



UNIVERSITÄT  
ERFURT

# **Neue Herausforderungen - neue Wege der Ausbildung gestalten**

- Betriebspädagogische Konzepte**
- Expertenwissen der Ausbildenden**
- Profile der Auszubildenden**

Manfred Eckert

Tom Schröter

Universität Erfurt

# Neue Anforderungen in der Ausbildung

- schwächere Jugendliche ausbilden
- „passende“ Jugendliche als Auszubildende gewinnen
- Umgang mit Problemfällen und Problemfeldern
- Identifikation mit Arbeit, Beruf und Betrieb
- Förderangebote im Verlauf der Ausbildung
- Entwicklungsperspektiven nach der Ausbildung



## **Ausbildung als Prozesskette**

# Ausbilderweiterbildung: Sicherung der Qualität der Ausbildung

## **Die Prozesskette – Themenschwerpunkte**

- Einmündungsproblematik
  - kompetenzorientiert Jugendliche einschätzen
  - Handlungsorientiertes Lernen im Betrieb
  - personale und soziale Kompetenzen der Ausbildenden
  - Qualitätsentwicklung in der Ausbildung
- eigene betriebliche Entwicklungsprojekte**

# Rückblick

- Weiterbildungsinteressen, Kommunikations- und Beratungsbedarf der Ausbildenden nicht unterschätzen!
- Zweifelhafter Ansatz: Lösung von Problemen in der Ausbildungspraxis
  - durch berufspädagogische „Theorie“
  - durch pädagogisch/psychologische „Tricks“

# Die Ausbilder-Expertise

- häufig lange Ausbildungserfahrung
  - als Ausbildungsperson
  - als Ausbildungs-Institution Betrieb
- starke berufsfachliche Kompetenzen
- umfangreiches Erfahrungswissen über die Ausbildungsbedingungen und die -praxis des Betriebes
- Erfahrungen im Umgang mit jungen Menschen
- eigene Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen
- intuitive Handlungsstrategien

# Expertise und ihre Entwicklungsbedarfe

- gravierende Probleme mit Jugendlichen in der Ausbildung können im Expertenwissen als schwer lösbar erscheinen
  - z.B. die Zuschreibung „mangelnde Ausbildungsreife“
  - Suche nach neuen pädagogischen „Instrumenten“ zur Lösung von Problemen
- erforderlich: Offenheit gegenüber den Problemlagen junger Menschen
  - dialogische Offenheit
  - konzeptionelle Offenheit
- Bausteine einer Qualitätsentwicklung

# Die Ausbilderrolle oder: was erwartet wird

- Der Ausbilder als Funktionsträger des Betriebes:
  - Nachwuchs qualifizieren
  - Nachwuchs in den Betrieb integrieren
  - Ausbildung in den Betriebsabteilungen vorbereiten und begleiten
  - gute Ausbildungsleistungen (Abschlussprüfung, Berufsschule) erreichen
  - den Fachkräftenachwuchs für den Betrieb sichern

# Die Ausbilderrolle oder: der Jugendliche im Blick

- Der Ausbilder als pädagogischer Akteur in vielfältigen Übergängen:
  - Übergang Schule / Beruf
  - Einstieg in die Disziplinarordnungen eines Betriebes (Ausbildungswerkstatt)
  - Einstieg in den Betrieb – den Lernort Arbeitsplatz in den Abteilungen des Betriebes
  - Arbeit lernförderlich organisieren gestalten – und den Zusammenhang von Arbeitsorganisation und Personalentwicklung beachten
  - die Bewältigung der Prüfungsanforderungen und des Übergangs in den Beschäftigtenstatus erleichtern



# Die Ausbilderrolle im Widerspruch:

- Der Ausbilder
  - als Repräsentant betrieblicher Anforderungen und / oder
  - als Betreuer und Förderer des Auszubildenden?

Auf jeden Fall:

- als Wegbereiter in den Betrieb und in den Beruf
- als Wegbereiter in neue Erfahrungswelten (Betrieb/Beruf):
- als Entwickler von beruflich-biographischen Visionen und Zielen

# Die Jonglieraufgabe

- den Jugendlichen im Blick haben
  - soziale Situationen erfassen
  - Anforderungen und Aufgaben stellen, Erfolgserlebnisse schaffen
  - Besonderheiten erkennen
  - Berufsidentifikation fördern
- die Anforderungen der Betriebsabteilungen erfüllen
- die Anforderungen der Berufsschule bewältigen

# Die sichere und zugleich doch wacklige Basis

- das Erfahrungswissen / die Expertise des  
Ausbilders/der Ausbilderin:
  - Jugendliche kennen und einschätzen können
  - Phasen der Ausbildung erkennen
  - Motivationsdefizite und Problemlagen erfassen
  - Förderung organisieren
  - Wünsche und Anforderungen der  
Betriebsabteilungen kennen
  - Prüfungsanforderungen kennen

# Betriebspädagogische Arbeit an der Schnittstelle

- das System „betriebliche Ausbildung“ mit allen seinen Organisationsformen und Besonderheiten
- die Systemumwelt: der Jugendliche
- Probleme der Passfähigkeit
  - den jungen Auszubildenden „passend machen“ (?)
  - das System der Ausbildung fortlaufend partiell reformieren:

## **Betriebspädagogische Konzeptentwicklung**

# Neue Aufgabe: Betriebspädagogische Konzeptentwicklung

- Problemlagen junger Menschen erfassen und dokumentieren
- besondere Förder- und Unterstützungsbedarfe erkennen, Konzepte entwickeln und realisieren
- Ausbildungsprozesse und Ausbildungserfolge dokumentieren
- dialogische Bewertungs-, Feedback- und Steuerungsprozesse organisieren
- Evaluation durch Dokumentation
  - Ausgangsbedingungen, Prozesse, Resultate

# Qualitätssicherung im Dialog

- Junge Menschen müssen einbezogen werden. Sie leben in eigenen Lebenswelten, haben eigene Erlebnisweisen, eigene Vorstellungen. Sie müssen von Anforderungen überzeugt werden und Verbindlichkeiten eingehen.  
Sie müssen Wertschätzung ebenso wie Kritik erfahren können.
- Die verschiedenen Ebenen des Betriebes müssen einbezogen werden: Leitung, Abteilungen, einzelne Akteure.

# Anspruch: Qualitätssicherung

Qualitätssicherung orientiert sich an aktuellen Problemlagen und ist eine fortlaufende betriebspädagogische Programm- und Konzeptentwicklung.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Universität Erfurt

### Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung

Prof. Dr. Manfred Eckert

Telefon: 0361/ 737 2070

E-Mail: manfred.eckert@uni-erfurt.de

Tom Schröter

Telefon: 0361/ 737 2076

E-Mail: tom.schroeter@uni-erfurt.de

Claudia Müller

Telefon: 0361/ 737 2076

E-Mail: claudia.mueller@uni-erfurt.de