



A.5 Ausbildende und Auszubildende – Expertinnen und Experten treffen auf Neulinge

Ausbildende tragen eine wesentliche Verantwortung für die Ausbildung der zukünftigen Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Sie haben die Aufgabe,

- die Ausbildungsinhalte zu vermitteln,
- den Ausbildungsablauf zeitlich und sachlich zu planen und umzusetzen,
- geeignete Ausbildungsorte und -situationen auszuwählen,
- Begleiter, Motivator und Vorbild für die Auszubildenden zu sein und
- die Ausbildungsfortschritte zu kontrollieren.

Aufgabe der Ausbildenden ist die Vermittlung von beruflicher Handlungskompetenz. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen sie pädagogisches Handwerkszeug. Die Fähigkeit, junge Menschen verständnisvoll begleitend anzuleiten, zu motivieren und erfolgreich auf den Berufsabschluss vorzubereiten, kann, wie jede andere berufliche Kompetenz, erworben werden.

Die Ausbildenden üben einen erheblichen pädagogischen und erzieherischen Einfluss auf die jugendlichen Auszubildenden aus. Deren Lebensphase ist geprägt durch:

- Such- und Orientierungsbewegungen,
- pubertäres Verhalten,
- Ablösungsprozess vom Elternhaus,
- Aufbau von Partnerschaften,
- Stimmungs- und Motivationsschwankungen,
- zunehmende Übernahme von Selbstverantwortung und
- Entwicklung eines eigenen Lebensstils.

Die Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildenden ist von besonderer Bedeutung. Die Qualität dieser Ausbildungs- und Vertrauensbeziehung trägt erheblich zum Gelingen oder Misslingen der Ausbildung bei und ist bei der Ausbildung von schwächeren Jugendlichen von herausragender Bedeutung.

Im Idealfall ist die Ausbildung sowohl für die jungen Menschen als auch für die Ausbildenden eine spannende Herausforderung, die gemeinsam angegangen, durchgestanden, ausgefochten und schließlich gemeistert wird.

Ausbildung befindet sich im Wandel

Allgemein wird anerkannt, dass das alte, viel zitierte Lehrling-Meister-Verhältnis (Der Lehrling ordnet sich der Meisterin bzw. dem Meister bedingungslos unter) ausgedient hat. Hier droht nun ein Vakuum zu entstehen. Wie können die Konturen einer neuen Beziehung



zwischen Ausbildenden und Auszubildenden aussehen? Oder anders gefragt: Wie kann eine andere, zeitgemäße Form der Autorität entstehen?

Frau Prof. Dr. Clement geht davon aus, dass es verstärkt darauf ankommen wird, „Präsenz in der Ausbildungsbeziehung“ zu zeigen. Für sie „[...] bedeutet Präsenz des ausbildenden Erwachsenen: aufmerksame Zuwendung, eine zuverlässige Bindung, die Bereitschaft für Auszubildende ansprechbar zu sein, eine gewisse Hartnäckigkeit in der Kontaktaufnahme ihnen gegenüber.“ (Clement, 2012, S. 95)

Neue Umgangs- und Herangehensweisen sind notwendig. Autorität ist nicht (mehr) durch Machtworte herstellbar. „Moderne Autorität“ erfordert verlässliche Präsenz der Ausbildenden. Dabei ist es unerlässlich, Konflikte und Probleme rechtzeitig anzusprechen, statt ihnen aus dem Weg zu gehen. Präsenz heißt auch, sich einzumischen und beharrlich nach Lösungen zu suchen, denn nach wie vor ist die Beziehung zu den Ausbildenden für die Jugendlichen von zentraler Bedeutung.

Ausbilderinnen und Ausbilder gewinnen Vertrauen und Autorität, wenn sie über die im Folgenden aufgeführten Ausbildereigenschaften und -merkmale verfügen:

| Vertrauensfördernde Eigenschaften | Merkmale: Das Ausbildungspersonal... |
|---|--|
| Persönliche Zuwendung Umfang, in dem sich die Ausbilderinnen und Ausbilder den privaten Anliegen der Auszubildenden widmen und unterstützend zur Seite stehen | ... interessiert sich für das persönliche Wohl. ... ist ansprechbar bei privaten Problemen. ... bemüht sich um ein persönliches Verhältnis. |
| Fachliche Kompetenz Das Ausbildungspersonal erfüllen die Erwartung der Auszubildenden an die fachliche Kompetenz – als Fachkraft, Wissensvermittler und Pädagoge. | ... ist ansprechbar bei fachlichen Problemen ... bewertet gerecht. ... versteht, wo der Schuh drückt. |
| Respekt Ausmaß an Achtung und Akzeptanz, das den Auszubildenden entgegengebracht wird | ... blamiert Jugendliche nicht vor anderen. ... nutzt Schwächen der Jugendlichen nicht aus. ... hält gegebene Versprechen. ... verhält sich nicht herablassend. |
| Zugänglichkeit Grundsätzliche Offenheit und Bereitschaft, sich für die Belange der Auszubildenden Zeit zu nehmen. | ... interessiert sich für die Belange der Jugendlichen. ... nimmt sich Zeit. ... kann mit Jugendlichen offen reden. ... ermutigt zur Meinungsäußerung. |
| Aufrichtigkeit Authentizität des Ausbildungspersonals | ... gibt Unwissenheit zu. ... ist am Lernerfolg interessiert. ... ist aufrichtig und ehrlich. |

(nach Schweer 1996 – übertragen auf Ausbildungssituation)



Hier liegt viel Potenzial – aber auch viel Risiko!

Auszubildende müssen sich im Betrieb zurechtfinden. Dies kann eine Hürde sein, wenn bislang gängige und erprobte Strategien des Jugendlichen versagen und neue Strategien erworben werden müssen. Gerade schwachen Jugendlichen fällt es schwer, sich zu orientieren und richtig zu verhalten.

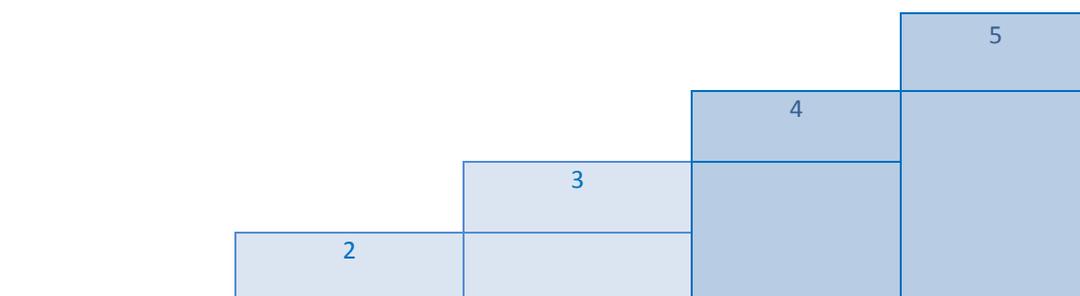
Die meisten Jugendlichen schaffen den Übergang in die Berufswelt trotz Widerständen mehr oder weniger problemlos; vor allem dann, wenn sie mit bestimmten Schutzfaktoren ausgestattet sind. Schutzfaktoren entstehen durch gute soziale Erfahrungen. Wer diese bisher nicht sammeln konnte, kann das in der Ausbildung nachholen. Der Ausbildungsbetrieb steht, so betrachtet, für eine zweite Chance.

| Faktoren, die in Jugendlichen liegen innere Schutzfaktoren | Faktoren, die bei Auszubildenden liegen äußere Schutzfaktoren |
|--|--|
| Eigenschaften der Jugendlichen, die dazu geeignet sind, soziale Unterstützung hervorzurufen (Offenheit, Aktivität, Flexibilität) | Mindestens eine stabile, verlässliche Person, die Sicherheit und Autonomie fördert und als positives Rollenmodell (Vorbild) fungiert |
| Problemlösungsfähigkeit | Ein wertschätzendes Klima im Betrieb |
| Die Fähigkeit, Impulse zu kontrollieren | Die dosierte Übernahme sozialer Verantwortlichkeiten bzw. Leistungsanforderungen |
| Der Glaube, selbst etwas bewirken zu können | Auszubildende zu fordern, aber nicht zu überfordern |

Beim Übergang in die Berufswelt besteht für diejenigen Jugendlichen ein hohes Risiko des Scheiterns, die nur schwache bzw. geringe innere Schutzfaktoren aufgebaut haben. Die Angst zu versagen geht einher mit dem Gefühl der Unsicherheit. Daher müssen solche jungen Menschen ein hohes **Vertrauen** aufbringen, um die Angst zu binden bzw. ihre Unsicherheit zu kontrollieren. Sie profitieren besonders von starken äußeren Schutzfaktoren.

Alter Hase trifft Greenhorn

Auszubildende durchlaufen eine Entwicklung in fünf Stufen:



| | | | | |
|----------|---|-----------------------|----------------------|--------------------------|
| 1 | | | | |
| Neulinge | Fortgeschrittene Anfängerinnen und Anfänger | Kompetente Fachkräfte | Erfahrene Fachkräfte | Expertinnen und Experten |

Berufliche Kompetenz wird vom Beginn der Ausbildung bis zum Erreichen eines Expertenstatus erworben (vgl. Dreyfus/Dreyfus, 1980 – hier übertragen auf die Ausbildungssituation). Auszubildende haben je nach Berufserfahrung in der Regel Stufe vier oder fünf erreicht. Sie sind als **erfahrene Fachkraft** (Stufe 4) in der Lage, eine berufliche Situation als Ganzes zu erfassen und können aufgrund ihrer langen Berufserfahrung schnell und flexibel reagieren. Sie erkennen das Wesentliche in einer Situation. **Expertinnen und Experten** (Stufe 5) erfassen komplexe Situationen und leiten daraus angemessene Handlungen ab. Dafür benötigen sie nicht mehr explizite Regeln und Richtlinien. Aufgrund ihrer großen Erfahrung gehen Expertinnen und Experten in einer schwierigen Situation unmittelbar das Hauptproblem an.

Auszubildende sind zunächst **Anfängerinnen und Anfänger bzw. Neulinge** (Stufe 1). Sie brauchen überschaubare Situationen und Orientierung durch klare Regeln und Strukturen. **Fortgeschrittene Anfängerinnen und Anfänger** (Stufe 2) wenden solche Regeln an und erkennen in einer bekannten Ausbildungssituation typische Aspekte. Mit zunehmender Sicherheit können sie in komplexen Situationen bestehen. Eine Problemlage bzw. Arbeitssituation wird weitgehend bewusst abstrahiert und analytisch betrachtet. Auszubildende sind dann **kompetente Fachkräfte** (Stufe 3). Hinsichtlich der Aufgaben des ersten. und zweiten Ausbildungsjahres sollten Auszubildende die Stufe 3 am Ende der Ausbildung erreicht haben.

Bei Ausbilderinnen und Ausbildern, die eine der oberen Stufen erreicht haben, können folgende Gefahren bzw. Hindernisse bei der Vermittlung von Wissen auftreten:

Erfahrene Fachkräfte: Wer auf dieser Stufe angelangt ist, betrachtet die Theorie, auf die seine Fähigkeiten und Handlungsweisen aufbauen, häufig als unnützes Beiwerk.

Expertinnen und Experten (nach 5-10 Jahren): Diese Personen verfügen über intuitives berufliches Denken und Handeln, das häufig nicht erklärt und begründet werden kann.

Wie können sich Neulinge und Expertinnen und Experten verstehen?



Ausbildende auf Stufe 4 und 5 sollten sich in die Lage der Anfängerinnen und Anfänger versetzen und die Aufgaben sowie die eingeplante Zeit an deren Voraussetzungen anpassen. Ausbildende müssen sich wieder erarbeiten, was es heißt, Anfängerinnen und Anfänger zu sein.

Fremdwörter, Fachbegriffe und betriebliche Kürzel werden im Kreis der Wissenden wie selbstverständlich benutzt, um die Kommunikation zu beschleunigen. Wer neueinsteigt hat jedoch den Eindruck, er versteht nur noch Fachchinesisch (vgl. Kluge, 2007, S. 34). Um Auszubildenden den Einstieg in den Beruf bzw. das Fachgebiet zu ermöglichen, sollten Ausbildende versuchen, die verwendeten Fachbegriffe anfangs zu erklären und durch Rückfragen sicherzustellen, dass die Auszubildenden die Zusammenhänge verstehen.

Menschen entwickeln in den verschiedenen Kompetenzbereichen unterschiedlich viel Expertise. Mit neuen technischen Errungenschaften oder neuen Aufgaben büßt man auch wieder Wissen ein. Ausbildende können zudem nicht in allen Bereichen Expertenwissen besitzen. Dies ist kein Problem für die Auszubildenden, sofern mit diesem Sachverhalt offen und ehrlich umgegangen wird. Das Eingestehen eines Ausbildenden, dass er nicht so gut mit dem Computer umgehen kann, zeigt dem Auszubildenden beispielsweise, dass der Ausbildende darauf vertraut, dass der oder die Jugendliche ihn trotzdem weiterhin respektieren wird.

Grundsätzlich können Ausbildende davon ausgehen, dass die Bereitschaft der Auszubildenden, sich kompetenten und vertrauenswürdigen Ausbildenden anzuvertrauen und ihre Autorität zu akzeptieren, gegeben ist.

Haltungen und Kompetenzen von Ausbilderinnen und Ausbildern, die schwächere Jugendliche stärken, sind ausführlich in Teil C dieses Werkzeugkoffers beschrieben.

Weiterführende Links

Unter <http://www.stark-fuer-ausbildung.de/> (Stand: 05.04.2013) findet sich ein Qualifizierungsangebot für Ausbildende, angeboten durch die DIHK und ZWH.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Informationsmaterialien für Ausbildende vom Bundesinstitut für berufliche Bildung finden sich unter: <http://www.bibb.de/de/wlk8515.htm> (Stand: 05.04.2013).

Das „Forum für Ausbilder“ präsentiert sich unter: <http://foraus.de/html/> (Stand: 05.04.2013).

QualiboXX ist ein Lernangebot sowohl für Ausbildende als auch für Auszubildende. Online über:



<https://www.qualiboxx.de/wws/9.php#/wws/101505.php?sid=32638138682000279536515361536610> (Stand: 05.04.2013).

<http://www.ausbildernetz.de/plus/index.rsys> (Stand: 05.04.2013) bietet ebenfalls Hilfestellung für Auszubildende.