



Länderspezifische Umsetzungsstrategie zur
Erprobung der Gesamtqualifizierung
„Fachkraft Elektroaltgeräte“

Inhalt

1. Ziel der Implementierung.....	3
2. Beschreibung der durchführenden Organisationen (Institutionen)	3
3. Struktur des Testnetzwerks.....	3
4. Teilnehmer und ihr Hintergrund im Allgemeinen	4
5. Durchführende Trainer und ihre Qualifikationen.....	4
6. Verwendete Lehr- und Lernmethoden.....	4
7. Vorbereitung der Testphase – Arbeitsplan	5
8. Grober Zeitplan	5

1. Ziel der Implementierung

Ziel ist es sozial benachteiligten Erwerbstätigen eine Jobperspektive durch einen neuen Bildungsabschluss mit einer umfassenden Qualifizierung ermöglichen. Die Mitarbeiter sind festangestellt oder ehrenamtlich in Sozialkaufhäusern beschäftigt und erwerben das Wissen arbeitsbegleitend an, wodurch es auch gleich zur Anwendung kommt. In einem Kaufhaus, das neu eröffnet werden soll, soll eine Stelle für einen Mitarbeiter mit der neuen Qualifikation geschaffen werden, weiterhin steigen die Chancen der ehrenamtlichen Mitarbeiter auf eine Festanstellung.

2. Beschreibung der durchführenden Organisationen (Institutionen)

Durchführende Organisation ist das Zentrum für interkulturelle Bildung und Arbeit (ZiB) e.V.

Wir arbeiten seit vielen Jahren in der Erwachsenenbildung, insbesondere mit sozial Benachteiligten und Migranten.

Die Testphase wird in mehreren Sozialkaufhäusern mit Elektronikabteilung, welche Teil eines sozialwirtschaftlichen Partnerbetriebes sind, durchgeführt.

Mit der Institution, die die Kaufhäuser betreibt, arbeiten wir bereits seit über 10 Jahren und über mehrere Projekte erfolgreich zusammen. Die Anleiter sind erfahren im Umgang mit sozial Benachteiligten und Geringqualifizierten und mit der arbeitsprozessintegrierten Bildungsvermittlung vertraut. In den 3 Kaufhäusern arbeiten ca. 50 Personen. Da das Kaufhaus in Nähe unseres Standortes ist, können wir das Bildungskonzept sehr gut gestalten und die Bildungsvermittlung überwachen und selbst Schulungen durchführen.

3. Struktur des Testnetzwerks

Das Testnetzwerk besteht aus zwei Kaufhäusern in denen die Mitarbeiter arbeitsprozessintegriert geschult werden. Die Betriebe sind gemeinnützig und beschäftigen vorzugsweise sozial benachteiligte Menschen. Geschäftsleitung und Anleiter legen großen Wert auf die betriebsinterne Erwachsenenbildung und haben die Erfahrung gemacht, dass man die Zielgruppe der sozial Benachteiligten am bestmöglich durch arbeitsprozessintegrierte Schulungen erreicht.

Die Kaufhäuser sind im An- und Verkauf von Elektroartikeln tätig und wir haben seit über 10 Jahren Kooperation geschlossen, im Rahmen derer wir zusammen arbeitsbegleitende und arbeitsprozessintegrierte Schulungen durchführen,

angefangen mit dem Projekt LernNetzwerk Drei-Länder-Eck, über Projekte wie RINSO und APRIL hin zu dem jetzigen Projekt QualiProSH Electro.

4. Teilnehmer und ihr Hintergrund im Allgemeinen

Teilnehmer sind sozial Benachteiligte und Menschen mit Migrationshintergrund. Viele haben keinen oder keinen anerkannten Bildungsabschluss oder andere Hemmnisse, wie Vorstrafen, Suchtprobleme, körperliche Einschränkungen o.ä., die die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verringern.

Während der Projektlaufzeit sollen bis zu 10 Personen arbeitsbegleitend die Qualifizierung erhalten und deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert werden. Die bereits tätigen Mitarbeiter und Interessierte durchlaufen ein von ZiB entwickeltes Assessment, welches die Interessen der Teilnehmer und die Fähigkeiten erfasst. Anhand der Ergebnisse wählen wir die Teilnehmer aus und individualisieren die Schulungen in Zusammenarbeit mit den Trainern, um einen Bildungserfolg zu erreichen. Die Teilnehmer sollten eine Vorliebe für Elektroartikel haben, da sonst die Ausbildung möglicherweise abgebrochen wird. Dies versuchen wir durch unser Assessment zu vermeiden.

5. Durchführende Trainer und ihre Qualifikationen

Die Trainer haben jahrelange Erfahrung in der Erwachsenenbildung und in der Arbeit mit sozial Benachteiligten. Die meisten kennen wir bereits aus den genannten Vorprojekten, weshalb sie mit dem Grundkonzept der arbeitsprozessintegrierten Schulungen vertraut sind. Wir wollen bis zu 6 Trainer einsetzen, die die Teilnehmer in den unterschiedlichen Modulen schulen. Die Trainer sind Fachkräfte und haben die Ausbildereignungsprüfung oder eine gleichwertige Qualifikation, wir haben Fachkräfte für den Bereich der Logistik, Verkauf, Elektrotechnik, Umweltmanagement und Organisation.

Die Trainer haben bereits in vorherigen Projekten (LernNetzwerk Drei-Länder-Eck, RINSO und APRIL) mit der Zielgruppe erfolgreich gearbeitet.

6. Verwendete Lehr- und Lernmethoden

Erfahrungen mit unserer Zielgruppe zeigen, dass arbeitsprozessintegrierte Schulungen den größten Bildungserfolg bieten, da diese nur begrenzt Aufnahmefähig ist, d.h. eine tägliche Lerndauer von 2-5 Stunden maximal möglich ist und sie möglichst einen praktischen Bezug braucht um die Ergebnisse zu verinnerlichen. Aus diesem Grund werden soweit es möglich ist die Schulungen arbeitsprozessintegriert durchgeführt. Dies bedeutet, dass ein Anleiter zusammen mit

einem oder mehreren Teilnehmern zusammen die Tätigkeiten durchführt und dabei das nötige Wissen beibringt. Es gibt also keine Trennung zwischen einem theoretischen und einem praktischen Teil, sondern es wird angeleitet gearbeitet und dadurch gelernt. Nötige Unterlagen werden zusätzlich an die Teilnehmer ausgeteilt und das Wissen durch die Zusammenarbeit von Trainer und Teilnehmer ständig kontrolliert. Frontalunterricht wird vermieden, nur Arbeitsschritte, die nicht arbeitsprozessintegriert erfolgen können (z.B. Präsentationen am Computer/Filme usw.) werden arbeitsbegleitend durchgeführt.

7. Vorbereitung der Testphase – Arbeitsplan

Monat 1+2: Sortierung und zielgruppenspezifische Strukturierung und Überarbeitung der Module mit einer Anpassung an den arbeitsprozessintegrierten Unterricht

Monat 2+3: Einweisung der Trainer in die Unterrichtsmaterialien und Lernmethoden

Monat 4: Einweisung der Teilnehmer in die Schulung und Schulungsmethoden und Beginn der Durchführung der Testphase.

Monat 4-12: Durchführung der Testphase

Während der Testphase wird es anfangs wöchentliche Feedbackgespräche mit den Trainern und ggf. den Teilnehmern geben, um den Bildungserfolg und mögliche nötige Anpassungen an den arbeitsprozessintegrierten Lernmethoden vornehmen zu können. Wenn der Gesprächsbedarf geringer ausfällt, wird der Abstand der Gespräche vergrößert, zudem ist aufgrund der Nähe des Schulungsbetriebes auch jederzeit eine kurzfristige Gesprächsabstimmung möglich.

Es erfolgt eine kontinuierliche Evaluation, um nötige Verbesserungen zeitnah vornehmen zu können und später die Ergebnisse an weitere interessierte Betriebe aus unserem Gesamtnetzwerk weitergeben zu können.

Die Ergebnisse der Evaluation werden zu den transnationalen Treffen aufbereitet.

Monat 10-12: Abschlussevaluation und Erarbeitung des nationalen Gesamtkonzeptes.

8. Grober Zeitplan

Monat 1-2: Überarbeitung des Schulungsmaterials

Monat 2-3: Einweisung Trainer

Monat 4: Einweisung Teilnehmer und Schulungsbeginn

Monat 4-12: Testphase mit Evaluation

Monat 10-12: Erstellung des Gesamtkonzeptes