

Handlungsorientiertes Ausbilden

Inhalte

1.	Was bedeutet handlungsorientiertes Ausbilden?	2
2.	Voraussetzungen für handlungsorientiertes Ausbilden	2
3.	Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden	4
3.1.	Die Projektmethode	5
3.1.1.	Beispiele für Projektaufgaben	7
3.1.1.1.	Pferdewirtschaft.....	7
3.1.1.2.	Weinbau	8
3.1.1.3.	Gartenbau.....	9
3.1.1.4.	Landwirtschaft.....	10
3.2.	Die Leittextmethode.....	12
4.	Die Rolle des Ausbilders und der Ausbilderin	14
5.	Checkliste für Ausbilder.....	18
	Quellen/Impressum.....	20

Hinweis:

Der Handlungsleitfaden wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Es wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Unterlage das generische Maskulinum verwendet, wobei alle Geschlechterformen (m/w/d) gleichermaßen gemeint sind.

1. Was bedeutet handlungsorientiertes Ausbilden?

Die berufliche Ausbildung hat im Wesentlichen die Aufgabe, den Auszubildenden berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln.¹ Wer berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat ist in der Lage, berufliche Handlungen **selbstständig**, eigenverantwortlich sowie zeit- und ergebnisorientiert **planen, durchführen und kontrollieren** zu können.

Um diese Fähigkeiten zu erwerben, benötigen Auszubildende

1. fachliche **Kenntnisse und Fertigkeiten**.
2. die Möglichkeit zum **selbstständigen** Planen, Durchführen und Kontrollieren ihrer Arbeit im Rahmen der Ausbildung.
3. die Fähigkeit berufliche Aufgaben zu **übertragen** und **ihren eigenen Verantwortungsbereichen** fachlich, organisatorisch und persönlich **einschätzen zu können**.

Es geht also beim handlungsorientierten Ausbilden in erster Linie darum, die Selbstständigkeit der Auszubildenden zu fördern, damit sie künftige berufliche Anforderungen situationsadäquat bewerkstelligen können. Damit steht der **einzelne Auszubildende im Mittelpunkt** des Ausbildungsgeschehens – nicht die Lehrinhalte. Diese sollen selbstverständlich vermittelt und umgesetzt werden, aber eben handlungsorientiert. Um dies zu erreichen, werden konkrete betriebliche Arbeitsaufgaben als Lernaufgaben genutzt. Für deren erfolgreiche Bearbeitung, sollen sich die Auszubildenden möglichst selbstständig alle hierfür erforderlichen Kenntnisse erarbeiten.²

2. Voraussetzungen für handlungsorientiertes Ausbilden

Damit **Selbstständigkeit** und Eigenverantwortung in der Ausbildung entwickelt werden können, sollten bestimmte **Voraussetzungen** gegeben sein.

Sicherheit ist die Basis für eine gute Ausbildung. Sie kann dem Auszubildenden z. B. durch umfassende Informationen und verlässliche Aussagen, eindeutige Regeln und Vereinbarungen, einen sicheren Ausbildungsplatz, Sicherheit am Arbeitsplatz sowie einem festen Ansprechpartner geboten werden.

Eine vertrauensvolle **Beziehung** zum Ausbilder ist ebenso wichtig wie ein gutes Teamklima und ein wertschätzender Umgang miteinander. Darunter fallen auch konstruktives und regelmäßiges Feedback, sich Zeit zu nehmen und Interesse zu zeigen.

Auf dieser Grundlage können dann den Auszubildenden zunehmend herausfordernde Aufgaben gestellt und damit die persönliche Weiterentwicklung gefördert werden. **Herausforderung** meint hier: Interessante Aufgabenstellungen, eigene Lernziele setzen lassen, eigenen Handlungsspielraum geben, individuelle Problemlösung zulassen, Erfolgserlebnisse ermöglichen.

Selbstständigkeit ist dann das Ergebnis, aus der sich Schritt für Schritt berufliche Handlungssicherheit entwickelt. Die Auszubildenden erhalten somit Stück für Stück mehr Verantwortung. Diese ist dann motivierend, wenn sie herausfordernd und leistbar zugleich ist und nicht zu verwechseln mit der Methode „Ins-kalte-Wasser-werfen“. Dadurch sind Auszubildende zunehmend in der Lage,

¹ vgl. hierzu §1 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz (BBiG)

² vgl. hierzu BiBB 2003: Modul 2: Eine Aufgabe handlungsorientiert aufbereiten. www.foraus.de

selbstständig zu arbeiten und auch komplexere Aufgaben zu erledigen. Sie werden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert und entwickeln Schlüsselkompetenzen, die sie auch in anderen, künftigen beruflichen Situationen nutzen können.

Abb. 1 Selbstständigkeit in der Ausbildung fördern³



Ausbildungsbetriebe in der grünen Branche, insbesondere inhabergeführte kleinere Familienbetriebe, stehen bei der Umsetzung dieser Faktoren häufig vor organisatorischen und persönlichen Herausforderungen. Eine hohe Arbeitsbelastung der ausbildenden Menschen, dadurch bedingte Zeitnot aber auch individuelle Faktoren wie etwa die didaktische Kompetenz bzw. eigene Lernerfahrung der Lehrenden können das Gewähren und Entwickeln von Selbstständigkeit erschweren.

Handlungsorientiert auszubilden kann mitunter ein Mehr an Zeitaufwand bedeuten, zumindest am Anfang. Dem engagierten Ausbilder wird die andere Herangehensweise an Ausbildungsaufgaben jedoch sicher auch neue Motivation bringen. Zudem lassen sich interessante Ausbildungsaufgaben finden, die auch für den Betrieb einen Mehrwert bergen.

³ Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021, eigene Darstellung in Anlehnung an die Ausbildungspyramide von Bühler 2011, S. 48f

3. Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden

Wenn es um das Finden der geeigneten Aufgaben und Methoden für die handlungsorientierte Ausbildung geht, können sich Ausbilderinnen und Ausbilder zunächst folgende Fragen stellen:

1. Wo ist in unserem Betrieb für die Auszubildenden selbstständiges Handeln und Lernen möglich?

- a) Welche betrieblichen Aufgaben fallen an?
- b) Kann der Auszubildende davon etwas selbstständig übernehmen, ggf. mit Hilfestellung?
- c) Wofür kann die Verantwortung teilweise oder zeitweise an Auszubildende delegiert werden? Letzteres natürlich unter der Berücksichtigung, inwiefern Menschen, Tiere, Ernteergebnisse, Maschinen oder finanzielle Ressourcen dabei gefährdet werden könnten.
- d) In welchen Bereichen kann ich dem Auszubildenden eigene Gestaltungsmöglichkeiten einräumen?
- e) In welchem Bereich bin ich für neue Herangehensweisen offen, die ein Auszubildender entwickeln könnte?
Hierfür empfiehlt es sich, eine fortlaufende Liste zu führen.

2. Wie können angemessene Lernstrukturen geschaffen werden?

- a) Wie erhalten die Auszubildenden im Betrieb alle relevanten Informationen über den Ausbildungsbetrieb, seine Strukturen und Schwerpunkte?
- b) Wie erhalten die Auszubildenden alle relevanten Informationen über betriebliche Abläufe und deren Zusammenhänge?
- c) Wie erhalten die Auszubildenden alle relevanten Informationen über Lern- und Ausbildungsinhalte und deren Bedeutung?

Was für Sie als Ausbilder selbstverständlich ist oder scheint, ist für den Auszubildenden oft vollkommen neu und oft undurchschaubar. Voraussetzung für selbstständiges Handeln der Auszubildenden ist, dass die Ausbilder sie dort abholen, wo sie stehen (kontinuierlicher Wissensaufbau).

3. Welche Ausbildungsmethoden eignen sich?

Handlungsorientierte Ausbildungsmethoden ermöglichen den Auszubildenden, eine komplexe Aufgabe umfassend/komplett nach den Schritten der vollständigen Handlung zu bearbeiten.

Ist keine komplexe Aufgabenbearbeitung möglich, so sollten Auszubildende bei der Bearbeitung von Teilaufgaben immer den Gesamtzusammenhang kennen und einordnen können.⁴ Die Komplexität und der Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellung sollen reifegradspezifisch, also auf das Lern- und Leistungsniveau des Auszubildenden abgestimmt sein. Geeignete Ausbildungsmethoden sind u. a. die Leittextmethode und die Projektmethode.

⁴ Vgl. BiBB: Handlungsorientiert ausbilden. Modell der vollständigen Handlung. www.foraus.de

3.1. Die Projektmethode⁵

- Selbstständiges Umsetzen realer betrieblicher Aufgaben
- Eigenständige Erarbeitung fehlenden Wissens
- Aktive Förderung der Eigenverantwortung
- Motivation durch „Werkstolz“

Die Projektmethode in der Ausbildung basiert auf dem Modell der vollständigen Handlung. Die Auszubildenden erhalten eine Projektaufgabe, die sie eigenständig planen, durchführen und kontrollieren sollen. Dabei werden **reale betriebliche Aufgaben** und/oder Kundenaufträge durch den Auszubildenden oder eine Gruppe von Auszubildenden selbstständig bearbeitet und umgesetzt. Dies ermöglicht eine optimale Vernetzung von theoretischem Wissen und berufspraktischen Fertigkeiten (einschließlich methodischer, persönlich-sozialer und kommunikativer Aspekte) zu Fähigkeiten und Kompetenzen. Dadurch werden vielfältige Fähigkeiten sowie die Eigenverantwortung der Auszubildenden ganz aktiv gefördert.

Die Komplexität und der Umfang der Projekte können und sollen dem bisherigen Kenntnis- und Erfahrungsstand der Auszubildenden angepasst werden. Dabei ist zu beachten: Grundlegende Fertigkeiten und Fähigkeiten soll der Auszubildende bereits beherrschen, fehlendes Wissen soll er sich **selbst erarbeiten**.

Diese Methode motiviert in besonderer Weise, da der Auszubildende ein eigenes „Werk“ mit einem konkreten Ergebnis erschafft. Gleichzeitig bietet sie den Auszubildenden genügend Spielraum für eigene Ideen. Beides sollte vom Ausbilder entsprechend gewürdigt werden.

Projekte für die Ausbildung in Ihrem Betrieb können Sie auf Basis von Betriebsabläufen selbst entwickeln und auf die aktuelle betriebliche Situation und die Voraussetzungen sowie die Interessen des Auszubildenden abstimmen. Wenn Sie dies gemeinsam mit dem Auszubildenden tun, fördert das zusätzlich deren Lernmotivation und Eigeninitiative.

Ist ein Projektthema gefunden, sollten Sie zunächst Folgendes dazu notieren und anschließend mit dem Auszubildenden besprechen:

- Was ist die **Zielsetzung** der Projektaufgabe?
- Welche **Lernziele** werden mit der Bearbeitung der Aufgabe abgedeckt?
- Welche **Kompetenzen** werden durch die Bearbeitung trainiert?
- Welche **Hindernisse / Schwierigkeiten** können bei der Durchführung auftreten?
- Welche **Materialien / Hilfsmittel** werden dazu benötigt?
- Welche **weiteren Hinweise** sind bei der Planung und Durchführung zu beachten?

Für die Umsetzung bietet sich folgender Ablauf an:

1. **Projektbeschreibung**
Formulierung der Zielsetzung durch den Ausbilder bzw. gemeinsam mit dem Auszubildenden. Alle relevanten Informationen zusammentragen.
2. **Planung der Vorgehensweise**
durch den Auszubildenden

⁵ Die Projektmethode wird in Möhlenbruch et al, 2000, S. 136 ff. ausführlich beschrieben.

- 3. Besprechung der Planung mit dem Ausbilder**
Entscheidung für Vorgehensweise
- 4. Praktische Umsetzung durch den Auszubildenden**
Einschreiten des Ausbilders nur auf Nachfrage des Auszubildenden
- 5. Präsentation der Ergebnisse**
Dokumentation des Projektverlaufs und des Ergebnisses durch den Auszubildenden
- 6. Nachbesprechung**
Beurteilung und Kontrolle zusammen mit dem Ausbilder

3.1.1. Beispiele für Projektaufgaben⁶

3.1.1.1. Pferdewirtschaft

Aufgabe / Zielsetzung:

Der Auszubildende soll einen Ausritt für eine Kundengruppe organisieren und selbstständig durchführen, einschließlich der dazugehörigen Werbemaßnahmen.

Lernziele:

- Zielgruppe genau definieren (orientiert am Kunden)
- Erforderliche reiterliche Kenntnisse / Erfahrungen definieren
- Kunden ansprechen (Plakat oder andere Werbemaßnahmen)
- Umgang / Kommunikation mit Kunden trainieren
- Kenntnis und Berücksichtigung der Unfallverhütungsmaßnahmen
- Planung von Termin, Zeit, Ablauf, Strecke, Material, Verpflegung
- Preis- und Kostenkalkulation
- Kenntnis und Berücksichtigung von Verhaltensmaßnahmen im Straßenverkehr

Kompetenzen, die trainiert werden:

- Verantwortungsfähigkeit und -bewusstsein
- Soziale / kommunikative Kompetenzen
- Auf eine Gruppe eingehen und sie führen / Teamförderung
- Selbsteinschätzung
- Organisationsfähigkeit
- Flexibilität
- Durchsetzungsfähigkeit
- Kreativität

Mögliche Hindernisse:

- Nicht vorhersehbare Situationen (Tiergefahr, Verletzungen, Krankheit...)

Weitere Hinweise:

- Durchführung nur unter Aufsicht / Anwesenheit kompetenter Personen (für den Notfall)
- Als Gesamtkonzept geeignet für das 3. Ausbildungsjahr
- In Teilbereichen geeignet für das 1. Ausbildungsjahr
- Kann auch im Team von mehreren Auszubildenden bearbeitet werden

⁶ Die aufgeführten Beispiele sind im Rahmen einer Fortbildungsreihe für Ausbilder entstanden, welche die Autorin im Auftrag der Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz in den Jahren 2011 und 2012 durchgeführt hat.

3.1.1.2. Weinbau

Aufgabe / Zielsetzung:

Der Auszubildende soll in einer Junganlage eine Gründung anlegen.

Lernziele:

- Kennenlernen verschiedener Begrüpfungsmöglichkeiten
- Standortbestimmung
- Kenntnisse über verschiedene Pflanzeigenschaften
- Saatgutbeschaffung
- Bestimmen des richtigen Aussaatzeitpunktes
- Saatbettvorbereitung
- Durchführung der Aussaat und Kontrolle

Kompetenzen, die trainiert werden:

- Boden- und Pflanzenkunde
- Rechnerische Kompetenzen
- Technischer Umgang mit Maschinen und Arbeitsgeräten
- Ökonomische Denk- und Arbeitsweise
- Entscheidungskompetenz
- Gewissenhaftes Arbeiten
- Rationelles Arbeiten
- Kritikfähigkeit
- Flexibilität (Reagieren auf Witterungsverhältnisse)

Mögliche Hindernisse:

- Nicht planbare Einflüsse durch Witterung und Bodenverhältnisse
- Falsche Planung
- Technische Fertigkeiten

Hinweise:

- Ausbilder muss die Durchführbarkeit gewährleisten können

3.1.1.3. Gartenbau

Aufgabe / Zielsetzung:

Der Auszubildende soll auf dem Betriebsgelände einen Schaugarten für Kunden mit verschiedenen Themenflächen anlegen.

Lernziele:

- Planung der Anlage
- Auswahl von Pflanzen nach unterschiedlichen Kriterien
- Durchführung der Pflanzarbeiten

Kompetenzen:

- Boden- und Pflanzenkunde
- Fachliche Durchführung der Pflanzarbeiten
- Teamfähigkeit
- Selbstständiges Arbeiten
- Kreativität
- Frustrationstoleranz

Mögliche Hindernisse:

- Überforderung
- Frustration
- Selbstüber- oder -unterschätzung

Hinweise:

- Zur Anregung Besuche von Ausstellungen und Messen, Besichtigungen von öffentlichen Einrichtungen oder anderen Gärtnereien
- Teilnahme am Berufswettbewerb mit dem Ergebnis in Aussicht stellen
- Kann auch im Team von mehreren Auszubildenden bearbeitet werden

3.1.1.4. Landwirtschaft

Aufgabe / Zielsetzung:

Der Auszubildende soll das Betriebsleiterpaar eines Schweinemastbetriebes während seines 14-tägigen Sommerurlaubs auf dem Hof vertreten (geeignet im 3. Ausbildungsjahr).

Lernziele:

- Selbstständiges Planen und Kontrollieren des Betriebsablaufs
- Selbstständiges Führen des Betriebes (Alltagsgeschäft)
- Vorbereitung von Checklisten und Planungshilfen
- Abarbeiten von Checklisten und Kontrolle/Dokumentation
- Übernahme von Verantwortung

Kompetenzen:

- Entscheidungsfähigkeit
- Problemlösefähigkeit (Strategien für unvorhersehbare Situationen entwickeln)
- Situationsbezogenes Anwenden von Fachwissen
- Organisationsfähigkeit
- Strukturiertes Arbeiten
- Verantwortungsbereitschaft

Mögliche Hindernisse:

- Unvorhergesehene Ereignisse wie z. B. Witterung, Ablenkungen durch den eigenen Freundeskreis, plötzlich auftretende Tierkrankheiten
- Überforderung, Unsicherheit
- Fehlende Informationen und Handlungskompetenzen

Hinweise:

- Frühzeitig planen und den Auszubildenden mit einbeziehen
- Testlauf an einem Wochenende
- Ansprechpartner für Notfälle zur Seite stellen
- Kontaktdaten am Telefon hinterlegen

Darüber hinaus gibt es zahlreiche Möglichkeiten für kleinere „Projekte“ (berufsübergreifende), z. B.

- Vorbereitung und Durchführung des Schlepper-TÜVs
- Organisation und Durchführung eines Schulklassenbesuchs auf dem Hof
- Verkostung organisieren und durchführen
- Reparaturen planen und durchführen
- Planung und Durchführung von Pflanzenschutzmaßnahmen
- Erntevorbereitung
- Entnahme von Bodenproben
- Neugestaltung einer Sitzgruppe auf dem Betriebsgelände

Gestalten Sie diese gemeinsam mit dem Auszubildenden entsprechend Ihrer betrieblichen Gegebenheiten!

3.2. Die Leittextmethode

Die Leittextmethode ist eine fragengestützte Herangehensweise an ein bestimmtes berufliches Problem. Der Auszubildende dokumentiert anhand von Leitfragen konkrete und individuelle Lösungsmöglichkeiten.

Leittexte eignen sich besonders dafür, die berufliche Handlungsfähigkeit des Auszubildenden zu entwickeln und dessen Selbstständigkeit zu fördern. Sie können unterschiedlich komplex gestaltet sein.

Ziele der Leittextmethode:

- Selbstständige Erarbeitung von Wissen und Kompetenzen
- Projektartige Vorgehensweise, auch über einen längeren Zeitraum möglich
- Praxisnah und individuell anpassbar
- Lernhilfe und Motivation für Auszubildende und Ausbilder

Sie werden schon seit vielen Jahren als Unterweisungsmethode angeboten und eingesetzt. Allerdings ist ihr Verbreitungsgrad und die sachgemäße Anwendung in der betrieblichen Ausbildung teilweise noch unzureichend. Leittexte sind - anders als oft in der Praxis verstanden - eine Ausbildungsmethode – d. h. keine reine Dokumentationsform!

Dies bedeutet: Der Ausbilder setzt diese Methode ein und lässt die Auszubildenden damit neue, im eigenen Betrieb relevante Themen selbständig *erarbeiten*.

(Nicht: der Auszubildende *bearbeitet* einen Leittext, weil dies möglicherweise von der Berufsschule oder dem Ausbildungsberater vorgegeben ist).

Leittexte basieren ebenso wie die Projektmethode auf dem Modell der vollständigen Handlung. Zugleich bieten Sie Ausbildern und Auszubildenden eine gute Strukturierungshilfe und liefern zudem ein Konzept dafür, wie die Erarbeitung einer beruflichen Aufgabenstellung methodisch und organisatorisch angegangen werden kann. Aufbau und Ablauf sind ähnlich wie bei der Projektmethode. Die vorbereiteten Leittexte können eine gute Lernhilfe für die Auszubildenden darstellen. Es lohnt sich also, diese Methode genauer in den Blick zu nehmen.

Aktuell bietet das Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) Leittexte für acht Agrarberufe an. Diese sowie weitere Tipps für deren Einsatz sind zu finden auf der Seite www.bildungsserveragrار.de/lehrrmaterialien/leittexte/arbeiten-mit-leittexten/.

Finden sich dort zum eigenen Ausbildungsberuf oder zu bestimmten Themen keine expliziten Leittexte, können auch Leittextvorlagen aus anderen Berufen zu allgemeinen Themen (z. B. Pflanzenschutz) übernommen und modifiziert werden. Weiterhin können Sie als Ausbilder die Leittexte auf Ihre betrieblichen Gegebenheiten hin und an den Entwicklungsstand des Auszubildenden anpassen (indem z. B. einzelne Teile ergänzt oder weggelassen werden).

Vorteile der Leittextmethode

- Die Arbeit mit Leittexten fördert das Denken in Zusammenhängen und damit ein größeres Verständnis betrieblicher Abläufe und Entscheidungen.
- Die Leittextmethode ist am effektivsten, wenn die jeweiligen Texte zeitnah zur entsprechenden Arbeit im Betrieb eingesetzt werden (d. h. von den Auszubildenden anhand realer Vorgänge erarbeitet werden).

- Auch der Ausbilder muss sich gut vorbereiten, die Leittexte im Vorfeld gründlich lesen, ggf. einmal selbst bearbeiten und/oder auf betriebliche Gegebenheiten anpassen.
- Durch die Arbeit mit den Leittexten werden auch dem Ausbilder scheinbare Selbstverständlichkeiten klarer. Er erkennt, dass es wichtig ist, dem Auszubildenden genügend Informationen zu geben und Hintergründe zu vermitteln, damit dieser selbstständig arbeiten kann.
- Das Erarbeiten kann und soll durchaus gemeinsam erfolgen (Auszubildender **und** Ausbilder).
- Die Leittextmethode ist gerade auch für schwächere Auszubildende geeignet. Die Leitfragen geben eine sinnvolle Lernstruktur vor, an der man sich orientieren kann. Die Intensität der Bearbeitung kann individuell variieren, je nach Möglichkeit des Auszubildenden. Somit ist ein Leittext auch für den Ausbilder ein gutes Feedback über den Entwicklungsstand des Auszubildenden.
- Nicht zuletzt sind Leittexte eine optimale Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, da sie die komplexe Aufgabenstellung und Bearbeitungsweise handlungsorientierter Aufgaben berücksichtigen.

4. Die Rolle des Ausbilders

Vom „Lehrer“ zum „Lernberater“

Mit dem Einsatz von handlungsorientierten Ausbildungsmethoden, welche verstärkt die Selbstständigkeit des Auszubildenden fördern und fordern, verändert sich auch das Selbstverständnis des Ausbilders. Während nach dem klassischen Verständnis der Ausbilder eher in der Rolle des Lehrers und Unterweisers ist, nimmt er bei den handlungsorientierten Methoden mehr die Rolle des Coachs und Lernberaters ein.

Abb. 2: Gegenüberstellung Rolle des Ausbilders⁷

traditionell: Der Ausbilder als Lehrer und Unterweiser	modern: Der Ausbilder als Coach und Lernberater
vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten	organisiert selbstgesteuerte Lernprozesse zum Erwerb von Fähigkeiten.
macht detaillierte Vorgaben (Lernziel, Informationen, Mittel, Zeit usw.)	benennt Problem, Leitfrage bzw. Aufgabe (Problemlösung/Endergebnis weitgehend offen)
leitet an und steuert folgerichtig das bekannte Ziel an	steht im Hintergrund zur Verfügung (greift im „Notfall“ ein)
stellt oft nur Übungsaufgaben	stellt oft echte Probleme/Aufträge dar
trägt vor, erklärt (manchmal auch für die ganze Gruppe)	Auszubildende müssen Problemlösung erarbeiten (individuelle Hilfe stets möglich)
demonstriert und macht vor	Auszubildende müssen Informationen besorgen, ordnen, aufbereiten, auswerten, planen, entscheiden, ausführen, - sich dafür Kenntnisse und Fertigkeiten erarbeiten (ausprobieren, evtl. Irrwege beschreiben, Fehler machen)
lässt nachmachen	Besprechung mit dem Auszubildenden - dieser berichtet über erste Erfahrungen dem Ausbilder
Fehler werden als Abweichung von der Vorgabe gesehen!	Fehler werden als Lernchance begriffen!
kontrolliert (Fremdkontrolle) und bewertet	leitet zur Selbstkontrolle an. Die Bewertung erfolgt gemeinsam mit dem Auszubildenden
geht aktiv auf die Auszubildenden zu, er ist initiativ	steht für Fragen, Hilfestellungen und Beratungen bereit und überlässt Auszubildenden die Initiative

⁷ Quelle: Helma Ostermayer, ostermayer Beratung. Seminare. Moderation, Grünstadt 2021, eigene Darstellung

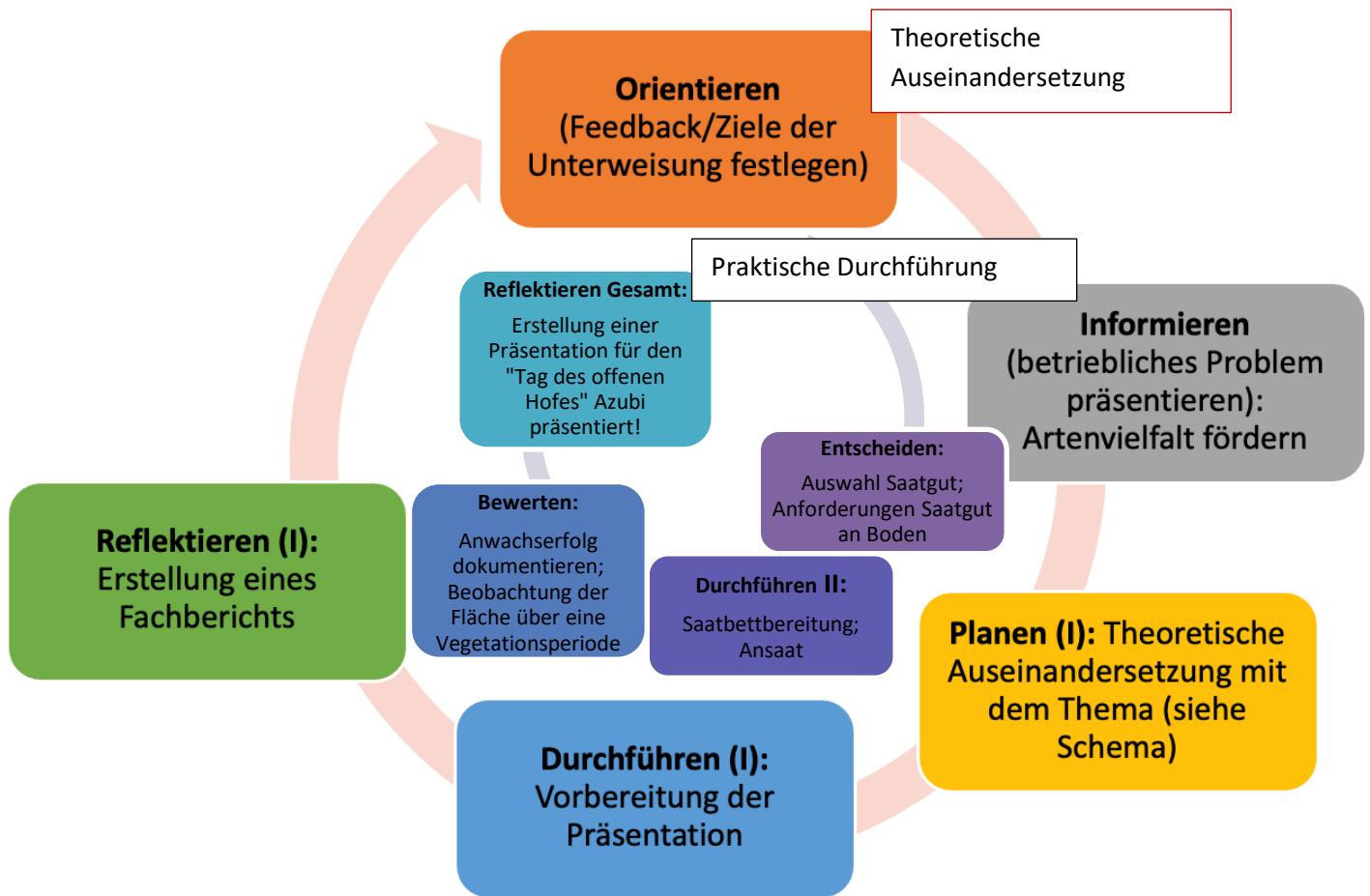
Abb. 3: Der Ausbilder als Coach (beispielhafte Unterweisung)⁸

	Unterweisungsziele	Methoden / Medien
Beginn der Unterweisung	Feedback einholen (Befinden, Betriebsklima, Ausbildungsstand, Probleme, Lernschwierigkeiten)	
Orientieren	<ul style="list-style-type: none"> - Thema benennen; - Thema im Kontext der betrieblichen Ausbildung einordnen (#betriebl. Ausbildungsplan) <p><i>(1.5 Umweltschutz und Landschaftspflege, - Landschaft als Lebensgrundlage verstehen; Einfluss der Landbewirtschaftung auf die Landschaft und Umwelt aufzeigen)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Rückgriff auf Berufsschule und ÜA 	
Informieren	<ul style="list-style-type: none"> - Einführung durch Ausbilder mit Problemstellung <p>Anhand der Problemstellung wird der Auszubildende motiviert, dieses zu lösen und ggf. verschiedene Perspektiven zu reflektieren.</p> <p>Beispielhafte Lernsituation: Ihr Ausbildungsbetrieb verfolgt das Ziel, Teile der bewirtschafteten Flächen in Blüh- und Pufferstreifen umzuwandeln, um die Biodiversität zu fördern. Für zwei Ackerflächen erteilt er Ihnen den Auftrag ein geeignetes „gefördertes“ Programm für Ihre Region zu recherchieren, im Rahmen eines Fachberichtes (inkl. Skizze/#Berichtsheft) die Anlage eines Saumes zu planen und dem Ausbilder in der nächsten Unterweisungseinheit zu präsentieren (Schritt I). Danach werden Sie eigenverantwortlich die Anlage des Saumbereiches vornehmen (Schritt II).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lernsituation zur Verfügung stellen - Originäres betriebliches Problem aufzeigen!
Planen (I)	<p>Arbeitsauftrag: Erstellen Sie ein MindMap zum Thema „Biodiversitätsmaßnahmen auf dem Acker“ und entscheiden Sie sich für die Fläche XY für ein geeignetes Konzept (einjährig / mehrjährig).</p> <p>(Blühstreifen, Blühflächen, Brachflächen, Schwarzbrache und offene Bodenstellen, Reihenabstand, Feldvögel, Erosionsschutz, Zwischenfruchtanbau u.v.m.)</p> <p>Ziele: Nahrung für Insekten und Wild</p>	<p>Erstellung eines Mindmaps</p> <p>Ggf. über Leittext oder freie Recherche (fachsystematische Einordnung: z. B. Biodiversität, Programme zur Steigerung der Artenvielfalt, Ziele und Ansprüche verschiedener Blühmischungen,</p>

⁸ Quelle: Dr. Antje Eder, TUM School of Social Sciences and Technology, München 2022 – eigene Darstellung

	<p>Ertragssicherung Erosions- und Grundwasserschutz Steigerung der Bodenfruchtbarkeit Image Landwirtschaft</p>	<p>Anforderungen an Ansaat, Image „Landwirtschaft“</p> <p>Medien: Präsentationsfolien, Internetrecherche, Information beim Landwirtschaftsamt (Telefonat) u.v.m.</p>
Durchführen (I)	<p>Präsentation des gewählten Konzepts vom Auszubildenden</p> <p>Fachgespräch zwischen Ausbilder und Azubi</p>	<p>Präsentation beim Ausbilder; ggf. weitere Präsentation am „Tag des offenen Hofes“ für Bevölkerung (#Azubi wird Experte) (Öffentlichkeitsarbeit)</p>
Dokumentieren	<p>Nach der Präsentation wird das erarbeitete Konzept verbessert und ein Fachbericht für das Berichtsheft wird angefertigt.</p>	<p>Textverarbeitung / Dokumentation via Smartphone (z. B. OneNote) / digitales Lerntagebuch</p>
Planen (II)	<p>Bestellung des Saatguts</p> <p>Für Saatgut Bodenvorbereitung planen (Maschineneinsatz; Anforderungen des ausgewählten Saatguts für ein optimales Auflaufen, Saatzeitpunkt uvm)</p>	<p>Internetrecherche; Rückfragen beim Händler oder bei den Landwirtschaftsämtern</p>
Durchführen (II)	<p>Bodenvorbereitung (Bodenbeschaffenheit, Vorfrucht, Saatbettbereitung uvm)</p> <p>Saatgut ausbringen (Mulchsaat, Lichtkeimer/ Dunkelkeimer uvm)</p>	
Reflektieren / Bewerten (I) u. (II)	<p>Anwacherfolg dokumentieren, ggf. Rückschlüsse auf Ansaat ziehen (z. B. falsche Technik, Zeitpunkt, Bewässerung...) Beobachtung der Fläche über die Vegetationsperiode (Pflanzen- und Tiervielfalt beobachten und ggf. dokumentieren)</p>	<p>Bilder via Smartphone, Einbinden von Informationen auf Internetseite</p> <p>Informationsweitergabe auf Internetseite des Betriebes (#Wir bilden aus!)</p>

Abb. 4: Übersicht Kompetenzorientierte Unterweisung (Beispiel Blühstreifen)⁹



⁹ Quelle: Dr. Antje Eder, TUM School of Social Sciences and Technology, München 2022 – eigene Darstellung

5. Checkliste für Ausbilder

Kreuzen Sie bitte an, welchen Aussagen Sie aktuell zustimmen können:	
Meine Auszubildenden wissen immer, an wen sie sich mit ihren Fragen wenden können.	<input type="radio"/>
Ich nehme mir regelmäßig Zeit für Gespräche mit meinen Auszubildenden (z. B. wöchentlich).	<input type="radio"/>
Meine Auszubildenden sind über alle relevanten Betriebsabläufe informiert.	<input type="radio"/>
Meine Auszubildenden haben einen eigenen Verantwortungsbereich.	<input type="radio"/>
Ich bin offen für Kritik und Anregungen von meinen Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Fehler dürfen bei mir gemacht werden. Sie sind Lernchancen.	<input type="radio"/>
Ich lasse meine Auszubildenden Problemlösungen selbstständig erarbeiten.	<input type="radio"/>
Ich kenne die Stärken meiner Auszubildenden und baue gezielt darauf auf.	<input type="radio"/>
Ich übertrage Aufgaben und Verantwortung dem Reifegrad der Auszubildenden angemessen.	<input type="radio"/>
Ich vermeide Über- und Unterforderung bei den Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Ich fördere den Teamgeist, indem ich mehrere (stärkere und schwächere) Auszubildende gemeinsam Aufgaben bewältigen lasse.	<input type="radio"/>
Ich zeige regelmäßig Wertschätzung und Anerkennung für gute Leistung und Verhalten.	<input type="radio"/>
Im Falle der Beanstandung gebe ich konstruktive Kritik (beurteile das Verhalten – nicht die Person, gebe zugleich einen Hinweis, wie es anders gemacht werden kann).	<input type="radio"/>
Ich setze die Leittextmethode als Lern- / Unterweisungsform ein.	<input type="radio"/>
Meine Auszubildenden bearbeiten eigene Projekte selbstständig.	<input type="radio"/>
Bei der Auswahl von Projekten versuche ich die Interessen der Auszubildenden zu berücksichtigen.	<input type="radio"/>
Ich bin offen für neue Ideen und Herangehensweisen des Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Ich nehme meine Auszubildenden mit zu Fachveranstaltungen und zum Austausch mit Kollegen.	<input type="radio"/>
Ich unterstütze meine Auszubildenden bei der Teilnahme am Berufswettbewerb.	<input type="radio"/>

Bei Aufgaben, die Auszubildende selbstständig lösen sollen, gebe ich einen Rahmen vor (Zeit, mögliche Hindernisse, benötigte Hilfsmittel) und bin in der Lage, mich dann als Ansprechpartner im Hintergrund zu halten.	<input type="radio"/>
Ich lasse den Auszubildenden ausreichend Zeit für Planung, Fragen und Informationsbeschaffung.	<input type="radio"/>
Ergebnisse bespreche ich mit den Auszubildenden gemeinsam.	<input type="radio"/>
Ich nehme mir regelmäßig Zeit für Gespräche mit den einzelnen Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Ich ermögliche meinen Auszubildenden Erfolgserlebnisse.	<input type="radio"/>
Ich ermutige meine Auszubildenden, sich auch an etwas schwierigere oder neue Aufgaben heranzuwagen und schaffe einen sicheren Rahmen.	<input type="radio"/>
Ich bin geduldig, auch wenn eine neue Aufgabe nicht auf Anhieb klappt.	<input type="radio"/>
Ich bin selbst ein gutes Vorbild für meine Auszubildenden (v. a. persönlich in puncto Verantwortungsbereitschaft, Kritikfähigkeit, Offenheit für Neues, Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit).	<input type="radio"/>
Ich informiere meine Auszubildenden regelmäßig über aktuelle Themen und Neuerungen im Betrieb.	<input type="radio"/>
Ich unterstütze freiwilliges Engagement der Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Ich kenne die Interessen meiner Auszubildenden und weiß, was ihnen Freude macht.	<input type="radio"/>
Ich kenne die Stärken und Schwächen meiner Auszubildenden und weiß, wie ich sie entsprechend fördern kann.	<input type="radio"/>
Ich fördere und ermutige meine Auszubildenden.	<input type="radio"/>
Meinungsverschiedenheiten können und dürfen offen geäußert und diskutiert werden.	<input type="radio"/>

Wo konnten Sie *kein* zustimmendes Kreuzchen setzen? Nehmen Sie diese Punkte als Anregung zur Optimierung.

Quellen

Bühler, Albrecht: Ausbilden im GaLaBau. Verlag Eugen Ulmer 2011.

Bundesinformationszentrum Landwirtschaft (BZL) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (BLE) im Auftrag des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL):
<https://www.bildungserveragrار.de/lehmaterialien/leittexte/arbeiten-mit-leittexten/>

Bundesinstitut für Berufsbildung, www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung. 2003. Ausbildung handlungsorientiert planen (Modul 1) sowie Eine Aufgabe handlungsorientiert aufbereiten (Modul 2), www.foraus.de

Möhlenbruch, Georg; Mäueler, Bernd; Siebertz, Gottfried; Hoffmann, Ernst: Ausbilden und Führen im Beruf. Verlag Eugen Ulmer 2000.

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Bauernverband e.V.
Claire-Waldoff-Str. 7
10117 Berlin
Tel.: 030 / 31904 – 441
f.schmieg@bauernverband.net
www.qualitaet-berufsbildung-agrar.de/

Projektleitung:
Martin Lambers
Franziska Schmieg

Inhalt und Redaktion:
Helma Ostermayer
ostermayer | Beratung. Seminare. Moderation
www.ostermayer-online.com

Förderung:
Landwirtschaftliche Rentenbank



Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

Berlin, im Februar 2022