

Ausbildung

Ausbilder müssen professioneller werden

Die Anforderungen an den während der Meister- und Techniker-ausbildung erworbenen „Nachweis zur Ausbildereignung“ halten mit den gestiegenen Anforderungen der Praxis nicht Schritt. Um betriebliche Ausbildungsprozesse zu verbessern, können sich Ausbilder zum Berufspädagogen (IHK) fortbilden lassen. Dies stellt sie in vielerlei Hinsicht auf eine professionelle Stufe.

Lehrer haben es. Erzieher haben es. Nur Ausbilder haben es nicht. Diejenigen, die den beruflichen Nachwuchs in den Betrieben ausbilden, haben kein eigenständiges Berufsbild. Bei der Qualifizierung zum Meister oder Techniker im Garten- und Landschaftsbau wird die Ausbildereignung nebenbei erworben. Dabei sind Ausbilder mit stetig wachsenden Anforderungen konfrontiert – in ökonomischer und pädagogischer Hinsicht. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen fordert von modernen Ausbildern hohe Sozial- und Methodenkompetenz.

Vorbei ist die Zeit, in der Azubis mit der 4-Stufen-Methode Fertigkeiten und Kenntnisse eingepaukt wurden. Von modernen Ausbildern wird ein sicherer Umgang mit handlungsorientierten, also ganzheitlichen Methoden verlangt. Aber nicht nur in Methodik und Didaktik sind die Anforderungen über das Maß der gängigen BAP-Ausbildung gestiegen. Auch die Ansprüche an die Ausbildungsorganisationen sind hoch. Wissensmanagement, Bildungscontrolling, Marketing und Qualitätssicherung der Ausbildung werden über Erfolg und Misserfolg der beruflichen Aus- und Weiterbildung in den kommenden Jahren entscheiden. Und damit letzten Endes über den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens und einer ganzen Branche.



Von modernen Ausbildern wird ein sicherer Umgang mit handlungsorientierten, also ganzheitlichen Methoden verlangt

Gemessen an diesen Anforderungen sind die Kriterien der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) eine Formalität, mit der sich nur schwer eine tatsächliche Kompetenz zum Ausbilden nachweisen lässt. Meister und Techniker im Ga-LaBau sind trotz ihrer Weiterqualifizierung nicht in der La-

ge, einer anspruchsvollen, modernen Ausbildung Rechnung zu tragen, von Naturtalenten einmal abgesehen.

Die von der Branche angebotenen WdA-Seminare sind ausschließlich im Bereich der Anpassungsqualifizierung anzusiedeln. Sie sind notwendig, damit Ausbilder nicht gänzlich den

Bezug zu modernen Ausbildungsmethoden verlieren. Von einem Konzept zur Professionalisierung von Ausbildern sind diese Angebote weit entfernt.

Profi-Projekt an der Uni Augsburg

„Es ist deshalb dringend, ja überfällig, dass diejenigen, die den beruflichen Nachwuchs ausbilden, selbst auf diese komplexe Aufgabe systematisch und umfassend vorbereitet werden“, sagt Prof. Fritz Böhle von der Universität Augsburg. Eine Studie, die 2001 das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) durchführte, zeigt, dass besonders in pädagogischer Hinsicht eine Professionalisierung der Ausbilder notwendig ist. Um diese zu erreichen, formulieren BIBB und Böhle unisono die selbe Forderung: die Einführung der/des Berufspädagogin/Berufspädagogen (IHK).

Der Europäische Sozialfonds fördert das Projekt „Berufspädagoge/Berufspädagogin für die Aus- und Weiterbildung (IHK)“. Die Projektträger BIBB und das Extraordinariat für Sozioökonomie der Arbeits- und Berufswelt an der Universität Augsburg, Lehrstuhl Prof. Böhle, beauftragten die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH, München (GAB) mit der Projektkoordination.

Modularer Lehrgang

Entwickelt wurde ein Lehrgang, der zu dem bundesweit anerkannten Fortbildungsberuf des Berufspädagogen (IHK) führt. Mit dieser Professionalisierung werden Ausbilder dazu befähigt, die betrieblichen Ausbildungsprozesse zu verbessern. Insbesondere wird damit eine hohe pädagogische, beratende und koordinierende Qualität in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sichergestellt.

Auch für den Ausbilder selbst ergeben sich neue Tätigkeitsfelder. Als „Berufspädagoge“ präsentiert er sich als Experte für Bildungsaufgaben in Verbänden, im Bildungsservice

großer Bildungsträger, als Koordinator und Berater von Ausbildungsverbänden und als Bildungsberater für kleine und mittlere Betriebe.

Die Fortbildung ist modular aufgebaut. Vier Basismodule und drei Wahlmodule bereiten auf die IHK Prüfung vor.

→ Als **erstes Modul** steht die Organisation und Planung beruflicher Bildungsprozesse zur Verfügung. Inhaltlich werden Ausbilder geschult, Aus- und Weiterbildungen handlungsorientiert vorzubereiten. Entscheidend ist, dass diese Planungen den betrieblichen Ablauf berücksichtigen oder in diesen integriert werden. Lern- und Vermittlungsbarrieren werden vorab erkannt und beseitigt. Entwicklung und Umsetzung einer Fülle von Methoden sollen den Azubis den Spaß am Lernen vermitteln, den Lernerfolg sichern und damit die gesamte Ausbildung erfolg-

reich gestalten.

→ Nachdem die planerischen und organisatorischen Voraussetzungen geschaffen wurden, setzt sich das **zweite Modul** mit der Begleitung der Lernenden und ihrer Lernprozesse auseinander. Dabei werden allerdings Haltung und Verhalten des Ausbilders hinterfragt. Ziel ist es, Ausbilder in der neuen Rolle der „Lernprozessbegleiter“ fit zu machen. Dazu müssen sie in der Lage sein, Lernaufgaben individuell zu gestalten, Azubis zu motivieren, das eigene Verhalten ständig zu verbessern, Krisensituationen zu erkennen und geeignet darauf zu reagieren. Weg vom „Unterweiser“ und hin zum „Begleiter“ ist das Motto. Ausbildungsbegleiter finden nicht die „richtigen“, sondern die passenden Lösungen in der betrieblichen Ausbildung.

→ Beurteilung und Prüfung von Lernenden bilden das **dritte**

Modul. Hier verabschiedet sich das Konzept von der gängigen Praxis, Wissen abzufragen. Handlungskompetenz, das Ziel jeder modernen Ausbildung, ist nicht in gleicher Weise messbar wie die Abnahmefähigkeit einer gepflasterten Fläche. Von klassischen Prüfungskriterien wie Vergleichbarkeit, Nachprüfbarkeit, Beweisbarkeit und Objektivität wird bewusst Abstand genommen. Die Ausbilder lernen, Prüfungen so zu gestalten, dass Handlungskompetenzen wie Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, vernetztes Denken und Handeln und mehr bewertbar werden. Sie lernen weiterhin, Prüflinge auf die anstehenden Aufgaben vorzubereiten und in der Prüfung so zu führen, dass diese ihre Kompetenzen demonstrieren können. Nur so werden verfälschende Einflüsse der Prüfungssituationen abgefedert. Ziel dieses Moduls ist die

Fähigkeit, faire Prüfungsverfahren zu entwickeln.

→ Ausbildung als interne Dienstleistung ist umfassend beschrieben, wenn die Bereiche Marketing, Controlling und Qualitätssicherung berücksichtigt werden. Dies sind die Inhalte des **vierten Moduls**. Es ist absehbar, dass in Zukunft die Zahl der Bewerber um eine Ausbildungsstelle zurückgeht. Nicht nur die demografische Entwicklung, sondern auch die Arbeitsbedingungen im GaLa-Bau spielen dabei eine Rolle. Die zukünftigen Berufspädagogen sind gefordert, das Ausbildungsmarketing in die Hand zu nehmen. Hier geht es nicht darum, die besten Bewerber zu finden, sondern die richtigen. Nur so sind die Effizienz in der Ausbildung und deren Wirtschaftlichkeit gewährleistet. Themen wie Marketing in der Bildung, Produktentwicklung, Bewerbungsgespräche, Assessment-Center, Marketingstrate-

STUTTGART-HOHENHEIM

Weiterbildung für Fachkräfte aus Gartenbau und Floristik

- GÄRTNERMEISTER/IN
- FLORISTMEISTER/IN
- GARTENBAUTECHNIKER/IN



Näheres zu unserem Weiterbildungsangebot erfahren Sie im Rahmen eines **Info-Tages**

am **Samstag, den 17. März 2007**,
von **10.00 Uhr bis 16.00 Uhr**,
auf unseren Versuchsflächen in der
Versuchsstation für Gartenbau
Filderhauptstraße 169,
70599 Stuttgart-Hohenheim.

Wir laden dazu herzlich ein
und freuen uns auf Ihren Besuch.

Wir informieren Sie auch gerne zu einem anderen Zeitpunkt
telefonisch, schriftlich oder im persönlichen Gespräch.

Staatsschule für Gartenbau
und Landwirtschaft (782)
Schloss Hohenheim Westhof Nord
70599 Stuttgart-Hohenheim
Tel.: 0711/45922726; Fax: 0711/45922730
E-Mail: sfg@uni-hohenheim.de
Internet: www.sfg.uni-hohenheim.de

ZUR SACHE

Endlich ein neuer Ton. Nicht nur „die Jugend“, das Elternhaus oder gar die Schule sind Gründe schlechter Ausbildung, endlich reiht sich auch die Qualifikation der Ausbilder in die Ursachenforschung ein.

Hinter vorgehaltener Hand hat man es schon immer gewusst. Die berufs- und arbeitspädagogische Ausbildung der Meister und Techniker ist mangelhaft. Ausbilder werden mit Grundkenntnissen der Berufspädagogik auf Azubi losgelassen. Es ist, als würde der Landschaftsgärtner seinem Azubi im ersten Ausbildungsjahr die komplette Baustellenleitung übertragen. Das kann nicht gut gehen. Die gut gemeinten Bemühungen der Branche, Defizite der Ausbilder durch WDA-Seminare auszugleichen, fruchtet wenig. 90 % der Teilnehmer sind ohnehin engagiert und haben viele der Defizite in Heimarbeit ausgeglichen. Die Ausbilder, die eine Anpassungsqualifizierung nötig haben, besuchen Seminare eher selten.

Äußerst widersprüchlich ist die Tatsache, den „Meisterzwang“ für die Ausbildung im GaLaBau aufzuheben. Die Bildungsexperten bemängeln die unzureichende Qualifikation der beruflichen Ausbilder, Wirtschaftspolitiker dagegen sind der Meinung, dass zum Ausbilden keine pädagogische Qualifizierung benötigt wird. Hauptsache, es werden Lehrstellen geschaffen.

Die Quittung bekommt die Ausbildungslandschaft alle Jahre wieder. Exorbitante Durchfallquoten sind nur die Spitze des Eisbergs. Nicht berücksichtigt sind die Quoten der Ab-

brecher, die Fehlentscheidungen in der Einstellungspraxis und die Anzahl geeigneter Jugendlicher, die für diesen Beruf nicht erreicht wurden. Aber anstatt sich mit der Ausbilderqualifizierung intensiv zu beschäftigen und sie zu erweitern, werden die Ausbildungsinhalte und deren Prüfungskriterien im Niveau heruntergeschraubt. Und das nicht nur im GaLaBau. Es muss der vielzitierte Ruck durch die Branche gehen. Die Forderung nach dem lebenslangen Lernen darf nicht bei den Azubis aufhören. Diese Forderung muss im besonderen Maße für diejenigen gelten, die den beruflichen Nachwuchs ausbilden. Sie tragen die Verantwortung für die Qualität und das Image eines Berufsstands. Die Ausbildungsberechtigung eines Ausbilders muss auch in der Art nachgewiesen werden, dass er berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse ständig erweitert und aktualisiert. Ein System mit alten Programmen ist irgendwann nicht mehr in der Lage, komplexeren Ansprüchen und neuen Herausforderungen zu genügen. Es wird abgeschaltet und durch ein neues ersetzt.

Die Konsequenz, ein eigenes Berufsbild für die betrieblichen Ausbilder zu schaffen, ist nur folgerichtig. Verstehen wir das als Chance, unsere pädagogischen Fähigkeiten zu erweitern. Es ist jeder einzelne Ausbilder gefordert – bevor er von den neuen Herausforderungen und Ansprüchen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts „abgeschaltet“ wird.

Ernst Fluche

gien und mehr werden in diesem Modul angesprochen.

Verantwortung für die Ausbildung heißt auch, die wirtschaftliche Seite zu berücksichtigen. Jeder ausbildende Landschaftsgärtner muss wissen, ob sich die Investition in die Ausbildung „rechnet“. Vermittelte Bildungsinhalte müssen zeitnah und rentabel in die Praxis umgesetzt werden. Das „Return on Investment“ (ROI), der Rückfluss des eingesetzten Aufwands in der Ausbildung, muss sichergestellt werden. Dazu bedarf es Messgrößen und Kennzahlen.

Eine rentable Ausbildung ist jedoch abhängig davon, ob die Ausbildungsziele in entsprechender Zeit erreicht wurden. Controlling des Lernerfolgs soll dies gewährleisten. Berufspädagogen werden dazu ausgebildet, Controller-Aufgaben zu erfüllen. Sie schaffen ein Qualitätsmanagement für die Ausbildung.

Drei Wahlmodule je nach Einsatz

Die Fortbildung zum BP (IHK) bietet aber noch mehr. Je nach Neigung und Interesse der Ausbilder werden noch drei Wahlmodule angeboten.

→ Als **Berater für Aus- und Weiterbildungsstätten** erhalten die angehenden Berufspädagogen das Rüstzeug, um Beratungsprozesse vorzubereiten und Beratungstechniken anzuwenden. Sie lernen, jüngere Ausbilder und ausbildende Fachkräfte zu trainieren und diese bei Problemen mit dem Azubi zu unterstützen. Ziel ist es, die Beratungskompetenz des BP zu verstärken.

→ Als **Ausbilder in der beruflichen Weiterbildung** sollen Berufspädagogen ihr Fachgebiet für die Weiterbildung öffnen. Umgang und Verständnis für berufserfahrene Teilnehmer werden geweckt. Als Ausbilder sollen sie Lernbedürfnisse und -notwendigkeiten erkennen und spezielle Lehrmethoden entwickeln. Sie bereiten Fachinhalte so auf, dass die

Teilnehmer kompetent für Problemlösungen werden. Damit stellen BP den Erfolg ihrer Weiterbildungsmaßnahmen sicher. Einsatzgebiete als interne oder externe Ausbilder in der Weiterbildung sind denkbar.

→ Ein drittes Wahlmodul qualifiziert die BP zu **Ausbildern in der Rehabilitations- und Sonderpädagogik**. Hier lernen die Teilnehmer, die Ausbildung „nach der Person“ zu konzipieren. Gerade in der Rehabilitations- und Benachteiligtenausbildung sind die Merkmale von Eignung und Diagnostik zu berücksichtigen. Weitere Aufgaben des BP sind hier die Entwicklung von Förder- und Integrationsprogrammen sowie die Begleitung während der Integration von Benachteiligten und Behinderten.

Fazit

Mit dem Berufspädagogen/Berufspädagogin (IHK) ist ein eigenständiger Fachberuf für Ausbilder entstanden. Für die Ausbilder im GaLaBau eröffnet sich somit ein weites Feld neuer Einsatzbereiche.

Es ist bekannt, dass schon heute ein großer Prozentsatz von Jugendlichen die Schule ohne ausreichende Bildung verlässt. Hinzu kommen verstärkt Probleme bei Jugendlichen ausländischer Eltern. Jede Branche, auch die des GaLaBaus, wird in den kommenden Jahren pädagogisch hoch qualifiziertes Personal benötigen, damit alle Bildungsreserven ausgeschöpft werden, um die Qualität von Facharbeiten und Dienstleistungen zu sichern. Das Fortbildungsangebot zum Berufspädagogen ist der erste Schritt.

Ernst Fluche, Reinheim
Bild: Staatliche Fachschule für Agrarwirtschaft Landshut-Schönbrunn