



**iv4j**



# LEITFADEN ARBEITSNAHES LERNEN IN DER BERUFSBILDUNG



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# Leitfaden - Arbeitsnahes Lernen in der Berufsbildung

---

## Publiziert

Januar 2019

## Autoren

SBH Südost | Halle, Deutschland  
FA-Magdeburg | Magdeburg, Deutschland  
Euro-net | Potenza, Italien  
Omnia | Espoo, Finnland  
Partas | Dublin, Irland  
University of Utrecht | Utrecht, Niederlande  
GoDesk | Potenza, Italien

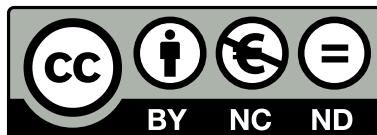
**Wir haben die Abkürzung WBL aus dem Englischen übernommen. In diesem Dokument ist dafür arbeitsnahe/arbeitsgestütztes Lernen in der deutschen Übersetzung gemeint und wurde zum besseren Verständnis teilweise beibehalten.**



**Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union**

IV4J Erasmus+ Projekt 2016-1-DE02-KA202-003271 Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung spiegelt die Ansichten des Verfassers wieder. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

---



Some materials, referred to in copyright law as "works", are published under a Creative Commons Licence (licence type: Attribution-Non-commercial-No Derivative Works) and may be used by third parties as long as licensing conditions are observed. Any materials published under the terms of a CC Licence are clearly identified as such.

© This article was published by iv4j.eu and vetinnovator.eu/ under a Creative Commons Licence .  
For more information, please visit [www.bibb.de](http://www.bibb.de).

link to the direct Internet address (URL) of the material in question: <http://vetinnovator.eu/>  
link to the Creative Commons Licence referred to: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>  
link to the BIBB page containing licence information: <http://www.bibb.de/cc-lizenz>



# Contents

<b>Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>9</b>
<b>Kapitel 1. Arbeitsnahe Lernen in Europa</b>	<b>11</b>
1.1 Politische Ziele der europäischen Bildungspolitik	13
1.2 Die Europäische Ausbildungsallianz	13
1.3 Untersuchungen zum Arbeitsnahen Lernen in Europa	14
<b>Kapitel 2. Arbeitsnahe Lernen in Deutschland und bei den Projektpartnern</b>	<b>17</b>
2.1 Ausgangssituation in Deutschland	19
2.2 Allgemeine Darstellungen der Partnerländer	19
2.3 Berufsschulen und Institutionen in Partnerschaft mit Unternehmen	
	31
2.4 Entwicklung von modernen Lernmitteln zur Unterstützung des arbeitsnahen Lernens für Lernbehinderte	32
<b>Kapitel 3. Praktische Beispiele des Projektpartners SBH</b>	<b>39</b>
3.1 Beispielhaft die Planung der manuellen Fertigung eines Würfels	43

3.2 Praxisbeispiel für Arbeitsnahes Lernen unter Einbeziehung moderner Produktionsmittel (CNC)	47
3.3 Die Organisierung und Planung von „Arbeitsnahen Lernen“ am Beispiel der Ausbildung zum Fachlageristen	61
3.4 Arbeitsnahes Lernen in Form einer Übungsfirma bei der kaufmännischen Ausbildung	62
<b>Kapitel 4. Arbeitsnahes Lernen für besondere Zielgruppen</b>	<b>71</b>
4.1 Arbeitsnahes Lernen schon bei der frühen Berufsorientierung der Schüler	73
4.2 Arbeitsnahes Lernen bei der Ausbildung von Rehabilitanden	76
<b>Kapitel 5. Implementierung und Umsetzungshinweise</b>	<b>79</b>

# Einleitung

## VORWORT

Die Arbeitskräfte stehen in den letzten drei Jahrzehnten immer komplexeren Arbeitsplätzen und Verantwortlichkeiten gegenüber. Im industriellen Zeitalter mussten Arbeitsplätze in feste Bedingungen passen, wenn Maschinen betrieben werden mussten. Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss heutzutage die Kenntnisse, Fertigkeiten und Denkweisen des Lernenden verbessern.

Regelmäßige Bildung konzentriert sich vor allem auf die Fähigkeit lebenslang zu Lernen, weil die Berufe immer komplexere Problemlösungen, Soft Skills und strategisches Denken erfordern. Deshalb legt das IV4J-Projekt besonderes Augenmerk auf die mehr und mehr dynamische Natur der Fähigkeiten und Haltungen der beruflichen Bildung; können Sie ausgebildet werden? Müssen wir die Lehrlingsausbildung ermutigen, für unvorhergesehene Situationen offen zu werden, die Komfort-Zonen zu verlassen und sich vorzubereiten, sich selbst zu ändern?

Diese Frage bietet den konzeptionellen Rahmen für die Vernetzung und das Erstellen von Problemlösungs-Methoden, Kreatives Denken und problembasiertem Lernen.

Unser konzeptioneller Rahmen soll spürbar und unkompliziert sein, damit seine Auswirkungen problemlos in verschiedenen beruflichen Situationen in ganz Europa erfasst und umgesetzt werden können. Wir hoffen, dass dieses Handbuch IO2 mit der Ausgabe von IO4 über das Potenzial des Web 2.0 für die Berufsbildung kombiniert werden kann. Zumindest hat dieses IV4J Projekt vielseitige Anstrengungen unternommen, um die unterschiedlichen Lernmethoden sinnvoll miteinander zu verbinden.

Wir begrüßen Sie in unserem IO2-Handbuch und freuen uns auf ein Feedback, wie Sie ihre möglichen Konsequenzen für die Praxis sehen.

Das IV4J Projekt Team

# EINFÜHRUNG

## **Arbeitsnahes Lernen: Eine win-win-Situation für Lernende und Unternehmen**

Für alle Wbl Zeiträume, selbst für kurze, sollten klare pädagogische Zwecke und Ziele definiert und festgelegt sein. Lernergebnisse und festgelegte Ziele, die sowohl dem Lernenden und dem Arbeitgeber bewusst sind. Klare Absprachen zwischen Perioden des Lernens am Arbeitsplatz und in der Schule sind der Schlüssel für den Erfolg der Ausbildung am Arbeitsplatz, besonders aus der Perspektive der Lernenden. Klar formulierte Zielstellungen machen es einfacher für Lernende und Arbeitgeber die relevanten Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen zu definieren und damit ergebnisorientiert zu arbeiten.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass der Arbeitsplatz vielfältige und reiche Lernangebote bietet, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Fähigkeiten, Wissen und Kompetenzen zu entwickeln. Ausbildung, die zu schmal/einseitig ist und auch unternehmensspezifische Grenzen erschweren die Möglichkeiten der Übertragbarkeit und Weiterentwicklung.

Die Planung für das Wbl sollte ein ausreichend breites Spektrum von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, einschließlich einer Reihe von Schlüsselkompetenzen definieren.

Unternehmen, insbesondere KMU, sollten deshalb sinnvoll zusammenarbeiten und möglicherweise auch eine Form von "Training Allianzen" in Erwägung ziehen (Beispiel Verbundausbildung).

Lernen am Arbeitsplatz ist eine Win-win-Situation, wenn das Lernen zum Beispiel als Lehrstelle in einer Firma erfolgt.

### **1. Entwicklung richtiger und wichtiger Kompetenzen für die Lernenden**

Im heutigen hart umkämpften Arbeitsmarkt, öffnen die Erfahrungen durch Wbl viele Türen für spätere Aufgaben. Im täglichen Lernprozess am Arbeitsplatz werden bereits in der Ausbildungszeit zielgerichtet berufsspezifische Kompetenzen entwickelt. Lernen am Arbeitsplatz trägt dazu bei, die Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern und stellt sicher, dass die jungen Menschen Fähigkeiten erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden. WBL Modelle, die auf einer intensiven Ausbildung im Unternehmen basieren, bieten jungen Menschen oft die Möglichkeit nach Abschluss der Ausbildung vom Arbeitnehmer übernommen zu werden. Sie verbessern die Chancen der Lernenden, nach der Ausbildung einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Die Erfahrungen am Arbeitsplatz bereiten die Lernenden zielgerichtet auf die zukünftigen Leistungsanforderungen vor. Der direkte Übergang von der Ausbildung zur beruflichen Tätigkeit ist ein klarer Nutzen für die Lernenden. Die Jugendarbeitslosigkeit in europäischen Ländern mit einer starken Tradition der Wbl wie Österreich, Dänemark, Deutschland und die Schweiz ist geringer als in Ländern mit weniger entwickelten WBL-Systemen.

### **2. Entwicklung von Kompetenzen für das Unternehmen**

Die Ausbildung junger Menschen hat auch Vorteile für Unternehmen. Der betriebliche Ausbilder profitiert als Trainer von der Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden auch für seine betriebliche Tätigkeit. Die Lehrlinge bringen neue Sichtweisen und Herausforderungen mit in den Betrieb. Wissbegierige Lehrlinge schaffen deshalb auch im Betrieb eine höhere allgemeine Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung unter den Mitarbeitern. Zunehmender Fachkräftemangel zwingt die Arbeitgeber verstärkt in den Bereichen

auszubilden und zu qualifizieren, in denen sie Schwierigkeiten haben qualifizierte Mitarbeiter zu engagieren. Auch Unternehmen, die bisher noch nicht ausgebildet haben, werden einen Teil des Fachkräftenachwuchses selber ausbilden müssen. In dieser Situation bekommt das Wbl eine ganz besondere Bedeutung.

Wir versuchen einen Leitfaden/Handbuch zu entwickeln, der durch multimediale Materialien und praktische Visionen unterstützt wird. Er beschreibt die Methodik des arbeitsweltbasierten Lernens, erklärt an Beispielen, wie sie in der Berufsbildung implementiert werden kann, gibt Tipps für die Einführung und zeigt Beispiele in der praktischen Anwendung.

Der beschriebene Ansatz zum Arbeitsweltbezogenen Lernen beinhaltet:

- europaweite Forschung aus der Good-Practice-Forschung und Analysen und Diskussionen während des Projekttreffens
- Methodikbeschreibung einschließlich relevanter Bibliografien, Links und multimedialer Anwendungen
- Pädagogische Ansätze, um in der Berufsbildung effektiver zu sein
- Praktische Trainingspläne und Tipps für eine effektive Umsetzung.

# Kapitel 1. **Arbeitsnahes Lernen in Europa**



# 1.1 Politische Ziele der europäischen Bildungspolitik

Insbesondere im Kampf gegen die hohe Jugendarbeitslosigkeit, hat die Berufsbildung auf der europäischen Politikagenda in den vergangenen Jahren enorm an Bedeutung und Sichtbarkeit gewonnen. Ein wichtiger Aspekt der meisten EU-Initiativen ist dabei die nachhaltige Stärkung von „Arbeitsnahes Lernen“ in der Berufsausbildung. International vergleichende Studien zeigen, dass Jugendliche/Arbeitskräfte mit einer dualen Ausbildung oder starken dualen Elementen in der Ausbildung deutlich geringere Arbeitslosigkeitsrisiken haben als Jugendliche/Arbeitskräfte mit einer allgemeinbildenden oder einer vollzeitschulischen Ausbildung. Es ist zudem nachgewiesen, dass sie den Übergang von der Schule in den Beruf wesentlich besser meistern.

# 1.2 Die Europäische Ausbildungsallianz

Bilaterale Kooperationen, die Berufsbildung befördern wollen, bestehen zwischen verschiedenen Ländern innerhalb Europas. Hinsichtlich der Erfahrung mit dem dualen System werden neben Deutschland insbesondere Österreich und die Schweiz nach Kooperationen angefragt. Die Europäische Ausbildungsallianz möchte nunmehr die Mitgliedsstaaten insgesamt miteinander besser vernetzen. Informationen sollen einfacher zugänglich und über eine Vernetzung besser ausgetauscht werden. Peer Learning Aktivitäten und die Durchführung von Peer Reviews sollen gefördert werden. Das übergeordnete Ziel der Allianz ist es, durch eine Verbesserung der Qualität der Berufsbildung und des Angebots von Ausbildungsplätzen den jungen Europäerinnen und Europäern den Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu erleichtern (Europäische Kommission 2013a). Zum einen trägt eine gute berufliche Ausbildung zur positiven Entwicklung der persönlichen und beruflichen Fähigkeiten der jungen Menschen bei. Zum anderen werden dadurch die Kompetenzen und Erfahrungen vermittelt, die von den Arbeitgebern gebraucht werden.

Die gemeinsame Erklärung vom Juli 2013 unterzeichneten auch die europäischen Dachverbände der Gewerkschaften und der Arbeitgeber, die sich dazu verpflichtet haben, u. a. auf eine Sensibilisierung der Arbeitgeber und der jungen Menschen für die Vorteile der Berufsausbildung hinzuwirken und die Mitgliedsverbände dazu ermutigen, mit Schulen und Arbeitsverwaltungen zusammenzuarbeiten, die Schulung innerbetrieblicher Mentoren und das Coaching von Auszubildenden zu unterstützen und das Angebot an Ausbildungsplätzen und die Qualität der Berufsausbildung zu verbessern.

Diese Initiative wird seit September 2013 durch ein thematisches Netzwerk unterstützt „Work Based Learning and Apprenticeships (NetWBL)“. Das ist im Rahmen der Ausschreibung der EU-Kommission (EACEA/13/2013) entstanden und aus einer Gruppe von insgesamt 29 Nationalen Agenturen besteht. Die einschlägigen Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Projekten des europäischen Programms Lebenslanges Lernen wurden über Konferenzen, eine Website, das Online-Tool sowie elektronische Newsletter verbreitet.

# 1.3 Untersuchungen zum Arbeitsnahen Lernen in Europa

## Formen von Arbeitsnahem Lernen

Auf der strukturierenden Logik der EU-Kommission (Europäische Kommission 2013c) basierend, bleiben drei sehr heterogene Gruppen: „apprenticeships“, „on-the-job- training periods in companies“ und WBL. Zum WBL gehört nicht immer ein betrieblicher Anteil. Es umfasst auch Modelle, bei denen das Lernen ausschließlich in Bildungsinstitutionen stattfindet.

### “Apprenticeships”

Unter „apprenticeships“ werden die Formen beruflicher Erstausbildung verstanden, in denen betriebliche („Gewinnung praktischer Arbeitserfahrung am Arbeitsplatz“) Ausbildung und schulische Ausbildung kombiniert werden und zu einem national anerkannten Abschluss führen (Europäische Kommission 2013b4). Es gibt unterschiedliche Vertragsformen zwischen Lernendem und Betrieb. Es ist klar, dass eine vertragliche Verbindung zwischen dem Lernenden und dem Betrieb ein konstituierendes Merkmal für „Apprenticeships“ ist (Cedefop 2011a, Eurostat 2010, ILO 2012). Im Gegensatz dazu, ist dies in der im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführten Studie nicht der Fall.

Es werden in 24 EU-Mitgliedsstaaten Berufsbildungsprogramme identifiziert, die als „vorwiegend betrieblich“ in dem Sinne gelten, dass über 50% der Lernzeit in Betrieben stattfindet (Europäische Kommission 2013b, S. 29 ff.). In 18 der 27 Mitgliedsstaaten existierten diese „apprenticeships“ parallel zu andern Berufsbildungsprogrammen, die hauptsächlich schulbasiert sind. Es ist somit anzunehmen, dass in diesen Ländern die zahlenmäßige Relevanz der schulbasierten Programme deutlich die der betriebsbasierten übersteigt. Auch hinsichtlich der in die Steuerung der „apprenticeship systems“ involvierten Akteure existiert eine große Bandbreite, ebenso hinsichtlich ihrer Rollen und Aufgaben (ebd. S. 55 ff.).

Quelle: Europäische Kommission (2013b)

Insgesamt werden Staaten mit einem starken „apprenticeship system“ sehr gute Ergebnisse im Hinblick auf den Übergang in den Arbeitsmarkt bescheinigt. Jedoch werden neben der Formulierung weiterer Stärken, wie beispielsweise die stärkere Ausrichtung der Ausbildungsinhalte an den Bedarfen des Arbeitsmarktes und des Kontaktes zwischen Auszubildendem und Betrieb, auch die Herausforderungen dieses Modells genannt. Es werden dabei die Fragen nach der langfristigen Beschäftigungsfähigkeit thematisiert, die Poachingproblematik (d. h. das Abwerben der ausgebildeten Fachkräfte durch andere evtl. konkurrierende Betriebe) oder die Ungleichheiten beim Zugang zu Ausbildungsplätzen genannt.

### Praktikum im Praktikum

Hierunter werden insbesondere sogenannte „Internships“ oder „Traineeships“, d. h. Praktika gezählt, die als verpflichtendes oder freiwilliges Element in den Curricula der schulischen Bildungsprogramme vorgesehen sind. Meist haben sie einen Umfang von 25 – 30 % oder weniger der Programmdauer.

## In schulbasierte Bildungsprogramme integriertes WBL

Praktische oder berufliche Erfahrung wird in diesem Modell in Laboren, Workshops, Küchen, Junior- oder Praxisfirmen der Bildungseinrichtungen gesammelt. Die Verantwortung für dieses Modell liegt bei den Schulen oder Bildungszentren. In vielen Fällen gibt es auch Kooperationen mit Betrieben der Region, in deren Rahmen abgestimmte Projekte durchgeführt werden. In diesen Modellen entwickeln die Lehrer an den Bildungseinrichtungen Ideen und Konzepte für eine Zusammenarbeit mit den Betrieben.

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

Publikation "Work Based Learning in Europe" (Englisch)



Kapitel 2. **Arbeitsnahe**  
**Lernen in**  
**Deutschland und bei**  
**den Projektpartnern**



## 2.1 Ausgangssituation in Deutschland

Laut Pisa-Studie liegen allerdings deutsche Schülerinnen und Schüler nur im Mittelfeld, wenn es um kreative Problemlösung geht. Etwa ein Fünftel der Fünfzehnjährigen erreichte nicht einmal das Basisniveau.

Die Mädchen und Jungen in Deutschland liegen damit knapp über dem Durchschnitt der anderen Länder und schneiden ähnlich ab wie Altersgenossen in Frankreich, Norwegen, Großbritannien und den USA. An der Spitze liegt Singapur, gefolgt von Japan, Südkorea und China. Ebenfalls deutlich besser als Deutschland sind australische, kanadische und finnische SchülerInnen.

Die Pisa-Tester wollten unter anderem wissen, ob die SchülerInnen einen Fahrkartautomaten richtig bedienen können oder ob sie in der Lage sind alleine herauszufinden, wie eine Klimaanlage mit drei unbeschrifteten Reglern funktioniert. In Deutschland kann das fast jeder fünfte Schüler nicht. Manche schafften es gerade mal, in einem Katalog die billigsten Möbel auszuwählen.<sup>1</sup>

Ein Grund für dieses mäßige Abschneiden kann sein, dass kreative Problemlösung nicht ausreichend expliziter Inhalt der schulischen Ausbildung in Deutschland ist.

Umso wichtiger ist es, dass Kreativität und Selbständigkeit übergangslos auch in der Berufsausbildung gefördert und weiterentwickelt wird. Kreatives Problemlösen aus theoretischen Vorgaben im Schulalltag muss nahtlos in praxisbezogenes und arbeitsnahes Lernen übergehen um auch für die Probleme der Arbeitswelt selbstständig kreative Lösungen zu finden. In diesem Sinne soll unser Projekt dazu beitragen erfolgreiche Praxisbeispiele für das arbeitsbasierte Lernen zusammenzutragen und Länderübergreifend Ideen zu entwickeln und vorzustellen.

## 2.2 Allgemeine Darstellungen der Partnerländer

### Deutschland

Das in Deutschland praktizierte duale Ausbildungssystem entspricht vom Grundsatz her genau dem arbeitsbasierten Lernen, wie es jetzt in Europa immer mehr in den Mittelpunkt des allgemeinen Interesses rückt. Arbeitsbasiertes Lernen wird zu Gute gehalten, dass es in positiver Weise den Übergang von Schule zum Arbeitsmarkt organisiert und erleichtert. Die enge Verknüpfung von Ausbildung und Arbeitswelt unterstützt eine bedarfsgerechte Qualifizierung von Fachkräften auch unter Berücksichtigung regionaler Bedürfnisse.

<sup>1</sup> Pisa-Test über kreative Problemlösung: Zu doof für den Alltag, <http://www.taz.de/!5045187/>, abgerufen am 01.06.2017.

Deutsch



Englisch



Obwohl das Arbeitsnahe Lernen in unterschiedlichen Lebenslagen praktiziert werden kann liegt der Schwerpunkt in der Berufsausbildung. Wir unterscheiden dabei drei verschiedene Modelle:

- 1. Lehrlingsausbildung** (duale Berufsausbildung): Es handelt sich um einen formalen Bildungsweg, in dem Ausbildungsinhalte zwischen Schule und Unternehmen kombiniert werden und zu einem national anerkannten Bildungsabschluss führen. Dieser Ausbildungsweg ist in der Regel in Österreich und Deutschland bekannt als das "duale System". Das System beruht auf Unternehmen als Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung, zusammen mit berufsbildenden Schulen oder anderen Ausbildungs-/Trainingsinstituten. In diesen Programmen verbringen die Auszubildenden eine bedeutende Zeit für Arbeitsnahe Lernen und praktische Tätigkeiten in Unternehmen. Parallel oder in "wechselnden" Perioden, erwerben Lernenden / Auszubildende allgemeine und berufsbezogene Kenntnisse und oft zusätzliche praktische Fähigkeiten und Schlüsselkompetenzen in berufsbildenden Schulen.  
Dieses Modell zeichnet sich durch eine hohe Intensität oder Häufigkeit von realen Arbeitssituationen aus.
- 2. Schulbasierte Berufsbildung mit Lernphasen am Arbeitsplatz:** Diese Form der Ausbildung beinhaltet verpflichtende oder freiwillige, unterschiedlich lange Praktika in Unternehmen und führt ebenfalls zu einer formalen Qualifikation.  
Praktika als on-the-job-Ausbildung, oder Praktika, die als obligatorische oder fakultative Elemente der Ausbildungsgänge, die zu formalen Qualifikationen führen. Sie können von unterschiedlicher Dauer sein, aber in der Regel weniger als 50% der Ausbildungsdauer (oft um 25 bis 30% oder weniger). Sie sollen vor allem als effektive School-to-Work- Mechanismen wirken, die es ermöglichen die jungen Menschen mit der Welt der Arbeit vertraut zu machen und ihnen damit den Übergang von der Ausbildung zur Beschäftigung erleichtern.
- 3. WBL in der Schule:** Bei dieser Form von WBL werden praktische Erfahrungen vor Ort in der Bildungseinrichtung erworben, z.B. im Labor, in Werkstätten, Ausbildungsrestaurants, durch Projekte, in denen das "echte Leben" simuliert wird oder auch echte Projekte aus der Arbeitswelt durchgeführt werden. Ziel ist es, ein möglichst authentisches Arbeitsumfeld zu schaffen, dabei mit Firmen und Kundschaft zu kooperieren und unternehmerische Fähigkeiten zu entwickeln.  
In diesem Modell haben Schulen oder Ausbildungseinrichtungen die Hauptverantwortung für die Herstellung beziehungsweise Darstellung echter Lebens- oder realer Arbeitsumgebungen. Die Bildungseinrichtungen übernehmen dabei sowohl die theoretische wie auch praktische Ausbildung und Vorbereitung auf die jeweiligen Abschlussprüfungen.

In Deutschland wird in allen Bundesländern das Modell der **dualen Ausbildung** praktiziert.

Die Auszubildenden erhalten zwar einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb, aber die **Ausbildung** im dualen System erfolgt insgesamt an zwei Lernorten, dem **Betrieb** und der **Berufsschule**. Die Person in der dualen Ausbildung wird als „Azubi“ (Auszubildende oder Auszubildender) oder als **Lehrling** bezeichnet.

Voraussetzung für eine Berufsausbildung im dualen System ist in Deutschland ein **Berufsausbildungsvertrag** und in Österreich, der Schweiz und Südtirol (Italien) ein **Lehrvertrag** mit einem Betrieb. Die zu besuchende Berufsschule ist abhängig vom Ort bzw. von der regionalen Zugehörigkeit des Betriebes. Der größte praktische Teil der Ausbildung wird den Auszubildenden in den Betrieben vermittelt, den theoretischen Teil übernimmt überwiegend die Berufsschule. Darüber hinaus ist es vielerorts an Berufsschulen auch möglich **Zusatzqualifikationen** zu erwerben.

Die Ausbildung in den Betrieben findet an drei bis vier Tagen pro Woche statt, an ein bis zwei Tagen (Länderrechtliche Regelungen: je nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsjahr) werden Berufsschultage angeboten. Alternativ wird auch sogenannter Blockunterricht durchgeführt. Das bedeutet, dass der Auszubildende bzw. Lehrling für bis zu acht Wochen am Stück vollständig nur in der Schule ist. Sie wird oft ergänzt durch die überbetriebliche Ausbildung, die in eigenen Werkstätten der Handwerksinnungen und Kammern (Deutschland) stattfindet. Diese überbetrieblichen Lehrgänge sollen die Ausbildungsdefizite, die durch die Spezialisierung vieler Betriebe entstanden sind, ausgleichen. Die Dauer solcher Lehrgänge kann drei bis vier Wochen pro Jahr betragen. Einige Lehrgänge sind, je nach Ausbildungsberuf, in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschrieben (z. B. Schweißlehrgänge für Kfz-Mechaniker), andere sind freiwillig.

## IRLAND

Die meisten Lernenden mit besonderen Bedürfnissen „gehen den gleichen TVET-Weg“ wie die Mehrheit. Alle Lernenden haben einen individuellen Lernplan, persönliche Unterstützung und Beratung. Meistens ist es kein Problem, eine solche Ausbildung zu bekommen, was gebraucht wird, aber vor allem für Behinderte ist es wirklich schwer, Arbeit zu finden.

Sie finden Informationen über unser System auf der Website der nationalen Agentur für Bildung: <http://www.oph.fi/english>

Hier ist eine von dort:

Unterstützung garantiert die Chancengleichheit um die Sekundarstufe II und die Ausbildung abzuschließen.

Das nationale Kerncurriculum für Schulen der Sekundarstufe II (2003) betont die Tatsache, dass der Zweck der besonderen Unterstützung zu helfen und unterstützen ist. Den Lernenden wird gewährleisted, ihnen gleiche Chancen auf ihrer gymnasialen Oberstufe einzuräumen. Sobald ein Schüler lernt, dass Schwierigkeiten identifiziert wurden, werden Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Unterstützung sofort gestartet. Unter Berücksichtigung der Informationen, lernen die Schüler zu studieren. Der Lehrplan der sekundären Berufsschule bestimmt, wie Unterricht und unterstützende Maßnahmen für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf organisiert werden. Alle Schüler der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben das Recht auf ausreichende persönliche

und andere pädagogische Führung, je nach Bedarf. Berufliche Bildungseinrichtungen sind verpflichtet, besonderes Augenmerk auf die Beratung und Anleitung von Schülern mit Lernschwierigkeiten, Abwesenheit von der Schule oder Probleme mit dem Alltag. Lernende, die spezielle Bildungs- oder Studentenwohltätigkeitsdienste benötigen, erhalten einen individuellen Bildungsplan. In diesem Plan müssen die Anforderungen an die zu erlebende Qualifikation, die Anforderungen und den Umfang der Qualifikation, die für den Lernenden erstellten individuellen Lehrpläne sowie die für das Studium erforderlichen Leistungen und Unterstützung der Lernenden festgelegt werden. Die berufliche Fachpädagogik wird in erster Linie in regulären Berufseinrichtungen mit allen anderen Lernenden angeboten. Es gibt sieben separate Berufsfachschulen. Diese bieten spezielle Einrichtungen und Dienstleistungen zur Förderung der beruflichen Bildung vor allem für Lernende mit schwersten Behinderungen oder chronischen Erkrankungen.

## FINNLAND

WBL Omnia

VET Reform in Finnland, Schwerpunkt auf WBL

Die finnische Regierung hat fünf strategische Prioritäten, mit denen sie das Ziel erreichen will, die finnische Wirtschaft auf einen Weg des nachhaltigen Wachstums und höherer Beschäftigung zu bringen und die finanziellen Ressourcen zu sichern. Im Rahmen der Priorität Wissen und Bildung trat die Reform der beruflichen Sekundarstufe II ab Januar 2018 in Kraft. Entscheidend ist der Übergang von einem systemorientierten zu einem kompetenzbasierten Ansatz.

Diese neue Reform wird es den Lernenden ermöglichen, ihre individuellen Kompetenzbedürfnisse zu befriedigen, indem sie ihnen die Möglichkeit bieten, sich flexibel zu qualifizieren, indem sie Programme in Bildungseinrichtungen, Arbeitsplätzen und in digitalen Lernumgebungen besuchen. Die Rolle des arbeitsbasierten Lernens wird gestärkt - es ist ein integraler Bestandteil der gesamten Berufsbildung. Ein neuer Ausbildungsvertragsmodus erhöht die Möglichkeiten für ein Studium am Arbeitsplatz. Die bestehende Lehrlingsausbildung wird attraktiver, da die durch Ausbildungsverträge oder Ausbildungsplätze erworbenen Kompetenzen in der Praxis nachgewiesen und von Lehrern und Berufsexperten bewertet werden.

Digitale Lernumgebungen und -werkzeuge sowie neue Ansätze der Pädagogik (z.B. moderne Simulatoren) werden eine größere Rolle in der Zukunft des Lernens spielen. Künftig wird die Zahl der Qualifikationen zurückgehen, und die Qualifikationsinhalte werden erweitert. Dies unterstützt die Gestaltung individueller Studienwege und ermöglicht schnellere Antworten auf die sich wandelnden Kompetenzbedürfnisse im Berufsleben. Die Bedeutung des Lernens am Arbeitsplatz wird erhöht und neue Lernverträge angewendet. Zwei Arten von Abkommen sind im Einsatz. In der Ausbildung werden die Ausbildungskompetenzen vor allem am Arbeitsplatz mit einem lernenden Ansatz erworben und die Lernenden für die Arbeit bezahlt.

Andere Lernumgebungen, wie z.B. digitales Lernen, werden angewendet, um das Lernen bei Bedarf zu unterstützen. Ein Ausbildungsvertrag für den Erwerb von Kompetenzen durch praktische Arbeitsaufgaben am Arbeitsplatz wird von einem Bildungsanbieter und einem Arbeitsplatz abgeschlossen und für einen definierten Studienabschnitt erstellt, während andere Studien mit dem Bildungsanbieter durchgeführt werden. Dem Lernenden wird die Möglichkeit geboten, nach seinem persönlichen Kompetenzentwicklungsplan (PCDP) berufliche Fähigkeiten zu erwerben. Die Kombination von Ausbildung und anderen Ausbildungsmöglichkeiten ist flexibel möglich.

## Aktuelle WBL Umsetzung

Omnia ist Mitglied im Konsortium zur Entwicklung und Anpassung des Arbeitsnahen Lernens im Zeitraum November 2017 – Dezember 2019. Das Projekt mit dem Titel “Best Services” (Parasta palvelua) unter der Leitung der Keuda-Gruppe erstellt betriebliche Praktika im Zusammenhang mit Lehrstellen und bereitet die Lehrverträge vor und überarbeitet sie. Die Prozesse, einschließlich der Auftragsvergabe, werden gestrafft und harmonisiert, um den Bildungsservice in die Lage zu versetzen, die Berufsbildungsreform effizient durchzuführen. Über vier regionale Netzwerke unterstützt dieses Entwicklungsprogramm Bildungsdienstleister bei der Einführung und Umsetzung neuer operativer Modelle.

Das Projekt ist Teil eines Projektansatzes unter der Überschrift “Das Beste”, in dem digitale Führung (Parasta digiohjausta), digitale Unterstützung (Parasta digitukea) und Kompetenzentwicklung (Parasta osaamista) zur Unterstützung des Bildungsdienstes eingesetzt werden. Anbieter bei der Reform ihrer Arbeit. Es werden neue und engere Bindungen an das Arbeitsleben angestrebt, um eine qualitativ hochwertige Berufsbildung zu gewährleisten und die Kommunikation wird entschlossen genutzt, um die Entwicklungsergebnisse zu teilen.

Das Projekt “Ohjaan.fi” wurde 2016-2017 von Omnia koordiniert und soll das Lernen und die Beratung am Arbeitsplatz unterstützen. In der beruflichen Bildung arbeiten Ausbilder/Tutoren und Arbeitsgemeinschaften mit Lehrern zusammen. Der Inhalt der Website wurde unter Verwendung der neuesten Forschungsdaten rund um das Lernen am Arbeitsplatz, das Feedback von Arbeitsplatzlehrern und die guten Tutorenpraktiken des Arbeitslebens gesammelt. Die Inhalte und Materialien dienen der gesamten Berufsbildung. Lehrlingsinhalte können auch von der Website heruntergeladen werden.

## Pädagogische und methodische Erkenntnisse

Das Prinzip des arbeitsbasierten Lernens ist es, Wissen und Fähigkeiten in einer authentischen Arbeitsumgebung zu sammeln und zu verbessern. Ein wichtiges Ziel ist es, dass die übernommenen Aufgaben ein Bedürfnis und eine Motivation erzeugen, um die eigenen Fähigkeiten noch weiter zu verbessern. Durch die Erstellung der richtigen Aufgaben und Aufgaben wird sichergestellt, dass das für eine kompetenzbasierte Zertifizierung erforderliche Niveau erreicht wird und dabei die Unterstützung, Beratung und Coaching-Dienstleistungen des Lehrers und des Arbeitsplatzunterrichts von zentraler Bedeutung sind. Neben der Zertifizierung soll jeder Lernende Schlüsselkompetenzen im lebenslangen Lernen erwerben. Der Lernprozess wird während der gesamten Studienzeit und des Prozesses durch die Demonstration der Kompetenz abgerundet.

Alle am Prozess beteiligten Parteien, Lernende, Lehrer, Arbeits- und Bildungsdienstleister, profitieren von einem solchen Lernansatz in vielerlei Hinsicht. Der Ansatz ist praxisorientiert und ermöglicht es dem Lernenden, während des Studiums eine Reihe von Fähigkeiten zu erwerben, die im Berufsleben benötigt werden. Die Lehrerin kann das Berufsprofil durch neue Leitungs- und Coaching-Aufgaben erweitern und durch die aktive Zusammenarbeit mit der Wirtschaft ihr Wissen erweitern. Unternehmen fördern Arbeitskräfte, die ihren spezifischen Anforderungen gerecht werden und die besten Lernenden einstellen können, sie können ihre Arbeitgebermarke aufbauen und stärken und neue, für beide Seiten vorteilhafte Partnerschaften eingehen sowie die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer eigenen Mitarbeiter verbessern. In den Lernprozess eingebunden. Was die Bildungsdienstleister betrifft, so gibt es mehrere Vorteile, wie zum Beispiel die Entwicklung pädagogischer Praktika und die Zusammenarbeit zwischen den Lehrern. Die Lehr- und Führungsmittel werden individuell für die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden bereitgestellt, die den Abschluss eines Studiums wie geplant ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit steigern. Die Dienstleister werden über die sich

ändernden Bedürfnisse des Arbeitslebens informiert und anschließend die notwendigen Schritte unternommen, um die Bedürfnisse der Wirtschaft zu befriedigen. Arbeitsbasiertes Lernen ist darüber hinaus dazu da, formelles, informelles und nicht-formelles Lernen zu verbinden, und ist in einem Partnernetzwerk verbunden.

WBL ist auch ein Werkzeug, um Ausgrenzung zu verhindern. Das Projekt "Plan B – zurück auf Kurs" richtet sich an männliche Lernende, die Schwierigkeiten haben, ein Interessengebiet zu finden oder ihr Studium aufgrund von Schwierigkeiten oder Schwachstellen durchzuführen. Ein alternativer praktischer Ansatz, bei dem die Praxis vor der Theorie steht.

## Links

- <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/finland-major-vet-reform-approved>
- <http://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>
- <http://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>
- [http://minedu.fi/en/article/-/asset\\_publisher/ammatillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita](http://minedu.fi/en/article/-/asset_publisher/ammatillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita)
- <http://minedu.fi/documents/1410845/5970275/Koulutussopimusmalli+EN/d0d124cf-c0e7-4e38-b626-013d7c7931d4/Koulutussopimusmalli+EN.pdf>
- <http://minedu.fi/documents/1410845/5970275/Oppisopimusmalli+EN/cd041c8c-5a71-4904-9d53-eb57cc462221/Oppisopimusmalli+EN.pdf>
- <https://www.oppisopimus.fi/parasta-palvelua-kehittamisohjelmalle-okmn-rahoitus/>
- <https://www.omnia.fi/tietoa-omniasta/hankkeet/osaamisen-kehittaminen/parasta-palvelua>
- <https://www.omnia.fi/tietoa-omniasta/hankkeet/osaamisen-kehittaminen/parasta-digiohjausta>
- <https://www.omnia.fi/tietoa-omniasta/hankkeet/osaamisen-kehittaminen/parasta-osaamista>
- <http://www.osao.fi/osao/hankkeet/kaynnissa-olevat-hankkeet.html?hanke=parasta-digitukeahttps://mailchi.mp/300781763dfc/uudistutaan-yhdess-uutiset-218?e=62edd3f110>
- <https://ohjaan.fi/en/home/>

## ITALIEN

EUTO-NET, GODESK

ITALIEN UND ARBEITSPLATZBASIERTES LERNEN

In Italien ist das arbeitsorientierte Lernen für Schüler an Gymnasien Pflicht.

Das Nationale Programm "**Alternanza scuola-lavoro**" des italienischen Bildungsministers richtet sich an junge Menschen zwischen 15 und 18 Jahren, die in arbeitsintensive Lernerfahrungen eingeführt werden, und wird von den Schulorganisationen für ihre Schüler geleitet. Es gibt einen speziellen Weg, der das formale Lernen über den Job und das Lernen am Arbeitsplatz einschließt.

## Was ist "Alternanza Scuola-Lavoro"?

Es bedeutet abwechselnd Schule und Arbeit und es ist eine innovative Unterrichtsmethode, die durch praktische Erfahrung hilft, das in der Schule erworbene Wissen zu festigen und die Einstellungen der Schüler in einem bestimmten Bereich zu testen, ihre Ausbildung zu bereichern und sich zu orientieren. Ihr Studium in einer zukünftigen Karrieresvision, dank Projekten im Einklang mit ihrem Studienplan.

Sie ist verpflichtend für alle Schüler und Schüler der letzten drei Jahre des Gymnasiums, einschließlich der Gymnasien. Es stellt einen kulturellen Wandel für die Umsetzung eines italienischen Weges zum dualen System dar, der den guten europäischen Praktiken folgt und sie mit den Merkmalen des italienischen produktiven und soziokulturellen Kontextes kombiniert.

### Geschichte

- Im Jahr 2015 wurde das System für Schüler im 3. Jahr der Sekundarschulen – 400 oder 200 Stunden in den letzten 3 Jahren des Studiums obligatorisch
- Im Jahr 2016 wurde es für Schüler im 3. und 4. Jahr der Sekundarschulen obligatorisch
- 2017 ist es für alle Lernenden in den letzten 3 Jahren des Studiums verpflichtend: Etwa 1,5 Millionen Studenten in Italien.

### Verordnung

Eine spezielle Verordnung, die sich aus 7 Artikeln zusammensetzt, befasst sich mit den Rechten und Pflichten der Schüler während der Aktivitäten von "Alternanza Scuola-Lavoro" in den letzten drei Jahren des Gymnasiums.

Sie konzentriert sich auf die Notwendigkeit, Schüler und Eltern besser für einen besseren und gegenseitigen Dialog und den Austausch innerhalb von ihnen und im Schulsystem zu informieren.

Die Mädchen und Jungen, die in Alternanza engagiert sind, werden in einer angemessenen und sicheren Trainingsumgebung eingeführt, die dem Wachstum der Personen entspricht und mit dem Studienplan übereinstimmt.

Die Lernenden haben am Ende des Kurses das Recht, eine Bewertung über die Wirksamkeit und Kohärenz des Weges in Bezug auf die eigene Studienansprache abzugeben.

Es ist eine Unterstützung durch einen Tutor der gastgebenden Firma i in Bezug auf das Risiko der Aktivitäten wie folgt durchgeführt geplant:

- 5 Lernende je internen Tutor, für risikoreiche Tätigkeiten
- 8 Lernende je Betreuer für mittlerer Risiko-Aktivitäten
- 12 Lernende je Tutor für risikoarme Tätigkeiten

### Im Gegenzug haben die Schüler einige Aufgaben wie:

- mindestens drei Viertel der geplanten Stunden an den Aktivitäten teilnehmen,
- Einhaltung der Hygiene-, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften am Arbeitsplatz
- die Vertraulichkeit in Bezug auf Daten, Informationen und spezifische Kenntnisse der besuchten Unternehmen zu wahren.

Auch die Schüler und Studenten werden gegen den Unfall versichert und durch eine Haftpflichtversicherung versichert.

In jeder Schule wird eine Sonderkommission die Einhaltung der Regeln überwachen.

## Nationales Register

Um das Treffen von Studenten und Unternehmen zu erleichtern, gibt es ein kostenloses öffentliches Register mit dem Namen "Registro Nazionale per l' alternanza scuola-lavoro" und es wird durch das System der Handelskammern realisiert. Link: <http://scuolalavoro регистрация предпринимателей.it/rasl/home>

## EUROPEAN COMMISSION AND WORK-BASED-LEARNING

**In order to define the European vision, please look at the following documents by European Commission.**

### **Policy priorities in vocational education and training (VET)**

- Work-based learning: High-performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles  
<http://eqavet.eu/workbasedlearning/GNS/Home.aspx>
- Work-based Learning Handbook  
[http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf)
- Bruges communiqué:  
[http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/brugescom_en.pdf)
- Riga Conclusions:  
[http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/2015-riga-conclusions_en.pdf)
- The New Skills Agenda for Europe:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Investing in Europe's Youth:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en>
- The European Pillar of Social Rights:  
[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)
- The European Framework for quality and effective apprenticeships:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2873>
- European Alliance for Apprenticeships:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>
- Reports on apprenticeships:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147>

### **More information can be found at:**

- [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/vet\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/vet_en.htm)
- <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1146&langId=en>

## FÄLLE VON WBL IN ITALIEN

### FALL #1: WBL im italienischen Institut für Gesundheit

Im Rahmen des nationalen Projekts "Alternanza scuola-Lavoro" waren 20 Schüler von zwei weiterführenden Schulen in Rom 70 Stunden lang an mehreren Aktivitäten am italienischen Nationalen Gesundheitsinstitut beteiligt.

Die Mission des italienischen Nationalen Instituts für Gesundheit ist die Förderung und der Schutz der nationalen und internationalen öffentlichen Gesundheit durch Forschung, Überwachung, Regulierung, Kontrolle, Prävention, Kommunikation, Beratung und Schulung.

**Die Lernenden nahmen während ihrer Ausbildung an 8 verschiedenen Bereichen teil:**

1. Präventionsmaßnahmen für sexuell übertragbare Krankheiten (Fragebögen, Telefon-Hotline, Update)
2. Zusätze: Alkohol, Rauch, Drogen (Teilnahme an Aktivitäten in einigen Zentren)
3. Methoden der Molekularen Medizin (Analyse und Datensammlung)
4. Kontrolle des Wassers für den menschlichen Verzehr (analytische Aktivitäten zur Überprüfung)
5. Creutzfeldt-Jakob-Krankheit (Aktivitäten zu Register und Labor)
6. Ernährungsprogramm (Laboraktivitäten)
7. Impfstoffe und Krankheiten (Teilnahme an verschiedenen Phasen der Forschung und Entwicklung)
8. Muskeldystrophie: Zellforschung (Laborversuche).

### Kommentare von Studenten

Dank der Tutoren war die Erfahrung einnehmend und anregend. Während der Erfahrung wurden die Aktivitäten immer komplexer, aber immer unter professioneller Anleitung. Die Arbeitserfahrung ermöglichte eine bessere Kenntnis der Arbeitsorganisation.

### Kommentare von Tutoren (von der Schule)

Die Zusammenarbeit mit dem Institut war seit der Projektionsphase interessant. Es war möglich, interessante und anregende Wege für Schüler mit mehreren Optionen aufzubauen und auch die Wege an die kommenden Bedürfnisse anzupassen.

### Kommentare vom Wirtschaftsfunktionsinstitut

Es war möglich, einen multidisziplinären Weg in mehreren Bereichen anzubieten, die für die öffentliche Gesundheit interessant sind. Die Schüler wählten innerhalb mehrerer alternativer Wege aus und die Teilnahme war wirklich aktiv. Relevante biomedizinische Kompetenzen wurden von den Lernenden erworben.



Source 15/07/2018: [http://www.istruzione.it/alternanza/\\_RMPC150008.html](http://www.istruzione.it/alternanza/_RMPC150008.html)

## **Fall #2: Gründung der “A. Cuccovillo” – ITS für neue Technologien für Made in Italy – Mechanic – Mechatronik System (Energie)**

Die Stiftung konzentriert sich auf die hohe Berufsausbildung und umfasst eine große Anzahl von Mitarbeitern. Sie wurde 2009 nach einem nationalen Aufruf des italienischen Bildungsministers nach einer hochschurffenden Einrichtung geboren.

Seit November 2011 organisiert und leitet die Stiftung einen Lernweg, der gemeinsam mit Unternehmen gestaltet wird.

### **Die ausgelieferten Programme sind:**

- Höherer Techniker für integrierte Automatisierung und mechatronische Systeme
- Höherer Techniker für Innovationen von mechanischen Prozessen und Produkten
- Höherer Techniker für Produktionsleiter (gemeinsam mit Bosch-Gruppe)
- Höherer Techniker für Produktionsprozess, kontinuierliche Verbesserung und Lieferkette

Das didaktische Angebot umfasst einige Trainingseinheiten über Soft und Cross-Fähigkeiten, Englischsprache, Kommunikation, Projektmanagement, Teamarbeit, Problemlösung, Verhandlungstechniken.

### **Die Trainingsmethoden sind vielfältig und umfassen:**

- Frontalunterricht
- innerbetrieblicher Unterricht
- Workshops
- Teamarbeit
- Praktika und arbeitsorientiertes Lernen
- Firmenbesuche und Besuche von Ausstellungen
- etc.

## Ausbildungsleitung

Die Trainer werden durch ein regionales Angebot/Bewerbung ausgewählt. Erstens müssen sie spezifische Anforderungen anwenden und erfüllen, wie zum Beispiel für eine minimale Erfahrung (3 Jahre Unterricht, wenn sie von der Schule/Universität kommt; oder 5 Jahre Erfahrung, wenn sie vom Arbeitsmarkt kommen). Zweitens wird eine weitere Auswahl von einer internen Kommission durchgeführt, die die Stiftung ernennt. Ausgewählte Trainer sind in einem öffentlichen Dienstplan enthalten.

## Leitung der Beziehungen zu den dreifachen Helix-Stakeholdern

Die Beziehungen zu den Stakeholdern werden auf mehreren Ebenen geführt, und zwar in Abhängigkeit von der Verantwortung aller: Präsident, Vorstand, Direktor, aber auch Koordinatoren und Tutoren. Die Stiftung gehört ebenso wie die ITS-Macher zu den Gründungsmitgliedern des italienischen Netzwerks der Mechatronik-ITS-Anbieter.

## Besondere Verbindungen zur Universität

ITS "A. Cuccovillo" hat eine Durchlässigkeit entwickelt, um den Zugang zur Universität nach dem Studium zu erleichtern. Auf der Grundlage von Vereinbarungen mit lokalen Universitäten wurden Vergleichstabellen erarbeitet, um die Anerkennung von Krediten, die bei Bedarf in Bachelor- und Masterstudiengängen vergeben werden können, ist einfach zu identifizieren.

Quellcode:

- <http://www.itsmeccatronicapuglia.it> - <http://www.projectshine.eu/>
- Image Source 02/08/2018: <http://www.itsmeccatronicapuglia.it>



## NIEDERLANDE

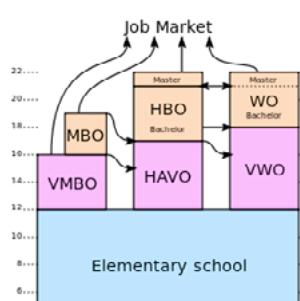
"Wie ist WBL als Methode in den Niederlanden im Einsatz?"

Jos Jaspers und Piet Kommers

Utrecht Universität, Die Niederlande

Um die Positionierung und die rationale Positionierung und die rationalen beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Niederlanden gut verstehen zu können, ist es wichtig, seinen Platz in

der Gestaltung der beiden Stufen Hochschulbildung (Professional versus Scientific) und ihrer Präparatorenphase zu sehen. Durch HAVO bzw. VWO. Eine umfassende Ausstellung finden Sie unter ["Education in The Netherlands"](#) und ["The Dutch Education System."](#)

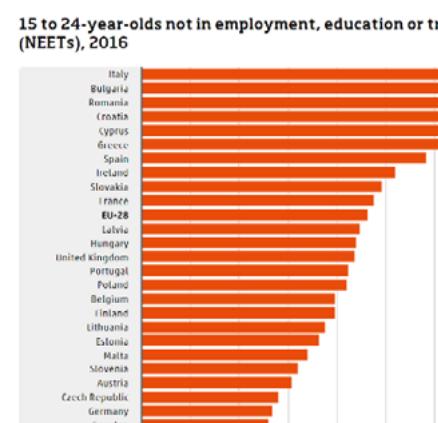


**Vocational training in The Netherlands** Die Berufsausbildung in den Niederlanden basiert von Natur aus auf den beiden Elementen 1. Arbeiten zu lernen und 2. Beruf lernen; Sie gelten als zwei untrennbare Facetten für eine angemessene Vorfreude auf die berufliche Qualifikation von Jugendlichen auf allen drei Ebenen der Berufsbildung ab den frühen sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts.

**Pre-vocational Education and Training.** Die berufsbildung der Niederländer bezog sich in der Regel auf ihn durch sein Kürzel mbo. Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist als "Voorbereidend Middelbaar Beroeps-Onderwijs" (vmbo) bekannt. Der niederländische mbo-Sektor besteht aus 70 Hochschulen. Regionale Opleidingencentra (ROCs) sind multidisziplinäre Hochschulen, die sich in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Personal/Social Services, Gesundheitswesen und Erwachsenenbildung engagieren. Landwirtschaftliche Berufsschulen bieten Vmbo und VET in der Landwirtschaft und Lebensmitteltechnologie an. Spezialisierte Berufsfachschulen bieten Programme für einen bestimmten Industriezweig an, wie Grafikdesign, Metzgerei, Hausmaler, Möbel und Transport. Die Dauer der Berufsbildungsprogramme variiert je nach Niveau und Bedarf von sechs Monaten bis zu vier Jahren. Es gibt vier Berufsstufen: Stufe 1: Einstiegsstufe. Stufe 2: berufliche Grundausbildung. Stufe 3: Volltraining. Stufe 4: Mittelmanagement und Fachausbildung. Es gibt zwei Berufswege: Den schulischen und arbeitsintensiven Weg (BBL). Arbeitsnahe Lernen (WBL) ist in beiden Richtungen verpflichtend und kann nur von einem anerkannten Ausbildungsbetrieb angeboten werden.

**Secondary Vocational Education** Die Sekundarschule erstreckt sich über vier Stufen: Stufe 1: Assistenzausbildung; Stufe 2: berufliche Grundausbildung; Stufe 3: Berufsausbildung und Stufe 4: Mittelmanagement-Ausbildung. Praktische Ausbildung und Unterrichtsunterricht: Für jeden MBO-Kurs gibt es zwei Lernwege: Die Berufsausbildung, bei der die praktische Ausbildung zwischen 20% und 60% des Kurses dauert; Und Block-oder Tagesfreigabe, bei der die praktische Ausbildung mehr als 60% des Kurses in Anspruch nimmt. MBO (Middelbaar Beroeps Onderwijs) ist die Abkürzung für Sekundarberufsbildung (Berufsbildung) in den Niederlanden. Die Berufsbildung ist der Hauptlieferant des Arbeitsmarktes und wird oft als "Grundlage der Wirtschaft" und "Rückgrat der Gesellschaft" angesehen. Rund 40% der niederländischen Erwerbstätigen haben eine Berufsausbildung auf mindestens einer Berufsausbildung abgeschlossen

Der TVE: **Tertiary Vocational Education** Die tertiäre Berufsausbildung in den Niederlanden ist Teil der Hochschulbildung, die von den "Fachhochschulen" angeboten wird und als solche mit den wissenschaftlich-orientierten Universitäten konkurriert. Typischerweise können Lernende nach dem Abitur einen Master-Aufbaukurs absolvieren, um schließlich einen Master-Master-Abschluss zu absolvieren und schließlich einen Master-Abschluss zu erhalten.



Berufsbildung. Die Niederlande, die sich an die EU-Politik gegenüber der Berufsbildung halten, zeigen kontinuierliche Anstrengungen, um die Berufsbildung in die Realität des Arbeitsmarktes zu bringen. Es ist anerkannt, dass

Unternehmen nicht ständig selbst ausgewachsene Kurse und Jobausbildungen erfinden und umsetzen können. Aus diesem Grund haben sich eine Reihe von Unternehmen zur Entwicklung der Wirtschaftswissenschaften herausgebildet. Einige von ihnen sind branchenspezifisch (z.B. VAPRO oder LSBL) und einige sind Domain-Generika wie SLO. Das niederländische "Central Bureau for Statistics" (CBS) liefert regelmäßig Daten über den Erfolg/Misserfolg der Berufsausbildung im Schul- und Unternehmenswesen. Zum Beispiel seine jüngste Botschaft, dass 4% der niederländischen Jugendlichen nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Ausbildung sind. Es zeigt auch die Verteilung der Jugendarbeitslosigkeit in den EU-Mitgliedsstaaten. Zusammenfassend zu der Frage "Wie ist WBL als Methode im Einsatz berufliche Weiterbildung in den Niederlanden?":

Die Berufsausbildung in den Niederlanden als Element der regulären Sekundar- und Tertiärausbildung hat eine lange Geschichte des "dualen Lernansatzes", bei dem institutionelle theoretische Grundlagen und berufsbegleitendes Lernen Hand in Hand gehen. In vielen Fällen, bereits in dieser brenzligen Phase gegen den Ausfall, übernehmen Arbeitgeber vielversprechende Studenten und Mentoren, indem sie die formale Skill/knowledge-/Haltung auf institutioneller Ebene beherrschen; E.g. **The School Factory**.

Die Berufsausbildung als Unternehmensanstrengungen für Ausbildung, Umschulung und transformative Ausbildung in den Niederlanden konzentriert sich auf konkrete Talente für konkrete Jobs. Statt kurzweiser und lehrreicher Dominanz ist es die konkrete Arbeitsleistung, die den Anfängern hilft, frühere traumatische Lernversagen zu überwinden und in der Praxis erfolgreich zu sein.

## EUROPA

[www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

Publikation "Work Based Learning in Europe" (Englisch)

## 2.3 Berufsschulen und Institutionen in Partnerschaft mit Unternehmen

Lehrer von Berufsschulen oder Ausbildungseinrichtungen wie der SBH Südost müssen mit Unternehmen kooperieren. FA-Magdeburg ist seit mehr als 16 Jahren in diesem Bereich tätig, um den Auszubildenden Möglichkeiten zu geben, in Praktika, Prozessen zu arbeiten, und dabei moderne Geräte und Technologien zu nutzen. Die Beispiele der letzten 10 Jahre sind zu Hause im IT-Service, Küche, Restaurant und Hairstyling/Friseur. Die Jugendlichen konnten die Ergebnisse der eigenen Arbeit spüren, Reflexion der echten Kunden. In Kontakt mit der Arbeit und dem problemorientierten Lernen spürten einige Lernende das erste Mal die Beziehung zwischen Lerntheorie und Bedürfnis in der Praxis. Wir können die Veröffentlichung von EU-Kapitel 2 unterstreichen. Die richtigen Fähigkeiten für die Lernenden ... die richtigen Fähigkeiten für Unternehmen. Im Oktober wird ein Praktikant sein zweijähriges arbeitsorientiertes Lernen (Praxis) als IT-Administrator in FA-Magdeburg abarbeiten und später bei der SBH Südost angestellt.

## 2.4 Entwicklung von modernen Lernmitteln zur Unterstützung des arbeitsnahen Lernens für Lernbehinderte

Auch für lernbehinderte Jugendliche muss für das arbeitsbasierte Lernen der Zugang und die Nutzung moderner Techniken und zu modernen Lernmethoden garantiert sein. Deshalb haben wir uns um die Entwicklung einer speziellen Lernsoftware bemüht.

**Lernsoftware in der Berufsausbildung junger Menschen mit Benachteiligungen im Lernen oder lernbehinderte junge Menschen erwerben Fach- und Schlüsselqualifikationen am Computer**

### Grundidee

Eigentlich „lernbehindert“ sein, aber selbständig Fach- und Schlüsselqualifikationen in der Berufsausbildung erwerben können..., dann auch noch mit Hilfe des Computers...!?

Geht das überhaupt?

Neue Technologien und Medien haben in der Bildungslandschaft schon lange einen festen Platz.

Sie enthalten für den Einzelnen viele Zugangsmöglichkeiten zu Informationen.

Es ist ein Vorteil, wenn man in Strukturen denkt und über Lerntechniken verfügt.

In der modernen Gesellschaft hat sich eine dritte Kulturtechnik entwickelt: Die PC-Nutzung!

Die Art der Wissensaufnahme verändert sich.

Heute vermitteln NICHT nur Personen Wissen.

Bisher erwirbt jeder schwer Lernende eine vorgegebene Wissensstruktur, weil der Lerngegenstand didaktisch-methodisch entsprechend aufbereitet wurde. Die vermittelnde Person entscheidet darüber, was in welchem Umfang gelernt werden soll und bestimmt und gestaltet den Weg der Aneignung.

Gleichzeitig gibt diese Person dem Lernenden durch fortlaufendes Feedback das Gefühl von Sicherheit.

Heute und in der Zukunft wird das Lernen zunehmend eigenverantwortlich organisiert.

Selbstständiger Wissenserwerb während des Arbeitsprozesses ist wichtig. (PC-Nutzung) Selbstständigkeit ist zentrale Schlüsselqualifikation. Wenn ausgerechnet Behinderungen im Lernen vorliegen, dann stellt die Aufforderung „Hol dir das, was du brauchst!“ eine Überforderung dar.

Die SBH Südost GmbH hat sich für die Entwicklung einer speziellen Lernsoftware entschieden.

Lernbehinderte Jugendliche bei der Arbeit mit dem PC auszuschließen, wäre eine erneute Benachteiligung. Gerade bei der Anwendung der multimedialen PC-Technik werden Chancen für Entwicklungsmöglichkeiten eigenverantwortlicher Lernorganisation durch Selbsttätigkeit deutlich. Die Verbesserung der Berufschancen lernbehinderter Jugendlicher durch allgemeine, fachliche und soziale Qualifizierung ist heute ohne Verwendung neuer Technologien und Medien nicht erreichbar.

Im Mittelpunkt der fachpraktischen Berufsausbildung steht die **Entwicklung der Arbeitstätigkeit**. Sie sollte auch zentraler Gegenstand der zielgruppenspezifischen Software sein.

## **Die Arbeitstätigkeit wurde gewählt, weil:**

- die Qualifizierung selbst das Ziel ist;
- ihre Entwicklung nur durch sie selbst möglich ist;
- sie die führende Tätigkeit der Jugendlichen ist;
- ihre Qualifizierung in der Wechselbeziehung zu Entwicklung geistiger Prozesse zu sehen ist,
- sie verstärkt an kommunikative Prozesse gebunden werden kann/muss und somit die Sozialkompetenz entwickelt;
- sie einen wertschöpfenden Aspekt hat und Lernen in diesem Zusammenhang wieder persönlich bedeutsam wird;
- ihre Entwicklung in direkt proportionalem Verhältnis zur Ausbildung der Selbstständigkeit geschieht.

## **Anforderungen an Lernsoftware**

Welche unterschiedlichen Voraussetzungen müssen berücksichtigt werden?

### **1. Im Zentrum steht die Struktur der Arbeitstätigkeit!**

Sie ist eine zielgerichtete Tätigkeit.

Die Lernsoftware muss durch die Arbeitstätigkeit leiten und dabei Schwierigkeiten in den Etappen **Orientierung, Planung, Durchführung und Kontrolle** lösen helfen.

### **2. Die Wissenszusammenhänge müssen transparent, visualisiert und mit Hilfe der kognitiven Operationen Differenzieren, Abstrahieren, Verallgemeinern und Klassifizieren nachvollziehbar sein!**

Dabei geht es um die Begriffsbildung (z.B. aus der Werkstoffkunde, Werkzeugkunde) und um die Aneignung technologischer Abläufe.

### **3. Die individuellen Leistungsvoraussetzungen müssen berücksichtigt werden!**

Damit sind die qualitativen Besonderheiten in der Tätigkeit gemeint, die das Lernen behindern können.

Sie äußern sich konkret in

- den Qualitäten der geistigen Tätigkeit, wie Reaktionsgeschwindigkeit, Beweglichkeit, Sensibilität, Genauigkeit,
- dem Grad kognitiver Operationen, wie Differenzieren, Abstrahieren, Verallgemeinern, Klassifizieren,
- der Verknüpfung konkret-anschaulicher und abstrakt-verbaler Komponenten der geistigen Tätigkeit,
- den Besonderheiten der Wahrnehmung, der Sprache, des Gedächtnisses, des emotional-volitiven Bereiches.

Die genannten Besonderheiten haben in der Auswirkung etwas Gemeinsames: Sie führen in Tätigkeiten zu einer **Orientierungsstörung**.

**Das Lernprogramm muss im interaktiven Prozess für die konkrete Arbeitstätigkeit Behinderndes auflösen können!**

### **4. Das Lernprogramm muss dem Anspruch hochgradiger innerer Differenzierung gerecht werden!**

In der Arbeitstätigkeit sind die Auswirkungen der Orientierungsstörung, Schwierigkeiten in den einzelnen Etappen (Orientierung, Planung, Durchführung, Kontrolle).

Die Sicherung der Orientierung auf dem Weg zur Realisierung der Arbeitsaufgabe muss durch die Vielschichtigkeit und innere Vernetzung des Programmes gewährleistet werden.

Es soll gleichermaßen den leichter Lernenden wie auch dem schwerer Lernenden optimal fordern und fördern (Lernen in der „Zone der aktuellen und nächstfolgenden Entwicklung“).

##### **5. Im Lernprogramm müssen die Lernstufen des Lernprozesses bedürfnisorientiert entfaltet werden können!**

Arbeitstätigkeit basiert auf der Aneignung eines komplizierten Systems willkürlicher Bewegungen und beinhaltet neben den äußerlich wahrnehmbaren motorischen Arbeitsfertigkeiten die Herausbildung allgemeiner Handlungsweisen, die an das bewusste Erfassen der inneren Logik des Herstellungsprozesses gebunden sind.

Grundlage dafür sind geistige Handlungen:

Der Arbeitende erfasst und überschaut Ursache-Folge-Beziehungen und deren Kontrolle nur dann, wenn er über Mittel zur Strukturierung verfügt. Diese Mittel müssen im Gedächtnis in sprachlicher, d. h. in vom konkret-anschaulichen Denken abgehobener Form repräsentiert sein.

Bei lernbehinderten Jugendlichen besteht Entwicklungsbedarf.

Sie lenken ihre Aufmerksamkeit vorrangig auf unwichtige Details, erfassen dadurch Zusammenhänge nicht ausreichend und können diese somit auch nicht ausreichend erinnern. Das Wissen ist also ungenügend vernetzt und schlecht strukturiert.

Die Jugendlichen erinnern weniger, sie erkennen eher wieder.

Die Entwicklung der sprachlichen Anteile gelingt durch die vollständige Entfaltung der entsprechenden Lernstufe (Sprachliche Darstellung der Handlung).

##### **Leistungen der Lernsoftware im und für den Dialog mit dem Jugendlichen – am Beispiel des Würfels**

Unsere konkret vorliegende Lernsoftware wurde für den Prozess einer Herstellung eines Würfels (mit Grundplatte, als Briefbeschwerer) im Bereich Metalltechnik entwickelt. Bei der Herstellung dieses Würfels können bereits in der Berufsorientierung und –vorbereitung die ersten Erfahrungen in dem Berufsfeld Metall umfänglich gemacht werden. Im Zuge dieser Herstellung können die wichtigsten handwerklichen Grundfertigkeiten geübt und gefestigt werden. Außerdem haben die Jugendlichen so die Möglichkeit, sich mit den Werkzeugen und dem Arbeitsmittel vertraut zu machen. Erste grundlegende Arbeitsschritte für die Metallbearbeitung können wiederholt gezeigt und ausprobiert werden, z.B. anreißen, bohren, körnen, senken und Gewinde schneiden. Die jeweiligen Grundfertigkeiten der manuellen Metallbearbeitung wurden schon vom Ausbilder im Vorfeld erklärt. Auch unerfahrene Jugendliche haben bei der Herstellung dieses Würfels bereits nach kurzer Zeit ein Erfolgserlebnis.

##### **Unabhängig von dem Beispiel muss eine Lernsoftware folgende Leistungen beinhalten:**

1. Die Lernsoftware sichert die Orientierung bei der Realisierung der Arbeitsaufgabe. Weder Ziel noch Weg können aufgrund behindernder Bedingungen zerfallen. Der Jugendliche kann sich auf jeden Arbeitsschritt einzeln konzentrieren und dabei seine Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vollständig entfalten. Bei Informationsbedürfnissen wird er selbstständig Hilfsmöglichkeiten ergreifen.
2. Lernbehinderte haben aufgrund der Besonderheiten des Verlaufs psychischer Prozesse, Probleme beim Umschalten von einem Arbeitsgang auf den anderen. Die Schritt-um-Schritt-Konstellation im Programm erhält die Orientierung und somit die Motivation.
3. Im Ergebnis der Schritt-um-Schritt-Erarbeitung der Handlungsfolge entsteht ein vollständiges Handlungskonzept, das der Jugendliche selbstständig erarbeitet hat. Er erfährt dadurch bewusst den Ablauf von Herstellungsprozessen. Bei ständiger Anwendung werden diese Abläufe zum verinnerlichten Algorithmus (Denken in Invarianten und Varianten). Somit sind mittel- und langfristig qualitative und quantitative Entwicklungen hinsichtlich der o. g. psychischen Prozesse in der Tätigkeit zu erwarten.

4. Der Jugendliche ist aufgefordert, die zu planenden Handlungen schriftsprachlich zu formulieren und zu fixieren. Das bedeutet: Arbeitsablauf und Arbeitsergebnis werden geistig vorweg genommen. Der passive Wortschatz wird dabei durch schriftsprachliche Kommunikation aktiviert. Die Sprachhandlungen im anschließenden Gespräch mit dem Ausbilder wirken - vor dem hirnfunktionellen Hintergrund - zusätzlich gedächtnisstrukturierend und -fördernd.
5. Mit der modifizierten Leitfragenmethode erkennen die Jugendlichen selbstständig Wissenslücken und rufen selbstständig Informationen zur Beantwortung der Fragen ab.

### Die Leitfragen sind Fragen, die

- an den Kompetenzen ansetzen, die für die Aufgabenlösung notwendig sind,
  - den Jugendlichen so leiten, dass er die Inhalte versteht und die Aufgabe selbstständig planen kann,
  - so variabel sind, dass ein Raten ausgeschlossen werden kann,
  - nach Schwierigkeitsstufen geordnet werden können,
  - nicht nur Wissen abfragen, sondern die durch eine gezielte Bearbeitung auch Wissen vermitteln können,
6. Im Mittelpunkt steht zielerreichendes Lernen.

Eine konkrete Arbeitsaufgabe soll erfolgreich bewältigt werden.

Das Programm leitet den Nutzer, hält die Orientierung stabil.

Trotzdem ist selbständiges Arbeiten/Lernen ohne fremde Hilfe gewährleistet.

Der Jugendliche lernt in der Eigenzeit.

Das heißt, dass er ohne Zeitdruck erfolgreich das Ziel erreicht. Die benötigte Zeit ist für ihn Orientierung, ob er noch üben muss.

### Mit dieser Lernsoftware gestaltet der Jugendliche den Prozess des Lernens selbst.

**Gelernt wird selbstständig und den Bedürfnissen entsprechend. Das ist möglich, weil die entwickelte Software hilft, behindernde Bedingungen im Lernen aufzulösen.**

**Voraussetzung ist lediglich das Verfügen über einzelne Arbeitsfertigkeiten. Das kann die Zielgruppe in der Regel leisten.**

Es gibt wenig traditionelle und moderne Lernmedien, die lernbehinderten Kindern und Jugendlichen selbständiges Lernen ermöglichen. Die Entwicklung solcher Lernmedien ist kompliziert, sehr arbeitsintensiv und braucht Expertenteams. Es wird gefragt, „ob sich das rechnet“? Wir sind davon überzeugt, dass in unserer Zeit, in der die Beherrschung von Kommunikationstechnologien zu einer dritten Kulturtechnik wird, zielgruppenspezifische Softwareentwicklung gesamtgesellschaftlich endlich ernst genommen werden muss.

Erfahrungsgemäß „hat es sich noch nie gerechnet“, an Bildung zu sparen.

### Integriertes Lern-, Informations- und Arbeitskooperations-System

Zentrales Element der **Konzeption von ILIAS** ist die Schaffung einer flexiblen Lern- und Arbeitsumgebung mit integrierten Werkzeugen. Dabei soll Lernen nicht allein in Kursen stattfinden. Vielmehr orientiert sich ILIAS an der Idee der Bibliothek und ermöglicht die Bereitstellung verschiedenster Lern- und Arbeitsmaterialien in allen Bereichen des Systems.

ILIAS ist keine Black-Box, sondern eine **offene Wissensplattform und mit der Plattform Moodle vergleichbar**. Siehe Ausführungen im Handbuch zu web2.0 Tools (I02)

- **ILIAS ist vielseitig:** Kursmanagement, Lernmodule, Tests und Prüfungen, Portfolios, Umfragen, Wikis und Blogs stehen sofort zur Verfügung und machen ILIAS zur idealen E-Learning-Lösung "aus einem Guss".
- **ILIAS ist Open-Source:** Sie müssen niemals Lizenzgebühren bezahlen. Spezielle Anforderungen können von offiziellen Dienstleistern für Sie umgesetzt werden. Eine freiwillige Mitgliedschaft im ILIAS-Verein ist kostengünstig und erlaubt Ihnen, direkt auf den Entwicklungsprozess Einfluss zu nehmen. [www.ilias.de](http://www.ilias.de) in acht Sprachen.

- **ILIAS gehört Ihnen:** Ändern Sie das Aussehen, implementieren Sie Ihre Lernszenarien, integrieren Sie es mit Ihrer Website oder Ihrem Intranet. Aktivieren Sie nur die Module, die Sie auch brauchen, und geben Sie jedem Ihrer Benutzer und Benutzerinnen die gewünschten Bearbeitungs- und Nutzungsrechte.

User	Anonymous	Kursverwalter
<input type="checkbox"/> Lokale Zugriffsregelung	<input type="checkbox"/> Lokale Zugriffsregelung	<input type="checkbox"/> Lokale Zugriffsregelung
<input type="checkbox"/> Rechte schützen	<input type="checkbox"/> Rechte schützen	<input type="checkbox"/> Rechte schützen
<input type="checkbox"/> Rolle sperren	<input type="checkbox"/> Rolle sperren	<input type="checkbox"/> Rolle sperren
<b>Operationen</b> Hier sind die Rechte für Operationen aufgeführt, die für den aktuellen Objekttyp verfügbar sind.		
<input type="checkbox"/> Anzeigen	<input type="checkbox"/> Anzeigen	<input type="checkbox"/> Anzeigen
<input type="checkbox"/> Lesezugriff	<input type="checkbox"/> Lesezugriff	<input type="checkbox"/> Lesezugriff
<input type="checkbox"/> Kopieren	<input type="checkbox"/> Kopieren	<input type="checkbox"/> Kopieren

- **ILIAS ist standardkonform:** SCORM 1.2 und SCORM 2004-Lernmodule. LOM Metadaten. IMS QTI Tests und Prüfungen. XML, CSV- und Excel-Exporte Ihrer Daten. IMS LTI zur Einbindung externer Anwendungen. Einmal installiert, läuft ILIAS vollständig in Ihrem Internet-Browser. Es wird keine weitere Software benötigt - weder für Lernende, Lehrende noch Inhalts-Erststeller.
- **ILIAS ist ein LMS**, das auch Ihre Anforderungen erfüllt: 100 oder 100.000 Benutzer. Desktop- oder mobile Nutzung. Verwenden Sie es als einfachen Kurs-Player, als komplexes Authoring-Tool, als vollwertige Kollaborationsplattform - oder als freie Kombination nach Ihren Wünschen.

## Die wichtigsten Features

- Volle Unterstützung von **SCORM 1.2** und **SCORM 2004**
- **Mächtiges Prüfungstool**, das sowohl die Überprüfung des eigenen Lernstands als auch die Durchführung kompletter E-Klausuren ermöglicht
- Flexibles **Kurs-Management** für die verschiedensten didaktischen Szenarien
- **Studienprogramme** erlauben die Abbildung vollständiger Ausbildungsgänge mit einem einzigen Werkzeug
- Leichter Austausch von Inhalten mit blitzschnellem **Datei-Upload per Drag&Drop**
- **Persönlicher Arbeitsraum** für Lernende, in dem **Portfolios und Blogs** schnell erstellt werden können
- **Leichte Erstellung** von Lern- und Übungsmaterialien mit Autorenwerkzeugen: Bauen Sie Lernmodule, Wikis, Glossare und vieles mehr...
- **Konsequentes Design:** Trotz ihrer unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten sind alle Werkzeuge in ILIAS einheitlich gestaltet und erleichtern so die Erkundung neuer Lernszenarien!
- **Learning Communities**, die Ihre Lernerinnen und Lerner zusammenbringen...
- ...basierend auf den **integrierten Kommunikationswerkzeugen**: Persönliche Profile, Kontakte, Wer-ist-online?-Werkzeug, Mail, Chat und mehr...
- Ein **Rechtesystem** erlaubt es, die Zugangs- und Nutzungsmöglichkeiten aller Inhalte und Werkzeuge präzise zu steuern
- **Kein Lock-In:** All Ihre Daten können im XML-Format exportiert werden.

**Quellenverzeichnis:**

Texte - <https://www.ilias.de/>

Illustrationen Bilder - <https://lms.dresden-chip-academy.de/>

Bilder - <https://www.ilias.de/>

Kapitel 3. **Praktische  
Beispiele des  
Projektpartners SBH**



Arbeitsnahe Lernen kann aber auch in einer Bildungseinrichtung, wie der SBH (Stiftung Bildung und Handwerk) Südost GmbH stattfinden. Hier erhalten zum Beispiel lernbehinderte Jugendliche eine Ausbildung in den vorhandenen Werkstätten, Ausbildungsrestaurants oder anderen Ausbildungsräumen. Auch diese Jugendlichen nehmen im Rahmen der dualen Ausbildung am Berufsschulunterricht teil. Diese Ausbildungsform stellt also eine besondere Form der dualen Ausbildung dar. Die Stelle des Ausbildungsbetriebes übernimmt hier die Bildungseinrichtung mit der dann der Auszubildende seinen Lehrvertrag abschließt. Für die theoretische Ausbildung erhalten sie zusätzlich Unterstützung durch qualifizierte Lehrer in der Bildungseinrichtung. Um auch in dieser Ausbildungsform eine Arbeitnahe Ausbildung anbieten zu können in der Bildungseinrichtung in Form von **Übungsfirmen** realistische Arbeitswelten simuliert werden. Diese **Übungsfirmen** können bei Bedarf auch den regionalen Bedürfnissen angepasst werden.

Die **Übungsfirma** bietet die Möglichkeit der Entwicklung von...

### **Fachkompetenz**

Die konkrete Verbindung von Theorie und Praxis eröffnet einen Erfahrungsraum, in dem Wissen und Handeln in allen Teilgebieten (z.B. Auftragsannahme, Ein- und Verkauf, Auftragsabwicklung, Marketing, Personal- oder Rechnungswesen) unmittelbar aufeinander bezogen und Gelerntes nachhaltiger verankert wird. Sachzusammenhänge werden durch das konkrete Erleben deutlich erkennbar. Der Umgang mit marktgängiger Software erleichtert die spätere Anwendung in der realen Berufstätigkeit enorm.

### **Sozialkompetenz**

Bestehende Handlungs- und Entscheidungsfreiraume innerhalb des Lernprozesses erlauben Fehler und machen Konsequenzen des eigenen Handels erlebbar. Die Lernenden nehmen direkte Konsequenzen ihres Handelns wahr und lernen, verantwortungsvoll, lösungs- und praxisorientiert zu denken und zu arbeiten – ohne dabei jedoch tatsächlichen wirtschaftlichen Schaden anrichten zu können.

### **Methodenkompetenz**

Kommunikation und Konfliktlösung spielen im täglichen Miteinander der Übungsfirma wie in der realen Arbeitswelt eine große Rolle. Die Einordnung in das Sozialgefüge „Übungsfirma“, das Kennenlernen verschiedener Abteilungen und Funktionen sowie der Kontakt mit „Mitarbeiter(inne)n“ anderer Übungsfirmen fördern die Persönlichkeitsentwicklung und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit vor- und nachgelagerten Prozessbeteiligten in- und außerhalb des eigenen Unternehmens.

Ein besonderes Lernfeld bietet sich in der Möglichkeit, in einer Übungsfirma auch hierarchische Positionen an Lernende zu vergeben.

Die Lernenden arbeiten in der Übungsfirma weitgehend selbstständig, Frontalunterricht findet nur in Ausnahmen ergänzend statt. Stattdessen werden aus dem praktischen Handeln auftretende Probleme individuell erörtert und gemeinsam gelöst. Lernenden erlernen so Möglichkeiten, miteinander und voneinander zu lernen, sich Informationen zu erschließen und diese auf konkrete Fälle anzuwenden.

Vielfältige arbeitsnahe Lernformen bereiten insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene auf die wechselhaften Anforderungen der realen Arbeitswelt vor. So besteht auch die Möglichkeit für die Auszubildenden ausgewählte praxisnahe Projektarbeiten zu organisieren.

Dazu beschreiben wir an dieser Stelle eine Projektarbeit aus der Metallausbildung mit behinderten Jugendlichen ausführlicher.

Aufgabe des Bereiches der wohnortnahmen beruflichen Rehabilitation in der SBH Südost in Magdeburg ist die berufliche und soziale Integration junger Menschen mit Behinderung. Wir führen in insgesamt 8 Berufsfeldern die Erstausbildung durch. Im Berufsfeld der Metalltechnik bilden wir Metallbearbeiter und Metallbauer aus. Im Rahmen der Berufsausbildung für Menschen mit Lernbehinderung arbeiten wir hier zum Beispiel mit der Projekt- und Leittextmethode, um die Auszubildenden an das weitgehend selbstständige Lösen von Aufgaben heranzuführen und fördert damit das selbstständige praktische Handeln. Im Rahmen der Projektarbeit kommt es zum Wechsel zwischen Lern- und Arbeitsphasen. Das Zusammenspiel von Wissen und Können fördert so die nachhaltige Entwicklung von Kompetenzen. Ziel ist es eine Verbesserung der Beschäftigungsaussichten für behinderte Jugendliche durch die Erhöhung der Arbeitsqualität zu erreichen.

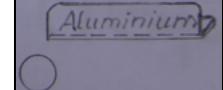
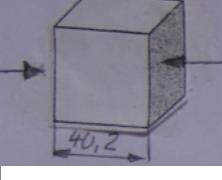
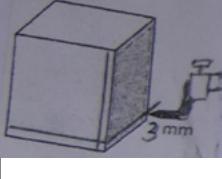
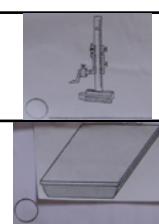
Mit dem Projekt „Fertigen eines Würfels mit Grundplatte“ sollen die Auszubildenden praktische Fertigkeiten unter realen Bedingungen erlernen, wie ein reales Produkt entsteht. Es werden wichtige soziale Kompetenzen wie Genauigkeit, Verlässlichkeit, Fähigkeit zu Kooperation und Teamfähigkeit verbessert. Erworbenes theoretisches Wissen kann direkt in die Praxis übertragen und am Arbeitsplatz angewendet werden.

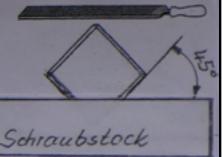
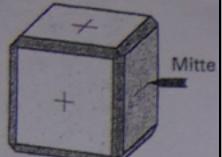
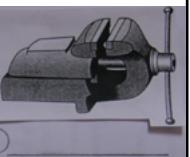
Die Auszubildenden bereiten ein solches Projekt selbst vor, planen es, führen es durch und werten es auch aus. Der Ausbilder als Mentor begleitet und unterstützt einen solchen arbeitsbasierten Lernprozess.

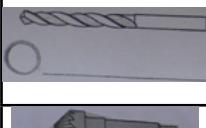
Mit der Leittextmethode (instruction method) stellt der Ausbilder für das Projekt Begleitmaterial zur Verfügung, welches die Hinweise zur Lösung und auch notwendige fachliche Informationen enthält. Somit können die Arbeitsaufgaben praxisbezogen vom Auszubildenden bearbeitet und die dazugehörigen theoretischen Themen in Praxis umgesetzt. Die Auszubildenden arbeiten dazu in Gruppen teamorientiert. Sie strukturieren das Projekt gemeinsam, stimmen ihre Tätigkeiten aufeinander ab. Auch ihre Arbeit bewerten sie zunächst selbst nach geeigneten Kriterien und Maßstäben.

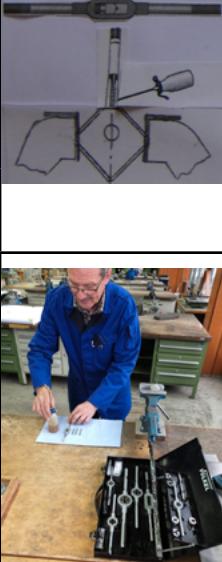
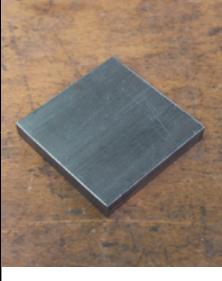
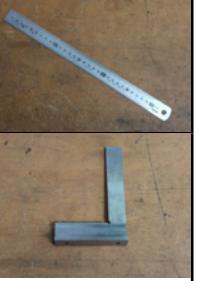
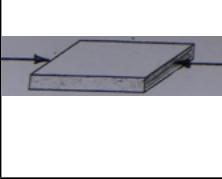
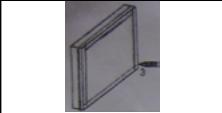
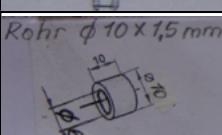
Ein wesentlicher Vorteil dieser Methode für den Ausbilder ist, dass der Ausbilder entlastet wird bei der wiederholten Wissensvermittlung und so mehr Zeit hat, sich individueller um die Lernfortschritte aber auch –schwierigkeiten der Auszubildenden zu kümmern. Der Ausbilder übernimmt somit die Rolle des Lernberaters. (Moderator)

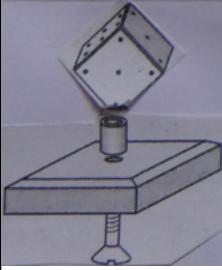
### 3.1 Beispielhaft die Planung der manuellen Fertigung eines Würfels

Arbeits-schritt	Bild Nr.	Arbeitsschritt/ Technologie	Werkzeuge	Fragen	Antworten
1		Rohmaße kontrollieren Material: blanke Quadratstahl (40mm x 40mm x 40,2mm)		1. Warum werden im 1. Schritt die Rohmaße kontrolliert?	1a: Damit der TN es lernt. 1b: Wenn ein Maß kleiner als 40mm ist, kann der Würfel nicht gefertigt werden. 1c: Der Umgang mit dem Winkelmesser soll erlernt werden.
2		Alle Kanten sorgfältig entgraten. Mit der Feile in Längsrichtung zur Kante feilen. Beim Einspannen im Schraubstock immer Schutzbacken benutzen.	 	2. Warum werden Sägekanten entgratet?	2a: Am scharfen Grat kann man sich verletzen. 2b: Durch den überstehenden Grat erhält man beim Anreißen falsche Risse auf dem Würfel. 2c: Der Würfel rostet durch den Grat stärker.
3		Die gesamten Seiten eben und rechtwinklig feilen. Mit der Spitze der feinen Dreikantfeile im Kreuzstrich über die beiden Sägeflächen feilen. Die Feile durchziehen und mit der Feilenbürste im Anschluss reinigen.	 		
4		Zu allen Kanten 3-mm-Parallelen anreißen. Mit dem Parallelanreißer mehrmals schräg zur Würfelfläche Anrisse nach vorn ziehen.			

5	 <p>Alle Kanten bis zu einem Anriss von 45° abfeilen. Mit der Schruppfeile in Längsrichtung zur Kante bis dicht vor dem Anriss feilen. Mit der Schlichtfeile die Oberfläche der Kante glätten bis zum Anriss.</p>			
6		<p>Mit einem Bleistift die nötigen Augen auf alle Seiten des Würfels zeichnen. Auf den Seiten 1, 3, 5 und 6 Mittellinienkreuze anreißen.</p>		
		<p>Wo Augen markiert sind, kurze Linien 10mm parallel zu den Kanten anreißen.</p>		
7		<p>Alle Kreuzungspunkte deutlich körnen. Das Werkstück dabei sehr fest mit Schutzbacken im Schraubstock einspannen.</p>		

8	 	<p>Alle Körnerpunkte mit Ø 7mm sind 3mm tief zu bohren.</p> <p>Vorsicht: Unfallgefahr! Enge Kleidung und kurze Haare oder eine Mütze tragen.</p> <p>Nichts darf lose herumhängen, wie Schmuckstücke, ein Schal o.ä., denn die Maschine kann alles mit sich reißen. Schutzbrille tragen nicht vergessen!!!</p> <p>Arbeitsregeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Das Werkstück immer fest einspannen.</li> <li>Das Werkstück muss waagerecht liegen.</li> <li>Den Schraubstock beim Bohren festhalten.</li> <li>Den Bohrer immer fest einspannen.</li> <li>Kühlmittel verwenden.</li> </ul>	  	<p>8.1. Warum muss eine Schutzbrille getragen werden?</p> <p>8.2. Warum wird Kühlmittel eingesetzt?</p>	<p>8.1.a: Damit die Blendwirkung der Lampe nicht stört.</p> <p>8.1.b: Mit Schutzbrille können keine Bohrspäne in die Augen gelangen.</p> <p>8.2.a: Damit der Würfel nicht so heiß wird.</p> <p>8.2.b: Die Schneiden des Bohrers bleiben gekühlt länger scharf</p>
9		<p>Die Ecke an den Seiten mit 1, 2 und 3 Punkten abfeilen. Dazu den Würfel auf die gefeilten Fasen so einspannen, dass die Ecke exakt mittig steht.</p>			
10	 	<p>Die Würfecke ankörnern.</p> <p>In die Würfecke Ø 5mm x 20mm tief bohren.</p> <p>Die Bohrung auf Ø 6,5mm x 90° ansenken.</p>	  		

11		<p>Gewinde-schneiden mit 3 Gang-Gewindebohrersatz: Der Vorschneider des Gewinde-bohrersatzes wird im Windeisen festgespannt, rechtwinklig in das Bohrloch gedrückt und rechtsherum gedreht, bis er gefasst hat. Von Zeit zu Zeit wird durch Zurückdrehen der Span abgebrochen. Einen Tropfen Scheidöl zugeben! Rechtwinkliges Eindringen mehrmals prüfen.</p>	 		
12		<p>Die Grundplatte: Blanke Flachstahl (50mm x 60,5mm x 10mm) Die Rohmaße der Paltte nachmessen und alle Kanten .....</p>			<p>Antwort: entgraten siehe Arbeitsschritt 2</p>
13		<p>Die gesägten Seiten eben und rechtwinklig feilen. Dabei die Spitze der feinen Dreikantfeile benutzen!</p>			
14		<p>An der Oberseite rundherum eine Fase von 3mm x 45° anreißen.</p>			
15		<p>Rundherum die Fase 3mm x 45° schruppfeilen und dann schlichten.</p>			
16		<p>Ein Mittell-inienkreuz anreißen. Die Mitte ankörnen.</p>			
17		<p>Die Mitte Ø 6,5mm durchbohren.</p>			
18		<p>Auf der Rückseite für 1 Senkkopf-schraube M6 senken.</p>			
19		<p>Rohr Ø 10 x 1,5 mm Die Distanzhülsen Ø 10mm x 10mm nachmessen und beidseitig eben feilen.</p>			

20	 <p>Alle Teile probeweise zusammen-schrauben. Alle Teile reinigen und lackieren. Alle Teile nach dem Trocknen der Farbe wieder zusammen-bauen.</p>			
----	---	--	--	--

## 3.2 Praxisbeispiel für Arbeitsnahes Lernen unter Einbeziehung moderner Produktionsmittel (CNC)

In einem anderen Beispiel wollen wir auf die Möglichkeiten der auftragsbezogenen Arbeit eingehen, die für das arbeitsbezogene Lernen innerhalb der Ausbildung eine besondere Bedeutung hat. Dazu greifen wir die Idee von der Herstellung eines Würfels erneut auf (Projektmethode).

Eine Schule möchte für Schüler in der Pausenbeschäftigung eine große Anzahl von Würfeln bestellen (circa 100), stabil und verschleißfest und relativ groß. (Angebot erstellen)

Es geht um einen Auftrag mit größeren Stückzahlen, die richtige Materialauswahl, Berechnung der Kosten je Stück. Jetzt soll der Einsatz moderne CNC-Technik im Arbeitsprozess dargestellt werden. Die Auszubildenden sollen innerhalb ihres Arbeitsprozesses lernen Angebote zu erstellen, Aufträge anzunehmen, deren Umsetzungsschritte vom Materialeinsatz bis hin zur Fertigung zu planen und die Einrichtung und Anwendung von modernen Maschinen erlernen um sie bei anderen Arbeitsaufträgen selbstständig nutzen zu können.

### Fertigung von Würfeln mit CNC-Technik

Als Übungsfirma agiert ein mittelständischer Zerspanungsbetrieb mit CNC-Fertigung.

Die Übungsfirma erhält von einer Grundschule den Auftrag 100 Würfel aus Metall in den Abmaßen 30x30mm für Spielenachmittlege zu fertigen.

Das Personal für die Fertigung in einem virtuellen Betrieb ist wie folgt aufgegliedert:

Aufgeteilt in:

Geschäftsleitung  
Auftragsverwaltung-Arbeitsvorbereitung mit Programmierung  
Zuschnitt  
Einrichter für CNC-Technik, CNC-Fachkraft  
Bedienpersonal für die Serienfertigung  
Qualitätskontrolle

Geschildert werden hier die Arbeitsabläufe der Fertigung von Metallwürfeln von der Ankunft der Halbzeuge im Materiallager und den Pflichten des Bedienpersonals, bis zur Fertigstellung mit CNC-Technik.

Der kaufmännische Aspekt und die Programmierung der Maschinen wird hier nicht dargestellt, ist aber Bestandteil der Aufgabe. Die Erstellung der Zeichnungen, Berechnungen und Programmierung gehören zur **CNC-Fachkraft** und sind als Arbeitsmaterial hier bereitgestellt.

Die weitere Aufgabenbeschreibung bezieht sich auf die Tätigkeiten des **Bedieners (CNC)**

Für die Fertigung von 100 Würfeln in der mechanischen Bearbeitung stehen drei CNC-Bearbeitungsmaschinen zur Verfügung.

- Bandsäge CNC
- DMU 50 EV mit Steuerung Heidenhain TNC 430 (5-Achs-Bearbeitungszentrum)
- DMU 60 mit Steuerung Heidenhain MillPlus V410 (3-Achs-Bearbeitungszentrum)

Durch die Arbeitsvorbereitung werden alle o.a. schriftlichen Papiere und das gesägte Halbzeug (Rohmaterial) an die Maschine geliefert und über Datentransfer die extern erstellten Programme an die Maschine übertragen.

Der Einrichter (CNC-Fachkraft/Experte) übernimmt die Hauptregie bis zur qualitätsgerechten Fertigstellung des ersten Werkstückes bis zur Übergabe an den **Bediener** mit folgendem Start der Serienfertigung.

Nach Auftragseingang stehen als Ausgangsmaterial aus der Fertigungsvorbereitung für den Einrichter folgende Werkzeuge, Materialien und Hilfsmittel bereit:

- Halbzeug zwei Stangen Alu-Vierkant in EN AW-2007
- Werkstattzeichnung Würfel Zei. Nr. 8-109.313-501
- Auftragstechnologieblatt für Auftragsdurchlauf
- Werkzeugplan und Spannskizze DMU 50 Aufspannung 1 von 2 %109
- Werkzeugplan und Spannskizze DMU 60 Aufspannung 2 von 2 %110
- Maschinenprogramm %109.H (DMU50)
- Maschinenprogramm %110.PM (DMU60)
- Spannvorrichtung 5-Achs-Spanner (DMU50)
- Spannvorrichtung Maschinenschraubstock (DMU60)
- Befestigungsspannmittel für Maschinentische
- Werkzeugspannmittel und Adapter
- Werkzeuge nach Werkzeugplan
- Werkzeugvoreinstellgerät

Der Einrichter vollzieht folgende Tätigkeiten, im Ablauf nacheinander, an beiden Werkzeugmaschinen:

- Einarbeiten in die Arbeitspapiere
- Bereitstellen, Spannen und Vermessen der Werkzeuge
- Einbau der Werkzeugaufnahmen mit Werkzeugen in Maschinenmagazin
- Eintragen der vermessenen Werkzeugdaten in den Werkzeugspeicher der Maschine
- Aufspannen der Spannmittel in der Maschine
- Aufspannen des gesägten Halbzeuges (hier Rohteil)
- Einrichten des Werkstücknullpunktes
- Aufruf und Simulationstest des Programmes an der Werkzeugmaschine
- Einfahren des Programmes im Einzelsatz an der Werkzeugmaschine
- Qualitätskontrolle des ersten Fertigteiles vom Einrichter
- Qualitätskontrolle des ersten Fertigteiles vom Qualitätskontrolleur
- Freigabe und Übergabe der Werkzeugmaschine an den Maschinen-**Bediener** in den Serienlauf, nach o.k. der Qualitätskontrolle
- Anfangskontrolle des **Bedieners** zwecks richtiger Handhabung

Der **Bediener** übernimmt die Arbeitsaufgabe der Serienfertigung nach der Übergabe vom Einrichter bis zum Serienlauf Ende. Der Bediener erfüllt dabei folgende Aufgaben:

- Einarbeiten in die Arbeitspapiere
- Handlungsweise nach Angaben des Einrichters anwenden
- Einspannen des Rohteils
- Tür schließen
- Programmstart
- Säuberung und Qualitätsbetrachtung des zuletzt bearbeitenden Teiles
- Ablegen des letzten Teiles in den Transportbehälter
- Ausspannen des Fertigteils nach dem Arbeitsprozess
- Säuberung der Spannvorrichtung
- Einspannen des Rohteiles u.s.w.

Die Qualitätskontrolle überwacht die gleichbleibende Qualität in Stichpunkten 1, 2, 3, 10 Teile  
Beispielhaft sind entsprechende Dokumente für die Fertigung und den Verkauf der Ware  
anzufertigen (Übungsfirma). Dazu gehören unter anderem:

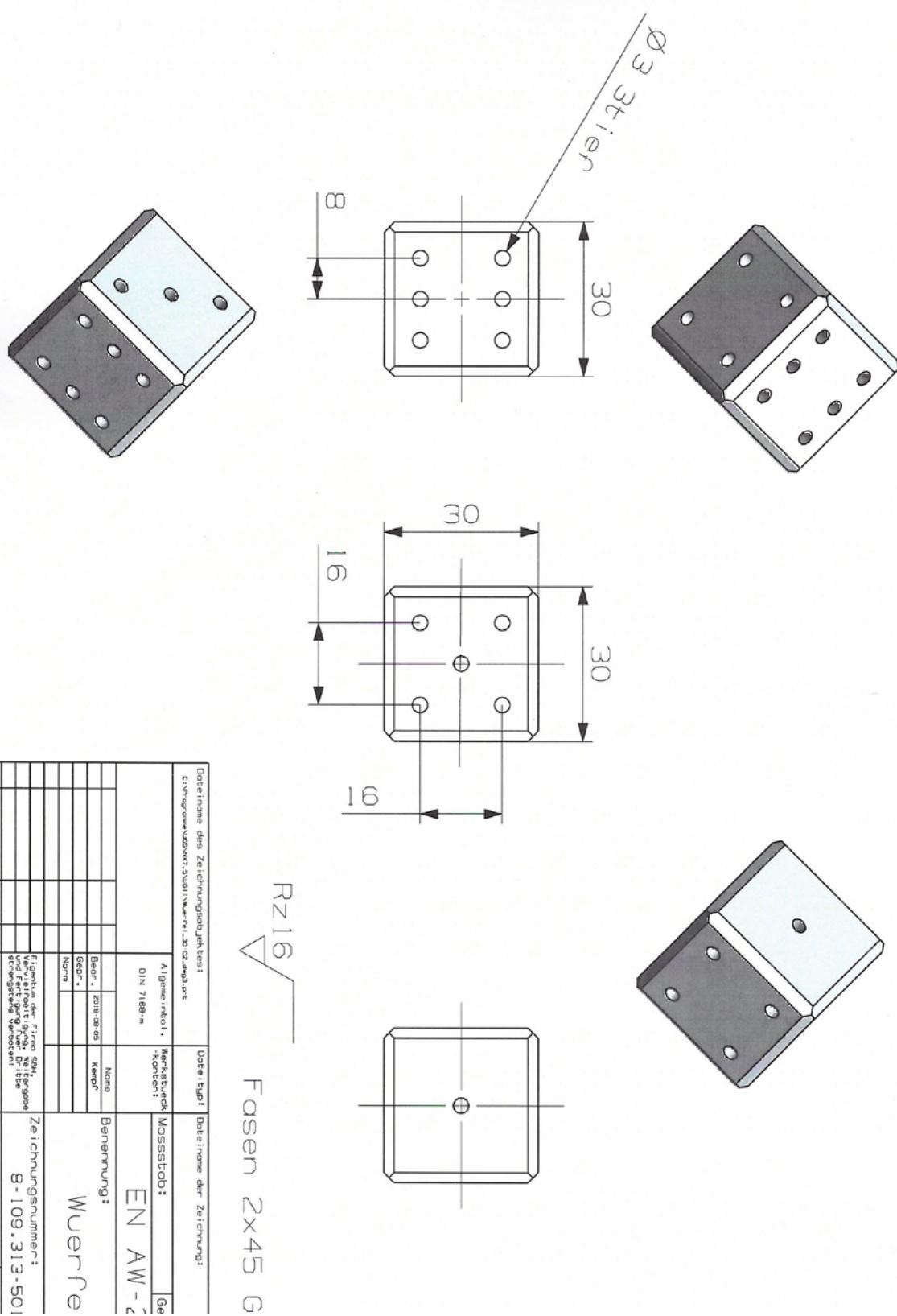
Arbeitsschritte für den Maschinenbediener, Zeichnungen und die Kalkulation für den Verkauf

Arbeits-schritt	Bild Nr.	Arbeitsschritt/ Technologie	Fragen	Antworten
1	<a href="#"><u>V-Nr30_Maschine.jpg</u></a>	Ausgangssituation: Maschine DMU50, Werkzeuge und Nullpunkt sind eingerichtet, Programm ist durch den Einrichter eingefahren: Arbeitsauftrag lesen, Zeichnung lesen, Arbeitsfolgen und Werkstattdurchlauf verstehen. Einweisung in die Bedienfolge der Maschine durch den Einrichter.	1. Warum werden im 1. Schritt die Arbeitspapiere studiert? 2. Warum wird der Bediener durch den Einrichter eingewiesen?	1a: Damit der TN lernt, mit Arbeitspapieren zu arbeiten. 1b: Damit der TN die Konfiguration des Werkstückes erkennt. 1c: Damit der TN die Qualitätskontrolle fachgerecht durchführen kann. 2a: Um spätere Arbeitsfehler, Spannfehler und Maßabweichungen auszuschließen
2	<a href="#"><u>V-Nr20_Material_beim_Saegen.JPG</u></a>	In Werkstatt an CNC Bandsäge: Rohmaterial aus Lager beschaffen, Abmaße mit Zeichnung vergleichen, Materialmenge prüfen, 1 Teil =36mm + 2mm Sägeschnitt also 38mm auf Bandsäge Maß 36 zuschneiden (78 Teile aus 3000mm; zwei Stangen) Grundmaterial: Aluminium-Knetlegierung AlCuMgPb (32x32x36)	1. Warum werden im 1. Schritt die Rohmaße kontrolliert?	1a: Um spätere Maßabweichungen (Fertigungs- ungenauigkeiten) auszuschließen
3	<a href="#"><u>V-Nr30_Spannmittel1.JPG</u></a>	In der Werkstatt an Maschine DMU50: Spannen des Werkstückes in den 5-Achs-Spanner mit seitlichem Anschlag. Lage des Rohteiles = Sägeschnitte (Maß 36) in Richtung oben/unten. Spannen mit verlorenem Kopf	1. Aus welchem Grund muß das Sägemaß senkrecht ausgerichtet werden? 2. Was ist ein verlorener Kopf?	1. Zum Spannen wird ein größeres Aufmaß benötigt. 2. Der verlorene Kopf wird zum Festhalten des Rohteiles in der Spannvorrichtung für die erste Aufspannung benötigt. Er wird in der Folgeoperation in der nächsten Aufspannung abgefräst.

4	<a href="#"><u>V-Nr30_Spannen-Werkstueck.JPG</u></a>  <a href="#"><u>V-Nr30_Spannen-Werkstueck.MP4</u></a>	<p>In Werkstatt an DMU50 Ausgangszustand: Maschine ist bereits eingerichtet. Einweisung des Bedieners durch den Einrichter wird mit Hilfe der 4-Stufen-Methode: -Vormachen, -Nachmachen, -Üben und Ergebnisse kontrollieren, die Bedienung vorgeführt. Tätigkeit Bediener: Werkstück auf 5-Achs-Spanner an Anschlag (Maß 24) anlegen und Werkstück festspannen. Tür schließen und "START" drücken.</p>	<p>1. Warum wird die 4-Stufen-Methode eingesetzt?  2. Warum muß das Werkstück an den seitlichen Anschlag geschoben werden?  3. Aus welchem Grund wird die Tür vor dem Start geschlossen?</p>	<p>1. Um den Bediener zu befähigen, den Arbeitsablauf fachgerecht auszuführen mit Kontrollfunktion durch den Einrichter.  2. Der Programmablauf geschieht immer an der gleichen Stelle. Eine Überschreitung des Anschlagmaßes würde Ausschuß zur Folge haben.  3. Die Tür schützt den Bediener vor Kühl und Schmiermittel und verhindert den manuellen Eingriff des Bedieners bei vollautomatisch laufender Maschine (Unfallgefahr).</p>
5	<a href="#"><u>V-Nr30_Produktion.MP4</u></a>	<p>In Werkstatt an DMU50: Serienlauf, Tür von Maschine schließen, Maschine START, (grüner Knopf) - Prozess-überwachung- dabei Reinigung und optische Kontrolle des zuvor gefertigten Würfels.</p>	<p>1. Ist die Reinigung und 2. optische Kontrolle der gefertigten Werkstücke unbedingt erforderlich?</p>	<p>1. Ein Spannen von Verunreinigungen in der anschließenden Aufspannung würde die Außenflächen (Sichtflächen) des Würfels beschädigen.  2. Die optische Kontrolle verhindert Unregelmäßigkeiten z.B. bei Werkzeugverschleiß.</p>
6	6	<p>In Werkstatt an DMU50: Nach Programmablauf-Ende, Tür öffnen Fertigteil dieser Operation gegen unbearbeitetes Rohteil wechseln. Prozess erneut starten.</p>		
7	7	<p>Ablegen der bearbeiteten Würfel in Transportkiste zur Weiterbearbeitung an DMU60. 100 Stück</p>		
8	<a href="#"><u>V-Nr40_Spannen-Werkstueck.JPG</u></a>	<p>Transport der Fertigteile (1.Aufspannung) zur DMU60</p>		

9	<u>V-Nr40_Produktion.MP4</u>  <u>V-Nr40_Trockenlauf.MP4</u>	In der Werkstatt an Maschine DMU60: Der Ablauf 2.Spannung auf der Maschine DMU60 erfolgt von der Arbeitsfolge sinngemäß gleich der Handlungen Nr.1 bis Nr.6 an der DMU50. Nach dem Durchlaufen aller Teile an dieser Maschine ist die mechanische, maschinelle Bearbeitung fertig.		
10	<u>V-Nr40_Messen1.JPG</u>  <u>V-Nr40_Messen2.JPG</u>	In der Werkstatt im Messraum, Endkontrolle: Fertigteile werden auf Maßhaltigkeit und Oberflächengüte nach Zeichnung, in Stichpunkten geprüft.	1. Warum wird in der Endkontrolle nur in Stichpunkten (10 Stück) geprüft?	1. CNC-Technik ist durch festgelegte und gleiche, sich wiederholende Werkzeugbewegungen über einen langen Zeitraum auch gleichbleibend genau. Verschleiß am Werkzeug tritt bei Stückzahlen von 100 bei diesem Material selten auf.
11	11	Eloxieren im Auftrag bei Fremdfirma	1. Aus welchem Grund wird eloxiert?	1. das Eloxieren ist ein elektrochemisches Veredelungsverfahren, bei dem es zu einer Verfestigung der Oberfläche kommt. Die Gefahr der Beschädigung von Oberflächen bei Gebrauch wird damit herabgesetzt.
12	12	Farbbeschichten im Auftrag an Fremdfirma	1. Was wird mit Farbe beschichtet und warum?	1. Beschichtet werden die Punkte des Würfels, auf Grund der besseren Erkennbarkeit der Punkte

SBH Südost GmbH		Bezeichnung	Stck.	Fertigungsauftrag		Zeichnungsnummer	
		Würfel 30	100	0018D2023-001		8-109.313-501	
		Nr.	Werkstoffangabe		Rohmaße	Gewicht	Anfangstermin
<b>Arbeitsplan</b>		001	EN AW-2007 (AlCuMgPb)		Vierkant 32x32x36	0,1	
Vorg. Nr.	Vorgangsbezeichnung				Tr Vorg.	Te Vorg.	Programm- nummer /
			ausgeführt :Datum/Name/Stck.:				Spannmittel
	Kosten- stelle	Arbeitspl. Betriebsm.					Z.f.P
10	Wareneingangskontrolle				2	1	
	3010	0041					
20	Sägen auf Maß 36 (101 Stück; 1 Vorlaufteil)				2	1	
	Bandsäge						
	3620	0011					
30	1.Spannung 5-Seiten-Bearbeitung Fräsen/Bohren (Spannskizze 1)				20	2,8	109.H
	DMU50e.V.						Spannskizze 1
	3620	0023					Spannskizze 1
40	2.Spannung Rückseite Fräsen/Bohren (Spannskizze 2)				10	1,6	110.PM
	DMU60						Spannskizze 2
	3621	0024					Spannskizze 2
50	Endkontrolle				2	1	
	3210	0043					
60	farblos Eloxieren 12µm (101 Stück)				2	1	
	3210	0043					
70	Farbbebeschichten der Punkte schwarz				2	1	
		Name	Datum				
erstellt		Kempf	17.09.2018				



[Link auf Zeichnung Wuerfel\\_30\\_Zeichnung\\_de](#)

## Link auf Einrichtungsblatt Vorgang 30

## Link auf Einrichtungsblatt Vorgang 40

## Kalkulationsblatt

Anfragenr.:

Benennung : Würfel 30

Pos.

Zeichn.-Nr.:

Stckz.: 100

Rohmaterial: 32x32x3000

Mat.-Güte :

EN AW-2007

AlCuMgPb

Maschine	Std. Satz	Arbeitsgangbenennung	tR	tA	F.-Kosten
Bandsäge	0,60 €	sägen auf Maß 36	2	1	0,61 €
DMU 50	0,90 €	5-Seiten-Bearbeitung (1.Spannung)	50		
		Planfläche		0,3	
		Außenflächen Schruppen		0,4	
		Außenflächen Schlichten		0,5	
		Fasen an Oberseite		0,5	
		Bohren der Punkte		0,6	
		Spannen		0,5	
			2,8		2,97 €
DMU 60	0,90 €	rückseitige Bearbeitung (2.Spannung)	30		
		Planfläche Schruppen und Schlichten		0,3	
		Fasen an Oberseite		0,5	
		Bohren Punkt		0,3	
				0	
				0	
		Spannen		0,5	
				1,6	1,71 €
					5,29 €
Materialkosten	0,58 €				
Eloxieren	0,79 €				
Spitzenlos schleifen					
Fertigungskosten	5,29 €				
Zielpreis	<b>7,08 €</b>	unterer Preis			<b>6,10 €</b>

## Einbindung der Übungsfirma in das ILIAS-Programm

Einstieg in die Lerneinheit „CNC- basierte Herstellung eines Würfels“ (100 Stück)

Link: <https://lms.sbh-gruppe.de>

Klicken Sie bitte den „Öffentlichen Bereich“ an.



The screenshot shows the iv4j.eu website. At the top, there is a logo with 'IV4J' and 'iv4j.eu' and a subtext 'IV4J ist ein Projekt, der EU-Kommission unter ERASMUS+'. Below this is a navigation bar with 'Inhalt' and 'Info' buttons. The main content area is titled 'LERNMATERIALIEN'. It contains a list of items, with the first item, 'CNC-Erstellung eines Würfels', highlighted by a red rectangular box.

weiter über iv4J.eu

<https://lms.sbh-gruppe.de/CNC-Würfel>  
und „CNC-Erstellung...“

Bei der Verwendung des Lernprogrammes CNC

▼ CNC-Erstellung eines Würfels

▼ Arbeitsschritte

00 Ausgangslage

01 Schritt

02 Schritt

03 Schritt

04 Schritt

05 Schritt

06 Schritt

07 Schritt

08 Schritt

09 Schritt

10 Schritt

11 Schritt

12 Schritt

## Beispielunternehmen

### Fertigung von Würfeln mit CNC-Technik

Mittelständischer Zerspanungsbetrieb mit CNC-Fertigung

Das Personal für die Fertigung in einem virtuellen Betrieb ist wie

Aufgeteilt in:

Geschäftsleitung

Auftragsverwaltung-Arbeitsvorbereitung mit Programmierung

Zuschnitt

Einrichter für CNC-Technik

Bedienpersonal für die Serienfertigung

Qualitätskontrolle

Geschildert werden hier die Arbeitsabläufe der Fertigung von Ma

Das Augenmerk dieser Aufgabe bezieht sich auf die Tätigkeiten

Für die Fertigung von 100 Würfeln in der mechanischen Bearbei

- Bandsäge CNC

▼ CNC-Erstellung eines Würfels

▼ Arbeitsschritte

- 00 Ausgangslage
- 01 Schritt
- 02 Schritt
- 03 Schritt
- 04 Schritt
- 05 Schritt
- 06 Schritt
- 07 Schritt
- 08 Schritt
- 09 Schritt
- 10 Schritt
- 11 Schritt
- 12 Schritt

## Vorbereitungen

Ausgangssituation:

Die Maschine DMU50, die Werkzeuge und der Nullpunkt :

Das Programm ist durch den Einrichter eingefahren.

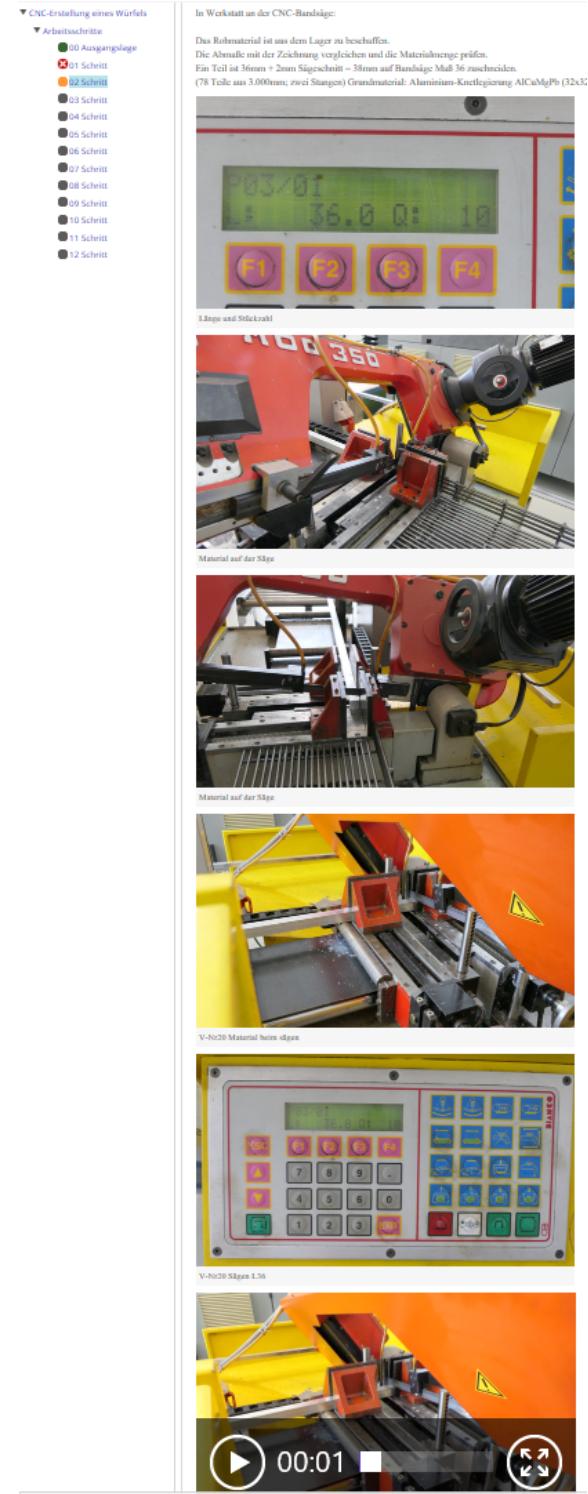
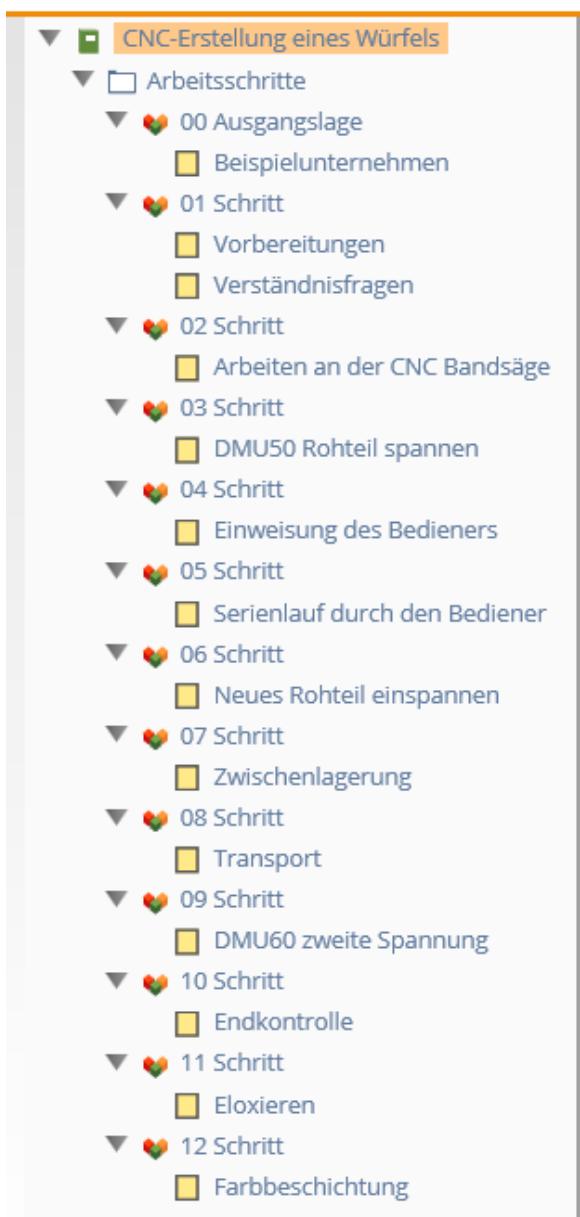
Aufgabenstellung für den Bediener:

- Arbeitsauftrag lesen,
- Zeichnung lesen,
- Arbeitsfolgen und Werkstattdurchlauf verstehen.

Die Einweisung in die Bedienfolge der Maschine erfolgt di

SBH Südost GmbH	Bezeichnung		Stck.	Fertigu		
	Würfel 30	100				
Arbeitsplan	Nr.	Werkstoffangabe		Rohmaß		
	001	EN AW-2007 (AlCuMgPb)				
Vorg. Nr.		ausgeführt: Datum/Name/Stck. :				
		Kosten- stelle	Arbeitspl. Betriebsm			
10	Wareneingangskontrolle					
	3010	0041				
20	Sägen auf Maß 36 (101 Stück; 1 Vorlaufteil)					
	Bandsäge					

## Struktur der Programmerstellung:



## Zuschnitt des Materials Vorgang 20

### Zusammenfassung (Conclusion)

Um nicht die gesamte Arbeitsweise der Übungsfirma zu beschreiben, haben wir uns hauptsächlich auf die Tätigkeit des Bedieners beschränkt. In Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften werden die Bediener an Arbeitswelt bezogene Tätigkeiten herangeführt. In diesem komplexen Beispiel erlernen die Auszubildenden maschinentechnische Fähigkeiten und Fertigkeiten vom Angebot bis zur Endkontrolle der produzierten Werkstücke. Ein besonderer Effekt ist dabei, dass die Aufgabenstellung nur in Teamarbeit gelöst werden kann. Damit wirken die Arbeiten der Auszubildenden sehr realitäts- und praxisnah.

### 3.3 Die Organisierung und Planung von „Arbeitsnahen Lernen“ am Beispiel der Ausbildung zum Fachlageristen

Ein Fachlagerist ist ein kompetenter, selbständiger, innovativer Mitarbeiter. Der Erwerb von Handlungskompetenz ist das Ziel der Ausbildung. Der Azubi muss am Ende seiner Ausbildung die Kompetenzen besitzen, um in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht und eigenverantwortlich handeln zu können. Die betrieblichen Arbeitsabläufe (Tätigkeiten) werden immer komplexer.

Die **Ausbildungsinhalte der fachpraktischen Ausbildung** zum Fachlageristen wurden den heutigen Anforderungen in der Logistikbranche angepasst. Sie orientieren sich an den unterschiedlichsten Aufgabenstellungen eines Fachlageristen z. B. bei Logistik Anbietern in großen Fachmärkten, Warenhäusern oder Kaufhäusern verschiedener Wirtschaftsbereiche oder in Großlagern von Onlinehändlern.

Der **Rahmenlehrplan für den Berufsschulunterricht** wurde in Anlehnung an die Erfordernisse der betrieblichen Ausbildung ebenfalls überarbeitet. Der Rahmenlehrplan ist nach Lernfeldern strukturiert und nicht mehr nach den traditionellen Schulfächern. Dadurch soll sich der Unterricht in der Berufsschule mehr an ganzheitlichen Aufgabenstellungen orientieren und der Praxis im Logistikbereich nahekommen (handlungsorientierter Unterricht).

Eine sinnvolle Abstimmung zwischen Praxis im Betrieb und theoretischer Wissensvermittlung in der Berufsschule ermöglicht effektives und Arbeitsnahe Lernen. Im 1. Ausbildungsjahr sind das in der Berufsschule zum Beispiel die Lernfelder

- LF 1: Güter annehmen und kontrollieren
- LF 2: Güter lagern
- LF 3: Güter bearbeiten
- LF 4: Güter im Betrieb transportieren

Diesen Lernfelder der Berufsschule entsprechen die **Ausbildungsinhalte** (§17 Ausbildungsberufsbild) des Betriebes:

- § 7 Nr. 8 Annahme von Gütern
- § 7 Nr. 9 Lagerung von Gütern
- § 7 Nr. 6 Güterkontrolle und qualitätssichernde Maßnahmen
- § 7 Nr. 7 Einsatz von Arbeitsmitteln

Die arbeitsnahe Ausbildung beziehungsweise das arbeitsnahe Lernen wird deutlich, wenn es gelingt den Ausbildungsrahmenplan so umzusetzen, dass mit der täglichen Arbeit im Betrieb die Fachpraxis sinnvoll mit der Fachtheorie verbunden wird. Das gelingt auch mit einer engen Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Als Beispiel hier am Abschnitt „Güter annehmen und kontrollieren“ des Ausbildungsrahmenplanes für Fachlageristen.

Ausbildungsrahmenplan Handlungsfeld	Fachpraxis	Fachtheorie
<p>Güter annehmen und kontrollieren</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Warenbegleitpapiere</li> <li>• Zuständigkeit beim Entladen des Transportfahrzeuges</li> <li>• Beachtung von Sicherheitskennzeichen</li> <li>• Schadensbeurteilung</li> <li>• Reklamationsfristen</li> <li>• Mängelarten</li> <li>• Separierung</li> <li>• Aufbewahrungspflicht</li> <li>• Tausch von Mehrwegverpackungen</li> <li>• Barcodierungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Belegprüfungen</li> <li>• Qualitatives und quantitatives kontrollieren der Packstücke</li> <li>• Waren-Empfang. ordnungsgemäß dokumentieren</li> <li>• Erfassen von Schäden an der Ware</li> <li>• Reklamationen dokumentieren</li> <li>• Verpackungen im art- und umweltgerechten Umgang</li> <li>• eigene Ideen zur Verbesserung der Arbeitsabläufe im Wareneingang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick über die Lager- und Transportbereiche</li> <li>• Arbeitsmittel zur Be-/Entladung, Lagerung</li> <li>• unterscheiden zwischen Transport- und Sachschäden</li> <li>• handelsrechtlichen und vertragliche Regelungen</li> <li>• Lagerplatzoptimierung</li> <li>• Sicherheitsvorschriften</li> <li>• geeignete Belege, Prüfmittel sowie Hilfsmittel</li> <li>• Maßnahmen zur Mängelbeseitigung</li> </ul>

Die Grundlagen der dualen Ausbildung der Berufsausbildung in Deutschland sind sinngemäß auch ohne Berufsschule in der Erwachsenenbildung anwendbar. Es gilt die in der täglichen Arbeit gesammelten Erfahrungen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten mit theoretischer Wissensvermittlung zu unterstützen. In der Wechselwirkung wird theoretisches Wissen auch immer wieder mit der praktischen Tätigkeit im Arbeitsprozess bestätigt.

## 3.4 Arbeitsnahes Lernen in Form einer Übungsfirma bei der kaufmännischen Ausbildung

### Wozu eine Übungsfirma?

In einer Übungsfirma wird die kaufmännische Abteilung eines Unternehmens mit allen wesentlichen Teilbereichen realitätsgerecht abgebildet.

Übungsfirmen können damit die kaufmännische Ausbildung sinnvoll unterstützen, z. B.:

- als Praxisanteil einer theoretischen Ausbildung in berufsbildenden Schulen,
- in der Weiterbildung im kaufmännischen Bereich (FbW) und in der beruflichen Rehabilitation,
- in Unternehmen, die in der betrieblichen Ausbildung und im betrieblichen Gesamtzusammenhang spezielle Ausbildungsinhalte komprimiert vermitteln wollen.

Lernende können mit diesem Lehr- und Lernkonzept betriebliche Geschäftsabläufe unter Berücksichtigung kaufmännischer Regeln und rechtlicher Rahmenbedingungen direkt erlernen und trainieren.

Die besondere Stärke der Übungsfirma sind ihre Außenkontakte. So wie Unternehmen in der realen Marktwirtschaft stehen auch Übungsfirmen zueinander in interaktiver Geschäftsbeziehung. Neben fachlichen Kompetenzen erwerben Lernende durch das Arbeiten im Team und die selbstständige Lösung realer Problemstellungen wertvolle Schlüsselqualifikationen, die sie in ihren späteren beruflichen Alltag mitnehmen können.

Der individuellen Ausgestaltung einer Übungsfirma sind kaum Grenzen gesetzt. Von der Geschäftsidee über die Auswahl der Rechtsform und der Abbildung von betrieblichen Hierarchien bis hin zur Festlegung von Anzahl und Inhalten abzubildender kaufmännischer Prozesse: Sie können „Ihre“ Übungsfirma exakt an den existierenden Schulungsbedarfen ausrichten und bei Bedarf auch nachträglich erweitern und anpassen.

## **Inhalte und Methoden der kaufmännischen Übungsfirma**

Die Organisation der Übungsfirma ist geprägt durch die Gliederung in Abteilungen. In der Übungsfirma erlernen Lernende die Praxis in Ein- und Verkauf, in der Lagerhaltung, im Rechnungs- und Personalwesen, Sekretariat, Marketing und Vertrieb – mithin alle Facetten des kaufmännischen Arbeitens und mit allen Aufgaben, die dazugehören.

Die Lernenden arbeiten dabei mit marktüblicher kaufmännischer Software wie SAP, DATEV, SAGE, LEXWARE oder NAVISION.

Selbstverständlich werden die gehandelten Dienstleistungen und Waren auch bezahlt, d. h. Güter- und Geldkreisläufe sind - obwohl nur fiktiv vorhanden - aus kaufmännischer Sicht vollständig abgebildet. Neben einer eigenen Übungsfirmen-Bank stellt die Zentralstelle der Übungsfirmen weitere übergeordnete Dienste, wie z. B. Finanzamt, Zollamt oder Krankenkassen, zur Verfügung. Eine umfangreiche und leistungsfähige Software zur Unterstützung der Geschäftsvorgänge **aller im Deutschen ÜbungsFirmenRing** zusammengeschlossenen Übungsfirmen gehört ebenfalls dazu. Damit können Lernende auch erforderliche Kenntnisse im Umgang mit Behörden, Ämtern und ähnlichen für Kaufleute relevanten Institutionen erwerben.

Insbesondere bei offenen Anpassungsqualifizierungen können sowohl Dauer als auch Inhalte den Vorkenntnissen sowie dem angestrebten Bildungsziel der Lernenden angepasst werden. Dies ermöglicht individuelle Fortbildungskonzepte.

## Die Patenfirma

Die in einer Übungsfirma vermittelten Fachinhalte und Abläufe werden häufig auch den konkreten Abläufen in einer realen Unternehmung, die als Patenfirma zur Verfügung steht, nachempfunden.

Eine solche Patenschaft bringt einer Übungsfirma viele Vorteile:

- Hilfen bei der praxisrelevanten Ausbildung
  - Unterstützung bei der Gestaltung von Formularen
  - Verfügbarkeit von Beleg- und Produktmustern
  - Orientierungsgrößen für Lagerbestände, Kostenschätzungen u. ä.
- Fachberatung durch Mitarbeiter/-innen der Patenfirma
- Möglichkeit der Betriebsbesichtigung oder eines Praktikums
- Messesponsoring

Auch die Patenfirma kann durch die Kooperation profitieren:

- Kostenlose Werbung bei den Übungsfirmenteilnehmer(inne)n für die eigenen Produkte und Dienstleistungen
- Gewinnung neuer Mitarbeiter/-innen nach deren Austritt aus der Übungsfirma
- Imagegewinn durch das Engagement für Ausbildung

## Wie funktioniert der nationale und internationale Handel im Übungsfirmenmarkt?

Konkrete Geschäftsaktivitäten der Übungsfirma sind die Basis des praktischen Lernens innerhalb dieses Ausbildungskonzepts. Aber wer sind die Marktpartner in dieser fiktiven Marktwirtschaft?

Es gibt in der Übungsfirmenwelt grundsätzlich zwei Kundengruppen, mit denen entsprechender Handel betrieben werden kann:

### Andere Übungsfirmen als Geschäftskunden

Der Geschäftsverkehr einer Übungsfirma entsteht vorrangig durch den regen Handel mit anderen Übungsfirmen, die eine Reaktion auf Anfragen, Aufträge oder Rechnungen in einer angemessenen Frist erwarten. Geschäftskunden kaufen Waren als Rohprodukte oder zum Weiterverkauf im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeit oder zur Ausstattung des Betriebs. Sie nehmen Dienstleistungen in Anspruch, zum Beispiel für die Durchführung eines Betriebsausflugs oder die Gestaltung des eigenen Internetauftritts. Unterschiedliche Preise, Qualitäten, Lieferfähigkeiten sowie sonstige Serviceleistungen bieten Lernenden die Chance, Angebote zu vergleichen und sich für den günstigsten bzw. besten Anbieter zu entscheiden.

Zur Ingangsetzung erster Geschäftsaktivitäten bei neu gegründeten Übungsfirmen sowie zur Sicherstellung des laufenden Geschäftsbetriebs stehen Korrespondenzfirmen zur Verfügung. Diese kaufen oder verkaufen Waren oder Dienstleistungen, für die es ansonsten keine Marktpartner gäbe.

## Lernende der Übungsfirma als Konsument(inn)en

Die zu schulenden Lernenden werden in der Übungsfirma wie Mitarbeiter/-innen geführt. Sie erhalten für ihre erbrachten Leistungen Löhne und Gehälter, die sich an realen Tarifverträgen orientieren. Diese Einkommen fließen als Konsumgüternachfrage zurück in den Wirtschaftskreislauf des Übungsfirmenmarktes und sorgen damit für ein entsprechendes Umsatzvolumen sowie in der Folge für Geschäftsvorfälle der in diesen Branchen tätigen Übungsfirmen.

Das Handlungsfeld einer Übungsfirma ist dabei nicht durch nationale Grenzen beschränkt. Auch internationale Geschäftsaktivitäten mit Übungsfirmen in zahlreichen anderen Ländern sind möglich und üblich.

## Die Internationale Übungsfirmen Messe

Einmal jährlich findet an wechselnden Orten in Deutschland eine professionell ausgerichtete Übungsfirmen Messe statt, an der sich zahlreiche Übungsfirmen aus dem In- und Ausland beteiligen. Die Messen sind eine hervorragende Plattform für die Vermittlung wichtiger berufspraktischer Lernziele insbesondere im Bereich Marketing und Vertrieb.

Im Vorfeld bereiten Lernende den Messeeinsatz vor: sie planen Messestände, erstellen Info- und Werbematerialien und erstellen Personaleinsatzpläne.

Während der Messe präsentieren die Lernenden das Angebot der Übungsfirma, führen Verhandlungen, Ein- und Verkaufsgespräche und werben für ihre Firma.

Im Nachgang müssen aufgenommene Bestellungen abgearbeitet werden, neue Geschäftskontakte können in der weiteren Arbeit ausgebaut werden. Zudem bietet die Messe für Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen eine ideale Plattform für den fachlichen Austausch. Seminare mit für die Übungsfirmenwelt aktuellen und relevanten Themen runden das Messeangebot ab.



# Organisation des Übungsfirmenmarktes

## Europen/PEN International

Die Zentralstellen in Deutschland und anderen Ländern sowie die angeschlossenen Übungsfirmen bilden zusammen den weltweiten Übungsfirmenmarkt PEN International (Practice Enterprises Network).

Der Austausch von über 7.000 Übungsfirmen in über 40 Ländern bietet herausragende Möglichkeiten für den Erwerb von Kompetenzen im internationalen Handel: Dies reicht von der Kommunikation in Fremdsprachen über das Sammeln von Erfahrungen über internationale Handelsbräuche bis hin zu Kenntnissen zu den Themen Zoll, Steuern oder Logistik.

## Image Film



[EUROOPEN PEN International EN](#)

[☰ Links ☰](#)

[EUROOPEN PEN International DE](#)

## Wer sind die Träger von Übungsfirmen?

Übungsfirmen können die kaufmännische Ausbildung sinnvoll unterstützen, z. B.:

- als Praxisanteil einer theoretischen Ausbildung in den berufsbildenden Schulen
- in der Weiterbildung im kaufmännischen Bereich (FbW)
- in der beruflichen Rehabilitation
- in Unternehmen, die in der betrieblichen Ausbildung spezielle Ausbildungsinhalte außerhalb des eigenen Betriebes vermitteln wollen

Der Einsatz einer Übungsfirma bietet die Möglichkeit, moderne teamorientierte Arbeitsorganisation handlungsorientiert in die Ausbildung einzubringen. Lehrkräfte vollziehen dabei einen Rollenwechsel vom „Ausbilder“ zur „Führungskraft eines Unternehmens“.

Auch das gemeinsame Lernen verändert sich. Als Lernberater und Organisatoren von Lernprozessen stehen sie Lernenden beratend und unterstützend zur Seite, um die vielfältigen Probleme, die sich aus dem simulierten Handel ergeben, gemeinsam und kooperativ zu lösen. Sie beherrschen das Prinzip des handlungsorientierten Lernens und sind damit in der Lage, Schlüsselqualifikationen zu fördern. Auch das Erkennen und Beseitigen von Kommunikationsstörungen gehört zu ihren Aufgaben.

## Vorgehensweise der SBH-Südost GmbH nach

### KBM – Ausbildungsrahmenplan (Ausbildungsbetrieb)

#### **Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement (Büromanagementkaufleute-Ausbildungsverordnung – BüroMKfAusbV)**

Auszüge: ...

#### **§ 4 Struktur der Berufsausbildung, Ausbildungsberufsbild**

(1) Die Berufsausbildung gliedert sich in:

1. gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in den Pflichtqualifikationen,
2. weitere berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in zwei Wahlqualifikationen, die jeweils fünf Monate dauern und im Ausbildungsvertrag festgelegt werden,
3. sowie gemeinsame integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

#### **§ 5 Durchführung der Berufsausbildung**

(1) Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Absatz 3 des Berufsbildungsgesetzes befähigt werden, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Diese Befähigung ist auch in den Prüfungen nach den §§ 6 und 7 nachzuweisen.

Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement  
– sachliche Gliederung –

.....

#### **Abschnitt C: Gemeinsame integrative Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten**

##### **1 Ausbildungsbetrieb (§ 4 Absatz 4 Nummer 1)**

.....

- 1.7 **wirtschaftliches und nachhaltiges Denken und Handeln** (§ 4 Absatz 4 Nummer 1.7)
- a) Rolle der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für den betrieblichen Erfolg erkennen
  - b) betriebswirtschaftliche Zusammenhänge und Aspekte der Nachhaltigkeit bei der Aufgabenerledigung berücksichtigen
  - c) Verfahren der Wirtschaftlichkeitsrechnung anwenden

- d) Kosten-Nutzen-Relationen bei der Aufgabenerledigung beurteilen und Aufgaben effektiv erledigen

## 2 Arbeitsorganisation (§ 4 Absatz 4 Nummer 2)

.....

### 2.1 **Arbeits- und Selbstorganisation, Organisationsmittel** (§ 4 Absatz 4 Nummer 2.1)

- a) eigene Arbeit systematisch planen, durchführen, kontrollieren und reflektieren; dabei inhaltliche, organisatorische, zeitliche und finanzielle Aspekte berücksichtigen
- b) Arbeits- und Organisationsmittel einsetzen
- c) Methoden des selbständigen Lernens anwenden, Fachinformationen nutzen, Lern- und Arbeitstechniken anwenden
- d) Informationsflüsse und Entscheidungsprozesse berücksichtigen

.....

### 2.4 **qualitätsorientiertes Handeln in Prozessen** (§ 4 Absatz 4 Nummer 2.4)

- a) betriebliche Abläufe unter Berücksichtigung von Informationsflüssen, Entscheidungswegen und Schnittstellen einordnen und mitgestalten
- b) eigenes Handeln im Arbeitsprozess in Bezug auf den Erfolg des Geschäftsprozesses und auf die Belange aller Beteiligten reflektieren und anpassen
- c) zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsprozessen im Betrieb beitragen

## 3 Information, Kommunikation, Kooperation (§ 4 Absatz 4 Nummer 3)

.....

### 3.1 **Informationsbeschaffung und Umgang mit Informationen** (§ 4 Absatz 4 Nummer 3.1)

- a) Informationen recherchieren, beurteilen, aufbereiten und archivieren
- b) Informationen auswerten, interpretieren und in sprachlich angemessener Form weitergeben
- c) Vor- und Nachteile verschiedener Informationsquellen berücksichtigen

und

## KBM – Rahmenplanlehrplan (Berufsschule)

### **RAHMENLEHRPLAN**

für den Ausbildungsberuf

### **Kaufmann für Büromanagement und Kauffrau für Büromanagement**

(Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 27.09.2013)

Auszug: ...

## Teil II Bildungsauftrag der Berufsschule

## Teil IV Berufsbezogene Vorbemerkungen

Die Lernfelder orientieren sich an betrieblichen Handlungsfeldern. Sie sind methodisch-didaktisch so umzusetzen, dass sie zur beruflichen Handlungskompetenz führen. Die Kompetenzen beschreiben den Qualifikationsstand am Ende des Lernprozesses und stellen den Mindestumfang dar.

Die Lernfelder bauen spiralcurricular aufeinander auf.

Praxis- und berufsbezogene Lernsituationen nehmen eine zentrale Stellung in der Unterrichtsgestaltung ein. Die Lernenden erwerben durch die eigenverantwortliche Bearbeitung dieser Lernsituationen nicht nur Fachkompetenz, sondern wenden mit Hilfe der erreichten Sozial-, Kommunikations-, Handlungs- oder Selbstkompetenz Lern- und Arbeitsstrategien gezielt an. Sie führen zur Lösung der Lernsituationen eine vollständige Handlung durch und erstellen ein Handlungsprodukt.

Selbstständigkeit, vernetztes Denken, Problemlösen und die Entwicklung von Einstellungen und Motivationen sowie Teamfähigkeit sind Unterrichtsprinzipien. Ein wichtiges Ziel ist es, die Lernenden zu unterstützen, ihr Selbstvertrauen zu stärken, ihre Kreativität zu entfalten und ihre Persönlichkeit weiter zu entwickeln. Die Lernenden werden befähigt, innovativ und umweltbewusst zu handeln, gesundheitsbewusst und gewaltfrei zu agieren und Selbstverantwortung für ihr Leben und Lernen zu übernehmen.

## Teil V Lernfelder

1. Die eigene Rolle im Betrieb mitgestalten und den Betrieb präsentieren
2. Büroprozesse gestalten und Arbeitsvorgänge organisieren
- ...
- 11. Geschäftsprozesse darstellen und optimieren**
12. Veranstaltungen und Geschäftsreisen organisieren
13. Ein Projekt planen und durchführen

### Umsetzung in der **SBH-Südost GmbH** am Beispiel - **Lernfeld 11**

#### Geschäftsprozesse darstellen und optimieren

1. Funktionsorientierte und geschäftsprozessorientierte Organisation unterscheiden
2. Den organisatorischen Aufbau eines Unternehmens darstellen
- 2.1 Stellen- und Abteilungsbildung erläutern
- 2.2 Leitungssysteme darstellen
3. Geschäftsprozesse des Unternehmens unterscheiden
4. Darstellungsformen betrieblicher Abläufe vergleichen
5. Methoden der Ist-Aufnahme nutzen
6. Gestaltungsmöglichkeiten zur Verbesserung von Arbeitsabläufen

**ILIAS Erläuterung siehe Handbuch I02 web2.0 Tools**



Kapitel 4. **Arbeitsnahes  
Lernen für  
besondere  
Zielgruppen**



## 4.1 Arbeitsnahes Lernen schon bei der frühen Berufsorientierung der Schüler

Bereits der Übergang von der Schule in die Ausbildung ist ein wichtiger Schritt für die spätere berufliche Tätigkeit. Wurde die richtige Ausbildung gewählt. Entspricht diese Ausbildung den Interessen und Neigungen sowie den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Schülers? War der Schüler bei seiner Berufswahl ausreichend und richtig über die gewählte Ausbildung informiert? Wir möchten durch praxisnahe und arbeitsnahe frühe Berufsvorbereitung / Berufsorientierung möglichst viele Ausbildungsabbrüche verhindern.

### Ein Beispiel für unsere frühe Berufsorientierung:

**Lebenswelt:** Mensch und Information/Wissen

**Tätigkeitsfeld:** einkaufen / verkaufen, kassieren und sortieren, packen, beladen

**Arbeitsergebnis:** Einkaufen, Einlagern und Versand von Ware

# Informationen zum Tätigkeitsfeld

Möglichkeiten – Bereiche – Berufe im TF – Ausbildung – Chancen

## Komplexitätsstufe 1

Ziel	Inhalt	Methoden	Medien
Erkunden von Arbeitsmaterialien und Arbeitsmitteln und deren Einsatz im Tätigkeitsfeld	<p>Den Schülern/innen werden die Bereiche zum Einkaufen/Lager/Warensortimente/Auftragsbearbeitung etc. und deren Aufbau (z.B. Einkaufsbereich, Lager, Kasse etc. in diesem Tätigkeitsfeld vorgestellt. Es folgen Infos zu „Warensortimenten“, Lagerbereiche, Präsentation von Waren und Verkauf sowie Tätigkeiten im Umgang mit Kunden.</p> <p>Dies wird flankiert durch kleine Übungen zum Umgang mit den Arbeitsmaterialien und –mitteln.</p> <p>Erstellen von Warenkörben im Sortiment, Schaufenstergestaltung,</p> 	Gruppenunterweisung Partnerübungen	Nutzung des vorhandenen Lagers und des Einkaufsbereiches,
Vertiefendes Erkunden von Arbeitsmaterialien und Arbeitsmitteln und deren Einsatz im Tätigkeitsfeld (angepasst an Interessen/Motivation)	<p>Den Schülern/innen werden Ablaufprozesse dargestellt und praktisch umgesetzt. Beginnend vom Bestellprozess von Kunden, über die Beratung zu einer Ware, der Präsentation der Ware, der attraktiven Verpackung der Ware und des direkten Verkaufs der Ware.</p> <p>Es folgen kleine Übungen zum Umgang mit den Arbeitsmaterialien und –mitteln.</p>	Gruppeninfo Partnerübungen	Nutzung des Lagers und des Einkaufsbereiches, Bereitstellung von Waren sortimenten, Listen und Arbeitsgeräten

## Komplexitätsstufe 2

Ziel	Inhalt	Methoden	Medien
Recherche, Einkaufen, Lagern und Verkaufen von Waren incl. Versand	<p>Nutzung der Grundlagen aus K 1</p> <p>Vorstellung der Geräte des TF: Kasse mit Scanner, EDV, Spielgeld, Kassenbelege, Quittungen, Inventurboards und andere Belege.</p> <p>Die Schüler/innen werden in ca. 2 Gruppen aufgeteilt. Sie können mittels EDV-Recherche nach vorgegebenen Artikeln und Preisen recherchieren, dann im Einkaufsbereich ihren eigenen Warenkorb zusammenstellen und anschließend mit Spielgeld bezahlen. Der/die Partner/in beraten die „Kunden/innen“, scannt die Ware und gibt das Wechselgeld heraus. Es wird im Anschluss die Ware verpackt/dekoriert.</p> <p>Danach erfolgt die Kontrolle des Warenbestandes im Bereich, ggf. ordnen von Waren aus dem „Lager“ oder „Initiierung“ der Nachbestellung (z.B. telefonische Bestellung)</p> <p>Die Schüler/innen bekommen eine „Lieferung“ von Waren mit Lieferschein und kontrollieren die Vollständigkeit sowie lagern die Waren ein.</p> <p>Danach erhalten sie eine Bestellung und müssen die Ware aus dem Lagerbereich holen und ordnungsgemäß verpacken.</p> <p>Die Schüler/innen können ihre Lieferungen nach ordnungsgemäßer Beladung auf einem Handhubwagen durch einen Parcours befördern.</p> <p>(ggf. können die Schüler/innen eine kleine Inventur (mit vorgegebener Zählliste und/ oder Scanner) durchführen.</p> <p>Ggf. erfolgt Vorstellung Arbeitsprozesse Beladen/Entladen mittels Gabelstapler</p>	<p>Begleitetes aber selbständiges Arbeiten in Kleingruppen bzw. mit Partnern/ innen</p> <p>Individuelle Einzelarbeit</p> <p>Begleitetes aber selbständiges Arbeiten in Kleingruppen bzw. mit Partnern/ innen</p> <p>Ggf. Nutzung Software Stapler</p>	<p>Nutzung des Lagers und des Einkaufsbereiches, Kasse mit Scanner, Spielgeld, Lieferscheine, Bestellung</p> <p>Waren, Handhubwagen, Stretchfolie, Parcours</p> <p>Ggf. Gabelstapler</p>
Lagern von Waren			
Beladen und Befördern von Waren			

## Komplexitätsstufe 3

Ziel	Inhalt	Methoden	Medien
Kennenlernen weiterer Tätigkeitsfelder und der dabei eingesetzten Technik	<p>Kurzzusammenfassung zu den Bereichen im TF.</p> <p>Die Schüler/innen bekommen über verschiedene Filmmaterialien Einblicke in die komplexen Arbeitsabläufe von großen Unternehmen in Bezug auf das Tätigkeitsfeld. Einbeziehung der Nutzung moderner Techniken im Tätigkeitsfeld an Hand der Prozesse bei einem „INTERNETVERSANDHANDEL“.</p>  <p>Moderne Verkaufseinrichtungen am Beispiel von „AMAZON“</p>	Gruppenunterweisung visuelle Impulse	Foto-/Filmmaterial Beamer, Laptop oder TV Arbeitsblätter/Flyer Video

## 4.2 Arbeitsnahes Lernen bei der Ausbildung von Rehabilitanden

Es ist eine besondere Aufgabe für Bildungsunternehmen wie die SBH Südost GmbH, benachteiligten Menschen, mit zusätzlicher Förderung, eine Ausbildung zu ermöglichen. Am Beispiel von lernbehinderten Jugendlichen wird besonders deutlich wie wichtig Arbeitsnahes Lernen ist. Langjährige Erfahrungen haben gezeigt, dass insbesondere lernbehinderte Menschen durch praktische Tätigkeiten Erfahrungen sammeln und damit auch Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln. Eine berufliche Ausbildung ist für diese Zielgruppe nur durch arbeitsbezogenes Lernen möglich.

Jugendliche mit einer Lernbehinderung lernen und arbeiten in der Regel deutlich verlangsamt. Sie erhalten von uns deshalb mehr Zeit für die Bewältigung einzelner Aufgaben. Die Berücksichtigung des bevorzugten Lerntyps ermöglicht ihnen eine schrittweise Verringerung des Zeitaufwandes bei der Erschließung von Problemlösungen. Das für diese Teilnehmergruppe typische fragmentarische, collagenhafte und weniger zusammenhangsorientierte Denken berücksichtigen wir methodisch-didaktisch durch eine visuelle Aufbereitung des Lernstoffes (Mindmaps, Lernposter etc.) bzw. die Unterstützung bei der Erstellung visueller Lernhilfen. Visualisierungen können sich außerdem auf die oft eingeschränkte Handlungsorganisation lernbehinderter auswirken. Unsicherheiten in der Planung und Organisation erforderlicher Handlungsschritte können z.B. durch die Erstellung von Checklisten abgebaut werden. Aufgrund der geringen Abstraktionsfähigkeit erleben wir bei diesen Jugendlichen häufig eine eher handlungsorientierte Lernmotivation (motorischer Lerntyp). Dieser

entsprechen wir in unserem Lernangebot durch Möglichkeiten des praktischen Ausprobierens, entdeckenden Lernens und regelmäßiger Auswertung der vollzogenen Handlungsschritte. Hilfreich ist die Einbeziehung der individuellen Erfahrungen der Lernenden aus ihrer bisherigen Lebenswelt. Eigene praktische Erfahrungen werden so schrittweise mit theoretischem Wissen untermauert. Auf diese Weise stärken wir gleichzeitig die Fähigkeit zur Selbstreflexion sowie soziale und methodische Kompetenzen.

Im Ausbildungsalltag tritt häufig die Situation auf, dass die Auszubildenden im Berufsschulunterricht ein Thema nur in knapper Form behandelt haben und sich überfordert fühlen. Unsere langjährige Erfahrung in der Arbeit mit benachteiligten und behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat gezeigt, dass es unbedingt notwendig ist, den Lernstoff didaktisch zielgruppengerecht aufzuarbeiten. Dabei erfolgt die Wahl der Lernziele (quantitativ und qualitativ) und der Lernzeit auf der Grundlage der individuellen Lernvoraussetzungen. Um unseren Auszubildenden Lernmöglichkeiten zu eröffnen, ist es wichtig, sie durch Anknüpfung an eigene Erfahrungen zu motivieren und handlungs- und teamorientierte Lernsituationen zu schaffen. Für die Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse haben sich erfahrungsgemäß handlungsorientierte Methoden, praxisnahe Beispiele und selbstständige Bearbeitung von Lerninhalten bewährt. Lernerfolge basieren bei dieser Zielgruppe also überwiegend auf praktische Erfahrungen und eigene Lebenserfahrungen.

Einen besonders motivierenden Ansatz für unsere Auszubildenden bietet die Arbeit mit den Lernportalen. Das Interesse der Jugendlichen an digitalen Medien nutzen wir, um sie auf diesem Weg an – zum Teil auch schwierige – Lerninhalte heranzuführen. Die Lernportale bieten unzählige Möglichkeiten, das Lernen individuell, abwechslungsreich und effektiv zu gestalten.

Der Auszubildende kann:

- seinen Lernstoff individuell wählen (Unterrichtsfach, Thema),
- den Schwierigkeitsgrad selbst bestimmen,
- die Aufgaben in seinem eigenen Lerntempo bearbeiten,
- seine Lernerfolge deutlich sehen.

Diese medienbasierte Herangehensweise eröffnet den Jugendlichen neue (Lern-)Perspektiven. Sie lernen digitale Medien zu nutzen, um sich eigenständig berufsspezifische, berufsübergreifende sowie allgemeinbildende Inhalte anzueignen. Eingebunden in kooperative Aufgabenstellungen sind auch hierbei die unterschiedlichen Lerntypen angesprochen.

Wir haben besonders gute Erfahrung mit dem Einsatz des Portals „überaus“ sowie mit dem Online-Portal des Deutschen Volkshochschulverbandes [www.ich-will-lernen.de](http://www.ich-will-lernen.de) gemacht.



[ich-will-lernen.de](http://ich-will-lernen.de)

Die Arbeit mit den digitalen Medien erhöht die Motivation der Auszubildenden, sich selbst mit abstrakten Lerninhalten zu beschäftigen. Die aktive Auseinandersetzung mit dem schwierigen Stoff fördert darüber hinaus die Behaltensleistung und optimiert den Lernprozess. Spaß am Lernen und sichtbare Lernerfolge sind wesentliche Voraussetzungen für einen positiven Ausbildungsverlauf.

Für die persönliche und berufliche Entwicklung der Jugendlichen spielen insbesondere auch informelle Lernprozesse eine Rolle. Wir unterstützen die Jugendlichen dabei, ihr Persönliches **LernNetzwerk (PLN)** aufzubauen. Zu diesem Netzwerk gehören neben den Mitarbeitern der SBH z.B. Bezugspersonen aus ihrem privaten Umfeld, andere Jugendlichen (Peer-to-Peer; Lerntandems), aber auch digitale Ressourcen wie z.B. hilfreiche youtube-Kanäle, Social Media, Apps und Lernplattformen. Wir erschließen mit den Jugendlichen mögliche Lerninhalte und –wege, die ihrem jeweils aktuellen Lernbedarf entsprechen. Sowohl der Aufbau als auch die Pflege des Persönlichen LernNetzwerkes bieten Gelegenheiten, um die Jugendlichen auf die im Berufsleben zunehmend wichtiger werdenden Aktivitäten wie

- Sammeln/ Verarbeiten von Informationen (Erkunden, Entdecken)
- Präsentieren von Inhalten (Produzieren, Publizieren)
- Zusammenarbeit/ Austausch mit Anderen (Dialog, Kooperation)

vorzubereiten.

Wir unterstützen dieses Lernen in Netzwerken auch durch methodische Arrangements wie z.B. das „**Lernen durch Lehren**“. Durch die Übernahme von kleineren „Lehraufträgen“ wechseln die Jugendlichen in die Rolle von „Lehrenden“. Sie setzen sich in der Vorbereitungsphase in Zweiter-Teams mit einer thematischen Einheit auseinander, um dann den Anderen die Inhalte darzubieten. Als Nebeneffekt erfolgt damit auch ein Austausch persönlicher Erfahrungen und Kenntnisse aus parakratischer Tätigkeit und Umwelt.

Den Jugendlichen wird auf diese Weise Verantwortung übertragen und ihr Selbstbewusstsein gestärkt. Neben der effektiven Aneignung fachlicher Inhalte fördert diese Methode v.a. auch die Team- und Kommunikationskompetenz sowie die Fähigkeit Informationen zu beschaffen, zu sichten und aufzubereiten.

## Persönliches LernNetzwerk



Kapitel 5.

# Implementierung und Umsetzungshinweise



Mit den aufgezeigten Beispielen wird deutlich, dass nach unseren langjährigen Erfahrungen die erfolgreiche Wissensvermittlung eng mit praktischer Tätigkeit und den Erfahrungen aus der persönlichen Arbeits- und Lebenswelt verbunden ist. Die Einbeziehung der Arbeits- und Lebenswelt der Lernenden erleichtert und unterstützt den Lernprozess nachhaltig. Diese Erkenntnis gilt für alle lernenden Altersgruppen von Schülern über Auszubildende bis hin zur Erwachsenenbildung und der Bildung und Ausbildung von lernbehinderten Menschen und Rehabilitanden. Für eine erfolgreiche WBL sind deshalb für alle Bildungsanbieter tragfähige Netzwerke in der Region erforderlich.

Netzwerke bilden generell die Basis für eine erfolgreiche Kooperation zwischen den Partnern des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. Die Entwicklung und Pflege dieser Netzwerke ist eine Grundvoraussetzung für das Funktionieren einer guten und erfolgreichen Zusammenarbeit.

Die bisher von uns durchgeführten Berufsvorbereitungen Ausbildungen und Qualifizierungen machten eine enge Zusammenarbeit mit den zuständigen Kammern (Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer, Amt für Landwirtschaft und Flurneuordnung), Kooperationsbetrieben, Berufsschulen, Agenturen für Arbeit und anderen Einrichtungen notwendig.

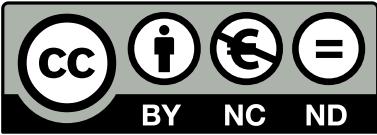
Wir engagieren uns für Projekte, die dieser Zusammenarbeit förderlich sind und streben im Rahmen unseres Qualitätsmanagements die Erweiterung und den Ausbau derartiger Kooperationen an. Die in diesem Kontext wichtigen Partnerschaften werden ständig evaluiert, um entsprechend gepflegt, erweitert und auch beendet zu werden.

Die interne und externe Verankerung und Vernetzung mit regionalen Betrieben und Unternehmen, Institutionen und Arbeitskreisen wird ständig weiterentwickelt, um junge Menschen auf ihrem individuellen Integrationsweg in den ersten Arbeitsmarkt erfolgreich zu begleiten. Unter Beteiligung der o. g. Akteure wird mit dem aufgebauten regionalen Kooperationsnetzwerk die Nutzung vorhandener Ressourcen, die Weiterentwicklung und Initiierung neuer Aktivitäten angestrebt.

Je näher unsere Ausbildung und Qualifizierung mit der realen Arbeitswelt verbunden ist, umso erfolgreicher gestaltet sich die Integration der Lernenden in den Arbeitsmarkt.

## CREDITS

Vorwort	University of Utrecht
Einführung	SBH Südost GmbH
Kapitel 1	SBH Südost GmbH EURO-NET FA-Magdeburg GmbH University of Utrecht OMNIA GODESK S.R.L. Partas
Kapitel 2	SBH Südost GmbH
Kapitel 3	SBH Südost GmbH FA-Magdeburg GmbH
Kapitel 4	SBH Südost GmbH
Kapitel 5	SBH Südost GmbH
Entwickelt durch	SBH Südost GmbH
Revision des Inhalts	FA-Magdeburg GmbH University of Utrecht OMNIA GODESK S.R.L. SBH Südost GmbH Partas
Methodische Bearbeitung	University of Utrecht
Grammatik und Text Kontrolle	SBH Südost GmbH
Design und Layout	FA-Magdeburg GmbH
Publiziert durch	Project Partnership Innovation in VET for Jobs and Employment (IV4J)
Publiziert	Januar 2019

	<p>Innovation in VET for Jobs and Employment (IV4J): Erasmus+ KA2 Strategic Partnership for Vocational Education and Training Project no. 2016-1-DE02-KA202-003271.</p> <p>Additional information about the project are available at: <a href="http://iv4j.eu/">http://iv4j.eu/</a></p>
 <p>Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union</p>	<p>Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.</p> <p>Diese Veröffentlichung spiegelt die Ansichten des Verfassers wieder. Die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.</p>
	<p>Der Leitfaden "Arbeitsnahes Lernen in der Berufsbildung" wurde in einer ERASMUS KA2 strategischen Partnerschaft für Berufsbildung entwickelt mit dem Titel "Inovationen in der Berufsbildung" für Arbeit und Beschäftigung (IV4J) und ist lizenziert unter Creative Commons.</p> <p><b>Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.</b></p>



let's get  
connected

---

**iv4j.eu**

vetinnovator.eu

---

