Ute Jarosch

Überbetriebliche Ausbildung: Qualität sichern

Wie kann es in der überbetrieblichen Ausbildung gelingen, jedem Teilnehmenden fachlich gerecht zu werden, ihm die nötige Aufmerksamkeit zu widmen und dabei zügig und effizient zu arbeiten? Am Lehr- und Versuchsgut Köllitsch in Sachsen hat sich das interne Qualitätssicherungssystem Bildung bewährt.

Fotos (3): Puhlmann, LVG

Das Lehr- und Versuchsgut Köllitsch ist Bestandteil des sächsischen Landesamtes für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG). Die Aufgaben sind in Entwicklungskonzepten definiert: landwirtschaftliche Bildung, Demonstration einer modernen, nachhaltigen Landbewirtschaftung inklusive Veredlung und angewandte Forschung im landwirtschaftlichen Bereich. Seit 1992 ist Köllitsch überbetriebliche Ausbildungsstätte für die Berufe Landwirt/-in, Tierwirt/-in, Fachkraft Agrarservice und Landwirtschaftswerker/-in, partiell für die Berufe Fischwirt/-in und Hauswirtschaft. Das Einzugsgebiet ist der gesamte Freistaat Sachsen sowie Südbrandenburg.

Insgesamt 4.686 Personen nahmen im vergangenen Jahr an Bildungsmaßnahmen teil, welche durch die Mitarbeiter des LfULG am Standort Köllitsch organisiert und durchgeführt wurden (s. Tabelle).

Nach den Jahren des Aufbaus und vielen Jahren konkreter Arbeitserfahrungen rückten Aspekte der Qualitätssicherung zunehmend in den Fokus. Die Vielzahl von Bildungsaufgaben erforderte eine systematischere, effizientere Organisation und laufende Evaluierung. Die interne Steuerung galt es zu überprüfen und von einem „Zufallsereignis" zu einem systematischen Weiterentwicklungsprozess zu führen.

Das Europäische Parlament und Rat sprachen im Juni 2009 eine „Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" aus. Davon inspiriert wurde am 20. Mai 2010 eine Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung Bildung" im Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie gegründet, welcher Vertreter von Referaten mit Bildungsaufgaben des Hauses sowie des Sächsischen Ministeriums für Umwelt und Landwirtschaft angehören. Diese Arbeitsgruppe trifft sich jährlich zum Erfahrungsaustausch.

Leitfaden Qualität

In der ersten Zieldiskussion wurde entschieden, die eigene Ausbildung im öffentlichen Bereich unter freiwillige Kontrollkriterien zu stellen und den empfohlenen Qualifizierungsrahmen der EU als Grundlage zu nutzen. Daraus wurde ein spezieller Leitfaden entwickelt, dessen Implementierung im Lehrjahr 2010/2011 einsetzte.

Folgende Hauptkriterien für eine qualitätsgerechte Bildungsmaßnahme sind dort verankert, jeder einzelne Punkt ist mit zwei bis sechs Detailfragen konkretisiert:

- Rahmenbedingungen und Qualifikation: Aufträge, Anerkennungen, Legitimation
- Planungsqualität: Flexibilität, zentrale Planung (zuständige Stelle), eigene Planung (Jahres-, Monats-, Wochenplanung), Einladungen und Information der Betriebe und Teilnehmer, Termintreue, Organisationspläne und Rahmenstoffpläne
- Organisationsqualität: Anreisequote, Lernortkooperation,

Tabelle: Bildung am Standort Köllitsch 2016

	Anzahl Lehrgänge/ Durchgänge	Teilnehmer
Überbetriebliche Ausbildung	201	1.462
Praktikanten	34	329
Weiterbildungen	55	1.436
Fachveranstaltungen	20	1.027
Besichtigungen	15	432

Melkausbildung im Fischgrätenmelkstand

Gruppengrößen, Ablauforganisation, Verfügbarkeit Arbeitsmaterial, Verfahren bei Disziplinverstößen

- Personale Lehrqualität: Qualifikation und systematische Weiterbildung, Teambildung und Vertretbarkeit, Auslastung und Überlastung, Einbindung praktischer betrieblicher Erfahrungen, Teamweiterbildung und Austausch mit Kollegen, Zielvereinbarungen und Mitarbeitergespräche
- Infrastrukturqualität: Ausstattung und Zustand Lehrwerkstätten, sonstige materielle Ausstattung, Arbeitsplatzgestaltung/-sicherheit, Wohnheim, Küche
- Bedarfsangemessenheit: berufliche und soziale Handlungskompetenz, neue Zieldefinition entsprechend Technikentwicklung, intrinsisches Lernen
- Inhaltliche Qualität: Umsetzung Rahmenpläne, Medienkompetenz, Einbindung des aktuellen Fachrechts, Flexibilität der Inhalte entsprechend Ausgangsniveau, Integration technischer Neu- und Weiterentwicklungen, Integration übergreifender Inhalte
- Methodenkompetenz: Modell der vollständigen Handlung, Förderung eigenverantwortlichen Lernens, Gruppen- und Projektarbeit, Vorrang der praktischen Übung, Methodenvielfalt/-wechsel
- Evaluation: Bewertung der Teilnehmerleistungen, Evaluierung durch Teilnehmer, Dokumentation der eigenen Leistung, Zertifizierung der erfolgreichen Teilnahme, Feedback der Betriebe, Kennzahlenstatistik
- Umsetzung und Verbesserung: Schlussfolgerungen und Aktivitäten, Qualitätsreserven

Diese Detailpunkte sollten jährlich betrachtet, diskutiert und dokumentiert werden. Nachdem der Leitfaden beschlossene Sache war, folgte die Umsetzung in den einzelnen Referaten. Aber wie sollte das geschehen? Die Checkliste abzuarbeiten und damit Ordner zu füllen, war nicht der Anspruch.

Ausbilderkonferenz

Die Mitarbeiter/-innen im Bildungsbereich des Lehr- und Versuchsgutes Köllitsch begannen mit der Einführung einer „Ausbilderkonferenz“ in der Vorbereitungswoche jedes Lehrjahres. Es lag auf der Hand, dass die Akteure das System zunächst kennenlernen mussten. Für jeden Einzelnen musste ersichtlich werden, wo seine ganz persönlichen Möglichkeiten der Einflussnahme liegen und worin sein eigener Anteil an der Qualitätssicherung besteht. Zunächst wurde ein Leitbild erarbeitet, diesem Hauptziel sollten die Aktivitäten untergeordnet werden (s. Abbildung) Der Leitfaden wurde in der ersten Konferenz erläutert und diskutiert. Mithilfe der Methode der SWOT-Analyse (Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse) wurden die Handlungsfelder Punkt für Punkt herausgearbeitet und visualisiert. Am Beispiel „Personal“ lässt sich das gut erläutern:

Abbildung: Leitbild der überbetrieblichen Ausbildung

Quelle: Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie Sachsen

- Stärke: Erfahrung, hohes Fachwissen, hohes Engagement
- Schwäche: relativ hoher Altersdurchschnitt, lückenhafte Vertretbarkeit
- Risiken: Zunahme der Ausfallzeiten
- Chancen: laufende Weiterbildung

Aus dieser Analyse ergaben sich sofort Verbesserungsvorschläge und Einzelziele. Für jeden Ausbilder wurden Leit- und Zweitthemen festgelegt. Höchste Fachkompetenz im entsprechenden Lehrgebiet hat die Ausbildungskraft, welcher das Thema als Leitthema zugeordnet wurde. Der/die Ausbilder/-in bildet sich in diesen Fachgebieten vorrangig und umfassend weiter, sorgt dafür, dass neue fachliche Erkenntnisse und Technologien in die Ausbildung eingebunden werden, bringt Vorschläge für Investitionen ein und aktualisiert die Arbeitsmaterialien und Arbeitsblätter.

Durch gegenseitige Hospitationen bleiben die Vertreter auf dem Laufenden, darüber hinaus wird über Methoden und Bewertungen individuell diskutiert. Jeder Ausbilder und jede Ausbilderin hospitiert mindestens zweimal jährlich bei einem Kollegen oder einer Kollegin und fertigt darüber ein kurzes Protokoll an. Kritikpunkte dürfen auch immer unter vier Augen bleiben und sind nur dann zu dokumentieren, wenn es gewünscht wird.

Nach diesem Prinzip wird der Leitfaden der Qualitätssicherung Schritt für Schritt abgearbeitet. Es ist wichtig, dafür einen festen Platz im Jahr einzuräumen und Zeit für die Umsetzung zu lassen. Die Ausbilderkonferenz hat sich dabei in den vergangenen fünf Jahren sehr bewährt. Verbunden mit einer Darstellung der Ergebnisse und intensiven Bewertung des vergangenen Lehrjahres ist jeder Mitarbeiter auf dem neuesten Informationsstand.

Nicht in jedem Jahr können oder müssen alle Punkte prioritär behandelt werden. Stattdessen werden in jedem Jahr neue Schwerpunkte gesetzt, deren Verwirklichung realistisch ist. Dies geschieht in der gemeinsamen Diskussion. Die jährlich stattfindenden Personalgespräche können dann ganz individuell genutzt werden, um die Details der persönlichen Einzelziele zu besprechen.

Ausbilder weist Auszubildende am Pflug ein.

Inhalte unter der Lupe

Seit Einführung des Qualitätssicherungssystems Bildung ist es gelungen, alle Inhalte der 22 regelmäßig durchgeführten Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung fachlich zu überprüfen, die Inhalte mit den Berufsschulen abzustimmen, zu entschlacken und neue Technologien einzubinden. Ebenso wurden die Arbeitsmaterialien aktualisiert und durchgängig digitalisiert. Die gegenseitige Vertretbarkeit wurde verbessert. Die Organisation wurde durch Nutzung moderner Software effizienter. Die statistische Erfassung ist standardisiert, damit sind alle Zahlen in sich schlüssig, reproduzierbar und vielfältig auswertbar. Die Weiterbildung der Ausbilder/-innen läuft jetzt gezielter, auch der fachliche Austausch untereinander und mit Berufskollegen wurde verbessert.

Inzwischen ist es eine gute Tradition, im Rahmen der Ausbilderkonferenz ein bis zwei Lehrproben durchzuführen. Ausbildende schlüpfen in die Rolle der Teilnehmenden und nehmen an einer Unterrichtssequenz eines Kollegen teil. Das bringt die Themen der anderen Kollegen wieder näher und ermöglicht einen zielführenden Austausch über Methoden und Arbeitsmaterial. Dabei ist die wichtigste Voraussetzung gegenseitiges Vertrauen und ein starker Teamgeist für ein gemeinsames Arbeitsziel. Nächstes Ziel ist die Diskussion und Evaluierung der Bewertungskriterien und -maßstäbe.

Angesichts des fordernden Ausbildungsalltags fällt es zwar oft schwer, die vielen Ereignisse, Gedanken und Ergebnisse zeitnah zu dokumentieren. Doch die Vorteile überwiegen: Das System der Qualitätssicherung bringt mehr eigene Sicherheit und hilft, die Arbeit besser zu organisieren. Damit wird Kraft und Motivation für das frei, was die überbetriebliche Ausbildung anstrebt: einen Beitrag zur Ausbildung selbstständiger und fachkompetenter Nachwuchskräfte für die Landwirtschaft zu leisten. Nutzen und Erfolg eines solchen Systems hängen maßgeblich von der Identifizierung der Akteure und der Flexibilität der qualitätssichernden Maßnahmen ab. ■

Die Autorin

Ute Jarosch
Sächsisches Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie
Lehr- und Versuchsgut Köllitsch, Überbetriebliche Ausbildung
Ute.Jarosch@smul.sachsen.de