

Ausbildung im Bauhandwerk: Die Perspektive der nebenberuflichen Ausbilder

MICHAEL LEIDNER

► Viel stärker als bisher muss nach Wegen gesucht werden, den Rückgang der Zahl der Auszubildenden im Handwerk zu stoppen. Dabei kann eine Analyse der Ausbildungsbedingungen aus der Sicht der nebenberuflichen Ausbilder neue Möglichkeiten aufzeigen.

Um mehr Informationen über die Ausbildungsbedingungen zu gewinnen, wurden von September 1996 bis Februar 1997 42 Teilnehmer an einer Maßnahme zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Bauhandwerk in ca. 20-minütigen Interviews zu ihren Erfahrungen als ausbildende Gesellen in Klein- und Mittelbetrieben befragt.

Die Untersuchungsergebnisse¹ zeigen, dass ausbildende Gesellen im Bauhandwerk ihr Ausbilderhandeln sehr verschiedenartig umschreiben. Instruierendes Ausbilderhandeln, etwa Vormachen und Erklären, steht dabei eindeutig im Vordergrund. Weiter findet sich dominantes oder zurückhaltendes Ausbilderhandeln und solches, das den Auszubildenden in den Arbeitsprozess integriert. Die Tatsache, dass die nebenberuflichen Ausbilder ihr Handeln mit vielen verschiedenen Begriffen umschreiben, zeigt, dass sie sich ihrer Ausbildungsaufgabe mit Ideenreichtum und Fantasie nähern. Allerdings bleiben sie in der Regel der anfallenden Arbeitsaufgabe verhaftet und beschränken sich meist auf eine Aktionsform. Die Rolle des Auszubildenden als Lernender wird von den nebenberuflichen Ausbildern zumeist nicht wahrgenommen, sie betrachten ihn stattdessen als mehr oder weniger vollwertige Arbeitskraft.

Die Erfahrungen der Befragten während ihrer eigenen Ausbildung, als handlungsleitender Grundsatz häufig in der Form der „Goldenen Regel“ verallgemeinert, sind eine wichtige Quelle für die Orientierung ihres Ausbilderhandelns. Die Bestimmungen der Ausbildungsordnungen über die Systematik der zu vermittelnden Inhalte haben dagegen wenig Bedeutung.

Die Befragten können sich auch nur wenige Möglichkeiten der Hilfe für ihr Ausbilderhandeln vorstellen. Unterstützung erwarten sie eher von anderen Betriebsangehörigen als von einer Verbesserung ihrer pädagogischen Kompetenz, etwa durch entsprechende Kurse. Aber auch strukturelle Veränderungen in den Betrieben, insbesondere eine Verringerung des Zeitdrucks, betrachten die nebenberuflichen Ausbilder als Chance, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Als Ziel ihres Handelns nennen die Gesprächspartner meist die Selbstständigkeit des Auszubildenden und die Bewältigung der anfallenden Arbeitsaufgaben. Die Selbstständigkeit wird von den Befragten auch in anderen Zusammenhängen immer wieder hervorgehoben. Grund dafür dürfte vor allem sein, dass der Auszubildende, der eigenverantwortlich arbeiten und Arbeitsschritte antizipieren kann, zu einer erheblichen Arbeitsentlastung der Ausbilder beiträgt.

Auszubildende werden überwiegend nach Motivation und Arbeitsleistung eingeschätzt. Aber auch das äußere Erscheinungsbild, abweichendes Verhalten oder die Herkunft aus einem bestimmten sozialen Milieu werden zur Charakterisierung herangezogen. Diese Typisierungen zeichnen sich durch ihre Beschränkung auf einen einzigen Aspekt aus, der besonders nahe liegt, weil er direkt aus dem Verhalten oder dem Aussehen erschlossen werden kann. Als ideal erscheint den nebenberuflichen Ausbildern derjenige Auszubildende, der motiviert und kräftig ist und zudem Tugenden wie Pünktlichkeit und Gehorsam pflegt. Damit wird deutlich, dass das Idealbild des Auszubildenden in erster Linie von den unmittelbaren Erfordernissen der Arbeit in der Baubranche geprägt ist.

Während der Ausbildung nehmen die nebenberuflichen Ausbilder zahlreiche Schwierigkeiten wahr, wie fehlende Motivation, fehlendes Verständnis, Probleme mit dem Verhalten (fehlender Respekt) oder mit der Arbeitsausführung (fehlende Sorgfalt), wobei die letzten beiden Problembereiche am häufigsten genannt werden. Ähnlich wie bei der Umschreibung des eigenen Ausbilderhandelns zeigen die Befragten auch bei der Reaktion auf die Probleme in der Ausbildung eine Fülle unterschiedlicher Verhaltensweisen, zum Beispiel einführendes Verstehen, Ausüben von Zwang oder Resignation, jeweils abhängig von der attribuierten Ursache des Problems.

Bei der Betrachtung der betrieblichen Realität ist das hervorstechende Phänomen der Druck, der durch Zeitknappheit, spezielle Produktionsanforderungen sowie eine feste hierarchische Struktur die Durchführung der Ausbildung beeinträchtigt. Die Existenz eines Plans für die betriebliche Ausbildung wird von den nebenberuflichen Ausbildern meist verneint. Der Verlauf der Ausbildung hängt stattdessen häufig von der vorhandenen Arbeit ab.

Konsequenzen

Die Befragung hat gezeigt, dass in den Betrieben der Befragten überwiegend kein geplantes und systematisches Lernen stattfindet. Die Lernmöglichkeiten hängen von der vorhandenen Arbeit und vom Engagement der Mitarbeiter ab. Folgende Möglichkeiten könnten m. E. die Ausbildung verbessern:

- Schaffung des räumlichen und zeitlichen Rahmens für gezielte Instruktion unter weit gehender Ausschaltung

des Drucks der betrieblichen Produktion. Dazu könnten Lehrveranstaltungen zu festzulegenden Themen während der Arbeitszeit angeboten werden. Die Praxis zeigt, dass es solche Veranstaltungen bereits gibt, sie finden jedoch außerhalb der Arbeitszeit am Abend oder am Wochenende statt und sind deshalb nicht unproblematisch, da weder Vergütung noch Versicherungsschutz für Ausbilder und Auszubildende ausreichend geregelt sind.

- Klare Zuständigkeiten für die Durchführung der Ausbildung: Die Ausbildung kann so insgesamt zielorientierter ablaufen. Damit ist weniger die feste Zuordnung des Auszubildenden zu einem bestimmten Gesellen gemeint, sondern ein Mentor, der in regelmäßigen Abständen prüft, ob dem Auszubildenden die erforderlichen Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Idealerweise könnte dieser Mentor der Meister sein.
- Durchführung einer Grundausbildung (verstärkt oder ausschließlich) außerhalb des Betriebs, an die sich eine Anwendungsausbildung (Umsetzung des Gelernten unter Zeitdruck in einem Arbeitsteam) im Betrieb anschließt: Die Grundausbildung kann einheitlich als Lehrgang durchgeführt werden, in dem die geplante Instruktion fester Lerninhalte im Vordergrund steht. Die Anwendungsausbildung im Betrieb richtet sich nach den dort jeweils anzutreffenden Bedingungen und stellt sicher, dass die Mitarbeit an realen Arbeitsaufträgen als entscheidender Vorteil der betrieblichen Ausbildung intensiver als bisher didaktisch genutzt werden kann.
- Pädagogische Qualifizierung der hauptberuflichen Ausbilder stärker ausgehend von den Handlungsorientierungen, die sie seit dem Beginn ihres eigenen Berufsausbildungsverhältnisses erworben haben:
Es gilt, die Umschreibungen ihres Ausbilderhandelns, etwa „zeigen“, aufzugreifen und schrittweise zu erweitern, beispielsweise durch die Diskussion möglicher Handlungsalternativen einschließlich ihrer Umsetzbarkeit in die betriebliche Praxis. Bestimmte grundlegende, immer wiederkehrende Verhaltensweisen sollten systematisch trainiert werden.

Vor diesem Hintergrund muss der Versuch der Handwerksorganisationen als problematisch bewertet werden, in Umsetzung des neuen Rahmenplans für die Ausbildung der Ausbilder die Qualifizierung der Ausbilder neu zu gestalten, solange die Handlungsorientierung der dafür neu gestalteten Lehrgangsunterlagen lediglich darin besteht, die Teilnehmer anhand sehr konstruierter Fälle Theoriewissen aus einem Lehrwerk wie der „Neue(n) Handwerkerfibel“³ in vorgegebene Antwortbögen abschreiben zu lassen. Darin kommt eine mangelhafte Rezeption des Begriffs „Handlungsorientierung“ und seiner Begründung in Pädagogik und Psychologie zum Ausdruck. Die Kompilation von zusammenhanglosen Definitionen, Stufenschemata und Begriffsklassifikationen reicht zur Vorbereitung auf eine spätere Ausbildertätigkeit nicht aus. Dringend notwendig wäre

hier eine weiter gehende Reduzierung der zu vermittelnden Lerninhalte, verbunden mit einer stärkeren Orientierung an Fragestellungen aus tatsächlich existierenden beruflichen Situationen. Dies allerdings kollidiert mit dem Festhalten des Handwerks an einer einheitlichen Konzeption der Berufsausbildung, da dadurch eine didaktisch erforderliche Bezugnahme auf spezielle Situationen im Rahmen der Ausbilderqualifizierung unmöglich bleibt.

Attraktivität der Ausbildung im Handwerk erfordert Veränderungen in der Struktur der Ausbildung und der Qualifikation des Ausbildungspersonals

Einen letzten Problembereich schließlich stellt die Frage dar, inwieweit nebenberufliche Ausbilder für ihre Tätigkeit qualifiziert werden sollen. Die hier vorliegenden Erkenntnisse legen nahe, dass die nebenberuflichen Ausbilder Verbesserungschancen am ehesten in Kontakten mit anderen Personen (meist Vorgesetzte) sowie in Veränderungen der Ausbildungsstruktur sehen, weniger dagegen in pädagogischen oder fachlichen Kenntnissen bzw. Fertigkeiten. Das bedeutet, dass eine Qualifizierung des nebenberuflichen Ausbildungspersonals in Form von Lehrgängen zur Vermittlung pädagogischen Wissens nicht sinnvoll ist. Denkbar wären hier Qualifizierungsmaßnahmen, die berufsbegleitend nach freier Wahl des jeweiligen Ausbilders Gelegenheiten bieten, Probleme ansprechen und fallorientiert Informationen einholen zu können. Realisiert werden kann diese Form der Ausbilderqualifizierung als berufs begleitende Teamsupervision, möglichst im Betrieb, oder als offenes Diskussionsforum für Ausbildungsprobleme im Internet, wie es etwa vom BIBB unter www.foraus.de bereits eingerichtet wurde.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung und den Überlegungen zu den Konsequenzen, die daraus zu ziehen sind, wird deutlich, dass Veränderungen sowohl in der Struktur der Ausbildung als auch der Qualifikation des Ausbildungspersonals notwendig sind. Nur wenn die zuständigen Fachverbände diesen Änderungsbedarf erkennen, kann es gelingen, die Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk wieder zu erhöhen. ■

Anmerkungen

- 1 Weiterführende Ergebnisse: Leidner, M.: Wenn der Geselle den Lehrling ausbildet. Eine Analyse der pädagogischen Sinndeutungen und subjektiven Theorien nebenberuflicher Ausbilder im Bauhandwerk. Frankfurt/Main 2001
- 2 ZWH (Hrsg.): Ausbildung der Ausbilder. Vorbereitung auf die Meisterprüfung Teil IV. Teilnehmerunterlagen zur Neuen Handwerkerfibel Band 3. Bad Wörishofen 1999
- 3 Gress, W. et al: Die Neue Handwerkerfibel. Fachschulausgabe Bayern. Band 3. Bad Wörishofen 2000³⁸