

Die Individualausbildung innerhalb des ersten und zweiten Lehrjahres im ÜAZ Bautzen

1 Zur neuen Rolle der Überbetrieblichen Ausbildungszentren in der Ausbildung

Gegenwärtig können wir erste tiefgreifende Entwicklungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung feststellen, die der zunehmenden Internationalisierung der Märkte und den insbesondere damit verbundenen wirtschaftlichen Umstrukturierungen Rechnung tragen wollen. Sie gehen auf die immer kürzer werdenden Zyklen der Veränderung von Technik, Technologien und Anforderungen an den Arbeitsplätzen ein und versuchen, dem Druck auf die Arbeitnehmer zur lebenslangen kontinuierlichen Weiterbildung gerecht zu werden.

Sieht man sich die Berufsbildung bei den Bauberufen an, so scheinen solche Entwicklungen erst in Ansätzen berücksichtigt. Was die Veränderung der Ausbildungsordnungen betrifft, so schafft diese wesentliche Voraussetzungen für eine modernere Berufsausbildung. Das Einführen neuer Ausbildungsordnungen ist jedoch noch nicht ausreichend. Auch die organisatorischen Strukturen der Bauausbildung, ihre Inhalte und ihre didaktisch-methodischen sowie personellen Bedingungen müssen noch mehr den aktuellen Forderungen der Bauwirtschaft und den modernen Entwicklungen in der übrigen Berufsausbildung entsprechen. Ein Veränderungsbedarf besteht auch über die Ordnungen hinaus.

Kernbereiche der Arbeitsanforderungen an Baufachkräfte stellen derzeit maschinenunterstützte Bau- und Ausbauarbeiten sowie Sanierungs- und Restaurierungsarbeiten dar. Sie werden in zunehmendem Maße durch Entscheidungs-, Koordinierungs- und auch Dispositionsaufgaben angereichert. Vor dem Hintergrund erhöhter Umwelt-, Bauenergie-, Sicherheits- und Qualitätsstandards kann das Anwachsen von Wissens- und Könnensnachfragen aus den Naturwissenschaften sowie aus den Bereichen Konstruktion, Bautechnologie, Maschinen- und Werkstoffkunde festgestellt werden. Hohe Selbstständigkeit sowie Kooperationsbereitschaft und -fähigkeit, auch mit anderen Gewerken, werden von Fachkräften auf dem Bau verstärkt gefordert, genauso wie Entscheidungsfreudigkeit und das damit verbundene Gespür für die Situation.

Insgesamt wird der Förderung der fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen großes Gewicht beigemessen (siehe Abbildung 1). Besonders hervorgehoben werden Kompetenzen

- für die Arbeitsorganisation,
- für die gewerkeübergreifende Kooperation,
- für das Gestalten und Unterstützen von Innovationen,
- für ein selbstorganisiertes Weiterlernen,
- für ein sicherheits-, umwelt- und gesundheitsbewusstes berufliches Handeln.

Von gleichbleibender und nicht zu vernachlässigender Bedeutung bleiben nach wie vor solide und qualitätsgerechte Fertigkeiten und fachpraktische Kenntnisse.

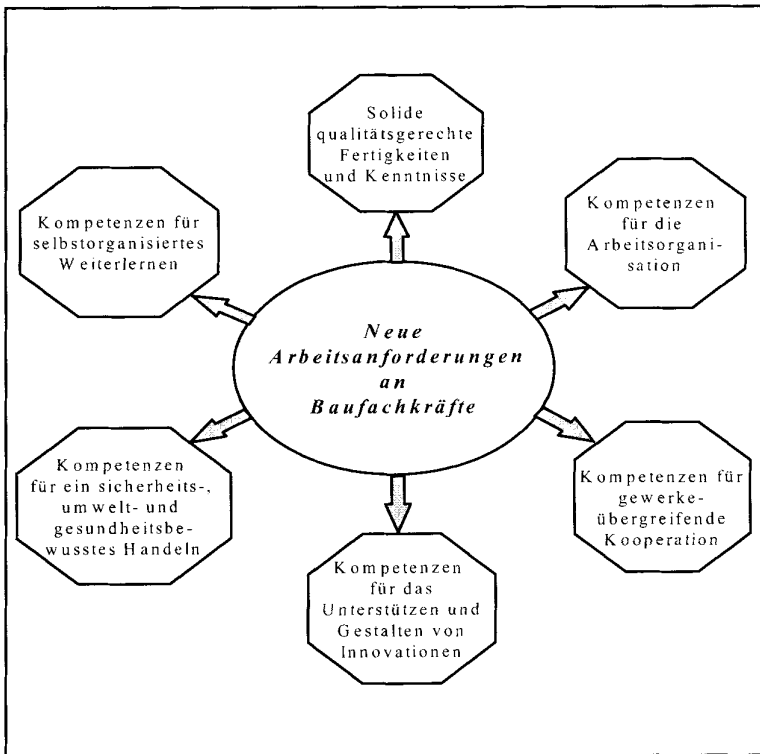


Abb. 1: Inhaltliche, personale und soziale Kompetenzen zur Bewältigung der neuen Arbeitsanforderungen

Der Wettbewerb zwischen den Bauunternehmen in Deutschland wird – trotz der gegenwärtig eskalierenden Formen von Lohndumping – künftig immer mehr durch das Angebot komplexer innovativer Leistungen, die hoch qualifi-

zierte Anforderungen stellen und die individuellen Kundenwünschen Genüge tragen, entschieden. In diesem Zusammenhang steht auch die Forderung von Bauunternehmen nach zusätzlichen Qualifikationen, die von entsprechend befähigten Auszubildenden schon während der Ausbildung erworben werden können.

Die von vielen Unternehmen eingeforderten „neuen Kompetenzen“ können mit der heutigen Ausbildung in den überbetrieblichen Ausbildungszentren (ÜAZ) noch nicht hinreichend vermittelt werden. Sowohl die in der Bauausbildung vorhandenen inhaltlichen, didaktisch-methodischen Konzepte als auch die vorhandenen materiellen und organisatorischen Bedingungen müssen noch verbessert werden. Auch die Qualifikation der Ausbilder in pädagogischer und fachlicher Hinsicht muss überprüft und gegebenenfalls erweitert werden.

In der herkömmlichen betrieblichen Beistellung können die neuen Kompetenzen ebenfalls nicht ausreichend entwickelt werden. Mit der Zunahme der Ausbildung in Kleinbetrieben ist für die Mehrzahl aller Auszubildenden nur durch einen „günstigen Zufall“ ein solider Kompetenzerwerb möglich. Durch den ungeheuren Wettbewerbsdruck sehen sich die meisten Bauunternehmen zeitlich und personell nicht in der Lage, die Auszubildenden zielgerichtet zum Erwerb solcher neuen Kompetenzen einzusetzen.

Es erscheint schwer möglich, dass in der nach einer Margenvereinbarung verkürzten überbetrieblichen Ausbildung mit den heutigen vorhandenen Methoden, materiellen und personellen Bedingungen und Organisationsformen in den ÜAZ und ihren Verbindungen zur betrieblichen Ausbildung, sowohl das nötige Maß an Fertigkeiten als auch die neuen Kompetenzen, geschweige denn Zusatzqualifikationen ausgebildet werden können.

Als genereller Lösungsansatz für die genannten Probleme bietet sich ein Konzept einer veränderten, besseren Zusammenarbeit von überbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung an. Die überbetriebliche Ausbildung muss unter den gegebenen Bedingungen ihren Dienstleistungscharakter für die Betriebe verstärken. Sie muss

- die Fertigkeitensausbildung den konkreten Bedürfnissen der Betriebe besser anpassen,
- die Fertigkeitensausbildung mit der Ausbildung von Kompetenzen verknüpfen und dabei die betriebliche Ausbildung einbeziehen,
- entsprechend befähigten Auszubildenden aus verschiedenen Betrieben von diesen gewünschte zusätzliche Qualifikationen und Zusatzqualifikationen in Zusammenarbeit mit den Betrieben vermitteln,
- durch die Art und Weise der Kompetenzausbildung – durch ihre spezifische Ausrichtung – die Auszubildenden befähigen, sich schon frühzeitig in der betrieblichen Ausbildung an komplexeren, anspruchsvolleren Auf-

gaben zu beteiligen und so die dortige Ausbildung auf ein höheres Niveau heben.

Für das an Arbeitsaufträgen orientierte Lernen im ÜAZ sind die Übungen der „grauen Reihe“ (vom BIBB herausgegebene Broschüre zu Übungen für die Bauausbildung) weitestgehend obsolet. Hier wurden – im Rahmen der neu entwickelten Individualausbildung im ÜAZ Bautzen – neue komplexe Übungen, Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Projekte entwickelt, in denen die Selbstständigkeit und die Teamfähigkeit der Lernenden zunehmend gefordert ist. Eingebettet in diese neuen Aufgaben ist die effizientere Festigung von soliden Fertigkeiten.

2 Zielgruppen und Zielstellungen der Individualausbildung¹

Das Modell der Individualausbildung beinhaltet eine neue Verbindung von Fertigungs- und Kompetenzentwicklung, die positive Auswirkungen für verschiedene Zielgruppen bzw. für verschiedene Bereiche haben. Für folgende Zielgruppen trifft das zu:

- Die Lehrbetriebe,
- die Lehrlinge,
- die potenziellen Lehrlinge (Schulabgänger).

Aufgrund der verschiedenen Zielgruppen ergeben sich verschiedene Zielstellungen: Das ÜAZ kann mit dieser Form der Ausbildung den individuellen Bedürfnissen der Lehrbetriebe bzw. der Lehrlinge (auch der potenziellen Lehrlinge) in hohem Maße nachkommen (siehe Abbildung 2).

1 Die Begriffe „Individualausbildung“ bzw. „Individualchrgänge“ wurden von dem Ausbildungspersonal des ÜAZ Bautzen gewählt. Die Art der Benennung(en) dieser Ausbildung liegt darin begründet, dass sowohl die individuellen Bedürfnisse der Lehrbetriebe, als auch die individuellen Bedürfnisse der Lehrlinge in dieser Individualausbildung ihren Niederschlag finden.

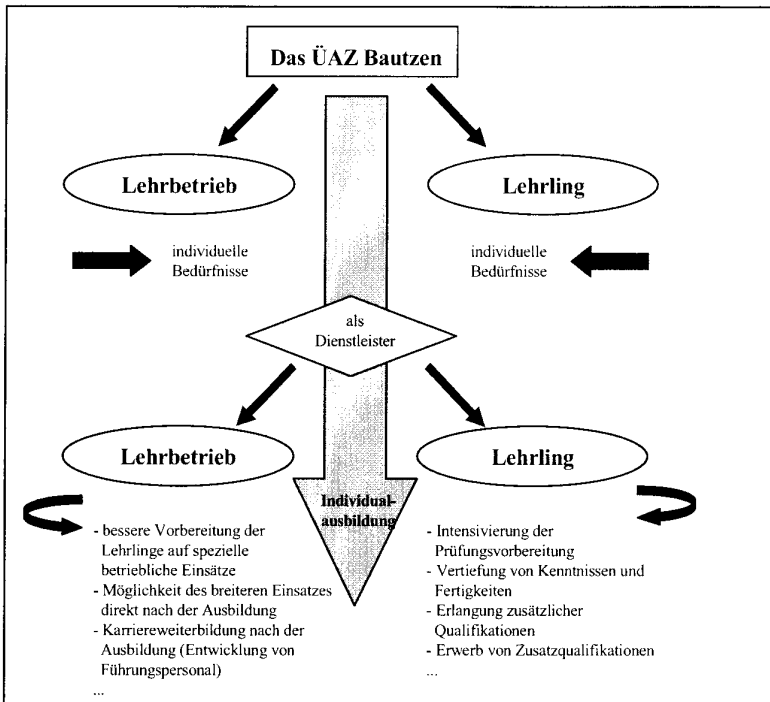


Abb. 2: Das ÜAZ als Dienstleister für die Lehrbetriebe bzw. für die Lehrlinge

Das Hauptanliegen der neu angebotenen Lehrgänge innerhalb der überbetrieblichen Ausbildung ist, das ÜAZ Bautzen – und im weiteren Verlauf die *gesamte* überbetriebliche Ausbildung im Bfw – für die Lehrbetriebe in der Baubranche attraktiver zu gestalten. Das Motto hierbei lautet: „Das ÜAZ als Dienstleister für die Lehrbetriebe!“ Durch moderne Dienstleistungsansätze sollen die Unternehmen innerhalb folgender Gebiete unterstützt werden:

- Bessere Vorbereitung der Lehrlinge auf spezielle betriebliche Einsätze,
- Möglichkeit des breiteren Einsatzes direkt nach der Ausbildung,
- Karriereweiterbildung nach der Ausbildung (Entwicklung von Führungspersonal).

In neu gestalteten Lehrgängen sollen die in den aktuellen Aufträgen der Betriebe geforderten Arbeitstätigkeiten in die Ausbildung im ÜAZ mit aufgenommen werden. So erhalten die Unternehmen bereits Lehrlinge im *ersten* Lehrjahr, die sich schon spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet haben. Durch Lehrgänge für Zusatzqualifikationen im *zweiten* Lehrjahr wird es möglich, dass die Lehrlinge Tätigkeiten auf höherem Niveau im Betrieb aus-

führen können. So erhalten die Bauunternehmen besser auf den beruflichen Einsatz vorbereitete junge Facharbeiter, besser auf die kontinuierliche Weiterbildung im Beruf vorbereitete Facharbeiter sowie ein besseres Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung.

Ein weiteres wichtiges Ziel der Individualausbildung ist die engere Kommunikation zwischen Lehrbetrieb, Lehrling und ÜAZ. Jegliche Kommunikation bedeutet einen Austausch von Informationen. Je intensiver und vertrauensvoller die Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern ist, desto mehr werden auch Ideen, Wünsche, Bedürfnisse, Erwartungen, Probleme u. Ä. besprochen, die eher nicht den „offiziellen Charakter“ haben. Und gerade das Wissen des ÜAZ über diese Aspekte der Lehrbetriebe ist eine große Chance, um zu erfahren, wo den Betrieben tatsächlich „der Schuh drückt“. Diese Erkenntnisse sind die Basis für die Dienstleistung des ÜAZ. Die Organisation der Individualausbildung ist bewusst so gestaltet, dass sie ein hohes Maß an Kommunikation zwischen Lehrbetrieb, Lehrling und ÜAZ erfordert (beispielsweise durch die gemeinsame Entscheidung von Lehrbetrieb und Lehrling über die Wahlkurse oder durch die Kontaktaufnahme der Betriebe bezüglich zusätzlich gewünschter Inhalte). Dies kann die Kooperation von ÜAZ und Lehrbetrieb (bzw. Lehrling) *insgesamt* verbessern, indem das ÜAZ noch mehr (informelle und systematisch erworbene) Informationen über die Bedürfnisse und Erwartungen der Baufirmen und deren Lehrlinge an die überbetriebliche Ausbildung erhält. Informelles Wissen wird unorganisiert und spontan erlangt, beispielsweise in Pausen oder lockeren Gesprächen. Systematisch gewonnene Informationen erhält man über zeitlich und inhaltlich geplante Befragungen, zum Beispiel durch strukturierte Interviews oder Fragebogen.

Die Lehrlinge haben durch die Individualausbildung während ihrer Ausbildung folgende Möglichkeiten:

- Vervollständigung und Vertiefung von Kenntnissen und Fertigkeiten
- Intensivierung der Vorbereitung auf die Zwischenprüfung
- Erlangung zusätzlicher Qualifikationen
- Erwerb von Zusatzqualifikationen

Durch die Vertiefung und Vervollständigung von Kenntnissen und Fertigkeiten und die intensivere Vorbereitung auf die Prüfungen ist die Wahrscheinlichkeit von guten Abschlussnoten der Lehrlinge hoch. Dadurch wird das Selbstbewusstsein der Lehrlinge gestärkt. Die Erlangung von zusätzlichen Kompetenzen und der daraus folgende Einsatz der Lehrlinge in anspruchsvollen Tätigkeiten erhöht ihre Eigeninitiative und ihre Selbstverantwortung. Durch die Aufwertung in fachlicher und persönlichkeitsbezogener Hinsicht verbessern sich auch ihre Karrieremöglichkeiten sowie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Beendigung ihrer Ausbildung.