



UBEK Unternehmensberatung

UBEK Unternehmensberatung e.K.
Nordstraße 65a · 53111 Bonn
Tel: +49.(0)228.69 61 99 · Fax: +49.(0)228.69 61 93
E-mail: office@ubek.de · Internet: www.ubek.de
Geschäftsführer: Kurt Mauß

APS

Arbeitspädagogische Seminare

UBEK Unternehmensberatung

Editorial



Kurt Mauß, Geschäftsführer der UBEK Unternehmensberatung e.K.

»Seminare, die die sozialen Fähigkeiten und Schlüsselqualifikationen unserer Auszubildenden weiter entwickeln und fördern, sind eine großartige Unterstützung für unsere sachliche und inhaltliche Arbeit in der Ausbildung.« So oder so ähnlich hören wir es immer wieder von Verantwortlichen in Ausbildungsabteilungen.

Wir, die UBEK Unternehmensberatung e.K., liefern in der Zusammenarbeit mit unseren Kunden nicht nur fachliches Wissen und

langjährige Erfahrung mit dieser Zielgruppe, sondern unsere Trainer begleiten Ihre Auszubildenden und Ausbilder als kompetente Pädagogen in einer wichtigen Phase der Berufsausbildung.

Unsere Seminare vermitteln das, woran es nach Meinung aller Beteiligten am meisten fehlt und was Ihre Ausbildung um einen attraktiven Baustein erweitert:

- Soziale Kompetenz
- Teamfähigkeit
- Ausbau von Werten und Haltungen
- Lernfähigkeit und Ausdauer

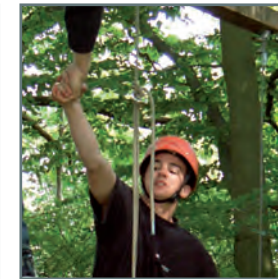
Unsere Arbeitspädagogischen Seminare (APS) tragen zum Image Ihres Unternehmens bei; sie sind in jeder Ausbildung Highlight und Attraktor zugleich. Durch die Projekte wird – auch für Außenstehende – deutlich: Diese Firma bildet Auszubildende nicht nur fachlich aus, sondern fördert auch die Teamkompetenz der Auszubildenden und engagiert sich in sozialen Projekten. Dies alles, verbunden mit einer deutlichen Verbesserung der Schlüsselqualifikationen der Teilnehmer, führt zu einem deutlichen Gewinn für alle Beteiligten.

Wir sind stolz darauf, in diesem Lernfeld erfolgreiche und vielfach evaluierte Workshops und Seminare anbieten zu können.

Sichtweisen



Erfahrungslernen mit Spaß



Komplexe Anforderungen erfordern komplexe Lösungen



Planen und Umsetzen



Ausbildungsleiter

»Der Run auf die besten Auszubildenden hat längst begonnen. Mit APS bringe ich nicht nur Schlüsselqualifikationen wie von selbst »an den Mann«, sondern schaffe auch das Stück positive Einschätzung und Bindung an den Betrieb, das man braucht, um aus den Azubis von heute die Mitarbeiter von morgen zu machen.«

Ausbilder

»Schon zu Beginn der Ausbildung erlebe ich »meine Jungs« eine Woche lang auf APS und lege so den Grundstein für eine starke persönliche Beziehung - und zwar eine, die »organisch« entsteht und nicht herbeigeführt werden muss. Außerdem muss ich zugeben, dass gerade ich als alter Hase durch die Seminare immer wieder etwas Neues lerne, was ich im Ausbildungsalltag umsetzen kann.«

Auszubildende

»Die APS zeigen, dass wir unserer Firma etwas wert sind - sie lässt sich unsere Ausbildung etwas kosten. Ich konnte Kollegen und Ausbilder viel besser kennenlernen als im Betrieb. Schon nach dem ersten APS kommt man »als Team« in die Lehrwerkstatt zurück. Im 2. Jahr überwindet man gemeinsam Grenzen, und die strahlenden Kinderaugen bei der Übergabe des im 3. Jahr gebauten Spielgerätes muss man einfach selbst erlebt haben.«

Module I-III

Kennenlernen, Teambuilding, Prozessdenken

APS I APS 1 findet idealerweise unmittelbar nach Beginn der Ausbildung statt und dient dem Kennenlernen der Auszubildenden untereinander, dem Teambuilding und Kennenlernen der Ausbilderin bzw. des Ausbilders. Um die Lern- und Arbeitsmethodik zu vermitteln, werden Gruppenaufgaben und kleine Projekte eingesetzt, an denen die Auszubildenden erste Erfahrungen bei der selbstständigen Planung, Durchführung und Auswertung von Arbeitsaufträgen sammeln können. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden ausbildungsrelevante Informationen und sie entwickeln, gemeinsam mit ihrem Ausbilder/ihrer Ausbilderin, Perspektiven für den ersten Ausbildungsabschnitt. Weitere Ziele sind das Kennenlernen des Unternehmens und der Firmengeschichte.

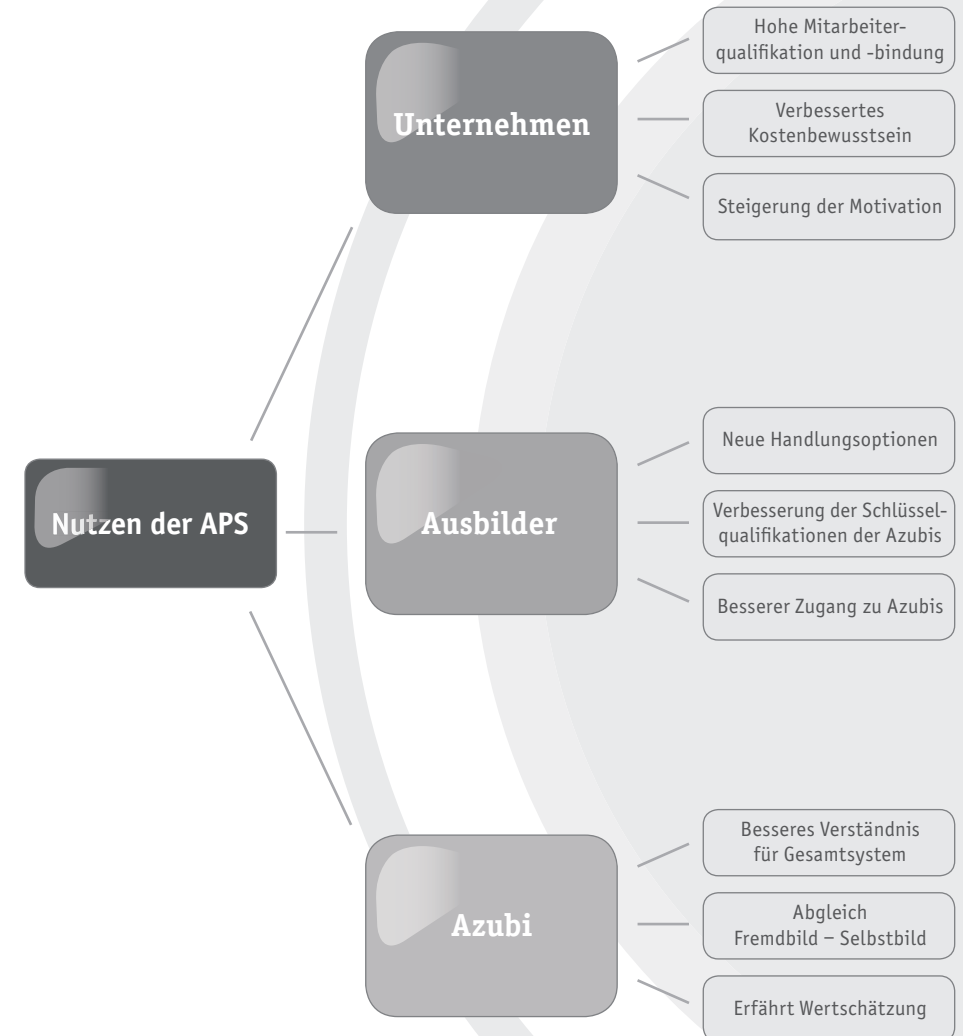
Persönlichkeitsentwicklung, Weiterentwicklung der Teamfähigkeit, Selbstorganisation im Team

APS II APS 2 ist ein erlebnispädagogisches Seminar, das hauptsächlich in der Natur stattfindet. Die Teilnehmer/-innen bewältigen mit ihrer Ausbildungsgruppe und ihrem Ausbilder Erlebnisparkours. So haben sie Gelegenheit, ihre persönlichen Grenzen zu erweitern. Mit erlebnispädagogischen Mitteln wird das Teambuilding erweitert und vertieft. Zusätzlich lernen die Teilnehmer, sich im Team selbst zu organisieren. So können auch Konflikte, die die Gruppen aus dem Berufsalltag mitbringen, bearbeitet und gelöst werden.

Teamarbeit mit »Fremden«, Produkt herstellen, Kostenbewusstsein, Kundenkontakt

APS III APS 3 findet meist zu Beginn des dritten Ausbildungsabschnitts statt. Aufgabe der Auszubildenden ist es, arbeitsteilig in berufsgruppenübergreifenden Teams ein umfangreiches Projekt herzustellen. Von der Planung bis zur Übergabe an den Kunden soll ein Produkt, z. B. ein Spielgerät oder Möbel für den Innen- oder Außenbereich einer gemeinnützigen Einrichtung realisiert werden. Die Teilnehmer/-innen haben unmittelbaren Kundenkontakt und lernen, erfolgreich mit Kundenwünschen umzugehen. Sie müssen dabei sicherheits- und qualitätsbewusst vorgehen, die Kosten kontrollieren und sich selbst als Team organisieren. APS 3 nimmt so die Realität der jungen Facharbeiter/-innen im Betrieb nach der Ausbildung vorweg. Gleichzeitig leisten die Azubis einen handfesten und nützlichen Beitrag für das Gemeinwohl.

Nutzen der APS



Aus der Praxis



Brigitte Knelangen ist seit über 20 Jahren Projektleiterin APS.

Was sind die Hauptgründe für den ungewöhnlichen Erfolg von APS?

> APS unterstützt und beschleunigt Prozesse, die für die Ausbildung wesentlich sind, wie z. B. das Teambuilding und das Kennenlernen der Ausbilder in APS I. Gleichzeitig stellt das Konzept sicher, dass die Schlüsselqualifikationen »organisch« vermittelt und erweitert werden.

Ist APS auf eine bestimmte Branche bzw. bestimmte Berufsgruppen beschränkt?

> Nein, wir bieten arbeitspädagogische Seminare für alle Unternehmen an, die ausbilden. Das Konzept wurde neben der Automobilbranche bereits erfolgreich in anderen Bereichen zum Beispiel im öffentlichen Dienst, Bankensektor und Handel von uns umgesetzt.

Ist die Dreistufigkeit von APS zwingend notwendig?

> Wir haben auch schon einzelne Module von APS erfolgreich eingesetzt, aber wie Sie aus der Lern- und Verhaltenspsychologie sicher wissen, wird ein nachhaltiger Erfolg gerade bei Jugendlichen nur durch mehrere Stimuli erzielt. Und durch das übergreifende, aufeinander aufbauende Konzept - Schlüsselqualifikationen in Teamarbeit zu entwickeln und den Transfer sicherzustellen - wird ein Optimum an Unterstützung gewährleistet.

Wie haben sich APS in den mehr als zwei Jahrzehnten entwickelt?

> Da gibt es aus meiner Sicht zwei Bereiche. Zum einen gab es eine klare Entwicklung hin zu einer prozessorientierten Umgestaltung der APS-Abläufe, und zwar in der Weise, dass nicht nur die einzelnen APS, sondern APS insgesamt als Prozess aufgefasst wird. Zum anderen gab es einen ganz klaren Rollenwandel bei den Ausbildern: Vom alten »Meister« hin zum »Lerncoach«, der die Auszubildenden fachlich und persönlich durch die Ausbildung begleitet.

Wie sehen Sie die weitere Entwicklung von APS?

> Darauf kann ich mit einer der für mich schönsten Erfahrungen als APS-Projektleiterin antworten: Ein Unternehmen hatte 2008 für seine Auszubildenden APS I erfolgreich eingeführt. 2009 wurde es von der Krise erreicht, und aus Kostengründen wurde APS I gecancelt. Da es aber gerade in dieser Berufsgruppe viele Probleme wie fehlendes Sozialverhalten etc. gab, wurde APS für 2010 erneut gebucht. Die Ansicht des Ausbildungsleiters dazu: »Egal, ob Krise oder nicht, wir brauchen APS für unsere Auszubildenden!« Ich denke, das spricht für sich.

Geschichte und Konzept

APS - eine Erfolgsgeschichte:

APS gehen 2010 in ihr 25. Jahr. Während dieser Zeit wurden sie – als Gesamtkonzept wie auch in Einzelmodulen – in den verschiedensten Branchen erfolgreich eingesetzt. APS wurden wissenschaftlich begleitet und regelmäßig evaluiert, wobei sie immer »Traumnoten« erzielten.

APS sind pädagogische Maßnahmen, die von Auszubildenden durchlaufen werden. Ziel ist es, soziale Kompetenzen, die Persönlichkeitsentwicklung und die methodischen Kompetenzen aufzubauen und weiterzuentwickeln. Moderne Fertigungssysteme, technologische Weiterentwicklungen und gesellschaftliche Veränderungen erfordern es, gerade während der Ausbildung besonderen Wert auf die Entwicklung der Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Flexibilität und Belastbarkeit zu legen.

Die einzelnen Abschnitte der jeweils einwöchigen arbeitspädagogischen Seminare ergänzen sich oder können auch als Einzelmodule eingesetzt werden.

Jede APS-Woche wird in drei Schritten realisiert:

- Vorbereitung im Betrieb mit Ausbilder/-innen und Auszubildenden.
- Durchführung des Seminars durch UBEK-Trainer, gerne auch in Zusammenarbeit mit den zuständigen Ausbildern.
- Nachbereitung im Betrieb zur Unterstützung des Lerntransfers.

Inhalte der APS

