

# ORGANISATION DES DIGITALEN LEHRENS IN DER ÜBERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

## DREI FRAGEN AN ...

Frank Schweizer, Leiter der überbetrieblichen Ausbildungsstätte der Berufsförderungsgesellschaft des baden-württembergischen Stuckateurhandwerks mbH



### **Wie stellen Sie realistische Kundenaufträge in der überbetrieblichen Ausbildung nach?**

Wir haben seit ungefähr einem Jahr ein Learning-Management-System (LMS). Dort sind alle für die Auszubildenden relevanten handlungsorientierten praktischen Aufgaben digital verfügbar. Diese lagen bisher in allen möglichen DIN-Formaten auf Papier vor und waren in Ordnern im Regal abgelegt. Sie werden nun schrittweise und nach Kursen in das System eingepflegt. Dazu gehören auch Texte für Kundenaufträge.

Die Auszubildenden können über ihr Smartphone oder ein Tablet mit unserer „Stucki-App“ auf die Inhalte des Kurses, den sie besuchen, zugreifen. Dort ist der fiktive Kundenauftrag „Frau Müller möchte renovieren“ zusammen mit Skizzen und der notwendigen technischen Information zur

Bearbeitung abgelegt. Beispielsweise bekommen die Auszubildenden den Auftrag, eine Eckschiene fachgerecht anzubringen und ihre Arbeit in allen notwendigen Schritten durch einen Lehrfilm, den sie selbst drehen, zu dokumentieren.

### **Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser Arbeitsweise bislang gemacht?**

Wir möchten über diese Lernumgebung gerne das Selbstlernen intensivieren, denn wir haben festgestellt, dass sich dadurch auch die handwerkliche Qualität der Werkstücke deutlich verbessert. Darauf kommt es uns am Ende an, denn wir möchten, dass sich die Auszubildenden für ihre Smartphone-Filme mehr anstrengen, um besonders gute Werkstücke abzuliefern. Schließlich werden die Filme in das LMS hochgeladen und mit den anderen Auszubildenden und den Aus-

bildenden gemeinsam ausgewertet. Da pfuscht niemand mehr, weil es hinterher eh alle sehen können. Entsprechend sind auch die Planung und Vorbereitung für den Auftrag gewissenhafter, es wird mehr gefragt und länger überlegt, wie man es gut und richtig macht. Die Übungen werden länger und besser im Kopf behalten, und vor allem macht es den Auszubildenden so auch viel mehr Spaß.

Diese Verknüpfung von praktischer Ausführung und filmischer Dokumentation hilft auch den Betrieben. Die Auszubildenden nutzen ihre Filme für ihre elektronischen Berichtshefte. Einen besseren und nachhaltigeren Nachweis über Umfang und Qualität der Ausbildung sehen wir für die nächste Zeit eigentlich nicht. Außerdem können die Betriebe mit Hilfe einer Zeitrafferkamera, wie wir sie

im Unterricht inzwischen einsetzen, solche Filme auch als Instrument zur Dokumentation echter Aufträge im Rahmen ihrer Beweispflicht gegenüber Kunden einsetzen. Da ist es doch gut, wenn die Auszubildenden so ein Verfahren bereits aus der überbetrieblichen Ausbildung kennen.

### **Wie organisiert man so ein Lehr- und Lernumfeld?**

Angefangen hat es mit einem unserer Ausbilder, der technik- und medienaffin ist und sein Wissen an die anderen weitergibt. Inzwischen sind hier im Hause praktisch alle beteiligt. Anders geht es im Grunde auch nicht. Wir haben regelmäßige Treffen unseres Ausbilder-Teams, wo wir uns über Themen, Inhalte und Verfahren abstimmen, welche Filme, Texte und Aufträge als nächste konzipiert werden und wer welche Aufgaben

## ORGANISATION DES DIGITALEN LEHRENS IN DER ÜBERBETRIEBLICHEN AUSBILDUNG



übernimmt. Ein Ausbildender fungiert als Koordinator und pflegt die Sachen in das auf WordPress basierende LMS ein. Das könnten die anderen zwar theoretisch auch, aber wir haben mit dieser zentralen Anlaufstelle gute Erfahrungen gemacht.

Es steht natürlich eine gewisse Infrastruktur dahinter, die aufgebaut werden muss. Wir nutzen dafür Projekte. Wenn es Fördermittel gibt, die unser Zentrum weiterbringen, stellen wir gerne einen Antrag. Wir haben auch festgestellt, dass komplizierte Maschinen oder aufwendige technische Lösungen erst dann effektiv in der Ausbildung eingesetzt werden können, wenn eine intensive Einarbeitung und die Schulung weiterer Ausbildender möglich sind. Wir freuen uns deshalb immer, wenn nicht nur Hardware gefördert wird, sondern wenn auch Personalstunden mit dabei sind. Die reichen zwar selten aus, aber wir leisten auch einen eigenen Anteil, weil wir ja sehen, dass die Lösungen und die Erfahrungen aus dem Projekt dem Zentrum über die Laufzeit hinaus zur Verfügung stehen und in den allgemeinen Lehrbetrieb einfließen. Wir schauen deshalb, dass immer einer von sieben Ausbildenden für Projekte freigestellt ist.



Links: Kuppelhalle in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte Leonberg (Foto: Schweizer, Berufsförderungsgesellschaft des baden-württembergischen Stuckateurhandwerks)

Unten: Lernszene im Trockenbau (Foto: Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade, Rutesheim)

