

Bundesinstitut für Berufsbildung



Günter Weghenkel

**Erziehungspotenzen im berufs-
praktischen Unterricht -
ausgewählte Aspekte ihrer Nutzung**

Wissenschaftliche
Diskussionspapiere

Heft 4

WISSENSCHAFTLICHE
DISKUSSIONSPAPIERE

HEFT 4

Günter Weghenkel

**Erziehungspotenzen im berufspraktischen Unterricht -
ausgewählte Aspekte ihrer Nutzung**

Dr. Günter Weghenkel ist wissenschaftlicher Mitarbeiter
am Zentralinstitut für Berufsbildung.

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär



Die **WISSENSCHAFTLICHE» DISKUSSIONSPAPIERE** des **BIBB** werden durch den Generalsekretär herausgegeben. Sie erscheinen als **Namensbeiträge** ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich **geschützt**; ihre Veröffentlichung dient der Diskussion **mit** der Fachöffentlichkeit.

Der vorliegende Beitrag entstand im Zentralinstitut für Berufsbildung.

Redakt. Bearbeitung: **Dipl.-Lehrer** Karin Elberskirch

Redaktionsschluß: 1. Oktober 1990



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Copyright 1990 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin - Bonn

ISBN 3-88555-433-X

Code-Nr. 13.004

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de: 0035-0043-2

Inhalt	Seite
0. Vorbemerkungen	5
1. Ziel, Gegenstand und erziehungstheoretisches Konzept der Untersuchungen	7
1.1. Ziel der Untersuchungen	7
1.2. Gegenstand der Untersuchungen	7
1.3. Erziehungstheoretisches Konzept der Unter- suchungen	8
2. Begriffsbestimmung	8
3. Untersuchungsmethodisches Vorgehen, Ergebnis- formen und Hauptergebnisse der Untersuchungen	9
3.1. Untersuchungsfeld , methodisches Instrumentarium , Auswertungsverfahren	9
3.2. Ergebnisformen und Hauptergebnisse der Unter- suchungen	11
4. Darstellung und Interpretation der Untersuchungs- ergebnisse	13
4.1. Die soziale Stellung des Jugendlichen als Lehrling und zukünftiger Facharbeiter - Bedingung der Er- ziehungsarbeit in der Berufsausbildung	13
4.1.1. Zur Festigung von Betriebs- und Berufsverbundenheit	14
4.1.2. Herausbildung von Verantwortungsbewußtsein der Lehr- linge im Lern- und Arbeitsprozeß	20
4.1.3. Entwicklung und Förderung von aktivem demokrati- schen Mitwirken der Lehrlinge an der Gestaltung ihres Ausbildungsprozesses	24
4.2. Ergebnisse zur Nutzung von Erziehungspotenzen des Tätigkeitsverlaufs der Lehrlinge beim Lernen und Arbeiten durch die Lehrkräfte im berufsprak- tischen Unterricht	27
4.2.1. Widerspiegelung berufsspezifischer Anforderungen durch die Lehrlinge	27
4.2.2. Selbstbewertungen der Lehrlinge an ausgewählten Eigenschaften und Verhaltensweisen	27

4.2.3.	Organisation der Lern- und Arbeitsaufgaben	33
4.2.4.	Orientierung und Motivierung der Lehrlinge	37
4.2.5.	Steuern des Tätigkeitsverlaufs	40
4.2.6.	Einbeziehung der Lehrlinge in den Auswertungs- und Bewertungsprozeß	42
4.3.	Ergebnisse zur Führung und Gestaltung sozialer Beziehungen im berufspraktischen Unterricht	46
4.3.1.	Einfluß der Kollektivatmosphäre auf aktives moralisches Handeln	46
4.3.2.	Widerspiegelung der sozialen Beziehungsstruktur durch die Lehrlinge	47
4.3.3.	Soziale Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehr- kräften im berufspraktischen Unterricht	48
4.3.4.	Soziale Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrfacharbeitern	52
4.4.	Ergebnisse zur Führung und Gestaltung von Bewäh- rungssituationen	53
4.4.1.	Zur Erfassung von Bewährungssituationen	53
4.2.2.	Einige typische Bewährungssituationen im Unter- suchungsfeld	54
4.4.3.	Anforderungen an die berufspädagogische Arbeit mit Bewährungssituationen	57
5.	Zusammenfassung und Schlußfolgerungen	63
	Literaturverzeichnis	67
	Anlagenverzeichnis	70
	Anlagen	

0. Vorbemerkungen

Die den vorliegenden Forschungsergebnissen des **Zentralinstituts** für Berufsbildung zugrunde liegenden Erhebungen fanden in einer Zeit statt, in der große Teile der Jugend sich **mit** der bestehenden Gesellschaftsordnung in der ehemaligen DDR nicht identifizieren konnten und viele unser Land verließen.

Diese Tatsache ist bei der Einschätzung der Forschungsergebnisse mit zu beachten, wenn die Lehrlinge hinsichtlich ihrer künftigen Tätigkeit in den Arbeitskollektiven - gerade auch im **Zusammenhang** mit Problemen der Arbeitsmoral - immer wieder fordern, daß

- neue Formen der Handhabung des Leistungsprinzips notwendig sind, weil damit die Durchsetzung von Gerechtigkeit verbunden ist;
- ihr Mitspracherecht - verbunden mit Möglichkeiten ihres Einflusses auf hemmende Lern- und Arbeitsbedingungen - zu beachten ist;
- größerer Raum für Eigeninitiative und Selbständigkeit gegenüber vororganisierten und vordurchdachten Initiativen gebraucht wird;
- Schluß zu machen **ist** mit Vertuschung oder Verschweigen tatsächlicher Zustände und konsequente Offenheit besonders in betrieblich-ökonomischen und gesellschaftspolitischen Belangen durchgesetzt werden **muß**.

Während in den bisherigen Untersuchungen zur Herausbildung aktiven moralischen Handelns der Lehrlinge /vgl. 1/ von einer allgemeinen moralischen Erziehung ausgegangen wurde, zeigen die derzeitigen Ergebnisse, daß Moralnormen der Arbeit vielfach in ihrem Bezug zum Beruf zu sehen sind. Schlußfolgerungen sind dahingehend abzuleiten, daß zwar eine allgemeine gesellschaftliche Moral existiert, die **erziehungsmethodische** Arbeit der Berufspädagogen bei der Führung des **Aneignungsprozesses** dieser Moral durch die Lehrlinge jedoch in einer konkret berufsspezifischen Aufbereitung bestehen muß.

Tiefes Nachdenken **über** die Ziele und die Gestaltung von moralischer **Erziehung** in der Berufsausbildung verlangt, ernsthaft zu prüfen, wie für alle Lehrlinge unter den künftigen Bedingungen und unter Nutzung bisheriger Schulbildung nicht nur die Fach-

arbeiterleistung sondern realer Individualitätsgewinn im Beruf erreicht werden kann. In der Erziehung sollte es deshalb vermehrt darum gehen, **Wertvorstellungen** für eine zukünftige Gesellschaft, wie soziale Gerechtigkeit, ehrliche Solidarität, freie und freiwillige **Assoziation**, **ökologiemäßiger** Stoffwechsel mit der Natur, Offenheit, Ehrlichkeit, Aufrichtigkeit und menschliche Würde als obere **Zielgröße** für **Persönlichkeitsentwicklung anzustreben**.

Wirkungen in der **Erziehung** des Facharbeiternachwuchses waren und sind künftig in dieser Hinsicht nur zu erreichen, wenn in der berufspädagogischen Tätigkeit das konkrete **Bedingungsgefüge** beachtet und pädagogisch klug genutzt wird, wenn psychologische und soziologische Erkenntnisse dahingehend berücksichtigt werden, daß sich heute generationstypische Veränderungen bei der Jugend rascher und **dynamischer** vollziehen, als in den zurückliegenden Jahren.

Es erscheint erforderlich, das Bedingungsgefüge für die **Erziehung** des Facharbeiternachwuchses, die **möglichen** Wirkungen in ihrer Vielgestalt über die verschiedenen Berufe auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge zur Grundlage pädagogischen Handelns zu machen. Die **Erziehung** der jungen Menschen in der Berufsausbildung mit **den** jeweiligen konkreten Anforderungen und Möglichkeiten in den einzelnen Berufen sollte künftig **dominierender** Bezugspunkt berufspädagogischer Tätigkeit sein /vgl. 2, S. 10/.

Das Ziel der **Erziehung** sollte ein Facharbeiter sein, der seinen Beruf fachlich beherrscht und die Verhaltensweisen verinnerlicht hat, die zu hohen Leistungen in seiner beruflichen Tätigkeit zu seinem eigenen und zum Nutzen der Gesellschaft führen.

1. Ziel, Gegenstand und **erziehungstheoretisches** Konzept der Untersuchungen

1.1. Ziel der Untersuchungen

Die Untersuchungen hatten das Ziel, effizienten Möglichkeiten der moralischen **Erziehung** in der Berufsausbildung nachzugehen. Dies erfolgte im berufspraktischen Unterricht. Es sollten **Er-**kenntnisse über die Herausbildung aktiven moralischen Handelns der Lehrlinge aus der Sicht moralischer Anforderungen des künftigen Facharbeiterberufes gewonnen werden /vgl. 3, S. 184/. **Nahezu** drei Viertel der Ausbildungszeit sind dem berufspraktischen Unterricht vorbehalten und die Lehrlinge werden vor allem hier zur Meisterung ihres Berufes befähigt. Deshalb wurde davon ausgegangen, daß die weitere Vervollkommnung der moralischen **Erziehung** in der Berufsausbildung maßgeblich von der Erhöhung der Qualität und Effektivität des berufspraktischen Unterrichts beeinflußt wird.

1.2. Gegenstand der Untersuchungen

Gegenstand der Untersuchungen waren

- die Nutzung von Erziehungspotenzen des Tätigkeitsverlaufs der Lehrlinge beim Lernen und Arbeiten durch die Lehrkräfte im berufspraktischen Unterricht;
- die soziale Stellung des Jugendlichen in der Berufsausbildung als Bedingung der Erziehungsarbeit in der Berufsausbildung;
- die Gestaltung erziehungswirksamer interpersonaler Beziehungen im Bildungs- und Erziehungsprozeß;
- die bewußte Nutzung von Bewährungsmöglichkeiten für die moralische Erziehung der Lehrlinge.

Die theoretischen Ausgangspositionen und wissenschaftlichen Fragestellungen wurden in der Zeitschrift "Forschung der sozialistischen Berufsbildung" publiziert /vgl. 3, S. 184 ff/. Im Verlaufe der Untersuchungen gewannen Gesichtspunkte, die die Einstellung der Lehrlinge zu moderner Technik und Technologie **beinhalten, zusätzlich** an Bedeutung.

1.3. Erziehungstheoretisches Konzept der Untersuchungen

Ausgangspunkt des erziehungstheoretischen Konzepts, das den Untersuchungen zugrunde lag, war, daß die Herausbildung von aktivem moralischen Handeln dann positiv beeinflusst wird, wenn es gelingt,

- die erzieherischen Potenzen des Tätigkeitsverlaufs und der Sozialbeziehung der Lehrlinge beim Lernen und Arbeiten zu bestimmen und zu nutzen und in diesem Zusammenhang
- den Wandel der sozialen Stellung des Jugendlichen zum Lehrling und zukünftigen Facharbeiter als eine günstige Bedingung für die Erziehung auszuschöpfen,
- leistungs- und einstellungsfördernde soziale Beziehungen zwischen Lehrkraft und Lehrling sowie zwischen Lehrfacharbeiter und Lehrling bzw. Arbeitskollektiv und Lehrling zu gestalten und
- durch Nutzung von Bewahrungssituationen den Lehrlingen Vertrauen entgegenzubringen und Verantwortung zu übertragen.

Aus der Sicht dieser Faktoren wurde der Versuch unternommen, vorhandene Erkenntnisse zum Tätigkeitsverlauf (vgl. 4, 5, 6, 7) hinsichtlich ihres erzieherischen Gehalts zu analysieren und für die Erziehungsarbeit im berufspraktischen Unterricht aufzubereiten.

2. Begriffsbestimmung

Als Potenzen moralischer Erziehung wurden im Rahmen dieser Forschungsaufgabe die in den jeweiligen Lehrgängen für das Erlernen eines Berufes vorhandenen Möglichkeiten zur moralischen Einflußnahme auf die Lehrlinge angesehen. Hierfür sind die konkreten beruflichen Tätigkeiten die Grundlage (Tätigkeitsziel, Tätigkeitsbedingungen, Tätigkeitsrealisierung, Tätigkeitsresultat). Dabei stellen die beruflichen Tätigkeiten spezifische Lern- und Arbeitsabläufe der Lehrlinge zur Aneignung eines bestimmten Facharbeiterberufes dar (vgl. 8, 3. 193).

Mit diesen Untersuchungen wird der im Buch "Berufspädagogik" (vgl. 9, S. 156 ff) dargestellte Inhalt moralischer Erziehung

dahingehend ergänzt und konkretisiert, daß diese in der Berufsausbildung eine konkrete berufsbezogene und berufsorientierte Erziehung ist. Die Erziehung für den Beruf stellt sich als übergreifender Terminus für die gesamte Erziehung in der Berufsausbildung dar. Die gesellschaftliche Moral - insbesondere die Arbeitsmoral - wird durch die Lehrlinge vor allem über die Aneignung des Facharbeiterberufes verinnerlicht.

T. Untersuchungsmethodisches Vorgehen, Ergebnisformen und Hauptergebnisse der Untersuchungen

3.1. Untersuchungsfeld, methodisches Instrumentarium, Auswertungsverfahren

Der methodologische Ansatz der Untersuchungen wurde in der Analyse des Entwicklungsprozesses der Elemente moralischen Handelns der Lehrlinge während der Zeit ihrer Berufsausbildung gesehen. Auf diesem Wege wurde versucht, dialektische Wechselwirkungen zwischen subjektiven und objektiven Voraussetzungen moralischen Handelns zu ermitteln und daraus entsprechende Schlußfolgerungen für die Gestaltung des Erziehungsprozesses abzuleiten. Das Untersuchungsfeld schloß nach vorgegebenen Auswahlkriterien einen festgelegten Probandenkreis, ausgewählte Facharbeiterberufe und Territorien ein.

Zur Realisierung der Zielstellung wurden in die Untersuchungen aus 25 Einrichtungen der Berufsbildung (s. Anlage 1) 726 Lehrlinge vorwiegend aus neun Facharbeiterberufen in drei Etappen einbezogen (s. Anlage 2), und zwar zum Beginn ihrer Berufsausbildung, am Anfang des 2. Lehrjahres und am Ende ihrer Berufsausbildung (Quasi-Longsschnittuntersuchung).

Nachfolgend aufgeführte Berufe sind zahlenmäßig am stärksten repräsentiert: Elektronikfacharbeiter, Fachverkäufer, Instandhaltungsmechaniker/Mechaniker, Baufacharbeiter (einschließlich Bautischler und Maurer), Maschinist, Facharbeiter für Werkzeugmaschinen, Leitungsfacharbeiter, Elektromonteur, Facharbeiter für Pflanzenproduktion (einschließlich Landmaschinen- und Traktorenschlosser und Facharbeiter für Tierproduktion).

In die Untersuchungen waren Lehrlinge einbezogen, deren Ausbil-

zung zwei bis zweieinhalb Jahre dauerte.

Die Auswahl der Facharbeiterberufe erfolgte auf der Grundlage folgender Kriterien:

- Berufe, die bestimmte Volkswirtschaftszweige repräsentieren und für die ökonomische Leistungskraft der Gesellschaft vorrangige Bedeutung besitzen,
- Querschnittsberufe,
- Berufe mit hohem Substitutionspotential,
- Berufe, in denen die Wirkungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts besonders intensiv sind,
- Berufe mit hohen Lehrlingszahlen,
- Berufe, in denen verschiedene Organisationsformen des berufspraktischen Unterrichts möglich sind.

Das forschungsmethodische Vorgehen in den Untersuchungen war durch die Einheit von Theorie und Empirie gekennzeichnet. Demzufolge trugen die Untersuchungen sowohl theoretisch-deduktiven als auch empirisch-analytischen Charakter. Für die Realisierung der Zielstellungen und die Beantwortung der wissenschaftlichen Fragestellungen wurden unter Nutzung entsprechender Untersuchungsmaterialien (s. Anlage 3) folgende Untersuchungsmethoden angewendet:

- Literaturlauswertung zur weiteren theoretischen Fundierung der Untersuchungen, insbesondere zu Fragen der Führung und Gestaltung moralischer Entscheidungs- und Bewährungsmöglichkeiten und zur Arbeit vorbildlicher Lehrkräfte;
- Analyse der Ausbildungsunterlagen zur Bestimmung der moralischen Potenzen in den ausgewählten Berufen;
- Exploration zur Beurteilung vorbildlicher Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts und zur Erfassung typischer Bewährungsmöglichkeiten für die Lehrlinge;
- Aufsatzmethoden und schriftliche Befragungen zur Widerspiegelung der Einstellungen und Verhaltensweisen der Lehrlinge zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Ausbildungsverlauf;
- Hospitation im berufspraktischen Unterricht hinsichtlich der Gestaltung sozialer Beziehungen und der Befähigung der Lehrlinge zu aktivem moralischen Handeln im Unterricht.

Die Grundlage für die empirischen Ergebnisse bildeten der Aufsatz, in dem die Lehrlinge sich zur vorgegebenen Thematik frei äußern konnten, und der Fragebogen mit vorwiegend geschlossenen

Fragen. Das **methodische** Anliegen, möglichst genaue Aussagen **zum** Stand der **Persönlichkeitsentwicklung** der Lehrlinge **zu** erhalten, erforderte ein komplexes **Herangehen**. Dieses Erfordernis konnte durch die Kombination von schriftlicher Befragung, Explorationen und Hospitationen realisiert werden. Es wurden **befragt**: 25 Direktoren, 25 **Abteilungsleiter** für berufspraktischen Unterricht, 108 Lehrkräfte des berufspraktischen **Unterrichts** und 53 Lehrfacharbeiter aus den in die Untersuchungen **einbezogenen** Einrichtungen der Berufsbildung. Bei 46 besonders erfolgreichen Lehrkräften des **berufspraktischen** Unterrichts wurde ein- oder mehrmals hospitiert.

In Form von Gruppengesprächen (jeweils fünf bis acht Lehrlinge) konnten die Aussagen von insgesamt 168 Lehrlingen (**24** Gruppen) mit den von ihnen bereits in schriftlicher Form vorliegenden Äußerungen kombiniert werden.

3.2. Ergebnisformen und Hauptergebnisse der Untersuchungen

Ergebnisformen

Im Zusammenhang mit den Untersuchungen wurden bisher neben der vorliegenden Studie noch folgende Materialien erstellt:

- ein Zwischenbericht **zur** ersten Etappe der Untersuchungen (**Berichtszeitraum**: Januar bis September 1986) /10/,
- ein Literaturüberblick (357 Titel) /11/,
- drei Artikel in der Zeitschrift "Forschung der **sozialistischen** Berufsbildung" /3,12,13/,
- ein Artikel in der Zeitschrift "Forschung sur Berufsbildung" /32/
- fünf Artikel in der Zeitschrift "Berufsbildung", /14, 15, 16, 17, 18/,
- ein Artikel in der Zeitschrift "Berufsbildung in Wissenschaft und **Praxis**" /33/
- eine Teilstudie: Beispiellösungen sur Führung und Gestaltung von Bewährungssituationen mit Lehrlingen in ausgewählten Produktionsbetrieben /19/,
- Teilanalyse **zum** Vergleich von Lehrlinge- und **Lehrkraftaus-**sagen sum Niveau von Eigenschaften und Verhaltensweisen der Lehrlinge /20./

Auf der Grundlage der in den Untersuchungen verwendeten Materialien wurde eine Dissertation A /21/ erarbeitet.

Im Verlaufe der Untersuchungen konnten ausgewählte Zwischenergebnisse und erste Schlußfolgerungen im Rahmen eines **Institutskolloquiums** und mehrfach in der Arbeitsgemeinschaft "Erziehung" des wissenschaftlichen Rates für **Berufspädagogik** /vgl. 22, S. 215-216; vgl. 23, S. 174 f/ sowie in weiteren wissenschaftlichen Veranstaltungen, zum Beispiel in bilateralen Seminaren DDR - VR Polen /vgl. 24, S. 216 f; vgl. 25, S. 38-41/, Arbeitstagungen der Forschungsgruppe Entwicklungspsychologie der Akademie der Pädagogischen Wissenschaften und **Weiterbildungsveranstaltungen** der Lehrkräfte und Erzieher vorgestellt und diskutiert werden.

Hauptergebnisse der Untersuchungen

1. Analyse der Entwicklung moralischen Handelns der Lehrlinge auf der Grundlage einer **Selbstreflexion** der Jugendlichen zu ausgewählten Eigenschaften und Verhaltensweisen, die mit den selben Probanden während der Berufsausbildung mehrmalig erfolgte;
2. Ermittlung von Faktoren (Ursachen) für eine erfolgreiche Erziehungstätigkeit von Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts;
3. **Erfassen** und Darstellen von Möglichkeiten **zur** Führung und Gestaltung anspruchsvoller Lern- und **Arbeitssituationen (Bewährungsmöglichkeiten)** im berufspraktischen Unterricht.

Die nachfolgend dargestellten **Untersuchungsergebnisse** stellen eine Auswahl aus dem umfangreichen Komplex vorliegender Daten dar.

4. **Darstellung und Interpretation der Untersuchungsergebnisse**

4.1. Die soziale **Stellung** des Jugendlichen als Lehrling und zukünftiger Facharbeiter - Bedingung der Erziehungsarbeit in der Berufsausbildung

In den **Untersuchungen** wurde der Frage nachgegangen, wie der Wandel der **sozialen** Stellung der Jugendlichen vom Schüler zum Lehrling als eine günstige Bedingung für die Erziehung genutzt werden kann. Die **empirischen** Ergebnisse zeigten /vgl. 10, S. 8 f/, daß die Lehrlinge die neuen und andersartigen Anforderungen im Lern- und Arbeitsprozeß im Vergleich zur Oberschule recht schnell erkennen (s. Anlage 4, Teil 1 und 2), die Notwendigkeit dieser Anforderungen begreifen und daraus solche Schlußfolgerungen ableiten wie höhere Verantwortung tragen, eigenen Beitrag zur Erfüllung des Ausbildungsplanes leisten, Rechte und Pflichten aktiv wahrnehmen, mitbestimmen, **sorgsam** mit betrieblichem oder staatlichem Eigentum umgehen, aber auch solche wie eigenes Geld verdienen, unabhängig von **den** Eltern sein, weniger Freizeit haben und nicht mehr nur für sich selbst lernen und arbeiten (s. Anlage 5, Teil 1). Wie schnell der **Prozeß** des Erkennens und **Begreifens** des neuen sozialen Status vonstatten geht, hängt weitgehend von der Ausbildungsform des berufspraktischen Unterrichts ab, ist also unter diesem Gesichtspunkt auch **berufsspezifisch**. Während global betrachtet ein großer Teil der Lehrlinge sich im ersten Lehrjahr (zumindest am Beginn) noch als Schüler begreift, ist das jedoch (berufsdifferenziert gesehen) weitaus weniger in solchen Berufen der Fall, in denen die Ausbildung vom ersten Tage an in den Arbeitskollektiven erfolgt (z. B. Fachverkäufer). Ihren neuen sozialen Status als künftige Facharbeiter erleben die Lehrlinge vor allem durch konkrete Arbeitsanforderungen, Integration in den Arbeitsprozeß, Arbeitserfolge, selbständiges Lösen von verantwortungsvollen Aufgaben, aktives demokratisches Einbeziehen in **Planungs-** und **Entscheidungsprozesse** sowie durch die neue materielle Situation, durch den Erhalt von Lehrlingsentgelt (s. Anlage 5, Teil 2). Trotz positiver Tendenzen hinsichtlich diesbezüglicher Schlußfolgerungen müssen noch mehr Lehrlinge in größerem Maße erkennen, daß sie mit Aufnahme einer

Berufsausbildung, Angehörige eines Betriebes werden, die - natürlich bei Beachtung der engen **Verbindung** von Lernen und Arbeiten - ihren spezifischen Beitrag an einem speziellen **Ausbildungs-** und Arbeitsplatz **zum** kollektiven und betrieblichen Ergebnis leisten. Von den Lehrkräften sollten in dieser Hinsicht **wirksamere** Impulse **zur** Nutzung des o.g. objektiven Sachverhalts für die moralische Erziehung der Lehrlinge ausgehen.

4.1.1. Zur Festigung von Betriebs- und Berufsverbundenheit

Ein Ziel der **erzieherischen Nutzung** der neuen sozialen Stellung der Jugendlichen als Werkstätige besteht in der Herausbildung aktiven **moralischen** Handelns der Lehrlinge auf der Grundlage ihres **Verbundenheitsgefühls** zum Beruf und zum Betrieb.

Der Erfolg einer Erziehung zur Verbundenheit mit dem Beruf ist wesentlich von den Berufswahlmotiven der Lehrlinge, von der Einstellung zu den Vor- und **Nachteilen** (Licht- und Schattenseiten) des zu erlernenden Berufes, von den Erwartungen an die **Berufsausbildung** sowie von einem realitätsgerechten Bild des Berufes und den damit verbundenen Tätigkeiten **geprägt**.

Erst mit dem Erleben der konkreten Bedingungen und **Anforderungen** der Ausbildung in einem bestimmten Beruf und Betrieb wird für die Lehrlinge ersichtlich, inwieweit ihre Vorstellungen und **Erwartungen** real waren. Es wird deutlich, daß vom Grad der Erfüllung der Erwartungen (s. Anlage 6 und 7) und **Vorstellungen** entscheidend die Einstellung der Lehrlinge zur **Arbeit** abhängt - allerdings nur dann, wenn ein reales Bild zugrunde lag.

Die Untersuchungen zu diesem Sachverhalt weisen aus, daß die **dominierenden** Berufswahlmotive der Lehrlinge von den jeweiligen berufstypischen Tätigkeiten, **Arbeitsgegenstände** und **Arbeitsmittel** ausgehen (s. Übersicht 1 und Anlage 9).

Übersicht 1: Berufswahlmotive von Lehrlingen des 1. Lehrjahres
(N = 726, davon 396 m, 330 w, Angaben in Prozent)

Motiv*	Berufe **								
	FV	SF	Im	FWz	Ma	BF	EM	KF	Mech
(1) Interesse an der Tätigkeit	71	32	74	62	19	83	81	96	42
(2) Interesse am Arbeitsgegenstand	12	8	17	31	0	0	25	32	12
(3) Interesse am Arbeitsmittel	1	7	17	23	17	0	11	6	16
(4) Leistungsbedingungen	2	1	5	5	3	3	11	0	3
(5) Arbeitsbedingungen	15	5	5	0	13	28	13	6	12
(6) Ansehen des Berufes	6	10	5	0	15	29	30	6	32
(7) Verwandte/Bekannte im gleichen Beruf/Betrieb tätig	15	11	11	18	13	22	19	6	18
(8) Vorteile	10	19	16	13	21	48	17	31	19
(9) Beratung/Empfehlung des Berufes	11	22	21	15	31	0	9	4	33
der zu erlernende Beruf war nicht der Wunschberuf	46	49	16	54	67	16	3	23	44

* Zuordnungskriterien für die Auswertung der diesbezüglichen offenen Frage zu den Berufswahlmotiven s. Anlage 8

** Erläuterung der Abkürzungen der Berufe s. Anlage 2

Ein bedeutendes Berufswahlmotiv für viele Lehrlinge ist die Tätigkeit von Verwandten im gleichen Beruf oder Betrieb. Eine gezielte Befragung der Lehrlinge im zweiten Lehrjahr ergab, daß von etwa einem Drittel der Lehrlinge Verwandte oder Bekannte im selben Beruf und im gleichen Betrieb tätig sind, Berufsdifferenziert analysiert, betrifft das bis zu mehr als die Hälfte der befragten Jugendlichen im Beruf Fachverkäufer und bezüglich des Betriebes sogar fast zwei Drittel der Lehrlinge des Facharbeiterberufes Maschinist (s. Übersicht 2),

Übersicht 2: Verwandte/Bekannte im selben Beruf/Betrieb

(N = 719, Lehrlinge des 2. Lehrjahres; Angaben in Prozent)

	Verwandte und Bekannte im selben	
	Beruf	Betrieb
Fachverkäufer	53	25
Elektronikfacharbeiter	30	41
Instandhaltungsmechaniker	22	28
Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	32	28
Maschinist	48	64
Baufacharbeiter	33	38
Elektromonteur	31	37
Landm.- u. Traktorenschlosser	43	43
Facharbeiter f. Holztechnik	29	41
Bautischler	33	41
Gesamt	35	37

Diese Lehrlinge bringen gute Erfahrungen in die Berufsausbildung ein, die es in der Erziehungsarbeit in noch stärkerem Maße zu nutzen gilt,

Um die Vorstellungen der Lehrlinge vom Beruf und der künftigen Berufstätigkeit noch tiefergehender zu erkunden, wurden im Kontext zu den Berufswahlmotiven die Lehrlinge in den Untersuchungen aufgefordert, die Vor- und Nachteile ihres Facharbeiterberufes zu nennen (Fragestellung: Jeder Beruf hat seine Licht- und Schattenseiten. Wie sehen Sie das bezogen auf Ihren zukünftigen Beruf?) Die Ergebnisse (s. Anlage 9) lassen erkennen, daß die sogenannten "Licht- und Schattenseiten" von den Lehrlingen im Grunde erkannt werden - was sich auch in Interviews mit Lehrlingen bestätigte. Die jeweiligen Vorteile sind für sie das Dominierende in der Einstellung zum künftigen Beruf. Sie sind dagegen, daß Nachteile bewußt verschwiegen bzw. zu Tugenden erhoben werden. Die Ergebnisse zur gleichen Frage im zweiten Lehrjahr weisen aus, daß die Angaben zu den Vor- und Nachteilen des Berufes geringer ausfallen (s. Anlage 10). Offensichtlich hängt

die Bedingungen des künftigen Berufes realer erfassen bzw. durch erzieherischen Einfluß der Lehrkräfte falsche Vorstellungen abgebaut wurden.

Anhand der **Untersuchungsergebnisse** kann davon ausgegangen werden, daß mit fortschreitender Berufsausbildung sich bei den Lehrlingen die Verbundenheit zum Beruf festigt (s. Anlage 11, Teil 1). **Am** Ende der Berufsausbildung sind es 17 Prozent der Befragten, die nicht in ihrem Beruf bleiben wollen, 37 Prozent sind sich diesbezüglich nicht sicher. Zu Beginn des zweiten Lehrjahres waren 12 Prozent der Lehrlinge mehr der Meinung, daß sie nicht im Beruf bleiben werden bzw. sich noch nicht festlegen konnten. Nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen haben etwa ein Drittel der befragten Lehrlinge vor, im Betrieb zu bleiben, ein großer Teil der Lehrlinge ist sich diesbezüglich nicht sicher.

Die Unsicherheiten über das Verbleiben im Beruf sowie auch im Betrieb werden stärker von den in die Untersuchungen einbezogenen weiblichen Lehrlingen als von **den** männlichen Lehrlingen **geäußert**. Hierbei spielt das soziale Umfeld eine große Rolle (vgl. auch die Darlegungen zum Problem Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit im vorliegenden Bericht). Es zeigt sich, daß die Lehrlinge, die eine hohe Berufsverbundenheit zum Ausdruck **bringen**, **eine weitaus** höhere Betriebsverbundenheit besitzen als diejenigen, die nicht in ihrem erlernten Beruf verbleiben wollen. Die **überwiegende** Mehrheit der Lehrlinge strebt fachliche Meisterschaft und gute Leistungen im Beruf in ihren Zukunftsplänen an. Sie wollen aufgrund ihrer Arbeitsleistungen anerkannt und geachtet werden. Dieses Bedürfnis nach **Anerkennung** und Achtung wird nach den Ergebnissen dieser Untersuchung in der

Erziehungsarbeit noch zu wenig genutzt. Die Lehrlinge wünschen - so bringen sie es in ihren Aufsätzen zum Ausdruck - mehr Möglichkeiten, sich zu beweisen; zu zeigen, was sie leisten **können**.

Am Ende der Berufsausbildung befragt, will künftig etwa ein Fünftel der befragten Lehrlinge eine betriebliche Leitungsfunktion (Brigadier, Meister, Abteilungsleiter **u.ä.**) ausüben, und zehn Prozent der Lehrlinge möchten auf gesellschaftlicher Ebene im Betrieb wirksam werden. Das sind mehr Lehrlinge, die sich positiv äußern, als bei der gleichen Fragestellung zu Beginn

des zweiten Lehrjahres.

Nachweislich sind leistungsstarke Lehrlinge in größerem Maße betriebs- und berufsverbunden sowie gegenüber Leitungsfunktionen aufgeschlossener als leistungsschwache Lehrlinge. (s. Anlage 11, Teil 2)

Während, die Gesamtheit der befragten Lehrlinge betrachtet, eine positive Tendenz zur Berufs- und Betriebsverbundenheit im Vergleich zu den Befragungsetappen zu verzeichnen ist, zeigen sich zwischen den untersuchten Facharbeiterberufen größere Differenzen. Im zweiten Lehrjahr ist in den Berufen Bautischler, Elektromonteur, Maschinist, Facharbeiter für Holztechnik, Landmaschinen- und Traktorenschlosser eine positive (Trend zur Identifikation) und in den Berufen Fachverkäufer, Baufacharbeiter, Elektronikfacharbeiter, Instandhaltungsmechaniker und Facharbeiter für Werkzeugmaschinen eine negative Abweichung (Trend zur Ablehnung) vorhanden. Am Abschluß der Berufsbildung ergeben die Untersuchungen bei insgesamt positivem Trend folgende Abweichungen: positive in den Facharbeiterberufen Bautischler, Elektronikfacharbeiter, Landmaschinen- und Traktorenschlosser, Baufacharbeiter und negative in den Berufen Fachverkäufer, Elektromonteur, Maschinist, Instandhaltungsmechaniker.

Diese Ergebnisse führen zu der Schlußfolgerung, daß es in der weiteren erziehungsmethodischen Arbeit stärker gelingen muß, eine allgemeine "moralisierende" Erziehung zur Berufsverbundenheit durch konkrete berufs- und betriebsbezogene Inhalte zu ersetzen. Vor allem durch das Erleben der konkreten Arbeitstätigkeiten wurde nach Meinung der befragten Lehrlinge (s. Übersicht 3) ihre Verbundenheit zum Beruf gefestigt.

Berufs- und Betriebsverbundenheit bei den Lehrlingen werden gefördert, wenn sie - bezogen auf die beruflichen und betrieblichen Besonderheiten

- durch anspruchsvolle Lern- und Arbeitsaufgaben in ihrer Leistungsfähigkeit gefordert und gefördert werden (s. Anlage 18),
- durch regelmäßige, konsequente und gerechte Bewertung zu neuen Leistungen stimuliert werden,
- durch die Gewährleistung des Mitwirkens bei der Ausübung von Demokratie in das betriebliche Geschehen einbezogen werden,
- durch die aktive Einbeziehung in die Lösung der Aufgaben des

Arbeitskollektive an der Erarbeitung des kollektiven Ergebnisses beteiligt werden /vgl. 14, S. 343 ff; vgl. 18, S. 490 ff/.

In einer konkret-berufsbezogenen Erziehung muß es darum gehen, daß die Lehrlinge vom Beginn ihrer Berufsausbildung an die ökonomisch-strategische Bedeutung ihres Facharbeiterberufes fortschreitend erkennen, ihre soziale Rolle in diesem Prozeß verstehen und daraus moralische Konsequenzen für ihr eigenes Verhalten ableiten können.

Übersicht. 3: Festigung des Interesses am Beruf

(Fragestellung im Lehrlingsinterview: Wodurch hat sich nach Ihrer Meinung im 1. Lehrjahr Ihr Interesse für den zukünftigen Beruf entwickelt?; Reihenfolge = Rangfolge)

Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer	Baufacharbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - durch besseren Überblick über die beruflichen Tätigkeiten - durch die künftige Möglichkeit, an einer NC-Maschine zu arbeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - durch die praktische Verkaufstätigkeit, Spaß am Verkaufen - durch die Festigung der Fähigkeit, mit den Kunden umgehen zu können 	<ul style="list-style-type: none"> - durch selbständig auszuführende Arbeitstätigkeiten - durch das Kennenlernen d. Arbeitstätigkeiten auf d. Baustelle - durch Informationen über d. Möglichkeit an bedeut. nat. o. internat. Bauvorhaben teilnehmen zu können - durch Anwendung von berufl. Fertigkeiten in der Freizeit

4.1.2. Herausbildung von Verantwortungsbewußtsein der Lehrlinge im Lern- und Arbeitsprozeß

Im Verlaufe der Berufsausbildung **übernehmen** die Lehrlinge die eigenverantwortliche Lösung von Arbeitsaufträgen und werden sich auf dieser Grundlage zunehmend ihrer sozialen Stellung bewußt (s. Anlage 5, Teil 2). Verantwortungsbewußtsein wird vor allem dann bei den Lehrlingen herausgebildet und gefestigt, wenn ihnen konkrete Verantwortung **übertragen** und von ihnen abgefordert wird.

In Erweiterung **bereits** veröffentlichter Ergebnisse zu diesem **Untersuchungsgegenstand** /vgl. 13, S. 109 f/ ist aus der Sicht der Längsschnittanalyse (s. Anlage 12) erkennbar, daß das Verantwortungsgefühl der hier einbesogenen Lehrlinge für die eigenen Arbeitsleistungen im Verlaufe der Berufsausbildung sich positiv entwickelt.

Auf hohem Niveau sind in allen drei Untersuchungsetappen das Qualitätsbewußtsein, das Verantwortungsgefühl für die Einhaltung und Durchsetzung von Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz und für die gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit in der Lehrlingsgruppe vorhanden. Das sind einerseits gute Erfolge der Erziehungsarbeit in der Berufsausbildung, andererseits weist die bei diesen Kriterien wie auch beispielsweise bei dem Verantwortungsgefühl der Lehrlinge für die Einhaltung und Ausnutzung der Arbeitszeit und für die Qualität der Arbeit in der **Lehrlingsgruppe** im zweiten Lehrjahr zunächst abfallende und zum Ende der Berufsausbildung wieder ansteigende Tendenz in den Meßwerten darauf hin, daß die Lehrlinge im Verlaufe des ersten und zu Beginn des zweiten Lehrjahres zu wenig gefordert werden. Dagegen ist zu Problemen der Einsparung von Material, Energie, Roh- und Brennstoffen, der Vermeidung von Verlusten, der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der exakten Pflege und Wartung der Arbeitsmittel, der Planerfüllung des Lehrlingskollektivs ein deutlich zurückgehender Trend des Verantwortungsgefühls im Verlaufe der Untersuchungen erkennbar. Eine der Ursachen liegt darin, daß von einem Großteil der Lehrlinge die Verantwortung auf die Lehrkräfte, Lehrfacharbeiter oder Leiter "delegiert" wird. Aus einer falsch verstandenen Lehrlingsrolle fühlen sie sich machtlos, "eingefahrene Wege" zu verändern. Ein Teil der Lehrlinge bringt aber auch zum Ausdruck, daß sie **teil-**

weise zu wenig verantwortungsvolle und selbständig auflösende Aufgaben übertragen bekommen. Den Lehrlingen wird oft ihre Verantwortung durch **Erziehungskräfte** abgenommen. Dadurch werden die Lehrlinge ungenügend befähigt, ihre Verantwortung wahrzunehmen und moralische Entscheidungsmöglichkeiten werden nicht genutzt. In den Ergebnissen der Untersuchungen trat folgender Widerspruch auf: Während von den Leitungskadern, Lehrkräften und Lehrfacharbeitern verbal anerkannt wird, daß nur eigenverantwortlich durch die Lehrlinge zu lösende Aufgaben zu Selbständigkeit und **Eigenaktivität** führen, wird in der Führung des Erziehungsprozesses noch zu viel "gegängelt", werden zu oft **Lösungsschritte** und Entscheidungen vorweggenommen, wird der Spielraum für Engagement und das **"Sich-selbst-beweisen"** der Lehrlinge eingeschränkt. Das andere Extrem, das Alleinlassen der Lehrlinge bei **Problemsituationen** trat in den Untersuchungen ebenfalls auf und führt wie die Bevormundung bei den Lehrlingen zu **Resignation**, Stagnation in der **Leistungsentwicklung**, Unwohl fühlen im Beruf. Das pädagogische Geschick - so in den Hospitationen bei erfolgreichen Lehrkräften ermittelt - liegt gerade darin, den **Lehrlingen** bei der Lösung **anspruchsvoller** Aufgaben ihre Verantwortung erleben und sie nach klarer Anleitung weitestgehend selbständig arbeiten zu lassen sowie im erforderlichen Fall helfend einzugreifen oder die kollektive Zusammenarbeit zu organisieren.

Eine berufsspezifische Analyse zum Verantwortungsbewußtsein ergab folgendes Resultat:

Die Mehrheit der befragten Lehrlinge (zumindest am Beginn und am Ende der Berufsausbildung) des Facharbeiterberufes Fachverkäufer sehen ihre konkrete Mitverantwortung darin, Handelsverluste und Kassendifferenzen zu **vermeiden**. Sie fühlen sich für die Warenvorbereitung, **Warenpräsentation** und die Anwendung von Werbemitteln - auch über den eigenen Arbeitsplatz hinaus - **mitverantwortlich**. Zunehmend fühlen sie sich für Ordnung und Sauberkeit in ihren Verkaufsbereichen und in besonderem Maße für das Niveau, die Qualität ihrer Verkaufstätigkeit verantwortlich. Das sind Erfolge, die vor allem dort zu verzeichnen sind, wo die Lehrlinge durch die Lehrfachverkäufer rechtzeitig, vertrauensvoll, aktiv in das gesamte Verkaufsgeschehen einbezogen werden. Trotzdem ist nicht zu übersehen, daß bei einem Teil der

Lehrlinge (au Beginn des zweiten Lehrjahres bei 56 Prozent und **am Ende der Berufsausbildung** immerhin noch bei 48 Prozent) eine gewisse Gleichgültigkeit gegenüber Ursachen für Verluste **bestehen**. Bezogen auf die Einsparung von Material und Energie war eine ähnliche **Tendenz** auch bei Elektronikfacharbeitern und Instandhaltungsmechanikern in dieser **Untersuchung** zu beobachten. Dieses Ergebnis ist darauf zurückzuführen, daß von den Lehrlingen in den untersuchten Fällen eine konkrete diesbezügliche Verantwortung nicht konsequent abverlangt wurde. Eine positive, verantwortungsbewußte Einstellung zu Material, Energie und **Arbeitsmitteln** entwickeln die Lehrlinge vor allem dann, wenn mit Klarheit und Konsequenz Gewohnheiten im Umgang mit betrieblichem oder staatlichem Eigentum vom ersten Tag der Ausbildung an herausgebildet und gefestigt werden.

Als erzieherisch sehr wertvoll erwies sich in einigen der in die Untersuchungen **einbezogenen** Einrichtungen der Berufsausbildung, die Lehrlinge gleich zu Beginn der Ausbildung mit dem Wert der Arbeitsmittel und mit den **Herstellungskosten** eines Werkstücks oder eines Gerätes (**je nach Arbeitsaufgabe**) vertraut zu machen und Konsequenzen bei Verletzung der Normen des Umgangs mit den ihnen anvertrauten **Produktionsmitteln** festzulegen und vor allem auch im entsprechenden Fall zu realisieren. Vorhandene Inkonsequenz in solchen Fällen bewerten die Lehrlinge als **leistungshemmend** und störend für die Entwicklung der **Kollektivatmosphäre**. Diesen Zusammenhang betonen in ihren Darlegungen vor allem Lehrlinge des Facharbeiterberufes Baufacharbeiter, die kritisch die Verstöße gegen die Arbeitsdisziplin in den Brigaden sowie gegen Normen der Qualität der Arbeit und des Umgangs mit Baumaterialien auf den Baustellen bewerten.

Die Situation in den Arbeitskollektiven (das arbeitsmoralische Niveau) wirkt sich auf die Verhaltensweisen der Lehrlinge, insbesondere dem Verantwortungsbewußtsein gegenüber dem kollektiven Arbeitsergebnis sehr nachhaltig aus. In den Untersuchungen ist folgender Zusammenhang signifikant vorhanden; Lehrlinge, die sich in starkem Maße für die Arbeit des Kollektivs verantwortlich fühlen, fühlen sich auch im Überdurchschnittlichen Maße für die Qualität der eigenen Arbeit, für die Einhaltung und Durchsetzung von Ordnung, Sauberkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz, für die gegenseitige Hilfe und **Zusammenarbeit**, für

beitsplatz, für die gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit, für eine sachlich-kritische Kollektivatmosphäre und für die Einhaltung und Ausnutzung der Arbeitszeit verantwortlich,

Im Zusammenhang mit der Einführung und Nutzung moderner Technik und Technologie schätzt die Mehrheit der Lehrlinge (63 Prozent) ein, daß die Anforderungen an das Verantwortungsbewußtsein zunehmen (s. Übersicht 4). 43 Prozent der Befragten meinen das auch bezüglich des sparsamen Umganges mit Rohstoffen, Energie und Material, 62 Prozent in bezug auf die Sorgfalt und Exaktheit in der Arbeitsausführung und 50 Prozent bezüglich der Aufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen.

Die Anforderungen moderner Technik und Technologie an verantwortungsvolles Verhalten werden von den Lehrlingen, die bereits an solcher ausgebildet werden oder zumindest in Form eines Lehrganges Einblicke erhielten (z. B. Facharbeiter für Werkzeugmaschinen), genauer dargestellt als von denjenigen, die kaum oder keinen Kontakt im Verlaufe der Berufsausbildung an neuesten Produktionsverfahren haben (z. B. Fachverkäufer).

Von den Lehrkräften und Lehrfacharbeitern, die an moderner Technik ausbilden, wurde betont, daß das Interesse der Lehrlinge, fortgeschrittenste Maschinen oder Anlagen zu bedienen, aktives moralisches Handeln (wie verantwortungsbewußter Umgang mit den Produktionsmitteln, selbständiges Streben nach umfangreichen Fachwissen, Kooperation mit erfahrenen Kollegen, Einhaltung und Ausnutzung der Arbeitszeit) hervorbringt und in der Erziehungsarbeit genutzt werden kann.

Es darf jedoch bei der eminenten ökonomischen und erzieherischen Bedeutung der Ausbildung an und für Schlüsseltechnologien nicht übersehen werden, daß auch künftig der weitaus größte Teil der Lehrlinge als Facharbeiter an herkömmlicher Technik oder herkömmlichen Produktionsverfahren eingesetzt wird, Erziehungsarbeit sollte vor allem dazu einen Beitrag leisten, die Lehrlinge darauf vorzubereiten, daß auch an herkömmlicher Technologie hohe Leistungen gefordert sind. Das Nebeneinanderbestehen von modernster und älterer Technologie muß von den Jugendlichen als Herausforderung und Chance begriffen werden.

Übersicht 4 Anforderungen moderner Technik und Technologie an Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften (N = 677 Lehrlinge nach Abschluß der BA; Angaben in Prozent)

Anforderungen	die Bedeutung		
	nimmt zu	bleibt un- verändert	nimmt ab
1. Sorgfalt u. Exaktheit in der Arbeitsausführung	62	33	5
2. Pünktlichkeit u. Verant- wortungsbewußtsein	63	31	6
3. psychische Belastbarkeit (ständige Aufmerksamkeit, hohe Konzentrationsfähigkeit, gu- tes Reaktionsvermögen)	64	26	10
4. Qualifizierungsbereitschaft	57	34	9
5. Sparsamkeit im Umgang mit Roh- stoffen, Energie u. Material	43	44	13
6. Aufgeschlossenheit gegenüber Neuerungen, Schöpferisch u. Eigeninitiative	50	37	13
7. Selbständigkeit in der Arbeit	52	33	15
8. Ungeduld gegenüber Mängeln	43	45	12
9. Verantwortung für eine hohe öko- nomische Effektivität der Arbeit des Kollektivs	37	52	11
10. Bereitschaft zur Erfüllung wech- selnder Arbeitsaufgaben	35	53	12
11. Körperliche Belastbarkeit	24	23	49

4.1.3. Entwicklung und Förderung von aktivem demokratischen Mitwirken der Lehrlinge an der Gestaltung ihres Ausbildungsprozesses

Die Einstellung der Lehrlinge zu ihrem sozialen Status als Werk tätige wird maßgeblich gefördert, "wenn die Lehrlinge in

die Belange ihrer Ausbildung und des Betriebes aktiv einbezogen werden, wenn sie sich umfassend und tiefgründig mit ihren staatsbürgerlichen Rechten und Pflichten vertraut machen können and danach handeln." /18, S. 492/

Die Mehrzahl der Lehrlinge ist an demokratischer Mitwirkung interessiert, wenn sie spürt, daß ihre Meinung, ihr Mitreden gefragt ist (s. Anlage 12, Teil 3). Auffallend ist aber auch hier, daß die Einstellung "Ich bin doch noch Lehrling" im Denken vieler Jugendlicher verbreitet ist. Dieser Einstellung sollte - auch im Interesse der Lehrlinge selbst - entgegen gewirkt werden, indem sie stets zu Kritik und Selbstkritik ihrer Lern- und Arbeitsleistung als Einzelner und im Kollektiv herausgefordert und aktiv an der Lösung von Aufgaben und Problemen durch Fall-Ist-Vergleiche beteiligt werden. Die Lehrlinge wollen die Erfahrung machen, etwas bewegen, verändern und verbessern zu können, Neues entstehen zu lassen bzw. durchzusetzen. Vielfach wird die Rolle der Lehrlingsrolle nach Aussagen der Lehrlinge durch ungenügende Informationen über das betriebliche Geschehen begünstigt. Aus einem Vergleich des Interesses der Lehrlinge am betrieblichen Geschehen (s. Anlage 13) und der Informiertheit der Lehrlinge über betriebliche Vorgänge (s. Anlage 14) leitet sich folgendes ab:

- Besonders großes Interesse äußern die Lehrlinge hinsichtlich der Entwicklung der Arbeit, - und Lebensbedingungen der Werktätigen, der technischen und technologischen Entwicklung am künftigen Arbeitsplatz, der Einführung und Nutzung von Computertechnik.
- Diesem großen Interesse steht eine nur mittelmäßige Informiertheit gegenüber.

Die Lösung des Widerspruches zwischen Interesse und Informiertheit der Lehrlinge erfordert von den Lehrkräften und Lehrfacharbeitern eine ständige Verbindung zwischen den Lern- und Arbeitsaufgaben und Informationen zum betrieblichen Geschehen. Lösung dieses Widerspruches heißt aber auch, die Lehrlinge anzuhalten, sich kontinuierlich selbständig zu informieren - eine aktive Haltung zu den Vorgängen im Betrieb einzunehmen. Ein Ergebnis der Untersuchungen zu diesem Sachverhalt war, daß etwa ein Drittel der befragten Lehrlinge sich zurückhält oder

offen die Meinung nur in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation und der Person, die es betrifft, Äußert, wenn es um die Einhaltung der Arbeitszeit bzw. um mangelhaftes Arbeitsverhalten von Lehrlingen geht (s. Anlage 12, Teil 3). Deshalb sollten in der Erziehungsarbeit der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts wie auch der Lehrfacharbeiter die gegenseitige Bewertung von Arbeitsleistungen und **Verhaltensweisen** der Lehrlinge untereinander einen weitaus größeren Stellenwert einnehmen. Es ist das Ziel, die Lehrlinge zum aktiven demokratischen Mitwirken - als Element ihres sozialen Status, künftige Facharbeiter und damit künftige Mitproduzenten des betrieblichen Arbeitsergebnisses und Mitgestalter des Lern- und Arbeitsprozesses zu sein - zu befähigen. Grundlage dabei ist, den Lehrling nicht nur als Objekt der Erziehung zu betrachten, sondern weitaus mehr als aktives Subjekt seiner eigenen Entwicklung zu begreifen und ihn demzufolge in alle Prozesse, die seine Berufsausbildung betreffen, verantwortungsvoll und vertrauensvoll **einzubeziehen**. Hauptfelder des demokratischen Mitwirkens der Lehrlinge sind u. a. Diskussionen zum Plan der Lern- und **Arbeitsaufgaben** (Ausbildungsplan) und dessen inhaltlicher Realisierung sowie die Herausforderung der Meinungen aller (s. Anlage 12, Teil 3), die Beteiligung an der Realisierung von **Produktionsverbesserungen** und an der Verbesserung der Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen, das Wettstreifen um höchste Lern- und **Arbeitsleistungen** und die Mitarbeit in wissenschaftlich-technischen **Arbeitsgemeinschaften**.

Erziehung zum demokratischen Mitwirken war und ist erfolgreich - wie Hospitationen und Interviews mit Lehrlingen, Leitern und Lehrkräften bewiesen - wo durch die Lehrkräfte, Leiter und Lehrfacharbeiter die aktive Einbeziehung der Lehrlinge geführt wird, durch den **Führungsstil** ihnen genügend **Handlungsspielraum** für eigene Entscheidungen bleibt, sie in die Gestaltung, Planung, Durchführung und Auswertung der genannten Prozesse und Tätigkeiten aktiv eigenverantwortlich einbezogen werden, die Meinungen der Lehrlinge herausgefordert und beachtet werden.

4.2. **Ergebnisse zur Nutzung von Erziehungspotenzen des Tätigkeitsverlaufs der Lehrlinge beim Lernen und Arbeiten durch die Lehrkräfte im berufspraktischen Unterricht**

Der methodologische Ansatz für die Erarbeitung von Schlußfolgerungen für eine berufsbezogene moralische Erziehung im berufspraktischen Unterricht wurde im Rahmen dieser Untersuchungen in der Konstellation von **Selbstbewertungen** zu ausgewählten Eigenschaften und Verhaltensweisen sowie der **Widerspiegelung berufsspezifischer** Anforderungen durch die Lehrlinge mit den durch die berufliche Praxis und die **Ausbildungsunterlagen** gestellten **Erziehungszielen und -erfordernissen** gesehen.

4.2.1. Widerspiegelung **berufsspezifischer** Anforderungen durch die Lehrlinge

Wie bereits dargestellt, erkennen die Lehrlinge wesentliche Anforderungen ihres Berufes bereits am Anfang ihrer Ausbildung. Sie **bestimmen** diese fortschreitend **im** Verlauf ihrer Berufsausbildung genauer und leiten daraus Schlußfolgerungen für ihr Verhalten **im** berufspraktischen Unterricht und in ihrer späteren beruflichen Tätigkeit **ab**. Die weiteren Analysen bestätigen diese Ergebnisse und führen zu der Erkenntnis, daß die **bei den** Lehrlingen vorhandenen kognitiven und **volitiven** Grundlagen für aktives arbeitsmoralisches Handeln und Verhalten ein entscheidender Faktor für die Erhöhung der Effektivität und Qualität der **Erziehung** sind - vorausgesetzt, daß diese Grundlagen von den Lehrkräften erkannt und anerkannt sowie in der Führung des Anlernprozesses genutzt und weiterentwickelt werden.

4.2.2. Selbstbewertungen der Lehrlinge zu ausgewählten Eigenschaften und Verhaltensweisen

Die Ergebnisse der Selbsteinschätzungen der Lehrlinge (s. Anlage 12, Teil 1) - global betrachtet - verdeutlichen:

- In allen drei Befragungsetappen sind nach Meinung der Lehrlinge solche Eigenschaften und Verhaltensweisen wie kameradschaftliche Zusammenarbeit, Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen, Einhalten von Ordnung, Sauberkeit, Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz, Einsatzbereitschaft in der Arbeit sowie Sorgfalt, Gründlichkeit, Leisten von

Qualitätsarbeit in starkem Maße vorhanden.

- Die Bereitschaft an **Neuereraufgaben** mitzuarbeiten, bei schlechtem Arbeitsverhalten anderer Kollegen kritisch aufzutreten, Mehrschichtarbeit zu leisten und sich fachliches Wissen über den Unterricht hinaus anzueignen, schätzt die Mehrheit der befragten Lehrlinge für sich als gering oder mittelmäßig ein.
- Entsprechend dem Vergleich der Untersuchungsergebnisse der drei Etappen sind die Selbstbewertungen der Lehrlinge im zweiten Lehrjahr weitaus kritischer, fallen also insgesamt niedriger aus. Am Ende der Berufsausbildung ist bei der Mehrheit der ausgewählten Eigenschaften und Verhaltensweisen **gegenüber** der Analyse zu Beginn des zweiten Lehrjahres hinsichtlich der Selbstbewertung der Lehrlinge ein positiver Trend zu verzeichnen.
- Kontinuierlich abfallend - längsschnittmäßig betrachtet - sind die Selbstbewertungen der Lehrlinge hinsichtlich der Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit, des sparsamen und pfleglichen Umgangs mit Arbeitsmitteln, Rohstoffen, Energie, der Bereitschaft zur Mitarbeit an Neuereraufgaben und weniger stark hinsichtlich der Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen.
- Rangplatzmäßig rücken im zweiten Lehrjahr und am Ende der Berufsausbildung gegenüber den Einschätzungen im ersten Lehrjahr **in den** Selbstbewertungen der Lehrlinge solche Eigenschaften und Verhaltensweisen weiter in den Vordergrund wie Sorgfalt, Gründlichkeit, Leisten von Qualitätsarbeit, Streben nach hohen Arbeitsleistungen, Zielstrebigkeit in der Arbeit (s. Anlage 12, Teil 1 B).

Für die Erziehungsarbeit sind folgende Erkenntnisse **bedeutsam:**

- Die sehr positiven Einschätzungen der Lehrlinge am Beginn ihrer Berufsausbildung resultieren offensichtlich einerseits aus Bewertungsmaßstäben, die die Jugendlichen aus der Oberschule mitbringen und andererseits aus dem Bestreben nach der Berufswahl das Ziel, Facharbeiter zu werden, mit bestmöglichen Ergebnissen zu erreichen. Eine Rolle spielen dabei auch illusionäre Vorstellungen über die Anforderungen an die Be-

rufstätigkeit. Die für die Erziehungsarbeit in der Berufsausbildung abzuleitenden Schlußfolgerungen müssen sich sowohl auf den Abbau illusionärer Vorstellungen und den Aufbau realer Sichtweisen zu beruflichen Anforderungen aber auch - und das erscheint hierbei als das Dominierende - auf die intensivere Nutzung der subjektiven Voraussetzungen zu aktivem arbeitsmoralischem Handeln der Lehrlinge in weitaus größerem **Maße** erstrecken.

~ Die weitaus kritischere **Selbstbewertung** am Beginn des zweiten Lehrjahres ist ein Resultat der Konfrontation der subjektiv-persönlichen Voraussetzungen für aktives **arbeitsmoralisches** Handeln mit den realen beruflichen Anforderungen und den dafür vorhandenen Möglichkeiten in der Lehrwerkstatt, **im** Labor oder im **Arbeitskollektiv**. Initiativen der Lehrlinge (z. B. beim Aufdecken **leistungshemmender** Arbeitsbedingungen), sind rückläufig, weil - so äußern sich die Lehrlinge in ihren Aufsätzen oder in den Interviews - sie zu wenig selbständig auf auftretende Mängel im Arbeitsprozeß reagieren können oder dürfen, weil sie **mit** unwirklicher, formaler Einbeziehung in Neuereraufgaben nicht einverstanden sind, weil sie teilweise das Gefühl haben, daß ihre Meinung nicht zählt. Erzieherisch muß es deshalb in viel größerem Maße gelingen, die Lehrlinge an selbständiges aktives verantwortungsbewusstes **Handeln** heranzuführen; Möglichkeiten einzuräumen, daß die Jugendlichen etwas verändern, "bewegen", ihre Gedanken, Vorschläge und Kritiken einbringen können.

- Konkrete Erziehungsarbeit leisten heißt, berufsbezogen zu erziehen. Für die Lehrlinge muß spürbar werden, daß alle erzieherischen Bemühungen in der Berufsausbildung vorrangig auf eine effektive Beherrschung der beruflichen Anforderungen gerichtet **sind**.

Aus diesem **Grunde** wurde im Rahmen dieser Untersuchungen die Analyse der Widerspiegelung beruflicher Anforderungen durch die Lehrlinge auf eine **berufsspezifische** Sicht erweitert.

Berufsspezifische Analyse (Beispiele)

Im Facharbeiterberuf Fachverkäufer sind es vor allem solche Lern- und Arbeitstätigkeiten wie flinkes und freundliches Be-

dienen, **sachkundiges** Beraten und umfassendes Erläutern (Umgang mit dem **Kunden**), ansprechendes Präsentieren der Waren (Warenträger säubern, einräumen, Waren auswechseln, dekorieren) und sicheres **Kassieren**, die die Grundlage für moralisches Handeln in diesem Beruf bilden.

Die Lehrlinge dieses Facharbeiterberufes **schätzen** vor allem das Einhalten von Ordnung und Sauberkeit, die **Einsatzbereitschaft** in der Arbeit, den pfleglichen Umgang **mit** den Waren als in starkem Maße vorhandene Eigenschaften und Verhaltensweisen ein. Sie bringen **zum** Ausdruck, daß es in ihrem Beruf vor allem auf **Freundlichkeit, Höflichkeit, Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft**, gute Sortimentskenntnisse und das Bemühen, sich selbständig über neue Erzeugnisse **zu** informieren, ankommt. In diesem Zusammenhang empfinden sie vor allem ein ungenügendes Warenangebot oder unzureichende Sortimentsqualität und -quantität als **leistungshemmend**. Das war gleichzeitig einer der Gründe, daß die arbeitsmoralischen Anforderungen in diesem Beruf nicht genügend verinnerlicht wurden, daß - wie es die Lehrlinge ausdrücken - die Arbeit in solchen Fällen keinen Spaß macht und sich Unfreundlichkeit und Gleichgültigkeit entwickeln. Die Verantwortung für den **Erziehungserfolg** hinsichtlich aktiven **arbeitsmoralischen** Handelns lag hier kaum noch bei **den** Lehrkräften und Lehrfacharbeitern, sondern in einer Wirtschaftspolitik, die mit einer unzureichenden Warendecke und Warenqualität sowohl unzufriedene Kunden als auch unzufriedene Fachverkäufer und **Fachverkäuferinnen hervorbrachte**.

Einige der sich in diesem Beruf ergebenden **Erziehungskonsequenzen** wurden bereits publiziert /vgl. 17, S. 331 ff/.

Im Beruf Elektronikfacharbeiter liegen die Potenzen für die moralische Erziehung u. a. in solchen beruflichen Tätigkeiten wie im verantwortungsbewußten Bedienen, effektiven (mehrschichtigen) Auslasten und konzentrierten Überwachen mechanisierter, automatisierter und rechnergestützter Fertigungseinrichtungen. Das sind beispielsweise das Beschichten, Trennen und Prüfen der Trägermaterialien für integrierte Schaltkreise bei strengster (zuverlässiger) Einhaltung von Ordnung und Sauberkeit (**produktionshygienische** Bedingungen) und technologischer Disziplin (hohe Material- und Anlagenwerte), das Bonden an Bondautomaten. Wei-

möglichen Auswirkungen und entschlossenes Einleiten von notwendigen **Gegenmaßnahmen** erforderlich.

Bei den in die **Untersuchungen** einbezogenen Lehrlingen dieses Facharbeiterberufes spielt die Verhaltensweise, Qualitätsarbeit zu leisten, eine dominierende Rolle, Bemerkenswert ist, daß keiner der befragten Lehrlinge in der ersten und zweiten Befragung angab, daß qualitatives Arbeiten als Verhaltenseigenschaft in geringem oder sehr geringem Maße vorhanden wäre. Damit wird von diesen Lehrlingen ein hohes Maß an **Verantwortungsbewußtsein** gegenüber der eigenen Arbeit wiedergespiegelt.

Die in die **Untersuchungen** einbezogenen Lehrlinge des Berufes Facharbeiter für **Werkzeugmaschinen** schätzen ein, daß solche Eigenschaften und Verhaltensweisen im Verlaufe der **Berufsausbildung** fortschreitend auf höherem Niveau vorhanden sind wie Sorgfalt und Gründlichkeit, **Fachwissen**, **kameradschaftliche** Zusammenarbeit und Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen der Kollegen sowie auch sparsamer Umgang mit **Material**, Energie und Arbeitsmitteln /vgl. 10, S. 8/ In diesem Beruf liegen die Potenzen moralischer Erziehung im fehlerfreien Lesen und Umsetzen technischer Zeichnungen in Handlungen zum rationellen **Arbeitsverlauf**, im zweckmäßigen Einrichten und verantwortungsbewußtem **Bedienen** sowohl konventioneller als auch automatisierter Maschinen und Maschinensysteme. Dazu gehören aber auch der effektive **Einsatz** des Materials, exaktes Prüfen der **hergestellten** Werkstücke sowie gewissenhaftes Warten und Pflegen der **Werkzeugmaschinen**.

Die **Untersuchungsergebnisse** in allen untersuchten **Facharbeiterberufen** belegen, daß die moralische Erziehung über die dominierenden Tätigkeiten des Berufes erfolgt, insofern diese selbst einem anspruchsvollen **Tätigkeitskomplex** entspringen und zum echten **Facharbeiterniveau** hinführen. Das **bestätigen** auch die Interviews mit Pädagogen und **Leitungskräften** der Einrichtungen der Berufsbildung sowie mit den Lehrlingen selbst, Darüber hinaus gelingt die Herausbildung von aktivem moralischen Handeln der Lehrlinge beim Lernen und Arbeiten im berufspraktischen Unterricht dann - wie in den Hospitationen zum Ausdruck kam - wenn von den Lehrkräften die beruflichen Tätigkeiten der Lehrlinge beim Aneignen der "für **qualifizierte** berufliche Arbeit

auf der Niveaustufe Facharbeiter notwendigen **Persönlichkeits-**eigenschaften (Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Haltungen und Verhaltensdispositionen)" /9, S. 181/ hinsichtlich ihres Verlaufs (Tätigkeitsverlauf) berufsbezogen vor allem unter folgenden **Gesichtspunkten** geführt wird:

- Schaffung einer optimalen Situation für die moralische **Erziehung** durch die Organisation der Lern- und Arbeitsaufgaben;
- Verwendung moralischer **Bezüge** bei einer auf das Bildungs- und Erziehungsziel gerichteten **Orientierung** und Motivierung der Lehrlinge;
- sorgfältige **Auswahl**, **Aufbereitung** und methodische Nutzung der in den Aneignungsgegenständen der Lehrgänge liegenden **moralischen** Potenzen für eine **wirksame** moralische **Ersiehung** beim Steuern des Tätigkeitsverlaufs;
- moralische **Erziehung** im und durch den **Auswertungs- und Bewertungsprozeß** unter aktiver Einbeziehung der Lehrlinge.

In diesem Zusammenhang soll nachfolgend bei Anlehnung an vorhandene theoretische Erkenntnisse /vgl. 4,5,6,7/ aus erzieherischer Sicht der Tätigkeitsverlauf im berufspraktischen Unterricht in dem zu untersuchenden Feld analysiert werden.

4.2.3. Organisation der Lern- und Arbeitsaufgaben

Aus den Darlegungen der Lehrlinge wird ersichtlich, daß sie aktives moralisches Handeln vor allem dann entwickeln, wenn sie spüren, daß ihre Arbeit wichtig, ja sogar unentbehrlich sowohl für den Lern- und Arbeitsprozeß als auch für den Betrieb ist. Das entspricht vor allem dem zur veränderten Motivstruktur Jugendlicher in der Berufsausbildung gehörenden "Streben des Lehrlings, sich schon während der Berufsausbildung bei der Ausübung beruflicher **Tätigkeiten** bewähren und wie ein Facharbeiter Produkte herstellen und wertvolle Dienstleistungen vollbringen zu können." /26, S. 261/

Insofern ist bereits die Art der Lern- und Arbeitstätigkeit im berufspraktischen Unterricht eine **Prämisse** aktiven Handelns der Lehrlinge, Die Lehrlinge sind zu hohen Lern- und Arbeitsergebnissen im berufspraktischen Unterricht motiviert, wenn die Ausbildung vor allem an realen betrieblichen Aufgaben erfolgt bsw. wenn den Lehrlingen in der Lehrproduktion die Herstellung eines **Finalerzeugnisses** übertragen wird. Sie sollen sich dabei die

für den künftigen Beruf notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Erfahrungen aneignen /vgl. 16, S. 179/.

Die Untersuchungen belegen, daß vor allem dort, wo die Betriebsleitungen sich für die Bereitstellung und Organisation effektiver Lehrproduktion einsetzen, wo in kontinuierlicher Zusammenarbeit der Betriebsleitung mit der Leitung der Einrichtung der Berufsbildung ständig die Voraussetzungen für ein hohes Niveau der Berufsausbildung gewährleistet werden - also die Berufsausbildung einen festen Platz im betrieblichen Leitungsprozeß einnimmt - die Grundlage für wirksame moralische Erziehung im Lern- und Arbeitsprozeß geschaffen ist.

Die Erziehungsarbeit verläuft dann wirkungsvoll, wenn die Lehrlinge wissen, welche Bedeutung ihr Lern- und Arbeitsengagement sowohl für den Betrieb als auch für ihr eigenes Ziel, Facharbeiter zu werden, hat. Sie spüren sehr schnell - und ihr Engagement beim Lernen und Arbeiten sinkt -, wenn im berufspraktischen Unterricht "Notlösungen" organisiert werden, wenn sie wiederholt zum Aufholen betrieblicher Rückstände oder als "billige Arbeitskräfte" eingesetzt werden, wenn es Hektik in der Arbeit gibt, wenn Aufträge ausgeführt werden sollen, die keine beruflichen Lern- und Arbeitstätigkeiten darstellen bzw. die offensichtlich die gesetzlichen Bestimmungen verletzen. Der dominierende Anreiz für Leistungssteigerungen im beruflichen Unterricht sind für die Lehrlinge in allen untersuchten Facharbeiterberufen anspruchsvolle, leistungsniveaugerechte Lern- und Arbeitsaufgaben. Das bestätigen mehr als drei Viertel der männlichen und fast drei Viertel der weiblichen Lehrlinge des zweiten Lehrjahres, die in die Untersuchung einbezogen waren. (s. Anlage 18: Über anspruchsvolle Aufgaben berichten sie - stellen sie es selbst dar - ihre Leistungsmöglichkeiten feststellen, sich "erproben", sich mit anderen vergleichen und Anerkennung erwerben. Sie wollen im allgemeinen kein "bequemes" Dasein. Sie möchten ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten steigert gehen, sich an anspruchsvollen Aufgaben messen. Sie bemühen sich um ihre Selbstverwirklichung, indem sie beispielsweise jedoch streben, etwas Neues mit entstehen zu lassen, um sich so in der eigenen Leistung bestätigt zu finden.

Das gilt es, stärker als bisher, auch unter dem Blickwinkel der Untersuchungsergebnisse zu beachten, daß nach ihren eigenen An-

gaben lediglich etwa ein Viertel der befragten Lehrlinge des zweiten Lehrjahres kontinuierlich im berufspraktischen Unterricht nach besten Leistungen strebt (s. Anlage 15). In Abhängigkeit vom Interesse an der jeweiligen **Arbeitsaufgabe** bemühen sich 41 Prozent der befragten Lehrlinge des zweiten Lehrjahres individuell um Erhöhung ihrer Leistungsfähigkeit durch Selbststudium, gewissenhafte Vorbereitung auf die Arbeitstätigkeiten, **Nutzung** von Erfahrungen anderer Lehrlinge oder Facharbeiter (s. Anlage 16), Sie wollen an betrieblich wichtigen Vorhaben beteiligt sein und - wie sie es ausdrücken - keine "Nebensächlichkeiten" ausführen. Ein Großteil der befragten Lehrlinge ist mit sich unzufrieden, wenn sie die Leistung bzw. die Lern- und Arbeitsergebnisse nicht schaffen, die sie sich vorgenommen haben (s. Anlage 17). Sie sind **leistungsbereit**, wenn sie spüren, daß sie durch anspruchsvolle Lern- und **Arbeitsaufgaberr** gefordert und gefördert werden, daß ihnen etwas zugetraut

wird, daß sie zeigen können, was in ihnen steckt und ihre **Leistungsvoraussetzungen** immer wieder gezielt reaktiviert und genutzt werden.

In den Interviews mit Direktoren, Abteilungsleitern für **berufspraktischen** Unterricht, mit den Lehrkräften, Lehrfacharbeitern und auch in denen mit den Lehrlingen kam immer wieder zum Ausdruck: Die Voraussetzung für die Erziehung der Lehrlinge zu aktivem moralischen Handeln in der Arbeit (gekennzeichnet durch u. a. effektive Ausnutzung der Lern- und Arbeitszeit, verantwortungsbewußten Umgang mit gesellschaftlichem Eigentum, Beharrlichkeit und Ausdauer beim Verfolgen anspruchsvoller gesellschaftlicher und persönlicher Ziele, Streben nach **beruflicher Meisterschaft**, Vorbildwirkung, Mut und Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit falschen und überholten Denk- und Verhaltensweisen) ist die kontinuierliche Gewährleistung von effektiver Auslastung der Lern- und Arbeitszeit durch die **Bereitstellung** anspruchsvoller, dem Ausbildungsziel und dem **Leistungsstand** der Lehrlinge adäquater, Aufgabenstellungen. Lern- und Arbeitsaufgaben sind dann anspruchsvoll - das bestätigen die im berufspraktischen Unterricht durchgeführten Hospitationen -, wenn sie für den einzelnen Lehrling eine "Problem-Situation" darstellen, einen inneren Widerspruch auslösen in **Form** einer Differenz zwischen dem vorhandenen und dem für die

Lösung der Aufgabe notwendigen Niveau von **Kenntnissen**, Fähigkeiten, **Fertigkeiten**, Erfahrungen und Gewohnheiten. Das **Resultat positiver Widerspruchslösung** wird vom Lehrling als ein persönlicher Erfolg in seiner Entwicklung zum Facharbeiter erlebt. **Erfolgserleben** wirkt sich nicht nur auf die **Arbeitszufriedenheit** sondern auch auf das Streben nach weiteren Leistungen und die Vervollkommnung der Leistungsfähigkeit sowie die Bindung zum Beruf aus» Wie in den Interviews mit erfolgreichen Lehrkräften bestätigt wurde, nutzen diese die in **Widerspruchssituationen** liegenden Potenzen der Herausbildung aktiven moralischen Handelns durch eine auf das Leistungsniveau der Lehrlinge abgestimmte pädagogische Gestaltung solcher Situationen (s. auch Teil 4.4. dieses Berichts). Solche Lehrkräfte planen in Vorbereitung auf ihren **Unterricht** sehr sorgfältig die benötigten **Werkzeuge, Meß-** und anderen Hilfsmittel, Material und Rohstoffe, überprüfen die Lern- und Arbeitsplätze der **Lehrlinge**; organisieren die auszuführenden Arbeiten in **Übereinstimmung** mit den Lehrplansielen und vermeiden somit weitestgehend von vornherein **Leerlaufzeiten**.

Nicht jede Lern- und Arbeitsaufgabe kann interessant, abwechslungsreich und anspruchsvoll **sein**. Die Lehrlinge sind auch daran su gewöhnen, im erforderlichen Fall eintönige, wenig interessante Arbeiten auszuführen. Auch das sind anspruchsvolle Forderungen im Sinne des **Beweisens** von **Ausdauer**, Beharrlichkeit, **Zielstrebigkeit**.

Es zeigte sich in den Untersuchungen, **daß** bei monotoner Arbeit das persönliche Verhalten der Lehrkraft an Bedeutung gewinnt. Die Lehrkraft **muß** verstärkt versuchen su begeistern und anspornen oder mehr Lob und Anerkennung in Erwägung ziehen, um den Lehrlingen vor allem in schwierigen Situationen su helfen, mit dieser Aufgabe **zurechtzukommen**. Sinnvolle Unterbrechungen sind su organisieren und andere Tätigkeiten dazwischen su schalten, die den Arbeitsablauf etwas auflockern **können**. Immer wieder bestätigt sich: Der Erziehungsprozeß verläuft dann wirkungsvoll, wenn er gut **organisiert** ist und die Lehrlinge vom ersten Tag der **Berufsausbildung** an konsequent an die Einhaltung der gesellschaftlichen Normen des Verhaltens gewöhnt werden /vgl.17, S. 331ff/. Wichtig in der Erziehungsarbeit in der Berufsausbildung sind und bleiben geordnete Lern- und

Arbeitsbedingungen, eine Atmosphäre, in der die Leistungen des Lehrlings gefordert werden und der Erfolg organisiert wird, Das ist zunächst in dieser Allgemeingültigkeit für jeden Beruf zutreffend, wird aber durch berufs- und betriebsbezogene Ausbildungsspezifika gebrochen.

Generell gilt es darum gehen, das Wissen und Können der Lehrlinge für die Gewährleistung hoher Arbeitsproduktivität zu nutzen. Gute Ergebnisse werden in den Betrieben erreicht, in denen die Lehrlinge z. B. aktiv in den Rationalisierungsmittelbau einbezogen werden, am Aufbau moderner Anlagen beteiligt sind, in Jugendbrigaden oder Arbeitskollektiven, die wirtschaftlich wichtig-Vorhaben realisieren, mitarbeiten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden:

- Die Auswahl anspruchsvoller Tätigkeitskomplexe auf der Grundlage einer geeigneten Lehrproduktion als Bestandteil der Betriebsproduktion ist und bleibt eine wesentliche Bedingung erfolgreicher arbeitsmoralischer Erziehung.

- Die moralischen Potenzen der Erziehung der Lehrlinge zu aktivem moralischen Handeln ergeben sich aus dem Charakter der Lehrproduktion:

 - Beitrag zum betrieblichen Ergebnis

 - eigenständiges Finalprodukt

 - volkswirtschaftliche Bedeutung der Arbeitsergebnisse.

- Die Aufgabe der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts besteht darin, die Tätigkeitsablauf-Potenzen im Zusammenhang mit den Stoff-Potenzen als auch in ihrer eigenständigen Ablaufqualität zu erfassen und erziehungswirksam umzusetzen.

4.2.4. Orientierung und Motivierung der Lehrlinge

Erläuterung der Anforderungen:

Für die Lehrlinge ist wichtig, daß die Übertragung von Arbeitsaufgaben stets mit einer exakten Erläuterung der Anforderungen an Qualität und Quantität sowie an die zeitliche Ausführung verbunden ist. Damit der Lehrling seinen Auftrag erfolgreich und effektiv erfüllen kann, muß er wissen: Was soll getan werden? Wie soll es getan werden? Warum soll es getan werden?

Es zeigte sich in den Untersuchungen, daß die Lehrlinge auf das zu erreichende Ziel und auf die Mittel und Wege zum Ziel im

allgemeinen gut orientiert und darüber aussagekräftig sind. Das heißt, sie sind auf ihr eigenes Lern- und Arbeitssziel gut eingestellt. Die Mehrheit der Lehrlinge (77 Prozent) des zweiten Lehrjahres kennt auch ~ zumindest ungefähr - die zu erfüllende produktive Leistung des Arbeits- bzw. Lehrlingskollektive und ihre anteilmäßig zu erfüllende Leistung (81 Prozent). Das heißt aber auch, daß etwa ein Viertel dieser Lehrlinge die kollektiv zu erbringende Leistung und etwa ein Fünftel derselben ihren eigenen Anteil nicht bestimmen kann. Unter diesem Teil der befragten Lehrlinge sind leistungsschwächere Jugendliche am stärksten vertreten (s. Übersicht 5).

Das Vorgehen erfolgreicher Lehrkräfte bestätigt, daß der Lern- und Arbeitserfolg der Lehrlinge dann gewährleistet ist, wenn sie jederzeit genau wissen, was ihr konkreter Auftrag ist. Bewährt hat sich, wenn die Lehrlinge vom Beginn der Ausführung eines Lern- und Arbeitsauftrages an auch die Bewertungskennziffern kennen.

Übersicht 5: Informiertheit der Lehrlinge über zu erfüllende Leistungen
(N = 713 Lehrlinge des 2. Lehrjahres., Angaben in Prozent)

	ja	ungefähr	nein
Kenntnis der Lehrlinge über die zu erfüllenden Leistungen des Arbeits- bzw. Lehrlingskollektivs	41	36	23
Kenntnis der Lehrlinge bezgl. der eigenen anteilmäßig zu erfüllenden Leistungen	43	33	19

Begründung der Lern- und Arbeitsaufgaben:

Auf größere Reserven machten die Untersuchungsergebnisse hinsichtlich der Begründung der Lern- und Arbeitsaufgaben (das "Warum") aufmerksam. Während von den Lehrkräften die durch die Lehrlinge anzueignenden stofflichen Inhalte, die einzelnen

Lern- und Arbeitsschritte, die zu verwendenden Erfahrungen effektiver Arbeit gut aufbereitet werden, bleiben oft die erzieherisch zu erreichenden Ziele ungeplant. Sie werden aus der Erfahrung heraus im Bildungsprozeß mitrealisiert, spontan ohne schriftliche langfristige Planung. Es bestätigte sich hier, was bereits in den Analysen zur Gestaltung der Übergangs- und Ausbildungsverläufe festgestellt wurde: "Es gibt größere Reserven für die Nutzung erzieherischer Potenzen, die durch verbesserte Vorbereitung erschlossen werden können," /27, A II, S. 42/ Der offensichtlich gewordene Mangel besteht darin, daß bei dieser Vorgehensweise schwer langfristig und zielstrebig Haltungen, Verhaltensweisen, Gewohnheiten und Einstellungen der Lehrlinge beeinflusst werden können. Ein Spiegelbild dafür war in unseren Untersuchungen die Tatsache, daß auch erzieherisch erfolgreiche Lehrkräfte kaum widerspiegeln konnten, worauf die Erfolge ihrer Erziehungsarbeit beruhen. Das bedeutete auch, daß in der Nachbereitung der Unterrichtseinheiten kaum darüber reflektiert wurde, welche Erziehungsziele realisiert werden konnten oder nicht und warum. Es muß deshalb stärker darauf orientiert werden, daß die Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts, ausgehend von den in den Ausbildungsunterlagen fixierten Erziehungszielen für ihre Lehrgänge und Lehrplaneinheiten systematisch das erzieherisch zu Erreichende planen, umsetzen und in der nachfolgenden Bildungs- und Erziehungsarbeit darauf aufbauen.

Es geht in stärkerem Maße um eine erziehungszielgerichtete Planung und Vorbereitung des Unterrichts. Bereits bei der Planung des Unterrichts sind die Inhalte zu markieren, die besondere erzieherische Möglichkeiten besitzen. Weiterhin ist für eine wirksame moralische Erziehung unerlässlich, bereite bei der Vorbereitung des Unterrichts zu prüfen, an welchen fachwissenschaftlichen Inhalten gesellschaftliche Bezüge günstig hergestellt und Wertungen sinnvoll abverlangt werden können. Die Herausbildung von Wertvorstellungen ist durch die Auswahl anschaulicher Beispiele zu unterstützen. Der erzieherische Erfolg wird maßgeblich davon beeinflusst, ob den Lehrlingen Zeit eingeräumt wird, sich einen Standpunkt zu erarbeiten und ihn zu verteidigen und gegebenenfalls zu korrigieren. Wie die Untersuchungen belegen, nehmen Informationen zur wirtschaftlichen Bedeu-

tung ihrer Tätigkeit, zum Nutzen und der Einordnung ihrer Lern- und Arbeitsergebnisse für das Kollektiv und den Betrieb bei den Lehrlingen einen hohen Stellenwert ein. Sie möchten real über den Wert ihrer eigenen Lern- und Arbeitsergebnisse gut informiert sein. Stärker sollte von den Lehrkräften beachtet werden, daß die Beweggründe für aktives moralisches Handeln der Lehrlinge im Lern- und Arbeitsprozeß vor allem aus der Kenntnis und dem Erleben der Bedeutung der Lern- und Arbeitstätigkeiten zum eigenen Nutzen - z. B. Fortschritte auf dem Weg zum Erreichen der Facharbeiterleistung -, für das Kollektiv zu erreichende Ziel, für das betriebliche Ergebnis und dem Wissen, wie der eigene persönliche Beitrag für die Erfüllung der wirtschaftlichen Zielstellungen gebraucht wird, entstehen. Diese Problematik muß in der Erziehungsarbeit in größerem Maße beachtet werden und rational sowie emotional umgesetzt werden. Dabei müssen die Lehrlinge spüren - und dieses Bedürfnis bringen sie in ihren Darlegungen im Rahmen der Untersuchungen auch zum Ausdruck -, daß ihre Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts durch ihr eigenes Handeln die persönliche Bedeutsamkeit gesellschaftlicher Sachverhalte, durch Wort und Tat demonstrieren.

4.2.5. Steuern des Tätigkeitsverlaufs

In den Interviews mit erfolgreichen Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts und in den Hospitationen wurde bestätigt, daß nach der Analyse der Bildungspotenzen der Aneignungsgegenstände (Stoff) und des Tätigkeitsverlaufs in einer bestimmten Lehrplaneinheit die sorgfältige Auswahl des Realisierbaren den Bildungserfolg beeinflußt. Es kommt nach den Erfahrungen der Lehrkräfte darauf an, sich auf das Wirkungsvolle und dessen effektive Nutzung zu beschränken. Dazu erscheinen folgende Varianten erfolgversprechend-

- Die Lehrlinge können anhand von Beispielen zu positiven erzieherischen Verinnerlichungsprozessen angeregt werden: moralische Normen, Regeln, Anschauungen, Prinzipien und Werte der Gesellschaft werden in Beispielen und Vorbildern angeboten.
- Die Führung des Erziehungsprozesses erfolgt in konkreten Schritten bis zum Wert durch die Lehrlinge (u. a. Pflicht, Ehre, Gewissen, Verantwortung, Gerechtigkeit, aktive Auseinandersetzung mit Fehlverhalten).

- Die Lehrlinge werden bis zu moralischen Entscheidungen und moralischem Handeln geführt (gegenseitige Hilfe und Zusammenarbeit, Einsatzbereitschaft, Leistungsstreben).

Die erzieherische Einflußnahme soll dabei für den Lehrling nur als die Ausbildung selbst erscheinen, nicht als etwas Zusätzliches, Angehängtes.

Das heißt, daß die Haltung der Lehrlinge zur Leistungssteigerung der Wirtschaft über die Herausforderung ihres Leistungsstrebens, ihres Verantwortungsbewußtseins gegenüber der eigenen Arbeit, ihres schöpferischen und kritischen sowie selbstkritischen Herangehens an die zu lösenden Lern- und Arbeitsaufgaben beeinflußt wird. Die moralische Haltung, Qualitätsarbeit zu leisten, wird über die konsequente Abforderung von qualitativ einwandfreien Arbeitsergebnissen herausgebildet. Auch Pünktlichkeit, Ausnutzung der Lern- und Arbeitszeit, Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit und selbstkritische Haltung können als moralische Qualitäten nicht nur durch das Hort, sondern vor allem über die Organisation der Lern- und Arbeitsprozesse (lückenlose Bereitstellung von Produktions- und Arbeitsmitteln, klare Aufgabenstellungen usw..) und die Durchsetzung des Leistungsprinzips entwickelt werden.

Das setzt allerdings die kontinuierliche Information der Lehrlinge über ihren aktuellen Leistungsstand in bezug zu dem zu erreichenden Leistungsziel (z. B. Facharbeiterleistung) voraus. Wie die Analysen verdeutlichen, wird diesem Anliegen nicht immer die notwendige Aufmerksamkeit durch die Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts geschenkt, Wenngleich auch fast die Hälfte der befragten Lehrlinge gut über den von ihnen erreichten Leistungsstand in bezug auf die Facharbeiterleistung informiert ist, so ist die Zahl der Lehrlinge, die sich nicht darüber informiert fühlt (55 Prozent), zu groß.

Deshalb kommt es darauf an, die Lehrlinge stets operativ zu informieren. Ebenso ist es notwendig, sie dazu anzuhalten, sich eigenständig über ihre Leistungsentwicklung zu unterrichten und sich damit persönlich und im Kollektiv kritisch auseinanderzusetzen. Dabei sind die Möglichkeiten der Ausbildung im Arbeitskollektiv gezielt zu nutzen.

Beim Steuern des Tätigkeitsverlaufs beeinflußt in großem Maße das optimale Verhältnis von Anleitung, Unterstützung durch die

Lehrkraft und Selbsttätigkeit der Lehrlinge den Lern- und Arbeitserfolg. Die Lehrlinge betonen in ihren Darlegungen immer wieder, daß sie selbständig arbeiten wollen, sind aber objektiv noch nicht vollkommen in der Lage, bestimmte Situationen selbständig zu meistern. Wie an anderer Stelle bereits verdeutlicht, liegt das pädagogische Geschick gerade darin, einen hohen Grad an Selbständigkeit zu gewährleisten aber im erforderlichen Fall rechtzeitig helfend einzugreifen. Beide Extreme, das Alleinlassen der Lehrlinge bis zum Eintritt eines Fehlers oder ihre Bevormundung durch eine überzogene Überwachung jedes Handgriffes wirken der Entwicklung aktiven moralischen Handelns entgegen,

4.2.6. Einbeziehung der Lehrlinge in den Auswertungs- und Bewertungsprozeß

Es ist ein wichtiger psychologischer Fakt im Leben jedes Menschen, daß Erreichtes sowie die Anstrengungen, die dazu führten, auch anerkannt werden. Daraus erwachsen Kraft und Initiative für die Lösung weiterer Aufgaben.

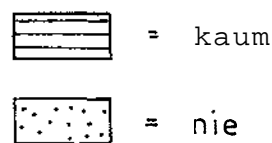
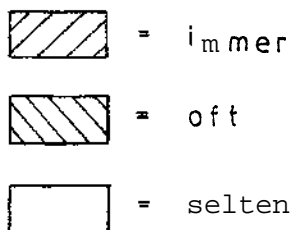
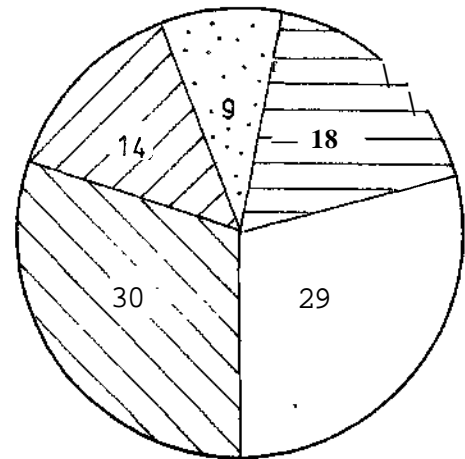
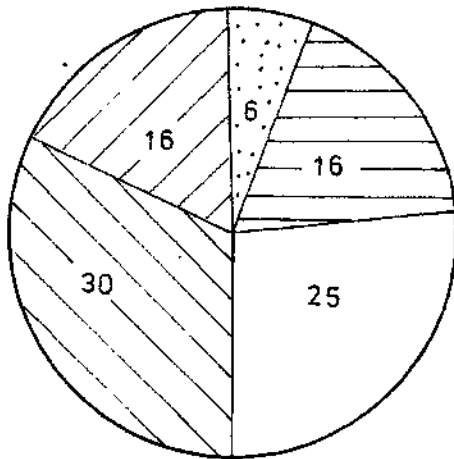
Neben interessanten Arbeitsaufgaben und Prämien im Berufswettbewerb sind es die Kontrolle und die Bewertung der Arbeitsleistungen durch die Lehrkraft, die die Lehrlinge zur Steigerung ihrer Leistungen im berufspraktischen Unterricht anspornen (s. Anlage 18). Eine kontinuierliche Kontrolle übertragener Lern- und Arbeitsaufgaben und konsequente Auswertung erreichter Leistungen sind für die Lehrlinge Wertungen (Anerkennung) ihres Lern- und Arbeitsergebnisses. Außerdem ermöglicht eine regelmäßige und konsequente Kontrolle, Wertung der Lern- und Arbeitsleistungen rechtzeitig und mit zweckentsprechenden Mitteln dem Lehrling die Differenz zwischen dem Leistungsziel - die Facharbeiterleistung erreichen - und dem aktuellen Leistungsstand zu verdeutlichen, das Niveau der vorhandenen, subjektiv-persönlichen, Leistungsvoraussetzungen einzuschätzen und das Leistungsverhalten zu charakterisieren. Insofern schafft der Auswertungs- und Bewertungsprozeß für die Lehrlinge Widerspruchssituationen zwischen bereits Erreichtem und noch zu Erreichendem als Triebkraft weiterer Vervollkommnung ihrer Leistungsfähigkeit. Nach den Ergebnissen vorliegender Untersuchungen wird jedoch diese Triebkraftfunktion des Auswertungs- und Bewertungs-

Prozesses oft noch unterschätzt. Es werden Lern- und Arbeitsaufgaben übertragen - aber deren Erfüllung oft nicht konsequent kontrolliert, ausgewertet und bewertet (s. Übersicht 6). Die Tendenz der unregelmäßigen Auswertung ausgeführter Lern- und Arbeitsaufträge nimmt im Verlaufe der Berufsausbildung noch zu. Sind es am Beginn des zweiten Lehrjahres 47 Prozent der Lehrlinge, die angeben, daß mit ihnen die Auswertung der ausgeführten Arbeitsaufträge nach den erreichten Qualitätsanforderungen und anderen Leistungskennziffern selten, kaum oder nie erfolgt, so nehmen am Ende der Berufsausbildung - vor allem über die Phase der beruflichen Spezialisierung reflektierend - 56 Prozent derselben Lehrlinge diese Antwortposition ein. Das bedeutet, daß oft auch bei der Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz nicht konsequent genug mit ihnen die Ergebnisse ihrer Arbeit ausgewertet werden.

Übersicht 6: Wertung ausgeführter Arbeitsaufträge nach erreichten Qualitätsanforderungen und anderen Leistungskennziffern (Angabe in Prozent)

im 2. Lehrjahr (N=719)

zum Abschluß der
Berufsausbildung (N=677)



Aktives moralisches Handeln der Lehrlinge kann sich jedoch nur dann entwickeln, wenn Lern- und Arbeitsaufgaben nicht nur schlechthin übertragen, sondern deren Erfüllung auch konsequent kontrolliert und bewertet wird, erbrachte Leistungen anerkannt und neue Leistungen stimuliert werden. Bleibt die Kontrolle aus, können sich sehr schnell Gleichgültigkeit, Passivität und Leistungs zurückhaltung entwickeln. Die Untersuchungsergebnisse belegen, daß für etwa zwei Drittel der betreffenden Lehrlinge die Bewertung der Arbeitsleistungen durch die Lehrkraft in starkem und sehr starkem Maße stimulierend auf ihre Anstrengungen im berufspraktischen Unterricht wirken. (s. Anlage 18)

Für die Entwicklung aktiven moralischen Handelns ist wichtig, daß der Lehrling sich gerecht behandelt fühlt, sein Leistungsstand reell eingeschätzt und ihm damit geholfen wird, seine Berufsausbildung mit dem persönlich bestmöglichen Erfolg abzuschließen. Etwa die Hälfte der befragter Lehrlinge des zweiten Lehrjahres ist der Meinung, daß moralische Anerkennung sowie Gespräche über den erreichten Leistungsstand und Hinweise für die weitere Leistungsentwicklung richtig von ihrer Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts angewandt werden. Mehr als die Hälfte der Lehrlinge meinen das auch bezüglich Tadel, Kritik bei unzureichenden Leistungen bzw. Fehlverhalten (s. Übersicht 7).

Die Befragungen führten zu folgenden Ergebnissen:

- Fast die Hälfte der Befragten wünschen sich mehr moralische Anerkennung ihrer Leistungen und Verhaltensweisen im berufspraktischen Unterricht.
- Etwa die Hälfte der in die Untersuchungen einbezogenen Lehrlinge meint, daß Gespräche über den erreichten Leistungsstand und Hinweise für die weitere Leistungsentwicklung stärker angewandt werden sollten.
- Ungefähr ein Viertel der Lehrlinge ist der Auffassung, daß Tadel, Kritik bei unzureichenden Leistungen bzw. Fehlverhalten zu viel angewandt werden.
- Mehr als ein Drittel der Lehrlinge meint, daß Prämien zu wenig angewandt werden.

Vorbildliche Lehrkräfte des **berufspraktischen** Unterrichts nutzen die in der Einbeziehung der Lehrlinge in den Kontroll-, Auswertungs- und Bewertungsprozeß liegenden **Erziehungspotenzen**. In diesem Zusammenhang werden Lehrlingen verstärkt solche Aufgaben anvertraut wie

- den Ist-Zustand ihrer Leistungsentwicklung **selbst einzuschätzen**,
- Fehler, Mängel, Schwächen und **Reserven** aber auch günstige Leistungsbedingungen und Ursachen für Erfolge zu analysieren und **Schlußfolgerungen abzuleiten**,
- **Haltungen und Verhaltensweisen im Lern- und Arbeitprozeß selbst** zu kontrollieren und gegenseitig zu korrigieren.

Übersicht 7: Bewertung von Lehrlingsleistungen im berufspraktischen Unterricht (nach Lehrlingsaussagen)
(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres, Angaben in Prozent)

Form der Bewertung	wird richtig angewandt	wird zuviel angewandt	wird zuwenig angewandt
moralische Anerkennung guter Leistungen (Lob, Urkunde ...)	47	5	48
Prämien	60	5	35
Tadel, Kritik bei unzureichenden Leistungen bzw. Fehlverhalten	57	26	17
Gespräche über den erreichten Leistungsstand und Hinweise für die weitere Leistungsentwicklung	46	7	47

4.3, Ergebnisse zur Führung und Gestaltung sozialer Beziehungen im berufspraktischen Unterricht

Wesentliche Ergebnisse zu diesem Punkt der Untersuchungen wurden an anderer Stelle bereits publiziert. /vgl. 15, S. 85 - 88; 33, S. 8-14/

4.3.1. Einfluß der Kollektivatmosphäre auf aktives moralisches Handeln

Die Lehrlinge schätzen ein, daß sie an Beziehungen kollektiver Zusammenarbeit, kritischer Auseinandersetzung, Ehrlichkeit, Offenheit, gegenseitiger Rücksichtnahme und Erfahrungsaustausch in großem Maße interessiert sind /vgl. 10, S. 12a/ sowohl bezüglich der Atmosphäre im Lehrlingskollektiv und des Verhältnisses zu ihren Lehrkräften als auch hinsichtlich der Einbeziehung der Lehrlinge in die Arbeitskollektive. (s. Anlage 19)

Für den Erziehungserfolg ist wesentlich, eine schöpferische und leistungsstimulierende Kollektivatmosphäre zu entwickeln, Atmosphäre und Klima in den Lehrlingskollektiven wirken unmittelbar auf das Leistungsniveau des gesamten Kollektivs wie auch jedes einzelnen Lehrlings. Psychisches Wohlbefinden, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Aktivität, Elan und Engagement für die Erfüllung der eigenen Arbeitsaufgaben wie auch für die Zielstellungen des Kollektivs werden von der Kollektivatmosphäre beeinflußt. Deshalb stellen die Lehrlinge hohe Erwartungen an die Kollektivbeziehungen in ihren Lehrlings- und Arbeitskollektiven,

Die Erfahrungen der Lehrlinge sind sehr unterschiedlicher Art (s. Anlage 20). Es zeichnet sich jedoch folgender Zusammenhang ab: dort wo es durch die Initiative der Leiter oder der Lehrkräfte gelingt, im Lehrlings- oder Arbeitskollektiv eine Atmosphäre zu entwickeln, in der Leistungen gefragt sind und anerkannt werden, in der die kollektive Zusammenarbeit organisiert wird und leistungshemmende Bedingungen gemeinsam beseitigt werden sowie in der die Meinung und die Initiative jedes Kollektivmitgliedes herausgefordert und beachtet werden, dort wird von den Lehrlingen Initiative und Engagement für die bestmögliche Bewältigung ihrer Lern- und Arbeitsanforderungen entwikk-

kelt. So wie die Lehrlinge in den Arbeitskollektiven aufgenommen werden, wie sie hier unterstützt, geachtet und einbezogen werden, so entwickelt sich ihr Leistungsverhalten, ihre Freude an der Arbeit, ihre Verbundenheit zum Kollektiv, ihr Verantwortungsbewußtsein für die eigenen und kollektiven Arbeitsleistungen.

In den Befragungen äußerten 78 Prozent der Lehrlinge, daß ihnen die Ideen, Vorschläge und Kritiken des Kollektivs wichtig und sehr wichtig sind, wenn sie ihre eigene unmittelbare Arbeitsleistung betreffen.

67 Prozent der Lehrlinge haben diese Meinung bezüglich ihres eigenen Verhaltens im Kollektiv. Weniger, nämlich 41 Prozent der Befragten, halten die Ideen, Vorschläge, Kritiken für wichtig und sehr wichtig, wenn diese die kulturellen und sportlichen Interessen des Einzelnen betreffen oder den eigenen politischen Standpunkt (37 Prozent). (s. Übersicht 8)

4.3.2, Widerspiegelung der sozialen Beziehungsstruktur durch die Lehrlinge

Um die Widerspiegelung der sozialen Beziehungsstruktur der Lehrlinge zu bestimmen, wurden sie danach befragt, an wen sie sich vorrangig wenden, wenn sie Probleme, Vorschläge oder Sorgen haben.

Es ergab sich folgendes Resultat (N = 719, Lehrlinge des zweiten Lehrjahres):

Wenn sie mit den Arbeitsanforderungen des berufspraktischen Unterrichts nicht surecht kommen, wenden sich die Lehrlinge vorrangig an

- eine Lehrkraft (36 Prozent)
- Lehrlinge des Kollektivs (18 Prozent)
- einen Kollegen oder eine Kollegin im Betrieb (10 Prozent)
- die Eltern (9 Prozent);

wenn sie Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Arbeitsorganisation oder der Produktionstechnologie haben an

- eine bestimmte Lehrkraft (36 Prozent)
- den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (19 Prozent)
- Lehrlinge des Kollektivs (10 Prozent)

- einen Kollegen oder eine Kollegin im Betrieb (9 Prozent);
wenn sie sich durch eine Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts ungerecht behandelt fühlen an

- den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (24 Prozent)

- Lehrlinge des Kollektivs (22 Prozent)

~ die Eltern (13 Prozent)

- eine bestimmte Lehrkraft (11 Prozent);

wenn die Kollektivatmosphäre im Lehrlingskollektiv nicht gut ist

- an Lehrlinge des Kollektivs (26 Prozent)

~ an niemanden, "das benalte ich für mich" (16 Prozent?)

- öffentlich an das gesamte Lehrlingskollektiv (15 Prozent)

- an einen Freund oder eine Freundin außerhalb des Kollektivs (11 Prozent);

wenn sie persönliche Sorgen haben an

- einen Freund oder eine Freundin außerhalb des Kollektivs (42 Prozent)

- die Eltern (26 Prozent)

- niemanden, "das behalte ich für mich" (15 Prozent);

wenn sie Fragen zur aktuell-politischen Situation haben an

- die Eltern (18 Prozent)

- niemanden, "das behalte ich für mich" (15 Prozent)

- eine bestimmte Lehrkraft (11 Prozent)

- den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (11 Prozent)

Die Ergebnisse verdeutlichen, daß die dominierende Folie für die Lehrlinge die Beziehungen zur Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts spielen, wenn es um Fragen der Ausbildung und ihrer Effektivität der Arbeit geht,

Die Grundlage dafür wie auch für das Leistungstreben der Lehrlinge bildet eine günstige (positive) Beziehung der Lehrlinge zu ihren Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts.

4 3.3 Soziale Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrkräften im berufspraktischen Unterricht

Anhand der Untersuchungsergebnisse zeigt sich deutlich 'folgender Zusammenhang': Lehrlinge, die das Verhältnis zur Lehrkraft für den berufspraktischen Unterricht positiv einschätzen, be-

werten sich selbst aktiver bezüglich der **Übernahme** von Mitverantwortung und der **Einflußnahme** auf Veränderungen bzw. **Verbesserung** im Lern- und Arbeitsprozeß. Das ist auf die enge Verbindung zwischen einem **günstigen** Verhältnis zur Lehrkraft, und dem **Selbstwertgefühl** des Lehrlings gegenüber seinen Fähigkeiten in der Arbeit zurückzuführen. Eine höhere **Selbsteinschätzung** der **eigenen** Fähigkeiten ist wiederum mit stärkerem beruflichen **Engagement** (sich mitverantwortlich fühlen, offen und konstruktiv seine Meinung sagen) und höherer **Berufszufriedenheit** verbunden.

Plaza Wechselwirkung zwischen Bewertung der Lehrkraft und der **Selbsteinschätzung** der eigenen Fähigkeiten und **Arbeitszufriedenheit** ergibt sich daraus, daß bei günstigen sozialpersonalen Beziehungen zur Lehrkraft für den berufspraktischen Unterricht das Gefühl der Achtung ihrer Persönlichkeit und der Anerkennung ihrer Leistungen, der Akzeptanz ihrer Probleme und Schwierigkeiten, der Berechtigung, Fragen zu stellen und Meinungen **DU** äußern, bei den Lehrlingen durch konkretes Erleben bestärkt wird

Ergebnisse von Hospitationen bekräftigen, daß ein durch Vertrauen und kameradschaftliches Miteinander, aber auch durch hohe Forderungen an die fachlichen Leistungen und die Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß, kontinuierliche Kontrolle und konsequente Bewertung gekennzeichnetes Verhältnis zwischen Lehrlingen und Lehrkräften für den berufspraktischen Unterricht sich auf das Leistungsverhalten der Lehrlinge positiv auswirkt (s. Anlagen 21 und 22) Ein solches Verhältnis stimuliert die Entwicklung einer Atmosphäre, in der Ideen gefragt sind, Initiativen gefordert, die Lehrlinge ermutigt werden, Neues anzupacken und bis zum Ergebnis zu führen, in der schöpferische Arbeit zur Norm wird und Anerkennung findet. Für die Lehrlinge kommt es darauf an, daß fachliche Meisterschaft der Lehrkraft mit pädagogischem Können (den Unterricht interessant durchführen, die Arbeitsaufgaben gut erklären), **Durchsetzungsvermögen**, **Strenge**, offene Kritik und Gerechtigkeit gepaart sind. Besonders hervorgehoben werden in diesem Zusammenhang sachliches und richtiges Reagieren bei Fehlern, die Einheit von Wort und Tat, **Vertrauen** und die **Einbeziehung** der Lehrlinge in die **Planung**, **Verteilung** und **Bewertung** der Arbeitsleistungen (s.

übersicht 7).

übersicht 8: Aufgeschlossenheit der Lehrlinge gegenüber Ideen, Vorschlägen und Kritiken des Kollektivs (N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres, Angaben in Prozent)

	Ideen, Vorschläge, Kritiken von Lehrlingen des Kollektivs sind									
	sehr wichtig		wichtig		teilweise wichtig		kaum wichtig		unwichtig	
	ges.		ges.		ges.		ges.		ges.	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wenn sie die eigene unmittelbare Arbeitstätigkeit betreffen	37		41		14		4		4	
	33	43	40	44	17	9	5	3	5	1
wenn sie des eigenen Verhaltens Kollektiv betreffen	25		42		22		7		3	
	20	35	41	44	26	16	8	4	5	1
wenn sie den eigenen politischen Standpunkt betreffen	11		26		25		16		20	
	11	14	23	32	24	30	18	12	24	12
»wenn sie die eigene kulturell. und sportl. Interessen betreffen	13		28		26		15		17	
	13	14	25	35	25	26	17	13	20	12

Übersicht 9: Erwartungen der Lehrlinge an Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts
(N = 719 Lehrlinge 2. Lehrjahr)

Eine Lehrkraft sollte in großem und sehr großem Maße	Prozent
- den Unterricht interessant durchführen	90
- gute fachliche Kenntnisse besitzen	89
- die Arbeitsaufgaben gut erklären	88
- den Lehrlingen verantwortungsvolle Aufgaben übertragen	70
- die Lehrlinge selbständig arbeiten lassen	69
- die Lehrlinge bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben unterstützen	85
- bei Eintritt eines Fehlers durch die Lehrlinge sachlich u. ruhig bleiben	85
- die Arbeitsergebnisse streng, aber gerecht bewerten	71
- die Arbeitsergebnisse kontinuierlich kontrollieren	69
- die Bewertung der Arbeitsleistungen vor den Lehrlingen begründen	82
- die Lehrlinge in die Planung, Verteilung und Bewertung der Arbeitsleistungen einbeziehen	70
- streng u. konsequent gegen Lehrlinge, die die Arbeitsdisziplin verletzen, vorgehen	60
- humorvoll, fröhlich, optimistisch sein	85
- freundlich u. hoflich sein	81
- sich mit den Lehrlingen über alle Probleme (auch persönliche) unterhalten	61

Um das soziale Verhältnis weiter zu **verbessern**, ist es aus der Sicht der Lehrlinge vor **allem** notwendig, daß die Lehrkräfte stets ein "offenes Ohr" für die »Jugendlichen haben, mit ihnen über ihre Probleme sprechen und sich für deren Lösung einsetzen. Die Lehrlinge selbst können nach ihrer Meinung zu einem guten Verhältnis zu ihren Lehrkräften beitragen, wenn es ihnen gelingt, Offenheit und Ehrlichkeit durchzusetzen, in größerem Maße Eigeninitiative zu entwickeln, sich aktiv mit **hemmenden** Einstellungen zur Arbeit und zum Lernen sowie mit **Disziplinverstößen** in ihrer Lehrlingsgruppe auseinanderzusetzen und die gegenseitige Verantwortung füreinander zielstrebig zu entwickeln.

Nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen schätzt die Mehrheit der Lehrlinge ihr Verhältnis zu den Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts als gut und sehr gut ein. (s. Übersicht 10)

Übersicht 10: Niveau des sozialen Verhältnisses zwischen Lehrlingen und Lehrkräften im berufspraktischen Unterricht - nach Meinung der Lehrlinge
(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres; Angaben in Prozent)

	Das soziale Verhältnis ist				
	sehr gut	gut	mittel	schlecht	sehr schlecht
Lehrlinge Gesamt	22	43	23	9	3
männlich Lehrlinge	25	43	21	9	2
weibliche Lehrlinge	19	44	26	8	3
Lstgs.starke Lehrlinge	31	42	20	5	2
Lehrlinge m.mittl.Lstg.	16	42	27	11	4
Lstgs.schwache Lehrlinge	13	50	20	10	2

4.3.4. Soziale Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrfacharbeitern

Große Bedeutung - so betonen es auch die Lehrlinge - für Berufverbundenheit, Aktivität und Leistungsentwicklung der künftigen

tigen Facharbeiter besitzen die sozialen Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrfacharbeitern. Während sich die Lehrfacharbeiter in vielen Fällen von den Lehrlingen mehr Selbständigkeit, Eigenaktivität und Engagement bei der Realisierung übertragener Arbeitsaufgaben wünschen, erwarten die Lehrlinge größere Unterstützung von den Lehrfacharbeitern (Reihenfolge ist gleich Rangfolge)

- beim Eingewöhnen in das Arbeitskollektiv,
- bei der Aneignung spezieller Kenntnisse,
- beim Erreichen der Facharbeiterleistung,
- bei der kollegialen Zusammenarbeit in der Brigade,
- bei der Gewöhnung an die betrieblichen Arbeitsbedingungen,
- beim sparsamen Umgang mit Material und Energie,
- bei der exakten Pflege und Wartung der Arbeitsmittel,
- beim Erreichen der erforderlichen Qualitätsnormen.

Hierzu ist ein intensiver Kontakt zwischen Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts und den Lehrfacharbeitern erforderlich, Dieses Bedürfnis haben die Lehrfacharbeiter in den mit ihnen geführten Interviews zum Ausdruck gebracht. Sie wünschen sich einen regelmäßigen Kontakt zu den Lehrkräften, um sich mit ihnen über die Entwicklung des Lehrlings auszutauschen- Von den Leitern wurde betont - und in den meisten Einrichtungen hat sich das bewährt -, daß die Lehrfacharbeiter inhaltlich angeleitet werden (in der Regel zweimal im Jahr in größerem Rahmen) und für ihre Arbeit eine "Lehrfacharbeitermappe" erhalten, in der sie wesentliche Richtlinien und Empfehlungen vorfinden.

Es hat sich in den Interviews und Hospitationen bestätigt, daß dort, wo der Kontakt der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts und der Lehrfacharbeiter sehr eng ist, die Bewertungen der Leistungen sowie deren Auswertung mit den Lehrlingen exakt, kontinuierlich und mit Hinweisen für die weitere Leistungsentwicklung verbunden sind.

4,4, Ergebnisse zur Führung und Gestaltung von Bewährungssituationen

4.4.1. Zur Erfassung von Bewährungssituationen

Durch Bewährungsmöglichkeiten werden die moralischen Wertorien-

tierungen, die von den Lehrlingen bereits angenommenen Normen und die Fähigkeit und Bereitschaft, moralisch zu handeln, einer besonderen Belastung ausgesetzt. Diese ergibt sich daraus, daß der Lehrling zwischen einander ausschließenden Verhaltensweisen entscheiden kann bzw. mehrere Handlungsmöglichkeiten bestehen, um die notwendigerweise oder freiwillig angestrebten Ziele zu erreichen.

Die Problematik der Erziehung der Lehrlinge zu aktivem arbeitsmoralischen Handeln durch die pädagogische Führung und Gestaltung von Bewährungssituationen wurde versucht, im Rahmen einer Pilotstudie zu erfassen. /vgl. 19/

Für die Untersuchungen wurden Betriebe und Einrichtungen der Berufsbildung ausgewählt, die auf diesem Gebiet über gute Erfahrungen verfügen.

Die Erfassung von Bewährungssituationen und deren Analyse zeigte sich als schwierig. Ein Grund dafür war, daß von den Lehrkräften und Lehrfacharbeitern das Bestreben der Jugendlichen, sich bewähren zu wollen, kaum als Ansatzpunkt für die bewußte pädagogische Gestaltung von besonderen Lern- und Arbeitssituationen gesehen wurde. Vielmehr wurden einerseits die gesamte Zeit der Berufsausbildung und andererseits die Bewältigung der dem berufspraktischen Unterricht immanenten Lern- und Arbeitsaufgaben als Bewährung für die Lehrlinge angesehen. Darüber hinaus wurde in vielen Fällen in den von Berufspädagogen und Lehrlingen zielgerichtet als Höhepunkte gestalteten Lern- und Arbeitssituationen mit besonderem Anforderungscharakter - zum Beispiel Leistungsvergleiche im berufspraktischen Unterricht und anspruchsvolle Neuereraufgaben - Bewährung im Sinne einer Bewältigung von Widerspruchssituationen durch zu starke Reglementierung verhindert.

Neben solchen Höhepunkten sind im Unterrichtsverlauf Situationen vorhanden, die weniger offensichtlich als Bewährungssituationen erkennbar sind, trotzdem aber von den Lehrlingen die Bewältigung hoher Anforderungen und somit die Bewährung in ganz bestimmten Situationen verlangen.

4.4.2. Einige typische Bewährungssituationen im Untersuchungsfeld

Solche Situationen wie das Aneignen neuer Arbeitsfertigkeiten,

das Erreichen einer Normzeit oder Stückzahl bei Einhaltung der Qualität, die effektive Auslastung von Arbeitszeit und Technik, die Einarbeitung in die Arbeitskollektive sowie andere aus den Lehrplänen abgeleitete Aufgaben werden nach den Untersuchungserfahrungen! offenbar deswegen weniger mit dem Begriff "Bewährungsmöglichkeit" identifiziert, weil ihre Bewältigung von den Lehrlingen und vielen Lehrkräften oft als selbstverständlich zu erfüllende Forderungen verstanden werden. Die Ergebnisse der Untersuchungen belegen, daß gerade auch diese Möglichkeiten in weitaus größerem Maße bewußt als erzieherische Potenzen zu nutzen beziehungsweise als Bewährungssituationen vorzubereiten, zu gestalten, zu führen und auszuwerten sind. Das bedingt erfahrungsgemäß, die Anforderungen so zu bemessen, daß sie die Lehrlinge herausfordern, ihr Wissen und Können möglichst breit anzuwenden, ihr Leistungsvermögen voll auszuschöpfen und durch die gezielte Aneignung von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen ihre Leistungsfähigkeit auszubauen.

Die größte Bewährung der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht liegt offensichtlich in komplizierten Lern- und Arbeitstätigkeiten, die auf die Aneignung des Berufes orientiert sind. Das belegen die schriftlichen Befragungen der Lehrlinge. Ein großer Teil dieser Lehrlinge (42 Prozent der Lehrlinge des zweiten Lehrjahres) erlebt Bewährung vor allem durch besondere Arbeitsaufgaben, die höhere Anforderungen stellen, als die üblichen Arbeitsaufträge (s. Übersicht 11). Auch in der Befragung der Lehrlinge am Ende der Berufsausbildung schätzten diese retrospektiv ein, daß es vor allem besondere Arbeitsaufgaben waren, die von ihnen erhöhte Anstrengungen erforderten. Dagegen wurden fast die Hälfte der befragten Lehrlinge (44 Prozent des 2. Lehrjahres) durch Aufgaben im Rahmen der Neuererbewegung kaum oder gar nicht gefordert. In diesen Fällen verlieren diese Aufgaben ihren Charakter als Möglichkeiten, sich zu beweisen, über das normale Maß hinaus etwas zu leisten, sich zu bewähren. Die Folge davon ist - so wie das die Untersuchungen auch nachweisen -, daß die Bereitschaft, an solchen Aufgaben mitzuwirken, im Verlaufe der Berufsausbildung deutlich sinkt (s. Anlage 12, Teil I A).

Dieser Prozeß der Entfaltung der schöpferischen Aktivität der Lehrlinge ist davon abhängig, wie in den Einrichtungen der

Übersicht 11: Bewährungssituationen für Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht (Angaben in Prozent)
 (Fragestellung im Lehrlingsinterview: Gab es während der berufspraktischen Ausbildung Arbeits- und Lernsituationen, in denen Sie besonders gefordert wurden, in denen von Ihnen besondere Leistungen abverlangt wurden bzw. in denen Sie sich besonders anstrengen mußten?)

Situationen	zweites Lehrjahr			Abschluß der Berufsausbildung			
	1+2	3	4+5	1+2	3	4+5	0
besondere firmeninterne Aufgaben	15	43	42	19	37	38	6
Leistungsvergleich	20	44	36	19	34	35	12
Berufswettbewerb	22	50	28	23	42	30	5
spezielle Übungssituationen	31	43	26	25	39	18	18
der "Tag des Lehrlings"	36	40	24	24	44	23	29
Sonderschichten	38	35	27	14	27	23	26
Havariesituationen	45	33	22	21	19	16	44
Neuererbewegung	44	39	17	37	30	17	16

Die angegebenen Lern- und Arbeitssituationen erforderten
 1+2 = in geringem und sehr geringem Maße

3 = in mittlerem Maße

4+5 = in starkem und sehr starkem Maße
 besondere Leistungen oder Anstrengungen.

0 = das gab es bei uns nicht

Berufsbildung an die Gestaltung derartiger Aufgaben und die Führung der Lehrlinge bei der Aufgabenlösung herangegangen wird. Daraus ist erklärbar, daß innerhalb einer Berufsgruppe aber zwischen unterschiedlichen Einrichtungen der Berufsbildung, zum Teil erhebliche Differenzen bei der Gewinnung der Lehrlinge für die Neuererarbeit bestehen.

2.4.7. Anforderungen an die berufspädagogische Arbeit mit Bewahrungssituationen

Als Maßstab für Bewahrungssituationen in der Berufsausbildung können die Anforderungen an eine Facharbeiterpersönlichkeit in ihrer Einheit von fachlichem Wissen und Können sowie Einstellung und Verhaltensweisen gemäß den kollektiven und gesellschaftlichen Normen und Erwartungen angesehen werden.

Für die arbeitsmoralische Erziehung in der berufspraktischen Ausbildung erweist es sich als günstig, daß für begabte Lehrlinge Bewahrungssituationen geschaffen werden, die in ihrem Anforderungsniveau die Möglichkeiten der Lehrwerkstatt und der Produktion ergreifen. Diese Situationen sollen vor allem zu Selbstständigkeit im Denken und Handeln sowie zur breiten Anwendung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten herausfordern. Günstig für den Erziehungserfolg ist ein hohes Maß von Anforderungen an arbeitsmoralisch bedeutsame Eigenschaften, Einstellungen und Verhaltensweisen, wie Leistungsbereitschaft und Engagement, Auslastung der Arbeitszeit und der Produktionsmittel, lehreradaquate Zusammenarbeit, pfleglicher Umgang mit Werkzeugen und Material in diesen Lern- und Arbeits-situationen. Die als Bewahrungssituationen gestalteten Aufgaben müssen überschaubar, konkret abgrenzbar und real einschätzbar sein und sollten den Lehrlingen ein hohes Maß an schöpferischem Mitdenken und Eigenverantwortung abverlangen, insbesondere zur Sicherung einer hohen Qualität und Quantität der Erzeugnisse oder Dienstleistungen. Durch die bewußte Führung und Gestaltung von Bewahrungssituationen werden die Lehrlinge nicht nur effektiv an stabile berufliche Leistungen herangeführt, sondern zudem in die Lage versetzt, sich auch in außergewöhnlichen Situationen zu behaupten.

Die Pilotstudie ergab unter anderem, daß in der Teilnahme an der Erfüllung von Betriebsaufgaben besonders dann Bewahrungs-

möglichkeiten im Sinne hoher Lern- und Arbeitsanforderungen liegen, wenn die Lehrlinge mit der Einhaltung qualitativer und quantitativer Normen und konkret gesetzter Termine sowie nationaler und internationaler Standards und mit der konsequenten Auslastung der Lern- und Arbeitszeit ihren Anteil leisten. Die Lehrlinge wußten und spürten, daß ihre Arbeit tatsächlich gebraucht wird, Dazu gehört u. a. auch, daß sie genau darüber informiert sind, in welchen Ländern weiche Produkte ihres Betriebes eingesetzt werden und welche Vorzüge diese Produkte als weltmarkt- und konkurrenzfähig auszeichnen. Aber auch die Information darüber, an welcher Stelle des Finalproduktes die Teilleistung zu finden ist und welchen Stellenwert sie zur Realisierung des Gesamtproduktes besitzt, war in einem Untersuchungsbetrieb für die Lehrlinge eine grundlegende Bedingung für ihr Engagement, Das galt im Untersuchungsbetrieb beispielsweise für die Bewältigung qualitäts- und termingerechter Ausführung von Schweißarbeiten (Facharbeiter für Schweißtechnik), für Elektroinstallationsarbeiten (Elektromonteur), für die Anfertigung und Umsetzung von technischen Zeichnungen (Maschinenbauzeichner, Facharbeiter für Werkzeugmaschinen), für die Einbeziehung von Lehrlingen in den Rationalisierungsmittelbau (Maschinen- und Anlagenmonteur), in den Modellbau, in die Erprobung von Endprodukten und in die Qualitätskontrolle als Bewährungssituation /vgl. 19, S. 6 ff./.

Auch die Untersuchungsergebnisse in einem anderen Betrieb bestätigten, daß der Charakter des Erzeugnisses der Lehrproduktion ein günstiger Umstand für die Motivierung des Lernens und Arbeitens ist. Die Lehrlinge müssen jedoch auch begreifen, daß es generell um die Gewährleistung von Termin, Qualität und Quantität geht /vgl. 16, S. 180/. Im Zusammenhang mit der Schaffung und pädagogischen Nutzung einer leistungsstimulierenden Wettbewerbsatmosphäre wird in den in die Untersuchungen einbezogenen Einrichtungen der Berufsbildung davon ausgegangen, daß ein von den Lehrlingen auf freiwilliger Grundlage, differenziert nach Facharbeiterberufen, Ausbildungswegen, Lehrjahren und Ausbildungsabschnitten geführter Berufswettbewerb dem Streben nach solidem allgemeinen und speziellen Wissen und Können, nach hohen ökonomischen Ergebnissen und nach gewissenhafter ehrlicher Arbeit unterstützt und hierfür den entsprechenden

Spielraum zur Bewährung schafft. Zugleich kann der Wettbewerb der Lehrlinge um hohe Lern- und Arbeitsergebnisse eine Schule demokratischen Mitwirkens sein, indem die Lehrlinge ihr Mitspracherecht wahrnehmen und üben können. Auch hierin liegt für sie eine Bewährung.

Stärker muß als oberstes Wettbewerbsprinzip die konsequente Anwendung des Leistungsprinzips durchgesetzt werden. Von einem Drittel der befragten Lehrlinge (s. Übersicht 11) fordert ein derart geführter Wettbewerb persönliche Bestleistungen, fordert sie heraus sich anzustrengen und stets aufs Neue zu bewähren. Dabei spielt die gerechte materielle Stimulierung - so schätzen es die Lehrkräfte ein - die wichtigste Rolle. Einheitlich unterstrichen die befragten Lehrkräfte die erzieherischen Wirkungen eines konsequent nach dem Leistungsprinzip geführten Wettbewerbs. Vor allem auf die Entwicklung der Fähigkeit der Lehrlinge zur selbstkritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Leistung können günstige Wirkungen vom Wettbewerb bei pädagogisch gelungener Führung ausgehen. Nach eigener Aussage der befragten Lehrlinge trägt ein konsequent geführter Wettbewerb, der an den tatsächlich erbrachten Leistungen orientiert ist, erheblich dazu bei, daß sie die Erfüllung der ihnen übertragenen und gestellten Anforderungen zunehmend als selbstverständliche Pflicht ansehen und akzeptieren. Die Lehrkräfte sowie die Lehrfacharbeiter weisen aber auch darauf hin, daß nicht nur erzieherische Potenzen des Wettbewerbs dort schlechthin verschenkt werden, wo Lehrlinge in den Arbeitskollektiven erleben, daß das Leistungsprinzip, die Auslastung der Arbeitszeit u. ä. verletzt und mißachtet werden, sondern daß dort Einstellungen und Verhaltensweisen anerzogen werden, die gegen Engagement und Initiative gerichtet sind.

Bewährung der Jugendlichen im Sinne einer Auseinandersetzung mit den älteren Kollegen bezüglich deren Arbeitsverhalten zu erwarten, ist unreal und führt zu falschen Erziehungsstrategien. Im Ergebnis der Untersuchungen wird deutlich, daß die Durchsetzung des Leistungsprinzips bei den Facharbeitern, insbesondere in den zukünftigen Arbeitskollektiven, von großer Bedeutung für die erfolgreiche Gestaltung von Bewährungssituationen und deren leistungsgerechte Auswertung in der Berufsausbildung ist. Hierbei erlebte Inkonsequenzen wirken sich hemmend

auf die Nützlichkeit von Bewährungssituationen zur arbeitsmoralischen Erziehung aus /vgl. 28, S. 497/.

Mehr als ein Drittel der befragten Lehrlinge (s. Übersicht 11) hat Leistungsvergleiche als echte Wettbewerbe- und Bewährungssituationen, als Situation mit besonderen Anforderungen, in starkem und sehr starkem Maße erlebt. Zu den besten Lehrlingen zu gehören stellt für einen großen Teil von ihnen einen starken moralischen Anreiz dar. Die emotionale Seite in Vorbereitung auf den Leistungsvergleich bei den Lehrlingen in besonderem Maße anzusprechen, sie dafür "aufzuschließen", daß diese Arbeitsaufgabe einen Höhepunkt, eine Arbeitssituation mit besonderem Anforderungscharakter, eine Bewährungssituation darstellt, ist eine wesentliche Voraussetzung für ein hohes Engagement der Lehrlinge. Solche als Leistungsvergleiche gestaltete Bewährungssituationen waren im vorliegenden Fall besonders dann erzieherisch wirksam, wenn sie zu Erfolgserlebnissen bei den Lehrlingen führten. Nachweislich entwickelt sich bei den Jugendlichen durch die erfolgreiche Meisterung von Bewährungssituationen und durch die Bewältigung innerer Widersprüche die für den Erziehungserfolg so bedeutsame Identifizierung mit den konkreten Lern- und Arbeitsaufgaben, mit dem Beruf und dem Betrieb. Die Entscheidung für neue moralische Ansprüche, die Identifikation mit arbeitsmoralischen Normen, Werten und Prinzipien vollzieht sich bei den Lehrlingen im Verlaufe innerer Auseinandersetzungen als Selbsterziehung. Die erzieherischen Einwirkungen müssen darauf gerichtet sein, Selbsterziehungsprozesse auszulösen, indem die dafür vorhandenen Bedingungen in Form von Bewährungsmöglichkeiten genutzt werden. Es kommt dabei insgesamt weniger darauf an, Bewährungssituationen künstlich zu schaffen. Die Aufgabe besteht vielmehr darin, die im Alltag sich bietenden Situationen hinsichtlich ihrer erzieherischen Potenzen richtig einzuschätzen und erzieherisch zu nutzen. Die Grundlagen für den Erziehungserfolg bei allen Bewährungssituationen sind die gleichen wie sie bereits bei der Führung des Tätigkeitsverlaufs dargestellt wurden; die langfristige Vorbereitung der Lehrlinge, deren Zielorientierung, Motivierung und Stimulierung, die Gewährleistung von Hilfe und Zusammenarbeit bei der Durchführung der Aufgabe im erforderlichen Fall, die Auswertung und Bewertung der Ergebnisse sowie die erzieherische

Arbeit mit den dabei gewonnenen Erfahrungen. Es zeigte sich, daß eine gründliche Analyse des jeweiligen Istzustandes der betreffenden Lehrlingsgruppe oder einzelner Lehrlinge bezüglich ihres Leistungsniveaus eine differenzierte Gestaltung der Bewährungssituationen und vor allem auch eine differenzierte Festlegung zu erreichender erzieherischer Ziele ermöglicht. Bei der planmäßigen Vorbereitung von Bewährungsmöglichkeiten haben sich in den in die Untersuchungen einbezogenen Einrichtungen der Berufsbildung folgende Schritte als günstig erwiesen

- 1 Analysieren der Ausgangssituation
- 2 Bestimmen der Zielfunktion
- 3 Festlegen der Art der Bewährungsmöglichkeit für einen Lehrling oder eine Lehrlingsgruppe
- 4 Vorbereitung der Durchführung der Bewährungsaufgabe gemeinsam mit dafür beauftragten Lehrlingen
- 5 Beratung der Lehrlinge mit Lehrkräften, Lehrfacharbeitern oder Lehrbeauftragten
- 6 Konkrete Formulierung der Bewährungsaufgabe
- 7 Festlegen der organisatorischen Maßnahmen für die erfolgreiche Durchführung der Aufgabe
- 8 Umsetzen der Maßnahmen und nach erfolgreicher Durchführung
- 9 Arbeit mit den Erfahrungen der Lehrlinge.

Darüber hinaus bieten Einführung und Nutzung moderner Technik und Technologie Bewährungsfelder von besonderem Gewicht, Obwohl die Ausbildung an und für modernste Technik nur für einen Teil der Lehrlinge zutrifft, zeichnet sich in solchen Fällen ab, daß die betreffenden Lehrlinge an ihr persönliches Lern- und Arbeitsverhalten höchste Anforderungen stellen, daß Interesse an dieser Technik sie stimuliert, sich selbständig Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen, daß sie miteinander wetteifern, ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig beraten, Ein solches Verhalten entspricht dem relativ in hohem Maße ausgeprägten Interesse (60 Prozent der Lehrlinge des 2. Lehrjahres in starkem und sehr starkem Maße) für die technische und technologische Entwicklung vor allem am künftigen Arbeitsplatz (s. Anlage 13) bzw. auf dem eigenen Fachgebiet (s. Anlage 23) sowie der festen Absicht von etwa einem Drittel der am Ende der Berufsausbildung befragten Lehrlinge, sich im künftigen Beruf

mit Anwendungsmöglichkeiten von Wissenschaft und Technik auf ihrem Arbeitsgebiet aktiv zu beschäftigen, in der Arbeit schöpferisch wirksam zu werden, in der Neuererbewegung mitzuarbeiten und Verbesserungsvorschläge zu erarbeiten (s. Übersicht 12).

Die im beruflichen Unterricht vorhandenen Möglichkeiten, die Ausbildung; an moderner Technik und Technologie als Lern- und Arbeitssituation mit besonderem Anforderungscharakter - also als Bewährungssituation - zu nutzen, können erziehungswirksam im Freizeitbereich durch wissenschaftlich-technische Arbeitsgemeinschaften erweitert und interessenspezifisch gestaltet werden /vgl. 29/ Fast die Hälfte der befragten 719 Lehrlinge des zweiten Lehrjahres brachte zum Ausdruck, daß sie Interesse zur Mitarbeit in einer wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaft hat, tatsächlich arbeiten 6 Prozent der Befragten nach ihren eigenen Angaben mit. 14 Prozent dieser Lehrlinge äußerten, daß sie zwar gern in einer solchen Arbeitsgemeinschaft mitarbeiten würden, aber nicht die Möglichkeit dazu haben (s. Anlage 24),

Insgesamt belegten die Untersuchungsergebnisse, daß es in stärkerem Maße in der Erziehungsarbeit der Lehrkräfte darauf ankommt, pädagogisch geführte Problem- oder Widerspruchssituationen als Bewährungsmöglichkeiten für die Lehrlinge zu nutzen, da das arbeitsmoralische Handeln der Lehrlinge wesentlich davon bestimmt wird, welche Anforderungssituationen vorhanden sind und mit welchen Bedingungen diese das Lernen und Arbeiten beeinflussen.

Übersicht 12: Anspruch an die künftige berufliche Arbeit

Fragestellung: Welche Erwartung stellen Sie an Ihre künftige berufliche Arbeit? (Angaben in Prozent)

		zweites Lehrjahr			Abschluß der EA		
		1	2	3	1	2	3
Ich möchte in meinem künftigen Beruf:							
- in meiner Arbeit schöpferisch tätig sein	G	36	47	17	30	50	18
- geschäftlich wirksam werden	Neu- m	37	44	17	33	49	18
- in der Neuerungsbereitschaft mitarbeiten	w	35	48	17	27	55	13
Vorbereitungsvorschläge							
- einbringen							
- mit max. Anwendungsmöglichkeiten	G	33	43	24	32	43	25
- leiten von Wissenschaft und Technik	m	39	37	22	42	36	22
- auf meinem Arbeitsgebiet beschaffen	w	23	49	28	21	50	29

Erläuterungen der Antwortpositionen:

- 1 ja, das trifft zu
- 2 viel leicht, das weiß ich noch nicht
- 3 nein, das trifft nicht zu

5. Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Die wirksamere Nutzung der bei den Lehrlingen vorhandenen kognitiven und motivationalen Grundlagen für aktives arbeitsmoralisches Handeln und Verhalten sind ein entscheidender Faktor für die Erhöhung der Effektivität und Qualität der Erziehung im Beruf und für den Beruf.

Aus dem Sachverhalt, daß sich die Lehrlinge mit der durch den Ausbildungsvertrag vollzogenen Entscheidung, einen bestimmten Beruf zu erlernen, in der Regel auch voll auf die Verwirklichung dieses Zieles arbeitsmoralisch positiv einstellen, gilt

es, die entsprechenden Konsequenzen für die Führung und Gestaltung des berufspädagogischen Prozesses zu ziehen. Das bedeutet vor allem Vorbehalte von Lehrkräften zu überwinden, die in vielen Fällen geänderte Berufsentscheidungen der Lehrlinge als Ursache für nicht engagiertes arbeitsmoralisches Verhalten ansehen.

Stärker muß von den Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts erreicht werden, daß die Lehrlinge (vom Beginn ihrer Berufsausbildung an) auch die ökonomisch-strategische Bedeutung ihres Ausbildungsberufes erkennen, ihre soziale Folie in diesem Prozeß verstehen und daraus richtige moralische Konsequenzen für ihr Verhalten ableiten.

TU-Erziehung der Lehrlinge sollte in größerem Maße darauf gerichtet sein, daß durch die Aneignung berufstypischer Verhaltensweisen und die exakte Beherrschung beruflicher Tätigkeiten eine Arbeitsmoral herausgebildet wird, die den gesellschaftlichen Normen entspricht. Das erfordert eine Konzentration »der Lehrkräfte in der Ausbildung der Lehrlinge auf die Nutzung der Erziehungspotenzen des "Tätigkeitsverlaufs" (pädagogische Arbeit) und die Abschaffung der Bewertung der Lehrkräfte (z. B. bei der Festlegung der Lehrmeisterprämie) nach "Nebensächlichkeiten".

Zur aktiven Wahrnehmung der sozialen Stellung der Lehrlinge in einem bestimmten Beruf ist es notwendig, die Erziehungsarbeit noch stärker auf die Herausbildung eines konkreten berufsbezogenen Verantwortungsbewußtseins der künftigen Facharbeiter für ihre Arbeit als Teil des betrieblichen und gesellschaftlichen Gesamtprozesses zu orientieren.

Verantwortungsbewußtsein wird nur durch die Übertragung und Abforderung konkreter ausbildungsbezogener Verantwortung von den Lehrlingen verinnerlicht.

Mit der Durchsetzung von Forderungen nach höherer Verantwortung des künftigen Facharbeiters sind die vorhandenen Möglichkeiten des demokratischen Mitwirkens der Lehrlinge bei der Gestaltung ihrer Lern-, Arbeits- und Lebensbedingungen umfassender und erziehungswirksamer zu nutzen. Gegenüber einer verbal-autoritären Erziehung ist stärker eine aktiv-demokratische Erziehung durchzusetzen.

Arbeitsmoralische Erziehung muß in einem Rahmen geordneter

Lern- and Arbeitsbedingungen, in einer Atmosphäre, in der Leistungsbereitschaft herausgefordert und Leistungswillen stimuliert werden, dazu beitragen, daß sich die Lehrlinge im Verlaufe ihrer Berufsausbildung in noch höherem Maße mit dem von ihnen gewählten Facharbeiterberuf und den konkreten beruflichen Tätigkeiten und darüber hinaus mit den kollektiven und betrieblichen Belangen identifizieren.

Die Herausbildung einer aktiveren Einstellung zum wissenschaftlich-technischen Fortschritt und die daraus resultierenden Konsequenzen für eigenes Handeln und Verhalten erfordern die Vertiefung einer realistischen Sicht auf den zum Teil widersprüchlichen Verlauf dieses Prozesses und setzen das Erleben der Lehrlinge von Möglichkeiten der Anwendung moderner Technik und Technologie im betreffenden beruflichen Umfeld voraus, verbunden mit diesbezüglichen Anforderungen an den Facharbeiter

Die Gestaltung leistungsfördernder Beziehungen zwischen den Lehrlingen untereinander, zwischen ihnen und ihren Lehrkräften, Lehrfacharbeitern, Arbeitskollektiven, ist stärker als Bedingung für effektive und erfolgreiche Erziehungsarbeit und Grundlage der Entwicklung und Festigung moralischen Handelns zu beachten und dementsprechend umzusetzen. Die Erhöhung der Erziehungswirksamkeit der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts ist davon abhängig, wie von diesen in stärkerem Maße die Spezifik der heutigen Jugend beachtet und der erzieherische Einfluß adäquat gestaltet wird

Zu weitestgehend vergleichbar ähnlichen Ergebnissen kommen Untersuchungen in der Schweiz anhand einer Längsschnittuntersuchung - vor allem zu den Probleinkreisen: sozialer Status des Jugendlichen als Lehrling, Berufsverbundenheit und leistungsförderndes Verhältnis zwischen Lehrlingen und Lehrmeistern im Betrieb /vgl.30/.

Insgesamt läßt sich auch aus den vorliegenden Untersuchungsergebnissen schlußfolgern, daß eine Erziehungskonzeption in der Berufsausbildung zu entwickeln ist, die u. a. dadurch gekennzeichnet ist, daß

- die Erziehung organisch mit allen Lebensbereichen der Jugendlichen verbunden ist und sich komplex vollzieht;
- die Erziehung »sich nur über den Einzelnen, das Individuum,

realisiert.

In der Berufsausbildung muß das dominierende Ziel der Erziehung die Aneignung des Berufes sein und muß sich die Individualität der Jugendlichen vor allem unter diesem Gesichtspunkt entfalten können, Das Tätigwerden der Jugendlichen entsprechend^{tie^^}, Anforderungen in den verschiedenen Facharbeiterberufen ist sowohl als Hauptbedingung als auch als Ausgangsbasis, Mittel und Ziel für die Persönlichkeitsentwicklung zum künftigen Facharbeiter zu betrachten.

Eine wissenschaftlich fundierte Erziehungskonzeption in der Berufsausbildung sollte grundlegend davon getragen sein, daß Bildung und Erziehung nur dann und im tatsächlichen Interesse der Lehrlinge erfolgsversprechend gestaltet werden kann, wenn aktive, den ganzen jungen Menschen fordernde Auseinandersetzungen mit den spezifischen Anforderungen und Möglichkeiten des künftigen Berufes veranlaßt werden /vgl. 31, S. 10/. Es muß darum gehen, daß es den Lehrlingen möglich ist, selbständig in alternativer geistiger und praktischer Auseinandersetzung mit der Realität der Berufsausbildung eigenständige Standpunkte, Einstellungen und Überzeugungen einzubringen.

Weiterführende Forschungen zur Erziehung in der Berufsausbildung sollten an sozialwissenschaftliche Untersuchungen /vgl. 34, 35, 36/ anknüpfen und Aspekte einer Erziehung im Beruf» durch den Beruf und für den Beruf verstärkt berücksichtigen.

Literaturverzeichnis

- 1 Gilbert, I ; Boick, P.
Moralaneignung durch Lehrlinge und Herausbildung von aktivem moralischen Handeln in der Berufsausbildung. - Forschungsbericht, Zentralinstitut für Berufsbildung der DDP, 1334. -
- 2 Scheffler, G.
Erste Gedanken zur Erziehung in der Berufsausbildung nach der Wende. - In: Forschung zur Berufsbildung. - Berlin 24 (1990) 1 -
- 3 Scheffler, G ; Weghenkel, G.
Untersuchungen zur moralischen Erziehung der Lehrlinge in ausgewählten Facharbeiterberufen, ~ In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung. - Berlin 20 (1986) 5. -
- 4 Autorenkollektiv
Psychologische Grundlagen der Persönlichkeitsentwicklung im pädagogischen Prozeß. - Berlin, 1977. -
- 5 Autorenkollektiv
Der Unterrichtsprozeß in der Berufsausbildung. - Berlin, 1981. -
- 6 Autorenkollektiv
Arbeitserziehung in der Berufsausbildung. - Berlin, 1987. -
- 7 Geuther, E.; Siemon, G.; Weigert, A.
Ratschläge für Unterweisungen und Übungen im berufspraktischen Unterricht. - Berlin, 1987. -
- 8 Rudolph, Wolfgang
Zum Wesen des berufspädagogischen Prozesses. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung. - Berlin 23 (1989) 5. -
- 9 Autorenkollektiv unter Leitung von w. Rudolph
Berufspädagogik. - Berlin, 1987. -
- 10 Zwischenbericht zur ersten Etappe der Untersuchungen zur Forschungsaufgabe 4.3. des Zentralen Planes der berufspädagogischen Forschung 1986-1990 "Nutzung moralischer Potenzen beruflicher Tätigkeiten in ausgewählten Facharbeiterberufen für die moralische Erziehung in der Berufsausbildung" (Berichtszeitraum: Januar bis September 1986)
Bearbeiter: Dr. Günter Weghenkel, ZIB, Oktober 1986

- 11 Literaturüberblick zur Persönlichkeitsentwicklung Jugendlicher in der Berufsausbildung (357 Titel), DDR 1980-1987. Unveröff. Material. ZIB 1988 (WB Erziehung)
- 12 Weghenkel, G.
Einige Ergebnisse der ersten Etappe von Untersuchungen zur moralischen Erziehung der Lehrlinge. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung - Berlin 21 (1987) 4, - S. 150 - 152
- 13 Weghenkel, G.
Zwischenergebnisse einer Untersuchung zur moralischen Erziehung der Lehrlinge. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung - Berlin 22 (1988) 3. - S. 103 - 111
- 14 Weghenkel, G.
Herausbildung und Festigung von Betriebs- und Berufsverbundenheit bei den Lehrlingen - In: Berufsbildung. - Berlin 40 (1986) 7/8. - S. 343 - 346
- 15 Weghenkel, G.
Gestaltung leistungsfördernder Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrkräften bei der Arbeitserziehung im berufspraktischen Unterricht. - In: Berufsbildung. - Berlin 43 (1989) 2 -
- 16 Fern, G. : Weghenkel, G.
Erziehung der Lehrlinge zu einer aktiven Haltung zur Arbeit - In: Berufsbildung - Berlin 42 (1989) 4 -
- 17 Brandenburg, I. : Weghenkel, G.
Herausbildung und Festigung stabiler Lern- und Arbeitseigenheiten der Lehrlinge - In: Berufsbildung, - Berlin 43 (1989) 7/8. -
- 18 Schreffler, G. : Weghenkel, G.
Erziehung zum Leistungsstreben und zur Liebe zum Beruf. - In: Berufsbildung. - Berlin 43 (1989) 11. - S. 490 - 494
- 19 Breitbarth, F. : Schneider, Th.
Beispiel-Lösungen zur Führung und Gestaltung von Bewährungssituationen mit Lehrlingen in ausgewählten modernen Produktionsbetrieben (Berufswettbewerb, MMM, Einbeziehung in die Realisierung von Exportaufgaben) - Beitrag zur Aufgabe 4,3 des ZPF 1986 - 1990, Teilsudie, ZIB, Juli 1989, 41 Seiten

- 20 Schneider, Th , Weghenkel, G,
Vergleich von Lehrlings- und Lehrkraftaussagen zum Ausprägungsniveau bestimmter Eigenschaften und Verhaltensweisen der Lehrlinge. Beitrag zur Aufgabe 4.3. des ZPF 1986 - 1990, Teilanalyse, ZIB 1989. -
- 21 Topp, B.
Untersuchungen zu Arbeitseinstellungen und den ihnen zugrunde liegenden Bedingungen im Prozeß der Berufsausbildung von Elektronikfächarbeitern - 1989. - Erfurt/Mühlhausen, Pädagogische Hochschule, Diss. A
- 2° Preitbarth, F ; Weghenkel, G
Nutzung von Potenzen beruflicher Tätigkeiten für die moralische Erziehung der Lehrlinge. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung. - Berlin 22 (1988) 5. - S. 215 - 216
- 23 Weghenkel, G.
Tagung der Arbeitsgemeinschaft "Kommunistische Erziehung" - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung. - Berlin 23 (1989) 4 -
- 24 Weghenkel, G.
Fünftes bilaterales Seminar der VR Polen und der PPR zur Arbeitserziehung in der Berufsausbildung. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung. - Berlin 21 (1987) 5. - S. 216 - 217
- 25 Weghenkel, G.
Sechstes bilaterales Seminar der VR Polen und der PPR zur Erziehung in der Berufsausbildung. - In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung - Berlin 23 (1989) 1. - S. 38-41
- 26 Rudolph, W.
Aktivität der Lehrlinge - wichtiger Faktor des berufspädagogischen Prozesses. - In: Berufsbildung. - Berlin 42 (1988) 6. -
- 27 Geuther, E.; Neubert, R ; Siemon, G.; Weigert, Ä.
Bericht über die Praxisanalyse zur Gestaltung der Übungs- und Ausbildungsverläufe. - Forschungsbericht. - ZIB, - Berlin, 1983 -

- 28 Schneider, Th.
Herausbildung von aktivem moralischn Handeln der Lehrlinge durch Gestaltung von Bewährungssituationen. - In: Berufsbildung. - Berlin 43 (1989) 11. -
- 29 Breitbarth, F,
Ziele, Inhalte und Methoden der Tätigkeit wissenschaftlich-technischer Arbeitsgemeinschaften - Leitungshilfe./Zentralinstitut für Berufsbildung der DDP. - Berlin, 1989. -
- 30 Steiner, G.; Villiger, D.
Aspekte der Berufsbildung, Ergebnisse aus dem Forschungsprogramm EVA des Schweizerischen Nationalfonds über die nichtakademische Berufsbildung. - Band 13. - Aarau/Frankfurt am Main, 1986. -
- 31 Scheffler, G,
Gedanken zur Erziehung in der Berufsausbildung. - In: Berufsbildung. - Berlin 44 (1990) 1.
- 32 Weghenkel, G.
Pädagogische Führung und Gestaltung der moralischen Erziehung der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht. - In: Forschung zur Berufsbildung. - Berlin 24 (1990) 4. - S. 169-173
- 33 Weghenkel, G.
Interpersonale Beziehungen im berufspraktischen Unterricht bei Lehrlingen in der DDR, - In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, - Berlin und Bonn 19 (1990) 5, - S. 8-14
- 34 Schweikert, K.
Gans die alten? Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun, - Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie.. - In: Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 104, - Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. - Berlin, Bonn 1989. -
- 35 Gravalas, B.; Grieger, D.; Spree, B.
"Jetzt fühle ich mich richtig als Arbeiter - jetzt fühle ich mich erwachsen" - Ergebnisse aus dem Projekt "Betriebliche Sozialisation von Auszubildenden". - In: Berichte zur beruflichen Bildung Heft 111. - Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Der Generalsekretär. - Berlin, Bonn 1989.

36 Hecker.. U.

Betriebliche Ausbildung: Berufszufriedenheit und **Probleme.**-
Eine bundesweite Repräsentativbefragung von Auszubildenden
ab dem zweiten Lehrjahr. - In: Berichte zur beruflichen
Bildung, Heft 106. - Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbil-
dung, Per Generalsekretär. - Berlin, Bonn 1989.-

Anlagenverzeichnis

- Anlage 1: Übersicht über die in die Untersuchungen einbezogenen Einrichtungen der Berufsbildung
- Anlage 2: Zusammensetzung der in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge
Teil 1: Schriftliche Befragung der Lehrlinge
Teil 2: Prozentuale Zusammensetzung der in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge
- Anlage 3: Übersicht zu den eingesetzten Untersuchungsmaterialien
- Anlage 4: Verhaltensanforderungen im Beruf nach Meinung von Lehrlingen
Teil 1: Meinungen von Lehrlingen des 1. Lehrjahres
Teil 2: Meinungen von Lehrlingen des 2. Lehrjahres
- Anlage 5: Schlußfolgerungen der Lehrlinge aus ihrem sozialen Status-
Teil 1: Lehrlinge des 1. Lehrjahres
Teil 2: Lehrlinge des 2. Lehrjahres
- Anlage 6: Erwartungen an die Berufsausbildung
- Anlage 7: Realisierte bzw. nicht realisierte Erwartungen an die Berufsausbildung
- Anlage 8: Kriterien für die Erfassung und Auswertung der Berufswahlmotive der Lehrlinge
- Anlage 9: Berufswahlmotive und Vor- und Nachteile des Berufes aus der Sicht von Lehrlingen des 1. Lehrjahres
- Anlage 10: Vor- und Nachteile des Berufes aus der Sicht der Lehrlinge des 2. Lehrjahres
- Anlage 11: Berufliche Zukunftspläne
Teil 1: Berufliche Zukunftspläne von Lehrlingen (Differenzierung nach Lehrjahr und Geschlecht)
Teil 2: Berufliche Zukunftspläne von Lehrlingen (Differenzierung nach Leistungsniveau}
- Anlage 12: Teil 1 A:
Selbsteinschätzung der Lehrlinge hinsichtlich ausgewählter Eigenschaften und Verhaltensweisen
Teil 1 B:
Selbsteinschätzung der Lehrlinge hinsichtlich ausgewählter Eigenschaften und Verhaltensweisen

Teil 2:

Selbsteinschätzung der Lehrlinge bezüglich ihres Verantwortungsgefühls

Teil 3:

Selbsteinschätzung der Lehrlinge zur offenen Meinungsäußerung - Lehrlinge insgesamt

Mitwirken bei der Gestaltung ihres Lern- und Arbeitsprozesses

Anlage 13: Interesse der Lehrlinge für betriebliche Vorgänge

Anlage 14: Informiertheit der Lehrlinge über betriebliche Vorgänge

Anlage 15: Leistungen der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht

Anlage 16: Individuelle Bemühungen der Lehrlinge um Verbesserung ihrer Leistungsfähigkeit

Anlage 17: Reaktion der Lehrlinge auf ausgewählte Situationen in der berufspraktischen Ausbildung

Anlage 18: Stimulierungsfaktoren für höhere Leistungen der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht

Anlage 19: Erwartungen von Lehrlingen des 1. Lehrjahres an die Kollektivbeziehungen

Anlage 20: Erfahrungen von Lehrlingen des 2. Lehrjahres bezüglich der Kollektivbeziehungen (Interviews)

Anlage 21: Eigenschaften vorbildlicher Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts nach Meinung von Lehrlingen des 1. Lehrjahres (Auswertung offener Fragen)

Anlage 22: Eigenschaften vorbildlicher Lehrkräfte aus der Sicht von Lehrlingen des 2. Lehrjahres

Anlage 23: Interesse der Lehrlinge an der wissenschaftlich-technischen Entwicklung

Anlage 24: Mitarbeit der Lehrlinge in wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaften

Anlage I: Übersicht über die in die Untersuchungen einbezogenen Einrichtungen der Berufsbildung

<u>Einrichtung der Berufsbildung</u>	<u>Facharbeiterberufe</u>
Berufsausbildung d. Centrum Warenhauses am Hauptbahnhof, Berlin	Fachverkäufer
Betriebsberufsschule "Olga Benario-Prestes" VEB NARVA Berliner Glühlampenwerk	Mechaniker
Betriebsschule "Hermann Duncker" VEB Kühlautomat Berlin	Facharbeiter für Werkzeugmaschinen (Maschinen- u. Anlagenmonteur)
Betriebsschule "Dr. Theodor Neubauer" VEB Kraftwerke Lubbenau/Vetschau	Maschinist Instandhaltungsmechaniker Maurer
Betriebsschule "M.I. Kalinin" des VEB Textilkombinat Cottbus	Kleidungsfacharbeiter
Betriebsschule "Katja Niederkirchner" VEB Halbleiterwerk Frankfurt/O.	Elektronikfacharbeiter
Betriebsschule "Hermann Jahn" VEB Mikroelektronik "Karl Marx" Erfurt	Elektronikfacharbeiter
Betriebsberufsschule "Herbert Warnke" VEB Plastmaschinenwerk Schwerin	Facharbeiter für Werkzeugmaschinen Elektromonteur
Betriebsschule "Alfred Hecktheuer" VEB BMK Riesa	Baufacharbeiter

Betriebsberufsschule "Martin-Arideresen-Nexö" VEB Rohrkombinat im Stahl- und Walzwerk Riesa	Elektromonteur Instandhaltungsmechaniker
Betriebsberufsschule "Walter Ulbricht" VE Braunkohlenkombinat Senftenberg	Maschinist.
Betriebsberufsschule VE Braunkoh- lenkombinat Lauchhammer	Maschinist
Betriebsberufsschule "Meta Böhmert" HO Industriewaren Gera	Fachverkäufer
Betriebsberufsschule "Emil Schönherr" VEB Energiekombinat Gera	Elektromonteur
Betriebsschule "Ernst Schneller" VEB Wohnungsbaukombinat Gera	Baufacharbeiter
Betriebsberufsschule "Max Adrion" VEG Walkendorf, Sitz Jördenstorf	Facharbeiter f. Pflanzen- u. Facharbeiter f. Tier- produktion
Kommunale Berufsschule "Adolf Hennecke" Neubrandenburg	Fachverkäufer
Kommunale Berufsschule "Bruno Leuschner" Neustrelitz	Fachverkäufer
Betriebsschule "Konrad Blenkle" VEB Schiffselektronik Postock	Elektronikfacharbeiter
Betriebsschule "Karl Kunger" VEB EAW Berlin	Mechaniker
Betriebsschule VEB Kombinat Landtechnik Suhl, Rohr	Landmaschinen- und Traktorenschlosser

Betriebsschule VEB Südthüringer
Möbelwerke Themar

Bautischler
Facharbeiter für Holz-
technik

Betriebsberufsschule
"Haas Beimler" VEB Waggonbau Niesky

Facharbeiter für Werk-
zeugmaschinen
Elektromonteur

Betriebschule "Bruno Baum"
VE Wohnungsbaukombinat Potsdam

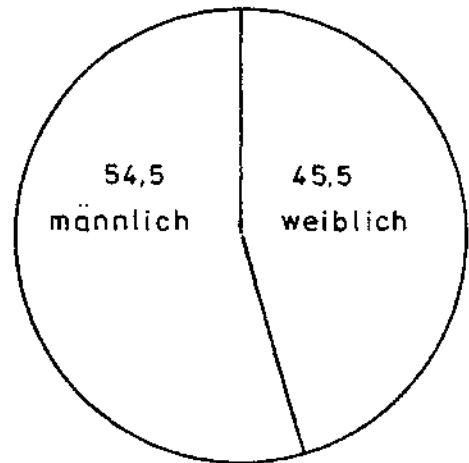
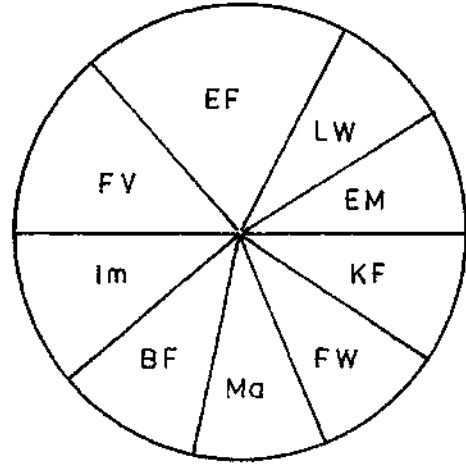
Baufacharbeiter

Betriebsschule VEB Bergmann
Borsig Berlin

Facharbeiter für Werk-
zeugmaschinen
(Maschinen- u. Anlagen-
monteur)

Teil 2: Prozentuale Zusammensetzung der in die Untersuchung einbezogenen Lehrlinge

EF	139	=	19,2 %
FV	95	=	13,1 %
Im	81	=	11,2 %
BF	78	=	10,4 %
Ma	73	=	10,1 %
FW	68	=	9,3 %
KF	66	=	9,1 %
EM	65	=	8,9 %
LW	61	=	8,4 %



AnInge 3 * Übersicht zu den eingesetzten Untersuchungsmaterialien*

0. Sin Satz Materialien für den Test der Untersuchungsunterlagen (Aufsatzthema, Fragebogen für Lehrlinge, Interviewprogramme)
1. Übersicht über den Ablauf der Untersuchungen an der jeweiligen Einrichtung der Berufsbildung und statistische Angaben zur Einrichtung
2. Hinweise für Untersuchungsleiter
3. Thematische Niederschrift (Aufsatzthema) für Lehrlinge des 1. Lehrjahres
4. Fragebogen für Lehrlinge des 1. Lehrjahres
5. Thematische Niederschrift (Aufsatzthema) für Lehrlinge des 2. Lehrjahres
6. Fragebogen für Lehrlinge des 2. Lehrjahres
7. Thematische Niederschrift (Aufsatzthema) für Lehrlinge, die sich vor dem Abschluß der Berufsausbildung befinden
8. Fragebogen für Lehrlinge, die sich vor dem Abschluß der Berufsausbildung befinden
9. Die Untersuchungsschlüsselfrage
10. Halbstandardisiertes Interviewprogramm - Direktor der Einrichtung der Berufsbildung und Abteilungsleiter für berufspraktischen Unterricht
11. Arbeitsstandpunkte zu Bewährungsmöglichkeiten der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht
12. Fragenkomplexe zu Bewährungsmöglichkeiten im berufspraktischen Unterricht bei der Herausbildung und Festigung aktiven arbeitsethischen Handelns der Lehrlinge
13. Halbstandardisiertes Interviewprogramm - vorbildliche Lehrkräfte - des berufspraktischen Unterrichts

* Die vorstehenden Materialien liegen im WB Erziehung des Zentralinstituts für Berufsbildung vor (Band: "Untersuchungsmaterialien zu den Untersuchungen zur Nutzung moralischer Potenzen beruflicher Tätigkeiten in ausgewählten Facharbeiterberufen; 2PF 4.3. 1986-1990)

14. Halbstandardisiertes Interviewprogramm - Lehrlinge, die von vorbildlichen Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts ausgebildet werden
15. Halbstandardisiertes Interviewprogramm - Lehrlinge, die von vorbildlichen Lehrfacharbeitern betreut werden
16. Anleitung für die Hospitation
17. Protokoll über den Verlauf der Befragung
18. Fragebogen für Lehrkräfte zur Einschätzung ausgewählter in die Untersuchungen einbezogener Lehrlinge
19. Interviewleitfaden zur Erfassung von Bewährungsmöglichkeiten
20. Auswertungsraster für Lehrlingsaufsätze (Analysekriterien)
21. Auswertungsraster für die Interviews (Analysekriterien)
22. Auswertungsraster für die Hospitationen (Analysekriterien)

Anlage 4: **Verhaltensanforderungen im Beruf nach Meinung von Lehrlingen**

(Reihenfolge = Rangfolge)

Teil 1: Meinungen von Lehrlingen des 1. Lehrjahres

Elektronikfach- arbeiter	Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer
<ul style="list-style-type: none"> - Disziplin -- Sauberkeit u. Ordnung - Pünktlichkeit - Verantwortungsbe- wußtsein - Genauigkeit. - Konzentration - Zuverlässigkeit - Fleiß - Kameradschaft- lichkeit - Beharrlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Kameradschaftlich- keit, Hilfsbereit- schaft, Zusammen- arbeit im Kollektiv - Disziplin - Ordnung, Sauberkeit am Arbeitsplatz, pfleghcher Umgang mit Maschinen 	<ul style="list-style-type: none"> - freundlich, höf- lich, nett - zuvorkommend, Taktgefühl besit- zen, selbstbe- herrscht - hilfsbereit, - ehrlich, offen, - fleißig - Fachkenntnisse besitzen - gepflegtes Aus- sehen - Aufmerksamkeit, Umsichtigkeit - Überzeugungskraft - Geduld, Ausdauer

Teil 2- Meinungen von Lehrlingen des 2. Lehrjahres

Facharbeiter f Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer	Baufacharbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - Genauigkeit, Fehlerfreiheit, Präzision, Qualität - Disziplin - Ordnung, Sauberkeit - Aufmerksamkeit - Pünktlichkeit - Verantwortungsbewußtsein - Höflichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> - freundlich, hilfsbereit, ordentlich, zuvorkommend - gute Aussprache, gepflegtes Aussehen - Ehrlichkeit - Beobachtungsgabe, Einfühlungsvermögen, Aufmerksamkeit, Interesse am Kunden - Konzentationsvermögen - Geduld, Beherrschung - fachliches Wissen, gute Beratung - Kunden überzeugen, zu seiner Ware stehen, Partei ergreifen - Ordnung, Sauberkeit u. Sicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> - Pünktlichkeit, Disziplin - Einsatzbereitschaft, Kontinuität in d. Arbeit, Fleiß, Verantwortungsbewußtsein - Kameradschaftlichkeit, gegenseitige Hilfe, Rücksichtnahme, Einordnung in d. Kollektiv - Gewissenhaftigkeit, Ordnung u. Sauberkeit .1, Ausführung der Arbeit, sorgfältiger Umgang m. d. Arbeitsmitteln - offene, klare Meinungen - Selbständigkeit - hohes Fachwissen, logisches Denken - Ausdauer, Aufmerksamkeit, Konzentration - gute körperliche Konstitution

Anlage 5: **Schlußfolgerungen der Lehrlinge aus Ihrem sozialen Status**

(Reihenfolge = Rangfolge)

Teil 1: Lehrlinge 1. Lehrjahr

Elektronikfach- arbeiter	Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer
<ul style="list-style-type: none"> - habe jetzt Verantwortung, Pflichten, Rechte - jetzt höhere Anforderungen zu erfüllen - bin jetzt erwachsen - Geld - leiste einen Beitrag zur Planerfüllung des Betriebes - mehr Selbständigkeit - jetzt weniger Freizeit - leiste einen Beitrag zur Friedenssicherung - lerne u. arbeite nicht mehr nur für mich 	<ul style="list-style-type: none"> - eigenes Geld verdienen, unabhängig v. d. Eltern - mehr Rechte u. Pflichten, Möglichkeit, mitzubestimmen, was geschieht - höhere Verantwortlicher der Arbeiterklasse am Kampf f. d. Frieden aktiv beteiligt - mit Ergebnissen in der praktischen Ausbildung wird Einfluß auf die Produktion d. Betriebes ausgeübt,... - Aufgaben so gut wie möglich lösen - sorgsam mit Eigentum d. Betriebes umgehen - mit den Arbeitsergebnissen wird d. Staat gestärkt 	<ul style="list-style-type: none"> - mitzuhelfen, den Plan zu erfüllen und den Umsatz zu steigern - mitzuhelfen, die Ziele des Kollektivs zu erfüllen - beizutragen, Hauptaufgaben zu erfüllen - höhere Verantwortung - Pflicht, gute Arbeit zu leisten

Teil 2: Lehrlinge des 2. Lehrjahres*

Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer	Baufacharbeiter
<ul style="list-style-type: none"> - durch die konkrete Arbeitstätigkeit - durch die Erfüllung von Leistungen und Normforderungen - durch eigenen Einfluß auf Planerfüllung - durch das Einbezogen sein in die Aufgaben der Brigade 	<ul style="list-style-type: none"> - durch die tägliche Arbeit - durch den Erhalt eines Entgeltes - durch die Aufnahme in die Gewerkschaft - durch die vollständige Integration in den Arbeitsprozeß - durch die aktive Einbeziehung in das Kollektiv - durch die vollkommene Akzeptierung durch die Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> - durch die Arbeitsleistungen, Anforderungen - Übertragung v. Verantwortung, bes. Aufgaben, selbständig zu lösende Aufgaben - durch die Arbeit in der Brigade, Mitrederecht in d. Brigade (Wettbewerb, Planung, Achtung u. Vertrauen der anderen) - durch eigenes Geld, Lohn, gewerkschaftl. u. staatl. Vergünstigungen - Aufnahme in die Gewerkschaft - wurde im theoretischen Unterricht erklärt

* Den Antworteten lag folgende Frage zugrunde: Wodurch wurden Ihnen im Verlaufe Ihrer bisherigen Berufsausbildung bewußt, daß Sie nicht mehr Schüler sondern Lehrling und damit Angehörige(r) eines Betriebes sind?

Anlage 6: Erwartungen an die Berufsausbildung

(Lehrlinge 1. Lehrjahr; Reihenfolge = Rangfolge)

Elektronik- facharbeiter	Facharbeiter für Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer
<ul style="list-style-type: none"> - interessante, abwechslungsreiche, anspruchsvolle Berufsausbildung - Vermittlung ausreichender Kenntnisse, Fähigkeiten u. Fertigkeiten für den späteren Beruf - guter Abschluß d. Berufsausbildung - Berufsausbildung soll Spaß machen u. Freude bereiten - schöpferische Tätigkeiten - Berufsausbildung wird kompliziert u. anstrengend 	<ul style="list-style-type: none"> - Ausbildung an moderner Technik - vielseitige u. abwechslungsreiche sowie wirklichkeitsnahe praktische Berufsausbildung - Vermittlung d. notwendigen Wissens, um die Facharbeiterprüfung gut absolvieren u. im späteren Berufsleben gut bestehen zu können - Ansehen des Berufes sollte gehoben werden 	<ul style="list-style-type: none"> - Abschluß der Berufsausbildung m. dem Ziel, ein guter Fachverkäufer zu werden, m. erforderliche» Fachwissen - in ein gutes Arbeitskollektiv zu kommen, in dem gegenseitige Hilfe u. Zusammenarbeit vorhanden sind, in dem man Fragen u. Probleme erörtern kann - Achtung des Lehrlings durch Lehrkräfte u. Kollegen - Übertragung von selbständig zu lösenden Aufgaben (Selbständigkeit) - aktiver u. realer Wettbewerb

Anlage 7: **Realisierte bzw. nichtrealisierte Erwartungen an die Berufsausbildung**

(Lehrlinge 2. Lehrjahr; Reihenfolge = Rangfolge)

Erwartungen wurden erfüllt, daß

Facharbeiter für
Werkzeugmaschinen

Fachverkäufer

Baufacharbeiter

- ein abwechslungsreicher, interessanter Beruf ist
- als Beruf zum Hobby werden kann
- sich umfangreiches Wissen aneignen können
- mit diesem Beruf das weitere Leben gestalten können

- ein interessanter und lebensverbundener Unterricht durchgeföhrt wird

- ein wichtiger u. interessanter Beruf ist
 - die in d. Ausbildung angeeigneten Kenntnisse, Fähigkeiten u. Fertigkeiten auch in der Freizeit anwenden können
 - d. Unterricht interessant u. abwechslungsreich geföhrt wird
 - d. Lehrlinge etwas Sichtbares mit schaffen können, von dem sie später sagen können, daß sie daran mitgewirkt haben
 - d. Beziehungen zw. Lehrkräften u. Lehrlingen im allgemeinen gut sind
-

Erwartungen wurden nicht erfüllt, daß

Facharbeiter für
Werkzeugmaschinen

Fachverkäufer

Baufacharbeiter

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- man mehr gefördert wird- ein gutes Verhältnis zwischen Lehrkräften u. Lehrlingen besteht | <ul style="list-style-type: none">- die Lehrlinge hinsichtl. d. Länge d. Arbeitszeit eine Eingewöhnungsphase gewährt bekommen- während d. Berufsausbildung d. Möglichkeit besteht, Kenntnisse über d. Art u. Weise d. Herstellung jener Produkte zu erhalten., die verkauft werden (Betriebsexkursionen, Messebesuch)- mit Hilfe d. Erfahrungsaustausches mit Lehrlingen aus anderen Warenhäusern Anregungen f. d. eigene Arbeit vermittelt werden- genauere Informationen u. Argumentationen zum Warenangebot gegeben werden- d. Lehrling v. d. Kollegen als Persönlichkeit geachtet wird | <ul style="list-style-type: none">- keine großen Unterschiede zw. d. Arbeitsbrigaden bezügl. Arbeitsdisziplin, Leistungstreben, Anerkennung d. Lehrlinge bestehen- Wissen u. Können sv speziellen Arbeitstätigkeiten (z.B. Mauerwerksbau, Schornsteinmauern, Decke putzen, Schalung herstellen) vermittelt werden, um auf d. Arbeit in d. Brigade gut vorbereitet zu sein |
|---|--|--|
-

Anlage 8: Kriterien für die Erfassung und die Auswertung der Berufswahlmotive der Lehrlinge

Fragestellung: Warum haben Sie diesen Beruf gewählt?

(Nennen Sie bitte stichpunktartig die wichtigsten Gründe!)

Auswertungskriterien:

1. aus Interesse an der Tätigkeit

Kunden beraten, bedienen, informieren; montieren, löten, messen, prüfen, reparieren, fräsen, bohren, drehen, Maschinen bedienen, instandhalten, werten, pflegen, bauen, reparieren, schweißen, Fahrzeuge führen, Tiere pflegen, nähen, gestalten

(auch solche Aussagen einordnen wie: interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit, Beruf gefällt, macht Spaß ...)

2. aus Interesse am Arbeitsgegenstand

Arbeit mit Handelswaren (Kosmetik, Textilierzeugnisse, Lederwaren, Lebensmittel usw.), elektronischen Bauelementen, Metall, Holz, Baumaterialien, Elektrogegenständen, Stoffen, Boden, Pflanzen, Tieren

3. aus Interesse am Arbeitsmittel

Arbeit mit elektronischen Meß- und Arbeitsgeräten, Reparaturwerkzeugen, Geldmitteln, Maschinen, Anlagen usw.

4. aufgrund der Leistungsbedingungen im Beruf, z. B.

- Anspruch vollen Beruf
- man muß etwas leisten
- hohes Wissen und Können sind erforderlich
- hohe Verantwortung

5. aufgrund der Arbeitsbedingungen, z. B.
- Tätigkeit im Freien, im Sitzen, in geschlossenen Räumen; mit viel Bewegung verbunden; "saubere" Tätigkeit; keine körperlich schwere Arbeit; kein Maschinenlärm
6. aufgrund des Ansehens des Berufes in der Gesellschaft (Berufsprestige), z. B.
- Beruf genießt hohes Ansehen, Wertschätzung
 - volkswirtschaftlich wichtiger Beruf, wird überall gebraucht
 - Beruf mit Zukunft
7. weil Verwandte/Bekannte im gleichen Beruf/Betrieb tätig sind z. B. Aussagen wie
- meine Schwester arbeitet im gleichen Beruf
 - meine Eltern sind auch in diesem Betrieb tätig usw.
8. aufgrund von Vorteilen, die der Beruf bietet, z. B.
- man erhält Waren, die anderen schwer zugänglich sind
 - guter Verdienst
 - man kann Kenntnisse privat anwenden
9. weil ich auf diesen Beruf aufmerksam gemacht worden bin, z. B.
- hatte keinen festen Berufswunsch
 - wurde durch Massenkommunikationsmittel auf diesen Beruf aufmerksam gemacht
 - durch Berufsberatung
 - durch die Eltern/Verwandte/Bekannte
10. der zu erlernende Beruf/Spezialisierung war nicht Wunschberuf
- Ursachen für Nichtergreifen des "Wunschberufes":
1. gesundheitliche Gründe (1)
 2. schulische Leistungen (2)
 3. territoriale Bedingungen (3)
 4. andere Spezialisierungsrichtung (4)
 5. andere Gründe (5)

Elektronik-
facharbeiter

Facharbeiter für
Werkzeugmaschinen

Fachverkäufer

Nachteile

- Schichtarbeit
- monotone Tätigkeit
- Umgang mit Chemikalien - besondere Anforderungen an Gesundheits- u. Arbeitsschutz
- Tragen besonderer Bekleidung
- hohe Anforderungen an Disziplin u. Konzentration

Nachteile

- unsaubere, harte Arbeit
- gefährl. Arbeit (viele Arbeitsschutzbestimmungen sind zu beachten)
- langes Stehen an der Maschine
- ständiges Konzentrieren
- Beruf wird nicht anerkannt

Nachteile

- lange u. unregelmäßige Arbeitszeit, Arbeit an Samstagen u. Feiertagen
 - Schichtarbeit
 - körperl. Belastungen aufgrund langem Stehen u. Tragen schwerer Lasten
 - teilweise geringes bzw. unkontinuierliches Angebot
 - unhöfliche Kunden
-

Anlage 10: **Vor- und Nachteile des Berufes aus der Sicht der
Lehrlinge des 2. Lehrjahres**
(Reihenfolge=Rangfolge)

Facharbeiter für Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer	Baufacharbeiter
<u>Vorteile</u>	<u>Vorteile</u>	<u>Vorteile</u>
<ul style="list-style-type: none"> - vielseitiger, interessanter handwerkli. Beruf - es wird viel Wissen vermittelt u. Erfahrungen angeeignet - Einblick in verschiedene Maschinen, Materialien, Bearbeitungsverfahren 	<ul style="list-style-type: none"> -- Personaleinkauf -- Umgang mit Menschen -- Verdienst -- Anerkennung d. Arbeit erfolgt unmittelbar durch Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> - interessanter Beruf, anspruchsv., abwechslungsreiche, verantwortungsv. Arbeit man schafft etwas Sichtbares - gute Nebenverdienstmöglichkeiten, man lernt viel, was man auch privat anwenden kann - immer an der Luft gesunde Tätigkeit
<u>Nachteile</u>	<u>Nachteile</u>	<u>Nachteile</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Schmutz - körperl. anstrengend - Ausbildung an alter Technik 	<ul style="list-style-type: none"> -- Länge der Arbeitszeit -- langes Stehen -- immer freundl. sein müssen, auch bei schlecht gelaunten Kunden 	<ul style="list-style-type: none"> - hoher Grad an körperl. schwerer Arbeit, primitive Arbeiten - bei jedem Wetter im Freien arbeiten - schlechte Organisation, Materialversorg., falscher Einsatz v. Produktionsmitteln u. Arbeitskräften

Anlage 11: Berufliche Zukunftspläne

Teil 1: Berufliche Zukunftspläne von Lehrlingen

(Differenzierung nach Lehrjahr und Geschlecht; N = 719,
m = 394, w = 325; am Ende der Berufsausbildung N = 677,
m = 369, w = 308; Angaben in Prozent)

Welche Angaben treffen auf Ihre berufliche Zukunft zu?

Zukunftspläne "	gesamt			2. Lehrjahr			weiblich		
	1*	2	3	1	2	3	1	2	3
Ich möchte...									
- in meinem Beruf bleiben	34	47	17	35	42	23	33	55	12
- in meinem jetzigen Betrieb bleiben	23	48	29	20	47	33	29	51	20
- in meinem Beruf gute Leistungen erreichen, gute Arbeit verrichten	83	12	5	80	12	8	86	13	1
- aufgrund meiner Arbeits- leistungen anerkannt u. geachtet werden	59	31	10	58	31	11	61	30	9
- eine betriebl. Leitungsfkt. ausüben (Brigadier, Meister, Abt.-Ltr. u.ä.)	16	52	32	17	49	32	13	54	33
- auf gesellschaftl. Ebene im Betrieb wirksam werden (z.B. Mitglied Gewerkschaftsleitung)	7	32	61	7	27	66	9	40	51

Zukunftspläne Ich möchte , , ,	am Ende der Berufsausbildung								
	gesamt			männlich			weiblich		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
- in meinem Beruf bleiben	46	37	17	44	36	20	49	38	13
- in meinem jetzigen Betrieb bleiben	32	41	27	25	40	35	38	43	19
- in meinem Beruf gute Leistungen erreichen, gute Arbeit verrichten	83	10	7	76	14	10	89	7	4
- aufgrund meiner Arbeitsleistungen anerkannt u. geachtet werden	66	26	8	61	29	10	71	24	5
- eine betriebl. Leitungsfunktion ausüben (Brigadier, Meister, Abt.-Ltr. u.ä.)	22	45	33	26	41	33	18	49	33
- auf gesellschaftl. Ebene im Betrieb wirksam werden (z.B. Mitglied der Gewerkschaftslei- tung)	9	36	55	11	29	60	6	43	51

* 1 = ja, das trifft zu; 2 = vielleicht, daß weiß ich noch nicht; 3 = nein, das trifft nicht zu

Teil 2^a Berufliche Zukunftspläne von Lehrlingen

(Differenzierung nach Leistungsniveau; N = 719; m: 394,
w: 325; Lehrlinge des 2. Lehrjahres; Angaben in Pro-
zent)

Zukunfts- pläne	Leistungs- starke			mittlere Leistungen			Leistungs- schwache		
	1*	2	3	1	2	3	1	2	3
Ich möchte ...									
- in meinem Beruf bleiben	39	45	16	34	48	18	24	48	28
- in meinem jetzigen Betrieb bleiben	22	47	31	26	48	26	15	52	33
- in meinem Beruf gu- te Leistungen er- reichen, gute Ar- beit verrichten	86	9	5	85	12	3	68	21	11
- mich in meinem Be- ruf weiterqualifi- sieren	47	40	13	34	49	17	30	42	28
- aufgrund meiner Ar- beitsleistungen an- erkannt u. geachtet werden	64	27	9	58	34	8	50	32	18
- eine betriebl. Lei- tungsfkt. ausüben (Brigadier, Meister, Abt.-Ltr. o.ä.)	20	54	26	15	52	33	11	47	42
- auf gesellschaftl. Ebene im Betrieb wirksam werden (z.B. Mitglied der Gewerkschaftseltg.)	10	31	59	6	34	60	4	28	68
- in meiner Arbeit schöpferisch wirk- sam werden	43	39	18	34	52	14	28	52	20

Zukunfts- pläne	Leistungs- starke			mittlere Leistungen			Leistungs- schwache		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Ich möchte ...									
- mich in Anwendungs- möglichk. v. Wissen- schaft u. Technik auf meinem Arb.-Gebiet beschäftigen	40	41	19	31	44	25	25	45	30
- meine Arbeit ver- richten u. ansonsten in Ruhe gelassen werden	19	19	62	15	25	60	32	18	50

* 1 = ja, das trifft zu; 2 = vielleicht, das weiß ich noch nicht; 3 = nein, das trifft nicht zu

Anlage 12: Teil 1 A:

**Selbsteinschätzung der Lehrlinge hinsichtlich ausgewählter
Eigenschaften und Verhaltensweisen**

(Quasi-Längsschnittanalyse; Angaben in Prozent)

- a) Lehrlinge 1. Lehrjahr 726; m: 396, w: 330
 b) Lehrlinge 2. Lehrjahr 719; m: 394, w: 325
 e) Lehrlinge am Ende der BA 677, m: 369, w: 308

Eigenschaften und Verhaltensweisen	1+2*	3	4+5
- Arbeitsdisziplin	a) 3	19	78
	b) 3	50	47
	c) 4	39	57
- Sorgfalt- Gründlichkeit, Leisten von Qualitätsarbeit	a) 3	27	70
	b) 4	37	59
	c) 5	26	69
- Streben nach hohen Arbeitsleistungen; Ziel- strebigkeit in der Arbeit	a) 4	28	68
	b) 9	41	50
	c) 8	34	58
- Einhalten von Ordnung, Sauberkeit, Gesund- heits-, Arbeit- und Brandschutz	a) 3	14	83
	b) 7	29	64
	c) 8	26	66
- Kameradschaftliche Zusammenarbeit	a) 3	7	90
	b) 4	11	85
	c) 3	11	86
- Weitergeben eigener Arbeitserfahrungen an die anderen Kollegen	a) 8	17	75
	b) 16	32	52
	c) 14	26	60
- Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit	a) 21	20	59
	b) 28	23	49
	c) 32	23	45
- Kritische Wertung der eigenen Arbeitsleistung	a) 8	34	58
	b) 10	51	39
	c) 10	42	48

Eigenschaften und Verhaltensweisen.	1+2	3	4+5
- Verantwortungsbewußtsein für die Arbeit des Kollektivs	a) 6 b) 13 c) 12	31 44 44	63 43 44
- Einsatzbereitschaft in der Arbeit	a) 2 b) 6 c) 6	28 34 31	70 60 63
- Sparsamer und pfleglicher Umgang Mit Arbeits- mitteln, Rohstoffen. Energie	a) 4 b) 8 c) 3	21 35 34	75 57 58
- Bereitschaft zur Aneignung fachlichen Wissens über den Unterricht hinaus	a) 15 b) 20 c) 13	30 37 33	55 43 54
- kritisches Auftreten bei schlechten Arbeits- verhalten anderer Kollegen/Lehrlinge	a) 18 b) 25 c) 25	35 48 42	47 37 38
- Mut zur Kritik an leistungshemmenden Arbeits- bedingungen	a) 8 b) 15 c) 17	27 37 31	65 48 52
- Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen	a) 4 b) 4 c) 4	16 25 22	80 71 74
- Bereitschaft zur Mitarbeit an Neuereraufgaben	a) 20 b) 30 c) 41	25 42 34	51 28 25

* 1+2 = in sehr geringem und geringem Maße

3 = in mittlerem Maße

4+5 = in starkem und sehr starkem Maße

Teil 1 B:

**Selbsteinschätzung der Lehrlinge hinsichtlich ausgewählter
Eigenschaften und Verhaltensweisen**

(Quasilängsschnittbetrachtung; Reihenfolge = Rangfolge)

Beginn der Berufsausbildung	x
<hr/>	
- kameradschaftl. Zusammenarbeit	4,34*
- Einhaltung v. Ordnung, Sauberkeit, Gesundheits- Arbeits- und Brandschutz	4,13
- Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen	4,02
- Einsatzbereitschaft in der Arbeit	3,98
- Arbeitsdisziplin	3,89
- Sparsamer u. pflegl. Umgang m. Arbeitsmitteln, Roh- stoffen, Material u. Energie	3,96
- Weitergeben eigener Arbeitserfahrungen an d. ande- ren Kollegen	3,91
- Sorgfalt, Gründlichkeit, Leisten v. Qualitätsarbeit	3,76
- Streben nach hohen Arbeitsleistungen, Zielstrebig- keit in der Arbeit	3,81
- Mut zur Kritik an leistungshemmenden Arbeitsbedin- gungen	3,79
- Verantwortungsbewußtsein f. d. Arbeit des Kollektivs	3,69
- kritische Wertung d. eigenen Arbeitsleistungen	3,64
- Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit	3,55
- Bereitschaft zur Aneignung fachl. Wissens über d. Unterricht hinaus	3,52
- Bereitschaft an Neuereraufgaben mitzuarbeiten	3,39
- kritisches Auftreten bei schlechtem Arbeitsver- halten anderer Kollegen	3,37

2. Lehrjahr	x
-------------	---

- kameradschaftl. Zusammenarbeit	4,17
- Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen	3,94
- Einhalten v. Ordnung, Sauberkeit, Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz	3,74
- Einsatzbereitschaft in der Arbeit	3,68
- Sorgfalt, Gründlichkeit, Leisten v. Qualitätsarbeit	3,66
- sparsamer u. pflegl. Umgang m. Arbeitsmitteln, Rohstoffen, Material u. Energie	3,62
- Streben nach hohen Arbeitsleistungen, Zielstrebigkeit in der Arbeit	3,51
- Weitergeben eigener Erfahrungen an andere Kollegen	3,48
- Mut zur Kritik an leistungshemmenden Arbeitsbedingungen	3,41
- Arbeitsdisziplin	3,47
- Verantwortungsbewußtsein f. d. Arbeit d. Kollektivs	3,37
- kritische Wertung d. eigenen Arbeitsleistungen	3,36
- Bereitschaft zur Mehrecksichtarbeit	3,30
- Bereitschaft zur Aneignung fachl. Wissens über d. Unterricht hinaus	3,29
- kritisches Auftreten bei schlechtem Arbeitsverhalten anderer Kollegen	3,03
- Bereitschaft an Neuereraufgaben mitzuarbeiten	2,95

Abschluß der Berufsausbildung

x

- kameradschaftl. Zusammenarbeit	4,27
- Aufgeschlossenheit gegenüber Ratschlägen anderer Kollegen	3,91
- Einhalten v. Ordnung, Sauberkeit, Gesundheits-, Arbeits- u. -Brandschutz	3,79
- Sorgfalt, Gründlichkeit, Leisten v. Qualitätsarbeit	3,79
- Einsatzbereitschaft in der Arbeit	3,73
- Streben nach hohen Arbeitsleistungen, Zielstrebigkeit in der Arbeit	3,64
- Weitergeben eigener Arbeitserfahrungen an andere Kollegen	3,63
- Arbeitsdisziplin	3,62
- sparsamer u. pflegl. Umgang m. Arbeitsmitteln, Rohstoffen, Material u. Energie	3,59
- Bereitschaft zur Aneignung fachl. Wissens über d. Unterricht hinaus	3,53
- Mut zur Kritik an leistungshemmenden Arbeitsbedingungen	3,51
- kritische Wertung d. eigenen Arbeitsleistungen	3,45
- Verantwortungsbewußtsein f. d. Arbeit d. Kollektivs	3,39
- Bereitschaft zur Mehrschichtarbeit	3,13
- kritisches Auftreten bei schlechtem Arbeiterverhalten anderer Kollegen	3,11
- Bereitschaft an Neuereraufgaben mitzuarbeiten	2,76

* Ordnung nach Mittelwerten x - d. Antworthäufigkeiten von 5 = in sehr starkem Maße bis 1 = in sehr geringem Maße ausgeprägt in den einzelnen Untersuchungsetappen

Teil 2:

Selbsteinschätzung der Lehrlinge bezüglich ihres Verantwortungsgefühls

Frage: Wofür fühlen Sie sich in der berufspraktischen Ausbildung besonders verantwortlich? (Quasi-Längsschnittanalyse - Lehrlinge insgesamt - Angaben in Prozent)

i, Lehrjahr 726; m: 396, m: 330; 2. Lehrjahr 719; m: 3-94, w: 325; Ende d. BA 677; m: 369, w: 308

Verantw.- tungsbereich	1, Lehrjahr			2. Lehrjahr			Ende d, BA		
	1+2*	3	4+5	1+2	3	4+5	1+2	3	4+5
- f. d. eigenen Arbeitsleist.	0	13	87	2	10	88	2	13	85
- f. d. Einsparg. v. Materi- al, Energie, Roh- u. Brenn- stoffen Vermeidg. Ver- luste	5	26	69	12	36	52	10	39	51
~ f. d. Planerfüllung d. Lehrlingskollektivs	3	13	84	10	31	59	12	35	53
- f. d. Planerfüllung d. Betriebes	8	25	67	23	33	44	19	36	55
- f. d. Einhaltung u. Durch- setzung Ordnung, Sau- berkeit, Sicherheit	3	20	77	8	31	61	7	28	65
- f. d. Qual. d. eig. Arbeit	1	5	94	2	7	92	2	5	90
- f. d. Qual. d. Arbeit in d. Lehrlingsgruppe	9	27	64	15	38	47	14	35	51
- f. d. Steigerg. d. Arbeits- produktivität	7	28	65	19	36	45	15	42	43

Verantwortungsbereich	1. Lehrjahr			2. Lehrjahr			Ende d. BA		
	1+2*	3	4+5	1+2	3	4+5	1+2	3	4+5
- f.d.Einhaltung u. Ausnutzung d.Arbeitszeit	12	28	60	23	35	42	16	36	48
- f.d.gegenseitige Hilfe u. ZUG.-Arbeit in d.Gruppe	3	15	82	9	24	67	8	27	65
- f.sachl.-krit Kollektiv-atmosphäre	5	23	72	11	36	53	10	32	58
- f.d.exakte Pflege u, Wartung d.Arbeitsmittel	3	23	74	10	22	58	9	33	53

- * 1 = ja, ich habe das Recht u. die Pflicht mich au äußern
2 = ja, wenn meine Meinung gefragt ist
3 = vielleicht, es kommt auf d. jeweilige Situation u.d. Person an, die es betrifft
4 = nein, ich halte mich lieber zurück
5 = nein, mich interessiert das nicht

Teil 3:

Selbsteinschätzung der Lehrlinge zur offenen Meinungsäußerung -
Lehrlinge insgesamt

(Quasi-Längsschnittanalyse; Angaben in Prozent)

1. Lehrjahr 726; m: 396, w: 330 = a

2. Lehrjahr 710; m: 394, w: 325 = b

Ende d. BA 677; m: 367, w: 309 = c

Gegenstand der Meinungäußerung	1*			2			3			4			5		
	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c	a	b	c
- zur Einhalt.Arb.- seit durch Lehrl.36	27	28	43	45	40	15	20	19	5	6	6	1	5	7	
- z.d.Arb.-u.Le- bensbed.	57	48	45	32	38	37	7	12	13	3	2	4	1	0	1
- zu mangelh.Arb.- verh. and.Lehrl.	15	20	19	45	41	39	27	23	28	9	8	7	4	8	7
- zur Arb.-organ.	27	24	19	45	44	49	16	19	17	8	10	10	4	3	5
- zu Auszeichn.- vorschlagen	36	24	25	40	49	41	14	15	16	6	8	12	4	5	6
- zum Berufswettb.	28	25	21	49	47	44	12	14	20	8	9	9	3	5	6
- zur Planerfüllg. d. Lehrl.-koll.	29	24	20	48	51	47	13	15	15	8	6	11	4	4	7
- zur Koll.-atmo- sphäre im Lehrl. koll.	50	37	31	36	42	44	10	14	16	3	5	5	1	2	4
- zur Tätigk.v.LK d.berufsprakt. Unterrichts	37	26	23	37	39	42	15	20	22	8	10	7	3	5	6
- zum akt.-pol. Geschehen	-	-	20	-	-	38	-	-	19	-	-	12	-	-	12

* 1 = ja, ich habe das Recht u, die Pflicht mich zu äußern

2 = ja, wenn meine Meinung gefragt ist

3 = vielleicht, es kommt auf d.jeweilige Situation u.d.Person
an, die es betrifft

4 = nein, ich halte mich lieber zurück

5 = nein, mich interessiert das nicht

Anlage 13: **Interesse der Lehrlinge für betriebliche Vorgänge**

(N = 719, Lehrlinge des 2. Lehrjahres; Reihenfolge = Rangfolge; Angaben in Prozent)

Gegenstand des Interesses	Bewertung		
	1+2*	3	4+5
- die Entwickl. d. Arbeits- u. Lebensbed. d. Werktätigen	9	26	65
- d. techn. u. technolog. Entwickl. am künftigen Arbeitsplatz	13	26	61
- d. Einführung u. Nutzung v. Computertechnik	22	30	48
- d. Stand d. Planerfüllung d. Betriebes	24	40	36
- d. derzeitigen techn. u. technolog. Veränderungen im Betrieb	26	42	32
- d. Wettbewerbestand zw. d. Brigaden	30	39	31
- d. aktuellen Ergebn. d. Neuererbewegung, Rationalisierungslösungen	30	39	31
- d. Plan Wissensch. u. Techn. u. d. Rationalisierungskonzeption d. Betriebes	33	46	21
- d. Berichte d. Betriebspresse zum Betriebsgeschehen	40	40	20

* 1 = überhaupt nicht

2 = gering

3 = mittelmäßig

4 = stark

5 = sehr stark

Anlage 14: Informiertheit der Lehrlinge über betriebliche Vorgänge

(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres; Angaben in Prozent)

Frage: Fühlen Sie sich über die neu aufgezählten betrieblichen Vorgänge* ausreichend informiert?

- über alle Vorgänge ausreichend informiert	9
- über die meisten Vorgänge ausreichend informiert (etwa sechs bis sieben von den aufgezählten)	14
- über einige Vorgänge ausreichend informiert (etwa vier bis fünf von den aufgezählten)	35
- über einen bis drei der aufgezählten Vorgänge ausreichend informiert	26
- über keinen der aufgezählten betrieblichen Vorgänge ausreichend informiert	16

* betriebliche Vorgänge siehe Anlage 13, unter Gegenstand des Interesses

Anlage 15: Leistungen der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht

(N = 719 Lehrlinge d. 2. Lehrjahres, davon m: 394,
w: 325; Angaben in Prozent)

Frage: Sind sie der Meinung, daß Sie Ihr Bestmöglichstes im berufsprakt. ischen Unterricht leisten?

	ja	teil- weise	nein
Gesamt	27	60	13
weiblich	27	65	8
männlich	26	59	15
Fachverkäufer	13	75	12
Elektronikfaharbeiter	35	51	14
Instandhaltungsmechaniker	28	50	22
Facharb. für Werkzeugmaschinen	27	63	10
Maschinist	27	50	23
Baufacharbeiter	12	72	16
Sieltromonteur	33	55	12
Facharb. für Pflanzenprod./Tierprod. LMT-S	39	57	4
sonst :			
Bautischler	42	47	11
Facharb. für Holztechnik	22	72	6
Leistungsstarke	30	60	10
mittlere Leistungen	29	61	10
Leistungsschwache	14	61	25

Anlage 16: **Individuelle Bemühungen der Lehrlinge um Vervollkommnung ihrer Leistungsfähigkeit**

(N = 719 Lehrlinge d. 2. Lehrjahres, davon 394 m, 325 w; Angaben in Prozent)

Frage: Bemühen Sie sich durch Selbststudium, gewissenhafte Vorbereitung und Nutzung der Erfahrungen anderer ihre Leistungen zu vervollkommen?

	1	2	3	4	5	6*
Gesamt	8	6	11	41	26	R
weiblich	7	1	10	41	37	4
männlich	8	9	12	41	20	10
Fachverkäufer	4	4	14	39	36	3
Elektronikfacharbeiter	11	2	11	39	33	4
Instandhaltungsmechaniker	6	11	22	44	17	0
Facharb. f. Wergeugmaschinen	12	15	17	32	12	12
Maschinist	0	4	9	52	35	0
Baufacharbeiter	7	11	11	33	20	18
Elektromonteur	7	5	11	50	21	6
Facharb. f. Pflanzenprod./Tierprod. LMT-S	0	0	0	48	35	17
sonst.:						
Bautischler	10	5	n	32	21	32
Facharb. f. Holztechnik	0	11	0	61	22	6
Leistungstarke	11	6	10	39	22	12
mittlere Leistungen	4	4	8	43	33	7
Leistungsschwache	6	9	17	41	21	6

* 6 = ja, kontinuierlich

5 = ja, ich bekümmere mich zwar, aber es mangelt oft an der nötigen Konsequenz

4 = manchmal, das hängt von meinem Interesse an der jeweiligen Arbeitsaufgabe ab

3 = manchmal, das hängt von den durch die Lehrkraft gestellten Forderungen ab

2 = nein, so weit geht mein beruflicher Ehrgeiz nicht

1 = nein, aus anderen Gründen.

Anlage 17: **Reaktion der Lehrlinge auf ausgewählte Situationen
in der berufspraktischen Ausbildung**

(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres; 325 w, 394 m;
Angaben in Prozent)

Frage: In welchem Maße ärgern Sie folgende Situationen, wenn
diese in der berufspraktischen Ausbildung auftreten?

Antwortmöglichkeiten:

Nicht ärgert 5 in sehr starkem Maße 4 in starkem Maße
3 in mittlerem Maße 2 in geringen) Maße
1 in sehr geringem Maße, 0 das gibt (oder gab)
überhaupt nicht es bei uns (bei mir)
nicht

	Gesamt*		
	1+2	3	4+5
- wenn es Hektik in d.Arbeit gibt	9	17	68
- wenn ich nicht d.Leist, (bzw.d.Arbeitser- gebn.) schaffe, d. ich mir vorgenommen habe	10	26	64
- wenn mich d.Arbeitsaufg. nicht voll fordert	28	38	29
- wenn zu hohe Arbeitsleist. gefordert werden	16	23	57
- wenn ich im Berufswettbew. d. Lehr1. schlecht abschneide	18	25	50
- wenn unser Kollektiv im Wettbew. einen schlechten Platz hat	25	36	33
- wenn sich andere Lehr1. nicht genügend anstren- gen	36	33	26
- wenn Arbeitskollegen (FA) d.Arbeitsdisziplin nicht einhalten	22	29	33
- wenn in unserem Lehrlingskollektiv keine Einigkeit herrscht	9	22	64
- wenn kein gutes Verhältnis zur Lehrkraft d, berufspraktischen Unterrichts besteht	8	13	74
- wenn meine Leist. ungerecht beurteilt werden	2	6	90

* Die Differenz zu 100 Prozent stellt die relativen Häufigkeiten sur Antwortposition 0 (s.o.) dar,

	weiblich*		
	1+2	3	4+5
- wenn es Hektik in der Arbeit gibt	10	21	65
- wenn ich nicht d. Leist. (bzw. d. Arbeitsergebn.) schaffe, d. ich mir vorgenommen habe	4	25	69
- wenn mich die Arbeitsaufg. voll fordert	13	42	40
- wenn zu hohe Arbeitsleist. gefordert werden	15	23	59
- wenn ich im Berufswettbewerb d. Lehrl. schlecht abschneide	15	23	57
- wenn unser Kollektiv im Wettbewerb einen schlechten Platz hat	19	35	42
- wenn sich andere Lehrl. nicht genügend an- strengen	32	35	28
- wenn Arbeitskollegen (FA) d. Arbeitsdisziplin nicht einhalten	20	32	33
- wenn in unserem Lehrl.-kollektiv keine Einig- keit herrscht	5	15	77
- wenn kein gutes Verhältnis zur Lehrkraft d. berufspraktischen Unterrichts besteht	2	10	84
- wenn meine Leist. ungerecht beurteilt werden	2	4	91

* Differenzen zu 100 Prozent ergeben sich aus der Antwortpro-
zentaufstellung.

	männlich*		
	1+2	3	4+5
- wenn es Hektik in d.Arbeit gibt	9	16	69
- wenn ich nicht die Leist. (bzw.d. Arbeitsergebn.) schaffe, d.ich mir vorgenommen haben	13	27	58
- wenn mich d.Arbeitsaufg.nicht voll fordert	35	35	24
- wenn zu hohe Arbeitsleist.gefordert werden	17	23	54
- wenn ich im Berufswettbew.d.Lehrl.schlecht abschneide	21	26	45
- wenn unser Kollektiv im Wettbew.einen schlechten Platz hat	27	37	28
- wenn sich andere Lehrl.nicht genügend anstrengen	38	30	25
- wenn Arbeitskollegen (FA) d. Arbeitsdisziplin nicht einhalten	39	27	27
- wenn in unserem Lehrl.-kollektiv keine Einigkeit herrscht	12	25	57
- wenn kein gutes Verhältnis zur Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts besteht	11	14	69
- wenn meine Leist, ungerecht beurteilt werden	2	6	88

* Differenzen zu 100 Prozent ergeben sich aus der Antwortposition 0.

Anlage 18: Stimulierungsfaktoren für höhere Leistungen im berufspraktischen Unterricht

(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres, davon 394 m, 325 w.; Angaben in Prozent)

Frage: Welche der folgenden Faktoren spornen Sie zur Steigerung Ihrer produktiven Leistungen im berufspraktischen Unterricht an?

	Gesamt		
	1+2	3	4+5
- materielle u. moral. Stimulierung im Berufswettbewerb.	7	19	74
- anspruchsv. u. interessante Arbeitsaufg.	6	17	77
- Bewertung d. Arbeitsleist. durch d. Lehrkraft	9	27	64
- Anerkennung durch d. Mitglieder d. Lehrl.-kollektivs	16	33	51
- Anerkennung durch d. Eltern	23	28	49
- Arbeitsleist. d. Kollektivs	20	44	36
- öffentl. Würdigung (z. B. an d. Wandzeitung, in d. Betriebspresse)	42	34	24
- Angst vor Blamage	56	26	18
	männlich ^v		
	1+2	3	4+5
- materielle u. moral. Stimulierung im Berufswettbewerb.	7	21	72
- anspruchsv. u. interessante Arbeitsaufg.	7	15	78
- Bewertung d. Arbeitsleist. durch d. Lehrkraft	13	27	60
- Anerkennung durch d. Mitglieder d. Lehrl.-kollektivs	21	34	45
- Anerkennung durch d. Eltern	28	29	43
- Arbeitsleist. d. Kollektivs	24	44	32
- öffentl. Würdigung (z. B. an d. Wandzeitung, in d. Betriebspresse)	49	32	19
- Angst vor Blamage	58	25	17

	weiblich		
	1+2	3	4+5
- materielle u. moral. Stimulierung im Berufswettbewerb.	5	16	79
- anspruchsv. u. interessante Arbeitsaufg.	5	21	74
- Bewertung d. Arbeitsleist. durch d. Lehrkraft	4	24	72
- Anerkennung durch d. Mitglieder d. Lehrl.-kollektive	7	33	60
- Anerkennung durch d. Eltern	14	26	60
- Arbeitsleist. d. Kollektive	13	45	42
- öffentl. Würdigung (z.B. an d. Wandzeitung, in d. Betriebspresse)	31	37	33
- Angst vor Blamage	51	30	19

Anlage 19: **Erwartungen von Lehrlingen des 1- Lehrjahres an die Kollektivbeziehungen**

(Reihenfolge = Rangfolge)

Elektronikfacharbeiter

- gegenseit. Erfahrungsaustausch, gegenseit. Hilfe, Kameradschaftlichkeit, Zusammenhalten, Zusammenarbeit, gemeinsam arbeiten
- gegenseit. Verständnis, gegenseit. Vertrauen, Ehrlichkeit, gegenseit. Achtung, Gleichberechtigung aller, Offenheit f.d. Probleme d Einzelnen, aufeinander verlassen können, gegenseit. Rücksichtnahme
- offene Kritik, offene Meinungsäußerung, alle gute Einstellung nur Arbeit, kein Neid u. keine Hetzerei, Meinung d. anderen respektieren
- gleiche Interessen, keine Grüppchenbildung, keine Außenseiter gemeinsame Veranstaltungen
- freundschaftliches Verhältnis, Höflichkeit, Freundlichkeit, humorvolle Atmosphäre
- gute Beziehungen zwischen Lehrkräften u Lehrlingen
- Gewissenhaft tigkeit, Ordnung, Sauberkeit, gute Disziplin

Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen

- Kameradschaftlichkeit, gegenseit Hilfe, Rücksichtnahme
- gegenseit. Verstehen, Verständnis, Zusammenhalt des Kollektivs, kein Vorhalten von Fehlern
- gegenseit. Vertrauen, Offenheit, Ehrlichkeit
- Strenge, Disziplin am Arbeitsplatz, Arbeit ernst nehmen
- Zusammenarbeiten u. mitnehmen
- Freundlichkeit, kein zu ernstes Verhältnis u. untereinander

Fachverkäufer

- gegenseit. Hilfe u. Unterstützung, Kameradschaftlichkeit, Zusammenarbeit
 - ehrliches u. offenes Verhalten zueinander, ehrliches Vertreten d. Standpunktes, man darf auch mal nein sagen
 - gegenseit. Verständnis, offenes Gehör f. Fragen u. Probleme, keine Voreingenommenheit gegenüber d. Lehrl.
 - Einbez. Labung in das Kollektivleben, enger Zusammenhalt d. Kollektivs
 - höfliche Umgangsformen, aufgelockerte, humorvolle Atmosphäre
 - ftir, gutes Verhältnis zum Leiter
-

Anlage 20: **Erfahrungen von Lehrlingen des 2- Lehrjahres bezüglich der Kollektivbeziehungen**

(Interviews; Reihenfolge = Rangfolge)

Art d. Kollektiv- Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen
beziehungen

Verhalten der - kameradschaftlich
Lehrl. zueinander - hilfsbereit
 - Gruppenbildung (gutes Klima in d. Gruppen,
 schlechtes Klima zwischen d. Gruppen)
 - diszipliniert, freundlich, gerecht
 - Zusammenhalt

Verhältnis d. Lehrl.- - Abstand zu groß, außerhalb d. Arbeit
Kollektivs zu d. keine Kontakte
Lehrkräften - gutes Verhältnis
 - kommt auf die jeweilige Lehrkraft an,
 sehr unterschiedl. zwischen einigen
 Lehrkräften u. Lehrlingen bestehen gute
 Beziehungen

Fachverkäufer

Verhalten d. Lehrl. - gegenseitige Hilfe u. Unterstützung ...
zueinander in d. Mehrheit gute Beziehungen
 - kameradschaftl. Atmosphäre
 - zuweilen Streit u. Zank = normaler Zu-
 stand

Verhältnis d. Lehrl.- - freundschaftl., kameradschaftl., fachl.
Kollektivs zu d. Vorbild. offenes Ausdiskutieren v. Mei-
Lehrkräften nungen, streng aber korrekt, aufge-
 schlossen
 - gutes Verhältnis - aber großer Abstand

Beziehungen d. Lehrl. im Arbeitskollektiv zu d. Facharbeitern

- Lehrl. müßte mehr akzeptiert werden, müßte wie **Erwachsener** behandelt werden
- unterschiedl. Anweisungen ... Konflikte f. d. Lehrl.
- bevorzugen v. Lehrl., kein Vertrauen, Vorurteile, wenig Zeit f. d. Lehrl.

Baufacharbeiter

Verhalten d. Lehrl. zueinander

- keine Aussagen

Verhältnis d. Lehrl. - kollektivs zutf., Lehrkräften

- im allgemeinen gut
- Lehrer teilten uns ihre persönlichen Erfahrungen mit
- man konnte fragen u. erhielt immer eine Antwort (Nennung von drei Lehrkräften)
- gute Zusammenarbeit

Beziehungen d. Lehrl. im Arbeitskollektiv zu d. Facharbeitern

- a) zwei Tendenzen
 - gute Eingliederung in d. Brigade, verantwortungsv. Aufgaben zu lösen, selbständiger Arbeiten, man wurde gefordert, Ratschläge u. Unterstützung jederzeit vorhanden
- b) in d. Brigade müßte mehr erklärt werden, mehr Vertrauen müßte vorhanden sein, Lehrl. passen sich d. jeweiligen Niveau d. Arbeitsmoral an, ohne bei negat. Erscheinungen verändernd zu wirken

Kleidungsfacharbeiter

Verhalten d. Lehrl. zueinander

- als Kollektiv selten zusammen
- einige halten sich **aus politischen Diskussionen** heraus

- am Anfang fehlten organisierte Veranstaltungen, damit das Kollektiv gefestigt worden wäre
- Verhältnis: d. Lehrkr. -
kollektive Vt. zu d.
Lehrkräften
- Lehrkräfte gaben sich große Mühe, waren bereit zu helfen, fachl. Vorbild
 - Lehrkräfte halfen, daß sich die Lehrlinge in des neue Kollektiv schnell einleben
- Beziehungen d. Lehrl.
im flrbsi* Kollektiv
zu d. Facharbeitern
- zwei Tendenzen
- a.) Lehrfacharb. helfen aktiv dem Lehrl..
Erläuterung, Ermunterung, Integration
in d. Kollektiv
 - b) Gleichgültigkeit gegenüber d. Lehrl.,
Nichtachtung, Alleinlassen bei Problemen
-

Anlage 21: Eigenschaften vorbildlicher Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts - nach Meinung von Lehrlingen des 1. Lehrjahres
(Auswertung offener Fragen; Reihenfolge = Rangfolge)

Elektronikfacharbeiter	Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer
<ul style="list-style-type: none"> - verständnisvoll. Lehrlinge respektvoller., Lehrl., Vertrauen entgegenbringen - hilfsbereit, immer da sein f. d. Lehrl. Gebild haben, sich f. d. Lehrl. einsetzen, ausgeglichen - gerecht, keine Vorurteile - gute Fachkenntnisse, gut erklären können - freundl., hofl., nicht zu streng, humorvoll, aufgelockerten Unterricht halten - Anforderungen an d. Lehrl. stellen, konsequent. Durchsetzungsfähigkeit - kritisch gegenüber sich selbst. nicht überhebl. - eigenen Standpunkt vertreten, Vorbild sein, offen u. ehrl. 	<ul style="list-style-type: none"> - gutes Verhältnis zu d. Lehrl., Vertrauen zu d. Lehrl., Verständnis u. offenes Ohr f. d. Probleme d. Lehrl., nicht nachtragend - Fachwissen gut u. •/erstandl. vermitteln können, vormalen können, hohes Fachwissen, streng im Unterricht - kameradschaftl.. hilfsbereit, Zusammenarbeit, gemeinsames Lösen v. Problemen - freundl., ruhige sachl. Art. nicht zu ernst, Spaß verstehen. gut gelaunt - Lehrgruppe im Griff haben, klarer Standpunkt, überzeugen können 	<ul style="list-style-type: none"> - Verständnis f. Probleme d. Lehrl. Einfühlungsvermögen, vertrauenswürdig, immer da sein, wenn er gebraucht wird - interessanter Unterricht, gutes Fachwissen, ausführl. erklären können, etwas vormachen können - freundl., hofl., nett, zuvorkommend taktvoll - humorvoll, lustig, nicht zu streng, kameradschaftl. - hilfsbereit, mit Rat u. Tat z. Seite stehen - geduldig, ruhig selbstbeherrscht - konsequent, Durchsetzungsvermögen - ehrl., offene Meinung - punktl., ordentl., verantwortungsbew.

Anlage 22: Eigenschaften vorbildlicher Lehrkräfte aus der Sicht
 von Lehrlingen des 2. Lehrjahres
 (Reihenfolge = Rangfolge)

Facharbeiter f. Werkzeugmaschinen	Fachverkäufer	Baufacharbeiter
- fachl. Meisterschaft	- Verständnis f. d. Lehrl., zuhören	- fordernd, streng, kritische, offene Meinung
- sich durchsetzen können	- nicht nur berufl. Belange zur Diskussion stellen	- ruhig, sachl. bei Fehlern geduldig
- kameradschaftl., hilfsbereit	- hilfsbereit, ehrlich, gerecht	- Verständnis f. d. Lehrl. einsetzen, Unterhalten m. d. Lehrl. auch über persönl. Probleme
- korrektes Verhalten gegenüber d. Lehrl., ruhig, gerecht	- gute Fachkenntnisse u. Berufserfahrung	- hilfsbereit, kameradschaftl.
- verständnisvoll	- verständl. Vermittl. d. Unterrichtsstoffes	- höflich, freundlich, zuvorkommend, humorvoll
- freudl.		- gerecht, gewissenhaft, korrekt, verantwortungsbewußt
		- hohes Fachwissen, e. saftes Erläutern

Anlage 23: Interesse der Lehrlinge an der wissenschaftlich-
 technischen Entwicklung
 (Angaben in Prozent)

a) auf dem eigenen Fachgebiet

	2. Lehrjahr (N=719)			Abschl.BA(N=677)		
	stark	mittel	gering	stark	mittel	gering
Gesamt	60	28	12	58	29	13
mannlich	62	25	13	65	25	10
weiblich	55	34	11	51	33	16
Fachverkäufer	50	41	9	44	42	14
Elektronikfacharb.	61	26	13	67	21	12
Instandhaltungsmechan.	50	33	17	74	13	13
Facharb.f.Werkzeugmasch.	44	37	19	-	-	-
Maschinist	64	26	10	45	39	16
Baufacharb.	53	32	15	60	20	20
Elektromonteur	75	18	7	60	33	7
LMT-Schlosser	97	13	0	80	7	13
Facharb.f.Holztechnik	61	17	22	-	-	-
Bautischler	74	21	5	57	22	21

b) auf anderen Gebieten

Gesamt	37	38	25	32	35	33
mannlich	44	37	19	39	35	26
weiblich	28	39	33	26	34	40
Fachverkäufer	27	37	36	19	35	46
Elektronikfacharb.	37	41	22	42	28	30
Instandhaltungsmechan.	61	22	17	20	47	33
Facharb.f.Werkzeugmasch.	48	32	20	-	-	-
Maschinist	37	47	16	24	53	23
Baufacharbeiter	39	38	23	20	40	40
Elektromonteur	32	49	19	35	37	28
LMT-Schlosser	61	22	17	47	46	7
Facharb.f.Holztechnik	50	22	28	-	-	-
Bautischler	37	42	21	53	23	24

Anlage 24: **Mitarbeit der Lehrlinge in wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaften**

(N = 719 Lehrlinge des 2. Lehrjahres, Angaben in Prozent)

Antwortpositionen:

- a) Ich arbeite in einer wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaft mit.
- b) Ich würde gern in einer wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaft mitarbeiten, habe aber nicht die Möglichkeit dazu.
- c) Ich habe kein Interesse in einer wissenschaftlich-technischen Arbeitsgemeinschaft mitzuarbeiten.

	a)		b)		c)	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein
Gesamt	6	94	14	86	55	45
männlich	7	93	15	85	53	47
weiblich	3	97	10	90	60	40
Fachverkäufer	1	99	12	88	67	33
Elektronikfacharb.	6	94	17	83	47	53
Instandhaltungsmechanik,	6	94	6	94	88	12
Facharb.f.Werkzeugmasch.	15	85	10	90	54	46
Maschinist	0	100	6	94	69	31
Baufacharbeiter	2	98	12	88	58	42
Elektromonteur	12	88	16	84	45	55
LMT-Schlosser	0	100	22	78	48	52
Facharb.f.Holztechnik	6	94	17	83	53	47
Bautischler	5	95	5	95	56	44

ISBN 3-88555-433-X

Bundesinstitut für Berufsbildung • Fehrbelliner Platz 3 • 1000 Berlin 31

Bundesinstitut für Berufsbildung • Friesdorfer Straße 151-153 • 5300 Bonn 2
