



Bettina Witte

Zeit für Fördergespräche

Schlechte Ergebnisse in der Zwischenprüfung zeigen an, dass der Ausbildungserfolg gefährdet ist. In dieser Situation machen Fördergespräche mit allen Ausbildungsbeteiligten Sinn, denn sie führen häufig zu einer neuen Qualität der Ausbildung.

Im Verlauf jeder Berufsausbildung findet eine Zwischenprüfung statt. Wenn diese schlecht ausfällt, gehen Auszubildende der Abschlussprüfung oft mit Angst oder demotiviert entgegen. Allgemeine Appelle der Ausbilder, sich mehr anzustrengen, zeigen in der Regel wenig Wirkung. Nur wenn sich die genauen Ursachen für ein schlechtes Prüfungsergebnis herausfinden lassen, kann entgegengewirkt werden. Erst dann hat eine Zwischenprüfung wirklich Sinn und kann ein Auslöser dafür sein, dass die weitere Ausbildung besser und erfolgreicher verläuft.

Um das zu erreichen, werden von der Willy-Brandt-Berufsschule Kassel und dem Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen als zuständiger Stelle für die Berufsausbildung im Gartenbau seit einigen Jahren systematisch Fördergespräche mit Auszubildenden im Beruf Gärtner/-in durchgeführt. Natür-

lich kann ein Fördergespräch auch zu einem anderen Zeitpunkt der Ausbildung stattfinden, wenn es erforderlich ist.

Alle an einem Tisch

Das Besondere an diesen Fördergesprächen ist, dass alle wichtigen an der Ausbildung beteiligten Personen daran teilnehmen: der Auszubildende, der Ausbilder, der Klassenlehrer der Berufsschule und der Ausbildungsberater. Darüber hinaus können, wenn es sinnvoll ist, weitere Personen einbezogen werden, zum Beispiel die Eltern oder weitere betriebliche Betreuer. Das Gespräch findet in der Berufsschule statt, sodass sich auch der Ausbilder an einen für ihn neutralen Ort begibt, er den Betrieb mit all seinen Anforderungen und Störungsquellen verlässt und der Fokus intensiv und konzentriert auf dem Thema „Ausbildung“ liegt.

Der Berufsschullehrer und der Ausbildungsberater wechseln sich mit der Moderation der Gespräche ab, der jeweils andere schreibt ein Protokoll, in dem wesentliche Aussagen und Vereinbarungen festgehalten werden. Als Zeitrahmen für diese Gespräche ist etwa eine Stunde vorgesehen. Finden mehrere Gespräche hintereinander statt, hat sich ein zeitlicher Abstand von 90 Minuten bewährt, sodass es einen Zeitpuffer gibt. In dieser Pause können Lehrer und Ausbildungsberater das Gespräch auch noch einmal kurz reflektieren.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für das Fördergespräch ist die Vertraulichkeit, die zu Gesprächsbeginn ausdrücklich vereinbart wird. Wenn im Laufe des Gespräches beschlossen wird, andere Personen oder Institutionen einzubeziehen, dann muss dazu auch klar festgelegt werden, welche Ge-



Foto: highwaystanz – Fotolia.com

Durch Fördergespräche kann das Vertrauen zwischen Azubi und Ausbilder gestärkt werden.

sprächsinhalte weitergegeben werden dürfen.

In einer Anfangsrunde werden die Teilnehmer um eine kurze Einschätzung der Ausbildungssituation aus ihrer jeweiligen Sicht gebeten und der Moderator sammelt Themen für die dann anschließende Diskussion. Wie hat der Auszubildende die Zwischenprüfung erlebt? Spiegelt das Prüfungsergebnis aus Sicht der Gesprächsteilnehmer den Stand der Ausbildung wider? Die Beantwortung dieser Fragen kann wichtige Hinweise zur Problemlösung liefern.

Im Hauptteil des Gespräches werden die einzelnen Punkte dann ausführlich und differenziert besprochen. Der Moderator wirkt darauf hin, dass die Beteiligten gemeinsam Vereinbarungen zu weiteren Gestaltung der Ausbildung treffen. Von zentraler Bedeutung ist dabei eine positive, wertschätzende und lösungsorientierte Art der Gesprächsführung. Es werden neben den Schwierigkeiten immer auch die Stärken und Ressourcen des Auszubildenden thematisiert.

Hohe Verbindlichkeit

Durch die Protokollierung erhalten die im Laufe des Gespräches vereinbarten Maßnahmen eine hohe Verbindlichkeit. Am Ende des Gespräches wird das Protokoll mit den getroffenen Vereinbarungen von allen Teilnehmern unterschrieben; jeder erhält eine Kopie.

Die Verbindlichkeit wird dadurch erhöht, dass beim Erstgespräch in

der Regel ein Folgegespräch vereinbart wird – etwa ein halbes Jahr später. Alle Beteiligten wissen, dass im zweiten Gespräch nachgefragt wird, ob die vereinbarten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden.

Ein Teil der Vereinbarungen bezieht sich auf die fachlichen Inhalte der Ausbildung. Wenn festgestellt wird, dass dem Auszubildenden Ausbildungsinhalte nicht ausreichend vermittelt wurden, so muss durch innerbetriebliche Maßnahmen oder etwa durch die Kooperation mit einem anderen Betrieb Abhilfe geschaffen werden.

Häufig zielen die Vereinbarungen auch auf ein aktiveres Engagement des Auszubildenden ab. Diese sollten so konkret wie möglich formuliert sein, wie folgende Beispiel zeigt: „Der Auszubildende notiert sich jeden Tag eine wichtige fachliche Frage und stellt sie seinem Ausbilder beziehungsweise Vorgesetzten“ ist besser als der allgemeine Appell „Der Auszubildende sollte mehr Fragen stellen!“ Oft werden kleine, konkret benannte Projekte vereinbart, die der Auszubildende im Betrieb selbstständig durchführt.

Wenn es erforderlich erscheint, wird auch nach Möglichkeiten gesucht, weitere Unterstützung für den Auszubildenden einzubeziehen, etwa durch die Teilnahme am Förderunterricht (Ausbildungsbegleitende Hilfen) oder – bei persönlichen beziehungsweise psychischen Problemen – die Begleitung durch einen Sozialpädagogen der Berufsschule.

Vereinbarungen können auch dem Zweck dienen, den Kontakt zwischen der Ausbildungskraft und dem Auszubildenden zu intensivieren, etwa durch regelmäßige wöchentliche „Zeiten für Ausbildung“, in denen der Ausbilder für den Auszubildenden sicher ansprechbar ist. Im Fördergespräch kann auch eine Art Allianz zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden aufgebaut oder erneuert werden. Auf dieser Vertrauensbasis wird der Auszubildende beispielsweise nicht mehr versuchen, ernsthafte Konflikte mit anderen Betriebsangehörigen direkt auszutragen, sondern sich erst einmal mit dem Ausbilder besprechen.

Manchmal wird im Fördergespräch aber auch deutlich, dass eine Fortführung der Ausbildung

im derzeitigen Betrieb oder sogar Beruf nicht sinnvoll ist, weil die Fähigkeiten des Auszubildenden nicht zum Berufsbild passen oder die Schwierigkeiten im Betrieb nicht lösbar erscheinen. In einzelnen Fällen kristallisiert sich im Laufe des Gespräches auch heraus, dass der Auszubildende einen besonderen Bedarf an Förderung und Unterstützung hat, den der derzeitige Betrieb nicht leisten kann. In diesen Fällen kann, gegebenenfalls mithilfe der Arbeitsagentur, ein Betriebswechsel, der Wechsel in eine außerbetriebliche Einrichtung oder sogar in eine andere Berufsausbildung angestrebt werden.

Individuelle Lösungen

Obwohl es natürlich auch Fälle gibt, in denen das Fördergespräch keine Verbesserung der Ausbildungssituation bewirkt, sind die Erfahrungen überwiegend positiv. Von den Ausbildern werden die Fördergespräche gut angenommen. Den Auszubildenden ist häufig anzumerken, dass sie ihre oft vorhandenen Negativerwartungen („Strafgericht“) verlieren und das Gespräch auch als Chance und Wertschätzung sehen können. Es lässt sich immer wieder feststellen, wie vielfältig die Ursachen für Ausbildungshemmnisse sind und wie individuell die Wege zu einer besseren und erfolgreicher Fortführung der Ausbildung sein müssen.

Durch die besonderen Rahmenbedingungen, durch Ruhe und Zeit, durch das Herausreten aus dem betrieblichen Alltag und die Vertraulichkeit kann, wenn das Gespräch gut gelingt, eine Atmosphäre geschaffen werden, in der der Auszubildende Vertrauen fasst und Probleme, Hemmnisse und auch Ängste anspricht, die dem Ausbilder und dem Lehrer bisher nicht bekannt waren. Auch der Ausbilder reagiert im Rahmen eines solchen Gespräches oft ruhiger und verständnisvoller als in der Hektik des Betriebsalltags.

Aber selbst wenn sich herausstellt, dass eine Ausbildung nicht erfolgreich beendet werden kann, macht ein Fördergespräch Sinn: So kann nach einem alternativen Weg für den Auszubildenden gesucht werden, statt die Ausbildung unter ungünstigen Bedingungen einfach weiterlaufen zu lassen.

Die Autorin



Bettina Witte
Ausbildungsberaterin
für den Beruf
Gärtner/-in Landes-
betrieb Landwirtschaft
Hessen, Kassel
bettina.witte
@llh.hessen.de