



Auf heterogene Bedürfnisse  
von Azubis eingehen!

## Abschlussdokumentation – Teilprojekt 3

- ➔ Qualifizierungsprogramm für ausbildende Fachkräfte –  
berufspädagogisches Rüstzeug kompakt

[www.bbchemie.de](http://www.bbchemie.de)

Dieses Projekt wird getragen durch:

**pro**@vadis  
Ausbildung

**tu** technische universität  
dortmund

**pro**@vadis  
Hochschule

**INNOVET**

197000001/0001  
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung

# Vorwort

Mit dem Branchenprojekt „Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie“ – kurz BBChemie – wollte Provdavis in Frankfurt-Höchst mit ihren Feldern Ausbildung und Hochschule gemeinsam mit dem Verbundpartner Technische Universität Dortmund die berufliche Ausbildung stärken und die Herausforderung des Fachkräftemangels in der chemischen Industrie in den Blick nehmen.

Das Projekt wurde als Teil der bundesweiten Exzellenzinitiative „InnoVET – Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert, vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) durchgeführt und lief von Oktober 2020 bis September 2024.

Das Teilprojekt **„Qualifizierungsprogramm für ausbildende Fachkräfte“** richtet sich an Ausbilder:innen im Betrieb und vermittelt in fünf Modulen berufspädagogisches Wissen, wobei die praktische Anwendbarkeit von Beginn an im Fokus steht.

Das Projekt schloss 15 Projektpartner sowie über 60 Unternehmen ein. Zu den Projektpartnern gehörten die Bundessozialpartner der Chemie- und Pharmaindustrie (BAVC und IG BCE), Landesverbände der Chemiearbeitgeber, Berufsschulen, Kammern, Bildungsdienstleistende, Hochschulen, das Hessische Kultus- und das Wirtschaftsministerium sowie die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. Die Projektpartner arbeiteten nicht nur inhaltlich mit, sondern begleiteten die Arbeit des Projekts mit drei Fachbeiräten und einem Gesamtbeirat, die beratend tätig wurden und daran mitwirkten, die Ergebnisse in die Branche zu überführen.



#### Im Teilprojektbeirat waren vertreten:

- Ingo Bazalik, Kooperationsunternehmen Mainsite
- Karin Döring, Provadis BBChemie (bis 30.09.2022)
- Ralf Erkens, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),  
Bezirk Rhein-Main (bis 30.7.2023)
- Petra Esch, Provadis BBChemie
- Volker Freudenberger, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE),  
Bezirk Rhein-Main (ab 01.08.2023)
- Jürgen Funk, Arbeitgeberverband HessenChemie
- Tenna Jensen, Arbeitgeberverband Baden-Württemberg
- Dr. Maximilian Kern, Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz (bis 30.9.2023)
- Stefanie Lenze, Arbeitgeberverband Rheinland-Pfalz (ab 01.10.2023)
- Björn Prästin, Provadis BBChemie (ab 01.01.2023)
- Dr. Frank Ragutt, TU Dortmund
- Dr. Karsten Rudolf, Provadis
- Peter Martin Thomas, Sinus Akademie
- Florian Volke, Industrie- und Handelskammer Frankfurt

Projektmitarbeiter:innen im Teilprojekt waren Karin Döring, Teilprojektleitung und Trainerin (bis 30.09.2022), Andrea Garcia, Trainerin, Dietmar Hartmann, Trainer (ab 01.01.2023), Björn Prästin, Teilprojektleitung (ab 01.01.2023).

# Einblicke in unsere Projekterfahrungen

Im Teilprojekt „Qualifizierungsprogramm für ausbildende Fachkräfte“ (AFKs) wurde eine Schulung mit berufspädagogischen Inhalten speziell für die Zielgruppe der Ausbilder:innen im Betrieb entwickelt und erprobt. Die Herausforderung dabei lag zum einen darin, dass AFKs „nebenberuflich“ ausbilden, und zum anderen in der Heterogenität der Zielgruppe.

1. Hauptamtliche Ausbilder:innen sind wichtig für das Gelingen von Ausbildung, weil sie einen Überblick über Strukturen, Vorgaben und den Gesamtablauf der Ausbildung haben. AFKs leiten Auszubildende in der täglichen Arbeit im Betrieb an. Sie **erfüllen damit den praktischen Ausbildungsauftrag** der Unternehmen und machen Ausbildung überhaupt erst möglich.
2. Es ist ein Grund, stolz zu sein, wenn Ihr Unternehmen, Ihr Team oder Sie persönlich ausbilden. **Nur durch eine qualitativ gute Ausbildung können Fachkräfte gewonnen und gehalten werden.** Und nur mit qualitativ hochwertiger Facharbeit kann die Wirtschaft weiter funktionieren.
3. AFKs benötigen Raum und Zeit für ihre verantwortungsvolle Aufgabe. Diese müssen ihnen von Führungskräften eingeräumt werden. Sie müssen in ihrer Zusatzrolle ge- und bestärkt werden. **Ohne den Einsatz der AFKs kann nicht ausgebildet werden,** weil sie die Auszubildenden im Betrieb bei der täglichen Arbeit anleiten.
4. Auszubildende sind heute eine deutlich heterogenere Gruppe, als dies vor etwa 20 Jahren noch der Fall war. Sie haben unterschiedliche soziokulturelle und kulturelle Hintergründe, sie sind enorm unterschiedlich in Bezug auf Lernkompetenz und Vorwissen. AFKs benötigen daher **Handwerkszeug im Umgang** mit sehr verschiedenen Auszubildenden.
5. Während die **Anforderungen** in den einzelnen Berufsausbildungen stetig steigen (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Geschwindigkeit in der Ausbildung und zahlreiche weitere Themen), sind die **Eingangsvoraussetzungen** der Auszubildenden zum Teil deutlich schwächer. Diesen Spagat müssen betriebliche Ausbildung, Berufsschule und AFKs derzeit bewältigen. AFKs müssen sich dem Wandel in Berufs- und Arbeitswelt anpassen.
6. AFKs benötigen berufspädagogisches Wissen; dieses muss jedoch in einem kompakten zeitlichen Format und betont anwendungsorientiert vermittelt werden. In der Konzepterstellung sind **die Heterogenität der AFKs ebenso wie ihre zeitlichen Ressourcen** als „ehrenamtliche“ Ausbilder:innen berücksichtigt.

# Projektbeschreibung

Das Teilprojekt zur **Qualifizierung ausbildender Fachkräfte** wollte einen Beitrag zur **Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung** leisten. Es befasste sich daher mit der Personengruppe, mit der die Qualität und Akzeptanz von Ausbildung steht und fällt: dem nebenberuflichen **Ausbildungspersonal**. Dieses so zu qualifizieren, dass es Wertschätzung für die übernommene (ehrenamtliche) Aufgabe erfährt und gleichzeitig gestärkt und kompetent handeln kann, war das Ziel des Teilprojekts. Durch die Qualifizierung des Ausbildungspersonals am Lernort Praxis, also in den Betrieben, sollte diese Personengruppe zu Promotoren und Befähigern im System der dualen Berufsausbildung gemacht werden. Die Idee, die dahinter steht, ist, dass AFKs als direkte Ansprechpartner:innen der Auszubildenden eine hohe Verantwortung tragen, weil sie – direkt oder indirekt, gewollt oder ungewollt – neben fachlichen Inhalten und betrieblichen Abläufen Unternehmenskultur und Einstellungen zur Arbeit vermitteln. Sie sind damit ein, wenn nicht der zentrale Faktor, wenn es um den Ausbildungserfolg und die langfristige Bindung ans Unternehmen geht. In vielen Fällen sind AFKs jedoch „nur“ nebenberuflich oder ehrenamtlich im Einsatz und erfüllen ihre Rolle als Ausbilder:innen nebenbei. Der Arbeitsaufwand, der durchaus durch eine neue Generation von Azubis zu steigen scheint, wird selten gesehen oder gewürdigt. Es war daher zentrales Anliegen des Teilprojekts 3, die Zielgruppe der AFKs zu stärken.



# Zielgruppe

Zielgruppe des Teilprojekts 3 sind AFKs. Dass dies eine sehr heterogene und nur schwer zu fassende Personengruppe ist, zeigt sich schon an der unklaren Begrifflichkeit: AFKs, ehrenamtliche Ausbilder:innen, nebenamtliches Ausbildungspersonal, Ausbilder-vor-Ort, Ausbildungsbegleiter:innen, Betriebsausbilder:innen und weitere Titel beschreiben die Funktion dieser Personen. Sie bilden im Betrieb aus. Dabei verfügen sie zum Teil über eine AEVO (Ausbildereignungsverordnung)-Schulung, zum Teil aber auch nicht. Sowohl fachlich (alle Berufsgruppen) als auch vom Arbeitsplatz her (Labor, Produktion, Büro) sowie in Bezug auf ihre berufspädagogische Qualifikation sind AFKs ungemein heterogen. Vermutlich auch aufgrund dieser Heterogenität nehmen AFKs zwar an fachlichen Weiterbildungen teil – hinsichtlich ihrer Rolle als Ausbilder:innen jedoch kaum. Dabei sehen sie selbst genau hier, in der methodisch-didaktischen und pädagogischen Arbeit, den größten Handlungs- und Fortbildungsbedarf.



**DAS BUNDESINSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG  
(BIBB) SETZT EIN FORSCHUNGSPROJEKT AUF,  
DESSEN ZIEL ES IST, DIE HETEROGENITÄT DER  
AUSBILDENDEN FACHKRÄFTE BESSER BESCHREIBEN  
ZU KÖNNEN.**

**WEITERE INFORMATIONEN DAZU:**



# Kooperationsunternehmen – Zusammenarbeit

Zur Gewinnung von Teilnehmenden bzw. für die Suche nach Kooperationsunternehmen haben wir uns bewusst dafür entschieden, über Verbände und Vereinigungen zu gehen. Die Schulungen wurden daher über die Weiterbildungskataloge der Chemie-Arbeitgeberverbände in Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg ebenso wie über die Gewerkschaft IG BCE bundesweit oder die Industrie- und Handelskammer (IHK) Frankfurt angeboten. Die Idee dahinter ist, dass so sowohl kleine als auch große Unternehmen, Unternehmen mit vielen AFKs und Unternehmen mit nur wenigen AFKs die gleiche Chance auf eine Teilnahme am Programm haben. Durch die möglichst breite Streuung sollte eine Wirkung in die Branche hinein erzielt werden.

**„Die Investition in die Qualifizierung für ausbildende Fachkräfte lohnt sich auch zum Aufbau eines Rekrutierungspools für zukünftige Ausbilder:innen.“**

Jürgen Funk, Geschäftsführer, Arbeitgeberverband HessenChemie

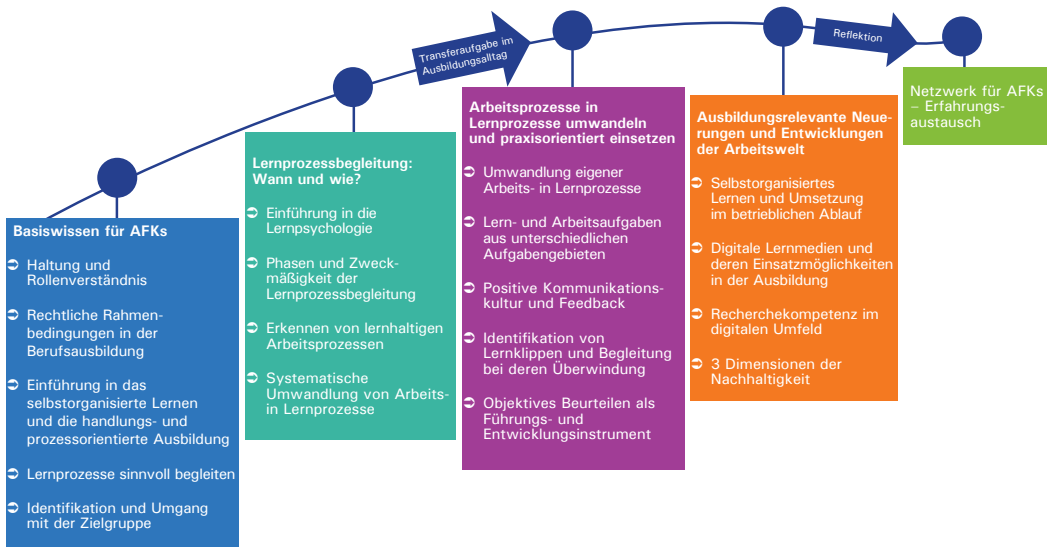
# Curriculumsentwicklung – Inhalte, Lernziele, Trainerleitfaden

Zu Projektbeginn orientierte sich das Qualifizierungsprogramm an fünf Kompetenzfeldern: Fach-, Methoden-, Sozial-, Persönlichkeits- und Handlungskompetenz. So entstanden insgesamt acht Workshoptage, die als frei kombinierbares Angebot sowie zum Teil als live-online und zum Teil als Präsenzangebote konzipiert waren. Die ersten Durchführungen mit den Kooperationspartnern fanden in den Pandemie-Jahren 2021/2022 statt. Im Frühjahr 2022 fand ein Expertenworkshop u. a. unter Beteiligung des BiBB, der TU Dortmund, der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, der RWTH Aachen sowie der IHK Frankfurt statt, der das Konzept validieren sollte. Vor diesem Hintergrund sowie auf Grundlage der Evaluation einer Seminarreihe wurde das Schulungskonzept ab dem Herbst 2022 grundlegend überarbeitet. Hauptfokus bei der Neukonzeptionierung war die spezifische Einarbeitung von Branchenmerkmalen sowie die Stärkung des fach- und berufsdidaktischen Aspekts. Darüber hinaus sollte der zeitliche Umfang reduziert werden.

Das so entwickelte und in der Zwischenzeit auch erprobte Schulungskonzept besteht nunmehr aus vier Modulen. Dabei umfasst jedes Modul den Zeitumfang von einem Tag, sodass wir in Summe von vier Tagen sprechen.

# Curriculumsentwicklung – Inhalte, Lernziele, Trainerleitfaden

Beginnend mit Basiswissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen im Ausbildungssystem, adressiert die Schulung schnell die herausfordernde Rolle als AFK. Von hier aus werden die Themenfelder Lernprozessbegleitung und Coachings sowie die praxisrelevante Frage „Wie gestalte ich eigentlich eine Lernaufgabe an meinem Arbeitsplatz?“ adressiert. Die Teilnehmer:innen erkunden ihren eigenen Arbeitsplatz unter dem Gesichtspunkt des Lernens und erhalten die Transferaufgabe, typische Arbeitsprozesse in Lernprozesse umzuwandeln.

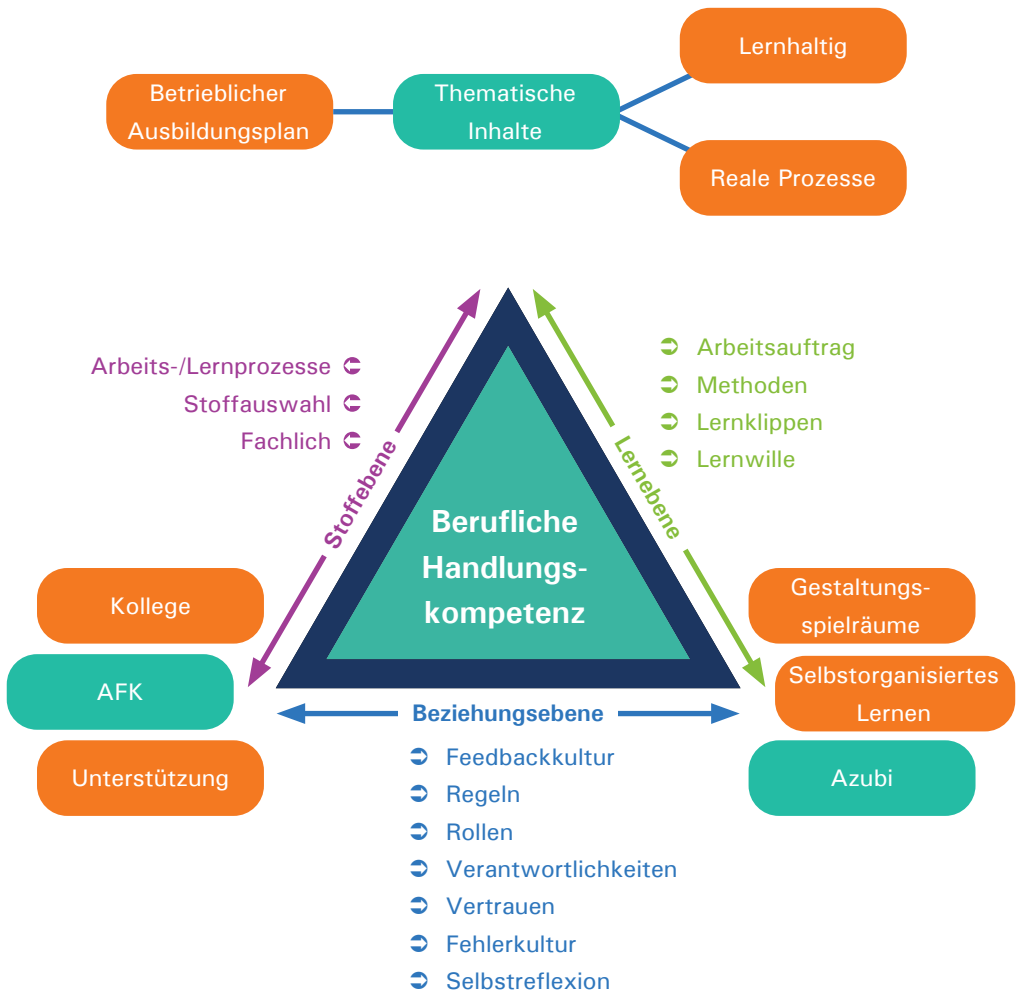


Dabei orientiert sich die gesamte Qualifizierung immer ganz nah an der Praxis und der Realität, die AFKs erleben. In dieser Realität wird deutlich, dass die Themen Kommunikation, Lerninhalte und Lernmethoden nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können, sondern immer interdependent, arbeitsplatzabhängig und selbstverständlich personenabhängig sind. So zieht sich das Didaktische Dreieck als roter Faden durch alle Module und bietet während der Workshops immer wieder Gelegenheit, Zusammenhänge und Abhängigkeiten ins Bewusstsein zu rufen.



## Didaktisches\* Dreieck

\*Theorie vom Lehren und Lernen – praktische Vermittlung von theoretischen Inhalten

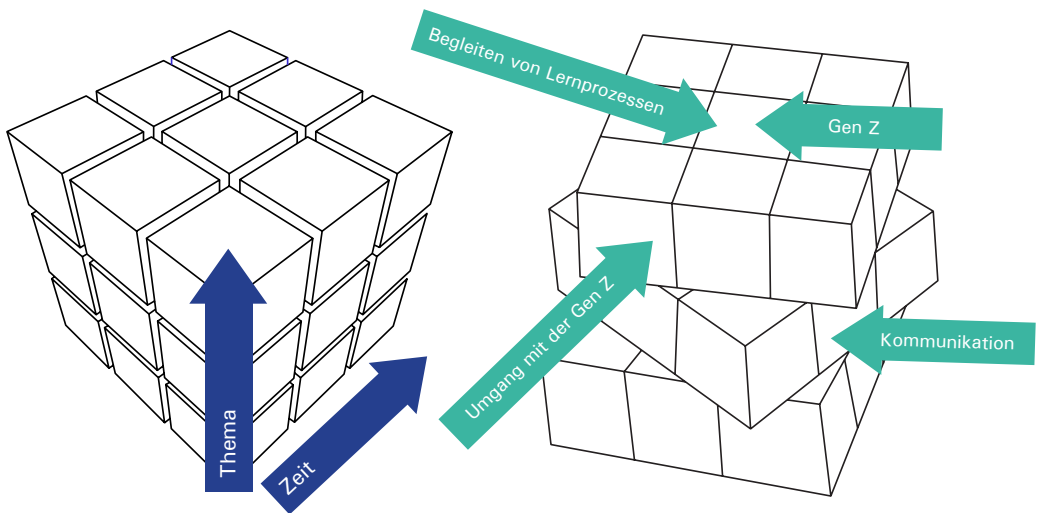


Eigene Darstellung – in Anlehnung an Paul Heimann

# Kooperationsunternehmen – Zusammenarbeit

Neben dem Didaktischen Dreieck als handlungsleitendes Umsetzungsprinzip ist das Qualifizierungsprogramm als **Matrixkonzept** aufgebaut. Das heißt, die klassische Zeit-Inhalt-Darstellung analog eines Stundenplans wurde zugunsten einer Würfelstruktur aufgegeben. In dieser Struktur sind alle Inhalte enthalten. Sie werden jedoch nicht zu einem festgelegten Zeitpunkt gelehrt, sondern dann eingebracht, wenn die Situation es erforderlich macht.

## Schulungskonzept als Matrix im Würfelformat



Je nach Gruppe und Diskussionsverlauf können die einzelnen Einheiten unterschiedlich „zusammengewürfelt“ werden. Dies erfordert von den Dozent:innen, dass sie tief in die Thematik eingearbeitet sind und den Überblick über die einzelnen Würfelbausteine nicht verlieren.

### Exkurs

Das ebenfalls in der Chemie angesiedelte InnoVET-Projekt „CLOU – Zukunftcluster für innovative berufliche Bildung“ entwickelte ein umfangreiches Qualifizierungsprogramm, das eine Höherqualifizierung nach dem DQR (Deutscher-Qualifikations-Rahmen) beinhaltet.

Weitere Informationen gibt es auf der Projekthomepage: [www.clou-zukunft.de](http://www.clou-zukunft.de).

Was in dieser Broschüre nur im Überblick dargestellt werden kann, dürfen Sie gerne vertiefen, wenn Sie dem QR-Code folgen. Hier finden Sie ein **Modulhandbuch** mit Hinweisen zu Lernzielen und Methoden. Sollten Sie auch am Trainerleitfaden interessiert sein oder sonstige Fragen zum Schulungskonzept haben, sprechen Sie uns gerne an.

Vielleicht fragen Sie sich auch, warum es dazu jetzt eine neue Schulung braucht, wo es doch die etablierte AEVO gibt. Die AEVO bildet zum Teil Themen ab, die auch die Qualifizierungsmodule aus BBChemie behandeln. Wer keine AEVO-Prüfung abgelegt hat (was bei AFKs oft der Fall ist), könnte dies also einfach nachholen. Allerdings gibt es kein festgelegtes Schulungsprogramm zur Vorbereitung auf die Prüfung. Wer keinen Kurs besuchen möchte, kann sich also ohne Vorbereitung zur Prüfung anmelden. Da die AEVO ohne Curriculum auskommt, ist sie auch keiner Stufe im DQR zugeordnet, weshalb die Frage, ob und inwieweit eine Anerkennung von Leistungen aus der BBChemie Qualifikation auf die AEVO realisierbar ist, nicht weiterbearbeitet wurde.

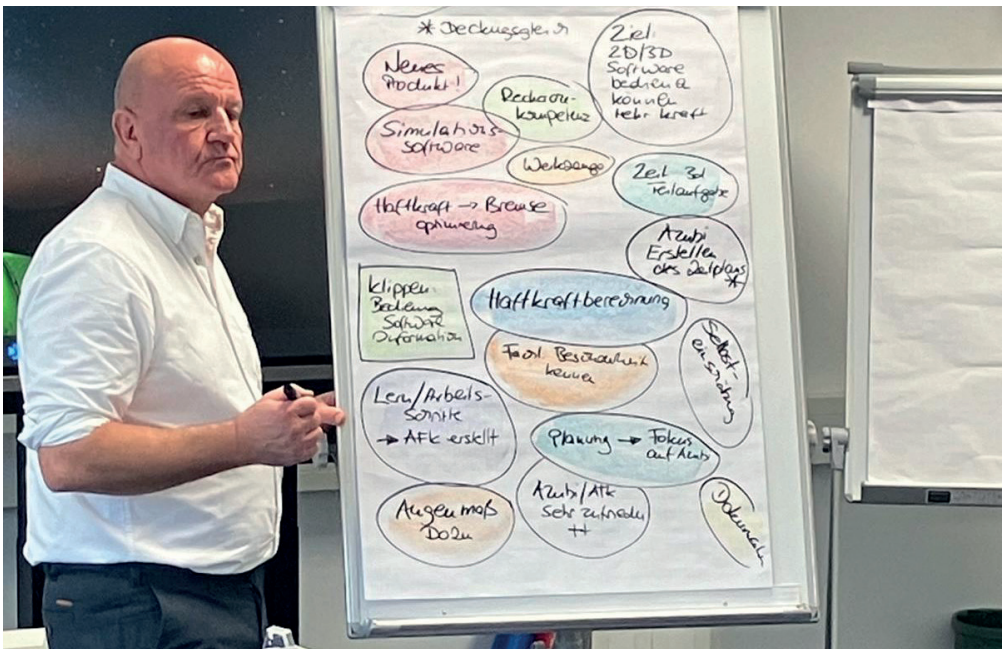
Das Qualifikationsangebot für AFKs, das im Projekt BBChemie entwickelt und erprobt wurde, ist damit genau das, was es sein soll: eine inhaltlich sinnvolle und für die Praxis relevante Fortbildung, die für sich steht. Ziel der Teilnehmer:innen und des Projekts ist es, die Ausbildungspraxis zu verbessern, nicht die Höherqualifizierung anzustreben.



# Erprobung des Qualifizierungskonzepts

Das erste Konzept (acht frei kombinierbare Workshopstage) wurde in der Pandemiezeit zwischen Januar 2021 und September 2022 an insgesamt 27 Tagen geschult. 146 Teilnehmer:innen von insgesamt 77 Unternehmen besuchten die Schulungen. Die Workshopstage wurden insbesondere über Plattformen der Sozialpartner (regionale Arbeitgeberverbände und IG BCE) angeboten. So konnten viele auch kleinere Unternehmen erreicht werden und bspw. nur einzelne Personen aus einem Unternehmen teilnehmen. Die direkte Ansprache der Zielgruppe AFKs zur Teilnahme an der Qualifizierung erwies sich als schwierig und führte nicht zum Erfolg. Als Hebel zur Teilnehmendengewinnung haben sich in der Ansprache Entscheider im HR-Management und hauptamtliche Ausbildungsverantwortliche erwiesen.

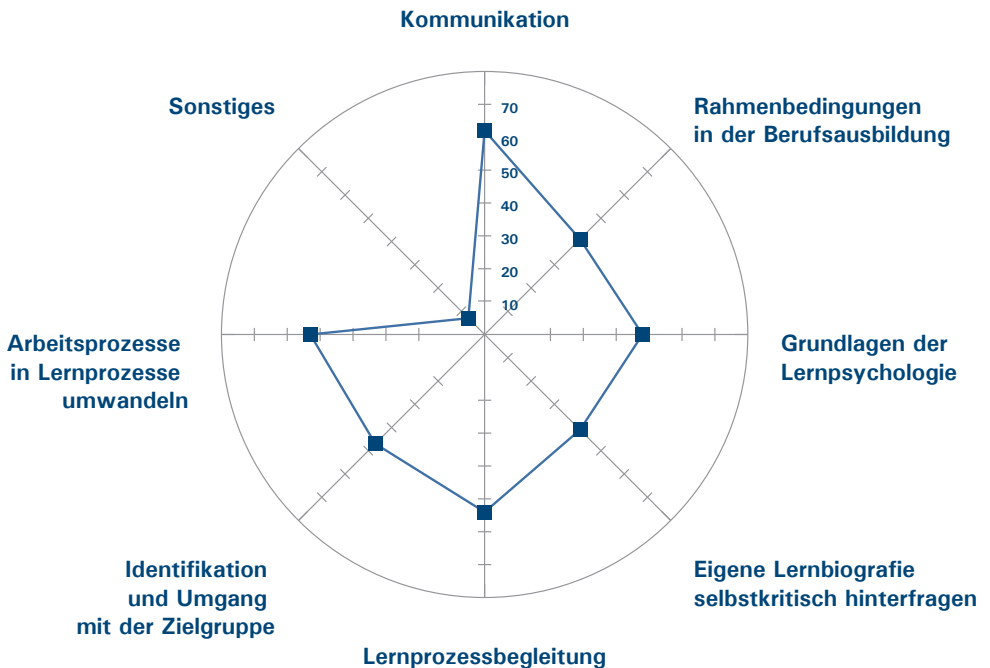
Im Herbst 2022 wurde die Umsetzung zunächst ausgesetzt und das Curriculum grundlegend überarbeitet. Die neue Version der Qualifizierung, die zeitlich gestrafft ist und klarer auf **berufspädagogische Inhalte** abzielt, wurde ebenfalls über Multiplikatoren angeboten. Neben den Arbeitgeberverbänden nahm auch die IHK Frankfurt das Angebot in den eigenen Katalog mit auf, sodass hier ein Transfer auch in andere Branchen miterprobt wer-



den konnte. Das überarbeitete Konzept wurde seit Oktober 2023 an 24 Tagen geschult. Insgesamt nahmen daran 69 Teilnehmer:innen aus 31 Unternehmen teil. Die 69 Personen besuchten alle vier Module, sodass eine Teilnehmerfallzahl von 276 erreicht wurde.

Die Teilnehmer:innen bewerteten die Qualifizierung durchweg positiv, auch was den zeitlichen Rahmen angeht, und konnten sich vorstellen, die neuen Methoden im Arbeitsalltag einzusetzen.

**Die verwendeten Medien und Tools  
haben mich motiviert, diese in meinen  
Arbeitsalltag einzubauen:**



# Marktforschung

Um zu überprüfen, inwieweit das im Projekt entwickelte Konzept marktfähig ist, unterzogen wir es einer Marktforschung. Mit der Durchführung wurde ein unabhängiges, externes Unternehmen (Conversio Market & Strategy GmbH, Mainaschaff) beauftragt. Es wurden qualitative Fokusgruppen mit zwei Zielgruppen durchgeführt. Zum einen wurden AFKs – die eigentliche Zielgruppe der Qualifizierung – befragt. Getrennt davon wurde mit Entscheider:innen aus Unternehmen diskutiert: Insbesondere diese müssen ebenfalls vom Nutzen der Qualifizierung überzeugt sein, da sie das Budget freigeben bzw. die Freistellung genehmigen.

Es zeigte sich ein **breites Spektrum an AFKs**. In der Regel besaßen sie keinen „Ausbildung der Ausbilder“(AdA)-Schein. Vereinzelt wurde zwar von einem internen Workshop zur Vorbereitung auf die Aufgabe als Ausbilder:in berichtet, **in den meisten Fällen sollte die Rolle aber einfach „learning by doing“ übernommen werden**. Einige AFKs übten die Tätigkeit seit über 20 Jahren aus, andere erst seit ein bis drei Jahren. Viele AFKs beobachteten, dass sich das schulische Wissensniveau („die Grundlagen“) der Auszubildenden zum Schlechteren verändert habe, was herausfordernd sei. Auch die fehlende Motivation mancher Auszubildenden wurde bemängelt. Insgesamt wurde das Schulungsprogramm als sinnvoll und passend bewertet. Unter anderem wurden die Inhalte zu Kommunikation, Feedback und Lernpsychologie sowie die hohe Praxisrelevanz von den AFKs positiv hervorgehoben, ebenso die vielfältigen Methoden innerhalb der Module. In diesem Zusammenhang wurde der zeitliche Umfang als passend und notwendig beschrieben und ein klares Plädoyer für Präsenz-Schulungen abgegeben. Interessant ist, dass ältere AFKs als Zielgruppe eher neue (jüngere) AFKs identifizieren – während diejenigen, die die Aufgabe erst vor Kurzem übernommen haben meinen, dass es gerade für „alte Hasen“ spannend sei: Letztlich spricht das Programm also (fast) alle AFKs an.

Grundsätzlich sehen alle AFKs das Unternehmen in der Pflicht, die Schulungen für AFKs aktiv anzubieten und die Kosten zu übernehmen. Mit dem Vorschlag in der Tasche zu einem Vorgesetzten zu gehen und die Qualifizierung selbst ins Spiel bringen würden die AFKs nicht.

Umso wichtiger sind die **Rückmeldungen der Entscheider:innen** zum Qualifizierungsprogramm. Auch die Entscheider:innen repräsentieren unterschiedliche Unternehmensgrößen und bringen verschiedene Erfahrungen mit dem Thema Ausbildung mit. Es bestätigte sich: Die Strukturen zur Begleitung von AFKs und Auszubildenden sind in den Unternehmen sehr verschieden. In einem Unternehmen gibt es quartalsweise Treffen aller AFKs, in anderen nur gelegentliche informelle Treffen.

Auch die Entscheider:innen sehen den Wert der Qualifizierung, weil pädagogische Handlungskompetenz für AFKs zunehmend wichtig ist und Auszubildende im Lernprozess unterstützt werden müssen. Darüber hinaus wurde betont, wie wichtig die Auseinandersetzung mit der Rolle als AFKs sei. Hier zu begreifen, dass der Auszubildende kein „Kumpel“, sondern ein „Lehrling“ in allen Facetten ist, sei von enormer Wichtigkeit. AFKs müssen eine Vorbildfunktion übernehmen, vermitteln durch ihr gesamtes Handeln Werte und Unternehmenskultur und sorgen so auch für die Einhaltung der Compliance-Regeln. Sie „lehren“ die Auszubildenden, was es heißt, „die Fachkraft von morgen“ zu sein. Letztlich ist das Schulungsprogramm somit auch eine Investition in die erfolgreiche Zukunft des Unternehmens. Zudem zeigte sich im Vergleich zur Gruppe der AFKs eine andere Bewertung bspw. des Themas „Modernisierung“ der Ausbildungsberufe. Während AFKs dies eher als Kritik auffassen („Ist meine Ausbildung denn nicht modern?“), halten Entscheider:innen diesen Punkt für sehr relevant. Auch die Entscheider:innen bewerteten das Qualifizierungsprogramm als sehr sinnvoll und sowohl was zeitliche als auch finanzielle Ressourcen angeht als angemessen. Somit können sie sich sehr gut vorstellen, AFKs für das Programm freizustellen.

### Faktencheck aus der Marktforschung:

**Umfang:** 4 Qualifizierungstage angemessen

**Format:** Präsenzdurchführung bevorzugt, virtuell nur im Ausnahmefall

**Wording:** Nutzenargumente für Entscheider zur Freistellung der AFKs; Formulierung der Inhalte den AFKs angemessen

**Teilnehmendengewinnung:** über Entscheider, weniger Direktansprache AFKs

**Preis:** 800,- bis 1.200,- Euro/je Person für vier Module



Mehr zu den Ergebnissen der Marktforschung finden Sie hier:

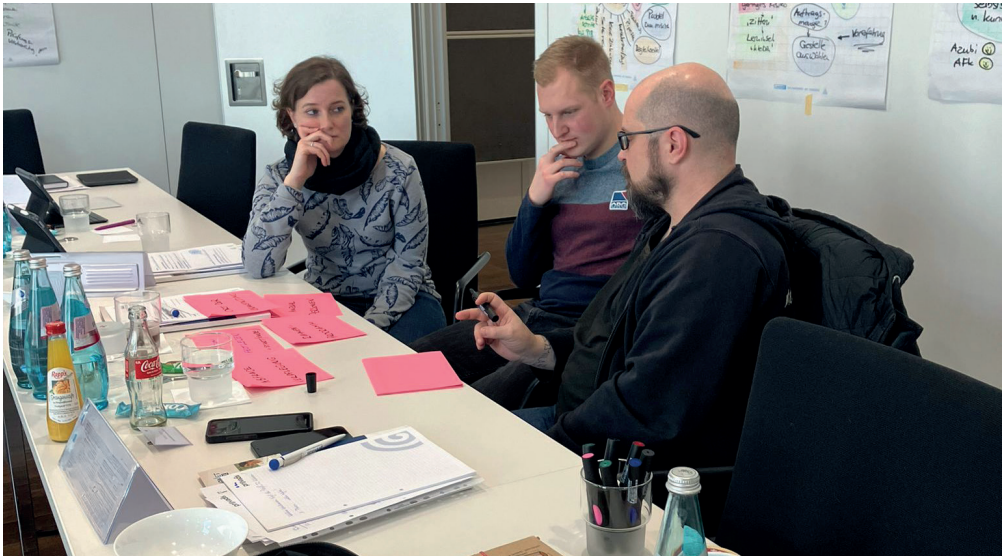


# Erkenntnisse/Lessons Learned

- 1. AFK wahrnehmen und unterstützen:** AFKs sind einer der Schlüssel für eine erfolgreiche Ausbildung. Sie selbst nehmen zwar erhöhte berufspädagogische Anforderungen wahr – fordern aktiv jedoch keine Fortbildung in diesem Bereich an. Es ist daher relevant, dass Entscheider in Unternehmen die wichtige Funktion von AFKs erkennen und aktiv unterstützen. Zum Beispiel über eine Weiterqualifizierung.
- 2. Aus der Praxis für die Praxis:** Der direkte Berufsbezug, die Möglichkeit, unmittelbar in die Anwendung zu gehen, die Erprobung neuer Kommunikationswege oder Aufgabenstellungen sind von hohem Wert und überzeugen in der Umsetzung. Die Zielgruppe AFKs braucht keine theoretischen Didaktik-Seminare und Lerntheorien, sondern ganz konkrete Anwendung.
- 3. Gerade richtig dünn und gerade richtig dick:** Ein Training für die Zielgruppe AFK darf nicht zu schmal und inhaltlich zu fokussiert sein, weil sonst die Heterogenität der Zielgruppe nicht angesprochen wird. Es darf aber auch kein berufsbegleitendes Studium werden. Wir haben uns vorgenommen, mächtige Themen wie „Lernprozesse“, „Nachhaltigkeit“, „Digitalisierung“ und „Führung“ aufzunehmen. In vier Tagen kann es dabei natürlich nicht darum gehen, tief in alle Bereiche einzusteigen. Es gelingt aber, die Zusammenhänge aufzuzeigen und den Teilnehmer:innen den notwendigen Raum zum eigenen Denken zu geben. So können Ableitungen für das eigene Handeln getroffen werden.







4. **Multiplikatoren entsenden Teilnehmer:innen:** Die Gewinnung von Teilnehmenden kann nur erfolgreich sein, wenn sie über die Ansprache von Entscheider:innen in Unternehmen läuft. Es müssen also Ausbildungsleitung, Ausbildungsabteilung, Personalabteilung und Personalentwicklung vom Angebot überzeugt werden.
5. **AFKs prägen die zukünftige Unternehmenskultur:** Was wir den Azubis heute mit auf den Weg geben, die Werte, die wir in der Ausbildung vermitteln, prägen in ein paar Jahren unsere Unternehmenskultur. Dieses Mindset wird verständlich, wenn in den Schulungen altgediente AFKs auf solche treffen, die erst wenige Azubis begleitet haben. Und genau dieses Bewusstsein muss bei den Entscheider:innen im Unternehmen vorhanden sein, damit gute Ausbildung gelingen kann.
6. **Wer Fachkräfte möchte, muss in Menschen investieren:** Gut qualifizierte Fachkräfte zu finden und langfristig ans Unternehmen zu binden war immer schwierig – ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels jedoch deutlich noch schwieriger geworden. Wer sowohl den Auszubildenden als auch den ausbildenden Fachkräften gute Rahmenbedingungen schafft, legt einen Grundstein in der Fachkräftesicherung.

# Transferempfehlungen

Das Qualifizierungsprogramm für AFKs, das im Teilprojekt 3 des InnoVET-Projekts BBChemie entwickelt und erprobt wurde, ist in weiten Teilen überfachlich und beinhaltet insbesondere berufspädagogischen Lernstoff. Es ist daher mit wenig Aufwand in andere Branchen übertragbar. Auch innerhalb der chemischen und pharmazeutischen Branche lässt es sich problemlos in andere Regionen transferieren. Einzig werden kompetente Trainer:innen für die Qualifizierung benötigt, die nicht nur die Inhalte der Qualifizierung kennen und unterrichten können, sondern auch insbesondere gut mit der Zielgruppe AFK kommunizieren können.

Für alle vier Module wurde die Marktfähigkeit durch die Marktforschung sowie unsere Durchführung im Rahmen des Projekts bescheinigt.



# Verstetigung

Aus Sicht des Projekts ist es sinnvoll, zur Verstetigung eine Form des Erfahrungsaustauschs in regionalen Bezügen zu etablieren. Dies kann bspw. bei den regionalen Arbeitgeberverbänden geschehen oder in bereits bestehende Formate integriert werden. Da sich didaktische Ansätze und Generationen aber weiter verändern und die berufspädagogische Fragestellung des einen heute und des anderen morgen ist, erachten wir die Möglichkeit zum weiteren Gespräch als zielführend.





## Kontakt Daten für Rückfragen

**Petra Esch**

Gesamtprojektleitung

InnoVET-Projekt BBChemie

Provadis

Partner für Bildung und Beratung GmbH

Industriepark Höchst

65926 Frankfurt a. M.

Tel. +49 69 305 13147

E-Mail: [bbchemie@provadis.de](mailto:bbchemie@provadis.de)



Veröffentlicht am 11. Juni 2024 anlässlich der Transfer- und Abschlussveranstaltung im Stadthaus Frankfurt.

[www.provadis.de/bbchemie](http://www.provadis.de/bbchemie)

Dieses Projekt wird getragen durch:

**provadis**  
Ausbildung

**tu** technische universität  
dortmund

**provadis**  
Hochschule

**INNOVET**

koordiniert von  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung