berufsschule bei der Projektdurchführung unterstützen?



Wieso Projektarbeit (in der Ausbildung)?

Nach der Durchführung des Digi-Checks, wissen Sie nun, in welchen Bereichen Potenziale liegen und wie Sie passende Projektideen entwickeln können, die zu Ihren Bedarfen passen.

Mithilfe von (Azubi-)Projekten wird das selbstorganisierte Lernen gefördert. Die jeweiligen Projektteams lernen „on the Job“, das heißt praxisnah und direkt am Arbeitsplatz. Im Idealfall wird durch die Projektarbeit ein bestehendes Problem gelöst oder ein noch nicht optimal laufender Prozess verbessert – dies kann verschiedene Bereiche und Mitarbeitende Ihres Unternehmens betreffen.

Reicht das vorhandene Wissen, um das Projekt zum Erfolg zu bringen, oder muss sich zunächst Wissen angeeignet werden? Diese Fragen stellen sich die Teammitglieder und organisieren sich in ihren Teams. Durch die verschiedenen Absprachen wird die Kommunikationsfähigkeit der Beteiligten auf die Probe gestellt. Nicht nur Teamfähigkeit ist gefordert, sondern auch die Bereitschaft zur Kooperation, der Umgang mit Konflikten und die Fähigkeit motiviert zu bleiben, gehören zu den Kompetenzen, die durch eine Projektarbeit gefördert werden können.

Kompetenzen schließen Fähigkeiten, Wissen und Kenntnisse ein, beziehen sich jedoch immer auf eine bestimmte Handlung. Geißler und Orthey (2002) stellen fest: „Kompetenz geschieht meist in Anlehnung an den Prozess der Arbeit und ist mit der Erfahrung von unmittelbarer Praxis gekoppelt“ (S. 71).

Damit ist Kompetenz eine Grundvoraussetzung für das erfolgreiche Handeln – sowohl im beruflichen Kontext als auch für den privaten Lebensalltag. Da sie aber nicht vermittelt oder gelehrt werden kann, müssen Situationen geschaffen werden, in denen die Handlungsfähigkeit Anwendung findet. Die Lösung: Projektarbeit.

„Kompetenz ist die Fähigkeit bzw. das Potenzial zur erfolgreichen Bewältigung komplexer Anforderungen in spezifischen Situationen. Kompetentes Handeln schließt einen angemessenen Einsatz von Wissen und Fertigkeiten, sowie Werten, Motivationen und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums ein (...).“ (Strauch et al., 2009, S. 17).

Neben der Kompetenzentwicklung und der Lösung vorhandener Probleme, bieten Azubiprojekte jedoch noch weitere Vorteile. Je nach Zusammensetzung der Teams kann hierarchieunabhängig gearbeitet werden. Azubis können in andere Bereiche des Unternehmens hineinschnuppern oder mit Mitarbeitenden sprechen, zu denen sonst kein Kontakt besteht. Das stärkt die Integration ins Team und fördert die Zugehörigkeit zum Unternehmen. Nutzen Sie die Projektarbeit als Pluspunkt Ihrer Ausbildung, mit dem Sie auch in Stellenausschreibungen werben können.

Digitale Kompetenzen? Kompetenzen für das Arbeiten im digitalen Zeitalter.

„Digitale Kompetenzen verstehen wir als Kompetenzen für das Leben, Lernen und Arbeiten unter den Bedingungen der Digitalisierung. Sie umfassen im eigentlichen Sinne eine individuelle, formelle wie auch informelle Kompetenzentwicklung und zielen auf die Befähigung in komplexen, offenen Situationen kreativ, zielgerichtet und selbstorganisiert handeln zu können und dies unter Nutzung von neuen, sich schnell fortentwickelnden Technologien. (...)“

Entscheidende Rolle der personalen Kompetenzen

Natürlich werden Wissen und Fertigkeiten auch zukünftig wichtig sein, doch entscheidend für einen produktiven Umgang mit neuen und wechselnden Herausforderungen sind weniger IT- oder Programmier-Kenntnisse, sondern vielmehr personale Kompetenzen. Eigenverantwortung und Selbstorganisation werden das Lernen und auch das Arbeitsleben der Zukunft maßgeblich kennzeichnen und werden für die Teilhabe an und Mitgestaltung der Arbeitswelt 4.0 von großer Bedeutung sein. Da personale Kompetenzen nicht wie Daten und Fakten vermittelt werden können, sondern eigenständig erworben werden müssen, erfordert dies ein geeignetes didaktisches Konzept, welches Kompetenzentwicklung unterstützt“ (Röhrig et al., 2018, S. 5f.).



So wird das Lernen durch Praxisprojekte zu einer Win-win-Situation

Warum Win-win?

Praxisprojekte zu realisieren, bringt viele Vorteile mit sich und kann zu einem Gewinn für alle Beteiligten werden. Das betrifft zum einen Projektmitarbeitende (Auszubildende), die eigene Kompetenzen entwickeln und Neues lernen, als auch das Unternehmen selbst, das von erfolgreich umgesetzten Ideen profitiert. Zum anderen kann das ausbildende Personal die Rolle der Lernbegleitung übernehmen und neue Lehrmethoden ausprobieren.

Motivation aufrechterhalten in der Projektarbeit

Damit Projekte gelingen, ist es wichtig, dass Mitarbeitende ein eigenes Interesse haben, das Vorhaben umzusetzen und zu einem zufriedenstellenden Abschluss zu bringen. Unsere Erfahrung zeigt: Wenn die Idee für das Projekt selbst entwickelt wird, also Azubis oder Mitarbeitende selbst ein Potenzial aufdecken und eine mögliche Lösung vorschlagen, sind das Engagement und das Durchhaltevermögen höher. Auszubildende sind besonders engagiert, wenn sie merken, dass sie tatsächlich etwas im Betrieb mit ihrer Idee verbessern können.

Leitfragen: Azubiprojekte betreuen

Mithilfe dieser Fragen können Sie bereits vor dem Projektstart einschätzen, inwiefern Auszubildende bei der Projektdurchführung Ihre Unterstützung brauchen werden und was zu berücksichtigen ist:

- Behandelt das Projektvorhaben ein reales Problem?
- Kann sich das Projektteam den Soll-Zustand vorstellen?
Ist der Mehrwert klar erkennbar?
- Gibt es bereits die Zustimmung der Geschäftsführung für das Projektvorhaben?
- Steht der Zeitpunkt fest, zu dem das Projekt abgeschlossen werden sollte?
- Läuft das Projekt neben den alltäglichen Aufgaben?
- Wird für die Projektbearbeitung ein regelmäßiges Zeitfenster eingeräumt?

Umfang:

Ein Projekt kann sehr klein und direkt umsetzbar oder mit mehr Planungs- und Durchführungsaufwand verbunden sein. Azubis können ganz eigenständig oder mit Unterstützung Projektideen realisieren – abhängig von der Ausgangssituation. Wenn Sie merken, dass der Umfang zu groß ist und die zeitnahe Umsetzung unrealistisch erscheint, schlagen Sie den Auszubildenden eine Verschlankung des Projektes vor. Lassen Sie die Auszubildenden eventuell einen Prototyp erstellen und die Umsetzung erst einmal ausprobieren. Als Beispiel: Möchte ein*e Auszubildende*r die Dokumentation aller vorhandenen Anlagen am Fertigungsband digitalisieren, so wäre ein guter Start, sich auf eine Anlage zu konzentrieren und zu testen, wie das Vorhaben im Arbeitsalltag funktioniert.

Einzel- oder Gruppenprojekt?

Die Bearbeitung eines Einzelprojektes kann eher dazu führen, dass ein*e Auszubildende*r Selbstwirksamkeit und persönliche Kompetenzentwicklung erfährt: Er oder sie muss allein aus der eigenen Komfortzone raus und aktiv werden, um Fortschritte zu erreichen. In einer Gruppe können Azubis weitere Kompetenzen entwickeln: Teamfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Kommunikation und Problemlösung im Team. Aufgaben können verteilt und zur Koordination der Gruppe eine Projektleitung bestimmt werden. Azubis lernen, wie wichtig transparente Absprachen sind.

Projektmanagement - Grundlagen:

Es kann sein, dass Ihre Azubis bereits erste Erfahrungen in der Projektarbeit gesammelt und an kleineren Schulprojekten mitgewirkt haben. Vielleicht ist die Projektarbeit jedoch absolutes Neuland für Ihre Auszubildenden. Um einem Projekt-Chaos vorzubeugen und die Grundlagen für ein erfolgreiches Projektmanagement kennenzulernen, können Sie gerne unsere Lernkarten (QR-Code) nutzen. Dort finden Sie nützliche Tipps und Hinweise. Auf den letzten Seiten dieser Broschüre finden Sie zwei konkrete Vorlagen, die Sie ebenfalls nutzen können.



Beispiele für Praxisprojekte:

Im Rahmen der Beratung durch das Be smart-Projekt sind in den betriebsinternen Workshops viele Projektideen entstanden. Die Projekte sind dabei so unterschiedlich, wie die Betriebe selbst: Jeder Betrieb ist individuell, hat ein eigenes konkurrenzfähiges Produkt oder eine Dienstleistung, eine prägende Unternehmenskultur und eine einmalige Mitarbeitenden-Mannschaft. Hier einige Beispiele für Projekte:

Vernetzung in der Produktion:
Kommunikation der Maschinen untereinander
& Einführung von „Remote Support“

Einsatz von VR-Technologien
im Arbeitsprozess und
in der Ausbildung

Willkommensmappe für Azubis
und neue Mitarbeitende analog
und digital gestalten

Mehr Transparenz beim Nachverfolgen
von wiederholten Verspätungen:
Ampelsystem

Überarbeitung der Unternehmens-
webseite (+Social Media) und Aufbau
eines Bereichs für Ausbildung

Bewertung einer Ausbildungsstation
(Baustelle) durch Azubis
(digital und anonym)

Tutorials bzw. Lern-
videos selbst erstellen

Teambuilding-
Aktivitäten von
Azubis für Azubis

Digitale Einsatz-
planung für Azubis

Fallbeispiel: Rekrutierungsvideos von Azubis für Bewerber*innen

Was macht eigentlich ein*e Zerspanungsmechaniker*in? Um diese Frage zu beantworten und potenziellen Bewerbenden den Beruf ansprechend zu erklären, haben Azubis eines Berliner KMU eine Projektidee entwickelt: Sie möchten Videos über ihren Arbeitsalltag drehen, die dann auf Webseite und Messen eingesetzt werden können. So können sich angehende Bewerber*innen ein Bild von den Tätigkeiten im Beruf aber auch von der Ausbildung in dem Betrieb machen.

Während der Bearbeitung lernen Auszubildende Grundlagen des Projektmanagements kennen. Die Erstellung einer Projektskizze hat gezeigt, wie viele Schritte bis zum Ergebnis gemacht werden müssen und was zu beachten ist: Überlegungen zur Darstellung des Berufs, Drehbuch-

verfassung, Equipment, betriebsinterne Kommunikation, Drehgenehmigungen, Datenschutz, Verbreitung des fertigen Videos und vieles mehr. Da sowohl Azubis aus dem gewerblich-technischen Bereich als auch aus dem kaufmännischen Bereich beteiligt sind, lernen sie in berufsübergreifenden Teams zu arbeiten.

Das Kurzvideo wird später für die Webseite sowie auch für den Social-Media-Auftritt des Unternehmens genutzt. Daraus entstand sogar eine zweite Projektidee: Die Umgestaltung der vorhandenen Homepage. Der Webauftritt sollte moderner und ansprechender werden.

Das ausbildende Personal begleitet die Auszubildenden, steht bei der Durchsetzung des Vorhabens unterstützend zur Seite und stellt die notwendige Infrastruktur (Räume, Technik, Zugang zu Software) und Kontakte zu weiteren Verantwortlichen im Betrieb sicher.

Rolle des Ausbildungspersonals – Lernbegleitung statt Unterweisung

Heute geht es neben der Vermittlung von Fachwissen stärker um die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Auszubildenden. Lehren und Lernen verändern sich und eine individuelle Beratung und Betreuung im Lernprozess rücken in den Vordergrund (vgl. Funk/ Weber 2017).

Ziel ist, die Azubis durch die Ausbildung zu begleiten und ihnen unterstützend zur Seite zu stehen. Von der Lehrvorgabe/Unterweisung zur Lernbegleitung – so lässt sich die Veränderung der Rolle des Ausbildungspersonals beschreiben. Dabei beginnt dieser Prozess zunächst in der eigenen Einstellung und Haltung und lässt sich gut reflektieren.

*„Man sollte offen für Neues und neugierig sein.
Die Aussage ‚Wir haben das immer schon so gemacht‘ funktioniert dabei nicht mehr, stattdessen sollte Kreativität zugelassen werden.
Als Ausbilder*in darf man einerseits kein Bremsklotz sein,
andererseits ist die „Erdung“ der Azubis sehr wichtig.“*



Folgende Fragen können Ihnen zum Beispiel bei der Einschätzung helfen:

- Wie reagiere ich, wenn Auszubildenden Fehler unterlaufen?
Können Fehler Teil des Lernprozesses sein?
- Was ist wichtiger: den vorgegebenen Weg zu gehen oder auch kreativ auf Lösungen zu kommen?
- Haben die Azubis eine Möglichkeit, Feedback zu erhalten und zu geben?
- Wie viele Vorgaben benötigen die Azubis, wie viele Freiräume sind wichtig?

Eine gute Möglichkeit, die eigene Rolle zu reflektieren oder neu zu definieren, zeigt sich in der Projektarbeit. Auch der oder die Ausbilder*in kann dabei etwas lernen. In dieser Praxisaufgabe zeigt sich, wie viele Freiräume und Vorgaben notwendig sind, um ein Projekt zu meistern oder eine Herausforderung zu lösen. In welchen Situationen kann und muss eingegriffen werden, um sowohl ein erfolgreiches Ergebnis zu erreichen als auch den Prozess dorthin für die eigene Kompetenzentwicklung nutzen zu können? Für die perfekte Begleitung der Azubis gibt es (noch) kein Patentrezept. Ebenso wie das individuelle Lernen in der Ausbildung, ist der Weg zur Lernbegleitung ein Prozess, den es zu entdecken gilt. Einige Aspekte, die eine erfolgreiche Lernbegleitung unterstützen können, wurden bereits vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) zusammengefasst.



Für eine erfolgreiche Lernbegleitung gelten die folgenden Grundsätze:

- Lernziele erkennen lassen, nicht vorgeben.
- Aufgaben stellen, nicht Lösungen zeigen.
- Abwägen, wann Fehler fruchtbar sind und wann interveniert werden muss.
- Das konkrete Verhalten als Lernbegleiter[*in] passend zur gerade wahrgenommenen Situation entscheiden, dies verlangt viel „Gespür“.
- Die zahlreichen Abwägprozesse aushalten.
- Über Methodenvielfalt verfügen und diese lernförderlich und anregend wechseln.
- Lernbegleitung nicht als gemüthlichen Rückzug des Lehrenden verstehen, sondern als eine Form der Führung, die viel mentale Präsenz verlangt!
- Als Lernbegleiter[*in] zwar Freiraum lassen, aber zugleich viel Struktur geben, damit sich dieser Freiraum entfalten kann.
- Der Lernbegleiter[*in] ist selbstverständlich auch verantwortlich für das Einhalten der Zeit und das Erreichen der Lernziele, aber er interveniert nur dann, wenn die Lernenden überfordert sind.

Quelle: www.foraus.de/html/foraus_4036.php

Machen Sie sich also auf den Weg zum Lernbegleiter oder zur Lernbegleiterin, indem Sie gemeinsam mit Azubis Projekte angehen. Legen Sie den Rahmen der Projektarbeit fest, setzen Sie gemeinsam Ziele oder beraten Sie Ihre Azubis bei dem Stecken eigener Ziele. Nutzen Sie die Chance, Ihre eigene Rolle zu verändern.

Das Ende der Theorie ist der Anfang der Praxis: So können Sie starten

Wir möchten Sie gerne dazu anregen, den Digi-Check in der Praxis einzusetzen, um zu prüfen, welche digitalen Potenziale im Bereich der Ausbildung bei Ihnen existieren und welche davon im Zuge der Projektarbeit Realität werden können. Ganz nebenbei ermöglichen Sie, dass Ihre Auszubildenden beruflich handlungsfähig werden und Kompetenzen für die digitale Arbeitswelt entwickeln.

Die Zeit für eine intensive Sitzung zu finden, ist im laufenden Tagesgeschäft nicht leicht. Es braucht nicht nur eine starke Fürsprache der Geschäftsführung, sondern auch die Sensibilität der Belegschaft für den Wandel der Arbeitswelt. Doch die Investition lohnt sich: Die Schlüsselpersonen im Betrieb erfassen interne Abläufe in ihrer Ganzheit und erhalten eine Möglichkeit, strategisch über die Zukunft der Ausbildung nachzudenken. Erproben Sie den Digi-Check in Ihrem Unternehmen!

Bis Juni 2020 stehen wir Ihnen dabei beratend zur Seite – schreiben Sie uns eine E-Mail an info@besmartausbildung.de. Wir unterstützen Sie gerne bei der Durchführung und Moderation.

Sollten Sie nach Ende der Projektdauer Unterstützung benötigen, stehen Ihnen die k.o.s GmbH und die ABB Ausbildungszentrum Berlin gGmbH weiterhin zur Verfügung.

Jetzt heißt es: Loslegen! Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Ausprobieren.



Abschließend finden Sie eine Checkliste, die alle Schritte des Digi-Checks zusammenfasst.



- ✓ Die Personengruppe, die am Digi-Check teilnehmen soll, bestimmen.
- ✓ Einen mehrstündigen Termin an einem geeigneten Tag ansetzen.
- ✓ Die Ausstattung des Raumes überprüfen.
- ✓ Externe Moderation engagieren oder interne Moderationsrolle vergeben.
- ✓ Die Regel aufstellen: „Ja und“ statt „Ja, aber“ zu sagen.
- ✓ Den digitalen IST-Stand des Unternehmens Schritt für Schritt betrachten.
- ✓ Potenziale und Ideen systematisch sammeln und visualisieren.
- ✓ Ideen clustern und Projektideen auswählen.
- ✓ Ein Projektteam aufstellen und die Projektleitung bestimmen.
- ✓ Zielstellung und Soll-Situation präzisieren.
- ✓ Projektmanagement-Grundsätze beachten und Meilensteine definieren.
- ✓ Den Azubis Freiräume, Struktur und Zugang zur Infrastruktur für die Umsetzung der Idee(n) geben.
- ✓ In regelmäßigen Abständen den Fortschritt überprüfen.
- ✓ Die Azubis beim Lernen und Umsetzen der Projektideen begleiten und unterstützen.
- ✓ Geduld haben: Auch wenn Fehler gemacht werden oder etwas nicht wie geplant läuft, gehört das zum Lernprozess dazu.
- ✓ Das Projektvorhaben unternehmensintern kommunizieren und den Projektabschluss feiern.



Projektfahrplan Vorlage

Projektname und Kurzbeschreibung		Datum:		
		Projektteam:		
Meilenstein (Was soll erreicht werden?)	Aktion (Wie soll es erreicht werden?)	Wer?	Bis wann?	Ergebnis (Wie soll das Ergebnis aussehen?)

Meilenstein: Können wir unsere Ziele in kleinere Etappen gliedern?
 Aktion: Welche Einzelmaßnahme setzen wir um? Wie können wir das angehen?
 Wer & Bis wann: Wer ist zuständig und wer wirkt mit? und Bis wann erledigen wir das?
 Ergebnis: Woran erkennen wir den Erfolg der geplanten Aktion?

Reflexionshilfe Vorlage



Ergebnisse & Erkenntnisse

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Erfolge	Hürden
.....
.....
.....
.....
.....
.....



Das möchten wir konkret umsetzen:

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Unterstützungsbedarf

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Status Quo / Bestandsaufnahme

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Ziel:

.....

.....

.....

.....

.....

Quellenverzeichnis

- DIHK (2018): IHK-Leitfaden zu den Änderungen in der Prüfungsorganisation der Industriellen Metallberufe, Industriellen Elektroberufe und des Mechatronikers – Änderungsverordnungen zum 1. August 2018. Berlin.
- Erpenbeck, J., Sauter, S., Sauter W. (2016): Social Workplace Learning. Heidelberg, Berlin: Springer Gabler Verlag.
- Funk, T., Weber, C. (2017): Digitalisierung in der Ausbildung. Upgrade mit Strategie. Heft 2 aus der Reihe aus:bilden. Berlin: k.o.s GmbH.
- Geißler, K., Orthey, F (2002): Kompetenz: Ein Begriff für das verwertbare Ungefähre. In Nuisssl, E, Schiersmann, Ch., Siebert, H. (Hrsg.): Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele? Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 49/ 2002 (S. 69-80). Bielefeld: Bertelsmann.
- Hanschke, I. (2018): Digitalisierung und Industrie 4.0 - einfach und effektiv. Systematisch und lean die Digitale Transformation meistern. München: Hanser.
- Hesse, G. (2019): Alles zu den Azubi-Recruiting Trends 2019. Ein Interview mit Felicia Ullrich. In Saatkorn, <https://www.saatkorn.com/alles-zu-den-azubi-recruiting-trends-2019/> (letzter Zugriff am 03.12.2019)
- Lietzmann, A., Mayerl, M. 2015: Auszubildende finden und binden. Ein Rekrutierungshandbuch für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin, Wien: k.o.s GmbH, Oeibf.
- Röhrig, A., Mikheeva A., Michailowa S. (2018): „Digitalisierung ist mehr als nur einen Computer vor sich zu haben.“ Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung: Eine Handreichung. Berlin: ABB Ausbildungszentrum gGmbH, k.o.s GmbH.

- Schröder, F., Weber, C., Häfner-Wernet, R. (2015): Qualitätskonzept für die betriebliche Berufsausbildung – Leitfaden zur Qualitätssicherung und -entwicklung der betrieblichen Ausbildung. Bielefeld: wbv.
- Schröder, F. (2018) (Hg.): Auf dem Weg zur digitalen Aus- und Weiterbildung von morgen. Ergebnisse des Berliner Modells „Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen“. Bielefeld: wbv Open Access.
- Strauch, A., Jütten, S., Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bielefeld: Bertelsmann.

Weiterführende Links:

- Leitfaden zur Kompetenzentwicklung in der Ausbildung ¹
- BIBB-Studie: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufescreening ²
- Beitrag und Praxisbeispiele für das Ausbildungspersonal: „Das neue Rollenverständnis in die Praxis umsetzen“ ³
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungsentwicklung in Deutschland ⁴



1



2



3



4

Wie kann eine attraktive Ausbildung von morgen aussehen? Wie bereiten sich angehende Fachkräfte auf die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 vor? Individuelle und vor allem passende Antworten zu finden, ist nicht leicht. Da weder für die Ausbildung noch für die Arbeitswelt Standardlösungen existieren, müssen Unternehmen selbst aktiv werden.

Dafür bieten wir Ihnen in diesem Heft Anreize und Ideen, damit Sie Ihre Ausbildungsqualität verbessern und zeitgleich Arbeitsprozesse optimieren können.

Mit dem Digi-Check von Be smart erhalten ausbildende Betriebe ein Beratungsinstrument, mit dem Sie interne Abläufe prüfen, einschätzen und Potenziale sowie Ideen für mögliche (Azubi-)Projekte aufdecken können.

Sie erfahren darüber hinaus, wie eine optimale Begleitung der Auszubildenden während der Projektarbeit aussehen kann und welche Unterstützungsvorlagen Sie ihnen an die Hand geben können.

Entdecken Sie unseren Digi-Check und legen Sie los!

