

InnoWard 2024

Wettbewerbsbeitrag Berufliche Erstausbildung

© Eingereicht von: NÜRNBERGER Lebensversicherung AG

Learning Journey: Eine Reise zu Wissen und Erfolg.

Zusammenfassung

In der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt ist die Ausbildung von Fachkräften mehr als nur das Erlernen fachspezifischer Fähigkeiten, die im Ausbildungsrahmenplan verankert sind. Durch die Erfahrung der jahrelangen Ausbildung junger Leute erkannten wir zunehmend die Bedeutung der Persönlichkeitsentwicklung und ganzheitlichen Kompetenzen fern vom jeweiligen Ausbildungsberuf. Ein innovatives Schulungskonzept, das in Form einer individuell kreierten Lernreise, der Learning Journey, umgesetzt wird, bietet einen vielversprechenden Ansatz, um diese Anforderungen bestmöglich und zielgerichtet zu erfüllen. Was bedeutet das genau? Anstatt einem festen Lehrplan zu folgen, setzen die Auszubildenden ihre eigenen Lern- bzw. persönlichen Entwicklungsziele und gestalten ihre Ausbildung diesbezüglich entsprechend ihrer persönlichen Interessen, Bedürfnisse und ggf. auch ihrer beruflichen Ambitionen.

1. Ausgangslage

Traditionelle Ausbildungsprogramme folgen oft einem standardisierten Lehrplan, der für alle Teilnehmer gleich ist – so auch in unserem Unternehmen. Doch Menschen sind unterschiedlich und haben individuelle Stärken, Schwächen und Interessen. Genauso unterschiedlich sollte sich deswegen auch die Entwicklung unserer Auszubildenden steuern und lenken lassen. Dies wird ebenso deutlich, wenn man die kommenden Generationen betrachtet: sie verfolgen was ihre berufliche Laufbahn betrifft eine andere Heran- und Vorgehensweise. Sie fordern explizit die aktive Förderung durch ihren Arbeitgeber. Der klassische Schulungsplan war schlussfolgernd nicht mehr zielgruppengerecht. Er hat vorgesehen, dass jeder Auszubildende an jeder von uns angebotenen Schulung teilnimmt, ohne dabei direkt auf die individuellen Vorkenntnisse, Fähigkeiten oder den beruflichen Weiterbildungswunsch zu achten. Dies sorgte zum einen für sinkende Motivation der Teilnehmer, die entsprechende – ggf. nicht passende – Schulung zu besuchen. Zum anderen konnten Schulungen durch den Referenten meist nicht in vollem Maße effizient gestaltet werden, da dadurch interessierte und weniger interessierte Teilnehmer zeitgleich betreut werden mussten. Der Handlungsbedarf kristallisierte sich immer deutlicher heraus, daher suchten wir nach einer Lösung, dem Ganzen entgegenzuwirken. Es sollte weiterhin die individuelle Entwicklung gestärkt werden, die Kapazitäten eingespart werden, gleichzeitig aber auch für unsere (zukünftigen) Azubis attraktiv bleiben. Genauso ist es wichtig, sich den sich immer schneller ändernden Generationen anzupassen bzw. auf deren Philosophie und Arbeitseinstellung zu reagieren.

2. Zielsetzung

Statt so weiterzumachen wie bisher, sind wir als Ausbildungsteam alle bereits bestehenden Schulungen im Einzelnen durchgegangen und haben uns Gedanken zu verschiedenen Aspekten gemacht:

- Welche Schulungen bilden welche verschiedenen Kompetenzen ab?
- Welche Kompetenzen werden in diesem Zusammenspiel direkt durch unsere fachlichen Ausbilder im Fachbereich beurteilt?
- Benötigen wir darüber hinaus neue Schulungsangebote, die bestimmte Kompetenzen abdecken?
- Welche Fähigkeiten und Kenntnisse sind im Rahmen der Ausbildung relevant?
- Welche zu erlernenden Inhalte sind für das Unternehmen unabdingbar und welche wären für die Azubis ein add-on?

Unter diesen Gesichtspunkten haben wir Schulungen zunächst ganz aus unserem Programm genommen, da diese aus der Zeit gefallen sind. Die verbleibenden wurden in „freiwillig“ und „verpflichtend“ gegliedert. Da wir uns als Ausbildungsteam ausführlich mit unserer Zielgruppe und den Merkmalen der jeweiligen Generation beschäftigen, war uns zu diesem Zeitpunkt klar, dass wir diese Information nicht einfach so an unsere Auszubildenden weitergeben möchten. Ein Rahmen, in welchem die Schulungen bereitgestellt werden, sollte weiterhin bestehen. Ziel ist es definitiv auch, genug Teilnehmer an den freiwilligen Schulungen zu haben – nur eben zielgerichtet. Um dies zu realisieren, wurden knappe, aber aussagekräftige Lernziele formuliert, die die Aufmerksamkeit der Auszubildenden auf sich ziehen. Genauso wurde festgelegt, dass alle freiwilligen Schulungen jährlich stattfinden und die Auszubildenden nicht nur darüber entscheiden ob sie teilnehmen, sondern auch, zu welchem Zeitpunkt in ihrer Ausbildung: 1., 2. oder 3. Lehrjahr. Die von uns als verpflichtend gekennzeichneten Schulungen sind weiterhin zu einem bestimmten Zeitpunkt während der Ausbildung verankert.

3. Konzeption und Umsetzung

Im Zuge einer anonymen Umfrage zur Zufriedenheit in der Ausbildung haben wir die Möglichkeit genutzt, die Auszubildenden grundsätzlich zum Schulungsplan, aber auch zu ersten Ideen zu befragen. Unsere Vorstellung war hier, den Azubis weiterhin einen passenden Raum zu bieten und die Gestaltung der Schulungen zu rahmen, ohne ihre Eigenverantwortung wieder einzuschränken. Auch die Komplexität der Herangehensweise sollte so verständlich wie möglich sein. Aus diesem Gedanken entstand die Idee einer Lernreise, unserer „Learning Journey“.

Die Learning Journey bietet jedem Azubi die Möglichkeit, sich seinen Schulungsplan individuell zu gestalten. Der Weg, also die drei Jahre der Ausbildung, wurden als erster Ansatzpunkt visualisiert und können somit durch die Azubis selbst befüllt werden. Die Termine zu den Schulungen erhalten sie jedes Jahr im September zum Start des neuen Lehrjahres. Als „Wegkachel“ können die Schulungen in den Lernweg gezogen werden.



Hier als Beispiel: Lernreise im ersten Lehrjahr mit verschiedenen, exemplarischen Schulungen, die von den Auszubildenden eigenständig ausgewählt und als „Wegkachel“ in den Weg gezogen werden können.

Die Auszubildenden erhalten damit einen visualisierten Verlauf und Überblick zu den belegten Schulungen. Hier können sie also mehr oder weniger spielerisch ihr Schulungsjahr planen. Die verbindliche Buchung geschieht zum jetzigen Zeitpunkt noch separat in unserem Lern- und Bildungsprogramm. Darüber hinaus verändern sich dadurch die jeweiligen Rollen: das Auditerteam, als auch die fachlichen Ausbilder agieren somit als beratende Funktion, während die Auszubildenden die Entscheidungen über ihre Persönlichkeitsentwicklung in Form ihres Schulungsplans treffen. Indem die Auszubildenden ihre eigenen Lernziele setzen, steigt ihre Eigenmotivation und Selbstverantwortung. Sie werden zu aktiven Gestaltern ihres Lernprozesses und entwickeln eine tiefere Verbindung zu ihrem Berufsfeld/ihrem beruflichen Ich. Gleichzeitig fördert die individuelle Lernreise die Vielfalt der Fähigkeiten und Interessen innerhalb des Unternehmens, was zu einer dynamischen und innovativen Arbeitskultur beiträgt.

Um diese erste Idee als ausgearbeitetes Konzept der Zielgruppe nicht blind vorzuwerfen, unterstützen uns Auszubildende und duale Studenten unserer Hauptausbildungsberufe. Durch den Azubi-Blick konnten wir so die Verständlichkeit als auch die Aufnahme und Akzeptanz gemeinsam sondieren. Mit der Betrachtung der bisherigen Umsetzung und den Rahmenbedingungen, die die Ausbildung mit sich bringt, wurde so eine erste Version in OneNote abgebildet. In der Gestaltung und auch Festlegung der Termine mussten einige Dinge beachtet werden. Zum einen gibt es einige Projekte, fachliche Schulungen und Workshops, die für verschiedene Ausbildungsberufe relevant und essentiell sind. Zum anderen spielen aber natürlich auch die Berufsschul- sowie Ferienzeiten eine Rolle, wenn es

darum geht, alle Auszubildenden aus allen Berufen und Lehrjahren zu berücksichtigen.

Um die Anwendung für die Auszubildenden intuitiver und weniger fehleranfällig zu gestalten, wurde die Programmierung eines eigenständigen Programms in die Wege geleitet. Diese Umsetzung übernimmt ein Auszubildender als Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung im dritten Lehrjahr. Diese professionelle Umsetzung ermöglicht es den Auszubildenden zukünftig ihren Schulungsweg losgelöst von anderen Systemen und Programmen einzusehen, zu gestalten und sich darüber direkt auf unserer internen Lernplattform für Seminare anzumelden. Die grafische Gestaltung als auch die Inhalte wurden in Form eines Auftrages, der gleichzeitig das Abschlussprojekt des Auszubildenden darstellt, ausgeführt. In einzelnen Schritten wurden so die Funktionen optimiert, der ursprüngliche Plan angepasst und Feedback eingearbeitet.

Das Schulungskonzept einer individuellen Lernreise verspricht eine aufregende Zeit für die Ausbildung unserer zukünftigen Fachkräfte. Es bietet nicht nur eine effektive Möglichkeit, fachliche Kompetenzen zu vermitteln, sondern auch einen Raum für persönliches Wachstum und Entwicklung. Unternehmen, die in dieses Konzept ihre Zeit und Mühen investieren, können sicher sein, dass ihre Auszubildenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung optimal auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorbereitet sind. Die Ausbildung von morgen ist nicht mehr nur eine Frage des Fachwissens, sondern eine Reise der persönlichen Entfaltung und beruflichen Entwicklung.