

## **Ausbilderschulungen in der Aufstiegsfortbildung (Vorarbeiter/Werkpolier/Geprüfter Polier)**

---

### **Abstract**

Die Aufstiegsfortbildungen bis zum Geprüften Polier stellen einen wichtigen und notwendigen Bereich der Fachkräftesicherung innerhalb der Bauwirtschaft dar. Trotz ihrer Bedeutung für die Qualitätssicherung in der Bauwirtschaft gab es bislang keine durchgängig einheitlich geregelten Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen. Diesem Umstand wurde mit der im Sommer 2012 in Kraft getretenen Neuordnung, das heißt der nunmehr bundesweit einheitlichen Regelung über alle drei Stufen (Vorarbeiter/Werkpolier/Geprüfter Polier), entgegengewirkt. Mit Blick auf die Kompetenzen, die von den jeweiligen Führungskräften in der Praxis gefordert werden, bildet nunmehr das Konzept der Handlungsorientierung – ebenso wie in der beruflichen Ausbildung – die Basis für die Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen sowie ihrer Prüfungen. Das heißt, exemplarische Arbeitsaufgaben (Situationsaufgaben) werden zum Bezugspunkt für die Gestaltung von Unterricht und Prüfungen. Für die Dozenten der Fortbildung resultiert hieraus die Herausforderung, diesen Anspruch didaktisch-methodisch umzusetzen. Da die Dozenten in aller Regel Fachwissenschaftler beziehungsweise Experten der Baupraxis sind, besitzen sie wenig Erfahrung mit der Entwicklung handlungsorientierter Lehrkonzepte. Hier setzen die Ausbildungerschulungen an. Durch die Unterstützung der tätigen Dozenten bei der Entwicklung und Umsetzung handlungsorientierter Unterrichtskonzepte, soll das Konzept der Handlungsorientierung implementiert werden. Im Beitrag wird zunächst die Neuordnung der Aufstiegsfortbildung begründet und vorgestellt. Hierauf aufbauend werden die, aus der curricularen Neuausrichtung, resultierenden Anforderungen sowie die Ausbildungsschulungen als mögliche Unterstützungsangebote thematisiert.

### **1 Fachkräftesicherung als Aufgabe**

„Deutschland braucht Fachkräfte“. Mit diesem Slogan starteten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) im Jahr 2011 ihre Fachkräfte-Offensive. Mit der, im wahrsten Sinne des Wortes, plakativen Aktion war und ist der Gedanke verbunden, „den Folgen der demografischen Entwicklung mit einer breit angelegten und politisch gesteuerten Kampagne gezielt entgegenzuwirken und neue Fachkräfte zu mobilisieren“ (SCHWEDER 2013, 291). Sicherlich nicht ohne Grund, waren auf den großformatigen Darstellungen Personen in Führungspositionen und u. a. im Kontext von Baustellensituationen zu sehen. Entgegen der allgemeinen Auffassung steigt die Anzahl der im Bauhauptgewerbe tätigen Personen stetig, wobei die Poliere und Meister (vgl. Abb. 1) stabile 9,3 % der Beschäftigten darstellen. Für die übrigen Facharbeiter (Maurer, Betonbauer, Zimmerer usw.) kann dies ebenso konstatiert werden. Ihr Anteil bleibt stabil bei etwa 36,5 %, so dass auch deren Anzahl mit

den insgesamt im Bauhauptgewerbe tätigen Personen steigt. Die restlichen 44,9 % der im Bauhauptgewerbe tätigen Personen verteilen sich auf Auszubildende, Fachwerker, Maschinisten, kaufmännische und technische Mitarbeiter sowie die tätigen Inhaber.

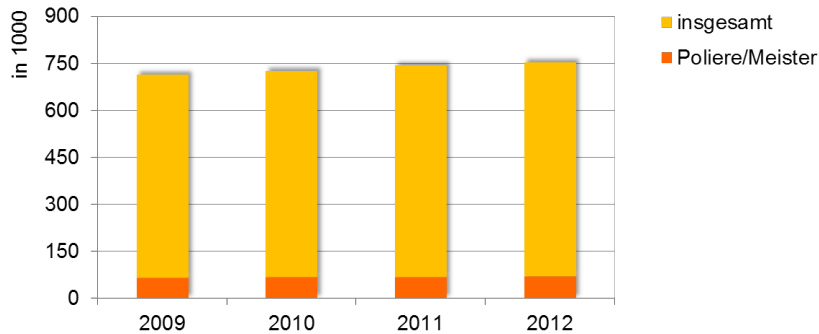


Abb. 1: Poliere/Meister sowie insgesamt tätige Personen im Bauhauptgewerbe zum Juni des Jahres (DESTATIS 2013, 11)

Der Anteil an qualifizierten Facharbeitern stellt demzufolge einen beständigen Teil der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe dar. Weder der Beschäftigungsrückgang im vorangegangenen Jahrhundert (vgl. SYBEN 1999, 107) noch die technologischen Entwicklungen und die damit einhergehende Rationalisierung führten „zu einer Steigerung des Einsatzes von ungelerten Arbeitskräften, sondern zu einer relativen Stärkung der Facharbeit“ (ebd.). Gerade dieses (zu begrüßende) Festhalten am Konzept der Facharbeit stellt die Bauwirtschaft im Lichte der demografischen Entwicklung jedoch zunehmend vor ein Problem. Generell verzeichnet die Baubranche einen hohen Altersdurchschnitt – etwa jeder fünfte Arbeitnehmer ist über 50 Jahre alt. Die erfahrenen Fachkräfte, die in naher Zukunft in den Ruhestand gehen, stellen heute einen Großteil der Führungskräfte. Laut ANDREAS SCHMIEG, Vizepräsident des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie, entsteht hieraus mittelfristig allein ein Bedarf von ca. 20.000 Polieren (SCHMIEG 2012). Wie in nahezu allen Bereichen der Wirtschaft sieht sich demzufolge auch die Bauwirtschaft mit der demografischen Entwicklung und der damit einhergehenden Problematik des Fachkräftemangels konfrontiert, wenngleich nicht zwangsläufig von einem Mangel an Arbeitskräften gesprochen werden kann (vgl. hierzu HELMRICH/ ZIKA 2010). Die Qualifikationsstufen und somit die Aufstiegsfortbildungen bis zum Geprüften Polier stellen in diesem Kontext seit jeher ein wichtiges und notwendiges Instrumentarium der Fachkräftesicherung in der Bauwirtschaft dar.

Nach Aussage der Kultusministerkonferenz (KMK 2011, 31) ist die „Durchlässigkeit zwischen den Schularten und die Anerkennung der Schulabschlüsse (...) grundsätzlich gewährleistet“. Demgegenüber wird die Weiterbildung zunehmend zu einem „eigenständigen Bereich des Bildungswesens“ (ebd., 28). Sie ist durch eine eher gestaltungsoffene bzw. freie Struktur charakterisiert, u. a. aufgrund der verschiedenen neuen „Lernformen, z. B. im Rah-

men des non-formalen Lernens“ (ebd., 29). Dieser Aspekt wirkt der Transparenz und Durchlässigkeit des Bildungssystems entgegen.

Das Feld der Weiterbildung bzw. der Aufstiegsfortbildung ist jedoch zu vielfältig und zu bedeutsam, insbesondere unter den oben angesprochenen, aktuellen Debatten um den Fachkräftemangel, als dass hier auf organisatorische sowie didaktisch-methodische Reformen verzichtet werden könnte. Weiterbildungsangebote sind nur attraktiv, wenn ihr organisatorischer Aufbau, die Ziele und Inhalte und darüber ihr Nutzen klar erkennbar sind. Im Sommer 2012 haben die Sozialpartner der Bauwirtschaft die Aufstiegsfortbildung bis zum Geprüften Polier neu geordnet. Mit dieser Maßnahme sollen die Bedingungen für potentielle Teilnehmer dieser Fortbildung verbessert sowie die Durchlässigkeit und Transparenz vor allem innerhalb der drei Aufstiegsstufen unterstützt werden. Bezüglich der Bedingungen, wie Zugangsvoraussetzungen oder der Anerkennung von informell erworbenem Know-how (Erfahrungen im Beruf), liegen bereits Ergebnisse empirischer Arbeiten vor (vgl. KUHLMAYER/ SYBEN 2013). Die Durchlässigkeit wurde im Wesentlichen durch zwei Faktoren verbessert. Einerseits sind die Übergänge von Berufsausbildung in die Weiterbildung bzw. innerhalb der einzelnen Qualifikationsstufen (Vorarbeiter/Werkpolier/Geprüfter Polier) jetzt bundesweit einheitlich geregelt (formal-rechtliche Komponente). Andererseits wird die Durchlässigkeit durch die Neuordnung der Curricula und deren Ausrichtung auf eine kompetenzorientierte Lehre zusätzlich unterstützt (lehr- und lerntheoretische Komponente).

## 2 Die Neuordnung der Aufstiegsfortbildung als Reaktion auf Fachkräftemangel und Arbeitsanforderung

### 2.1 Systematisierung der Ordnungsmittel

In Anlehnung an die alte Struktur der Aufstiegsfortbildung ist die vertikale (hierarchische) Gliederung der Qualifikationen in drei Stufen erhalten geblieben. Die Fortbildungen finden in der Regel bei Bildungsdienstleistern der Bauwirtschaft statt und führen je nach Stufe zu einer Erhöhung der entsprechenden Lohngruppen, die im Tarifvertrag der Bauwirtschaft bundesweit festgelegt wurden (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: **Hierarchische Gliederung der Aufstiegsfortbildung (vgl. BAUAKADEMIE NORD 2012)**

<b>Qualifikation</b>	<b>Dauer der Qualifizierung</b>	<b>Prüfungsinstanz</b>	<b>Lohngruppen (lt. Tarifvertrag)</b>
<b>Vorarbeiter</b>	2 Wochen	Bildungsträger	5
<b>Werkpolier</b>	5 Wochen	Länderregelungen der Tarifparteien	6
<b>Geprüfter Polier</b>	16 Wochen	Bundesregelung der Tarifparteien	Angestellter

Bisher gab es für die Aufstiegsfortbildung bis zum Geprüften Polier keine durchgängig einheitlich geregelten Prüfungsbestimmungen. Während die Vorarbeiter-Prüfung noch vom Bildungsdienstleister organisiert wurde, unterlag sie beim Werkpolier landesspezifischen und beim Geprüften Polier schließlich bundesweiten Regularien. Dementsprechend konnten Inhalt, Ziel und Durchführung der Fortbildungslehrgänge variieren. Ebenso wichen die Prüfungsformen zum Vorarbeiter zwischen den unterschiedlichen Bildungseinrichtungen stärker voneinander ab als beim zentral reglementierten Lehrgang zum Geprüften Polier (vgl. hierzu auch MEYSER 2013). Mit der bundeseinheitlichen Regulierung der drei Stufen erfolgten die Revision der Prüfungsregularien sowie der bis dato verwendeten Curricula (vgl. Abb. 2).

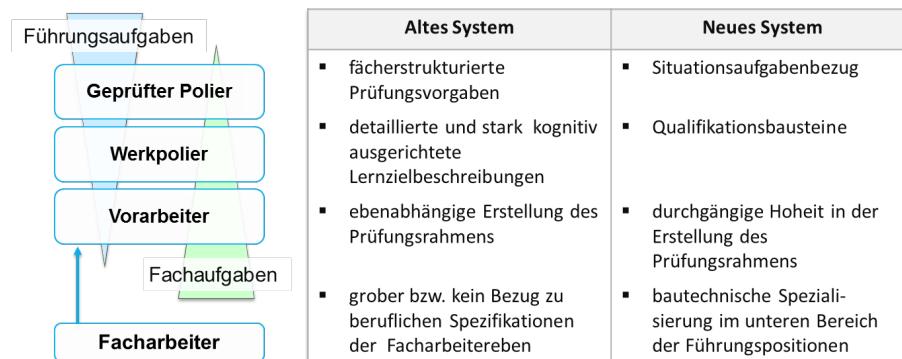


Abb. 2: Struktur der Aufstiegsfortbildung im Vergleich

Für die im Rahmen der Aufstiegsfortbildung angebotenen Lehrgänge gelten nunmehr qualifikations- und damit stufenbezogene bundeseinheitliche Prüfungsordnungen und Rahmenpläne, welche sowohl inhaltlich als auch bezüglich der Anforderungen aufeinander abgestimmt sind.

Mit dieser bundesweiten Systematisierung konnte auch der fachliche Bezug zu den Berufsabschlüssen der Facharbeiterebene verbessert werden, womit der Vielseitigkeit der Bauwirtschaft Rechnung getragen wird. Der Bauwirtschaft (Hoch- und Tiefbau) können mittlerweile etwa 30 bundesweit anerkannte Ausbildungsberufe (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT) zugeordnet werden, zwischen denen es teilweise sehr starke Unterschiede gibt. Auf diese Spezialisierungen ist im Fortbildungssystem Bezug genommen worden, indem für den Vorarbeiter 15 neue „Spezialqualifikationen“ eingeführt wurden. So bekommen Mitarbeiter des Brunnenbaus nunmehr eine tätigkeitsbezogene Ausbildung und werden inhaltlich nicht mehr mit anderen, scheinbar affinen, Spezialbereichen (z. B. dem Tunnelbau) gemeinsam fachlich fortgebildet (vgl. Abb. 3).

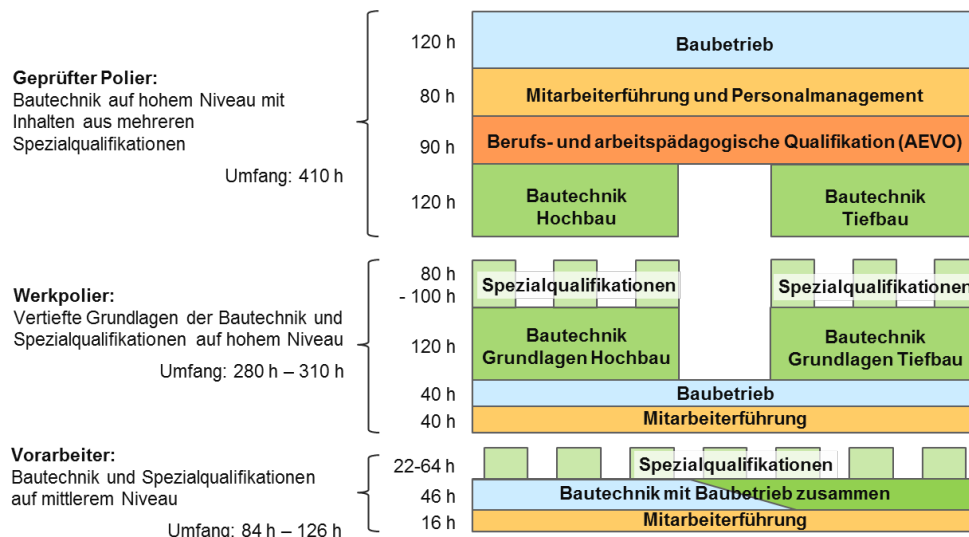


Abb. 3: Umfang und Struktur der Qualifikationen der Aufstiegsfortbildung

Mit zunehmender Qualifikationsebene wird der Fokus stärker auf die Gewerke übergreifende Führungsrolle gerichtet. Bis zum Geprüften Polier reduzieren sich daher die Spezialisierungen auf die zwei Kernbereiche Hoch- und Tiefbau.

## 2.2 Handlungsorientierung als Leitkonzept beruflicher Bildung

Der zweite wesentliche Faktor zur Förderung der Durchlässigkeit ist die konsequente inhaltlich-methodische Neuausrichtung der Ordnungen sowie der Maßnahmen selbst. Mit Blick auf die Anforderungen in der Arbeitswelt und in Anlehnung an die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft bildet jetzt das Konzept der Handlungsorientierung die Basis für die Aufstiegsfortbildung. Im Mittelpunkt des Unterrichts sowie der Prüfungen stehen exemplarische Arbeitsaufgaben (Situationsaufgaben). Die wichtigste und nachhaltigste Änderung stellt damit die Abwendung von der Fächerzentrierung dar. Die alten Lehrpläne („Lernzielkataloge“) wurden den Anforderungen der Kompetenzorientierung angepasst. Die alte inhaltliche Gliederung der Aufstiegsfortbildung bezog sich auf eine fachsystematische Teilung, die in der Berufsausbildung bereits seit Ende der 90er Jahre überwunden wurde. Wie der Name „Lernzielkatalog“ andeutet, waren in den Fächern einzelne fein gegliederte und stark operationalisierte Lernziele zusammengestellt. Exemplarisch sei hierfür der Bereich Baustoffkunde („Bindemittel und Mörtel“) angeführt, in dem achtmal die Angabe „nennen“, achtmal „erklären“, „erläutern“ bzw. „beschreiben“ und je einmal „nachweisen“, „beachten“, „veranlassen“ zu finden war. Die Dominanz der Operatoren – insbesondere „nennen“ – verweist nicht auf den Anspruch beruflicher Kompetenz. Dies wird mit der neu geordneten Aufstiegsfortbildung geändert. Dafür wird im Rahmenplan ein Katalog an Qualifikationsbausteinen aufgeführt, der aus den Vorgehensweisen und Anforderungen der Baupraxis abgeleitet wurde (vgl. exemplarisch Tab. 2). Die bisherigen in Fächern strukturierten Inhalte werden nunmehr in die Qualifikationsbausteine verwoben. So spielen mathematische und bautechnische Befähigungen in ver-

schiedenen Arbeitskontexten und bei der bedarfsgerechten Ermittlung des Baustellenpersonals ebenso wie auch bei der Planung der Baukonstruktion eine Rolle.

Tabelle 2: **Ausschnitt Rahmenplan Geprüfter Polier-Werkpolier-Vorarbeiter (SOZIALPARTNER DER BAUWIRTSCHAFT 2013)**

	<b>Qualifikation</b>	<b>Inhalte</b>
<b>Geprüfter Polier</b> (Hochbau)	Prüfen von Bauzeichnungen, Materiallisten und Montageanweisungen auf Plausibilität; diese für die Ausführung erläutern und ergänzen; Anwenden von rechnergestützten Systemen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führung der Planliste</li> <li>- Prüfung, auch digitaler Unterlagen, auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Vermaßung</li> <li>▪ Vollständigkeit</li> <li>▪ Bearbeitungsstand</li> <li>▪ Freigabevermerk</li> <li>▪ Ausführungshindernisse, Machbarkeit</li> <li>▪ Übereinstimmung mit Bauablauf</li> </ul> </li> <li>- Kontrolle der Übereinstimmung von Planung und Ausführung</li> <li>- Rechnergestützte Kontrolle des Materialflusses</li> <li>- Rechnergestützte Recherche von Montageanweisungen etc.</li> </ul>
<b>Werkpolier</b> (Grundlagen Hochbau)	Lesen und Unterscheiden von allgemeinen Bauzeichnungen im Hoch- und Tiefbau, Anfertigen von Skizzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlagen der Darstellungsweisen in Bauzeichnungen</li> <li>- Bauvorlagepläne</li> <li>- Ausführungspläne <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aushubpläne</li> <li>▪ Fundamentpläne</li> <li>▪ Entwässerungs-, Werkpläne</li> <li>▪ Detailpläne</li> </ul> </li> <li>- maßstäbliche Skizzen von Konstruktions- und Ausführungsdetails</li> <li>- maßstäbliche Aufmaßskizzen</li> </ul>
<b>Vorarbeiter</b> (Spezialqualifikation Hochbau)	Lesen von allgemeinen Bauzeichnungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grundlagen der Darstellungsweisen in Bauzeichnungen</li> <li>- Maßstäbe</li> <li>- Grundrisse und Schnitte im Hoch- und Tiefbau</li> <li>- Höhenangaben</li> <li>- Festpunkte in Lage und Höhe</li> </ul>

Das Konzept der Handlungsorientierung muss sich bei den einzelnen Fortbildungsbausteinen und nicht zuletzt in den Prüfungen widerspiegeln. Demgemäß sollen „berufliche Situationsaufgaben“ bearbeitet werden, in denen mehrere Anforderungen aus verschiedenen Qualifikationsbausteinen des Rahmenplanes verknüpft sind. MEYSER (2013, 64) weist insbesondere darauf hin, dass „echte Situationsaufgaben“ nur dann vorliegen, „wenn der Bezug zu einer Arbeitssituation hergestellt wird, reale Arbeitsunterlagen einbezogen werden, die Handlungsabläufe der Baustelle zu reflektieren sind und neben der Anwendung von Wissen auch die Erfahrung des Prüfungskandidaten unbedingt erforderlich ist, um die Aufgabe bearbeiten zu können“. Mit diesem Anspruch verbunden ist die Intention, dass die Prüfungsteilnehmer die

Prüfungsanforderungen zweckgerichtet und nach ihren individuellen Möglichkeiten erfüllen, um damit ihre individuelle berufliche Handlungskompetenz unter Beweis zu stellen. Mit dem *Projekt* als Lern- und Prüfungsmethode wurde im Bereich des Geprüften Poliers ein zusätzliches methodisches Prüfungselement integriert, das im höchsten Maß auf selbstständiges Arbeiten abzielt. Die Teilnehmer bekommen dafür eine Bearbeitungszeit von 30 Tagen, der dann eine Prüfung in Form einer Präsentation und eines Fachgesprächs folgt. Infolge der formalen und inhaltlichen Umgestaltung der Ordnungsmittel, den formulierten Ansprüchen und dem damit verbundenen Paradigmenwechsel entstanden für die Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen neue Herausforderungen.

### **3 Aufgaben und Hindernisse im Rahmen der Ausrichtung auf ein handlungsorientiertes Lehren und Lernen**

Die Neuordnung der Ordnungsmittel sowie die Ausrichtung am Konzept der Handlungsorientierung stellen nicht nur die Bildungsträger vor neue Herausforderungen, sondern vor allem das Lehrpersonal selbst. Es erscheint wenig sinnvoll (Unterrichts)Konzepte der beruflichen Erstausbildung heranzuziehen bzw. zu kopieren, denn die Facharbeit des Gesellen ist von der eines Vorarbeiters oder Poliers zu unterscheiden. Im Folgenden soll vorab auf einige Probleme hingewiesen werden, die bei der Umsetzung handlungsorientierten Unterrichts im Bereich der Weiterbildung auftreten.

*Dozenten:* Häufig werden Dozenten eingesetzt, welche zwar Experten der Baupraxis sind, jedoch wenig bis keine Lehrererfahrung bezüglich der Gestaltung und Umsetzung komplexer Lehr- und Lernarrangements haben. Besonders die offenen Unterrichtsstrukturen, bei denen die individuelle Kompetenzentwicklung der Teilnehmer in den Mittelpunkt gerückt wird, stehen dabei im Gegensatz zu den bisherigen Lehrkonzeptionen. In der Regel sind die Dozenten fachbereichsspezifisch spezialisiert (Bauökonomie, Personalführung etc.), was einem thematisch übergreifenden Unterricht im Wege steht und schlussendlich den notwendigen Abstimmungsbedarf nicht nur erhöht, sondern ebenso erschwert. Hinzu kommt, dass die Bildungsdienstleister bisher auf einen unbeständigen und divergenten Dozentenpool, der durch saisonale Abhängigkeit und durch die Auftragslage der Bauunternehmen beeinflusst wurde, zurückgegriffen haben.

*Teilnehmervoraussetzungen:* Ein hohes Maß an Praxiserfahrung (mindestens vier - sechsjährige einschlägige Berufserfahrung) ist Prüfungsvoraussetzung für die Aufstiegsfortbildung bis zum Geprüften Polier. Dies bedeutet aber auch, dass die Teilnehmer längere Zeit keine umfassenden Bildungsgänge besucht haben und hier entsprechend ungeübt sind. Im Kontext eines handlungsorientierten Unterrichts kommt hinzu, dass viele Teilnehmer noch nie handlungsorientiert gelernt haben. Die gewohnte rein rezeptive Rolle muss aufgegeben und die Fähigkeit zur selbstständigen (Lern)Arbeit entwickelt werden, wobei Unsicherheiten und Vorurteile abgebaut werden müssen. Hinzu kommt, dass die Teilnehmer aus unterschiedlichen Regionen kommen und von daher sehr unterschiedliche Voraussetzungen im Sinne von Kenntnissen, Fähigkeiten, Erfahrungen sowie (Spezial)Qualifikationen mitbringen. Insofern

ist es wichtig, ein Minimum an gemeinsamen Eingangsvoraussetzungen abzusichern, um ein zu heterogenes Teilnehmerfeld zu vermeiden.

*Organisation:* Die deutlich umfangreicheren Unterrichtseinheiten implizieren Konzepte, in denen flexibel gearbeitet werden kann. So müssen zeitliche und inhaltliche Abstimmungsmöglichkeiten (z. B. Kurskonferenzen) zwischen den Dozenten sowie zwischen den Teilnehmern möglich sein. Die Bildungsdienstleister selbst sind wirtschaftlich arbeitende Unternehmen. Sie müssen und werden daher auf eine optimale Raumnutzung achten (z. B. 30 Teilnehmer pro Seminarraum und Dozent), was der individualisierten bzw. der Arbeit in kleinen Gruppen gegenübersteht. Hinzu kommt, dass neben flexiblem Mobiliar auch Mediatheken gefordert sind, die den Teilnehmern zur Verfügung stehen sollten, wann immer es ihr Arbeitsstand erfordert.

*Situationsaufgaben:* Hingewiesen sei nicht zuletzt auf die grundsätzliche Problematik der Beschreibung und Abgrenzung von (berufstypischen) Qualifikationen. Die regionale, betriebs- und auftragsbezogene Verschiedenheit der Facharbeit von Vorarbeitern, Werkpolieren und Geprüften Polieren führt zu einer nicht immer eindeutig abgrenzbaren Beschreibung. Dieser Problemzusammenhang ist in den Rahmenplänen gut ablesbar, da die Abgrenzung zwischen den Stufen auch hier nicht immer klar zu erkennen ist (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: **Ausschnitt Rahmenplan Geprüfter Polier-Werkpolier-Vorarbeiter (SOZIALPARTNER DER BAUWIRTSCHAFT 2013)**

	<b>Qualifikation</b>
<b>Geprüfter Polier</b> (RLP § 4 Baubetrieb)	Einrichten einer Baustelle, insbesondere unter Berücksichtigung der Zeitplanung, der Arbeitsvorbereitung, der Baustellenorganisation und -sicherung, des wirtschaftlichen Personal- und Betriebsmitteleinsatzes sowie der Lagerung von Baustoffen
<b>Werkpolier</b> (RLP § 4 Baubetrieb)	Mitwirken beim Einrichten einer Baustelle, insbesondere unter Berücksichtigung der Zeitplanung, der Arbeitsvorbereitung, der Baustellenorganisation und -sicherung, des wirtschaftlichen Personal- u. Betriebsmitteleinsatzes sowie der Lagerung von Baustoffen
<b>Vorarbeiter</b> (RLP § 4 Bautechnik und Baubetrieb)	Mitwirken beim Einrichten und Räumen einer Baustelle

Dies erschwert nicht nur die Interpretation der Rahmenpläne, sondern zudem die Ableitung typischer Situationsaufgaben für die Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen wie auch von Prüfungen. Mit Blick auf die Berufliche Handlungskompetenz als Ziel, kann indes konstatiert werden, dass sowohl berufliche Kompetenzentwicklung als auch berufliche Kompetenzmessung an die Bewältigung beruflicher Aufgaben (Situationsaufgaben) gebunden sind. Die Prinzipien der Konzeption von Prüfungsaufgaben (vgl. hierzu MEYSER 2013, 62ff.; KUHLMAYER/ SYBEN 2013, 244ff.) können auf die von Entwicklungs-, das heißt Lernaufgaben, übertragen werden.



Wenngleich die Grundlogik von Prüfungs- und Entwicklungsaufgaben identisch ist, sind differenzierte Schulungsmaßnahmen für Prüfer (vgl. MEYSER 2013, 66ff.) und Dozenten zu entwickeln. Wie oben bereits angesprochen, besteht ein erheblicher Fort- und Weiterbildungsbedarf auf Seiten der Dozenten, da sich das unterrichtliche Handeln im Bedingungsgefüge von Handlungs- und Adressatenorientierung sowie den institutionellen Voraussetzungen abspielt. Schlussendlich müssen die Dozenten in der Lage sein arbeitsaufgabenbezogene Lehr- und Lernsituationen zu entwickeln, zu gestalten und umzusetzen. Es bedarf vorbereitender und begleitender Angebote, welche die Dozenten bei der Umsetzung der neuen Leitidee unterstützen. Neben methodischen Handreichungen (vgl. hierzu HORTSCH et al. 2013) zur flankierenden Hilfe bei der Vorbereitung von Lehrprozessen haben Ausbilderschulungen das Potenzial, den gesamten Prozess der didaktisch-methodischen Entwicklung und Umsetzung von lernhaltigen Situationsaufgaben zu üben und zu diskutieren.

#### **4 Ausbilderschulungen als Unterstützungsangebote**

Im Oktober 2012 fand in Leipzig, initiiert durch die Sozialpartner der deutschen Bauwirtschaft, die deutschlandweite „Kick off“-Veranstaltung zur Aufstiegsfortbildung statt. Neben der Erläuterung zur Neuordnung der Aufstiegsfortbildung unter formal-rechtlichen Gesichtspunkten, welche durch die Vertreter der Sozialpartner durchgeführt wurde, bestand für die Dozenten und Multiplikatoren die Möglichkeit zur Durchführung und Reflexion einer komplexen handlungsorientierten Situationsaufgabe (Planspiel „PIANOT“, vgl. ebd. 2013, 265ff.). Im weiteren Verlauf wurden zunächst die Grundlagen der Konzeptionierung und speziell die handlungsorientierte Umsetzung von Situationsaufgaben erläutert.

Der strukturgebende didaktische Ansatz soll im Folgenden kurz dargestellt werden. Ausgangspunkt arbeitsaufgabenbasierten Lehrens und Lernens bildet die Konfrontation der Lernenden mit einer konkreten Arbeitsaufgabe (vgl. Abb. 4). Die eigentliche Aufgaben- und Inhaltsauswahl erfolgt in Korrelation zur Facharbeit (1) sowie den gegebenen Ordnungsmitteln. Basis dieser Entscheidungsprozesse ist die didaktisch induzierte Arbeitsanalyse (NIETHAMMER 2006), welche beide Perspektiven verbindet und eine sachlogische Strukturierung der Inhalte ermöglicht (2). In einem weiteren Schritt werden die „Stellen“ herausgearbeitet, welche für die Teilnehmer Lernchancen bieten und für die methodische Gestaltung (3) der Lehr- und Lernprozesse relevant sind. Die Auseinandersetzung mit der Arbeitsaufgabe bildet den Ausgangspunkt des Lernprozesses. Die Arbeitsaufgabe ist insofern ein didaktisches Mittel, über das der Lernprozess initiiert, motiviert, strukturiert und gesteuert wird. Im didaktischen Sinne kann deshalb von Lern-, Arbeits- und Gestaltungsaufgaben (kurz LAGA) gesprochen werden. Die impliziten Lern- und Gestaltungserfordernisse, welche an die Aufgabenbewältigung geknüpft sind, werden aufgegriffen und bilden die Ziele und Motive für den Lernprozess selbst. Der beschriebene didaktische Gestaltungsansatz nimmt demnach nicht nur die Motivation der Lernenden, sondern auch die kontextbezogene Reaktivierung, Entwicklung und Strukturierung handlungsleitenden Wissens (als Basis beruflicher Kompetenz) in den Blick (vgl. hierzu NIETHAMMER 2006, 232ff.).

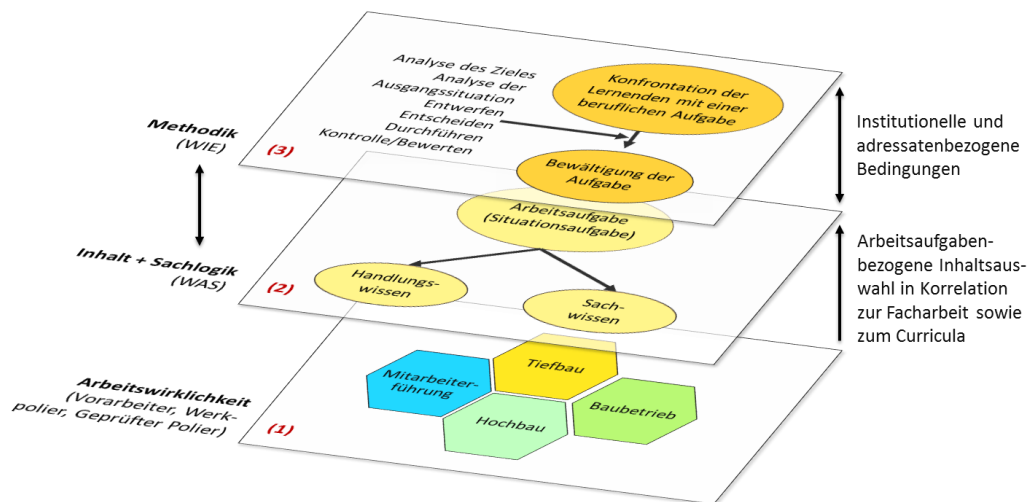


Abb. 4: Von der Arbeitswirklichkeit zum Unterrichtskonzept

Im Kontext der Aufstiegsfortbildung ist die Arbeitswirklichkeit von Vorarbeiter, Werkpolier und Geprüfem Polier als Ganzheit (die Bautechnik als solche) dieselbe, allerdings unterscheiden sich die beruflichen Aufgaben nicht nur inhaltlich, sondern auch bezüglich ihrer Komplexität. Während der Vorarbeiter noch sehr viele Fachaufgaben bearbeitet und der Anteil an Führungsaufgaben, das heißt Planungs-, Koordinierungs- und Kontrollaufgaben, gering ist, kehrt sich dieses Verhältnis bis zum Geprüften Polier um (vgl. auch Abb. 2).

Aber auch innerhalb einer Qualifizierungsstufe sind die Arbeitsaufgaben in ihrem Anforderungslevel inhomogen. So können diese in ihrer Komplexität, Kompliziertheit und/oder Problemhaltigkeit sehr unterschiedlich sein. Für eine erste allgemeine Systematisierung der Arbeitsaufgaben in diesem Sinne unterscheiden die Autoren drei Kompetenzstufen (vgl. Abb. 5). Für den Rahmen der Auszubilderschulung ist diese Stufung zunächst ausreichend, um Situationsaufgaben nach ihrer Lernhaltigkeit zu unterscheiden und bewusst für die Gestaltung von Lehrprozessen zu variieren. Aus berufswissenschaftlicher Sicht sind weitere Arbeitsanalysen notwendig, um klarere Abgrenzungen zwischen den Stufen vornehmen zu können. Ausgangspunkt für die Präzisierung der Aufgabenfelder von Vorarbeiter, Werkpolier und Geprüften Polier könnten dabei u. a. die bereits erfassten Geschäftsfelder von Polieren sein (vgl. KUHLMAYER et al. 2010).

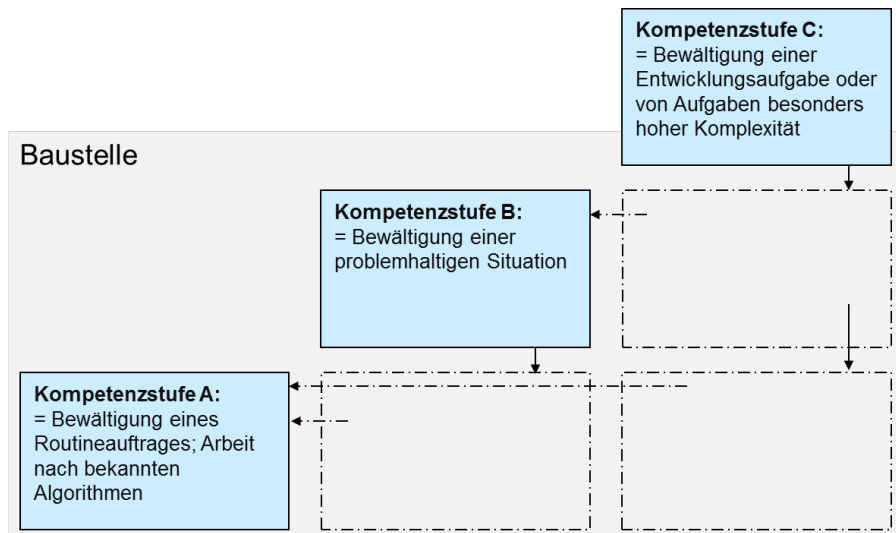


Abb. 5: Anforderungen und daraus resultierende Kompetenzstufen

In Korrelation zum skizzierten „Kompetenzmodell“ wurden, ausgehend von der exemplarischen Arbeitsaufgabe „Herstellen einer Trockenbau Brandschutzverkleidung“, drei Variationen entwickelt:

- Stated Problem Method (A): Durchsicht (Fehleranalyse) und Berichtigung bereits erstellter Planungsunterlagen:

*Infolge von Krankheit eines Kollegen müssen Sie dessen Aufgaben kurzfristig übernehmen. Bei dem von ihm zuletzt bearbeiteten Projekt handelt es sich um einen Lagerraum, in welchem aus brandschutztechnischen Gründen die vorhandenen Deckenträger, sowie die Stahlstützen auf denen die Stahlträger lagern, mit Brandschutzplatten zu bekleiden sind. Mit der Konstruktion muss eine Feuerwiderstandsklasse von F 90 A gewährleistet werden können. Ihre Aufgabe besteht darin, die bereits erstellten Planungsunterlagen Ihres Kollegen auf Vollständigkeit sowie auf Konstruktions und/oder Berechnungsfehler zu prüfen. Sollten Sie eventuelle Mängel feststellen, sind diese zu begründen und gegebenenfalls Alternativen anzugeben.*

Im ersten Fall ist deutlich zu erkennen, dass der eigene Handlungsspielraum begrenzt ist. Das notwendige Know-how fokussiert auf fachliches Wissen und dessen Anwendung. Der Auftrag ist an bekannte Algorithmen geknüpft und damit Routine.

- Case Problem Method (B): Planung einer Brandschutzverkleidung auf der Basis gegebener Daten:

*Infolge eines Brandes in einer Lagerhalle kam es zum Versagen der Stahlkonstruktion. Hieraus hat der Eigentümer gelernt und möchte im Zuge des Wiederaufbaus die vorhandenen Deckenträger sowie die Stahlstützen, auf denen die Stahlträger lagern, mit Brandschutzplatten bekleiden. Die geforderte Feuerwiderstandsklasse von F-90 A muss gewährleistet werden. Bei den Stahlträgern handelt es sich um warmgewalzte breite H-*

*Träger mit parallelen Flanschflächen (HEB 360, Stegstärke 12,5 mm, Flanschstärke 22,5 mm). Die Stahlstützen sind vom gleichen Typ wie die Träger, allerdings entspricht die Stegstärke der Flanschstärke (keine DIN Abmessungen). Die rechteckige Grundfläche des Lagerraumes beträgt 8,00 m x 22,50 m. Die Raumhöhe (OK FFB bis UK Decke) beträgt 2,86 m. Die Deckenträger spannen über die kurze Raumbreite, wobei die Feldbreite zwischen den Trägern 1,50 m beträgt. Die äußeren Träger haben einen Abstand von ½ Feldbreite zur Wand. Jeder Stahlträger wird durch zwei Stahlstützen getragen, die mit einem Abstand von jeweils 2,5 m von der Wand entfernt stehen. Aufgrund der hohen Masse, müssen die Stahlstützen mit Unterkonstruktion verkleidet werden. Die Trägerverkleidungen können aufgrund des Einbaus einer abgehängten Decke ohne Unterkonstruktion montiert werden.*

In der zweiten Kompetenzstufe (Werkpolier) kommt zum fachwissenschaftlichen der planerische Aspekt hinzu. Im gegebenen Fall ist die Vorgehensweise jedoch immer noch stark regelgeleitet. Der Problemaspekt der Aufgabe ist überschaubar und durch genügend Hinweise (Vorgabe der Konstruktionsart) begrenzt auf die Planung der Brandschutzverkleidung.

- Projekt (C): Rechnergestützte Material- und Bauausführungsplanung inkl. konstruktiver Alternativen:

*Innerhalb eines größeren Bauvorhabens können Sie einen Teilauftrag erhalten. Dieser beinhaltet die Bekleidung von Stahlstützen und -trägern mit Brandschutzplatten. Ihnen ist freigestellt, welche Konstruktionsart Sie wählen. Bedingung ist, dass Sie mit der Konstruktion eine Feuerwiderstandsklasse von F-90 A gewährleisten können. Sollten Sie den Zuschlag bekommen, stehen zudem weitere lukrative Aufträge in Aussicht, welche in der gleichen Konstruktionsweise errichtet werden. Erstellen Sie Ihre Unterlagen daher so, dass Sie Änderungen schnell und problemlos übertragen können (z. B. Excel). Voraussetzung für den Zuschlag ist, dass Sie die Arbeiten innerhalb von 12 Tagen abschließen. Der Auftraggeber rechnet für die von Ihnen zu übernehmende Leistung mit Gesamtkosten in der Höhe von 10.000 Euro.*

Auf Ebene des Geprüften Poliers treten die fachwissenschaftlichen Aspekte gegenüber den planerischen in den Hintergrund. Hinzu kommen zusätzliche Hürden, wie Zeit- und Kostenvorgaben. Insgesamt ist die Aufgabe sehr komplex bei gleichzeitig hohem Freiheitsgrad. Wesentlich ist zudem die Notwendigkeit des Einsatzes von digitalen Medien.

Für jede der Kompetenzstufen wurden neben den Situationsbeschreibungen zusätzlich Aufgaben, Hilfsmittel und Lösungen erarbeitet und bereitgestellt, sodass jeder der Teilnehmer über drei vollständige Anwendungsbeispiele verfügt (vgl. Abb. 6). Die stufenbezogene Aufarbeitung erfolgte so, dass über die Beispiele nicht nur fachliche, sondern insbesondere didaktisch-methodische Unterschiede deutlich werden. Darüber hinaus wurden mit der äußerlichen Gestaltung (Layout) der Anwendungsbeispiele Hinweise und Vorschläge bezüglich der medialen Aufbereitung von Unterrichtsmaterialien gegeben.

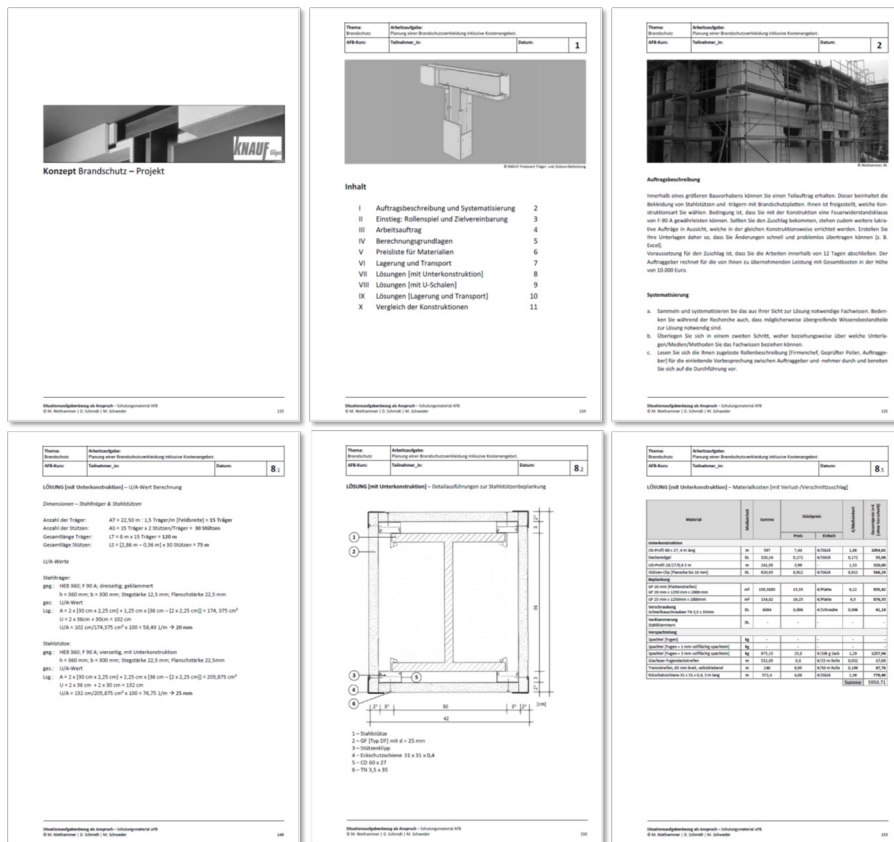


Abb. 6: Ausschnitt aus den Unterlagen zum Projekt (NIETHAMMER et al. 2012)

Übergeordnetes Ziel der konzipierten Auszubilderschulung war es, mit den Beispielen deutlich zu machen, dass ein und dieselbe Arbeitsaufgabe aufgrund der methodischen Aufbereitung in ihren Bildungs- und Entwicklungspotenzialen sehr variieren kann. Die Entscheidung für eine der Varianten erfolgt in Korrelation zu den Voraussetzungen der Teilnehmer bzw. den avisierten Qualifikationszielen und Qualifikationsstufen (Vorarbeiter, Werkpolier, Geprüfter Polier). Die Differenzierung betrifft im unterrichtlichen Kontext dann sowohl den Inhalt als auch die Methodik.

## 5 Fazit

Zusammenfassend und in Reflexion der Ergebnisse der Teilnehmerbefragung lässt sich konstatieren, dass die Zweckmäßigkeit von Handlungsorientierung nicht in Frage gestellt wird. Der überwiegende Teil der Teilnehmenden sprach sich für weiterführende Schulungen zum Themenbereich aus. Neben dem Wunsch nach mehr Informationen zu den Methoden des handlungsorientierten Unterrichts, wurde vielfach der Bedarf an Beispielen und dem Üben der konzeptionellen Erarbeitung handlungsorientierter Situationsaufgaben formuliert.

Die Bedarfe an administrativer Erläuterung und Unterstützung konnten im Rahmen der Schulung nicht behoben werden. Dennoch ist die Klärung dieser formalen Fragen unabdingbare Voraussetzung dafür, dass sich die Dozenten auf die didaktischen und methodischen Aufgaben, welche aus dem Paradigmenwechsel resultieren, konzentrieren können. Unabhängig davon lässt sich festhalten, dass didaktisch orientierte Workshops in ausreichendem Umfang und genügend hoher Anzahl ein taugliches und notwendiges Instrument zur Unterstützung der Dozenten darstellen.

## Literatur

BAUAKADEMIE NORD (2012): Aufstiegsfortbildung für qualifizierte Baufacharbeiter. Vom Vorarbeiter über den Werkpolier zum Geprüften Polier/Meister. Online: <http://www.bauakademie-nord.de/weiterbildungsangebot/ub/aufstiegslehrgaenge.pdf> (30-04-2013).

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2013): BERUFENET. Online: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/index.jsp> (30-04-2013).

DESTATIS (2013): Produzierendes Gewerbe. Tätige Personen und Umsatz der Betriebe im Baugewerbe. Fachserie 4, Reihe 5.1 Online: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bauen/BaugewerbeStruktur/PersonenUmsatzBaugewerbe2040510127004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bauen/BaugewerbeStruktur/PersonenUmsatzBaugewerbe2040510127004.pdf?__blob=publicationFile) (30-04-2013).

HELMRICH, R./ ZIKA, G. (2010): Beruf und Arbeit in der Zukunft – BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in den Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. In: HELMRICH, R./ ZIKA, G. (Hrsg.): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bonn, 13–62.

HORTSCH, H./ PERSSON, M./ SCHMIDT, D. (2013): Methodenhandbuch für das berufliche Lehren und Lernen. Dresden.

KMK (SEKRETARIAT DER STÄNDIGEN KONFERENZ DER KULTUSMINISTER DER LÄNDER IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND) (2011): Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2010/11. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa. Bonn. Online: [http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen\\_pdfs/dossier\\_de\\_ebook.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_pdfs/dossier_de_ebook.pdf) (30-04-2013).

KUHLMEIER, W./ SYBEN, G. (2013): Die Feststellung und Anrechnung von Berufserfahrung – ein Weg zur Erhöhung der Durchlässigkeit von Bildungssystemen. In: BECKER, M./ GRIMM, A./ PETERSEN, A. W./ SCHLAUSCH, R. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-technischer Berufsbildung. Berufsbildungsbiografien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung. Reihe: Bildung und Arbeitswelt, Bd. 26. Berlin, 239-251.

KUHLMEIER, W./ SYBEN, G./ TUTSCHNER, R. (2010): Kompetenzerfassung und -bewertung bei Baustellenführungskräften – das Projekt ECVET-D-Bau. In: BECKER, M./ FENZL, C./ HOWE, F./ SPÖTTL, G. (Hrsg.): Berufsarbeit von morgen in gewerblich-technischen Domänen. Bielefeld, 220-226.

MEYSER, J. (2013): Die Neuordnung des Fortbildungsberufs „Geprüfter Polier“ und die Feststellung beruflicher Handlungskompetenz. In: BECKER, M./ GRIMM, A./ PETERSEN, A. W./ SCHLAUSCH, R. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-techni-

scher Berufsbildung. Berufsbildungsbiografien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung. Reihe: Bildung und Arbeitswelt, Bd. 26. Berlin, 54-74.

NIETHAMMER, M. (2006): Berufliches Lehren und Lernen in Korrelation zur chemiebezogenen Facharbeit. Ansprüche und Gestaltungsansätze. Bielefeld.

NIETHAMMER, M./ SCHMIDT, D./ SCHWEDER, M. (2012): Situationsaufgabenbezug als Anspruch. Schulungsmaterialien für Dozenten/innen in der Aufstiegsfortbildung der Bauwirtschaft. Unveröffentlichtes Schulungsmaterial. Dresden.

SCHMIEG, A. (2012): Kommentar zur Studie „Ausbildung als Zukunft der Bauwirtschaft“. Online: [http://www.soka-bau.de/soka-bau\\_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/news\\_2012\\_05\\_31.html](http://www.soka-bau.de/soka-bau_2011/desktop/de/SOKA-BAU/Aktuelles/news_2012_05_31.html) (30-04-2013).

SCHWEDER, M. (2013): Jugendliche Inhaftierte als potenzielle Fachkräfte – ein Diskurs aus pädagogischer und berufsdidaktischer Sicht. In: BECKER, M./ GRIMM, A./ PETERSEN, A. W./ SCHLAUSCH, R. (Hrsg.): Kompetenzorientierung und Strukturen gewerblich-technischer Berufsbildung. Berufsbildungsbiografien, Fachkräftemangel, Lehrerbildung. Reihe: Bildung und Arbeitswelt, Bd. 26. Berlin, 291-302.

SOZIALPARTNER DER BAUWIRTSCHAFT (2013): Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne. [http://www.igbau.de/Aufstiegsfortbildung\\_Bau\\_Pruefungsordnungen\\_und\\_Rahmenlehrplaene\\_veroeffentlicht.html](http://www.igbau.de/Aufstiegsfortbildung_Bau_Pruefungsordnungen_und_Rahmenlehrplaene_veroeffentlicht.html) (30-04-2013).

SYBEN, G. (1999): Die Baustelle der Bauwirtschaft. Unternehmensentwicklung und Arbeitskräftepolitik auf dem Weg ins 21. Jahrhundert. Berlin.

## **Zitieren dieses Beitrags**

---

NIETHAMMER, M./ SCHMIDT, D./ SCHWEDER, M. (2013): Ausbilerschulungen in der Aufstiegsfortbildung (Vorarbeiter/Werkpolier/Geprüfter Polier). In: *bwp@* Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 03, hrsg. v. MEYSER, J./ KUHLMIEIER, W./ BAABE-MEIJER, S., 1-16.

Online: [http://www.bwpat.de/ht2013/ft03/niethammer\\_etal2\\_ft03-ht2013.pdf](http://www.bwpat.de/ht2013/ft03/niethammer_etal2_ft03-ht2013.pdf)

## Die AutorInnen

---



### **Prof. Dr. habil. MANUELA NIETHAMMER**

Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken  
Technische Universität Dresden

01062 Dresden

E-mail: [manuela.niethammer@tu-dresden.de](mailto:manuela.niethammer@tu-dresden.de)

Homepage: [http://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd)



### **Dipl.-Berufspäd. DAVID SCHMIDT**

Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken  
Technische Universität Dresden

01062 Dresden

E-mail: [david.schmidt@tu-dresden.de](mailto:david.schmidt@tu-dresden.de)

Homepage: [http://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd)



### **Dipl.-Berufspäd. MARCEL SCHWEDER**

Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken  
Technische Universität Dresden

01062 Dresden

E-mail: [marcel.schweder@tu-dresden.de](mailto:marcel.schweder@tu-dresden.de)

Homepage: [http://tu-dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd](http://tu-dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/erzw/ibbd)