

Ursachen der Ausbildungszufriedenheit

Dietmar Zielke

wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 2.1 „Lehr- und Lernprozesse in der Berufsausbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Nicht erst in der aktuellen Diskussion um einen möglichen Attraktivitätsverlust des dualen Systems tritt die Bedeutung der Ausbildungszufriedenheit hervor. Während man sich häufig darauf beschränkt, Zufriedenheitsaussagen zu erheben, um sie als Stimmungsbarometer für die Attraktivität der betrieblichen Berufsausbildung heranzuziehen, steht hier die Frage im Zentrum, auf welche Ursachen die Ausbildungszufriedenheit zurückgeführt werden kann und insbesondere, welchen Beitrag die betriebliche Ausbildungspraxis zur Erklärung der Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen leistet.¹

Problemstellung

Zufriedenheitsaussagen der Auszubildenden stellen zusammenfassende Urteile über ihre Ausbildungssituation dar, wonach in Übereinstimmung mit ALBERS „das als Zufriedenheit angenommen wird, was die Befragten als solche empfinden und äußern“.²

Die Ausbildungszufriedenheit wird als hypothetisches Konstrukt betrachtet³, das die Anstrengungsbereitschaft der Jugendlichen erklärt und damit auch für den Erfolg der Auszubildenden bedeutsam ist.⁴ Ausbildungszufriedenheit wird von der praktischen Durchführung der Berufsausbildung und der sozialen Interaktion im Betrieb beeinflusst. Ihre Höhe hängt auch vom individuellen Anspruchsniveau des einzelnen Jugendlichen

ab⁵, wobei das Anspruchsniveau wiederum langfristigen Wirkungen der schichtspezifischen Sozialisation unterliegt.⁶

Im folgenden wird untersucht, welchen Beitrag verschiedene Faktoren zur Herausbildung der Ausbildungszufriedenheit leisten. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sehr Zufriedenheitsaussagen durch die betriebliche Ausbildungspraxis beeinflusst werden. Sowohl auf den Einfluß des Anspruchsniveaus als auch auf den Einfluß der Schichtzugehörigkeit kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden.

Die Zufriedenheitsaussagen der Auszubildenden

Den Jugendlichen ist die folgende Frage als Bestandteil einer umfassenderen, fünfstufigen Ratingskala vorgelegt worden:

Die Berufsausbildung im Betrieb . . .
gefällt mir 5 4 3 2 1 gefällt mir nicht

Die Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen erreichte mit 4.11 einen recht hohen Mittelwert.⁷ Eine erste Auswertung der Antworten nach Beruf enthält Tabelle 1.⁸

Die Zufriedenheitsaussagen der Auszubildenden unterscheiden sich signifikant. Mit Abstand am zufriedensten sind die angehenden Einzelhandelskaufleute. Am wenigsten zufrieden äußern sich die zukünftigen Elektroinstallateure.

Einflußgrößen der Ausbildungszufriedenheit

Merkmale der Jugendlichen

Zu Beginn ihrer Berufsausbildung besaßen – bei großen, berufsspezifischen Unterschieden – 16 Prozent der befragten Jugendlichen einen Hauptschulabschluß, 53,3 Prozent waren Realschüler und 30,7 Prozent besaßen die Hochschulreife. Es hat sich herausgestellt, daß die Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen sich völlig unabhängig von ihrer schulischen Vorbildung herausbilden. Auch das Alter und das Ausbildungsjahr wirken sich nicht auf die Zufriedenheit der Jugendlichen aus. Es hat sich zudem gezeigt, daß

männliche und weibliche Auszubildende gleichermaßen mit ihrer Berufsausbildung zufrieden sind.⁹ Damit kann festgestellt werden, daß die vorgefundenen Daten keine Hinweise auf Bevorzugungen oder Benachteiligungen bestimmter Personengruppen unter den Auszubildenden liefern. Auch für die in früheren Studien beobachtete Zunahme kritischer Einschätzungen der betrieblichen Berufsausbildung im Ausbildungsverlauf¹⁰ oder die in vergangenen Jahren festgestellte, größere Ausbildungszufriedenheit der männlichen Auszubildenden¹¹ haben die Aussagen der Jugendlichen keine Anhaltspunkte geliefert. Es kann also begründet davon ausgegangen werden, daß die hier untersuchten Merkmale der Jugendlichen sich nicht wesentlich auf die Zufriedenheitsaussagen auswirken.

Rahmenbedingungen der Ausbildung

Zu den Rahmenbedingungen der betrieblichen Berufsausbildung sind Daten über den Ausbildungsberuf, die Betriebsgröße (Anzahl der Mitarbeiter ohne Auszubildende) und die „Ausbildungssituation“¹² erhoben worden. Die Werte der Tabelle 1 haben bereits erkennen lassen, daß es berufsspezifische Unterschiede der Zufriedenheitsaussagen der Auszubildenden gibt. Insbesondere fällt auf, daß sich die angehenden Elektroinstallateure deutlich weniger zufrieden äußern als die anderen Auszubildenden. Die Betriebsgröße ist offensichtlich ein Faktor, der sich überhaupt nicht auf die Zufriedenheitsaussagen auswirkt, was angesichts der im allgemeinen in Großbetrieben günstiger eingeschätzten Arbeitsbedingungen nicht zu erwarten war.¹³ Auch die Ausbildungssituation wirkt sich nicht auf die Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen aus, sofern man die Aussagen aller Jugendlichen berücksichtigt.¹⁴

Tabelle 1: Ausbildungszufriedenheit nach Beruf

Die Ausbildung gefällt	Ausbildungsberuf							
	Elektroinstallateur/-in		Industriemechaniker/-in		Kaufmann/-frau im Einzelhandel		Industriekaufmann/-kauffrau	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
es geht	19	37	8	17	6	15	15	23
durchaus	19	37	19	39	11	27	21	32
ja	13	26	21	44	24	58	30	45
Insgesamt	51	100	48	100	41	100	66	100

Der Einfluß der Ausbildungspraxis auf die Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen

Die berufspädagogische Diskussion der vergangenen Jahre hat sich, angeregt auch durch einzelne Modellversuche, in denen „neue Ausbildungsmethoden“ exemplarisch entwickelt worden sind, vermehrt der Methodenfrage zugewendet. Durch den Einsatz spezieller Methoden erhofft man sich u. a. eine bessere Motivation der Jugendlichen, die Förderung ihrer Selbständigkeit, die Integration fachpraktischer und fachtheoretischer Inhalte, die Förderung grundlegender Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen). Um Aufschluß über die Praxis des Einsatzes verschiedener Methoden zu bekommen, sind den Auszubildenden Fragen zum Einsatz einiger Methoden vorgelegt worden.¹⁵ Sie sollten auf einer fünfstufigen Skala angeben, wie häufig die einzelnen Methoden in ihrer betrieblichen Berufsausbildung vorkommen.

Tabelle 2: Statistische Kennwerte zur Häufigkeit des Einsatzes verschiedener Ausbildungsaktivitäten/-methoden

Aktivitäten/Methoden	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Fallzahl
Leittexte	2.16	1.18	191
Projektmethode	1.67	1.00	190
Rollenspiel	1.53	1.04	198
Hausaufgaben	1.48	0.82	210
Computersimulation	1.45	0.86	191
Übungsfirma	1.36	0.83	192

Die Vorgaben reichten von 1 = „nie“ bis 5 = „sehr oft“.

Das ernüchternde Ergebnis über die Vielfalt des Methodeneinsatzes ist den Daten der Tabelle 2 zu entnehmen.¹⁶ Fünf der sechs Methoden sind demnach zwischen „selten“ und „nie“ anzutreffen. Nur bei den Leittexten wird ein Mittelwert erreicht, der zwischen „selten“ und „gelegentlich“ liegt.

Die Antworten zur Häufigkeit des Einsatzes der Ausbildungsmethoden sind zu der additiven Skala „Methodeneinsatz“ zusammengefaßt worden (Cronbachs Alpha = 0.6022).¹⁷ Danach wurde untersucht, ob sich ein gegebenenfalls abwechslungsreicher Methodeneinsatz auf die Ausbildungszufriedenheit auswirkt. Dies ist aber nicht der Fall. Hingegen wirken sich abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben deutlich positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.¹⁸

Mit insgesamt 15 Fragen ist die betriebliche Unterweisungspraxis aus Sicht der Jugendlichen erhoben worden. Die Tabelle 3 enthält die Items einer wiederum fünfstufigen Ratingskala, die den Jugendlichen vorgelegen hatte (von 1 = „nie“ bis 5 = „sehr oft“).

Die Ergebnisse verdeutlichen, daß die unmittelbare, direkte Zuwendung durch den Ausbilder bzw. die Ausbilderin die zentrale Vorgehensweise in der Ausbildung ist. Den Auszubildenden werden klare Arbeitsaufträge gestellt, und sie erhalten Hilfe, wenn sie gebraucht wird.

Die Werte der 15 Items sind zu der additiven Skala „Unterweisungspraxis“ (Cronbachs Alpha = 0.7561) zusammengefaßt worden. Relativ hohe Skalenwerte wurden als Indikator für eine überdurchschnittlich intentional¹⁹ geprägte Ausbildungspraxis gewertet, während unterdurchschnittliche Skalenwerte als Indikator für eine weniger intentional angelegte Ausbildung betrachtet wurden, in der pädagogisch sinnvolle Unterweisungsansätze deutlich seltener anzutreffen sind.

Tabelle 3: Statistische Kennwerte lernwirksamer Situationen in der betrieblichen Berufsausbildung (Unterweisungspraxis)

Situationen/ Methoden	Mittelwert	Standard- abweichung	gültige Fallzahl
Mir wird geholfen, wenn ich nicht weiß, wie ich eine Arbeit machen soll	4.28	0.77	184
Mir wird geholfen, wenn ich etwas in einem Benutzerhandbuch, einer Zeichnung oder einer Bedienungsanleitung nicht verstehe	4.19	0.83	180
Ich bekomme klar beschriebene Arbeitsaufgaben	3.91	0.72	186
Wenn ich in eine neue Abteilung oder auf eine neue Baustelle komme, wird mir erst erklärt, welche Aufgaben dort insgesamt zu erledigen sind	3.86	1.09	167
Mir werden Arbeitsvorgänge/Zusammenhänge so lange erklärt, bis ich keine Fragen mehr habe	3.82	0.93	184
Ich kann einzelne Handgriffe oder Arbeitsschritte so lange üben, bis ich sie beherrsche	3.63	0.97	175
Ich kontrolliere meine Arbeitsergebnisse selber	3.40	1.10	186
Nach Abschluß einer Arbeit habe ich Gelegenheit, mit dem Ausbilder darüber zu reden	3.23	1.20	184
Ich kann während der Arbeit auch mal etwas selbständig ausprobieren, z. B. wie ein Gerät funktioniert oder wie man einen Serienbrief schreibt	3.18	1.17	184
Ich kann mir bei der Arbeit soviel Zeit lassen, wie ich dafür brauche	3.18	1.12	182
Mir werden die Arbeitsaufträge grob skizziert, die ich weitgehend selbständig erledigen soll	3.18	1.04	182
Mir werden einzelne Handgriffe oder Arbeitsschritte so lange vorgemacht oder erklärt, bis ich sie kann	3.07	1.12	176
Ich entscheide selber, wie ich auftretende Probleme löse	2.90	0.94	184
Mir wird ein Problem vorgegeben, das ich selber lösen soll	2.84	0.96	185
Wenn mir der Ausbilder etwas erklärt hat, soll ich die Erklärung wiederholen	2.23	1.16	183

Eine Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der Skala Unterweisungspraxis und den Zufriedenheitsaussagen brachte das Ergebnis, daß die Jugendlichen sich hoch-

signifikant zufriedener äußern, in deren Berufsausbildung lernwirksame, pädagogisch intentionale Vorgehensweisen überdurchschnittlich oft angetroffen werden.

Es ist weiter geprüft worden, ob sich eine gute Ausstattung der Jugendlichen mit Arbeitsmitteln und mit Benutzerhandbüchern sowie Bedienungsanleitungen (als Beispiele für Medien) auf deren Ausbildungszufriedenheit auswirkt, was bei beiden Faktoren der Fall ist.

Die Selbständigkeit der Auszubildenden soll gefördert werden: so jedenfalls lautet bislang der Konsens in der Berufspädagogik.²⁰

Die Antworten der Auszubildenden auf mehrere Fragen, in denen sie über den Grad ihrer Selbständigkeit Auskunft geben konnten, erbrachten aber nicht die erwarteten Ergebnisse: ein Zusammenhang zwischen dem Grad der Selbständigkeit der Jugendlichen und ihrer Ausbildungszufriedenheit zeichnet sich zwar ab, ist aber nicht signifikant.²¹

Auszubildende sind in unterschiedlichem Ausmaß von Zeitdruck in der Ausbildung betroffen.²² Zu diesem Sachverhalt sind die Jugendlichen u. a. gefragt worden, wie oft es der Fall ist, daß sie sich „bei der Arbeit soviel Zeit lassen“ können, wie sie dafür brauchen.

Etwa bei gleich vielen Auszubildenden trifft dies selten bzw. oft zu. Entgegen der naheliegenden Annahme, wirkt sich das Fehlen von Zeitdruck nicht positiv auf die Ausbildungszufriedenheit aus.

Tabelle 4: Ausbildungszufriedenheit nach Selbständigkeit der Auszubildenden

Die Ausbildung gefällt	Die Selbständigkeit der Auszubildenden ist . . .			
	unterdurchschnittlich		überdurchschnittlich	
	absolut	in %	absolut	in %
es geht	28	28	12	16
durchaus	31	31	21	28
ja	41	41	42	56
Insgesamt	100	100	75	100

Tabelle 5: Ausbildungszufriedenheit nach Intensität der persönlichen Zuwendung durch Ausbilder

Die Ausbildung gefällt	Intensität der Zuwendung durch Ausbilder			
	unterdurchschnittlich		überdurchschnittlich	
	absolut	in %	absolut	in %
es geht	40	34	3	5
durchaus	40	34	22	35
ja	38	32	37	60
Insgesamt	118	100	62	100

Sehr deutlich hingegen ist der Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und dem Ausmaß, in dem einzelne Jugendliche persönliche, ausbildungsbezogene Zuwendung durch ihre Ausbilder erfahren. Zu diesem Aspekt sind folgende Fragen gestellt worden:

- „Wenn Sie sich einen durchschnittlichen Arbeitstag vorstellen: wie oft erklärt Ihr Ausbilder Ihnen persönlich Sachverhalte, die Sie nicht sofort verstanden haben oder wozu Sie zusätzliche Fragen haben?“
- „Wenn der Ausbilder bzw. Meister oder Mitarbeiter, mit dem Sie zur Zeit zusammenarbeiten, Ihnen etwas erklärt oder zeigt: ist das gut zu verstehen?“
- „Wenn Sie bei Ihrer derzeitigen Arbeit nicht weiter wissen: hilft man Ihnen sofort?“

Darüber hinaus konnten die Jugendlichen im Rahmen einer Ratingskala angeben, ob sie ausreichend Gelegenheit haben, Fragen zu stellen und ob sich die Ausbilder genügend Zeit bei ihren Erklärungen lassen.²³

Je intensiver die persönliche Zuwendung durch die Ausbilder ausfällt, um so zufriedener äußern sich die befragten Jugendlichen über ihre betriebliche Berufsausbildung.

Der Einfluß des sozialen Kontextes im Betrieb auf die Zufriedenheitsaussagen

Es wurde auch untersucht, ob sich der soziale Kontext, in dem die betriebliche Berufsausbildung durchgeführt wird, auf die Zufriedenheitsaussagen niederschlagen. Zu diesem Themenkomplex sind die Jugendlichen gefragt worden,

- ob sie in Lerngruppen ausgebildet werden
- ob es mehrere Mitarbeiter im Betrieb gibt, die als Ausbilder in Frage kommen
- wie zufrieden sie mit ihren Ausbildern sind
- ob sie mit ihren Ausbildern Probleme haben
- ob sie im Betrieb mit anderen Auszubildenden Probleme haben.

Am stärksten ist der Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Zufriedenheit mit den Ausbildern. Etwas weniger stark ist der Zusammenhang zwischen dem Ausmaß von Problemen, die man mit Ausbildern hat und den Zufriedenheitsaussagen: je weniger Probleme es gibt, desto zufriedener äußern sich die Jugendlichen über ihre Berufsausbildung. Die Ausbildung in Gruppen wirkt sich positiv auf die Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen aus. Hingegen stehen Probleme mit anderen Auszubildenden und das Vorhandensein von Alternativen bei den Ausbildern in keinem erkennbaren Zusammenhang mit der Ausbildungszufriedenheit der Jugendlichen.

Zusammenfassung und Ausblick

Auszubildende äußern sich in der Regel recht zufrieden über ihre betriebliche Berufsausbildung. Die angestellten Analysen haben folgendes ergeben:

- Es gibt z. T. erhebliche, berufsspezifische Unterschiede bei den Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen.

Tabelle 6: Die Stärke des Zusammenhangs zwischen Merkmalen der Ausbildung und den Zufriedenheitsaussagen (Kontingenzkoeffizienten)

Merkmale der betrieblichen Berufsausbildung	Stärke des Zusammenhangs zwischen den Merkmalen und der Ausbildungszufriedenheit
➔ Methodeneinsatz	nicht signifikant
➔ Selbständigkeit der Auszubildenden	nicht signifikant
➔ Fehlen von Zeitdruck	nicht signifikant
➔ Alternativen bei Ausbildern	nicht signifikant
➔ Problemloses Verhältnis zu Auszubildenden	nicht signifikant
➔ Vorhandensein von Lerngruppen im Betrieb	$C_{\text{korr}} = 0.281^* \text{ s. s.}$
➔ Verfügung über Arbeitsmittel	$C_{\text{korr}} = 0.300 \text{ s.}$
➔ Ausstattung mit Benutzerhandbüchern/Bedienungsanleitungen	$C_{\text{korr}} = 0.376 \text{ h. s.}$
➔ Unterweisungspraxis	$C_{\text{korr}} = 0.400 \text{ h. s.}$
➔ Problemloses Verhältnis zu Ausbildern	$C_{\text{korr}} = 0.414 \text{ h. s.}$
➔ Intensität der persönlichen Zuwendung durch Ausbilder	$C_{\text{korr}} = 0.431 \text{ h. s.}$
➔ Zufriedenheit mit Ausbildern	$C_{\text{korr}} = 0.459 \text{ h. s.}$
➔ Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgaben	$C_{\text{korr}} = 0.463 \text{ h. s.}$

* Je nach Anzahl der Felder einer quadratischen Mehrfeldertafel (Kreuztabelle) kann der nicht korrigierte Kontingenzkoeffizient Maximalwerte zwischen 0.707 und (theoretisch) 1.0 annehmen. Durch den verwendeten Korrekturfaktor wird der Einfluß der Felderzahl einer Kreuztabelle auf die Größe des Kontingenzkoeffizienten ausgeschaltet. Erst dadurch wird ein Vergleich von Kennwerten möglich, die verschiedenen Mehrfeldertafeln entstammen. Vgl. Clauß, G.; Ebner, H.: Grundlagen der Statistik für Psychologen, Pädagogen und Soziologen. Berlin 1974, S. 293, mit der dort enthaltenen Tabelle und den Aussagen zur Umrechnung von C nach C_{korr} .

- Schulabschluß, Alter und Geschlecht der Auszubildenden wirken sich nicht auf deren Ausbildungszufriedenheit aus.
- Zwischen der Betriebsgröße, der Art der Ausbildungssituation und den Zufriedenheitsaussagen gibt es keine erkennbaren Zusammenhänge.
- Ein größeres Maß an Selbständigkeit beeinflusst die Zufriedenheit nur in der Tendenz positiv.
- Die erlebte Ausbildungspraxis in den Betrieben hat entscheidenden Einfluß auf die Zufriedenheitsaussagen der Auszubildenden: insbesondere der Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgaben, die Zufriedenheit der Jugendlichen mit ihren Ausbildern, die Intensität der persönlichen Zuwendung durch ihre

Ausbilder, ein problemloses Verhältnis zu den Ausbildern, der Grad der pädagogischen Intentionalität der Unterweisungspraxis und die Ausstattung mit erforderlichen Ausbildungsmitteln tragen zur Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden bei.²⁴ Als eigenständige Faktoren sind der Abwechslungsreichtum der Arbeitsaufgaben und die persönliche, ausbildungsbezogene Zuwendung durch die Ausbilder von größtem Gewicht.

Die praktische Bedeutung der Untersuchungsergebnisse liegt darin, daß sie mit den wirksamen Faktoren für Ausbildungszufriedenheit praktikable Vorgehensweisen aufzeigen, wie bei Anzeichen von Unzufriedenheit die Ausbildungszufriedenheit der Jugendli-

chen gezielt gesteigert werden kann. Ein verstärktes Augenmerk auf diese Faktoren und ggf. ihr gezielter Einsatz dürfte auch den Ausbildungserfolg der betroffenen Jugendlichen nachhaltig verbessern.

Anmerkungen:

¹ Der Beitrag fußt auf Ergebnissen einer empirischen Untersuchung, die 1994/95 in Betrieben der Länder Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt in den Berufen Elektroinstallateur, Industriemechaniker, Kaufmann im Einzelhandel und Industriekaufmann durchgeführt wurde. Aus 214 Betrieben lagen die Antworten je eines Auszubildenden vor (Nettostichprobe). Im folgenden werden jeweils nur die Aussagen der Auszubildenden mit gültigen Antworten berücksichtigt. Vgl. Zielke, D.; Popp, J.: Ganz individuell? Empirische Studien zur Individualisierung und Binnendifferenzierung in der betrieblichen Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. (Hrsg.) Bielefeld: 1997 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 209). Ein Vergleich der Aussagen zwischen Auszubildenden aus Ost- und Westdeutschland war nicht beabsichtigt.

² Albers, H.-J.: Zufriedenheit in Arbeit und Ausbildung. Die individuelle Einstellung zum Beruf und zur Ausbildungssituation. Trier 1977 (Wirtschafts- und berufspädagogische Abhandlungen, Band 6), S. 48

³ Vgl. Neuberger, O.: Messung der Arbeitszufriedenheit. Verfahren und Ergebnisse. Stuttgart u. a. 1974, S. 142

⁴ Nicht unbedingt auf den Erfolg im Sinne des Bestehens oder Nichtbestehens der Abschlußprüfung, sondern in bezug auf das individuell erreichbare Niveau des Ausbildungsabschlusses (vgl. Jungkunz, D.: Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim 1995, S. 227f.)

⁵ Vgl. Albers, H.-J.: Zufriedenheit . . . , a. a. O., S. 113ff.

⁶ Vgl. Hornstein, W. u. a.: Lernen im Jugendalter. Ergebnisse, Fragestellungen und Probleme sozialwissenschaftlicher Forschung. Stuttgart: 1975 (Gutachten und Studien der Bildungskommission, Bd. 54), S. 314

⁷ Die Standardabweichung betrug 0.96.

⁸ Für diese und die folgenden Auswertungen sind die ursprünglichen Skalenwerte rekodiert worden, so daß die Variable Ausbildungszufriedenheit nicht fünf, sondern nur noch drei Werte hat.

⁹ Bei dieser Untersuchung konnten nur die Auszubildenden in den beiden kaufmännischen Berufen berücksichtigt werden, da in der Stichprobe nur dort sowohl männliche als auch weibliche Auszubildende vorhanden waren. Vgl. das gleiche Ergebnis bei Hekker, U.: Betriebliche Ausbildung: Berufszufriedenheit und Probleme. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Berlin und Bonn 1989 (Be-

richte zur beruflichen Bildung, H. 106), S. 62. Anderslautende Ergebnisse, wonach weibliche Auszubildende sich zufriedener äußern, sind voraussichtlich darauf zurückzuführen, daß die jeweils vorhandenen Datensätze ohne Berücksichtigung der ungleichen Verteilung von Frauen und Männern in gewerblich-technischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen ausgewertet worden sind (vgl. Beer, D.; Granato, M.; Schweikert, K.: In der Mitte der Ausbildung – Auszubildende in den neuen Bundesländern. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Berlin 1995 (Zwischenbericht Nr. 4 aus dem BIBB-Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“), S. 11

¹⁰ Vgl. Laatz, W.: Berufswahl und Berufszufriedenheit der Lehrlinge (Hamburger Lehrlingsstudie der Hochschule für Wirtschaft und Politik, Band 3): München: Deutsches Jugendinstitut 1974, S. 199. Gleichlautende Ergebnisse bei Beer/Granato/Schweikert, a. a. O., S. 11, sind voraussichtlich dadurch zu erklären, daß, wie auch in der Hamburger Lehrlingsstudie, in ihrer Stichprobe ein wesentlich größeres Berufsspektrum vorhanden war.

¹¹ Vgl. Stegmann, H.: Das duale System im Blickpunkt. In: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Mitteilungen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 9/1986, S. 3

¹² Zur Ausbildungssituation sind die Jugendlichen danach gefragt worden, inwieweit ihre Ausbildung ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird oder ob sie teilweise oder gänzlich außerhalb von Betrieben ausgebildet werden.

¹³ Vgl. Albers, H.-H.: Zufriedenheit . . . , a. a. O., S. 138

¹⁴ Grenzt man die Analyse auf die Auszubildenden ein, die explizit mit ihren Ausbildern zufrieden sind, dann stellt sich heraus, daß davon besonders die Jugendlichen mit ihrer Ausbildung zufrieden sind, die nicht ausschließlich im Betrieb ausgebildet werden.

¹⁵ Um bei den Adressaten eventuelle Unklarheiten nach Möglichkeit zu vermeiden, sind im Fragebogen die verschiedenen Methoden definiert und anhand von Beispielen beschrieben worden. Da in der Befragung sowohl gewerblich-technische als auch kaufmännische Berufe einbezogen waren, mußten bei dieser, wie auch bei anderen Fragen zur Ausbildungspraxis, gelegentlich Items vorgegeben werden, die nur für einzelne Berufe oder Berufsfelder von Bedeutung sind.

¹⁶ Ähnliche Aussagen bei Klein, R.; Schlösser, M.: Sozioökonomischer Strukturwandel und Innovationen in der Berufsausbildung in ausgewählten Wirtschaftszweigen: Metallindustrie, Bauwirtschaft. Fallstudie Metallindustrie. In: Koch, R.; Reuling, J. (Hrsg.): Modernisierung, Regulierung und Anpassungsfähigkeit des Berufsausbildungssystems der Bundesrepublik Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.). Bielefeld 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 170), S. 61. Siehe auch Feller, G.: Duale Ausbildung: Image und Realität. Eine Bestandsaufnahme aus Lernericht. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.)

Bielefeld: 1995 (Materialien zur beruflichen Bildung, H. 95), S. 47, die von einer „randständigen Bedeutung von Teamausbildung, Projekt- und Leittextmethode“ spricht (S. 49).

¹⁷ Cronbachs Alpha ist eine Maßzahl für die Zuverlässigkeit einer Skala, die höchstens 1 erreichen kann. Je größer die Maßzahl ist, desto zuverlässiger ist die Skala (vgl. Brosius, G.: SPSS/PC + Advanced Statistics und Tables. Hamburg: McGraw-Hill 1989, S. 267).

¹⁸ Auch an anderer Stelle dieses Beitrags wird gelegentlich die Wendung „wirkt sich aus“ o. ä. verwendet. Tatsächlich gilt, wie grundsätzlich in der statistisch-sozialwissenschaftlichen Argumentation, daß bei den durchgeführten Analysen nur mehr oder weniger starke Zusammenhänge zwischen Variablen sichtbar geworden sind. Die Stärke des Zusammenhangs zwischen der Ausbildungszufriedenheit und einzelnen Faktoren (unabhängigen Variablen) und wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, daß die Zusammenhänge nur zufällig zustande gekommen sind, kann auch im folgenden Tabelle 6 entnommen werden.

¹⁹ Lehrprozesse werden hier intentional genannt, wenn sie im Rahmen des Bildungsauftrages der Berufsausbildung zielgerichtet und „in irgendeinem Grade“ reflektiert erfolgen (Klafki, W.: Zum Problem der Inhalte des Lehrens und Lernens in der Schule aus der Sicht kritisch-konstruktiver Didaktik. In: Hopmann, St.; Riquarts, K. in Zusammenarbeit mit Klafki, W.; Krapp, A.: Didaktik und/oder Curriculum. Grundprobleme einer international vergleichenden Didaktik. Weinheim und Basel 1995 [Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 33], S. 92 ff.)

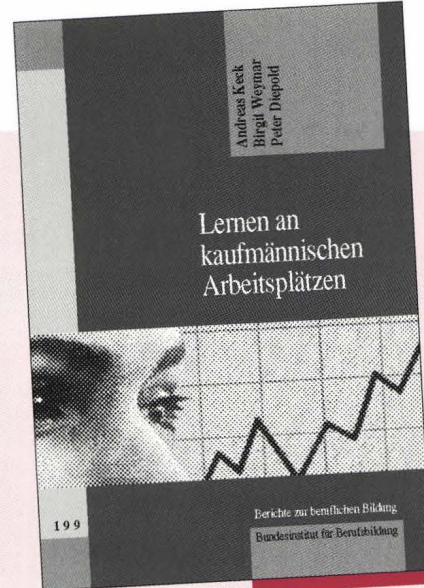
²⁰ Für Arnold ist die Förderung der Selbständigkeit der wesentlichste Aspekt des Erwerbs außerfachlicher Kompetenzen im Rahmen einer handlungsorientierten Berufsausbildung (vgl. Arnold, R.: Die Krise der Fachbildung. In: BWP 25 [1996] 1, S. 13). Allerdings deutet sich derzeit zumindest ein in Frage stellen des Selbständigkeits-Postulats an. Dubs warnt vor dem neuen Dogma vom selbstorganisierten Lernen – auch unter Hinweis auf vereinzelte Erfahrungen, in denen pädagogische Konzepte, die stärker auf die Selbständigkeit der Lernenden abstellen, unreflektiert angewendet werden und die ursprünglichen Intentionen konterkarieren (vgl. Dubs, R.: Selbstorganisiertes Lernen: Entsteht ein neues Dogma? In: ZBW, 92 [1996] 1, S. 1–5).

²¹ Für Tabelle 4 wurden die Antworten auf 5 Fragen, in denen die Selbständigkeit der Jugendlichen angesprochen wurde, zu der Skala Selbständigkeit der Auszubildenden (Cronbachs Alpha = 0.6087) zusammengefaßt.

²² Am wenigsten Zeitdruck verspüren die formal am höchsten qualifizierten Industriekaufleute, am meisten die angehenden Elektrotechniker.

²³ Diese Fragen wurden wiederum zu einer additiven Skala zusammengefaßt (Intensität der Zuwendung; Cronbachs Alpha = 0.5624).

²⁴ Die hier genannten Faktoren zur betrieblichen Ausbildungspraxis erklären zusammen 39,1 Prozent der Varianz der Ausbildungszufriedenheit.



Andreas Keck, Birgit Weymar, Peter Diepold

LERNEN AN KAUFMÄNNISCHEN ARBEITSPLÄTZEN

1998, 474 Seiten,
Bestell-Nr. 102.199,
Preis 42.50 DM

Kaufmännische Auszubildende verbringen etwa die Hälfte ihrer Ausbildungszeit am Arbeitsplatz eines Sachbearbeiters, wo ihnen Arbeitsaufgaben aus der täglichen Praxis übertragen werden. Wie ist deren Lernqualität einzuschätzen, wie kann Arbeitshandeln zum Lernhandeln werden? Angehende Industriekaufleute haben mittels eines „Lern- und Arbeitstagebuchs“ detailliert ihre Tätigkeit in den Fachabteilungen beschrieben und die Lernrelevanz der ihnen übertragenen Aufgaben eingeschätzt. Intensivinterviews mit ihnen und ihren „nebenamtlichen“ Ausbildern klärten die besonderen Bedingungen betrieblicher Lernsituationen, insbesondere ihre individuellen Erwartungen, weiter auf. Die Ergebnisse der Auswertung von mehr als 900 Arbeitsaufgaben geben konkrete Hinweise auf Defizite in der Ausbildung und ihre Behebung: Das Lernpotential an Arbeitsplätzen ist abhängig von der Qualität der den Auszubildenden übertragenen Arbeitsaufgaben, d. h. von deren Komplexität, Handlungsspielräumen, Schwierigkeitsgrad, sowie von den Möglichkeiten zu substantieller und produktiver kaufmännischer Tätigkeit. Die Studie zeigt, wie Motivation, Eigeninitiative, Kooperationsvermögen und Identifikation mit dem ausbildenden Betrieb bei den Auszubildenden gestärkt, wie Denken in wirtschaftlichen Zusammenhängen gefördert und wie schließlich nebenamtliche Ausbilder die vorhandene Lernbereitschaft ihrer jungen Kollegen aufgreifen und produktiv nutzen können.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon (0521) 911 01-0
Telefax (0521) 911 01-79