

»Wir Ausbilder müssen die Jugendlichen motivieren«

Interview mit BJÖRN SACH, Ausbilder in der überbetrieblichen Unterweisung im Bildungszentrum Soest

Das Bildungszentrum Soest ist einer von drei Standorten der HWK Dortmund für die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU) in den Kfz-Berufen. Gemeinsam mit elf Ausbilderkollegen qualifiziert BJÖRN SACH Auszubildende vom ersten bis zum vierten Ausbildungsjahr in den ÜLU-Kursen. Dabei gilt es die vielfältigen Veränderungen sowohl in technologischer als auch berufspädagogischer Hinsicht bei der Gestaltung der Lernprozesse zu berücksichtigen.

BWP Herr Sach, sind Wünsche und Vorstellungen der Auszubildenden heute anders als vor 15 Jahren?

SACH Der Grundgedanke, warum man einen bestimmten Beruf erlernt, hat sich in den letzten Jahren unheimlich gewandelt. Das berufliche Interesse beschränkt sich oft auf »Ich finde Autos toll« oder dergleichen. Was hinter dem Berufsbild steckt, damit haben sich die Jugendlichen im Vorfeld nicht ausreichend auseinandergesetzt. Dann stehen sie plötzlich vor einem Wust an neuen Informationen.

BWP Was bedeutet das für Sie als Ausbilder?

SACH Es ist für uns Ausbilder extrem schwierig, diese Auszubildenden so zu motivieren, dass sie nicht den Kopf hängen lassen und darüber nachdenken abzurechnen, sondern sich durchbeißen. 25 Prozent der Auszubildenden im Kfz-Gewerbe beenden ihre Ausbildung vorzeitig, gehen also schon vor der Abschlussprüfung verloren.

BWP Wie reagieren Sie im Bereich der überbetrieblichen Ausbildung darauf?

SACH Wir haben in der ÜLU Themenmenge und Geschwindigkeit reduziert und auch einiges weggelassen. Wir sind weiter zurückgegangen zu den Grundlagen, die man früher im Physikunterricht der Schule gelernt hat. In der beruflichen Grundbildung, besonders im ersten Lehrjahr, nutzen wir viel altes Equipment, wo wir z. B. eine Beleuchtung für den Golf 1 zusammenstecken, damit die jungen Leute die Erfahrung machen, wie ein Stromkreis funktioniert. Dafür brauchen wir viel mehr Zeit als vor 15 Jahren.



BJÖRN SACH,

Kraftfahrzeugtechnikermeister,

war bereits während seiner Selbstständigkeit seit 2001 auch als Ausbilder bei der Kfz-Innung Hamm/Unna und im Prüfungsausschuss aktiv. Seit 2009 arbeitet er hauptberuflich als Ausbilder, inzwischen bei der HWK Dortmund.

Schwerpunkte seiner Arbeit sind alle Fachstufenlehrgänge der ÜLU, zudem ist er Trainer für spezielle Kfz-Lehrgänge, Fachbereichs-Koordinator, Vorsitzender des Gesellenprüfungsausschusses der Innung Hamm/Unna und Mitglied im Meisterprüfungsausschuss der HWK Dortmund.

BWP Hängt das damit zusammen, dass die Jugendlichen ein anderes Vorwissen mitbringen? Eigentlich sind sie im Umgang mit digitaler Technik doch geübt.

SACH Es hat positive Seiten, dass sie eine ausgeprägte Internet-Kompetenz haben. Bei vielen Dingen haben die Jugendlichen schnell eine Lösung, den Weg dorthin aber nicht verstanden. Was nützt die tollste digitale Technik, wenn man die Grundlagen nicht begriffen hat! Diese Kluft zwischen Digitalisierung und dem, was dahintersteckt, ist riesengroß. Das höre ich auch von den Berufsschullehrern, mit denen wir uns regelmäßig treffen, um Themen abzugleichen.

BWP Müssen deshalb die Lernformen verändert werden?

SACH Auf jeden Fall. Wir hatten früher zehntägige Lehrgänge, zu Beginn z. B. mit dem Thema Elektrotechnik und in der zweiten Hälfte das Thema Hydraulik und pneumatische Grundlagen. Den Auszubildenden war am Ende des Lehrgangs aber nur noch der erste Teil präsent. Wir haben daher eine neue Struktur eingeführt: Immer noch vier Schulungswochen im ersten Lehrjahr, aber vier einzelne. Dadurch haben die Jugendlichen die Chance nachzubereiten. Auch die Schule greift hier unterstützend ein. Wir nutzen auch Erklärvideos, um Systemkomponenten zu erläutern, wie sie im Zusammenspiel funktionieren. Kfz-Mechatroniker ist ja kein produzierender, sondern mehr ein

diagnostizierender Beruf. Die Auszubildenden stehen vor einem System, das sie nicht selbst erstellt haben. Sie müssen sich dort reindenken, einen Fehler lokalisieren und ggf. reparieren. Die analytischen Fähigkeiten sind in unserem Job viel höher als in einem produzierenden Gewerk. Das müssen wir als Ausbilder vermitteln.

BWP Es gibt ja auch viele technologische Veränderungen im Kfz-Bereich. Wie schaffen Sie es, dass Sie als Koordinator gemeinsam mit Ihren Ausbilderkollegen den technischen Anschluss halten können?

SACH Im Kfz-Bereich entwickelt sich die Technologie noch schneller als in den meisten anderen Gewerken. Wir haben über den Zentralverband als Ausbilder die Möglichkeit, an Lehrgängen teilzunehmen, die die Industrie bereitstellt. Das Problem ist aber, dass die Hersteller unter dem Kostendruck immer weniger anbieten. Daher greifen wir auch auf Lehrgänge zurück, die mehr Werbeveranstaltungen sind. Aus der Not heraus hat sich außerdem die gegenseitige Schulung der Ausbilder durch andere Ausbilder etabliert. Ein Kollege aus Bremen beispielsweise hat sich privat mit Autogasanlagen beschäftigt, sich entsprechend weitergebildet und Lehrgänge angeboten.

BWP Wie erfahren Sie von solchen Eigeninitiativen?

SACH Wir sind gut untereinander vernetzt. Wir haben ein internes Forum, an dem unterschiedliche Bildungszentren beteiligt sind. Zudem treffen wir uns ein- bis zweimal im Jahr in den Fachausschüssen. Da sind Vertreter aus dem Prüfungsbereich, Berufsschullehrer, Kammervereine und Ausbilder aus dem Kfz-Bereich.

BWP Tauschen Sie sich außer zu den fachlichen Fragen auch über die pädagogischen Anforderungen mit Ihren Kollegen aus?

SACH Das ist immer ein Thema. Man muss differenzieren zwischen den Ausbildern, die schon mehrere Jahre dabei sind und nicht mehr so viel Energie einsetzen können, und jenen, die neu dabei sind. Die einen sagen: Die jungen Leute heute wollen nicht. Die anderen überlegen: Was müssen wir ändern, damit die wieder wollen? Das ist eine Frage der Motivation, auch der gegenseitigen. Um den pädagogischen Anforderungen besser gerecht zu werden, haben wir entschieden, nur noch zwölf statt 16 Personen in einem ÜLU-Lehrgang zu schulen. Nun ist geplant, dass wir in die Werkstätten sechs Arbeitsplätze einbauen, sodass wir in die luxuriöse Lage kommen werden, nur noch Zweiergrup-

pen an einem Fahrzeug zu haben. Dazu gehören aufbereitete Unterlagen, die Arbeitsaufträgen nachempfunden sind. Diese Kombination von handlungsorientierten Arbeitsaufträgen und der stark verminderten Gruppengröße führt dazu, dass alle aktiv etwas tun müssen. Es hängt von dem Jugendlichen ab, ob er es annimmt und sich dieser Aufgabe stellt oder nicht. Und um das zu erreichen, müssen wir Ausbilder die Jugendlichen motivieren, das fällt in einer kleinen Gruppe leichter. Wenn wir merken, einer braucht nur noch etwas Zeit, weil er noch so jung ist, dann bekommt er sie auch.

BWP Was schätzen Sie an Ihrer Tätigkeit als Ausbilder?

SACH Das Tolle an unserem Job ist, dass wir miterleben dürfen, wie diese jungen Menschen innerhalb von dreieinhalb Jahren erwachsen werden. In unserer Innung sind wir eine gute Gemeinschaft. Wir leben aktiv die duale Ausbildung. Diese drei Standbeine Betrieb – Berufsschule – ÜLU funktionieren richtig gut.

» Das Tolle an unserem Job ist, dass wir miterleben dürfen, wie diese jungen Menschen innerhalb von dreieinhalb Jahren erwachsen werden. «

BWP Wie erfahren Sie Wertschätzung durch die Auszubildenden?

SACH Wir haben oft noch jahrelangen Kontakt. Bei denjenigen, die die Ausbildung beenden und nicht abwandern, handelt es sich um einen Kreis, den man immer wieder trifft. Wo sie gut ausgebildet wurden, darauf kommen sie immer wieder zurück. Auch wenn es nach der Ausbildung Fragen oder Probleme gibt, bin ich noch Ansprechpartner. Das ist für mich Befriedigung und Wertschätzung zugleich.

BWP Was macht für Sie gute Ausbildung aus? Was müssen Ausbilder dafür mitbringen?

SACH Man muss gut ausgebildet sein und eine hohe Affinität zu seinem Job haben. Und man muss in der Lage sein, sich auf Menschen einzulassen. Der klassische Inspektionschrauber kann kein guter Ausbilder werden.

BWP Herr Sach, wir danken Ihnen für das Interview.

(Interview: Arne Schambeck)