



Meisterliche Ausbildung im Handwerk
Westmecklenburgs – mit Qualität und im
Verbund für die Zukunft



Neue Zeiten – neue Ausbildung?

Im letzten Newsletter standen die Azubisuche und das Ausbildungsmarketing für Ihren Betrieb im Vordergrund. Bedeuten neue Herausforderungen bei der Suche nach geeigneten Nachwuchskräften auch, dass die Ausbildung an sich einen neuen Anstrich vertragen kann? Haben Jugendliche von heute neue, veränderte Anforderungen an das Erlernen eines Berufes als noch vor 20 Jahren?

Als Ausbilder – sei es als Meister, Geselle oder Betriebsinhaber geben Sie Ihr Wissen und Können an die Auszubildenden weiter. Mit dem Ziel, dass diese nach Abschluss der Ausbildung in ihrem Beruf arbeiten, idealerweise als Nachwuchskraft in Ihrem Betrieb. Doch wie genau funktioniert das Weitergeben von Wissen und Können? Das Korrigieren, Anleiten und Motivieren der Auszubildenden? Reicht es aus, zu erklären und vorzumachen, wie bestimmte Aufgaben zu lösen sind? Ist immer nur Ihr Lösungsweg der Richtige? Wie effektiv ist es, den Azubi beim Gesellen „mitlaufen“ zu lassen?

Es gibt mehrere Gründe, warum das klassische Bild des Unterweisens in der Ausbildung nicht mehr zeitgemäß ist. Auf den Innungsversammlungen wurde oft angesprochen, dass es Jugendlichen an sozialen Kompetenzen mangelt.

Nur lassen sich diese nicht einfach „anerziehen“ oder durch strenge Regeln im Betrieb „durchsetzen“. Wie diese im Rahmen des Ausbildungsprozesses gefördert werden können, zeigen wir in unserem Beitrag zum Thema *„Jugendliche einschätzen und motivierend durch die Ausbildung führen“*.

Ein weiterer Grund, in der Ausbildung neue Pfade zu beschreiten, liegt in der einfachen Erkenntnis, dass Handeln nur durch Handeln erlernt werden kann. D.h. auch, sich auszuprobieren, aus Fehlern zu lernen, sich selbst zu korrigieren und somit berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen. Wo ist dafür Raum in Ihrem Handwerksbetrieb? Was kann es bringen, Arbeitsaufgaben so zu gestalten, dass sie Lernaufgaben sind und eigenständiges Lernen fördern? Was bedeutet das für den Ausbilder? Damit beschäftigt sich unser Beitrag *„Vom Unterweiser zum Lernbegleiter“*

Der Newsletter gibt Ihnen einen Überblick, was gute Ausbildung mit Fokus auf die Herausforderungen der beruflichen Arbeitswelt ausmacht. Die Kreishandwerkerschaft Schwerin unterstützt Sie gern bei der Gestaltung der Ausbildung.





Jugendliche einschätzen und motivierend durch die Ausbildung führen

Viele Jugendliche absolvieren bereits vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum im Handwerksbetrieb. Zusammen mit den schulischen Leistungen ergibt sich daraus, sowohl für den Jugendlichen als auch für Sie als Ausbilder, ein erster Eindruck, ob der oder die Auszubildende ins Team passt und dieser Beruf auch die richtige Wahl war.

Zum Start der Ausbildung ist es wichtig noch einmal genauer hinzuschauen. Wo steht der oder die Auszubildende eigentlich genau? Und wohin soll er oder sie sich im Verlauf der Ausbildung in Ihrem Betrieb entwickeln?

Im Hinblick auf die fachliche Ausbildung ist es notwendig zu wissen, welchen Lernbedarf jeder einzelne Auszubildende hat. Dieser ergibt sich aus zwei Bereichen: Den formalen Anforderungen aus der Ausbildungsordnung und den individuellen Voraussetzungen, die bereits mitgebracht werden. Im Verlauf der Ausbildung stellt sich die Frage nach dem jeweiligen Lernbedarf immer wieder neu:

In unserem Beispiel treffen wir auf Sebastian, einen Auszubildenden im zweiten Lehrjahr im Maler und Lackierhandwerk. Sebastian hat Schwierigkeiten mit Arbeiten, die Feinmotorik erfordern. Sein Ausbilder, Herr Schmidt, hat wiederholt festgestellt, dass die Ausführung von dekorativen Techniken seinen sonstigen Leistungen nachhängt und er dabei nicht die nötige Ausdauer mitbringt.

Herr Schmidt hat dazu die Arbeit des Auszubildenden beobachtet, um herauszufinden, wo genau die Schwierigkeiten liegen. Er sucht zudem das Gespräch mit Sebastian, um den Lernbedarf festzuhalten und daraus neue Lernaufgaben zu gestalten.

Worauf kommt es an bei der Feststellung von Lernbedarf?

- **die Arbeiten genau beobachten:** Wo zeigen sich Hürden in der Ausführung der Techniken? Gibt es Unsicherheiten, die den Azubi in der Arbeit hemmen? Was macht der Azubi gut, wo liegen seine Stärken?
- **Hinterfragen:** Wo sieht der Auszubildende selbst seine Stärken und Schwächen? Was führt dazu, dass er nicht die nötige Ausdauer mitbringt - z. B. mangelnde Motivation, Ungeduld, Frustration? Wo holt sich der Auszubildende Unterstützung?

Das Gespräch mit Herrn Schmidt hat Sebastian motiviert, sich mehr in den feinmotorischen Aufgaben zu üben. Gemeinsam haben sie vereinbart, dass Sebastian die Neugestaltung der Außenfassade des Malerbetriebs mit Schriftzug und Logo der Firma zusammen mit einem erfahrenen Gesellen übernehmen wird.

Herr Schmidt kennt seinen Auszubildenden bereits über ein Jahr. Er konnte sich neben dem fachlichen auch einen persönlichen Eindruck verschaffen und weiß, wie er Sebastian motivieren kann, sich entsprechend der Ausbildungsziele zu entwickeln.

Am Anfang der Ausbildung sind nicht nur die fachlichen, sondern auch die persönlichen Voraussetzungen wichtig. Hier kann eine Kompetenzfeststellung unter fachlicher Anleitung sowohl dem Auszubildenden als auch dem Ausbilder wichtige Erkenntnisse für die weitere Entwicklung liefern. Wir können an dieser Stelle nicht vertiefend auf die Verfahren eingehen, halten aber fest, dass es für eine motivierende Führung in der Ausbildung wichtig ist, auch die persönlichen Stärken und Schwächen des Auszubildenden objektiv einschätzen zu können und sich nicht nur auf persönliche Vorurteile und Eindrücke zu stützen. Auch das Feedback von Kollegen, Lehrer/innen und Kunden liefert Ausbildern Erkenntnisse über die Stärken und Schwächen des Auszubildenden.

Natürlich müssen Sie als Ausbilder klare Anweisungen geben können und diese auch durchsetzen. Aber reicht das?

Herr Schmidt pflegt einen kooperativen Umgang mit seinen Auszubildenden. Er beobachtet, hinterfragt und gibt motivierendes Feedback. Er vereinbart Aufgaben gemeinsam mit den Auszubildenden, weil er die Erfahrung gemacht hat, dass das Einbeziehen in betriebliche Entscheidungsprozesse nicht nur ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist, sondern auch eine hohe Motivation zur Erledigung der Aufträge mit sich bringen kann. Treten Fehler auf, bespricht er diese und gibt den Auszubildenden die Möglichkeit, daraus zu lernen.

Worauf kommt es an bei einer guten Führung?

- **Einen klaren Rahmen vorgeben:** Betriebsordnung, Arbeitsvertrag, Regeln im betrieblichen Alltag
- **Weisungsbefugnisse in der Ausbildung eindeutig klären:** Wer kann Aufträge erteilen? Abschieben unliebsamer Aufgaben durch Kollegen auf die Auszubildenden verhindern.
- **Auszubildende wertschätzen:** Genau wie Mitarbeiter wünschen sich Auszubildende die Anerkennung ihrer Leistungen. Kommunizieren Sie auf Augenhöhe.
- **Aus Fehlern lernen lassen:** Auszubildende sind da, um zu lernen. Feedbackgespräche helfen, die Wiederholung von Fehlern zu vermeiden.
- **Auszubildende in ihrer Eigenverantwortung stärken:** Übergeben Sie konkrete und angemessene Projekte an Ihre Auszubildenden, bei denen diese lernen, selbständig Entscheidungen zu treffen und an betrieblichen Entscheidungsprozessen teilhaben können (*wie in unserem Beispiel die Neugestaltung der Hausfassade*).



Vom Unterweiser zum Lernbegleiter

Herr Decker, Altgeselle bei Herrn Schmidt, nimmt seit 20 Jahren auch immer wieder die Auszubildenden unter seine Fittiche. In den letzten Jahren fiel es ihm zunehmend schwerer, die Jugendlichen zu motivieren und er stellte fest, dass es den Auszubildenden oft an Ausdauer und Disziplin mangelt. Andererseits hatten die Jugendlichen ihm auch einiges voraus. Am PC waren sie schneller und kannten sich viel besser aus mit den unterschiedlichen Programmen. Sie hatten ihm zwar schon oft gezeigt, wie er auf den neuen Telefonen seine Mails lesen konnte, aber irgendwie kam er doch nicht damit zurecht. Allein vom Erklären und Zeigen hatte er das Ganze nicht verstanden. Ging es den Auszubildenden nicht manchmal genauso? Oft hatte er das Gefühl, dass er die gleiche Sache zehnmal erklären musste und sie doch nicht richtig ankam...

Die herkömmliche Methode der Ausbildung im Handwerk ist die Unterweisung. Die Arbeitsschritte werden erklärt und vorgezeigt, damit sich die Auszubildenden diese aneignen können. Beim Üben wird dann motiviert und korrigiert, damit sich Fehler verringern und die Arbeit zuverlässig ausgeführt wird. Der Ausbilder hat dabei die Aufgabe, sein Wissen und Können weiterzugeben und dafür zu sorgen, dass alles richtig gemacht wird.

Nehmen wir einmal das Ziel der Ausbildung in den Blick: Sehen Sie Ihre Auszubildenden am Ende der Ausbildung als mitdenkende und selbständige Mitarbeiter, die nicht nur ihr Handwerk gelernt haben, sondern auch in der Lage sind, ständig Neues dazuzulernen, damit Ihr Betrieb mit seinen Fachkräften immer auf der Höhe der Zeit sein kann und Sie als Unternehmer Aufgaben an Ihre Mitarbeiter abgeben können?

Dann brauchen Sie in Ihrer Ausbildung mehr, als die Unterweisung in den verschiedenen Arbeitstechniken. Die Auszubildenden müssen lernen, selbständig Aufgaben zu lösen und sich immer wieder neues Wissen anzueignen. Diese Dinge lassen sich nur schwer erklären und unterweisen. Auszubildende im dritten Lehrjahr haben zu den erlernten fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten z. B. auch „begriffen“, wie man am besten mit den Gesellen zurechtkommt. Dabei haben sie aus Erfahrungen gelernt und den einen oder anderen Fehler begangen, den sie heute nicht mehr machen. Ein Ausbilder muss demnach in der Lage sein, die sozialen Kompetenzen der zukünftigen Fachkräfte zu fördern, z.B. ihre Teamfähigkeit oder Kundenorientierung. Dazu muss er eine andere Rolle einnehmen, die des Lernbegleiters. Er stellt Arbeitsaufgaben, die zugleich Lernaufgaben sind. Er zeigt keine Lösungen und macht auch nicht jeden einzelnen Arbeitsschritt vor. Er erstellt vielmehr einen Rahmen, in dem Auszubildende eigenständig nach der besten Lösung suchen müssen und greift nur ein, wenn die Auszubildenden überfordert sind. Wie das aussehen kann, zeigt unser Beispiel der Lernaufgabe zur Neugestaltung der Betriebsfassade:

Malermeister Schmidt hat Sebastian die Aufgabe gestellt, die Neugestaltung der Hausfassade des Malerbetriebes gemeinsam mit dem erfahrenen Altgesellen, Herrn Decker, zu übernehmen. Beide sprechen das Vorhaben anhand des vorliegenden Entwurfs noch einmal durch. Herr Schmidt gibt dem Auszubildenden für die Ausarbeitung der Arbeitsplanung folgende Leitfragen an die Hand:

- Welche vorbereitenden Maßnahmen müssen getroffen werden?
- Welche Maße sind vorhanden bzw. noch abzuklären?
- Welche Arbeitsschritte sind im Einzelnen in welcher Reihenfolge notwendig?
- Welche Materialien und Sicherheitsvorrichtungen werden benötigt?
- Was ist bei der Verarbeitung zu beachten?

Nachdem Sebastian einen Arbeitsplan erstellt hat, gehen sie diesen durch und legen einen Termin für die gemeinsame Durchführung der Arbeiten fest. Nach Abschluss der Arbeiten schätzt Sebastian anhand eines Qualitätsbogens ein, ob die Arbeiten fachgerecht ausgeführt wurden. Herr Schmidt bewertet die Aufgabe ebenfalls. Im anschließenden Feedbackgespräch hat Sebastian Gelegenheit, darüber nachzudenken, welche Arbeitsschritte ihm besonders gut von der Hand gegangen sind und wo er Schwierigkeiten hatte. Herr Schmidt versucht dabei auch, herauszufinden, wo Sebastian überfordert war und wo ihm noch Fachwissen fehlt. Weiterhin erkundigt er sich auch bei seinem Altgesellen wie die Aufgabe durch Sebastian gelöst wurde.

Der **Auszubildende** lernt so, einen Auftrag von der Planung bis zur Qualitätskontrolle im Team zu bearbeiten:

- Dabei wird das **Prinzip der vollständigen Handlung** (Informieren, Planen, Entscheiden, Durchführen, Kontrollieren und Bewerten) durchlaufen.
- **Selbständiges Arbeiten und Lernen** wird vor allem in den Phasen der Informationsbeschaffung und Planung gefördert.
- Der Auszubildende schätzt seine Arbeit anhand vorgegebener Qualitätskriterien zunächst selbst ein und erhält dann ein **Feedback** dazu.
- Im Rückblick können **Schwierigkeiten beim Lernen** selbst benannt werden und daraus gemeinsam mit dem Ausbilder neue Aufgaben entwickelt werden, die dann für den Auszubildenden „Sinn machen“ in zweierlei Hinsicht: Er weiß, wo er noch Lücken hat und ist in die Entscheidung über weitere Lernaufgaben einbezogen. Das motiviert, selbst lernen zu wollen.
- Die ausbildende Fachkraft und der Ausbilder **begleiten** den Lern- und Arbeitsprozess, statt Schritt für Schritt zu unterweisen.
- Es werden Aufgaben gestellt, keine Lösungen vorge-macht.
- Es wird unterstützt, wenn der Auszubildende nicht weiterkommt und Feedback gegeben.

Gesellenfreisprechung

Am 14.09.2012 wurden 42 Lehrlinge aus 11 Gewerken von der Kreishandwerkerschaft Schwerin freigesprochen. Die Veranstaltung wurde durch den amtierenden Kreishandwerksmeister Jürgen Rupnow eröffnet. Der stellvertretende Bürgermeister der Landeshauptstadt Schwerin, Dr. Wolfram Friedersdorff, hielt das Grußwort und Herr Dr. Arnold Fuchs vom Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus die Festrede. Jahrgangsbester wurde diesmal Christopher Giersdorf, der den Beruf des Fleischers in der familieneigenen Fleischerei in Warin erlernte.



Dr. Wolfram Friedersdorff (2.v.l.) und der amtierende Kreishandwerksmeister Jürgen Rupnow (1.v.r.) gratulieren den frisch gebackenen Gesellinnen und Gesellen

Impressum

Modellversuch

AusbildungsMEISTER

- Meisterliche Ausbildung im Handwerk Westmecklenburgs mit Qualität und im Verbund für die Zukunft



Förderkennzeichen: 21QUALI12

Modellversuchsträger

itf Innovationstransfer und Forschungsinstitut Schwerin e.V.

Dipl.-Psych. Pamela Buggenhagen
Gutenbergstraße 1
19061 Schwerin
Telefon: +49 (0)385 488 378 10
info@itf-schwerin.de
www.itf-schwerin.de

Kreishandwerkerschaft Schwerin

Torsten Gebhard
Ellerried 1
19061 Schwerin
Telefon: +49 (0)385 76 180 33
info@kreishandwerkerschaft-schwerin.de
www.kreishandwerkerschaft-schwerin.de

Wissenschaftliche Begleitung

Forschungsinstitut Berufliche Bildung f-bb GmbH

Susanne Kretschmer

Fachwissenschaftliche Betreuung



Dr. Dorothea Schemme

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber:
itf Schwerin e.V. / Oktober 2012

Thementag „Gute Ausbildung im Fleischerhandwerk“

Im März 2013 veranstaltet der Landesinnungsverband des Fleischerhandwerks Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam mit dem Modellversuch AusbildungsMEISTER einen Thementag „Gute Ausbildung im Fleischerhandwerk“.

Das Image der Berufe im Fleischerhandwerk ist angeschlagen. Körperliche Anstrengungen, das Hantieren mit Fleisch, Vorurteile beim Berufsbild machen die Suche und vor allem das Finden von Auszubildenden nicht leichter. Auch das Fleischerhandwerk in Mecklenburg-Vorpommern steht vor der großen Herausforderung, Jugendliche für die Berufe der/des Fleischerin/Fleischers oder Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk zu begeistern und dadurch Fachkräfte für das Fleischerhandwerk und die Region zu sichern. Hier ist jeder einzelne Betrieb des Fleischerhandwerks gefragt, um für motivierten und qualifizierten Nachwuchs zu sorgen. Der Thementag wird die Plattform für einen regen Austausch mit dem Fokus Fachkräftegewinnung und -sicherung durch hohe Qualität in der Ausbildung sein. Unternehmerinnen und Unternehmer, Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ausbildende Fachkräfte des Fleischerhandwerks werden Themen wie die Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, interessante Gestaltung und Vermittlung der Berufsinhalte und Angebote von Zusatz- und Weiterqualifizierungsmöglichkeiten für Auszubildende und Ausbilder/innen diskutieren und nach Lösungswegen suchen, wie eine hohe Qualität der Ausbildung im Fleischerhandwerk Mecklenburg-Vorpommern und somit die Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung gesichert werden kann.