

Manfred Kleinschmitt

## Ausbilden am Arbeitsplatz

Der vorliegende Beitrag informiert über einige Ergebnisse aus einer breiter angelegten Untersuchung [1] im Rahmen des Forschungsprojekts „Einfluß typischer Merkmale der Ausbildung am Arbeitsplatz auf das berufliche Lernen“. Es wird eine Bestandsaufnahme pädagogischer Maßnahmen bei der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung vorgenommen; damit sollen zugleich Ansatzpunkte und Perspektiven für eine Intensivierung des Lernens am Arbeitsplatz aufgezeigt werden. Weitere, das arbeitsplatzgebundene Lernen bestimmende Faktoren und deren Zusammenhänge werden in dem Beitrag von Franke, G. in diesem Heft unter dem Aspekt des ‚Erfahrungslernens‘ beschrieben.

Im Rahmen produktionsgebundener Ausbildungsabschnitte lernt der Auszubildende in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsaufgabe. Er lernt und erweitert seine beruflichen Erfahrungen, indem er zuhört, beobachtet, Anweisungen liest, Fragen stellt, probiert, mitarbeitet . . . – er lernt beim Vollzug der Arbeit. Der Vorgang des Lernens kann gefördert, das Lernen kann unterstützt werden. Unterstützung des Lernens heißt: Durch geeignete Maßnahmen (pädagogische Maßnahmen) wird erreicht, daß der Auszubildende am Arbeitsplatz besser, schneller, leichter, sicherer lernt.

Solche pädagogischen Maßnahmen können wirksam werden bei

- der Vorbereitung des Auszubildenden auf die Arbeit im Betrieb;
- der Anleitung und Betreuung des Auszubildenden während der Arbeit;
- der nachbereitenden Auswertung von Arbeitserfahrungen des Auszubildenden nach der Arbeit.

In der vorliegenden Untersuchung ging es darum, diese Maßnahmen zu erfassen und zu beschreiben. Betriebsinhaber, Ausbildungsleiter beziehungsweise hauptberufliche Ausbilder, Abteilungsleiter in den Betriebsabteilungen und Ausbildungsfachkräfte an den Arbeitsplätzen „vor Ort“ wurden im Rahmen strukturierter Interviews mündlich befragt [2], in welcher Weise das Lernen am Arbeitsplatz gefördert wird.

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse werden im ersten Teil dieses Beitrages betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz beschrieben.

Der zweite Teil des Beitrags informiert über die Beurteilung der Ausbildung am Arbeitsplatz durch die Auszubildenden, wie sie in der mündlichen Befragung zur Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz zum Ausdruck kommt.

### 1 Betriebliche Maßnahmen zur Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz

#### 1.1 Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Arbeit

Maßnahmen zur Einführung in den Betrieb und zur Vorbereitung auf die Arbeit sollen in der Regel dazu beitragen, daß der Übergang des Jugendlichen aus der Welt der Schule in die Arbeitswelt möglichst reibungslos erfolgt und der Einstieg in die produktionsgebundene Ausbildung erleichtert wird.

In den in die Untersuchung einbezogenen Betrieben ist es die Regel, daß zu Beginn der Ausbildung eine **generelle Einführung** der Auszubildenden auf Betriebsebene und – bei größeren Betrieben – zusätzlich auf Abteilungsebene erfolgt. Neben betriebsbezogenen Themen gehören zur Einführungsinformation häufig auch Themen wie „Weiterbildungsmöglichkeiten“, „Gesetzliche Bestimmungen für die Berufsausbildung“, „Jugendvertretung/Betriebsrat“ und „Soziale Einrichtungen/Sozialversicherung“, die in der Befragung häufiger bei den größeren Betrieben, seltener bei kleineren Betrieben genannt wurden.

Die Informationsübermittlung geschieht in unterschiedlicher Form, z. B. durch Einzelgespräch, Informationsveranstaltung, Betriebsbesichtigung, Film- oder Dia-Vortrag, schriftliche Unterlagen. Bei größeren Betrieben finden häufiger Informationsveranstaltungen von halbtägiger bis mehrtägiger Dauer (z. B. als „Einführungsseminar“ oder „Informationswoche“) statt; bei kleineren Betrieben herrscht eher die Form des „Einzelgesprächs“ vor.

Eine lehrgangsmäßige **Grundausbildung in der Lehrwerkstatt** war in der Hälfte der untersuchten Betriebe anzutreffen. Die Gesamtdauer der Lehrwerkstattausbildung ist von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich, sie umfaßt Zeitspannen von wenigen Wochen bis zu zwei Jahren, in Einzelfällen auch noch mehr. **Arbeitsbereichsbezogene Vorbereitungslehrgänge** als eine spezielle, auf bestimmte Arbeitsbereiche oder Abteilungen ausgerichtete Form der Vorbereitung des Auszubildenden gibt es in etwa einem Viertel der Betriebe.

Bei mehr als einem Drittel der untersuchten Betriebsabteilungen größerer Betriebe werden die Auszubildenden vom Abteilungsleiter in der Regel (d. h. ‚häufig‘, ‚sehr häufig‘ oder ‚immer‘) dazu angehalten, sich nach der **Selbstlernmethode** anhand betrieblicher Arbeitsunterlagen einfürend zunächst selbst über den neuen Arbeitsbereich zu informieren.

In vielen Betriebsabteilungen werden gemeinsam für Mitarbeiter und Auszubildende des Arbeitsbereichs regelmäßig **Arbeitsbesprechungen zur Auftragsabwicklung** durchgeführt.

Bei den von knapp der Hälfte der Betriebe genannten „**anderen Vorbereitungsmaßnahmen**“ kommt in Angaben wie „persönliches Gespräch“, „mündliche Einweisung“, „Einzelgespräch“ u. ä. klar zum Ausdruck, daß es sich hierbei überwiegend um Maßnahmen mit geringem Formalisierungsgrad handelt.

#### 1.2 Maßnahmen während der Arbeit

Das Schwergewicht pädagogischer Maßnahmen im Verlauf der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung liegt zweifellos bei der Anleitung und Betreuung des Auszubildenden während der Arbeit durch den „Ausbilder vor Ort“ (oft auch „nebenberuflicher Ausbilder“ oder „Ausbildungsfachkraft“ genannt).

Der „Ausbilder vor Ort“ hat in der Regel die Aufgabe (vgl. SELKA/TILCH 1982), den Auszubildenden in das Arbeitsgebiet einzuführen, ihn anzuleiten und zu kontrollieren sowie bei der Beurteilung des Auszubildenden mitzuwirken.

Durch Befragung der mit Ausbildungsaufgaben betrauten Fachkräfte in den betrieblichen Arbeitsbereichen war herauszufinden: Wie werden diese Aufgaben – Einführen in die Arbeit, Anleiten und Betreuen während der Arbeit, Kontrollieren der Lern- und Arbeitsergebnisse, Beurteilen der Leistungen – im betrieblichen Arbeitsprozeß bei der Ausbildung am Arbeitsplatz im einzelnen wahrgenommen?

##### 1.2.1 Information über Ausbildungsziele

Die Information des Lernenden über das angestrebte Lernziel (als dem durch Lernen zu erreichenden Ergebnis) gilt allgemein als wichtiges Mittel zur Steigerung von Lern- und Leistungsmotivation. Nicht zuletzt auch kann der Lernende den Grad des Erfolges eigener Lernanstrengungen nur dann richtig einschätzen, wenn er die Ziele kennt.

Zur Frage nach der Information des Auszubildenden über die Ausbildungsziele am Arbeitsplatz lautet beim allergrößten Teil der befragten Ausbilder vor Ort die Antwort wie folgt: Vor Beginn der Arbeit werden dem Auszubildenden Aufgabenstellung und auszuführende Arbeiten mitgeteilt, die Ausbildungsziele und -inhalte ergeben sich damit von selbst.

Die „ausdrückliche“ Information über Ausbildungsziele gibt es

am Arbeitsplatz eher noch in mündlicher, sehr selten jedoch in schriftlicher Form.

1.2.2 Auftragserteilung

In der Voruntersuchung zeigte sich, daß bei der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung die Auftragserteilung je nach Betriebsgröße, Betriebsstruktur, Arbeitsbereich, Art der Arbeit und je nach Ausbildungsstand des Auszubildenden von den Ausbildern sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Die Variationen bei der Erteilung von Arbeitsaufträgen sind in ihrer Vielfalt empirisch nur schwer erfäßbar und beschreibbar. Es lag daher nahe, sich – losgelöst vom Stand der Diskussion über Ausbildungsmethoden – für einen pragmatischen Ansatz zu entscheiden und sich auf einige wenige, zwangsläufig gröbere Aussagen zu beschränken. Aus der Befragung der Ausbilder nach ihrer Vorgehensweise bei der Auftragserteilung ergibt sich danach folgendes Bild:

Der größte Teil der Ausbilder vor Ort (etwa drei Viertel der Befragten) verfährt bei der Erteilung von Arbeitsaufträgen an den Auszubildenden in der Regel wie folgt: Der Gesamtauftrag wird dem Auszubildenden genannt, der von ihm zu übernehmende Teilauftrag (Arbeitsaufgabe) wird beschrieben und erklärt, gegebenenfalls werden schwierige Sachen vorgemacht; der Auszubildende führt den Teilauftrag aus.

Bei älteren Auszubildenden (3./4. Ausbildungsjahr) wird von mehr als der Hälfte der befragten Ausbilder die Auftragserteilung häufiger auch in der Weise gehandhabt, daß der Gesamtauftrag dem Auszubildenden mitgeteilt und kurz erläutert wird; dieser übernimmt dann selbständig Arbeitsplanung und -ausführung des Gesamtauftrages. Ein kleinerer Teil der Ausbilder (weniger als ein Fünftel der Befragten) gibt an, auch bei jüngeren Auszubildenden (2. Ausbildungsjahr) häufiger so zu verfahren.

1.2.3 Setzung der Anforderungsniveaus

Die Arbeitsaufgaben der Auszubildenden sind unterschiedlich im Anforderungsniveau, das heißt, sie unterscheiden sich in der Komplexität der Aufgabenstellung, im Schwierigkeitsgrad der auszuführenden Arbeiten sowie im Maß der Selbständigkeit, das dem Auszubildenden bei der Arbeitserledigung zubilligt bzw. das von ihm erwartet wird. Mit seiner Vorgehensweise bei der Auftragserteilung bestimmt letztlich der Ausbilder vor Ort das Anforderungsniveau für den einzelnen Auszubildenden.

Die in der Untersuchung ermittelten durchschnittlichen Häufigkeitswerte für die Setzung der Anforderungsniveaus durch die Ausbilder vor Ort bei den jüngeren und den älteren Auszubildenden (2. vs. 3./4. Ausbildungsjahr) sind aus der Abbildung 1 ersichtlich. Wie die Profilkurven zeigen, gibt es in der Häufigkeit der Nennung von Niveau 1 („Gesamtauftrag“) einen deutlichen Unterschied zwischen dem jüngeren und dem älteren Auszubildenden, während bei den Niveaus 2 bis 5 („Teilauftrag“, „Einzeltätigkeit“, „einfache Handgriffe“ und „zuschauen“) die Unterschiede zwischen Jüngeren und Älteren weniger ausgeprägt sind. Dieses läßt, wenn man vom Anforderungsniveau „Gesamtauftrag“ absieht, bei der Auftragserteilung auf ein relativ geringes Maß an Differenzierung nach Ausbildungsjahr schließen.

1.2.4 Förderung des Planungsverhaltens

In der Ausbildung soll der Auszubildende lernen, bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben planvoll vorzugehen. Planvolles Arbeitsverhalten im weitesten Sinne, das sich in Operationen der Vorbereitung, der Ausführung und der Nachbereitung einer Arbeitstätigkeit verdeutlicht, ist zweifellos ein wichtiges Kennzeichen qualifizierter beruflicher Tätigkeit.

In der Ausbildungspraxis dürfte es in der Regel beim „Planen lernen“ zunächst um Planungsverhalten „im engeren Sinne“ gehen, nämlich um die Fähigkeit und die Bereitschaft des Auszubildenden zu einer der Arbeitsausführung vorangehenden gedanklichen Durchdringung der Arbeitsaufgabe mit dem Ziel der selbständigen Festlegung des Arbeitsablaufs und der selbständigen Durchführung der Arbeit.

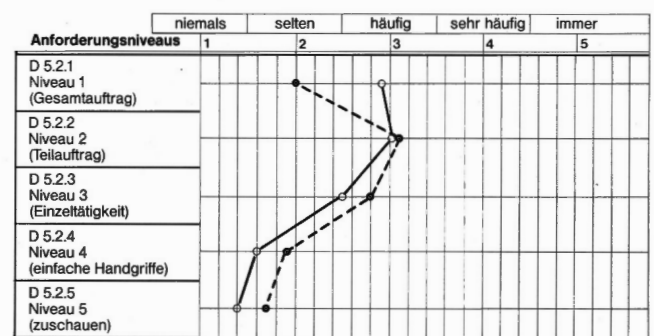
Dabei bedeutet Ausbilden im Sinne von „Unterstützen des Ler-

ners“, daß das Planungsverhalten des Auszubildenden durch geeignete Maßnahmen gefördert und der Prozeß des Planens von Arbeitstätigkeit in einer mehr oder weniger systematisierten Form zum Gegenstand der Ausbildung gemacht wird.

In unserer Untersuchung ging es um die Frage, inwieweit bei der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung das Planungsverhalten des Auszubildenden gezielt gefördert wird. Die Ausbilder vor Ort wurden gefragt, welche diesbezüglichen Maßnahmen sie am Arbeitsplatz anwenden.

Eine Übersicht über die von den befragten Ausbildern am Arbeitsplatz angewandten Maßnahmen und die Häufigkeit ihrer Anwendung vermittelt die Abbildung 2. [3]

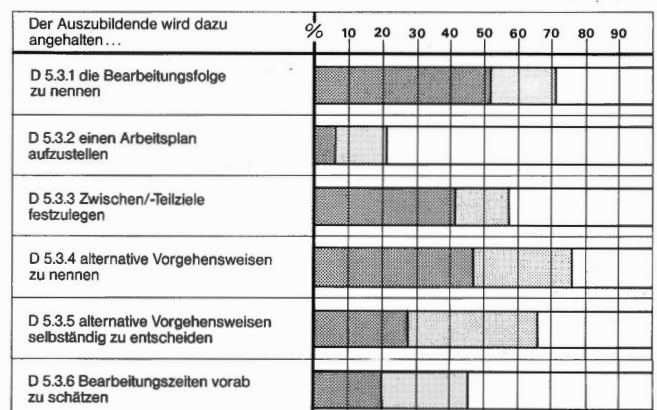
Abbildung 1: Setzung der Anforderungsniveaus durch die Ausbilder vor Ort (durchschnittliche Häufigkeitswerte; 46 ≤ n ≤ 51)



Legende: - - - Auszubildender des 2. Ausbildungsjahres  
 — Auszubildender des 3./4. Ausbildungsjahres

- Niveau 1:** Der Gesamtauftrag wird dem Auszubildenden mitgeteilt und kurz erläutert; er übernimmt dann selbständig Arbeitsplanung und -ausführung des Gesamtauftrages
- Niveau 2:** Der Gesamtauftrag wird dem Auszubildenden genannt, der von ihm zu übernehmende Teilauftrag (Arbeitsaufgabe) wird beschrieben und erklärt, ggf. werden schwierigeren Sachen vorgemacht; der Auszubildende führt den Teilauftrag aus
- Niveau 3:** Der Teilauftrag wird dem Auszubildenden genannt, die von ihm zu übernehmenden Einzeltätigkeiten/Verrichtungen werden genau erklärt, ggf. vorgemacht; der Auszubildende führt die vorgegebenen Arbeiten aus
- Niveau 4:** Die Einzeltätigkeit/Verrichtung wird dem Auszubildenden genannt bzw. vorgemacht und er wird aufgefordert, dabei anstehende einfachere Handgriffe zu übernehmen; der Auszubildende führt die Handgriffe nach Anweisung aus
- Niveau 5:** Der Arbeitsauftrag wird dem Auszubildenden genannt, er wird aufgefordert, aufmerksam zuzuschauen und (bei Bedarf) Hilfestellung zu geben (z. B. Werkzeug oder Material zuzureichen o.ä.)

Abbildung 2: Förderung des Planungsverhaltens bei der Arbeit (Angaben in Prozent der befragten Ausbilder vor Ort; n = 52)



Legende: ■ „häufig“, „sehr häufig“ oder „immer“  
 □ „selten“  
 □ „niemals“

1.2.5 Betreuung während der Arbeit

An den betrieblichen Arbeitsplätzen gibt es unterschiedliche Formen der Anleitung und Betreuung des Auszubildenden während der Arbeit.

In den Aussagen der Befragten rangieren die ‚Hilfen durch den Ausbilder je nach Bedarf‘ an erster Stelle; mit anderen Worten: In sehr vielen Fällen wird es dem Auszubildenden selbst überlassen, sich je nach Bedarf vom Ausbildungsbeauftragten oder von Arbeitskollegen Informationen und Ratschläge zu holen.

Eine andere Form der Betreuung am Arbeitsplatz, die von den Ausbildern ebenfalls sehr oft genannt wird, ist die ‚gelegentliche Kontrolle und Anleitung durch den Ausbilder‘; sie kommt etwas häufiger beim jüngeren als beim älteren Auszubildenden vor.

Umgekehrt wird die ‚Alleinarbeit des Auszubildenden mit nachträglicher Kontrolle durch den Ausbilder‘ häufiger beim älteren Auszubildenden genannt.

Die ‚Überwachung und Anleitung des Auszubildenden durch Gruppe/Team‘ kommt weder bei den jüngeren, noch bei den älteren Auszubildenden besonders oft vor; zwei Drittel der befragten Ausbilder sagen hier „selten“ oder „niemals“.

An letzter Stelle rangiert die ‚ständige Beobachtung und Anleitung durch den Ausbilder‘, die von nur sehr wenigen Befragten als Form der Betreuung des Auszubildenden am Arbeitsplatz angeführt wird.

Als ergänzende Ausbildungsmaßnahmen sind noch ‚Übungsarbeiten‘ und ‚Zusatzunterweisungen‘ zu nennen. Übungsarbeiten am Arbeitsplatz gibt es bei mehr als einem Drittel der befragten Ausbilder; Am Arbeitsplatz wird der Auszubildende nicht nur mit betrieblichen Arbeitsaufgaben (produktiver Arbeit) betraut, sondern er führt auch Übungsarbeiten aus (Herstellen von Übungsstücken mit dem Ziel der Beherrschung bestimmter Fertigkeiten).

Die Frage nach zusätzlicher theoretischer Unterweisung am Arbeitsplatz wird von mehr als der Hälfte der Befragten mit „ja“ beantwortet: Über die unmittelbar fertigungsgebundenen Kenntnisse hinaus werden auch solche Kenntnisse vermittelt, die zu betrieblichen Arbeitsaufgaben den theoretischen Hintergrund liefern.

1.2.6 Einsatz von Lernmaterialien

Zur Erleichterung des Lernens werden in der Ausbildung häufig Lernmaterialien eingesetzt. Je umfangreicher und schwieriger am Arbeitsplatz des Auszubildenden die Arbeitsaufgaben und je abstrakter die Lerninhalte, desto wichtiger werden derartige Lernhilfen als Träger von Informationen für den Lernenden.

Soweit es bei arbeitsplatzgebundener Unterweisung darum geht, – einen Wechsel in der Vermittlungsform zu erreichen,

– abstrakte Inhalte (zum Beispiel aus dem Bereich der Elektronik) zu veranschaulichen,

– die Voraussetzungen für das Verstehen komplexer Arbeitsabläufe und betrieblicher Zusammenhänge zu schaffen,

kommen als für die Ausbildung nutzbare Lernhilfen zwei Arten von Materialien in Betracht:

1. Betriebliche Arbeitsunterlagen, das heißt die im Fertigungsprozess verwendeten oder die den dort erstellten Produkten zugeordneten Unterlagen (fertigungssteuernde oder endproduktbezogene Arbeitsunterlagen und Materialien)

2. Ausbildungsmittel, das heißt speziell für Ausbildungszwecke entwickelte Lehr- und Lernmaterialien.

Der allergrößte Teil der befragten Ausbilder vor Ort nutzt in der Regel betriebliche Arbeitsunterlagen (z. B. Zeichnungen, Schaltpläne, Prüflisten, Wartungspläne, Auftragsscheine, Betriebsanleitungen) für die Ausbildung am Arbeitsplatz.

Dagegen sind auf den Arbeitsplatz bezogene Ausbildungsmittel nicht besonders häufig anzutreffen: Bei nur etwas mehr als einem Drittel der Ausbilder stehen am Arbeitsplatz speziell für Ausbildungszwecke entwickelte Lehr- und Lernmaterialien (wie

z. B. methodische Anleitungen für Ausbilder, Lehrbriefe, Bildtafeln, Dia-Reihen, Vorführmaschinen oder -geräte, Arbeitsmuster o. ä.) zur Verfügung.

Anders verhält es sich bei Verwendung von fachlichen Unterlagen allgemeiner Art. Solche Materialien werden bei weit mehr als der Hälfte der Ausbilder vor Ort für Ausbildungszwecke bereitgehalten; das heißt: Während der Arbeitszeit steht dem Auszubildenden Fachliteratur (z. B. Fachbücher, Arbeitsmappen o. ä.) zum Selbststudium (Selbstlernmethode) zur Verfügung, die er bei der Erledigung von Arbeitsaufträgen benutzen kann, z. B. zum Vertiefen von Kenntnissen oder zum Erwerb von Spezialwissen.

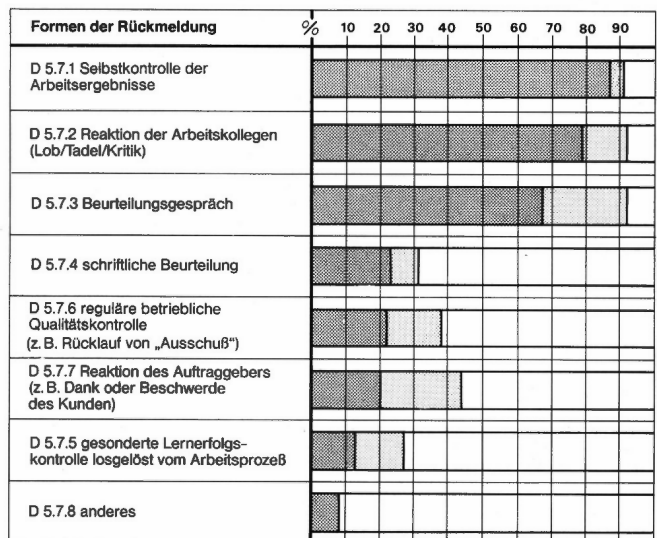
1.2.7 Kontrollieren der Lern- und Arbeitsergebnisse

Am Arbeitsplatz kontrolliert der Auszubildende seine Arbeitsergebnisse selbst (Eigenkontrolle), oder es findet eine Kontrolle durch andere Personen statt (Fremdkontrolle), häufig auch beides; es kann sich dabei um formelle oder informelle Formen der Kontrolle handeln; die Kontrolloperationen können originärer Bestandteil des betrieblichen Arbeitsprozesses sein (z. B. betriebliche Qualitätskontrolle), es kann sich aber auch um zusätzliche, eigens für Ausbildungszwecke geschaffene Maßnahmen handeln (z. B. Beurteilungsgespräche und schriftliche Beurteilungen im Rahmen eines betrieblichen Beurteilungssystems).

Welcher Art die Kontrollen auch sein mögen, sie liefern dem Auszubildenden Hinweise auf die Wirksamkeit oder Angemessenheit seines Handelns. Eine solche Rückkopplung (Feedback) ist für die Ausbildung am Arbeitsplatz unabdingbar, damit der Auszubildende seine Leistung und eventuelle Leistungsdefizite richtig einschätzen kann. Bewährung in der beruflichen Ernstsituation wird für ihn in dem Maße erfahrbar, wie er zu der von ihm erbrachten Leistung eine Rückmeldung erhält.

Die Ergebnisse der Befragung nach der Art der Rückmeldung für den Auszubildenden sind – geordnet nach Häufigkeit der Nennungen – in der Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Art der Rückmeldung zur Arbeitsleistung (Angaben in Prozent der befragten Ausbilder vor Ort; 47 ≤ n ≤ 52)



Legende: ■ „häufig“, „sehr häufig“ oder „immer“  
 □ „selten“  
 □ „niemals“

Neben „Selbstkontrolle der Arbeitsergebnisse“, „Reaktion der Arbeitskollegen“ und „Beurteilungsgespräch“, die jeweils von mehr als 90% der Befragten angegeben werden, treten andere Arten des Feedback für den Auszubildenden, wie „schriftliche Beurteilung“, „reguläre betriebliche Qualitätskontrolle“, „Reaktion des Auftraggebers“ oder „gesonderte Lernerfolgskontrolle“, deutlich in den Hintergrund.

Die Frage, ob während der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung ein betriebliches Beurteilungssystem (Beurteilungsgespräche, schriftliche Beurteilungen o. ä.) eingesetzt werde, beantworteten etwa ein Drittel der befragten Ausbilder vor Ort mit 'ja'.

In den Aussagen der Ausbilder zum Zweck des Beurteilungssystems wird die Tendenz erkennbar, bei Anwendung eines Beurteilungssystems am Arbeitsplatz der Rückmeldung an den Auszubildenden („Bestätigung guter Leistungen für den Auszubildenden“ und „Rückmeldung über Leistungsdefizite für den Auszubildenden“) einen höheren Stellenwert einzuräumen als der Information des Ausbilders oder der Information des Betriebes über den Leistungsstand des Auszubildenden.

### 1.3 Maßnahmen zur Verarbeitung der von den Auszubildenden bei der Arbeit gemachten Erfahrungen

Bei der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung lernt der Auszubildende, indem er am Arbeitsplatz, im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, bei Beobachtung betrieblicher Abläufe Erfahrungen sammelt. Der Erfahrungserwerb erfolgt teils bewußt, teils unbewußt. Für die Ausbildung kommt es darauf an, daß der Anteil bewußter Aneignung erhöht wird und daß die Erfahrungen gezielt verarbeitet werden. Die bewußte, gezielte Verarbeitung und Verallgemeinerung der bei der Arbeit gesammelten Erfahrungen kann dem Auszubildenden helfen, das Wesen, die Grundlagen und Gesetzmäßigkeiten zu erfassen und in die Zusammenhänge einzudringen, um so neue anwendbare Kenntnisse und Einsichten zu gewinnen (vgl. HARKE 1974, S. 12 f).

Die Frage nach Lernhilfe, nach Hilfestellung für den Auszubildenden bei der Verarbeitung der bei der Arbeit gemachten Erfahrungen führt zur Frage nach Notwendigkeit und Möglichkeit der **Nachbereitung** von betrieblichen Einsätzen im Rahmen arbeitsplatzgebundener Ausbildung.

Die ‚Nachbereitung‘ – in der Pädagogik ursprünglich für den Lehrer als die Phase der Nachbesinnung, des nachträglichen Überdenkens des Unterrichtsablaufs definiert (vgl. GRÜNER/KAHL/GEORG 1971, S. 122) – wird heute oftmals als ein Akt gemeinsamen Reflektierens von Lehrenden und Lernenden begriffen. So schlägt SCHOCH (1983, S. 217 f) einige didaktische Maßnahmen der ‚Nachbereitung von Lernprozessen‘ vor, zum Beispiel: „... Wir werden auch immer wieder am Schluß eines Themas, prospektiv orientiert, einige offen gebliebene beziehungsweise *weiterführende Fragen* formulieren und unerledigte Probleme und Desiderata nennen, die wir bei einer allfälligen Fortsetzung des Lernens am betreffenden Thema in Angriff nehmen könnten. (... ) Allgemeiner gesagt: Wir müßten immer wieder versuchen, Lernprozesse so „abzuschließen“, daß die Bereitschaft zu einer erneuten Auseinandersetzung möglichst bestehen bleibt. (... ) Eine Bereitschaft zur Wiederbegegnung ist dann hoch, wenn das Thema „in guter Erinnerung“ ist, wenn Gefühle des Erfolgs, der Funktionslust und der Freude in die Erinnerung an den Umgang mit einer Sache gemischt sind und diese dadurch eine positive „Valenz“ (LEWIN 1969, S. 226) erhalten hat ...“

Den vier Hauptabschnitten (Formalstufen) des Lehrens/Lernens ‚Annäherung–Aufbau–Festigung–Anwendung‘ ordnet SCHOCH (1983, S. 205) Aussagen der ‚Berner Didaktik‘ (AEBLI und Mitarbeiter) zu; danach gehören zur Stufe ‚Festigung‘ „... die Begriffe ‚Durcharbeiten‘ und ‚operatorisches Üben‘. (... ) Im Unterschied zum klassischen Üben durch Wiederholen, geht es beim ‚Durcharbeiten‘ um ein mehrperspektivisches gedankliches Durchdringen einer Sache (aus verschiedenen Blickwinkeln, durch Beschreiten unterschiedlicher Erklärungs- und Lösungswege usw.), das der Vertiefung des Verständnisses dient.“

In unserer Untersuchung wurden die Ausbilder vor Ort nach der **Auswertung von Arbeitserfahrungen** der Auszubildenden gefragt; sie sollten angeben, ob und in welcher Weise die bewußte Verarbeitung der vom Auszubildenden im Arbeitsprozeß gesammelten Erfahrungen und Beobachtungen gefördert beziehungsweise ermöglicht werde.

Als eine Maßnahme zur Förderung der bewußten Verarbeitung von Arbeitserfahrungen nennt eine große Mehrheit der Ausbilder die „Fehleranalyse“: Bei fehlerhafter Arbeit hat der Auszubildende die Ursachen zu nennen und sein Handeln zu erklären. Viele der befragten Ausbilder sehen auch darin eine Möglichkeit für die bewußte Erfahrungsverarbeitung, daß sie den Auszubildenden dazu anhalten, Verbesserungsvorschläge zum Arbeitsablauf oder zur Arbeitssicherheit zu unterbreiten.

Der organisierte Erfahrungsaustausch für Auszubildende kommt in den Betrieben bei arbeitsplatzgebundener Ausbildung nicht besonders oft vor: Die Frage, ob für die Auszubildenden ein gelenkter systematischer Erfahrungsaustausch zum Betriebseinsatz stattfinde, z. B. im Rahmen von Gesprächen, gemeinsamen Treffen oder betrieblichem Unterricht, beantworten mehr als die Hälfte der Ausbilder mit „niemals“.

Noch seltener geschieht es, daß der Auszubildende die im Arbeitsprozeß gesammelten Erfahrungen und Beobachtungen schriftlich festzuhalten hat, etwa durch Bearbeiten von Fragenlisten oder Schreiben von Arbeitsberichten o. ä.; vier Fünftel der Ausbilder antworten bei der entsprechenden Frage mit „niemals“ oder „selten“.

Die Befragungsbefunde legen die Schlußfolgerung nahe, daß die zielgerichtete, systematische Erfahrungsauswertung nach Beendigung von Betriebseinsätzen durch gesonderte Maßnahmen, wie etwa organisierten Erfahrungsaustausch oder schriftliche Erfahrungsverarbeitung, in der arbeitsplatzgebundenen Ausbildung nicht die Regel ist. Eher noch wird anzunehmen sein, daß eine Unterstützung des Auszubildenden beim Verarbeiten von Erfahrungen in mehr oder weniger ausgeprägter Form stattfindet bei der Anleitung und Betreuung des Auszubildenden während der Arbeit, zum Beispiel im Verlauf von Beurteilungsgesprächen.

## 2 Die Beurteilung der Ausbildung am Arbeitsplatz durch die Auszubildenden

Die Angaben der Auszubildenden zur Frage nach der Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz betreffen die Vorbereitung auf die Arbeit, die Auftragserteilung, die Betreuung während der Arbeit sowie die Nachbereitung.

### 2.1 Vorbereitung auf die Arbeit

In den Aussagen der Auszubildenden wird deutlich, daß es in den meisten Betrieben eine spezielle, gezielte Vorbereitung auf den Einsatz an einer Baustelle, in einer neuen Betriebsabteilung oder einem bestimmten Arbeitsbereich nicht gibt. Abgesehen von den Einführungsmaßnahmen zu Beginn der Ausbildung, die in allen Betrieben stattfinden, erfolgt nach Auskunft der Auszubildenden die Vorbereitung auf die Arbeit zumeist in der Weise, daß der Ausbilder vor Ort bei der Auftragserteilung dem Auszubildenden je nach verfügbarer Zeit mehr oder weniger ausführliche Erklärungen zu dem betreffenden Arbeitsauftrag gibt.

Bei der Frage nach der Wünschbarkeit einer gesonderten Vorbereitung auf die Arbeit zeigt sich oftmals Ablehnung. Viele der Auszubildenden, und zwar besonders bei den Elektroinstallateuren und den Energieanlagenelektronikern, halten derartige Vorbereitungsmaßnahmen für gar nicht unbedingt erforderlich, manche sogar für nutzlos. Sie bevorzugen eher die unmittelbare Konfrontation mit der Arbeitsaufgabe, durch die sie sich stärker zum Mitdenken und Lernen motiviert fühlen.

„Aber det is' so, der gibt mir 'nen Arbeitsauftrag und er weelß im gewissen Sinne, wenn ick wat nicht weelß, da komme ick zu dem und frag' den aus; und insofern klärt er mich nicht groß uff und hält mir 'nen großen Vortrag, der sagt zwar 'n paar Stichpunkte – wenn ick, auf deutsch gesagt, an 'ne neue Arbeit rangehe, und der weelß, daß die für mich neu ist, dann weelß er ooch, daß er spätestens, wenn ick z. B. morgens damit anfang, daß er spätestens am Frühstück mit mir mit 'nem Katalog von Fragen rechnen kann, und die beantwortet er mir dann und dann geht die Arbeit weiter.“ (Elektroinstallateur)



## 2.2 Auftragserteilung und Betreuung bei der Arbeit

Die Auftragserteilung und die Betreuung während der Arbeit wird an den betrieblichen Arbeitsplätzen offensichtlich recht unterschiedlich gehandhabt. In den Interviews mit den Auszubildenden gibt es eigentlich drei Aussagen, die sich in ihrer Tendenz häufiger wiederholen:

- Bei Arbeitsbeginn gibt der zuständige Betreuer (Monteur, Techniker, Meister) dem Auszubildenden kurze Erklärungen und beantwortet dann – soweit notwendig – die Fragen des Auszubildenden.

„Meister erklärt Auftrag, gibt kurzen Überblick, Nachfragen sind möglich.“ (Energieanlagenelektroniker)

- Qualität und Ausführlichkeit der Erklärungen zur Arbeit hängen vom jeweiligen Betreuer ab, mit dem man zusammenarbeitet.

„... ob und wie die Ausbilder eingreifen, hängt nicht nur vom Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Technik ab, sondern auch von der Persönlichkeit des Ausbilders.“ (Radio- und Fernsehtechniker)

- Wer als Auszubildender Interesse hat, wer viel fragt, kriegt Erklärungen, wird in seiner Ausbildung gefördert und lernt viel.

„... wenn ich hingehe und sage, das interessiert mich jetzt aber unheimlich und da möchte ich was wissen und frage den auch was, kann ich auch was lernen.“ (Energieanlagenelektroniker)

„Aber von sich aus erklärt er nicht, ich muß ihm alles einzeln aus der Nase ziehen.“ (Radio- und Fernsehtechniker)

In ihren Wunschaussagen zur Betreuung am Arbeitsplatz sind sich viele Auszubildende darin einig, daß auch Selbständigkeit beim Arbeiten für das Lernen vorteilhaft sei.

„Arbeiten sollten Selbständigkeit ermöglichen... ich mach z. B. unheimlich gern, daß ich mich hinsetz' und krockel da rum und bastel da was und probier' das aus und wenn's geht, ist es gut und dann versuch' ich noch was zu verbessern und ich glaub', daraus lern' ich auch was...“ (Informationselektroniker)

## 2.3 Nachbereitung

Eine systematische Nachbereitung des Einsatzes am Arbeitsplatz, eine Auswertung von Arbeitserfahrungen in einer geregelten Form haben nur wenige der befragten Auszubildenden in ihrer Ausbildung kennengelernt.

Eher noch findet in den Betrieben gelegentlich ein informeller Erfahrungsaustausch der Auszubildenden untereinander statt.

„Na, wenn jetzt eener mal z. B. was gemacht hat, wat er noch nie gemacht hat und wir reden mal so über solche Sachen, dann sagt er eben, also er hat mal dieses und dieses gemacht und die anderen, wenn die das natürlich ooch nicht gemacht haben, die fragen dann natürlich gleich auch nach, wie war det, erzähl doch mal oder so.“ (Elektroinstallateur)

Die Frage nach Einschätzung der Nützlichkeit einer organisierten Nachbereitung wird unterschiedlich beantwortet. Einige Auszubildende stehen einer solchen Maßnahme eher skeptisch gegenüber. Die Mehrzahl der Befragten bringt klar zum Ausdruck, daß sie eine geregelte Form der Auswertung von Erfahrungen am Arbeitsplatz für ihre Ausbildung wünschen würden.

„Man sollte vielleicht im theoretischen Begleitunterricht nochmal schwierige Aufgaben aufgreifen und fragen, ob Probleme aufgetaucht sind, welche und warum.“ (Energieanlagenelektroniker)

Insgesamt zeigt sich in den Aussagen der Auszubildenden, daß sie dem „Erfahrungslernen“ große Bedeutung beimessen.

### Anmerkungen

[1] Hinweise zur Anlage der Untersuchung finden sich im Beitrag von Franke, G.: Analyse der Bedingungen des Lernens am Arbeitsplatz, S. 45 dieses Heftes.

[2] Die im Rahmen der Untersuchung eingesetzten Instrumente werden im Forschungsbericht publiziert: Franke, G./Kleinschmitt, M., unter Mitarbeit von Borch, H., und Fischer, M.: Der Lernort Arbeitsplatz. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH 1984 (Schriften zur Berufsbildungsforschung), (Veröffentlichung in Vorbereitung).

[3] Bei der Förderung der Planungsfähigkeit eines Auszubildenden handelt es sich – ebenso wie beim Prozeß des Planens – um ein sehr komplexes Geschehen, das empirisch nur schwer erfaßbar ist. Die beschriebenen Maßnahmen zur Förderung des Planungsverhaltens können insoweit nicht sehr viel mehr als grobe Indikatoren sein für einen sehr komplizierten Vorgang, der in weiterführenden Untersuchungen noch genauer analysiert werden müßte.

### Literatur

GRÜNER, Gustav; KAHL, Otto; GEORG, Walter: Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse. – Kleines berufspädagogisches Lexikon – Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag 1971

HARKE, Erdmann: Lernen im Prozeß der Arbeit. Zentralinstitut für Berufsbildung der Deutschen Demokratischen Republik (Hrsg.). Berlin: Volk und Wissen Volkseigener Verlag 1974

SELKA, Reinhard, und TILCH, Herbert: Funktionsbezogene Weiterbildung von nebenamtlichen Ausbildern – Grundlagen und Ansätze. In: Wirtschaft und Berufs-Erziehung; 34. Jg. (1982), Nr. 11, S. 326–332

SCHOCH, Fritz: Zur Funktion „erschließender“ und „weiterführender“ Fragen beim Lernen und Erkennen. In: MONTADA, Leo; REUSSER, Kurt; STEINER, Gerhard (Hrsg.): Kognition und Handeln. Stuttgart: Klett-Cotta 1983

Hans-Joachim Walter-Lezius

# Zwei- oder dreijährige Verkäuferausbildung – eine Auseinandersetzung mit der These: „Länger ausbilden, um die Abwanderung von Fachkräften aus dem Handel zu unterstützen?“ \*

Der Argumente für und wider einen zweijährigen Ausbildungsgang sind in den vergangenen Jahren viele gewechselt worden. Die Fragestellung allerdings, die in der „Lebensmittelzeitung“ Nr. 47 vom 25. 11. 1983 aufgeworfen wurde, ist neu und hebt sich gegenüber den bisher für einen zweijährigen Ausbildungsgang vorgebrachten Begründungen deutlich ab: „Länger ausbil-

den, um die Abwanderung von Fachkräften aus dem Handel zu unterstützen?“

Nach wie vor ist die Frage nach der Beibehaltung des zweijährigen Ausbildungsberufs „Verkäuferin/Verkäufer“ nicht endgültig beantwortet, obwohl die Neuordnung der Einzelhandelsberufe seit Jahren läuft. Dessen ungeachtet wird an den Inhalten eines dreijährigen Ausbildungsgangs „Einzelhandelskaufmann/ Einzelhandelskauffrau“ gearbeitet. Die jetzt begonnene Abstim-

\*) Erstabdruck in „Lebensmittelzeitung“ Nr. 9 vom 2.3.1984