



Ausbilden in der Bauwirtschaft Anforderungen an Ausbilder/ -innen in überbetrieblichen Bildungsstätten

EMKE EMKEN

► Die deutsche Bauwirtschaft betreibt seit Einführung der Stufenausbildung bundesweit über 220 überbetriebliche Ausbildungszentren unterschiedlicher Größe. Vor dem Hintergrund einiger Besonderheiten in der Ausbildungsstruktur werden in diesem Beitrag am Beispiel des Bau-ABC Rostrup berufspädagogische Anforderungen an Ausbilder/-innen in einer überbetrieblichen Bildungsstätte der Bauwirtschaft skizziert und Perspektiven für ihre kontinuierliche Weiterqualifizierung aufgezeigt.

RAHMENBEDINGUNGEN

In der deutschen Bauwirtschaft wird seit dem Jahr 1979 eine gestufte Erstausbildung an den Lernorten Ausbildungsbetrieb, überbetriebliche Ausbildungsstätte und Berufsschule praktiziert. Die erste Stufe umfasst das erste und zweite Ausbildungsjahr, die zweite Stufe das dritte Ausbildungsjahr. Die Zeiten und die zu vermittelnden Fachinhalte der überbetrieblichen Ausbildung sind im Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung verbindlich festgeschrieben und gelten bundesweit einheitlich für Bauindustrie und Bauhandwerk. Der erste staatlich anerkannte Berufsabschluss in der Bauwirtschaft kann somit bereits nach zwei Ausbildungsjahren (1. Stufe) erworben werden. Nach erfolgreichem Abschluss des dritten Ausbildungsjahres (2. Stufe) wird die Qualifikation im Endberuf erworben und mit Gesellen- oder Facharbeiterbrief bestätigt.

Die verpflichtenden überbetrieblichen Ausbildungszeiten betragen 17 bis 20 Wochen im ersten Ausbildungsjahr, elf bis 13 Wochen im zweiten Ausbildungsjahr und vier Wochen im dritten Ausbildungsjahr. Das Zeitdelta im ersten und zweiten Ausbildungsjahr kann durch spezifische Ausbildungsprojekte im Betrieb oder in der Bildungsstätte genutzt werden. Seit 1999 ist die handlungsorientierte Vermittlung von Ausbildungsinhalten verbindlich festgeschrieben, woraus sich auch eine Neubestimmung der Ausbilderrolle in den Bildungszentren der Bauwirtschaft ergeben hat. Neben der Vermittlung von Fachwissen und -kenntnissen gewinnt die Förderung sozialer Kompetenzen an Bedeutung; klassische Vermittlungsmethoden wie bspw. das „Vormachen-Nachmachen“ werden durch selbst gesteuerte Lernkonzepte abgelöst. Damit einher geht der Anspruch an individualisierte Lernkonzepte, die an den jeweils spezifischen Voraussetzungen der jungen Menschen ansetzen.

AUSBILDUNGS-AUFTRAG UND QUALIFIKATION DES AUSBILDUNGSPERSONALS

Aufgabe des Ausbildungspersonals ist es, Prozesse der selbstständigen Erschließung und Aneignung der Handlungskompetenzen zu ermöglichen und zu unterstützen. Dies erfordert einen hohen persönlichen Einsatz und eine große fachliche, methodische und soziale Kompetenz (vgl. MEYER/UHE 2006).

Die bis jetzt ausschließlich männlichen Ausbilder im Bau-ABC Rostrup haben in der Regel eine gewerblich-technische Ausbildung in einem Ausbildungsberuf der Bauwirtschaft durchlaufen und abgeschlossen. Über unterschiedliche Aufstiegsbildungen haben sie sich in einem gewerblich-technischen Berufsfeld der Bauwirtschaft weiterqualifiziert. Der Weg in die Ausbildertätigkeit erfolgt bislang über individuelle Einstellungskriterien auf der Grundlage einer im Bildungszentrum benötigten fachlichen Qualifikation. Bundeseinheitliche Parameter gibt es bisher nur über diverse Handreichungen zur handlungsorientierten Vermittlung

Das Bau-Ausbildungs-
zentrum Rostrup in Bad
Zwischenahn ist eines
von zwei Bildungszen-
tren des Bildungswerks der
Bauindustrie Niedersachsen-
Bremen. In diesem
Bildungswerk hat das Bau-
ABC Rostrup den berufspä-
dagogischen und fachlichen
Entwicklungs- und Führungsauftrag.



Zusammen mit dem ABZ Mellendorf gilt es, einen hohen Lehr- und Organisationsstandard sicherzustellen. Dafür gelten folgende Grundsätze:

- Persönliche, individuelle Betreuung und kompetente Beratung der Lehrgangsteilnehmer und Schulungsinteressierten
- Teilnehmerorientierte Erfolgskontrolle im Seminarbetrieb und im überbetrieblichen Ausbildungsbereich
- Differenzierende Bewertung und Beurteilung der Auszubildenden in der überbetrieblichen Ausbildung
- Kooperative Teamarbeit zur Aufgabenbewältigung
- Permanente Weiterqualifizierung der Mitarbeiter
- Konsequente Beachtung des Umweltschutzes, der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes
- Systematische Sicherstellung eines Qualitätsmanagements nach DIN EN ISO 9001-2000
(vgl. www.bau-abc-rostrup.de/index.php?page=292)



Integration in der Bauwirtschaft (Foto: Bau-ABC Rostrup)

mittels Ausbildungsprojekten, wobei der Schwerpunkt auf fachdidaktischen Fragen liegt. Eine Auseinandersetzung mit berufspädagogischen Kompetenzen erfolgt weitgehend autodidaktisch. Unterschiedliche Weiterbildungsaktivitäten der einzelnen Bildungszentren geben hier zwar punktuelle Hilfestellungen, die vielfältigen soziokulturellen Herausforderungen, die sich in der Zusammenarbeit zwischen den Ausbildern und einer Lerngruppe ergeben, können in dem Rahmen jedoch nicht vertieft bearbeitet werden.

Wie die im Kasten aufgeführten Grundsätze verdeutlichen, ist die Ausbildungstätigkeit im Bau-ABC Rostrup einem Leitbild verpflichtet, das die individuellen Qualifikations- und Sozialisationsvoraussetzungen der Auszubildenden berücksichtigt. Die Ausbilder sind gefordert, jeweils den teilnehmerspezifischen Zugang zu identifizieren und ein entsprechend geeignetes „Programm“ zu entwickeln. Dies alles erfolgt selbstverständlich vor dem Hintergrund des eigenen aktuellen Qualifikationsstands, der eigenen Lern- und Berufsbiografie und der Verpflichtung zur Neutralität bei der Leistungsbewertung der Auszubildenden. Kooperative Teamarbeit und Qualifizierungsangebote sind daher notwendige Angebote, damit die Ausbilder ihr eigenes Handeln reflektieren und weiterentwickeln können.

INTERNES BETREUUNGSNETZWERK UNTERSTÜTZT AUSBILDER

Im Bau-ABC Rostrup werden die Auszubildenden durch ein Netzwerk aus Ausbildern und pädagogischen Betreuerinnen aus dem angegliederten Internats- und Freizeitbereich übergreifend betreut. Auftretende Schwierigkeiten in der Ausbildung oder im Internats- und Freizeitbereich werden direkt besprochen.

Monatlich werden in einem zweistündigen Ausbildungsgespräch methodische und didaktische Fragen zur Vermittlung der Lerninhalte der überbetrieblichen Ausbildung von den Ausbildern aufgearbeitet. Jeden zweiten Monat werden diese Gespräche gemeinsam mit den pädagogi-

schen Betreuerinnen des Internats- und Freizeitbereichs geführt. Die Ausbilder erhalten dadurch auch Einblicke in die sozialpädagogische Arbeit.

Zu den behandelten Themen gehört neben der Konzeption und Planung von Arbeits- und Lernaufgaben zur handlungsorientierten Stoffvermittlung und dem Aufbereiten von unterstützenden Lernmedien auch die Organisation von Lernprozessen innerhalb einer Lehrgangsguppe. Die Arbeit in heterogenen Lerngruppen ist ein übergreifendes Thema zwischen Ausbildung und pädagogischer Betreuung und somit auch Kernthema in den gemeinsamen Ausbildungsgesprächen. Das Identifizieren von Lerntypen und die Harmonisierung unterschiedlicher Lerntypen in einer Lehrgangsguppe wird durch die enge Zusammenarbeit der Ausbilder und der Betreuerinnen optimiert. Informationen der Betreuerinnen aus Abendgesprächen und Beobachtungen zum Sozialverhalten der Auszubildenden in der Freizeit lassen Spannungen im Ausbildungsbereich leichter abbauen. Dabei gilt immer der Grundsatz des gegenseitigen Respekts: „Ich respektiere dich, deshalb fordere ich dich“.

WEITERBILDUNG DER AUSBILDER

Für die Ausbilder und die pädagogischen Betreuerinnen werden im Bau-ABC Rostrup regelmäßig Weiterbildungen zu aktuellen soziokulturellen und sozialpädagogischen Themen durchgeführt. Sie umfassen durchschnittlich fünf bis sechs Tage im Ausbildungsjahr. Der interdisziplinäre Austausch, z. B. mit Vertreterinnen und Vertretern mit soziologischem oder (sozial-)pädagogischem Hintergrund hat dabei einen hohen Stellenwert. Alle Ausbilder und pädagogischen Betreuerinnen nehmen zudem an einer Qualifizierung zum/zur Assessor/-in zur Durchführung der Potenzialanalyse im Rahmen der Berufsorientierung teil. Diese Qualifikation soll dazu beitragen, die Motivation und Aktivierung der Auszubildenden systematisch und kompetent zu fördern.

Ständiger Bestandteil der Weiterbildung ist das Ausbilderverhalten zur Schaffung eines lernfördernden Arbeitsklimas. Die im Bau-ABC Rostrup geforderte und geförderte Integration aller Nationen, Glaubensrichtungen und Kulturen erfordert von den ausbildenden und pädagogischen Fachkräften insbesondere Migrationskenntnisse und Religionsverständnis. Hinzu kommt die Beherrschung grundlegender Kommunikations- und Deeskalationstechniken.

Ein Anforderungsprofil für Ausbilder/-innen in Bildungszentren der Bauwirtschaft wird gegenwärtig erarbeitet. Es soll Standards festschreiben, die als Grundlage einer zukünftig bundesweit geltenden Ausbilderqualifikation dienen und durch regelmäßige Weiterbildung permanent aktualisiert werden. ■

Literatur

MEYSER, J.; UHE, E.: *Handelnd Lernen in der Bauwirtschaft, Unterlagen für Ausbilder*. Berlin 3. Aufl. 2006, S. 27 ff.