JENS MATTHES
(Technologie- und Berufsbildungszentrum Leipzig gGmbH)

Nachqualifizierung – Form des Übergangs im beruflichen Erwerbsleben

Abstract

Aufgrund des demografischen Wandels werden in den Focus der Unternehmen geringqualifizierte Erwachsene mit betrieblicher Arbeitserfahrung rücken, die motiviert und befähigt sind ihren Berufsabschluss zu erwerben.

Die Berücksichtigung von Vorleistungen in abschlussorientierten Maßnahmen ist eine Form der Anerkennung bisheriger Lebensleistung, was jedoch in Umschulungen gemäß den gesetzlichen Regelungen ausgeschlossen ist.

Diskutiert wird als Lösung die Nachqualifizierung konkret für Teilnehmende mit dem Qualifizierungsziel Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau: Beschäftigte oder Arbeitslose ohne Berufsabschluss werden unter Berücksichtigung anrechenbarer einschlägiger Vorleistungen modular auf die Externenprüfung nach § 45/2 BBiG vorbereitet. Grundlage ist ein modulares Curriculum und ein individueller Qualifizierungsplan.

Vorgestellt wird ein im pädagogischen Experiment erprobtes Konzept. Entwickelt wurden hierzu ein modulares Curriculum mit umfangreichen Kopiervorlagen und Handlungsanleitungen. Auch wurde ein Entwurf zur Begrifflichkeit der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung abgeleitet.

Die Ergebnisse lassen die begründete Vermutung zu, dass ein anwendbares und im Sinne der geschilderten Problematik lösungsorientiertes Konzept entwickelt wurde, da das Curriculum zu einem hohen Ausbildungsgrad beruflicher Handlungsfähigkeit (nachgewiesen in der Abschlussprüfung) bei den Probanden geführt hat. Ergebnisse flossen zwischenzeitlich in die Ausbildungspraxis ein. Entwickelt wurde in Sachsen 2009 ein vom Berufsbildungsausschuss zur Anwendung empfohlenes Curriculum für die Nachqualifizierung Erwachsener im Beruf Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, welches zwischenzeitlich an knapp 40 Teilnehmenden angewandt wird.

1 Problematik und Zielstellung

Der demografische Wandel führt zu einem Rückgang der Schulabgängerzahlen. Der Bundesverband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau hat daher eine Nachwuchswerbeoffensive gestartet. Die Unternehmen gehen beim Fachkräftenachwuchs in die Offensive und langfristig werden in den Focus der Entscheidungsträger die eigenen geringqualifizierten Beschäftigten im Unternehmen oder motivierte und zur Qualifizierung befähigte Arbeitslose mit Vorleistungen im Garten- und Landschaftsbau rücken.

Die Berücksichtigung von Arbeitserfahrungen in abschlussorientierten Maßnahmen für Arbeitslose ist eine Form der Anerkennung ihrer bisherigen Arbeit und damit erwachsenengerecht. Maßnahmen der beruflichen Erwachsenenbildung müssen gemäß dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erwachsenengerecht aufgebaut und durchgeführt werden. Bisher ist jedoch die Berücksichtigung von Vorleistungen in Umschulungen (§ 47 BBiG) gemäß den gesetzlichen Regelungen ausgeschlossen.

Das Anliegen der vorliegenden Arbeit ist der Versuch, Lösungsansätze aus der beschriebenen Problematik der bisherigen Nichtberücksichtigung beruflicher Vorleistungen in einer erwachsenengerechten Umschulung zu entwickeln. Damit soll ein Beitrag zur Theorieentwicklung von Curricula für erwachsenengerechte Aus- und Weiterbildungskonzepte geleistet werden. Zusammengefasst ergeben die Lösungsansätze ein didaktisch begründetes Curriculum der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung zum Landschaftsgärtner.

Angesichts der demografischen Entwicklung mit einem Rückgang an Auszubildenden und der daraus resultierenden Notwendigkeit, ältere, arbeitserfahrene Arbeitslose wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren, wird deutlich, welcher Reiz von der Bearbeitung dieser Thematik für die berufliche Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik im Allgemeinen und dem Garten- und Landschaftsbau im Konkreten ausgeht.

2 Nachqualifizierung als Übergang

Die sich ständig ändernde Arbeitswelt hat zur Konsequenz, dass die Mehrzahl der Arbeitnehmer heute kaum noch einschlägig durchgehende Erwerbsbiographien vorzuweisen hat. Arbeitstätigkeiten werden aufgenommen, abgebrochen und andere (gegebenenfalls berufsverwandte) Tätigkeiten aufgenommen. Die Notwendigkeit, sich den Bedingungen des sich ständig ändernden Arbeitsmarktes anzupassen, hat zur Konsequenz, dass sich Arbeitnehmer nicht unbedingt in neuen, sondern vielfach nur veränderten Arbeitswelten zurechtfinden müssen. Bereits erworbenes Wissen, erlernte Fähigkeiten und Fertigkeiten können somit durchaus transferiert werden.

Andererseits ist unsere Arbeitswelt abschlussorientiert ausgerichtet, um Bewerber bzw. Beschäftigte mit ihren Kompetenzen mit dem Arbeitsplatz und seinen Anforderungen optimal abzustimmen oder tarifliche Einordnungen vornehmen zu können.

Dies kann in der Praxis dazu führen, dass einerseits Unternehmer für ihre geringqualifizierten Beschäftigten auf das Nachholen des Berufsabschlusses orientieren, um so eine hohe Qualität ihrer Dienstleistungen und Produkte mittels einem hohen Fachkräfteanteil zu sichern oder Beschäftigte ohne Berufsabschluss streben diesen an, um ihren Markwert zu verbessern oder die Verbleibschancen im Unternehmen zu erhöhen.

Der Autor versteht zum derzeitigen Zeitpunkt aufgrund bisher fehlender einheitlicher Begrifflichkeit unter (abschlussorientierter modularer) Nachqualifizierung eine modulare Bildungsmaßnahme der beruflichen Erwachsenenbildung, die unter individueller Berücksichti-

gung einschlägiger, beruflicher Vorleistungen den Antragsteller betriebsnah auf die Abschlussprüfung nach § 45/2 BBiG vorbereitet (vgl. MATTHES 2011, 20).

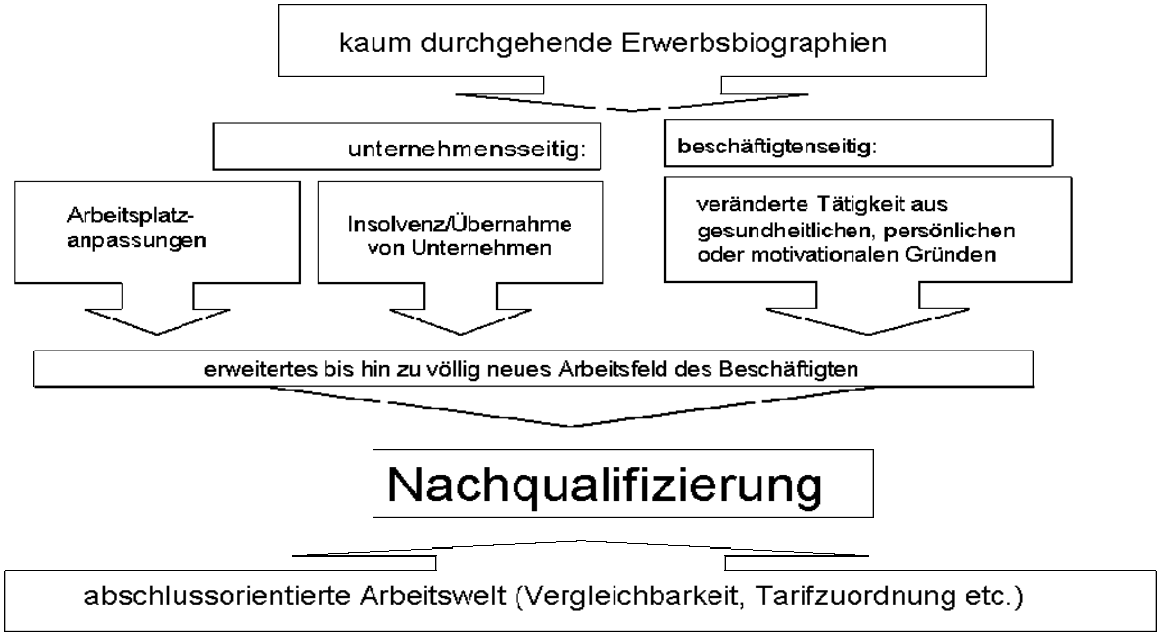

Abb. 1: Notwendigkeit von Nachqualifizierung aus Teilnehmersicht

3 Das Konzept

Parallelen des betrieblichen Transformationsprozesses können auch in der beruflichen Erwachsenenbildung von geringqualifizierten Arbeitslosen und Beschäftigten angenommen werden, da die Teilnehmenden im Regelfall über Arbeitserfahrungen verfügen.

Konkret in der Maßnahme zum Landschaftsgärtner bringt es Vorteile, Arbeitslose mit Erfahrungen im „grünen“ oder dem Bau-Bereich anzusprechen. Mit den Land- und Forstwirten, Angelernte (welche arbeitslos sind, aber bereits im GaLaBau gearbeitet haben), Baumaschinisten, Betonfacharbeitern oder Teilnehmern aus „landschaftsgärtnerischen“ Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) werden Personen mit Vorleistungen erfasst, welche sich teilweise inhaltlich (also dem Ausbildungsinhalt) und vom Einsatzort her (also der Baustelle) dem künftigen Berufsbild zuordnen lassen.

Aufgrund der rechtlichen Situation der Nachqualifizierung, d.h. die Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgt antragstellerbezogen durch die für Berufsbildung zuständige Stelle nach § 45, Abs. 2 BBiG bzw. § 37, Abs. 2 HwO, war ein individuelles Stufenkonzept notwendig. Ziel hierbei war letztlich die Sicherstellung einer Ausbildung der beruflichen Handlungskompetenz zum Bestehen der Anforderungen (Abschlussprüfung und Alltag) sowie des Arbeitsmarktes gemäß der Ausbildungsverordnung.

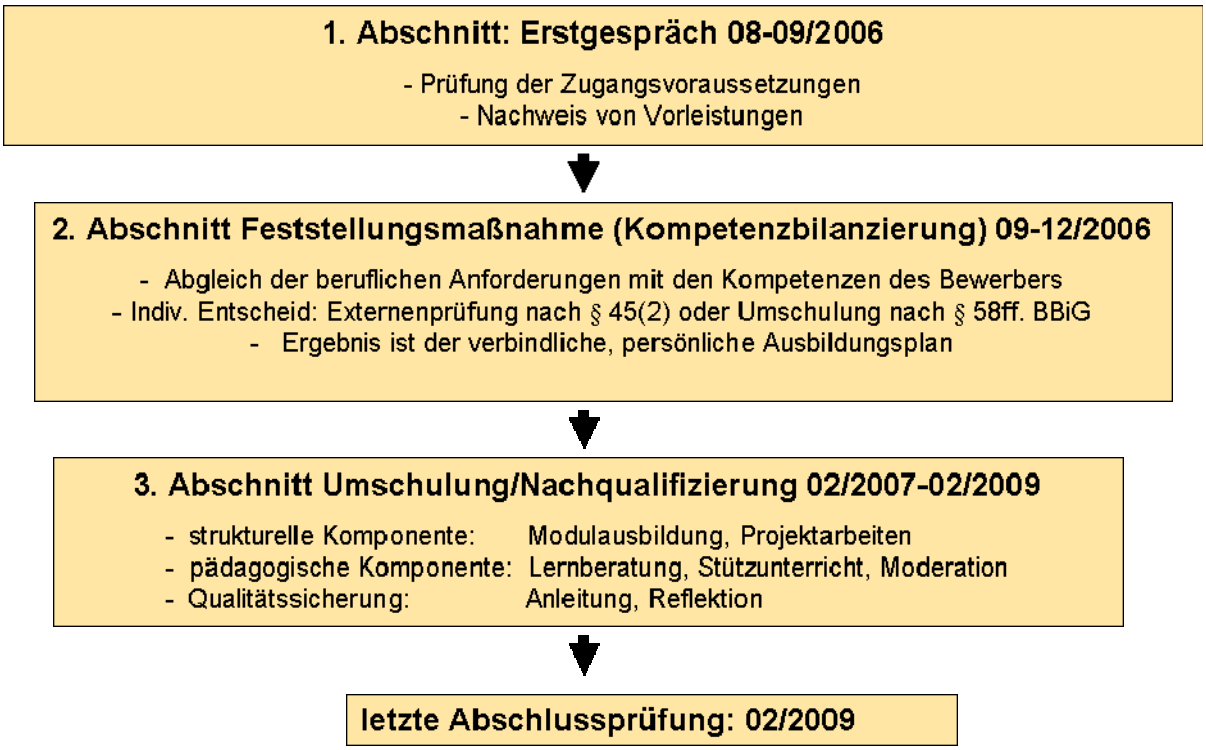

Abb. 2: Konzept einer Nachqualifizierung

3.1 Das Erstgespräch

Bereits im Erstgespräch wurde der vom Bewerber angestrebte Beruf des Landschaftsgärtners näher vorgestellt. Dokumentiert wurde das Ergebnis anhand vorher festgelegter Kriterien: Äußerte ein Bewerber kein Interesse oder erschien nicht geeignet, so endete die Maßnahme. Bewerber, die sowohl an einer Ausbildung interessiert waren und geeignet erschienen, erhielten einen Termin für die anschließende Kompetenzbilanzierung. Insofern Unterlagen zur Anrechnung eventueller Vorleistungen (Zeugnisse, Arbeitsverträge etc.) nicht umfassend vorlagen, erhielten diese Teilnehmer die Aufforderung, vorhandene Nachweise zur Kompetenzbilanzierung vorzulegen.

Parallel wurde erfasst, welche Bewerber einschlägige landschaftsgärtnerische Vorleistungen mit welchem Umfang nachweisen konnten. Bei diesen Teilnehmern wird eine Berücksichtigung der Vorleistungen und damit die Nachqualifizierung möglich sein. Antragsteller mit erfolgreichem Antrag müssen jedoch erst den Nachweis erbringen, dass ihre Vorleistungen aktuell und verfügbar sind. Die verbleibenden Teilnehmer ohne anrechenbare Vorleistungen sollten die Umschulung durchlaufen.

3.2 Die Kompetenzbilanzierung

Aufgrund des Erstgespräches konnte angenommen werden, dass alle zur Kompetenzbilanzierung vermittelten Bewerber mit der Freiwilligkeit und dem Interesse wesentliche Zugangsvo-

raussetzungen erfüllen bzw. keine offensichtlichen Ausschlusskriterien (Alkoholabhängigkeit, Einschränkungen etc.) für eine Umschulung/ Nachqualifizierung anzeigen würden.

Damit zur nachfolgenden Maßnahme nur geeignet erscheinende Bewerber eine Bildungsempfehlung erhielten, bedurfte es einer Analyse zur Ausbildungsfähigkeit. Hierzu gehörten neben einer Einschätzung der Motivation auch eine individuelle Leistungsbewertung und die Erfassung eventueller Defizite und Schwächen (zur Begründung von Hilfen wie Stützunterricht oder sozialpädagogischer Betreuung). Die fünftägige Kompetenzbilanzierung wurde gemäß den im Curriculum ausgewiesenen Verfahrensvorschriften und mitgeltenden Unterlagen (Formblättern etc.) wie folgt umgesetzt:

Tabelle 1: **Grobstruktur der Kompetenzbilanzierung**

Tag	Ablauf
Montag	Eingangserhebungen und Einzelgespräche mit Arbeitspsychologen
Dienstag	psychologische Tests (BRT-Berufsbezogener Rechentest, IST – Intelligenz-Struktur-Test etc.)
Mittwoch	berufspraktische Arbeitserprobung zum Kennen lernen der Anforderungen
Donnerstag	berufspraktische Arbeitserprobung zum Kennen lernen der Anforderungen
Freitag	offene Testungen, Auswertung

Die Kompetenzbilanzierung hat zu einem Auswahlprozess der Bewerber geführt.

Für Teilnehmer mit einem ausreichenden Umfang an nachweisbaren *einschlägigen* Vorleistungen (gemäß § 45, Abs. 2 BBiG das 1,5-fache der regulären Erstausbildungszeit) gab es die Forderung aus den Voruntersuchungen, die Vorleistungen hinsichtlich Aktualität und Verfügbarkeit zu bewerten, da nur so die jeweiligen Inhalte im individuellen Curriculum anerkannt werden können. Diese Module sollten (als erwachsenengerechte Komponente des Curriculums) nicht erneut vermittelt werden und gelten damit als **anerkannte Vorleistungen**. Der Ausprägungsgrad der beruflichen Handlungskompetenz sollte hierbei kompetenzorientiert auf Grundlage einer Abschlussprüfung in Form eines landschaftsgärtnerischen Gesamtwerkes ermittelt werden. Das Curriculum weist entsprechende Verfahrensvorschriften und Formblätter aus. Aus diesem Verfahren erfolgreich hervorgehende Bewerber erhielten ein individuelles und von der zuständigen Stelle bestätigtes Curriculum. Dieses weist aus, welche Inhalte der Ausbildungsverordnung aufgrund vorangegangener Tätigkeiten anerkannt und demzufolge nicht erneut vermittelt werden müssen und welche Inhalte für eine Zulassung in welchem Zeitraum noch zu vermitteln sind.

Würde der Antrag infolge unzureichender Vorleistungen abgelehnt werden, so war die gesamte Maßnahme als Umschulung zu durchlaufen. Eine Abweichung von der Ausbil-

dungsverordnung war nicht möglich, alle Inhalte waren dann zu absolvieren. Eventuell vorhandene Vorleistungen können dann nicht berücksichtigt werden.

3.3 Die Phase der Nachqualifizierung bzw. Umschulung

Die eigentliche Qualifizierungsphase bis zur Abschlussprüfung bildete gemäß der Struktur des zu erprobenden Curriculums den nachfolgenden Abschnitt des pädagogischen Experiments

a) über die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung für die Teilnehmenden, die vorab durch die zuständige Stelle gemäß BBiG eine Zulassung zur Externenprüfung erhalten hatten (damit eine Vorbereitungsmaßnahme auf die Externenprüfung durchliefen) und deren Vorleistungen anerkannt werden konnten bzw.

b) über die Umschulung nach §§ 58 ff. BBiG für die Teilnehmenden, die über keine ausreichenden anerkannten Vorleistungen verfügten.

Grundlage für die Umschulung/Nachqualifizierung war das auf Basis der Voruntersuchungen sich begründende, das von den Experten zur Erprobung empfohlene und vom Regierungspräsidium Chemnitz bestätigte Konzept.

Eine modulare Struktur bietet die Möglichkeit und ist zugleich Voraussetzung für diese Form der Qualifizierung, weil nur so unterschiedliche Vorleistungen berücksichtigt werden können. Auch die einzelnen Module wurden vom Regierungspräsidium Chemnitz geprüft und bestätigt. Qualifizierungsgrundlage war für die Teilnehmenden das individuelle Curriculum. Ein weiteres Merkmal ist die Teilnehmerzentrierung durch Stützunterricht und sozialpädagogischer Unterstützung für hierzu bedürftige Teilnehmende, um den angestrebten Erfolg sicher zu stellen.

Voraussetzung der Modularisierung ist die Neuorganisation des fachtheoretischen und berufspraktischen Ausbildungsinhaltes in sachlogisch strukturierte und inhaltlich in sich abgegrenzte Module. Der Autor favorisiert daher eine Modularisierung in einzelne Tätigkeitsfelder des Landschaftsgärtners (Wegebau, Teichbau etc.). Dies entspricht der Ausbildung nach Lernfeldern und fördert damit die berufliche Handlungsorientierung auf Basis tatsächlicher Arbeitssituationen. Was bereits im Rahmenlehrplan der Berufsschule für die Erstausbildung einen Paradigmenwechsel einläutet, wird damit auch in der Nachqualifizierung/Umschulung angewandt: „Weg vom Fächerprinzip – hin zum Lernfeldkonzept“ (BRÄUER 2007, 160). Das Problem hierbei ist, dass „für die Berufe Gärtner/in und Landwirt/in noch keine zentral definierten Lernfelder existieren, … (somit ein) sehr hoher Zeitaufwand der Lehrenden für die Entwicklung, Planung und Organisation“ (ebenda) notwendig war.

Das modulare Curriculum könnte sich somit an den Kompetenzen eines Gärtners in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau nach folgender Struktur gliedern (BERUFENET 2005): „Die folgende Liste enthält eine Auswahl der für diesen Beruf wichtigsten Fertigkeiten und

Kenntnisse. Die Auswahl dieser Kompetenzen erfolgt auf Basis der Ausbildungsordnung sowie der Auswertung von Stellen- und Bewerberangeboten."

Tabelle 2: **Liste möglicher Module für die Umschulung/Nachqualifizierung zum Landschaftsgärtner**

Inhalte Teil 1	Inhalte Teil 2
Anbauen Anpflanzen Baumpflege, Baumschnitt Erdbewegungsarbeiten Plattenlegen Stufenbau Terrassenbau Wegebau Aufmaß Baugeräteführung, Baumaschinenführung Baustelleneinrichtung Bewässerungstechnik Bodenbearbeitung, Kulturarbeiten Dachbegrünung	Drainagearbeiten, Rohrverlegungen Düngung Garten-, Grünflächenpflege Hecken- und Sträucherschnitt Landschaftspflege Maschineneinsatz Mauern Naturschutz Parkanlagen, Historische Gärten, Schlossgärten Pflanzenschutz Pflastern Sportplatzbau, Spielplatzbau Wasseranlagenbau Zaunbau

Zur Sicherstellung der Qualität der einzelnen Phasen wird die „Qualitätssicherung … zum zentralen Thema nationaler und europäischer Berufsbildungspolitik ..." heißt es in einem Beitrag des BIBB (2006, o.S). Und weiter wird ausgeführt: „Qualitätssicherung wird insbesondere akut angesichts einer Zunahme privater Akteure eines wachsenden Bildungsmarkts." Als Ursache kann angenommen werden, dass Qualität und Gewinnstreben nicht zwangsläufig harmonieren. In der praktischen Konsequenz unterziehen sich Bildungsdienstleister Zertifizierungsverfahren zum Zweck des Nachweises, Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden. Ein wesentlicher Schwerpunkt der trägerinternen Qualitätsmanagementsysteme ist das Ausweisen von Qualitätssicherungsmaßnahmen, das Verfahren für eine laufende Auswertung der Daten (Befragungsergebnisse oder Noten von Klassenarbeiten) und die Rückkopplung auf den Qualifizierungsprozess (Verbesserungsmaßnahmen).

Zur Sicherung der Realisierung der angestrebten Ergebnisse sind daher Qualitätskontrollen in das konzipierte Curriculum integriert. Hierbei sind Qualitätskontrollen in den Phasen Erstgespräch/Kompetenzbilanzierung und der anschließenden Nachqualifizierung/ Umschulung – zu unterscheiden.

Zu den Qualitätskontrollen gehören unter anderem für die Phase des Erstgespräches sowie der Kompetenzbilanzierung:

1. ein Formblatt für das Erstgespräch,
2. ein Einschätzungsbogen für die zweitägige berufspraktische Erprobung für Ausbilder und Teilnehmer und

3. die Abschlussbefragung der Teilnehmer nach der Kompetenzbilanzierung.

Zu den Qualitätskontrollen gehören unter anderem für die Phase der Umschulung/ Nachqualifizierung:

1. die Modulprüfungen und die Auswertung der Reflexionsbögen zu den Modulprüfungen,
2. die monatlichen Anwesenheitslisten mit einer Darstellung kumulierter Fehlzeiten (in Bezug zu den bisherigen Ausbildungstagen) sowie erfolgreich absolvierter Module,
3. die Quartalsberichte zur Entwicklung des einzelnen Teilnehmers,
4. monatliche Gespräche zum „Runden Tisch“ mit Teilnehmern, Ausbildern, Sozialpädagogen und Stützlehrern,
5. die Auswertung der Praktika,
6. für die Umschüler: Auswertung der Zwischenprüfungsergebnisse in Theorie und Praxis,
7. die Überarbeitung des individuellen Ausbildungsplanes nach circa 50 Prozent der Ausbildungszeit sowie
8. die Vorlage des Berichtsheftes zum Nachweis der ordnungsgemäßen und vollständigen Führung als eine Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung.

Alle aufgeführten Qualitätskontrollen dienen der Ableitung/Begründung und Dokumentation notwendiger Korrekturmaßnahmen, deren einheitlicher Erfassung zum Nachvollziehen von Entscheidungen, zur Steuerung sowie Nachvollziehbarkeit. Der Bildungsprozess wird begleitend während der gesamten Zeit intern systematisch und regelmäßig evaluiert.

4 Die Erprobung des didaktisch begründeten Konzeptes

Durchgeführt wurde die Erprobung des Curriculums in zwei Einrichtungen. Einerseits bestand bei nur einer Maßnahme ein Ausfallrisiko bei Insolvenz des Bildungsdienstleisters. Andererseits wurde so das Experiment repliziert und die Ergebnisse zwischen beiden Trägern konnten verglichen werden. Grundlage der Qualifizierungsphase war der zu Beginn einer jeden Maßnahme zu erstellende Jahresplaner, in welchem die Ausbildungs-, Praktika- und ausbildungsfreien Zeiten ausgewiesen waren.

Die Module wurden entsprechend den im Curriculum ausgewiesenen inhaltlichen Vorgaben und methodischen Hinweisen realisiert. Die Modulprüfungen in Theorie und Praxis fanden nach der Vermittlung statt und wurden an Hand der Formblätter intern evaluiert. Begleitend erhielten die Teilnehmer nach den Planungen Stützunterricht und sozialpädagogische Angebote.

Auch für die Vorbereitung und Durchführung des Praktikums galten die Verfahrensanweisungen und Formblätter des Curriculums. Die Unternehmen waren vom Amt für Landwirtschaft und Gartenbau in Rötha als zuständige Stelle zu bestätigen. Im Praktikum waren die Teilnehmer vom Ausbilder oder Sozialpädagogen mindestens einmal monatlich aufgesucht

und der Besuch dokumentiert worden. Im Nachgang wurden die Praktika beim Bildungsdienstleister ausgewertet.

Aufgrund des Beginns der beiden Maßnahmen Anfang Januar 2007 bzw. Mitte Februar 2007 fanden die letzten Abschlussprüfungen gemäß der individuellen Curricula Ende Dezember 2008 für die Teilnehmer der FAA Borna und für die Teilnehmer der BAfU Heyne GmbH Mitte Februar 2009 statt.

5 Ergebnisse und Schlussfolgerungen

5.1 Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus den Erstgesprächen

Für das pädagogische Experiment ist festzustellen, dass

- der Grad der Freiwilligkeit die Zahl der an einer Umschulung/Nachqualifizierung interessierten Bewerber beeinflusst,
- ein Erstgespräch mit der Betonung der Freiwilligkeit, den Anforderungen an den Beruf sowie den Anforderungen einer Umschulung/Nachqualifizierung notwendig ist, um motivierte und befähigte Bewerber zu gewinnen,
- nahezu alle Interessenten landschaftsgärtnerische Vorleistungen (mit enger Auslegung) behaupteten (z.B. im Lebenslauf),
- diese Vorleistungen nicht von jedem Bewerber in vollem Umfang nachgewiesen werden konnten (mittels Zeugnissen, Arbeitsverträgen etc.).

5.2 Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Kompetenzbilanzierung

Wesentliche Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus Kompetenzbilanzierung waren:

Bei knapp drei Viertel sprachen sich sowohl die Ausbilder als auch die Teilnehmer selbst nach der beruflichen Eignungsfeststellung für die Qualifizierung aus. Insbesondere für Teilnehmer ohne berufliche Erfahrungen im GaLaBa ist die Eignungsfeststellung durch den Ausbilder und für den Bewerber wichtig.

Deutlich vorteilhaft ist die Berücksichtigung von Interessenten mit einschlägigen Vorerfahrungen. Über 70 Prozent der Bewerber erreicht ein Ja/Ja – also Ausbilder und Teilnehmer stimmen einer Qualifizierung zu. Bei gerade zehn Prozent (fünf Bewerber) lehnten sowohl der Ausbilder als auch die Teilnehmenden selbst nach der beruflichen Eignungsfeststellung die Qualifizierung ab.

Zusammenfassend kann eingeschätzt werden, dass die berufliche Eignungsfeststellung eine Möglichkeit zur Überprüfung der Ausbildungs- und Arbeitsfähigkeit im angestrebten Berufsbild ist. Sie führte zu einem Auswahlprozess, da nicht jeder der motivierten Bewerber die Befähigung für eine Qualifizierung bzw. Tätigkeit nachwies.

5.3 Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der Nachqualifizierung/Umschulung

Zusammenfassung der Ergebnisse aus der Nachqualifizierung/Umschulung:

Fünf der 26 Teilnehmer müssen aus gesundheitlichen Gründen abbrechen. Die Kompetenzbilanzierung muss die arbeitsmedizinische Untersuchung der Bewerber künftig einschließen.

Wegen mangelnder Motivation brach zeitnah mit Beginn der Qualifizierung nur ein Teilnehmer ab. Die Kompetenzbilanzierung reicht nicht für jeden Bewerber aus, um die künftigen Ansprüche an eine Qualifizierung bzw. die Freiwilligkeit der Maßnahme deutlich zu machen. Aufgrund dessen, dass das nur auf einen Teilnehmer zutrifft, ist dies – ohne Konsequenzen für die Kompetenzbilanzierung – vernachlässigbar.

Wegen mangelnder Motivation brachen drei Teilnehmer nach der Hälfte der Qualifizierungszeit und damit teils mehr als 15 Monate nach Beginn ab. Das Durchhaltevermögen, sich einer mehrjährigen Qualifizierung im Niveau eines Landschaftsgärtners zu stellen, ist nicht bei jedem der zu Beginn motivierten Teilnehmer gegeben.

Bis zur Abschlussprüfung durchhaltende Teilnehmer wiesen eine geringe Fehlzeit aus. In der Kategorie unter zehn Prozent Fehlzeit sind es 62,5 Prozent der Teilnehmenden.

Alle Teilnehmenden erzielten in den Modulprüfungen deutliche Leistungssteigerungen gegenüber dem Ausgangsniveau. Das Erreichen der Anforderungen ist für alle Teilnehmenden mit der Vermittlung der Inhalte gemäß den erarbeiteten Modulen möglich. Das Leistungsniveau im Praxisteil der Modulprüfungen liegt jedoch deutlich über den Theorieergebnissen. Erwachsene sind offenbar eher Praktiker. Ein starker Praxisbezug in theorielastigen Modulen ist daher für eine Sicherung des Qualifizierungserfolgs notwendig.

Einigen Teilnehmenden (Nr. 11, 16, 35) gelang die Aneignung der Fachinhalte für das Niveau eines Landschaftsgärtners nur unzureichend. Alle drei Teilnehmer schieden wegen mangelnder Motivation (Aktivitätsgrad, Fehlzeiten etc.) während der Laufzeit der Maßnahme aus.

5.4 Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus der beruflichen Abschlussprüfung

Die Bewertung des Curriculums wurde einerseits mittels statistischer Kennzahlen (Ergebnisse der Abschlussprüfung in Theorie und Praxis) in der Experimental- und Kontrollgruppe vorgenommen. Kontrollklasse waren die Auszubildenden am hiesigen Berufsschulzentrum. Andererseits erfolgte an Hand des Ausprägungsgrades der beruflichen Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden in der Experimental- und Kontrollgruppe (vgl. § 38 BBiG Prüfungsgegenstand): „Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.“

Hierzu wurde der vom Autor erstellte und im Rahmen der Zwischenprüfung erprobte Bewertungsbogen eingesetzt, der die berufliche Handlungskompetenz in den Bereichen Fach-,Methoden-, personale und soziale Kompetenz erfasste.

In der graphischen Darstellung der summierten Noten in der Kontroll- und Versuchsklasse ist eine Normalverteilung zu erkennen. Die Mittelwerte in den Prüfungsaufgaben liegen – im Vergleich der Kontroll- mit beiden Versuchsklassen – eng beieinander. Die Spanne reicht hierbei von 2,85 bis 3,25.

Folgende Schlussfolgerungen können aufgrund der Ergebnisse in der Abschlussprüfung abgeleitet werden:

Die Ergebnisse beider Versuchsklassen lassen die Annahme zu, dass die Anwendung des Curriculums zur Ausbildung der Fähigkeiten und Fertigkeiten gemäß den Anforderungen des Berufsbildes führen kann.

In einigen Prüfungsteilen zeigen sich zum Vorteil des modularen Konzeptes geringfügig bessere Ergebnisse der Probanden gegenüber der Kontrollgruppe. Auch die Durchfallquote in der Versuchsklasse ist gegenüber der Kontrollklasse geringer. Als möglichen Grund hierfür können die in der Qualifizierung realisierten Modulprüfungen mit einem praktischen sowie einem theoretischen Teil angenommen werden.

Die Ergebnisse der Abschlussprüfung der Versuchsgruppe liegen nicht unter denen der Kontrollgruppe. Das Curriculum in seiner Ganzheit scheint dem nichtmodularen Konzept der Erstausbildung gleichwertig zu sein. Das didaktisch begründete Konzept hat sich als *eine* Möglichkeit im Sinne der Zielstellung als tragfähig erwiesen und wird für eine Anwendung empfohlen.

Die Ergebnisse in den einzelnen Kompetenzen der Probanden lassen bezüglich der beruflichen Handlungsfähigkeit die Annahme zu, dass die Anwendung des Curriculums unter den definierten Bedingungen und Verfahren zur Ausbildung der beruflichen Handlungsfähigkeit gemäß den Anforderungen des Berufsbildes geführt hat.

Durchschnittlich erreichten die modular Qualifizierten in den Kompetenzen Fachwissen, Qualität, Problemlösungskompetenz, Arbeitsweise und Selbstbewusstsein eine höhere Bewertung als die nichtmodular Ausgebildeten der Kontrollgruppe. Damit sind die modular Qualifizierten der Versuchsgruppe in fünf von acht erfassten Kompetenzen besser als die Kontrollgruppe, deren Stärken in der Planung, Selbstreflektion und Moderation liegen.

Anzunehmen war, dass Erwachsene aufgrund ihrer Lebenserfahrung höhere Kompetenzen als die Auszubildenden in der Planung und der Selbstreflektion hätten erreichen müssen. Die Ursachen für diesen Widerspruch sind spekulativ: Einerseits kann angenommen werden, dass Prüfer bei den Erwachsenen eine höhere Planungskompetenz voraussetzen, als sie dies bei Auszubildenden tun. Andererseits werden jedoch Arbeitslose „viel“ begleitet und die Planungskompetenz geht zurück. Und dies hätte dann Auswirkungen auf die Selbstreflektion.

Zusammengefasst kann vorerst unterstellt werden, dass die formulierten Ziele mit dem konzipierten und erprobten Curriculum erreicht wurden, d.h.

- einen Beitrag zum Theoriezuwachs erwachsenengerechter Konzepte für die berufliche Erwachsenenbildung zu leisten und
- der Ausbildungspraxis in Form eines erprobten Curriculums für die Umschulung/ Nachqualifizierung zum/zur Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, als Handreichung zur Verfügung zu stellen.

6 Implementierung im Berufsstand und Weiterführung

Im Frühjahr 2009 erfolgte die Auswertung des pädagogischen Experiments im Berufsstand des Sächsischen Garten- und Landschaftsbaues (Berufsbildungsausschuss etc.). Aufgrund der Erfahrungen als auch der erreichten Ergebnisse wurde eine Arbeitsgruppe Nachqualifizierung mit Vertretern von Unternehmen, Bildungsdienstleistern und der zuständigen Stelle initiiert. Ziel war die Konzipierung einheitlicher modularerer Curricula (Gärtner/in FR Garten- und Landschaftsbau, Hauswirtschafter/in, Fachkraft Agrarservice und Landwirt/in).

Nach einer Diskussion in den Unterausschüssen kam es zu einer Empfehlung des Berufsbildungsausschusses (Herbstsberatung 2009) einer einheitlichen Anwendung dieser modularen Curricula und deren Veröffentlichung im Sächsischen Amtsblatt (Frühjahr 2010).

Im Oktober 2009 begannen die Erstgespräche sowie die Kompetenzbilanzierungen und am 01. März 2010 begann die erste Nachqualifizierungsmaßnahme zum Landschaftsgärtner mit zwölf Teilnehmenden. Weitere Maßnahmen bis Herbst 2010 folgten, so dass in Summe knapp 40 Teilnehmende im Beruf Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau sowie knapp im Beruf 40 Hauswirtschafter/in nachqualifiziert werden. Im Sommer 2010 erfolgte die Ausreichung erster zertifizierter Teilabschlüsse über den Sächsischen Qualifizierungspass.

7 Resümee

Nachqualifizierung ist eine Form des Übergangs für geringqualifizierte Erwachsene mit betrieblichen Arbeitserfahrungen. Sie werden unter Berücksichtigung anrechenbarer einschlägiger Vorleistungen modular auf die Externenprüfung nach § 45/2 BBiG bzw. § 37/2 HwO vorbereitet. Dadurch kann die Qualifizierungszeit verkürzt und die Zulassung zur Abschlussprüfung – im Vergleich zur Umschulung – ggf. eher ausgesprochen werden. Infolge der Kenntnis der beruflichen Anforderungen ist der Verbleib in Arbeit wahrscheinlicher. Durch die Anerkennung bisheriger Berufserfahrung fühlt sich der Erwachsene akzeptiert. Nachqualifizierung ist gelebtes lebenslanges Lernen. Diese gewonnenen Erkenntnisse können durchaus als bildungsinnovative Ansätze gewertet werden (KMU-Portal, 2009): „Wörtlich heißt Innovation Neuerung, respektive Erneuerung, wobei das Wort vom lateinischen novus (`neu`) und innovatio (`etwas neu Geschaffenes`) abgeleitet ist. Der Begriff wird heute im Sinne von neuen Ideen und Erfindungen und deren wirtschaftlichen Anwendung, respektive Umsetzung verwendet.“

Als Praxisarbeit untersuchte die Arbeit bestehende Probleme in der Qualifizierung Erwachsener (ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss) und leitete neue Lösungsstrategien ab. Detailliert wird nachgewiesen, dass durch

- eine zielgerichtete Ansprache von Bewerbern mit Vorleistungen,
- die umfassende Feststellungsmaßnahme zur Ermittlung von Motivation und Ausbildungsfähigkeit,
- die Berücksichtigung von Vorleistungen mit der daraus sich bedingenden Modularisierung und Erstellung individueller Ausbildungspläne,
- eine Unterstützung der Ausbilder mit maßnahmebegleitenden Hilfen (Kopiervorlagen) oder Schulungsmaterialien,
- die Einbindung persönlichkeitsbildender Maßnahmen zur Stärkung der individuellen Kompetenzen,
- die Teilnehmerorientierung (Stützunterricht, sozialpädagogische Begleitung etc.) und
- eine interne Evaluierung/ Qualitätssicherungsmaßnahmen

eine Zielerreichung systematisch und planbar erscheinen lassen. Auswirkungen und Konsequenzen haben diese innovativen Ansätze in vielerlei Hinsicht – neben einer Lösung der aufgezeigten Probleme:

- Das entwickelte und erprobte Curriculum ist kompetenzorientiert und orientiert sich am Europäischen Qualifikationsrahmen.
- Lebenslanges Lernen findet mit der Berücksichtigung von Vorleistungen in der Qualifizierung von Erwachsenen eine praktische Anwendung.
- Teilnehmer mit anrechnungsfähigen Vorleistungen können ihre Zeit der Nachqualifizierung verkürzen. Bildungskosten amortisieren sich frühzeitig.
- Die in das Curriculum integrierten Qualitätssicherungsmaßnahmen tragen weitestgehend den inzwischen üblichen Forderungen eines Qualitätsmanagementsystems Rechnung.
- Da durch die Feststellungsmaßnahme nur geeignet und motiviert erscheinende Bewerber in die Umschulung/Nachqualifizierung aufgenommen werden, kann dies dazu führen, dass die spezifischen Qualifizierungskosten sinken.
- Zugleich kann diesen Teilnehmern aufgrund der Verkürzung der Zugang zu abschlussbezogenen Maßnahmen erleichtert werden; mehrjährige Bildungsmaßnahmen können lernungewohnte Teilnehmer von Qualifizierungen abhalten.
- Motivierte und zur Ausbildung befähigte Bewerber erhalten mit dem Angebot an Stützunterricht als auch sozialpädagogischer Begleitung optimale Bildungschancen, den angestrebten Berufsabschluss auch zu erreichen.
- Dem Bildungsdienstleister werden `anwendungsbereite Konzepte` und den für die Berufsbildung zuständigen Stellen werden transparente Konzepte angeboten; das Niveau

der Qualifizierung wird einheitlich und damit die Ergebnisse von Trägern leichter vergleichbar sein. Ein derzeit vorhandener `curricularer Wildwuchs` für Umschulungen/Nachqualifizierungen könnte entfallen.

Literatur

BERUFENET (2005): Berufsinformationen einfach finden (Gärtner/in Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau – Arbeitsaufgaben). Online: http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/result/short/printVersion.jsp?xml_id=588_585&fieldnames=T01,A01 (13.05.2002).

BIBB (2006): Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)/ Nationale Qualifikationsrahmen in anderen Ländern. In Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB. Online: http://www.bmbf.de/de/11303.php (15.09.2006).

BRÄUER M. u.a. (2007): Umsetzung des Lernfeldkonzeptes im agraren Fachunterricht. In: B & B AGRAR – Die Zeitschrift für Bildung und Beratung, 5/2007, Bonn.

MATTHES, J. (2010): Lösungsansätze zur Curriculumentwicklung für die erwachsenengerechte Umschulung zum Gärtner/Gärtnerin in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, Diss., Humboldt-Universität zu Berlin.

KMU Portal (1999): Der Begriff "Innovation". Online: http://www.kmu.admin.ch/themen/01254/01260/01271/index.html?lang=de (19.09.2009).

Zitieren dieses Beitrages

MATTHES, J. (2011): Nachqualifizierung – Form des Übergangs im beruflichen Erwerbsleben. In: *bwp@* Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 01, hrsg. v. MARTIN, M./ BRÄUER, M., 1-14. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft01/matthes_ft01-ht2011.pdf (26-09-2011).

Der Autor:

Dr. JENS MATTHES

Technologie- und Berufsbildungszentrum Leipzig gGmbH

Engelsdorfer Straße 10a, 04425 Taucha

E-mail: jens.matthes@berufsabschluss.net

Homepage: www.perspektive-berufsabschluss-leipzig.de