

zogen auf den Stundenumfang. Ohne die häufig angegebenen Meisterkurse wird (bezogen auf den o. g. Drei-Jahres-Zeitraum) eine durchschnittliche Weiterbildungsdauer von 93 Stunden angegeben (bei Berücksichtigung der Meisterlehrgänge 208 Stunden).

Generell wird kritisiert, daß erstens die Möglichkeiten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen als sehr gering und beschwerlich angesehen werden müssen. Zweitens seien nicht genügend auf die besonderen Fragestellungen von Ausbildern zugeschnittene Veranstaltungen vorhanden. (54 Prozent der Ausbilder äußern dies.)

Hinzu kommt als drittes Argument die Vermutung, daß von „oben“ nicht genügend Unterstützung für Weiterbildungswillige zu erwarten ist, es wird eher vom Gegenteil berichtet: Vorenthaltung von Informationen über Weiterbildung. Die Gründe, daß bei geplanter Weiterbildung keine Vertretung vorhanden (35 Prozent) oder keine Freistellung bzw. Bezahlung gewährleistet

ist (25 Prozent), spielen so gesehen eine untergeordnete Rolle für die untersuchte Ausbildergruppe.

Es wird die Tendenz sichtbar, Mängel der AEVO durch Weiterbildung zu beheben, auch wenn die Frage der regelmäßigen verbindlichen Weiterbildung für Ausbilder bisher nicht abschließend geklärt werden konnte. [2]

Die zentrale Frage bleibt, wie für das gesamte berufliche Bildungssystem ein hoher Qualifizierungsstand aller Ausbilder gewährleistet werden kann.

Anmerkungen

[1] Vgl. PASSE-TIETJEN, H.: Betriebliche Ausbilder vor neuen (und alten) Aufgaben. In: Greinert, W.-D. (Hrsg.): Lernorte der beruflichen Bildung. Frankfurt/New York 1985.

[2] Vgl.: „Bericht über die Gruppendiskussionen“ und „Bericht über die Veranstaltung des IFP mit der ÖTV-Berlin“ (Manuskript TU Berlin 1986).

Christine Bülow / Dorothea Grieger

Wie lernen Auszubildende von ihrem Ausbilder? Der Ausbilder als Identifikationsfigur

1 Fragestellung der Untersuchung

„Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“

In dem Projekt „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“ wird versucht, den Erwerb fachübergreifender Qualifikationen von jugendlichen Auszubildenden nachzuzeichnen. [1] Der Erwerb solcher Qualifikationen ist für den späteren Einsatz im Beruf ebenso wichtig wie das Fachwissen selbst und häufig notwendig, um berufliches Wissen in der Praxis überhaupt anwenden zu können.

Von fachübergreifenden Qualifikationen hängen der Erfolg der Ausbildung und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt ab.

An fachübergreifenden Qualifikationen, die zwar in Elternhaus und Schule bereits angelegt, erst aber während der beruflichen Ausbildung für den Einsatz in der Berufsarbeit und in anderen Lebensbereichen in ihrer speziellen Form entwickelt werden, haben wir die folgenden für unsere Untersuchung ausgewählt:

- Lernbereitschaft,
- Selbständigkeit,
- Fähigkeit zur Kritik,
- Fähigkeit zur Zusammenarbeit,
- Berufliches Selbstverständnis und
- Berufliche Zukunftsorientierung.

Diese Auswahl gründet sich darauf, daß zum einen die genannten fachübergreifenden Qualifikationen eine wesentliche Voraussetzung für die berufliche Handlungsfähigkeit von Jugendlichen sind, und daß zum anderen ihre Entwicklung und Förderung auch im betrieblichen Interesse ist. Neuere Untersuchungen bestätigen, daß qualifizierte eigenständig handelnde Fachkräfte mit Kenntnissen betrieblicher Zusammenhänge zunehmend gefragt sind.

In unserer Untersuchung „Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden“ wird versucht, plausible Zusammenhänge zwischen der Entwicklung fachübergreifender Qualifikationen und Lernmilieus [2], die für diese Entwicklung günstig oder ungünstig sein können, herzustellen.

Das Lernmilieu im Betrieb wird auf der einen Seite bestimmt durch eine Reihe von Faktoren, welche die betriebliche Umwelt

beschreiben, mit der sich die Auszubildenden auseinandersetzen müssen, wie z. B. Betriebsgröße, Rechtsform, Branchenzugehörigkeit, auf der anderen Seite können flexible Einflußfaktoren wie Lernmethoden, Zusammensetzung der Lerngruppen, Persönlichkeit des Ausbilders und der Auszubildenden selbst ein Lernklima positiv oder negativ beeinflussen.

In den meisten bisherigen Untersuchungen zur beruflichen Sozialisation wurde dem Verhalten von Ausbildern gegenüber den Auszubildenden und seinen Konsequenzen für die Vermittlung fachübergreifender Qualifikationen wenig Beachtung geschenkt. [3] Ebenso wurde die Sichtweise der Auszubildenden zu ihren Erwartungen an die Ausbilder und die Einschätzung der betrieblichen Realität vernachlässigt.

Aus diesem Grunde liegt die Analyse zur Entwicklung fachübergreifender Qualifikationen bei Jugendlichen während der betrieblichen Ausbildung in unserem Projekt vor allem auf der Person des Ausbilders einerseits und der Auseinandersetzung der Jugendlichen mit Ausbildern und anderen Kontaktpersonen im Betrieb andererseits.

In der folgenden Analyse wird zunächst ein Teilaspekt der Untersuchung dargestellt: Der Ausbilder als Vorbild und in seiner Rolle als Vermittler fachübergreifender Qualifikationen aus der Sicht der Jugendlichen. Wünsche und Erwartungen der Auszubildenden finden dabei besondere Berücksichtigung.

2 Einfluß des Ausbilderverhaltens auf das Lernmilieu

Die intensivsten Lernerfahrungen der Jugendlichen sind eng an die Person des Ausbilders gebunden. Er beeinflusst in seiner Funktion als Vermittler von Fachwissen und Identifikationsfigur das Lernmilieu und schafft die Grundvoraussetzungen für den Erwerb besonders der fachübergreifenden Qualifikationen. Daher wurde zunächst der Frage nachgegangen, wie die Jugendlichen das Verhältnis zum Ausbilder beurteilen und anschließend der Erwerb der oben genannten Qualifikationen im einzelnen nachgezeichnet.

Hinsichtlich des Verhältnisses zum Ausbilder haben wir während der Interviewphase besonders drei Problemfelder angesprochen, die dieses Verhältnis kennzeichnen:

- Vorbildfunktion des Ausbilders,
- Fähigkeiten eines „guten“ Ausbilders – Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit,
- Änderungsvorschläge der Auszubildenden zum Verhalten von Ausbildern aufgrund eigener Ausbildungserfahrungen.

2.1 Der Ausbilder als Vorbild

Die Frage: „Ist der Ausbilder für Sie ein Vorbild – in fachlicher und menschlicher Hinsicht?“ wurde den Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung gestellt.

Nahezu alle Auszubildenden der drei Berufsgruppen identifizieren sich mit dem Ausbilder als fachliches Vorbild. Sie schätzen besonders das Fachwissen und -können, schon allein deshalb, weil ihr eigener Weg zur Aneignung ihrer Berufsrolle noch lang ist.

Die Auszubildenden in der Industrie lehnen die Vorbildfunktion der Ausbilder in menschlicher Hinsicht ab, während zwei Drittel der angehenden Elektroinstallateure im Handwerk angeben, sich sowohl in fachlicher als auch in menschlicher Hinsicht mit den Ausbildern zu identifizieren. Daß die Hälfte der im Handwerk Ausgebildeten darüber hinaus die Unterstützung der Ausbilder bei privaten Problemen wünscht, liegt sicher an dem engen Kontakt, der sich aus der längeren Zusammenarbeit mit jeweils einem Gesellen ergibt.

„Mir gefällt es, wenn man mit einem Gesellen das ganze Jahr zusammen ist, da finde ich, ist die Arbeit viel abgestimmter, weil man sich kennt und so, da würde es auch auffallen, wenn der andere Probleme hätte.“

Ein weiteres Kriterium für ein offenes, persönliches Verhältnis ist im Handwerk das Alter der Ausbilder. [4] Oftmals liegt die eigene Ausbildungszeit beim Gesellen noch nicht lange zurück, so daß viel Verständnis für die Probleme der „Neuen“ aufgebracht wird.

Bei den angehenden Industriekaufleuten wird die Identifikation mit dem Ausbilder durch den häufigen Abteilungswechsel erschwert, sie finden keinen rechten „Draht“ zu ihren Ausbildern und fühlen sich, da sie oft ohne andere Auszubildenden in die Abteilungen geschickt werden, „verloren“. Aus diesem Grund fällt es ihnen schwer, private Probleme mit den Ausbildern zu besprechen.

Die Auszubildenden der Elektroindustrieberufe wurden zum Zeitpunkt der ersten Befragung in der Lehrwerkstatt unterrichtet, sie lehnen es nicht so konsequent ab, daß der Ausbilder auch ihre privaten Probleme kennt.

2.2 Der „ideale“ Ausbilder – Erwartungen und Realität

Die Frage nach den Fähigkeiten eines guten Ausbilders, der ein förderndes Lernmilieu schaffen kann, wurde in der zweiten Erhebung gestellt.

Da die Jugendlichen im zweiten Ausbildungsjahr inzwischen höheren Anforderungen gegenüberstehen, und sie sich an ein schnelles Arbeitstempo gewöhnen müssen, schätzen sie bei einem guten Ausbilder besonders „Geduld“ und „wenig Strenge“. Sie wünschen sich eine „lockerere Atmosphäre“, in der keine Angst erzeugt wird. „Sich in die Lage des Auszubildenden versetzen zu können“ wird genannt und „Mut zusprechen“. Viele möchten mehr gelobt werden, es reicht ihnen nicht aus, „daß man eine Andeutung von Lob spürt“.

Die Auszubildenden im Handwerk stellen sich ein „kumpelhaftes Verhältnis“ zum Ausbilder vor, das sogar ein gegenseitiges „Duzen“ ermöglicht.

Die Frage nach einem „Lieblingsausbilder“, an den sich die Auszubildenden wenden können, bejahen zwar viele Jugendliche aus allen drei Berufsgruppen, ohne aber konkrete Gründe dafür zu nennen. Die häufigste Begründung ist die folgende:

„Bei dem waren wir als erstes, den kennen wir am längsten von allen, an den sind wir gewöhnt, da gehen wir immer wieder hin.“ Diese Aussage entspricht dem Meinungsbild am Ende der Ausbildung auf die Frage nach den Veränderungen im Verhältnis zum Ausbilder: Die meisten empfinden den Kontakt zu den Ausbildern, die sie länger kennen, als angenehmer und entspannter. Den Zusammenhang zwischen Verhältnis zum Ausbilder und Arbeitszufriedenheit bejahen alle Auszubildenden.

„Wenn das Verhältnis zum Ausbilder schlecht ist, hat man keine Lust, morgens aufzustehen, zur Arbeit zu gehen, man wird dann gleich wieder angemostert, dann ist der ganze Tag versaut.“

Das Lernklima empfinden besonders angehende Industriekaufleute als sehr unterschiedlich, und die Arbeitsmotivation wechselt von Abteilung zu Abteilung:

„Bei manchen Ausbildern hat man absolut keinen Bock, aber in der letzten Abteilung war ein Mann so zwischen 35 und 40 Jahren, ein sehr lustiger Mensch, da hat die Arbeit wirklich Spaß gemacht.“

Noch stärker als bei den Auszubildenden der Elektroindustrie und des Handwerks ist die Motivation für das fachliche Lernen bei den Industriekaufleuten eng mit der Vermittlerperson gekoppelt, die Identifikation mit dem Beruf erfolgt eher über die Art des Kontakts zu den Ausbildern. Sie sind eher auf Anerkennung angewiesen und scheuen mehr als die Auszubildenden in den Elektroberufen konfliktreiche Auseinandersetzungen. Für sie sind die hierarchischen Strukturen und ihre eigene „untere“ Stellung besonders zu Beginn der Ausbildung problematisch.

Darüber hinaus fühlen sie sich durch die Vielfalt der Beziehungen und unterschiedlichen Anforderungen überfordert und haben trotz des Wunsches nach „Kontakt zu vielen Leuten“ Orientierungsschwierigkeiten. Eine feste Bezugsperson, zu der ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann, fehlt häufig.

Bei den Auszubildenden in den Elektroberufen ist die Identifikation mit dem Beruf direkt mit den Arbeitsinhalten verbunden und weniger personenabhängig.

„Wenn ein Gerät nicht gelaufen ist, und man muß die Fehlersuche machen, das macht Spaß, und man sieht, was man geschafft hat, wenn's wieder funktioniert.“

2.3 Auszubildende in der Rolle des Ausbilders

„Vielleicht kommen Sie ja bald selbst in die Lage, einen Auszubildenden anzuleiten, was würden Sie anders machen?“

Die Antworten auf diese Frage aus der dritten Erhebung beruhen auf den eigenen Erfahrungen während der gesamten Ausbildungszeit und ermöglichen ein eindrucksvolles Bild von den Wünschen und Vorstellungen zum Verhalten der Ausbilder und der realen Ausbildungssituation.

Der größte Teil der Industriekaufleute fühlt sich bei den alltäglichen Arbeitsabläufen unterfordert [5], bei den Einführungen in die verschiedenen Abteilungen allerdings durch die Fülle von Informationen, besonders am ersten Tag, überfordert.

„Ich würde dem Auszubildenden nicht so viel auf einmal erzählen, ich würde das später machen, wenn er ein bißchen Einblick gekriegt hat.“

Oft fehlt ihnen auch die verständnisvolle Einführung durch den Ausbilder.

„Auf jeden Fall freundlich. Ich weiß ja immer noch, wie es bei mir war. Und auch halt nicht zuviel erzählen, auf keinen Fall solche Ordner vor die Nase knallen, das finde ich am schlimmsten. Damit man den ganzen Tag nichts mehr von dem hört, lesen Sie mal, das fand ich ganz schlimm.“

In allen Berufen werden Handlangertätigkeiten wie Kopieren, Material holen, Schlitze stemmen über längere Zeiträume abgelehnt, während hin und wieder ausbildungsfremde Arbeiten wie Kaffeekochen und Bierholen keine Belastungen bedeuten.

Dazu ein Auszubildender aus der Elektroindustrie:

„Ja, also, was mir früher nicht gepaßt hat, wenn mein Ausbilder, der hat das schöne Geschäft gemacht und dann konnte ich bloß

zusammenkehren und das Stumpfsinnige machen. Und dann gab es halt Ausbilder, die haben einen das Bessere machen lassen und haben auch selber zusammengekehrt, und das würde ich genauso machen.“

Wichtig sind allen Auszubildenden das Erlernen verantwortungsvollen, selbständigen Arbeitens und die Beteiligung an zusammenhängenden Arbeitsabläufen.

„Also zuerst, wenn ein Lehrling mit auf die Baustelle kommt, daß er von Anfang bis Ende da bleibt. Meistens kommen wir nur hin, müssen Schlitzte stemmen und kommen dann wieder weg zu einer anderen Baustelle und müssen dasselbe machen.“

Bis auf die Elektroinstallateure trauen sich allerdings selbst am Ende der Ausbildung nur die wenigsten zu, selbständig Aufträge zu erledigen, die bisher nur unter Anleitung ausgeführt wurden. Ebenso gibt nur ungefähr die Hälfte aller Befragten an, umfassend auf die spätere Berufstätigkeit vorbereitet zu sein. Einige von ihnen bemängeln die z. T. einseitige Vermittlung von Inhalten, die sich zu sehr an der Auftragslage des Betriebes orientieren.

Insgesamt gesehen würden sich die Jugendlichen in ihrer Rolle als Ausbilder mehr um die Auszubildenden als „ganze Person“ kümmern, mehr Kontakt zu ihnen suchen und häufiger private Probleme ansprechen.

Vor dem Hintergrund der gerade überstandenen Prüfung kritisieren viele Jugendliche, daß sie zu wenig Unterstützung durch die Ausbilder erhielten. Besonders die Auszubildenden im Handwerk haben die ausreichende zeitliche und fachliche Betreuung vermißt. Den Angaben zur „Belastung durch die Prüfungssituation“ zufolge, vermissen sie besonders die psychische Unterstützung durch die Ausbilder, hier würden die Auszubildenden mehr Einfühlungsvermögen zeigen.

Einige der Jugendlichen schlagen vor, einen „unabhängigen“, nicht mit Beurteilungsaufgaben betrauten Ausbilder einzusetzen, der sich ausschließlich um die Belange der Auszubildenden kümmert.

3 Die Rolle des Ausbilders bei der Vermittlung fachübergreifender Qualifikationen

3.1 Lernbereitschaft:

Lernbereitschaft drückt sich zunächst aus in der Bereitschaft, Kenntnisse zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben zu erwerben: des weiteren in der Entwicklung von Interesse und Eigeninitiative über die notwendigen fachlichen Kenntnisse hinaus. Fast alle befragten Auszubildenden halten Lernbereitschaft in ihrem Beruf für wichtig oder sehr wichtig.

Ein Auszubildender aus der Elektroindustrie antwortet auf die Frage, wie der Ausbilder sein Interesse am Lernen fördert:

„Ja, ich kann zu ihm hingehen, kann ihm sagen, was mich bedrückt, also zu dem einen Meister hier habe ich ein sehr gutes Verhältnis. Zu dem kann ich mit allem hingehen, wenn es über das Moped irgendwas ist bis hin zur Schule. Der erklärt mir das dann auch. Wenn wir in der Elektrotechnik was gemacht haben, was mit der Schaltung zusammenhängt, dann kann ich dann auch zu ihm hingehen, und dann geht er mit mir hinten in den Übungsraum und läßt mich das dann stecken, dann kapiert man das denn auch.“

In dieser typischen Antwort ist bereits alles enthalten, was von den befragten Auszubildenden als günstig für die Entwicklung von Lernbereitschaft empfunden wird: intensives Eingehen auf Lernprobleme des Auszubildenden, ein vertrauensvolles Verhältnis zum Ausbilder, Hilfe in Bereichen, die über den rein betrieblichen Ausbildungszusammenhang hinausgehen. Hinzuzufügen wären für das ideale Lernmilieu nach Aussagen anderer Auszubildender: Aufgaben mit hohem Aufforderungscharakter, Aufgaben, die als ganzheitlich empfunden werden und die Möglichkeit, auch einmal Fehler machen zu dürfen. Wenn die Ausbilder diese Erwartungen erfüllen, können die Jugendlichen über das

reine Lernen des geforderten Stoffes hinaus auch Eigeninitiative und Zusammenhangswissen entfalten.

In der betrieblichen Ausbildungsrealität findet knapp über die Hälfte der Auszubildenden ein solch förderndes Lernmilieu vor. Obwohl hier ein Beispiel aus der Elektroindustrie als typisch ausgewählt wurde, sehen doch die Auszubildenden aus der Elektroindustrie, nachdem sie die Lehrwerkstatt verlassen haben und „vor Ort“ lernen, noch am wenigsten ihre Lernbedingungen als so günstig an. Sie beklagen am häufigsten den recht rauen Ton der Ausbilder, der die Angst Fehler zu machen, verstärkt und zur Verunsicherung führt. Sie fühlen sich auch – ähnlich den Industriekaufleuten – häufig durch Routineaufgaben unterfordert, die ihre Freude am Lernen verringern. Bei aller Enttäuschung sehen sie doch auch, daß es für ihre Ausbilder sehr schwierig ist, unter Zeitdruck und Arbeitsüberlastung ihrer Rolle als Fachinstruktoren und Erzieher gerecht zu werden und zeigen Verständnis.

Bemängelt werden von den Industriekaufleuten die häufig wechselnden Ausbildungspersonen und die Vereinzelung in den Abteilungen. Von den Elektroinstallateuren die ständige Beobachtung durch den Ausbilder. Besonders entmutigt fühlen sich in beiden Berufen leistungsschwächere Auszubildende, die den Eindruck haben, ganz gezielt weniger qualifizierende Aufgaben zugewiesen zu bekommen, weil man ihnen sowieso nicht viel zutraut.

3.2 Selbständigkeit

Mit Selbständigkeit ist als grundlegende Fähigkeit gemeint, Arbeitsaufgaben nach Anleitung, aber selbständig auszuführen, eine höhere Stufe von Selbständigkeit ist das Erkennen und Ausfüllen von Handlungsspielräumen.

Die meisten der befragten Auszubildenden sind der Meinung, in ihrer Ausbildung Selbständigkeit zu lernen. Am meisten in ihrer Selbständigkeit gefördert fühlen sich die Elektroinstallateure, gefolgt von den Auszubildenden der industriellen Elektroberufe, am wenigsten die angehenden Industriekaufleute.

Auf die dementsprechende Frage antwortet ein angehender Elektroinstallateur:

„Ja, auf jeden Fall. Angenommen, ich wüßte jetzt was nicht und ich müßte jetzt fragen, wie soll ich das machen, dann könnten die mir das sofort erklären. Aber die sagen, überleg' Dir das erst mal selbst. Du sollst das ja lernen, und wenn Du es wirklich nicht weißt, dann helfen wir Dir.“

Und weiter über den engeren beruflichen Bereich hinaus:

„Ich glaube, ich bin selbstbewußter geworden im Umgang mit Geld. Kann das jetzt besser einschätzen, was teuer ist, weil ich mir das selbst erarbeiten muß. Dann würde ich sagen, selbständiger insofern, daß, wenn ich z. B. zu einer Behörde gehen muß, daß ich weiß, was ich will.“

Dieses direkte und bewußt eingesetzte Fördern von Selbständigkeit durch die Ausbilder nennt allerdings nur knapp ein Fünftel der Auszubildenden. Die Vermittlung von Selbständigkeit geschieht insgesamt eher indirekt, in erster Linie durch Ausprobieren von Lösungsmöglichkeiten und auch ganz allgemein durch die tägliche Arbeit im Betrieb. Daß auch Freiheitsspielräume zum Ausprobieren von Lösungen vom Ausbilder bewußt eingeräumt werden, nehmen die Jugendlichen kaum wahr.

Hemmnisse bei der Förderung von Selbständigkeit sehen die Jugendlichen in dem mangelnden Überblick über betriebliche Zusammenhänge (Industriekaufleute) und Handlangerarbeiten (Auszubildende in der Elektroindustrie und Elektroinstallateure).

3.3 Fähigkeit zur Kritik

Während Lernbereitschaft und Selbständigkeit als fachübergreifende Qualifikationen von Betrieb und Auszubildenden gleichermaßen hoch eingeschätzt werden, ist die Fähigkeit zur Kritik, definiert zunächst als sachbezogene Kritik an den Mitteln zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben und dann als die Fähigkeit, im

Konfliktfall eigene Interessen zur Geltung zu bringen, ein heikles Kapitel.

Kritik an der Art und Weise, wie man Aufgaben erledigt, fällt dem Auszubildenden leichter als Kritik gegenüber Ausbildern (über Ausbilderverhalten oder Beurteilungen). Selbst wenn Ausbilder die Fähigkeit zur Kritik fördern wollen und zu Kritik auch an ihrem eigenen Verhalten auffordern, scheint dies die Jugendlichen eher zu verunsichern als zu ermutigen: zwei Fünftel aller Auszubildenden gehen einer offenen Kritik am Verhalten des Ausbilders lieber aus dem Weg. Zur Begründung wird die Furcht vor Repressalien in Form von unbeliebten Arbeitsaufträgen und schlechten Beurteilungen angegeben.

Ein Teil der Jugendlichen spricht den Ausbilder im Konfliktfall direkt an; sofern damit die Unstimmigkeit nicht beigelegt werden kann, sind diese Jugendlichen auch bereit, zur Jugendvertretung und zum Betriebsrat (sofern vorhanden) zu gehen. Ein solches Vorgehen wird im Regelfall vorher sehr genau erwogen, wie aus der Äußerung eines angehenden Elektroanlageninstallateurs ersichtlich wird:

„Da könnte ich zur Jugendvertretung gehen und mich dort beschweren. Und wenn das denn immer noch nicht klappen würde, das würde dann immer höher gehen, gell. Aber normal müßte es genügen, wenn man das dem Ausbilder sagt.“

Auf die Frage nach eventuellen negativen Auswirkungen einer Beschwerde sagt er weiter:

„Das kommt wiederum auf die Ausbilder an, es kann sein, kann aber auch nicht sein. Wenn es nur zur Jugendvertretung geht, kann ich mir das gar nicht vorstellen, weil die dann mit ihm reden. Höchstens wenn man gleich zum Betriebsrat geht, und es kommt dann gleich von oben wie eine Bombe, dann ist doch der Ofen aus, das ist klar.“

Ein anderer Auszubildender desselben Berufs bringt sein Gefühl von Abhängigkeit auf den Punkt: „Bei Kritik ist man auf die menschlichen Fähigkeiten des Ausbilders angewiesen.“

Der andere Teil der Jugendlichen hat entweder in der Ausbildung keine Situation erlebt, in der es Konflikte mit Ausbildern gab, oder hat die Frage nicht beantwortet. Eine Förderung der Fähigkeit zur Kritik durch die Ausbilder wird nur von wenigen wahrgenommen.

3.4 Fähigkeit zur Zusammenarbeit

Die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, zum einen zur gemeinsamen Erledigung von Arbeitsaufgaben, zum anderen als gemeinsames Nutzen von Handlungsspielräumen definiert, wird von fast allen Jugendlichen als sehr wichtig oder wichtig für den Beruf angesehen. Diese Fähigkeit zu erlernen bzw. vermittelt zu bekommen, wird aber z. T. als schwierig angesehen. Angehende Industriekaufleute, für die eine kommunikative Fähigkeit zur Berufsrolle gehört, beklagen häufig die Vereinzelung in den Abteilungen, die es ihnen verwehrt, auf gleichberechtigter Ebene mit anderen zusammen zu lernen und zu arbeiten. Dies aber wird später von ihnen als Sachbearbeiter verlangt. Ihre sozialen Beziehungen zu den Ausbildern und damit in ihren Augen auch die Zusammenarbeit auf zwei hierarchischen Ebenen sind dagegen häufig recht gut.

Wesentlich stärker gefördert in ihrer Fähigkeit zur Zusammenarbeit fühlen sich die Auszubildenden der Elektroberufe in Industrie und Handwerk; auch wenn das nach ihrer Meinung eher nebenbei geschieht. Stellvertretend für die Auszubildenden im Elektrobereich sagt ein junger Mann:

„Das ist schon wichtig, wenn man mit den Kollegen zusammenarbeiten kann, sonst kann man den Beruf vergessen . . . Das lernt man schon, z. B. in der Truppe, wo ich jetzt bin, da geht es sehr kameradschaftlich zu. Man schaut schon, daß man mit der Arbeit fertig wird und daß es gut läuft. Oder wenn man zwischen drin was erledigt, daß man sich dann mit dem Meister abspricht und dann kommt es schon drauf an, daß man im Team richtig

zusammenarbeitet. Es gibt immer wieder Leute, die gegen eine ganze Truppe arbeiten.“

Als hemmend für das Erlernen von Kooperationsfähigkeit wird empfunden, wenn Auszubildende mit Ausbildern nicht klarkommen, sich von ihnen abgelehnt fühlen und dennoch über längere Zeiträume mit ihnen zusammen sein müssen (wie es am häufigsten im Handwerk vorkommt).

3.5 Berufliches Selbstverständnis

Berufliches Selbstverständnis, verstanden als Identifikation mit der Arbeit und schließlich als die Fähigkeit zum Aufbau einer eigenen beruflichen Identität, wird von den befragten Auszubildenden unterschiedlich betrachtet. Während die meisten von ihnen, über die Berufsgruppen hinweg, den Nutzen ihrer Arbeit für den Betrieb hoch bewerten und stolz auf das sind, was sie sich an Kenntnissen erworben haben, hält nur etwas über die Hälfte von ihnen eine Identifikation mit der Arbeit für wichtig. Nur etwa zwei Fünftel der Auszubildenden identifizieren sich mit ihrem Betrieb. Im Anfang der Ausbildung ist das berufliche Selbstverständnis naturgemäß wenig entwickelt, da es so eng mit fachlichen Qualifikationen verbunden ist; es wächst im Laufe der Ausbildungszeit auch nur langsam. Dies mag z. T. daran liegen, daß der Ausbilder berufliches Selbstverständnis nur schwer vermitteln kann, da er sich direkter Unterweisung und Vermittlung entzieht. Hier spielt vielmehr der Ausbilder als fachliche und menschliche Identifikationsfigur (s. o.) eine große Rolle. Die Entscheidung für einen Wunschberuf hat natürlich positiven Einfluß auf das berufliche Selbstverständnis. Dies ist bei zwei Dritteln der Auszubildenden der Fall. Das starke Interesse, das bei diesen Auszubildenden die Erwartungen an den Beruf geprägt hatte, bleibt – auch wenn Frustrationen über Inhalte der Arbeit oder Verhalten von Ausbildern auftraten – im Verlauf der Ausbildung erhalten.

Ein Elektroinstallateur, der sich genau diesen Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb gewünscht hatte, antwortet auf die Frage nach Identifikation mit dem Beruf:

„Das muß man schon, das ist ja klar; sonst macht die Arbeit einem keinen Spaß und hängt einem mal zum Halse raus.“

3.6 Berufliche Zukunftsorientierung

Unter beruflicher Zukunftsorientierung wird hier die Fähigkeit verstanden, sich Kenntnisse über die zukünftige technologische Entwicklung und Arbeitsmarktentwicklung anzueignen, sowie die Fähigkeit, sich auf zukünftige Entwicklungen einzustellen.

Fast alle Auszubildenden finden es wichtig, eine solche Zukunftsorientierung zu entwickeln. Knapp ein Fünftel der Auszubildenden meint, keine Kenntnisse über zukünftige Entwicklungen im Beruf durch die Ausbilder erworben zu haben, die übrigen Auszubildenden glauben, über recht gute Kenntnisse zu verfügen. Solche Kenntnisse werden vor allem den Industriekaufleuten vermittelt. Sie wissen gut Bescheid über aktuelle technisch-organisatorische Veränderungen. Die zukünftige Entwicklung (im Hinblick auf Veränderungen durch EDV-Einsatz) wird sehr differenziert beurteilt: Für sich selbst sieht die eine Hälfte der kaufmännischen Auszubildenden wenig Probleme mit ihrem zukünftigen Arbeitsplatz. Diese Jugendlichen erwarten einen sicheren Arbeitsplatz und sind auch bereit, sich durch Fortbildung auf Veränderungen einzustellen. Die andere Hälfte der auszubildenden Industriekaufleute ist eher skeptisch; besonders was den stärkeren Einsatz von EDV und den Wegfall von Arbeitsplätzen betrifft.

Die Auszubildenden in der Elektroindustrie sehen für sich keine Probleme mit dem technischen Wandel. Eine typische Aussage aus der ersten Befragung gilt auch noch gegen Ende der Ausbildung:

„Wir bauen ja schließlich die Roboter, und Roboter, die Roboter bauen, gibt es noch nicht.“

Sie sehen zwar, daß die technische Entwicklung in anderen Berufen und Industriezweigen Schwierigkeiten mit sich bringt, auch Verlust von Arbeitsplätzen. Sie rechnen sich selbst sehr gute Arbeitsmarktchancen aus und trauen sich auch meistens zu, ihre Kenntnisse im Arbeitsleben durch Kurse oder Lektüre von Fachliteratur stets auf dem neuesten Stand halten zu können. Die Ausbilder haben die Jugendlichen während der Ausbildung ständig auf die Notwendigkeit von Weiterbildung aufmerksam gemacht.

Die angehenden Elektroinstallateure im Handwerk erwarten in ihrem Beruf keine wesentlichen technisch bedingten Veränderungen. Sie sehen ihren Beruf als zukunftssicher an, da ihnen eine Automatisierung ihrer Arbeiten als sehr unwahrscheinlich erscheint. Ihre zukünftigen Arbeitsplätze sehen sie zwar nicht als so sicher an wie die Elektroanlageninstallateure, begründen die Unsicherheit aber eher mit der Konjunktur bzw. der Auftragslage der Handwerksbetriebe als mit der Technisierung. Die angehenden Elektroinstallateure trauen sich ohne weiteres zu, durch praktische Erprobung und Weiterbildung mit neuen Anforderungen fertig zu werden. Auch bei ihnen ist diese Einstellung, die bereits zu Beginn der Ausbildung zu beobachten war, erhalten geblieben; sie haben sie entweder durch die Hinweise

der Ausbilder, daß Kenntnisse ohne Weiterbildung schnell veralten, erworben, oder durch die Erfahrung, wie sich Arbeitsaufgaben durch Elektronik verändern.

Anmerkungen

- [1] Die Untersuchung gliedert sich in eine Verlaufsuntersuchung bei den Auszubildenden und eine Erhebung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen. Es wurden 110 Jugendliche (Industrie-kaufleute, Auszubildende in der Elektroindustrie und Elektroinstallateure im Handwerk) im Verlauf der Ausbildung dreimal befragt, 134 haupt- und nebenberufliche Ausbilder der entsprechenden Berufe wurden einmal interviewt.
- [2] Zum Begriff des Lernmilieus siehe Karin FLAAKE: Typen von Ausbilderverhalten und mögliche Auswirkungen auf arbeits- und berufsbezogene Orientierungsmuster von Auszubildenden, Dezember 1983 (unveröffentlichtes Manuskript).
- [3] Dazu wird auf die Ergebnisse der Ausbilderuntersuchung verwiesen, die die TH Darmstadt im Auftrag des BIBB parallel zum o. g. Projekt durchgeführt hat (vgl. Ergebnisbericht E. Mayer, J. Reuling, unveröffentl. Manuskript Juli 1986).
- [4] Nach Angaben der Jugendlichen sind die Ausbilder im Handwerk jünger als die in der Industrie.
- [5] Hierfür sind Schulabschlüsse sicher von Bedeutung: Bei den angehenden Industriekaufleuten ist der Anteil an Abiturienten am größten.

Ulrich Klein

Weiterbildung von Ausbildern in der „Projekt- und transferorientierten Ausbildung (PETRA)“ bei Siemens

1 Ausgangslage – Problemstellung

Mit der technischen Weiterentwicklung verändern sich auch die Anforderungen an gewerblich-technische Mitarbeiter. Leistungsfähige Betriebsmittel führen z. B. zu geringeren körperlichen, aber höheren geistigen Belastungen. Bei weiterhin hohen fachlichen Anforderungen verliert bei vielen Tätigkeiten handwerkliche Geschicklichkeit an Gewicht. Dafür gewinnen bestimmte persönlichkeitsbezogene Eigenschaften steigende Bedeutung, die als „berufsübergreifende Fähigkeiten“ oder „Schlüsselqualifikationen“ bezeichnet werden. Einige Beispiele mögen dies verdeutlichen.

○ Individuell betonte „Schlüsselqualifikationen“

- Improvisierendes, probierendes Vorgehen (z. B. bei der Fehlersuche in einem feinmechanischen oder elektronischen Gerät) ist in vielen Fällen nicht nur aussichtslos, sondern oft auch zerstörerisch. Deshalb muß großer Wert auf systematisches, analytisches Vorgehen gelegt werden.

- *Systematisches, analytisches Vorgehen, beginnend bei der Arbeitsplanung.*

Beispiel: Maschinenwechselschlösser in der Werkserhaltung. Wechselnde Reparaturaufträge, auch im Mehrschichtbetrieb ohne Ansprechpartner: Gefordert ist möglichst geringe Störung der Produktion. Methodisches Vorgehen und verantwortliches Handeln müssen auch ohne Anleitung durch Vorgesetzte erbracht werden.

- Vom Facharbeiter wird zunehmend Eigeninitiative, Selbstständigkeit und Entscheidungsfähigkeit verlangt. Dieses setzt neben Fachkompetenz Selbstvertrauen, aber auch

Verantwortung für das eigene Tun sowie kritische Distanz zur Beurteilung der eigenen Leistung und das Erkennen der Grenzen des eigenen Könnens voraus. Die reale Selbsteinschätzung eigener Fähigkeiten muß auch die Bereitschaft einschließen, eigene Fehler einzugestehen.

- *Eigeninitiative, Verantwortungsbereitschaft.*

Beispiel: Facharbeiter mit Doppelqualifikation (Metall-, Elektrotechnik) als Systemführer

Montageautomaten: Einzelwert ≈ 4 Mio. DM; Hoher Nutzungsgrad (▲ wenig Stillstandzeiten) als Voraussetzung wirtschaftlicher Fertigung verlangt volle Identifikation mit der Aufgabe.

- *Erkennen der Grenzen des eigenen Könnens, Entscheidungsfähigkeit.*

Beispiel: Informationselektroniker in der Instandhaltung.

Schaltkreis-Tester: Anlagenwert 4,6 Mio. DM; Kosten je Ausfall-Sekunde 17 Pfg!

Wartungsproblem übersteigt die Fachkompetenz des Mitarbeiters: Schnelles Einschalten des richtigen Experten mindert Ausfallzeit und Kosten.

- Verringerte Arbeitszeiten, die z. B. durch moderne Technologien, durch verbesserte Konstruktionen und Fertigungsmittel bedingt sind sowie steigende Arbeitskosten erfordern eine exakte und wirtschaftliche Planung der eigenen Arbeit. Gute Planung erfordert neben fachlichem Überblick Kreativität und die Fähigkeit, einmal Gelerntes so wie eigene Erfahrung auf andere bzw. neue Situationen