

Christopher Bäuerle und Jonas Rombach sind das neue Deutsche Meisterteam

Zwölf Zweierteams beim Landschaftsgärtner-Cup 2010 bei der GaLaBau in Nürnberg

Europas größte Fachmesse für den Garten- und Landschaftsbau, die „GaLaBau 2010“ in Nürnberg, war am 16. und 17. September 2010 Schauplatz des bundesdeutschen Berufswettbewerbes der angehenden Landschaftsgärtner. Zum „Landschaftsgärtner-Cup 2010“, der achten Auflage des Wettbewerbs, traten junge Landschaftsgärtner-Auszubildende aus dem gesamten Bundesgebiet in zwölf Zweierteams an, um sich bei der Vorentscheidung für eine Teilnahme an der Internationalen Berufsweltmeisterschaft „WorldSkills“ im Jahr 2011 in London (Großbritannien) zu qualifizieren.



Das „Deutsche Meisterteam“ Christopher Bäuerle (l.) und Jonas Rombach (r.) bei der Arbeit.

Zum Abschluss der „GaLaBau 2010“ ermittelte eine Jury die Sieger. Als „Deutscher Meister 2010“ der Landschaftsgärtner-Auszubildenden löste das Team Christopher Bäuerle (Jürgen Wragge GmbH Garten- und Landschaftsbau aus Backnang, Mitgliedsbetrieb im Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V.) und Jonas Rombach (Willi Glöckler Garten- und Landschaftsbau aus Kirchzarten, Mitgliedsbetrieb im Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Baden-Württemberg e. V.) das Ticket

für die Teilnahme an der Berufsweltmeisterschaft in London.

Den zweiten Platz errang das Team Sebastian Ibbeken und Carl Leffers (beide von Volker Kreye Garten- und Landschaftsbau, Mitgliedsbetrieb im Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Niedersachsen-Bremen e. V.). Als Drittplatzierte stiegen Chris-

tian Dobler und Marco Fükelsberger (beide von der Gaissmaier Landschaftsbau GmbH & Co. KG aus Freising, Mitgliedsbetrieb im Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Bayern e. V.) auf das Siegerpodest. Die drei bestplatzierten Teams freuten sich über ausgewählte Preise.

Der Präsident des Bundesverbandes Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (BGL), Hanns-Jürgen Redeker, lobte bei der Preisverleihung alle Teams wegen ihres herausragenden Einsatzes: „Eure Leistungen hier auf der GaLaBau waren so gut, eigentlich müsstet Ihr alle Sieger sein. Leider kann aber immer nur ein Team auf Platz eins stehen.“

Hanns-Jürgen Redeker war außerordentlich stolz auf die gezeigten Ergebnisse. Bei der Siegerehrung in der Messehalle 2, vor dem Hintergrund der Wettbewerbsbaustellen, hob er gegenüber den Gästen, von denen viele die Arbeit der Teams mit Spannung verfolgt hatten, hervor: „Dieser Wettbewerb hat wieder einmal gezeigt, wie vielfältig und interessant unser Beruf des Landschaftsgärtners ist!“

Im Rahmen des zweitägigen Wettbewerbs hatten die Teams insgesamt 15 Stunden Zeit, ihre Aufgabe zu meistern. Dabei handelte es sich um

>>

In diesem Heft

Attraktive Ausbildungsbetriebe – was zeichnet sie aus?	3
Serie Pflanzenkrankheiten: Probleme mit Vinca, Pachysandra und Efeu	4
Leserbrief und Interviews	6
Projektorientierte Lernortkooperation	6
Programmübersicht WdA-Seminare	8



BGL-Präsident Hanns-Jürgen Redeker (Mitte) lobte das hohe Engagement der Auszubildenden (v.l.) beim bundesdeutschen „Landschaftsgärtner-Cup 2010“: Carl Leffers und Sebastian Ibbeken aus Niedersachsen-Bremen belegten den zweiten Platz. Christopher Bäuerle und Jonas Rombach aus Baden-Württemberg errangen den Titel „Deutsches Meisterteam“. Marco Fükelsberger und Christian Dobler aus Bayern kamen auf den dritten Platz.

Deutsches Meisterteam: Die angehenden Landschaftsgärtner Jonas Rombach (r.) und Christopher Bäuerle (2.v.l.) aus Baden-Württemberg qualifizierten sich beim bundesdeutschen „Landschaftsgärtner-Cup 2010“ in Nürnberg für die Teilnahme an der Berufsweltmeisterschaft „WorldSkills 2011“ in London. Zu den ersten Gratulanten zählten BGL-Präsident Hanns-Jürgen Redeker (2.v.r.) und Jury-Chefexperte Martin Gaissmaier (l.).



die Gestaltung einer attraktiven Gartensituation auf einer Fläche von 4 x 4 Metern. Der zu Grunde liegende Gestaltungsplan erforderte die Ausführung der für den Landschaftsgärtner wichtigsten Arbeiten und stellte hohe Anforderungen an die Teilnehmer. Die jungen Landschaftsgärtner, die in der Regel kurz vor dem Abschluss ihrer landschaftsgärtnerischen Ausbildung stehen, mussten im Rahmen eines Gesamtwerkes ihr Können in verschiedenen Bereichen unter

Beweis stellen, darunter: Vermessung, Gestaltung eines mit Mosaik ausgepflasterten Wasserbeckens, Bau einer Trockenmauer, eines Holzsteges und mehrerer Stufen sowie Erstellen von Pflanzungen und Beschneiden verschiedener Gehölze. Zugelassen waren jene Teams, die sich bereits beim Wettbewerb ihres jeweiligen Bundeslandes qualifiziert hatten. Der Veranstalter des „Landschaftsgärtner-Cups 2010“, das Ausbildungs-

förderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V. (AuGaLa), möchte mit diesem Engagement einen weiteren Beitrag zur Motivation in der Ausbildungsarbeit leisten.

Das „Deutsche Meisterteam“ Christopher Bäuerle (vorn, 5.v.l.) und Jonas Rombach (6.v.l.), bei der Siegerehrung umringt von den Teilnehmern des „Landschaftsgärtner-Cups 2010“, den Juroren und Referenten für Nachwuchswerbung sowie Jury-Chefexperte Martin Gaissmaier (zweite Reihe, r.) und BGL-Präsident Hanns-Jürgen Redeker (hinten, Mitte). (Fotos: BGL)



Attraktive Ausbildungsbetriebe – was zeichnet sie aus?

Der demografische Wandel erschwert es vielen Betrieben inzwischen merklich, geeignete und motivierte Auszubildende zu gewinnen und erfolgreich zur Abschlussprüfung zu führen. Dieses Problem entwickelt sich zu einer besonderen Herausforderung für alle, die sich in der Ausbildung engagieren: Die Quote der Ausbildungsabbrüche steigt eher, als dass sie sinkt, und neuen Nachwuchs zu rekrutieren, wird nicht einfacher.

Und so investiert mancher Betrieb nicht nur in die klassische Werbung für Kunden, sondern auch in die Personalwerbung, und versucht, sich mit Anzeigen, kostenpflichtigen Siegeln oder anderen Aktivitäten von der Konkurrenz abzugrenzen – vielfach mit Erfolg. Oft genug aber auch mit wenig Erfolg, denn was genau wünschen sich Schulabgänger eigentlich von ihrem möglichen Arbeitgeber?

Akzeptanz und Wertschätzung

Studien geben Aufschluss darüber, wonach Schülerinnen und Schüler suchen: Einer Diplomarbeit zufolge nämlich in erster Linie „Akzeptanz und Wertschätzung“ – also als Menschen wahrgenommen zu werden und Anerkennung ihrer Leistungen zu erfahren. Neben weiteren „üblichen Verdächtigen“ wie einem guten Arbeitsklima, Entwicklungschancen und einer leistungsgerechten Bezahlung steht auch „Identifikation mit dem Unternehmen“ weit oben in der Wertehierarchie. Den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es wichtig, sich mit ihrer Aufgabe und dem Betrieb identifizieren zu können – Stolz auf die eigene Arbeit und das Unternehmen empfinden zu können.

Gelingt es in der Personalwerbung, diese Aspekte als besonders zutreffend für den eigenen Betrieb her-

auszustellen, scheint bereits viel gewonnen – doch gerade auch die Abbrecherquoten mahnen Ausbildungsverantwortliche, dass es mit den Versprechungen allein nicht getan ist: Neben der attraktiven Webseite (die immens wichtig ist und unbedingt Informationen zur Ausbildung im Betrieb enthalten sollte!) müssen die geschürten Erwartungen in der Arbeitsrealität auch ihren Widerhall finden. Und das ist bekanntlich nicht immer genau so einfach wie das Formulieren wohlklingender Slogans und Versprechungen.

Was Sie versprechen, müssen Sie auch halten

Dabei ist nicht entscheidend, auf alles einzugehen, was sich Schülerinnen und Schüler wünschen – kein Betrieb kann „alles“ leisten, und nicht immer ist das, was sich ein Schulabgänger wünscht, auch das, was ihm Berufszufriedenheit sichert. Vielmehr geht es darum, das herauszustellen, was die Ausbildung im eigenen Betrieb attraktiv macht – was den eigenen Betrieb also besonders auszeichnet und welche positiven Aspekte Auszubildende erfahren. Das kann eine besondere Orientierung an Teamarbeit ebenso sein wie Aufgabenvielfalt oder auch Möglichkeiten der eigenen Entwicklung – entscheidend ist: Was Sie versprechen, müssen Sie auch halten.

Zur Person:

Dr. Frauke Bastians ist Psychologin und leitet im Institut YouGov Psychonomics den Bereich Organisationsberatung. YouGovPsychonomics berät Unternehmen in Personal- und Organisationsentwicklung und leistet eigene Forschungsarbeiten u.a. im Bereich Unternehmenskultur und Arbeitgeberattraktivität.



Akzeptanz und Wertschätzung sind die wichtigsten Kriterien für Schulabgänger bei der Suche nach einem Ausbildungsbetrieb.

Das Besondere hervorheben

Suchen Sie im eigenen Betrieb nach dem Besonderen – was ist anders bei Ihnen als in anderen Ausbildungsbetrieben? Was ist Ihnen als Ausbilder besonders wichtig, worauf legen Sie Wert? Beziehen Sie Auszubildende in wertschöpfende Arbeitsprozesse gewinnbringend ein? Haben Sie besondere Spezialisten im Betrieb, von denen Azubis viel lernen können? Gibt es systematisches Feedback für Auszubildende? Hat Ihr Betrieb besonders interessante Projekte? Arbeiten Sie auch betriebsübergreifend zusammen? Fördern Sie den Zusammenhalt der Belegschaft in besonderer Weise? Es gibt (leider) kein Patentrezept erfolgreicher, attraktiver Ausbildungsbetriebe. Gemein ist ihnen aber, dass sie überwiegend über eine klare Ausrichtung der Ausbildung verfügen. Jeder Ausbildungsbetrieb hat für sich Besonderheiten, die auch in der Außenkommunikation herausgestellt werden. Sie werden auch für Ihren Betrieb kleine Diamanten finden, die Ihnen in der Ausbildungswerbung zugutekommen.



Volutella-Blattflecken an Pachysandra



Ausfälle durch Volutella in Pachysandra-Fläche

Probleme mit Vinca, Pachysandra und Efeu

Im Teil 5 der Serie „Pflanzenkrankheiten“ stehen Bodendecker im Mittelpunkt

Bodendecker spielen für den Garten- und Landschaftsbau eine große Rolle, wobei sich die Zahl der verwendeten Arten und Sorten in den letzten Jahren deutlich erhöht hat. Probleme mit Krankheiten gibt es besonders nach kalten Wintern und verregneten Sommern. Das entspricht ziemlich genau den Bedingungen aus dem Jahr 2010. Im Folgenden sollen die häufigsten Krankheiten und Schadsymptome des vergangenen Jahres an wichtigen Bodendeckern beschrieben werden.

Bei **Pachysandra terminalis** sind seit einigen Jahren verstärkt Schäden durch den Symptomkomplex des sogenannten ‚Pachysandrasterben‘ zu beobachten.

Bei ausgepflanzten Beständen sind im späten Frühjahr und im Sommer unter feuchten Bedingungen zunächst nesterweise Wachstumsstockungen zu erkennen, die Blätter der betroffenen Pflanzen sind etwas blasser, die Pflanzen selbst bleiben kleiner. Bei fortschreitendem Befall bilden sich auf den Blättern runde Nekrosen und Fäulnis von der Triebspitze ausgehend, es kommt zu Welkeerscheinungen und vorzeitigem Blattfall. An den Blattstielen sind bei genauer Betrachtung ebenfalls Nekrosen erkennbar. Typisch für die Krankheit sind dann die großen Fehlstellen in einer Pflanzung. Im Spätsommer, meist September und Oktober, zeigen sich auf den Blattstielen rote, kugelförmige Sporenlager (ähnlich Rotpustelkrankheit),

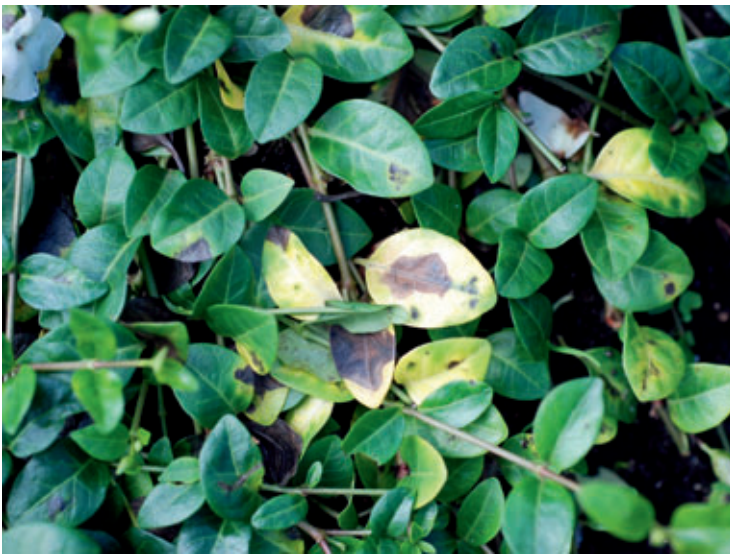
diese können längere Zeit im Boden oder an den bereits abgestorbenen Pflanzen überdauern. Es handelt sich dabei um den Schadpilz *Volutella pachysandricola*, dieser kommt ausschließlich an Pachysandra vor. Der Schaderreger befällt vorwiegend geschwächte Pflanzen und Stecklinge, außerdem dringt er durch Wunden in die Pflanze ein. Falsche Standortwahl, d. h. zeitweise trockene und sonnige Flächen, ist einer der am häufigsten beobachteten Gründe für die Infektion. Blätter, die durch Sonnenbrand geschädigt sind, bieten dem Pilz Möglichkeiten zum Eindringen.

Der dichte Wuchs von Pachysandra fördert das für die Entwicklung des Pilzes günstige Mikroklima im Stängelbereich. Eine Bekämpfung erfordert daher regelmäßigen, zeitgerechten Pflanzenschutzmitteleinsatz. Prophylaktisch können Kontaktfungizide gegen die auf Blättern und Stielen auftretenden Flecken mit recht guten

Erfolgen verwendet werden. Bei leichtem Anfangsbefall eignen sich immer noch Präparate mit Tiefenwirkung.

Am **Immergrün (Vinca minor)** macht eine Blatt- und Stängelfäule in nassen Jahren Probleme. Nesterweise beginnen einzelne Triebe zu welken, an der Blattbasis bilden sich kleine Faulstellen. Diese Fäulnis weitet sich dann über die Blattspreite aus, im fortgeschrittenen Stadium sterben die Pflanzen ab. Erreger der Krankheit ist *Phoma cylindrospora*, er bildet auf den abgestorbenen Pflanzenteilen kleine, schwarze Fruchtkörper. Der Pilz gilt wie *Volutella* als Schwächeparasit und befällt Vinca vorwiegend auf suboptimalen Standorten. Um Verdichtungen zu vermeiden, sollte der Boden vor einer Pflanzung ausreichend gelockert werden.

Efeu ist eines der bodendeckenden Gehölze, das von verschiedenen



Schäden an Vinca durch den Pilz Phoma



Blattflecken an Efeu, ausgelöst durch Pilze



Ausfälle durch Xanthomonas-Bakterien in Efeu-Pflanzflächen

Blattfleckenerregern befallen wird. Dazu gehören sowohl Pilze als auch Bakterien.

In den letzten Jahren verstärkt vorkommend ist eine durch das Bakterium *Xanthomonas* verursachte Schädigung. Auf den Blättern zeigen sich dabei zunächst scharf vom gesunden Blattgewebe abgegrenzte, glasige Flecken. Mit zunehmendem Befall laufen diese zusammen, verfärben sich schwarz glänzend und trocknen schließlich ein. Nach dem Eintrocknen bricht das zerstörte Gewebe aus, während die Ränder eine rötlich-braune Farbe bekommen. Befallene Stängel zeigen dunkle Läsionen und reißen später auf, die darüber liegenden Pflanzenteile sterben ab. Es kann zu Bildung von orangerotem Bakte-

rienschleim kommen. Die Krankheit entwickelt sich bei feucht-warmen Bedingungen sehr schnell, Pflanzungen mit Efeu können in relativ kurzer Zeit verkahlen.

Die an Efeu auftretenden Blattfleckenpilze *Colletotrichum*, *Phyllosticta* und andere verursachen runde, hellbraune, später nachdunkelnde eingesunkene Flecken mit deutlich erkennbarem Rand. Im Unterschied zur Bakterienkrankheit sind in den Flecken blattoberseits kleine Pünktchen, die Fruchtkörper des Pilzes, sichtbar. Bei Übergang auf Blattstiele und Triebe bilden sich in Stängelrichtung gestreckte Nekrosen, die zu faulen beginnen. Blattfleckenpilze entwickeln sich besonders nach Phasen länger anhaltender Niederschläge mit entsprechender Blattnässedauer.

Viele der an bodendeckenden Gehölzen auftretenden Krankheiten sind sogenannte Schwächeparasiten. Sie sind immer dann zu finden, wenn keine idealen Wachstumsbedingungen vorliegen. Das können unzureichende Düngung, falsche Standortwahl, Winterschäden, Sonnenbrand, Befall mit Schädlingen oder mechanische Beschädigungen sein. Maßnahmen, die zu optimalen Kulturbedingungen und damit zur Vermeidung von Kultur-

fehlern führen, lassen Ausfälle durch Krankheiten auch bei ungünstigen Witterungsbedingungen als gering erscheinen.

Jahre, in denen es zu andauernden Niederschlägen kommt, sowie Sommer mit langen Trockenperioden und hohen Temperaturen führen auch bei guten Wachstumsbedingungen zu Schäden in erheblichem Ausmaß. Wenn der Befallsdruck steigt, können regelmäßige Spritzungen mit Fungiziden durchgeführt werden. Dazu stehen dem Landschaftsgärtner verschiedene Präparate zur Verfügung. Bei der Pflege im Privatgarten kann mit Myclobutanil (Systhane, Ectivo), Difenconazol (Score, Duaxo), Mancozeb (Dithane) oder Azoxystrobin (Ortiva, Boccacio) behandelt werden. Gegen die an Efeu auftretende Bakterienkrankheit helfen die genannten Präparate nicht, hier können kupferhaltige Mittel (Bsp. Cueva, Funguran) lediglich die Ausbreitung verhindern. Das Erkennen der Schaderreger und Wissen über dessen Infektionsbedingungen sind ein wichtiger Grundstein für erfolgreiche Gegenmaßnahmen. Denn nur wenn die Ursache eines Problems erkannt wird, kann auch richtig gehandelt werden.

Text und Bilder: Holger Nennmann, Pflanzenschutzdienst NRW, Unna

Leserbriefe und Interviews

Thema: „Drogen“ – Ihre Meinung zählt

Wir hatten in unserem Betrieb über einen Zeitraum von circa drei Jahren inklusive Praktikum einen drogensüchtigen Azubi. Dieser war schon etwas älter, das heißt bei Ausbildungsbeginn über 20 Jahre alt und hatte kein Abi, was bei dem Alter ja die Regel wäre. Seine Allgemeinbildung sowie das Fachwissen im GaLaBau, das er sich innerhalb kürzester Zeit seiner Ausbildung angeeignet hat, ging weit über das Wissen fast aller Mitarbeiter im GaLaBau hinaus und deutete auf eine hohe Intelligenz hin. So las er in seiner Freizeit zum Beispiel die Werke von alten deutschen Schriftstellern wie Schiller, Goethe und Nietzsche.

Leider war seine Ausbildungszeit von zahlreichen Unterbrechungen gezeichnet, die bedingt durch die Drogensucht verschieden lange Ausfallzeiten beinhaltete. Unser Azubi kam aus einer anderen norddeutschen Großstadt und wohnte in einer Zweier-WG bei meiner Schwester, dadurch war eine notwendige Betreuung und eine familiäre Einbindung gegeben.

Aber auch die Einbindung seiner Familie half fast gar nicht und wurde m.E. nur finanziell ausgenutzt, um die Sucht zu finanzieren. Ich erinnere mich an

mindestens sechs Sonntagnachmittage, die ich mehrstündig mit seinem Vater zur Besprechung der weiteren Vorgehensweise in meinem Garten verbracht habe. Leider hat dies alles nichts geholfen, sehr zu unserem Bedauern sahen wir uns gezwungen, das Lehrverhältnis zu beenden, auch gegen den Wunsch seines Berufsschullehrers.

Wir haben sicherlich einen unserer intelligentesten Azubis verloren, der, wenn es ihm gut ging, auch mit viel Lust und Engagement bei der Sache war. Heute ist er obdachlos und ständiger Gast in der Bremer Drogenszene, in der ihn seine ehemaligen Kollegen diverse Male beobachtet haben.

Drogen und Alkohol haben in unserem Unternehmen schon einige Arbeitsverhältnisse beendet, das reichte hin bis zum Selbstmord oder totaler körperlicher Selbstzerstörung.

Ich kann aus langjähriger Erfahrung jedem Betroffenen nur anraten, professionelle Hilfe zu Rate zu ziehen. Wir haben es nicht geschafft, auch nicht nach Freistellung für diverse Maßnahmen, auch nur einen Einzigen aus diesem Personenkreis trocken zu erleben.

*Jens Janssen, Garten- und Baumpflege GmbH,
Friedrichsdorfer Straße 52, 28759 Bremen*

Thema: Was zeichnet einen guten Ausbildungsbetrieb aus?

Die Basis für einen guten Ausbildungsbetrieb ist, dass der Azubi gut betreut und begleitet wird und einen Ansprechpartner im Betrieb hat. Dies ist besonders wichtig, wenn der Auszubildende Schwierigkeiten hat. Man muss den Azubi dabei nicht zwangsläufig auf Probleme ansprechen. Wenn man zusammen arbeitet, bekommt man auch nebenher oftmals heraus, wo's klemmt.

Arbeitsärmere Zeiten in der Schlechtwetterzeit sollten unbedingt für die Ausbildung genutzt werden. Bei uns werden kleine Probebaustellen eingerichtet und die Ausführung geübt.

Zudem ist es wichtig, die Auszubildenden immer selbstständiger arbeiten zu lassen und ihnen Aufgaben zu übertragen. Im letzten Ausbildungsjahr dürfen unsere Auszubildenden eine kleine Baustelle komplett betreuen. Der Ausbilder steht dabei für Fragen zur Verfügung, er muss letztendlich jedoch die Baustelle kontrollieren. Die regelmäßige Kontrolle des Berichtshefts ist ebenfalls ein Beispiel für die große Bedeutung der Kontrollfunktion des Ausbilders.

*Interview mit Mike Biedermann, Ausbilder bei
Blattwerk Gartengestaltung GmbH, Stuttgart*

Projektorientierte Lernortkooperation

Learning by doing – Beispiel eines erfolgreichen Projektes von Auszubildenden

Wie spannend und lehrreich gemeinsame Projekte zwischen Betrieb und Berufsschule sein können, veranschaulicht folgendes Beispiel: 23 Auszubildende der Gärtner-Oberstufe des Regionales Berufsbildungszentrums (RBZ 1) in Kiel gestalteten im September 2008 in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbetrieb Firma Bernitt aus Todenbüttel das Außengelände der Wohngruppe Blumenthal, eine Einrichtung für seelenpflegebedürftige Jugendliche. Fachlich gut vorbereitet setzten sie an insgesamt drei Berufs-

schultagen ihre Gestaltungsideen unter der Aufsicht des Fachlehrers Heinz Nickisch (Meister im GaLaBau), sowie den Mitarbeitern der Firma Bernitt um. In sieben verschiedenen Arbeitsteams verschönerten sie vorhandene Bauwerke (Eingang, Ter-

Wenn Sie uns hierzu Ihre Erfahrungen mitteilen möchten, dann senden Sie uns eine E-Mail an info@augala.de! Wir veröffentlichen Ihren Leserbrief in der nächsten Ausgabe der Ausbilder-Info. Den Abdruck und das Kürzen von Leserbriefen behält sich die Redaktion vor.

rasse, Sandkasten und Hühnerstall) und erfüllten weitere Wünsche der Heimbewohner (Weidentipi mit Tunnel, Trockenmauer und Treppe). Die Auszubildenden setzten sich hierfür mit ihren Ideen, ihrem Fachwissen und ihrer Arbeitskraft unentgeltlich ein. Zuvor hatten die Auszubildenden unter der Leitung ihrer Lehrerin Ursula Diehm (Oberstudienrätin) während des Berufsschulunterrichtes die Planung selbstständig durchgeführt. Hierzu gehörte neben der Informationsbeschaffung per Internet und dem



Koordinierte Arbeitsabläufe unter Einsatz von Maschinen ermöglichten die Realisierung der Schülerideen im Rahmen des Berufsschulunterrichtes.



Die Umsetzung der selbst angefertigten Arbeitspläne erforderte zielgerichtetes und konzentriertes Arbeiten von jedem Teammitglied.

Recherchieren in Fachbüchern auch die Erstellung einer Gestaltungsideen-Mappe, die Demonstrationspläne, Ideenbeschreibungen, Vorschläge zum Materialeinsatz und eine Vorkalkulation des Gesamtprojektes enthielt. Anhand dieser Präsentationsmappe wurden die einzelnen Arbeitsaufträge mit der Heimgruppe konkretisiert. Auch nach der Auftragsbeschaffung konnten die Auszubildenden fächerübergreifend die vorgegebenen Lerninhalte des Lehrplanes praxisnah und anschaulich erfahren. Innerhalb der einzelnen Arbeitsgruppen planten sie eigenständig die Organisation der praktischen Durchführung, indem sie Leistungsverzeichnisse, Material- sowie Werkzeuglisten erstellten und die Materialien termingerecht bestellten.

Bei der praktischen Umsetzung übernahm jeweils ein Schüler pro Arbeitsgruppe die Bauleitung. Deren Aufgabe war es, Ansprechpartner für die eigene Arbeitsgruppe zu sein, den Maschineneinsatz mit den anderen Baustellenleitern zu koordinieren und den Kontakt zu den Aufsichtspersonen und den verantwortlichen Heimmitarbeitern zu halten.

Am ersten Praxistag arbeiteten die Mitarbeiter der Firma Bernitt unter Anleitung der Schüler in den einzelnen Baustellen mit und setzten für

die anfallenden Erdbewegungen und Materialtransporte betriebseigene Maschinen ein. Durch die gute organisatorische Planung und der Mitarbeit der Firma Bernitt sowie des kollegialen Verhaltens der Schüler untereinander konnten die Auszubildenden ihre Ideen in der vorgegebenen Zeit praktisch umsetzen.

Zur Kontrolle ihrer Planung wurde abschließend im Unterricht der Berufsschule eine Nachkalkulation des Bauprojektes durchgeführt. Die Schüler haben durch das Schreiben eines Sachberichtes die bei der Durchführung erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen festgehalten, und mit einer ergänzenden Fotodokumentation ihre Vorgehensweise veranschaulicht. Die unmittelbare Anerkennung und Wertschätzung ihres Einsatzes von Seiten der Heimbewohner, der Mitarbeiter der Firma Bernitt und der Mitschüler motivierte alle Auszubildende dazu, während der einzelnen Projektphasen konzentriert und zielgerichtet zu lernen und im Team zu arbeiten. Im Rahmen solcher Projekte erfahren die Schüler den beruflichen Alltag mit allen unvorhersehbaren Komplikationen. Hier sind nun alle Projektbetreuer (Berufsschule und Betrieb) gefordert, Problemlösungsstrategien anzubieten und mit den Schülern einzuüben. „Natürlich gibt es während der Projekt-

durchführung auch Schüler, die unmotiviert sind, weil sie mit Mitschülern nicht zusammenarbeiten wollen, die Arbeit nicht so wertgeschätzt wird, wie von ihnen erwartet, oder weil Materialien nicht zum geplanten Termin eintreffen“, berichtet die projekterfahrene Lehrerin Ursula Diehm. „Hier wird nun die Rolle der betreuenden Lehrkraft eine andere: Sie ist nicht mehr der Informationsvermittler, sondern wird Moderator, Mediator, Hilfsarbeiter und Experte. Aber es macht einfach Spaß zu erleben, wie die Auszubildenden mit ihren Aufgaben wachsen und stolz und selbstbewusst über ihre Arbeiten berichten. Nur so ist es zu erklären, warum in der Vergangenheit auch andere Ausbildungsbetriebe diese Form der praxisnahen Projekte unterstützten, indem sie Materialien, Werkzeuge und andere Hilfsmittel ihren Auszubildenden kostenlos zur Verfügung stellen“, erklärt Ursula Diehm. Zusätzlich zu der oben beschriebenen Vorgehensweise hat die Schule noch andere Varianten der Lernortkooperation durchgeführt, zum Beispiel die Zusammenarbeit mit der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte und einem Landschaftsarchitekten.

Kontaktadresse: Ursula Diehm, Oberstudienrätin, Regionales Berufsbildungszentrum Ernährung, Soziales und Bau (RBZ1), Abteilung Gartenbau und Floristik, Steenbeker Weg 153, 4106 Kiel, Tel: 0431 331014

Impressum

Herausgeber: AuGaLa | Haus der Landschaft | 53602 Bad Honnef | Tel.: 02224 7707-0 | Fax: 02224 7707-77 | www.augala.de | info@augala.de

Verantwortlich: Dr. Hermann Kurth

Redaktion: Gabriele Schwanke | Roger Baumeister | Reiner Bierig | Franz Josef Löhmann | Sabine Weller | Angelika Kaminski | Klaus Fink | Axel Niemetz

Herstellung: signum[kom, Köln | Druck: SZ-Offsetdruck Verlag St. Augustin

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier.

©2010 Ausbildungsförderwerk Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau e. V.

Programmübersicht WdA-Seminare

Informieren Sie sich näher bei Ihrem Landesverband über die Seminare

Zeitraum	Titel	Referent	Ort
Landesverband Baden-Württemberg			
12./13.11.2010	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen: Bestimmungsmerkmale und Merkhilfen	Ulrich Herzog	ÜAZ Heidelberg
19./20.11.2010	Wie bringe ich meinen Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	HdL, Leinfelden
26./27.11.2010	Der Ausbilder als Coach	Peter Vondra	HdL, Leinfelden
21./22.01.2011	Topfit in Auftritt und Kommunikation – Rhetorik-Aufbauseminar für Ausbilder	Eberhard Breuninger	HdL, Leinfelden
28./29.01.2011	Fit für die Zukunft – wie gewinne ich Top-Azubis?	Eberhard Breuninger	HdL, Leinfelden
11.02.2011	Wie bereite ich meinen Auszubildenden auf die Abschlussprüfung vor?	Jörg Buschfeld, Niels C. Thomas, Brigitte Reiter	ÜAZ Heidelberg
Landesverband Bayern			
17.01.2011	Fit für die Zukunft – wie gewinne ich Top-Azubis?	Eberhard Breuninger	Nürnberg
18.01.2011	Wie bringe ich Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Nürnberg
19.01.2011	Fit für die Zukunft – wie gewinne ich Top-Azubis?	Eberhard Breuninger	Gräfelfing
20.01.2011	Wie bringe ich Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Gräfelfing
26.01.2011	Wie ticken Azubis?	Albrecht Bühler	Gräfelfing
27.01.2011	Wie ticken Azubis?	Albrecht Bühler	Nürnberg
Landesverband Berlin und Brandenburg			
17./18.02.2011	Lernverhalten und Kommunikation	Stephan Möller, shm-netzwerk	LAGF Großbeeren
Landesverband Hamburg			
28./29.01.2011	Was willst du? – Reden und Verstehen in der Ausbildung	Stephan Möller, shm-netzwerk	Tannenfelde
11./12.03.2011	Fit für die Zukunft: wie gewinne ich Top-Azubis?	Eberhard Breuninger	Tannenfelde
Landesverband Hessen-Thüringen			
25.11.2010	Teambildung mit Azubis	Albrecht Bühler	Wiesbaden
18./19.02.2011	Fit für die Zukunft: Auswahl von Auszubildenden	Eberhard Breuninger	Grünberg
04./05.03.2011	Fit für die Zukunft: Auswahl von Auszubildenden	Eberhard Breuninger	Erfurt
Landesverband Mecklenburg-Vorpommern			
21.01.2011	Kompetenzermittlung und -verbesserung bei Auszubildenden	Anke Arndt-Storl	Ferierendorf Muess, Schwerin
04./05.03.2011	Auszubildende erfolgreich führen	Stephan Möller, shm-netzwerk	Gutshotel Groß Breesen
Landesverband Niedersachsen-Bremen			
17./18.12.2010	Mehr Zeit für die Ausbildung durch bessere Büro-Organisation (ausgebucht)	Sabine Karsten, shm-netzwerk	Schwarmstedt
04./05.02.2011	Vom Azubi zur Fachkraft	Jörg Buschfeld, shm-netzwerk	Visbek
14./15.01.2011	Konstruktiver Umgang mit Konflikten mit Auszubildenden	Anke Arndt-Storl	Bremen
18./19.02.2011	Kompetenzermittlung und -verbesserung bei Auszubildenden	Anke Arndt-Storl	Schwarmstedt
Landesverband Nordrhein-Westfalen			
05./06.11.2010	Ein guter Start für die Ausbildung	Eberhard Breuninger	Oberhausen
26./27.11.2010	Es geht: Der Auszubildende ordentlich, offen und freundlich gegenüber Kunden und Kollegen	José Flume	Oberhausen
03./04.12.2010	Wie bringe ich meinen Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Oberhausen
14./15.01.2011	Vom Azubi zur Fachkraft, Einstieg in die Unterweisung	Jörg Buschfeld, shm-netzwerk	Oberhausen
Landesverband Rheinland-Pfalz und Saarland			
06.11.2010	Vermittlung von Pflanzenkenntnissen, Aufbauseminar	Thomas Müller	Überbetr. Ausbildungsstätte Gartenbau, Bad Kreuznach
Landesverband Sachsen			
14./15.02.2011	Wie bringe ich Azubis wirtschaftliches Denken bei?	Eberhard Breuninger	Kesselsdorf
08./09.03.2011	Methodik des Vermittelns der Pflanzenkenntnisse	Christa Hiltmann	Dresden-Pillnitz
Landesverband Sachsen-Anhalt			
20./21.01.2011	Talentschmiede 2011 – starken Nachwuchs gewinnen und fördern	Albrecht Bühler	Evangel. Heimvolkshochschule Alterode
Landesverband Schleswig-Holstein			
14./15.01.2011	Ziele setzen, Konsequenz zeigen – wie sich Azubis (neu) motivieren lassen	Eberhard Breuninger	BZ Aukrug/Tannenfelde
04./05.02.2011	Konflikte mit Auszubildenden angehen und bewältigen	Stephan Möller, shm-netzwerk	BZ Aukrug/Tannenfelde