

Inhalt

- ▶ Datenlage zur Ausbildungsqualität in Deutschland
- ▶ BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“
- ▶ Das Qualitätsmodell
- ▶ Ermittlung von Qualitätsindizes
- ▶ Wie wird die Input- und Prozessqualität insgesamt eingeschätzt?
- ▶ Wie unterscheidet sich die Input- und Prozessqualität zwischen den Berufen?
- ▶ Wie wird die Outputqualität beurteilt?
- ▶ Fazit und Ausblick

Ursula Beicht, Andreas Krewerth, Verena Eberhard, Mona Granato

Viel Licht – aber auch Schatten

Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden

Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen haben bei der Organisation und Durchführung dualer Ausbildungen relativ große Spielräume. Zwar sind mit dem Berufsbildungsgesetz und den Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche Rahmenbedingungen und Inhalte für den betrieblichen Teil der Ausbildung festgelegt, und für den berufsschulischen Teil bilden die Schulgesetze und Lehrpläne der Länder die Grundlage. Wie jedoch auf dieser Basis die Ausbildungspraxis in Betrieben und Berufsschulen aktuell ausgestaltet wird und wie Auszubildende die daraus resultierende Ausbildungsqualität beurteilen, ist bisher nur unzureichend bekannt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat hierzu rund 6.000 Auszubildende aus 15 dualen Ausbildungsberufen befragt. Auf Grundlage eines komplexen Qualitätsmodells werden die Urteile der Auszubildenden aus den unterschiedlichen Berufen miteinander verglichen. Hierbei zeigen sich die Stärken des dualen Berufsbildungssystems, aber auch Bereiche, an denen die häufig geforderte Qualitätsentwicklung ansetzen sollte.

Datenlage zur Ausbildungsqualität in Deutschland

Insbesondere seit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 wird gefordert, dass die Qualität dualer Berufsausbildungen in Deutschland stärker gesichert und weiterentwickelt werden müsse.¹ Allerdings liegen

¹ So erhielten sowohl die Berufsbildungsausschüsse der zuständigen Stellen als auch die Landesauschüsse für Berufsbildung im Rahmen der Novellierung die zusätzliche Aufgabe, „auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken“ (§ 79 Abs. 1 u. § 83 Abs. 1 BBiG). Auf Bundesebene wurde die „Nationale Referenzstelle für Qualität in der beruflichen Bildung“ eingerichtet und auf europäischer Ebene fördert das „European Network for Quality Assurance“ den grenzübergreifenden Austausch über Qualitätsfragen (vgl. www.bibb.de/de/50662.htm).

über den aktuellen Stand der Ausbildungsqualität nur wenige Daten vor, so dass unklar bleibt, in welchen Bereichen es tatsächlich Verbesserungsbedarf gibt. Die vorhandenen Datenquellen lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

- Auf der **Ebene einzelner Betriebe und Berufsschulen** wurden in jüngerer Vergangenheit verstärkt Evaluationsverfahren etabliert, die den Organisationen selber und gegebenenfalls ihren übergeordneten Instanzen – Unternehmensleitungen oder Schuladministrationen – Daten zur Ausbildungsqualität zur Verfügung stellen sollen.² Da diese vor allem der Steuerung dienen und für die Organisationen auch strategischen Wert besitzen, werden sie – wenn überhaupt – nur gezielt nach außen gegeben.
- In verschiedenen Umfragen wurde die Ausbildungsqualität in **einzelnen Regionen** untersucht, teilweise bezogen auf ausgewählte Ausbildungsbereiche (vgl. z. B. DGB REGION MÜNCHEN 2006, HEINEMANN/RAUNER 2008, QUANTEBRANDT/GRABOW 2008, WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG 2008). Hierbei wurden zwar häufig ähnliche Qualitätsaspekte einbezogen (z. B. Tätigkeiten, Arbeitszeiten und Probleme während der Ausbildung, Eignung und Verhalten des Ausbildungspersonals). Da die Fragen in der Regel aber kontextspezifisch formuliert wurden – also z. B. speziell auf Handwerksberufe bezogen sind – ist eine umfassende Beschreibung der Ausbildungsqualität in Deutschland auf Grundlage dieser Studien kaum möglich.
- Auf **nationaler Ebene** liegen nur sehr begrenzt Daten zur Ausbildungsqualität vor. Lediglich der jährliche Ausbildungsreport des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) weist bundesweit und über verschiedene Ausbildungsberufe hinweg für wenige, aber zentrale Qualitätskriterien aus, wie diese von Auszubildenden eingeschätzt werden (vgl. DGB 2008).

In den regelmäßigen Berichtssystemen zur Berufsausbildung in Deutschland

– Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht und Teile der nationalen Bildungsberichte – werden zwar Daten veröffentlicht, die sich auf Einzelaspekte der Inputqualität (z. B. Ausbildungsbelegungsquote, Vorbildung der Auszubildenden) und der Outputqualität (z. B. Anzahl bestandener Prüfungen und vorzeitiger Vertragslösungen) des dualen Systems beziehen. Die Qualität des eigentlichen Ausbildungsprozesses bleibt hier jedoch weitestgehend eine „black box“.

Somit fehlten bisher insbesondere auf nationaler Ebene repräsentative Erhebungen, die anhand differenzierter Qualitätskriterien einen Überblick über die Ausbildungsbedingungen in Deutschland geben.

BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“

Um diese Lücke zu schließen, führt das BIBB innerhalb eines **Forschungsverbundes zwei Forschungsprojekte zur Ausbildungsqualität** in Deutschland durch. Somit wird ein Forschungsstrang wieder aufgegriffen, der in den 1970er-Jahren durch die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung begründet worden, angesichts des seit Mitte der 1990er-Jahre bestehenden Ausbildungsplatzmangels aber in den Hintergrund getreten ist (vgl. zur historischen Entwicklung der Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung KREKEL/BALLI 2006).

Bei Qualitätsurteilen handelt es sich um Werturteile, die stark von den Ansprüchen und Maßstäben der jeweils Urteilenden abhängen (vgl. TERHART 2000). Daher wird im BIBB-Forschungsverbund sowohl die Perspektive der Auszubildenden als auch die der Betriebe berücksichtigt. Im Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“ wird analysiert, welche Qualitätsanforderungen Betriebe an ihre Ausbildung stellen, inwiefern sie diese nach eigener Auffassung erfüllen und welche Instrumente und Verfahren sie zur Qualitätssicherung einsetzen. Den Schwerpunkt im **Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“**, aus dem im Folgenden

berichtet wird, bilden die Fragen, wie die Auszubildenden die aktuelle Ausbildungspraxis vor allem in den Betrieben, aber auch in den Berufsschulen erleben und wie sie deren Qualität beurteilen.³

Die Erforschung der Perspektive der Auszubildenden auf die Ausbildungsqualität gewinnt im Zusammenhang mit dem demografisch bedingten Rückgang der Schulabsolventen erheblich an Bedeutung (vgl. ULMER/ULRICH 2008). Denn nur Betriebe, die im Ruf stehen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu bieten, werden sich im Wettbewerb um Jugendliche behaupten können. Daher ist es für die Nachwuchskräfte-sicherung der Betriebe bereits heute von zentraler Bedeutung, die Qualitätsansprüche und -urteile der Auszubildenden bei der Gestaltung ihrer Ausbildung zu kennen und zu berücksichtigen.

Im BIBB-Forschungsprojekt wurde in der ersten Jahreshälfte 2008 eine schriftliche Befragung von rund 6.000 Auszubildenden aus 15 ausgewählten Berufen in West- und Ostdeutschland durchgeführt. Pro Beruf liegen rund 300 bis 450 auswertbare Fälle vor, so dass auch differenzierte berufsspezifische Auswertungen vorgenommen werden können. Eine Beschreibung der Stichprobe und des genaueren Vorgehens bei dieser Umfrage findet sich im nebenstehenden Kasten.

Das Qualitätsmodell

Wenn untersucht werden soll, wie Auszubildende die Qualität ihrer Ausbildung beurteilen, muss zunächst geklärt werden, anhand welcher Qualitätskriterien dies geschehen soll. Hierbei besteht in Forschung, Politik und Praxis Einigkeit darüber, dass es sich bei der Ausbildungsqualität um einen äußerst komplexen Gegenstand handelt, der nur angemessen beurteilt werden kann, wenn er über eine größere Zahl von Kriterien erfasst wird. Diese können sich auf die Ausbildungsvoraussetzungen in den Betrieben und Berufsschulen (Inputqualität), auf den Ablauf des Ausbildungsprozesses (Prozessqualität) und auf die Erreichung von Ausbildungszielen (Outputqualität) bezie-

² In Berufsschulen geschieht dies häufig im Zusammenhang mit der Einführung von Qualitätsmanagementsystemen (vgl. EULER 2005, S. 7–10). Für Betriebe stellt beispielsweise die IG Metall den Fragebogen „Qualitätscheck für Ausbildungsbetriebe“ zur Verfügung (vgl. www.igmetall-wap.de/qualitaetscheck).

³ Aktuelle Informationen sind über die Internetseiten der Projekte verfügbar (vgl. www.bibb.de/de/wlk29213.htm und www.bibb.de/de/wlk29219.htm).

hen. Auf allen drei Ebenen werden aktuell vielfältige Qualitätskriterien diskutiert, die von den verschiedenen Akteuren als Merkmale „guter dualer Ausbildung“ herausgestellt werden.

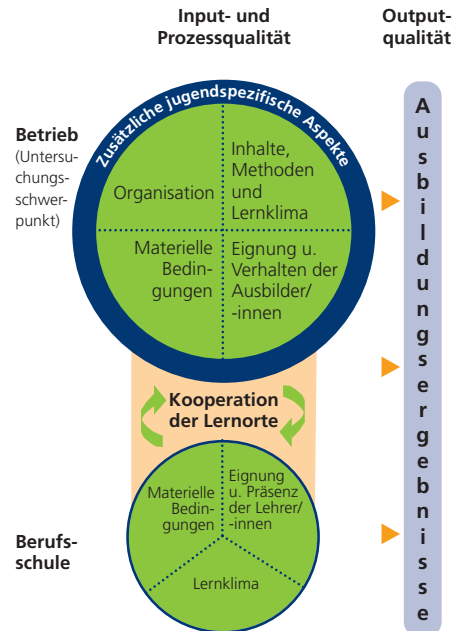
Vor dem Hintergrund dieser Vielfalt wurde zu Beginn des Forschungsprojekts ein **Qualitätsmodell** entwickelt, das die Qualitätskriterien spezifiziert und gliedert, die in der durchgeführten Umfrage als Kennzeichen für eine „gute duale Ausbildung“ verstanden werden. Die oberste Gliederungsebene des Modells wird in Übersicht 1 dargestellt, die weiteren Unterteilungen bis hin zur Ebene der 52 berücksichtigten Einzelkriterien in den Übersichten 2 und 3. Im Modell wurden Kriterien der Input-, Prozess- und Outputqualität berücksichtigt, wobei der Schwerpunkt mit 42 Kriterien im Bereich der Input- und Prozessqualität gesetzt

wurde. Die Outputqualität wurde mit 10 Kriterien weniger differenziert untersucht, da sich die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr befanden und sie somit nur bedingt einschätzen konnten, welche Ziele sie am Ende ihrer Ausbildung wahrscheinlich erreichen werden. Auf eine scharfe Trennung zwischen der Input- und Prozessqualität wurde verzichtet, da die Auszubildenden das Vorhandensein bestimmter Ausbildungsvoraussetzungen erst im Ausbildungsprozess erleben und eine Trennung der beiden Ebenen bei einer Auszubildendenbefragung somit als künstlich erscheinen würde.

Im Qualitätsmodell wurden auf der Seite der **Input- und Prozessqualität** Kriterien berücksichtigt, die von berufspädagogischer und bildungspolitischer Seite als besonders geeignet betrachtet werden,

Übersicht 1

Qualitätsmodell im Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“



damit die Auszubildenden das Ziel der beruflichen Handlungsfähigkeit erreichen (vgl. zusammenfassend EULER 2005). Da sich die Untersuchung auf den betrieblichen Teil der Ausbildung konzentrieren sollte, beziehen sich die Qualitätskriterien hauptsächlich auf den Betrieb. Aber auch die wichtigsten Kriterien in Bezug auf den berufsschulischen Teil der Ausbildung und die Kooperation zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule sind im Modell vertreten. Weiterhin sind einige jugendsoziologisch begründete Kriterien berücksichtigt, die für Jugendliche von zusätzlicher Bedeutung bei der Beurteilung der Ausbildungsqualität sein können.

Hinsichtlich der **Outputqualität** gibt das Berufsbildungsgesetz mit der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ ein oberstes Qualitätsziel vor, aus dem im vorliegenden Modell ein umfassender Bildungsanspruch abgeleitet und über verschiedene Kriterien operationalisiert wurde (vgl. Übersicht 3). Demnach soll Ausbildung nicht nur die wichtigsten Inhalte und Arbeitstechniken des Berufes vermitteln, sondern beispielsweise auch zur Weiterbildung anregen und Inter-

Stichprobe und Vorgehen bei der Auszubildendenbefragung

In der ersten Jahreshälfte 2008 wurde eine Klassenzimmer-Befragung durchgeführt, an der sich rund 6.000 Auszubildende aus 205 Berufsschulen in West- und Ostdeutschland beteiligten. Einbezogen wurden 15 stark besetzte Ausbildungsberufe, die ein breites Berufsspektrum und somit die Vielfalt der Ausbildungsbedingungen im dualen System repräsentieren. Alle Befragten befanden sich im zweiten Ausbildungsjahr, so dass gewährleistet war, dass ihre Qualitätsurteile auf längeren Ausbildungserfahrungen basieren. Die Umfrage fand in vier west- und zwei ostdeutschen Bundesländern statt (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen). Diese wurden nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt und spiegeln die regionale Vielfalt Deutschlands wider. Innerhalb der einzelnen Länder wurden die einbezogenen Berufsschulen und Klassen nach einem Zufallsverfahren ausgewählt. Die Zahl der beteiligten Berufsschulen und Klassen variierte dabei erheblich nach Größe der Bundesländer, da diese entsprechend ihren Auszubildendenzahlen berücksichtigt wurden.

Bei der Anlage der Stichprobe wurde für jeden Ausbildungsberuf eine gleich hohe Gesamtzahl an zu befragenden Auszubildenden vorgesehen. Für die ostdeutschen Länder wurde dabei ein überproportionaler Anteil festgelegt, um auch hier eine genügend große Fallzahl zu erreichen. Vor allem aufgrund dieses disproportionalen Stichprobendesigns war anschließend eine Gewichtung der Befragungsdaten erforderlich. Dabei wurde die Stichprobe jedoch nicht nur in Bezug auf die Verteilung der Auszubildenden auf die Berufe sowie die west- und ostdeutschen Länder, sondern zusätzlich auch hinsichtlich wichtiger persönlicher Merkmale der Auszubildenden (Geschlecht, Alter, Schulabschluss) an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Im Ergebnis sind die gewichteten Daten repräsentativ für die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr der 15 untersuchten Ausbildungsberufe in den sechs beteiligten Bundesländern.

Die Feldarbeit und Datenaufbereitung wurde vom Institut für angewandte Sozialforschung (infas) koordiniert und durchgeführt. Die Schüler und Schülerinnen erhielten einen schriftlich zu beantwortenden Fragebogen, der innerhalb einer Unterrichtsstunde in der Berufsschulklasse auszufüllen war. Bei jedem Befragungstermin war ein Ansprechpartner von infas anwesend. Dieser erläuterte Ziel und Ablauf der Befragung und stand für Rückfragen zur Verfügung.

esse an politischen und wirtschaftlichen Fragen wecken. Diese umfassende Zielvorstellung wurde in Anlehnung an das Modell des Berufsausbildungserfolgs von JUNGKUNZ (1995) entwickelt.

Insgesamt musste bei der Auswahl der Kriterien darauf geachtet werden, dass sie über alle 15 untersuchten Berufe hinweg von den Auszubildenden beurteilt werden konnten. Somit sind weder Qualitätskriterien vertreten, die lediglich für einzelne Berufe wichtig sind, noch solche, die von den Auszubildenden nicht unmittelbar erfahren und somit bewertet werden können.

Input- und Prozessqualität

Im Folgenden wird die Ausrichtung und Gliederung des Modells im Bereich der Input- und Prozessqualität erläutert und begründet (vgl. Übersichten 1 und 2). Hierbei wird deutlich, welche Forderungen das Qualitätsmodell durch die Auswahl der Qualitätskriterien an eine „gute duale Ausbildung“ stellt.

• Betrieblicher Kontext

Bezogen auf die betrieblichen Ausbildungsbedingungen, die den Untersuchungsschwerpunkt bilden, beinhaltet das Qualitätsmodell vier Qualitätsbereiche:

Im Hinblick auf eine gute **Organisation** ist zu gewährleisten, dass die Abläufe der Ausbildung trotz des nicht immer vorhersehbaren Betriebsalltags geplant und eingehalten werden.⁴ Diese Planung darf allerdings nicht starr sein, sondern muss flexibel an die Kompetenzentwicklung und Lernbedürfnisse der Auszubildenden angepasst werden. Daher ist es wichtig, dass regelmäßig mündliche und schriftliche Rückmeldungen von den Auszubildenden zum Ausbildungsverlauf eingeholt werden (vgl. BRESS 2003).

Bezüglich der **materiellen Bedingungen** sollten Betriebe gewährleisten, dass die Räumlichkeiten für Auszubildende in einem guten Zustand sind und für die Ausbildung moderne Werkzeuge und technische Ausstattungen genutzt werden.⁵ Weiterhin wird auch die Bereitstellung von aktuellen

Büchern, Lernmaterialien und -medien als qualitätsförderlich erachtet (vgl. FOGOLIN/ZINKE 2005).

Der Qualitätsbereich **Inhalte und Methoden** ist sehr komplex und wurde daher nochmals in drei Unterbereiche aufgeteilt: Im Unterbereich **Lernen im Arbeitsprozess** geht es um die Frage, ob Auszubildende bereits mit Arbeitsanforderungen konfrontiert werden, die sie später als ausgebildete Fachkräfte erfüllen müssen. Hintergrund ist, dass ein zentraler Qualitätsvorteil dualer gegenüber rein schulischen Ausbildungen darin besteht, dass Auszubildende in der betrieblichen Ausbildung mit echten Kunden- und Arbeitsaufträgen betraut werden können. Geschieht dies, eignen sich Auszubildende nicht nur die Fachkompetenzen, sondern auch die Sozialkompetenzen an, die notwendig sind, um Aufgaben im komplexen Betriebsgeschehen bewältigen zu können (vgl. DEHNBOSTEL 2007).

Daher sollten Auszubildende möglichst in realen Geschäftsprozessen der Betriebe tätig sein und hier auch in vielseitige und komplexe Aufgaben eingebunden werden. Die ihnen übertragenen Arbeiten sollten sie eigenständig planen, durchführen und kontrollieren. Auch sollten sie lernen, sich fehlendes Wissen, das sie zur Bewältigung der Aufgaben benötigen, selbstständig über Bücher oder PC-Programme anzueignen.

Lernförderlich sind diese hohen Ansprüche allerdings nur, wenn gleichzeitig ein positives **Lernklima** im Betrieb herrscht. Die Auszubildenden müssen genügend Zeit haben, um Aufgaben ausprobieren und umsetzen zu können. Fehler, die bei den ersten Versuchen auftreten, müssen toleriert werden, um lernhemmende Angst zu vermeiden. Zudem ist es wichtig, dass die Auszubildenden sich gegenseitig unterstützen und das Gefühl haben, von den übrigen Beschäftigten respektvoll behandelt zu werden (vgl. FRACKMANN/TÄRRE 2009, S. 83–101).

Im Rahmen der BBiG-Novellierung wurde die Möglichkeit geschaffen, Auslandsaufenthalte in die Ausbildung zu integrieren (vgl. § 2 Abs. 3 BBiG). Weiterhin können Auszubildende bereits während der Ausbildung Zusatzqualifikationen erwerben, die über das eigentliche Ausbildungsberufsbild hinausgehen (vgl. www.ausbildungsplus.de). Im Unterbereich **Zusatzangebote** wird erhoben, inwiefern diese

Auslandsaufenthalte und Zusatzqualifikationen in der Ausbildungspraxis bereits etabliert sind.

Dem Qualitätsbereich **Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen** kommt eine besondere Bedeutung zu. Dies zeigt sich auch daran, dass die 2003 ausgesetzte Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) im August 2009 in einer überarbeiteten Form wieder eingesetzt wird.⁶ In diesem Qualitätsbereich geht es einerseits um die Bewertung der fachlichen und der pädagogischen Eignung der betrieblichen Ausbilder/-innen. Eine gute Eignung kommt aber andererseits nur zum Tragen, wenn die Ausbilder/-innen im Arbeitsalltag tatsächlich präsent sind: So sollten die Auszubildenden durchgängig einen Ansprechpartner haben, der sich die Zeit nimmt, ihre Arbeitsergebnisse mit ihnen zu besprechen. Auch sollten die Ausbilder/-innen vor allem am Anfang der Ausbildung für die Arbeiten der Auszubildenden mit der Verantwortung tragen, damit diese sich nicht überfordert fühlen.

• Berufsschulischer Kontext

Der Ausbildungserfolg hängt auch wesentlich von einem gelungenen Zusammenspiel der dualen Partner ab. Da sich die Untersuchung der Input- und Prozessqualität jedoch hauptsächlich auf die betrieblichen Ausbildungsbedingungen beziehen sollte, konnten im Qualitätsmodell nur die wichtigsten Aspekte der schulischen Ausbildungsqualität berücksichtigt werden. Dies geschieht in den drei Qualitätsbereichen „materielle Bedingungen“ (Werkzeuge, technische Ausstattung und Räumlichkeiten der Schulen), „Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen“ und „Lernklima“ (hier das Klassenklima).⁷

• Kontext Kooperation der Lernorte

Die Dualität der Ausbildungen ist als gelungen einzuschätzen, wenn die Auszubildenden Betrieb und Berufsschule als Lernorte erleben, die gemeinsam Bedingungen schaffen, unter denen sie sich die komplexen Wissens- und Handlungsgebiete ihrer

⁶ Vgl. zu den Folgen der AEVO-Aussetzung (ULMER/JABLONKA 2007). Informationen zur Wiedereinsetzung: www.bmbf.de/de/1652.php

⁷ Für eine ausführliche Darstellung schulischer Qualitätskriterien vgl. die Ergebnisse des DFG-Schwerpunktprogramms BIQUA (www.ipn.uni-kiel.de/projekte/biqua/index.html).

⁴ Diese Anforderung ergibt sich aus § 14 Abs. 1 Nr. 1 BBiG.

⁵ Diese Anforderungen sind aus § 14 Abs. 1 Nr. 3 und § 27 Abs. 1 Nr. 1 BBiG ableitbar.

Berufe erschließen können (vgl. HOPPE/FREDE/MAHRIN 2005). Optimalerweise sollten berufsschulische Inhalte in den Betrieben angewendet und betriebliche Arbeiten in der Berufsschule theoretisch aufgearbeitet werden. Gestärkt werden kann dieser Zusammenhang, wenn Betriebe und Berufsschulen lernortübergreifende Projekte durchführen.

- **Kontext zusätzliche jugendspezifische Aspekte**

Die hier einbezogenen Kriterien thematisieren zum einen die Vereinbarkeit der Ausbildung mit den Freizeitinteressen der Jugendlichen. Zum anderen geht es um die Frage, wie die in der Ausbildung gezahlte Vergütung von den Jugendlichen empfunden wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass diese Aspekte aus der Perspektive der Auszubildenden eine Bedeutung für die Ausbildungsqualität besitzen (vgl. BUSCHBECK/KREWERTH 2004).

Outputqualität

Abschließend soll auf die **Outputqualität** innerhalb des Qualitätsmodells eingegangen werden, die in Anlehnung an JUNGKUNZ (1995) fünf Zieldimensionen umfasst. Am differenziertesten wurde bei der durchgeführten Umfrage die **berufsbezogene** Dimension erfasst (vgl. Übersicht 3). Demnach sollen in der Ausbildung alle wichtigen Inhalte und Arbeitstechniken des Berufes vermittelt werden, der Auszubildende nach der Ausbildung auch in anderen Betrieben oder Arbeitsgebieten des Berufs tätig sein können und die Grundlage für berufliche Selbstständigkeit geschaffen werden. Darüber hinaus sollen die Abschlussprüfung der Ausbildung und das Abschlusszeugnis der Berufsschule gut ausfallen, was als Indikator dafür angesehen werden kann, dass wichtige Aspekte der beruflichen Handlungsfähigkeit erreicht wurden.

Zusätzlich soll der Auszubildende nach der Ausbildung auch die betriebspezifischen Anforderungen erfüllen können und vom Betrieb möglichst ein Übernahmeangebot erhalten (**betriebsbezogene** Dimension). Darüber hinaus soll bereits die Ausbildung das Interesse an kontinuierlicher Weiterbildung anregen (**weiterbildungsbezogene** Dimension), dazu befähigen selbstständig im Leben zurechtzukommen und dem Auszubildenden das Gefühl sozialer Integration vermitteln (**persönlichkeitsbezogene** Di-

mension). Schließlich sollte die Ausbildung auch Interesse an politischen und wirtschaftlichen Fragen wecken (**gesellschaftsbezogene** Dimension).

Bewertung der Qualitätskriterien im Fragebogen

Das vorgestellte Qualitätsmodell bildete die Basis für den in der Auszubildendenbefragung verwendeten **Fragebogen**. Anhand der Kriterien für die Input- und Prozessqualität bewerteten die Auszubildenden, wie stark die einzelnen Qualitätsaspekte in ihrer Ausbildung tatsächlich umgesetzt werden. Die Bewertungsskala umfasste sechs Stufen und reichte von „trifft in meiner Ausbildung sehr stark zu“ (1) bis „trifft in meiner Ausbildung gar nicht zu“ (6). Sie orientierte sich damit an den Schulnoten, einem den Jugendlichen vertrauten Beurteilungssystem. Im Hinblick auf die Outputqualität sollten die Auszubildenden einschätzen, für wie wahrscheinlich sie es hielten, dass die unterschiedlichen Ziele der Ausbildung in ihrer Ausbildung auch tatsächlich erreicht werden. Die Bewertungsskala war ebenfalls sechsstufig, von „wird wahrscheinlich völlig erreicht“ (1) bis „wird wahrscheinlich gar nicht erreicht“ (6).

Ermittlung von Qualitätsindizes

Das vorgestellte Qualitätsmodell verdeutlicht, dass die Qualität dualer Ausbildungen von zahlreichen Stellschrauben beeinflusst wird. Sollen nun die Qualitätsurteile der Auszubildenden dargestellt werden, so ist dies anhand der Fülle der Einzelkriterien kaum möglich, ohne den Überblick zu verlieren. Somit ist es notwendig, die Detailinformationen zu verdichten und damit leichter vergleichbar zu machen. Dies ist möglich, indem zusammenfassende Indizes für die einzelnen Kontexte und Bereiche des Qualitätsmodells bzw. für die gesamte Input- und Prozessqualität sowie die gesamte Outputqualität ermittelt werden. Eine einfache Durchschnittsbildung über die Einzelkriterien der jeweiligen Gruppierungen wäre allerdings wenig zielführend. Dies würde unterstellen, dass jeder Aspekt gleich hohe Relevanz für die Ausbildungsqualität besitzt, was keineswegs der Fall ist. Vielmehr müssen bei der Bildung der Qualitätsindizes Kriterien, die eine höhere Bedeutung haben, auch stär-

ker berücksichtigt werden als weniger wichtige. Somit ist zu bestimmen, welches Gewicht die einzelnen Kriterien bekommen sollen.

Gewichte für die Input- und Prozessqualität

Um die Relevanzunterschiede zu ermitteln, wurden die Kriterien der Input- und Prozessqualität einem Experten-Rating unterzogen (vgl. zur Methode BORTZ/DÖRING 2003). Hierfür wurde 2008 eine Onlinebefragung mit Hilfe des BIBB-Expertenmonitors durchgeführt, in dem Fachleute aus dem Bereich der Berufsbildung mit unterschiedlichen institutionellen Hintergründen vertreten sind. Auf einer sechsstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“ bewerteten 355 Berufsbildungsexperten/-innen, für wie wichtig sie die im Qualitätsmodell enthaltenen Kriterien für eine gute duale Ausbildung einschätzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Experten nahezu allen Qualitätskriterien des Modells eine hohe Wichtigkeit zusprechen, wobei es aber zwischen den Kriterien Relevanzabstufungen gibt. Die höchste Wichtigkeit kommt demnach den Kriterien zu, die sich auf die Eignung und das Verhalten bzw. die Präsenz der Ausbilder/-innen und Lehrer/-innen beziehen. Aber auch viele Kriterien der Ausbildungsinhalte und -methoden in den Betrieben werden als sehr bedeutsam für die Ausbildungsqualität eingestuft. Die geringste Wichtigkeit messen die Experten den zusätzlichen jugendspezifischen Aspekten bei (vgl. KREWERTH/EBERHARD/GEI 2008).

Auf Grundlage dieser Experteneinschätzungen wurden die Gewichte für die Bildung der Qualitätsindizes berechnet. Dabei wurde stufenweise vorgegangen, und zwar ausgehend von der untersten Ebene der einzelnen Qualitätskriterien über die jeweils nächst höheren Ebenen des Qualitätsmodells bis hin zum Gesamtindex, wie aus Übersicht 2 hervorgeht. In Spalte 1 der Übersicht 2 wird der Anteil der Experten ausgewiesen, der für das jeweilige Kriterium die Höchstwertung „sehr wichtig“ (1) vergeben hat. So erachten die Fachleute z. B. das mündliche Feedback der Auszubildenden als wesentlich wichtiger als schriftliche Rückmeldungen. Entsprechend dieses Bewertungsunterschiedes fließen in den Index des Qualitätsunterbereichs „Einholung von Auszubildenden-Feedback“ das münd-

Übersicht 2

Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Input- und Prozessqualität

Indizes-Ebenen: ■ Kontexte, ■ Qualitätsbereiche, ■ Qualitätsunterbereiche

Qualitätsurteile der Auszubildenden: „Wie stark trifft es in Ihrer Ausbildung zu, dass ...“	Gewichte zur Berechnung der Qualitätsindizes (siehe Anmerkungen)				
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5
BETRIEB	60%				
Organisation	15%				
Lernprozessplanung und Einhaltung	35%				
... genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird.	21%	100%			
Einholung von Auszubildenden-Feedback	65%				
... im Betrieb mit den Auszubildenden regelmäßig besprochen wird, wie sie mit der Ausbildung zurecht kommen.	69%	80%			
... die Auszubildenden im Betrieb regelmäßig schriftlich beurteilen können, wie zufrieden sie mit der Ausbildung sind.	15%	20%			
Inhalte, Methoden und Lernklima³	30%				
Lernen im Arbeitsprozess	45%				
... Auszubildende in der Ausbildung auch „echte Arbeit“ für den Betrieb leisten.	32%	10%			
... Auszubildende nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.	52%	20%			
... Auszubildende im Betrieb mit Büchern oder Computerprogrammen selbstständig lernen können.	16%	5%			
... Auszubildende die Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können.	38%	15%			
... Auszubildenden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden.	31%	10%			
... Auszubildende im Betrieb immer etwas zu tun haben. ¹	73%	25%			
... Auszubildende selten Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören. ¹	47%	15%			
Lernklima	45%				
... Auszubildende bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen.	32%	15%			
... Auszubildende bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen.	45%	20%			
... Kollegen/-innen die Auszubildenden respektvoll behandeln.	55%	25%			
... Auszubildende sich gegenseitig unterstützen.	44%	20%			
... Auszubildende Arbeiten nicht unter Zeitdruck durchführen müssen. ¹	9%	5%			
... Auszubildenden nicht viele Überstunden leisten müssen. ¹	43%	15%			
Zusatzangebote²	10%				
... der Betrieb den Auszubildenden auch den Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglicht, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind (z. B. Fremdsprachen, spezielle Computerkurse, Schweißerpass).	19%	85%			
... Teile der Ausbildung im Ausland stattfinden.	4%	15%			
Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen	40%				
fachliche Eignung der Ausbilder/-innen	35%				
... Ausbilder die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.	66%	100%			
pädagogische Eignung der Ausbilder/-innen	30%				
... Ausbilder/-innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.	72%	35%			
... Ausbilder/-innen klare Arbeitsanweisungen geben.	62%	25%			
... Ausbilder/-innen gute Leistungen der Auszubildenden loben.	60%	25%			
... Ausbilder/-innen schlechte Leistungen der Auszubildenden kritisieren.	32%	15%			
Ausbilderpräsenz	35%				
... jederzeit ein/e Ausbilder/-in als Ansprechpartner zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.	60%	25%			
... Ausbilder/-innen sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit den Auszubildenden zu besprechen.	56%	25%			
... sich im Betrieb jemand richtig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt. ¹	89%	40%			
... Auszubildende nicht für viele Arbeiten völlig allein verantwortlich sind. ¹	30%	10%			
Materielle Bedingungen	15%				
... im Betrieb genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.	44%	45%			
... im Betrieb Bücher, Lernmaterialien und Medien zur Verfügung stehen, die auf dem neuesten Stand sind.	31%	30%			
... Räume in den Betrieben, in denen die Auszubildenden arbeiten, in gutem Zustand sind.	24%	25%			
BERUFSSCHULE	20%				
Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen	60%				
... (Berufsschul-)Unterricht immer stattfindet.	60%	25%			
... Lehrer/-innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.	78%	35%			
... Lehrer/-innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.	83%	40%			
Materielle Bedingungen	25%				
... in der Schule Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.	39%	60%			
... Räume in der Schule in einem guten Zustand sind.	28%	40%			
Lernklima⁴	15%				
... in der Berufsschule ein gutes Klassenklima herrscht.	36%	100%			
KOOPERATION DER LERNORTE	15%				
... Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden.	27%	30%			
... Arbeiten, die die Auszubildenden im Betrieb erlernen, auch in der Schule behandelt werden.	35%	40%			
... Projekte in der Ausbildung von Betrieb und Berufsschule gemeinsam geplant und durchgeführt werden.	27%	30%			
ZUSÄTZLICHE JUGENDSPEZIFISCHE ASPEKTE	5%				
... Auszubildende selber festlegen können, wann sie Urlaub nehmen.	1%	25%			
... Auszubildenden neben der Ausbildung noch viel Freizeit zur Verfügung bleibt.	2%	50%			
... Auszubildende schon während der Ausbildung viel Geld verdienen.	1%	25%			

Anmerkungen: Sp. 1: Anteil der Fachleute, der im Rahmen des Experten-Ratings für das Kriterium die Höchstwertung „sehr wichtig“ vergab. Sp. 2–4 Aus den Experten-Bewertungen abgeleitete Beiträge zu den Qualitätsindizes der jeweiligen Ebene. 1) Kriterium wurde als Belastungsfaktor abgefragt, so dass für die Bildung der Qualitätsindizes eine Umkehrung der Bewertungsskala und eine positive Umformulierung des Items notwendig war. 2) Rechnerisch müssten die „Zusatzangebote“ 15% zum Qualitätsbereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“ beitragen. Da die Kriterien des Qualitätsunterbereichs „Zusatzangebote“ zu den vergleichsweise unwichtigsten Kriterien zählen, wird der Beitrag der Zusatzangebote auf 10% herunter- und der des Lernklimas auf 45% heraufgesetzt. 3) Rechnerisch dürfte der Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“ nur 20% zum Betriebsindex beitragen. Da diese geringe Relevanz aber v. a. aus der geringen Wichtigkeit des Qualitätsunterbereichs „Zusatzangebote“ resultiert (siehe Anmerkung 2), wird der Beitrag von „Inhalte und Methoden“ auf 30% hinaufgesetzt. Als Ausgleich werden die Qualitätsbereiche „Materielle Bedingungen“ und „Organisation“ jeweils von 20% auf 15% heruntergesetzt. 4) Rechnerisch müsste das „Lernklima“ 25% zum Berufsschulindex beitragen. Da der Qualitätsbereich aber nur über ein Kriterium gemessen wurde, wird der Beitrag auf 15% heruntergesetzt und der Qualitätsbereich „Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen“ auf 60% erhöht.

liche Feedback zu 80 % und das schriftliche lediglich zu 20 % ein (vgl. Spalte 2).⁸

Auf der nächst höheren Ebene wird der Index des Qualitätsbereichs „Organisation“ dann zu 65 % durch den Unterbereich „Einhaltung von Auszubildenden-Feedback“ und zu 35 % durch den Unterbereich „Lernprozessplanung und Einhaltung“ bestimmt (vgl. Spalte 3). Dies spiegelt wider, dass die beiden Einzelkriterien zum Feedback von den Experten durchschnittlich höher bewertet wurden als das in den anderen Unterbereich eingegangene Kriterium der genauen Planung und Einhaltung. Dieses Prinzip setzt sich auf der nächst höheren Ebene fort, auf der die Gewichte der einzelnen Qualitätsbereiche festgelegt werden, um die Indizes der Kontexte zu bilden (vgl. Spalte 4).

Auf der obersten Ebene, auf der der Gesamtindex für die Input- und Prozessqualität bestimmt wird (vgl. Spalte 5), wurden die Gewichte der einzelnen Kontexte nicht auf Basis der Expertenbefragung berechnet, sondern durch die Projektgruppe festgelegt. Hierbei wurde besonders berücksichtigt, dass die betriebliche Ausbildungsqualität im Mittelpunkt der Untersuchung steht, weshalb diese den Gesamtindex der Input- und Prozessqualität zu 60 % bestimmt. Die Ausbildungsqualität in der Berufsschule geht nur zu 20 % in den Gesamtindex ein. Dies bedeutet aber keineswegs, dass der Berufsschule eine entsprechend geringe Relevanz für die Ausbildungsqualität zugeschrieben wird. Vielmehr wird hiermit der Tatsache Rechnung getragen, dass nur wenige Aspekte des schulischen Geschehens untersucht wurden, die den Gesamtindex nicht zu stark prägen sollten.

Gewichte für die Outputqualität

Inwiefern sich die im Modell enthaltenen Outputkriterien in ihrer Wichtigkeit für die Ausbildungsqualität unterscheiden, wurde

⁸ Konkret wurden die Prozentanteile der Expertenbewertungen innerhalb jedes Qualitätsunterbereichs (vgl. Spalte 1) so transformiert, dass sie in der Summe 100 % ergaben. Zur Ermittlung der Gewichte auf der nächst höheren Ebene (vgl. Spalte 2–4) wurde zunächst jeweils das einfache arithmetische Mittel über die betreffenden Prozentanteile gebildet, diese Durchschnitte wurden anschließend wiederum auf 100 % in der Summe transformiert. Analog wurde dann auch bei der Bildung der Gewichte für die nächste Ebene vorgegangen. Alle berechneten Gewichte wurden in 5 %-Schritten gerundet. In vier begründeten Fällen wurde bei der Festlegung der Gewichte von den berechneten Werten leicht abgewichen (siehe Anmerkungen in Übersicht 2).

Übersicht 3

Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Outputqualität

Qualitätsdimensionen

Qualitätsurteile der Auszubildenden:
„Es wird wahrscheinlich erreicht, dass ...“

	Gewichte zur Berechnung der Qualitätsindizes (siehe Anmerkungen)	
	Sp. 1	Sp. 2
betriebsbezogene Outputdimension	15%	15%
... Sie nach der Ausbildung von Ihrem Betrieb übernommen werden.		
berufsbezogene Outputdimension	28%	40%
... in Ihrer Ausbildung alle wichtigen Inhalte und Arbeitstechniken des Berufs vermittelt werden.		
... Sie nach Ihrer Ausbildung auch in anderen Betrieben und Arbeitsgebieten in Ihrem Beruf tätig sein können.		
... Ihre Ausbildung die Grundlage dafür schafft, dass Sie sich beruflich selbstständig machen können.		
... Ihre Abschlussprüfung der Ausbildung gut ausfallen wird.		
... Ihre Noten auf dem Abschlusszeugnis der Berufsschule gut ausfallen werden.		
weiterbildungsbezogene Outputdimension¹	26%	15%
... Ihre Ausbildung Sie dazu anregt, sich ständig weiterzubilden.		
persönlichkeitsbezogene Outputdimension	22%	20%
... Ihre Ausbildung Sie in die Lage versetzt, im Leben selbstständig zurechtzukommen.		
... Sie durch Ihren Beruf in der Gesellschaft anerkannt werden.		
gesellschaftsbezogene Outputdimension	9%	10%
... Ihre Ausbildung Interesse an politischen und wirtschaftlichen Fragen weckt.		

Anmerkungen:

Sp. 1: Durchschnittlicher Anteil der Experten, der in der Expertenmonitor-Umfrage 2007 für die der jeweiligen Outputdimension zugehörigen Einzelkriterien die Höchstwertung „absolut wichtig“ vergeben hat.

Sp. 2: In Orientierung an Spalte 1 vergebene Gewichte für die Berechnung des Qualitätsindex der Outputqualität.

1) Rechnerisch müsste die „weiterbildungsbezogene Dimension“ 25 % zur Outputqualität beitragen. Da sie aber nur über ein Kriterium gemessen wurde, wird sie auf 15 % herabgesetzt und die als besonders wichtig erachtete berufsbezogene Dimension auf 40 % heraufgesetzt.

in der Expertenmonitor-Umfrage 2008 nicht erhoben, da die Fachleute bereits im Vorjahr zur Wichtigkeit unterschiedlicher Qualitätsziele der dualen Berufsausbildung befragt worden waren. Als über alle Expertengruppen hinweg konsensfähig erwiesen sich dabei Output-Qualitätskriterien, die unmittelbar auf die Befähigung zur Ausübung des späteren Berufs abzielen. Darüber hinausgehende Bildungsansprüche wurden hingegen kontrovers beurteilt (vgl. EBBINGHAUS 2007).

Diese Expertenmonitor-Umfrage 2007 orientierte sich bei der Definition der Outputqualität ebenso wie das Qualitätsmodell des Projekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ an dem Modell des Berufsausbildungserfolgs nach JUNGKUNZ (1995). Daher konnten die für die Indexbildung im Outputbereich benötigten Gewichte der einzelnen Dimensionen in Orientierung an den Ergebnissen dieser Umfrage ermittelt werden (vgl. Übersicht 3).⁹ Das Gewicht der

weiterbildungsbezogenen Dimension, die nur über ein Qualitätskriterium erfasst worden war, wurde hierbei zugunsten der besonders bedeutsamen berufsbezogenen Dimension gemindert.

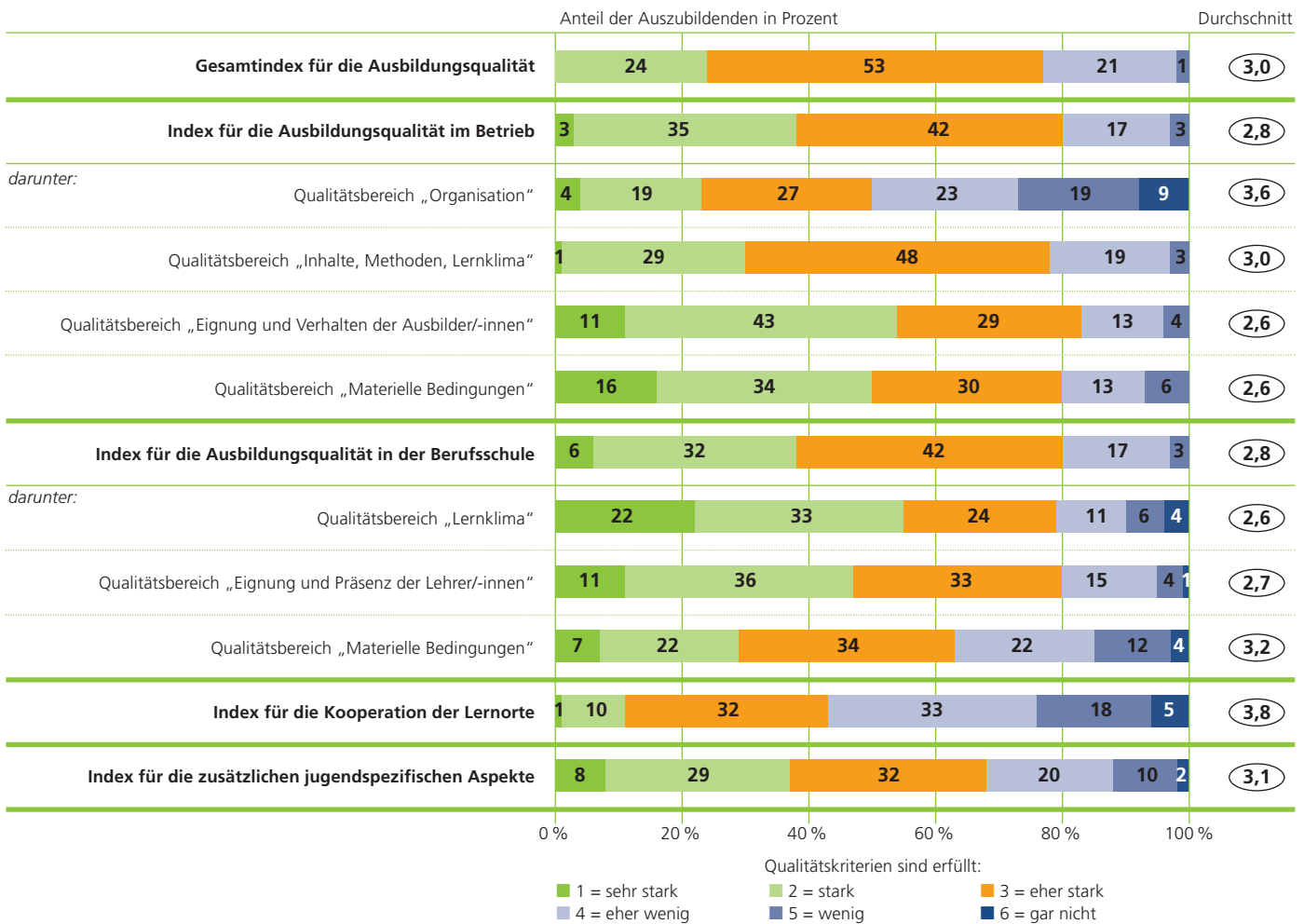
Berechnung der Indizes

Die aus der Befragung der Auszubildenden vorliegenden Bewertungen der Einzelkriterien der Input- und Prozessqualität sowie der Outputqualität wurden in der beschriebenen Weise zu Qualitätsindizes zusammengefasst. Das heißt, die Einzelaspekte gingen mit den auf Grundlage der Expertenbefragungen ermittelten Gewichten in die Berechnung ein. Für die Input- und Prozessqualität wurden neben einem Gesamtindex auch Indizes für die vier unterschiedenen Kontexte (Betrieb, Berufsschule, Kooperation der Lernorte, zusätzliche jugendspezifische Aspekte) sowie Indizes für die vier betrieblichen Qualitätsbereiche

⁹ Auch hier erfolgte eine Rundung in 5 %-Schritten.

Übersicht 4

Bewertung der Input- und Prozessqualität durch die Auszubildenden – Verteilung und Durchschnitt der Indizes



Quelle: BiBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (ungewichtete Fallzahl: n = 5.901)

(und deren Unterbereiche) und die drei berufsschulischen Qualitätsbereiche gebildet. Für die Outputqualität wurden ebenfalls ein Gesamtindex sowie Indizes für die fünf verschiedenen Dimensionen ermittelt. Nachfolgend wird auf Grundlage der gebildeten Indizes vorgestellt, wie die Auszubildenden die Qualität ihrer Berufsausbildung einschätzen.

Wie wird die Input- und Prozessqualität insgesamt eingeschätzt?

Zunächst wird betrachtet, wie die Auszubildenden in den 15 untersuchten Berufen die Input- und Prozessqualität ihrer Berufsausbildung

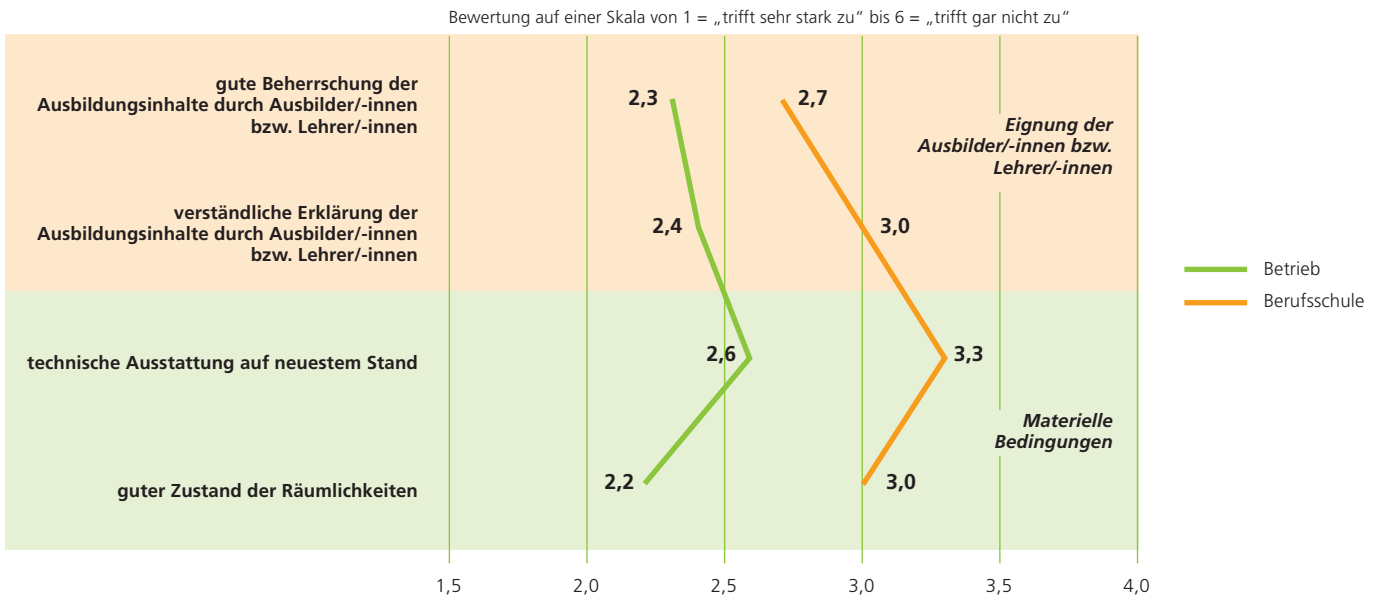
insgesamt bewerten. Der **Gesamtindex** drückt dabei aus, wie stark die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden alles in allem den Anforderungen des zugrunde gelegten Qualitätsmodells gerecht wird.

Wie Übersicht 4 zeigt, sind für knapp ein Viertel der Auszubildenden (24 %) die Kriterien einer guten Ausbildung in recht hohem Maße erfüllt.¹⁰ Mehr als die Hälfte

der Auszubildenden (53 %) ist in den Einschätzungen etwas zurückhaltender und sieht die Anforderungen des Qualitätsmodells nur als „eher stark“ eingelöst an. Etwas über ein Fünftel (21 %) hält die Qualitätskriterien im Ganzen für „eher wenig“ erfüllt. Lediglich ein Prozent der Auszubildenden ist der Ansicht, dass die Qualitätsanforderungen nur gering umgesetzt werden.¹¹ Im Durchschnitt über alle untersuchten Berufe liegt der Gesamtindex der

¹⁰ Für die Darstellung der Verteilungen wurden die pro Auszubildendem ermittelten Indizes auf volle Werte gerundet. Der Anteil der Auszubildenden, bei denen der Gesamtindex einen Wert von eins (gerundet) erreicht, liegt bei deutlich unter einem Prozent. Anteile von weniger als einem Prozent sind in Übersicht 4 nicht ausgewiesen. Bei der Berechnung der durchschnittlichen Indizes wurden die nicht gerundeten Werte zugrunde gelegt. Durch das verwendete Gewichtungsverfahren gehen die Auszubildenden der verschiedenen Berufe jeweils proportional zur Besetzungstärke der Berufe im zweiten Ausbildungsjahr in die Berechnungen ein.

¹¹ Bei Betrachtung der Verteilung des Gesamtindex fällt auf, dass die Indizes der Qualitätsbereiche deutlich stärker variieren als der Gesamtindex. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich Schwächen und Stärken in einzelnen Qualitätsbereichen zum Teil gegenseitig ausgleichen. Somit kommt es beim Gesamtindex der Ausbildungsqualität zu einer relativ starken Nivellierung der Unterschiede. Dies zeigt sich auch an der vergleichsweise niedrigen Standardabweichung des Gesamtindex (vgl. Übersicht 6).



Alle Mittelwerte des berufsschulischen Kontextes fallen signifikant ungünstiger aus als die entsprechenden Mittelwerte des betrieblichen Kontextes (T-Test, einseitige Testung, Irrtumswahrscheinlichkeit <0,01 %)

Quelle: BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (ungewichtete Fallzahl: n = 5.901)

Input- und Prozessqualität bei 3,0, was bedeutet, dass die Qualitätsanforderungen in der Ausbildungspraxis insgesamt gesehen zwar *nicht ausgesprochen gut, aber auch keineswegs schlecht* realisiert sind.

Welche Ergebnisse sind in den unterschiedlichen Kontexten und Qualitätsbereichen der Input- und Prozessqualität der Ausbildung zu verzeichnen? Im Zentrum des Qualitätsmodells stehen die **betrieblichen Ausbildungsbedingungen**. Immerhin fast zwei Fünftel der Auszubildenden (38 %) sehen die auf den Betrieb bezogenen Qualitätskriterien als „(sehr) stark“ erfüllt an, ein Fünftel hingegen hält sie für „(eher) wenig“ verwirklicht (vgl. Übersicht 4). Der Index für die Ausbildungsqualität im Betrieb beträgt im Durchschnitt 2,8.

Die Urteile für die einzelnen Qualitätsbereiche innerhalb des Betriebs fallen recht unterschiedlich aus: Am besten schneiden die Bereiche „*Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen*“ sowie „*Materielle Bedingungen*“ ab, die einen durchschnittlichen Qualitätsindex von jeweils 2,6 erreichen. Deutlich geringer wird die Qualität im Bereich „*Inhalte, Methoden und Lernklima*“ mit einem durchschnittlichen Index von 3,0 eingeschätzt. Insbesondere die hier enthaltenen eher bildungspolitischen Forderungen, den Erwerb von Zusatzqualifikationen während der Ausbildung zu ermöglichen sowie Ausbildungsabschnitte im

Ausland durchzuführen, werden erst in vergleichsweise wenigen Betrieben tatsächlich umgesetzt.

Am schlechtesten wird die Qualität im Bereich „*Organisation*“ mit einem durchschnittlichen Index von 3,6 beurteilt. So wird in den Betrieben nur relativ selten ein regelmäßiges mündliches oder sogar schriftliches Feedback zum gesamten Ausbildungsverlauf von den Auszubildenden eingeholt. Aber auch eine genaue Planung und Einhaltung, wann welche Inhalte im Betrieb vermittelt werden, ist nach Meinung der Auszubildenden eher wenig verbreitet.

Die **Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule** sind ebenfalls Bestandteil des Qualitätsmodells, konnten im Rahmen der vorliegenden Studie aber nicht vertieft untersucht werden. Annähernd zwei Fünftel der Auszubildenden (38 %) sehen die berücksichtigten Qualitätskriterien in der Berufsschule als „(sehr) stark“ erfüllt an, während ein Fünftel sie für „(eher) wenig“ oder „wenig“ realisiert einschätzen.

Auf den ersten Blick wird die Ausbildungsqualität in den Betrieben und Berufsschulen mit Indexwerten von jeweils 2,8 genau gleich von den Auszubildenden bewertet. Bei diesem Vergleich ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Qualitätskriterien, die in den betrieblichen und den schulischen Qualitätsindex einfließen, nur zum Teil miteinander vergleichbar sind. Ein aus-

sagekräftiges Bild ergibt sich daher erst, wenn nur diejenigen Einzelkriterien einander gegenübergestellt werden, die sich auf die gleichen Aspekte beziehen. Dies trifft zum einen auf zwei Kriterien der Eignung der Ausbilder/-innen bzw. Lehrer/-innen zu und zum anderen auf zwei Aspekte der materiellen Bedingungen an beiden Lernorten.

Wie Übersicht 5 zeigt, beurteilen die Auszubildenden die fachliche Qualifikation der Berufsschullehrer/-innen zurückhaltender als die der Ausbilder/-innen im Betrieb (durchschnittliche Bewertung: 2,7 zu 2,3). Auch die Fähigkeit, die Lerninhalte verständlich zu erklären, wird den Lehrkräften in der Berufsschule seltener zugeschrieben als den betrieblichen Ausbildern (durchschnittliche Bewertung: 3,0 zu 2,4). Die technische Ausstattung der Berufsschule wird ebenfalls schlechter bewertet als die des Betriebs (3,3 zu 2,6), und Gleiches gilt auch für den Zustand der Räumlichkeiten (3,0 zu 2,2). Somit schätzen die Auszubildenden bei allen vier unmittelbar vergleichbaren Qualitätskriterien die Berufsschule signifikant negativer ein als den Ausbildungsbetrieb.

Die Kooperation zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Berufsschule stellt einen weiteren Teil des Qualitätsmodells dar. Nur gut ein Zehntel der Auszubildenden (11 %) hält eine gute **Kooperation der Lernorte**

für „(sehr) stark“ verwirklicht. Dagegen ist weit über die Hälfte (56 %) der Auffassung, dass eine solche Kooperation „eher wenig“ bis „gar nicht“ erfolgt. Der Index für die Kooperation der Lernorte fällt daher mit einem durchschnittlichen Wert von 3,8 im Vergleich zu allen anderen Indizes am schlechtesten aus.

Abschließend soll auf die zusätzlichen **jugendspezifischen Aspekte** des Qualitätsmodells eingegangen werden. Über ein Drittel der Auszubildenden (37 %) schätzt die betreffenden Anforderungen als „(sehr) stark“ erfüllt ein, aber knapp ein Drittel (32 %) sieht sie auch als „eher wenig“ bis „gar nicht“ eingelöst an. Der Index der zusätzlichen jugendspezifischen Aspekte liegt im Durchschnitt bei 3,1.

Wie unterscheidet sich die Input- und Prozessqualität zwischen den Berufen?

Gibt es einzelne Berufe, in denen die Ausbildungsqualität von den Auszubildenden durchweg eher gut oder eher schlecht beurteilt wird? Eine Antwort hierauf gibt Übersicht 6, in der die durchschnittlichen Indizes der Input- und Prozessqualität insgesamt sowie für die einzelnen Kontexte und Qualitätsbereiche getrennt nach den 15 untersuchten Berufen aufgeführt sind. Farblich markiert sind jeweils die Berufe mit den beiden besten bzw. schlechtesten Indexwerten. Zusätzlich wird pro Beruf für jeden Indexwert ausgewiesen, ob er im Vergleich zum entsprechenden Mittelwert der jeweils übrigen 14 Berufe signifikant günstiger bzw. ungünstiger ausfällt (siehe auch Erläuterung in Übersicht 6).

Beim **Gesamtindex** für die Ausbildungsqualität erzielt der Beruf „Bankkaufmann/-frau“ mit durchschnittlich 2,6 das positivste Ergebnis, gefolgt vom Beruf „Industriemechaniker/-in“ mit 2,7. Die negativste Gesamtbeurteilung ist für den Beruf „Bürokaufmann/-frau“ mit durchschnittlich 3,2 zu verzeichnen. Auch die Berufe „Elektroniker/-in – Energie- und Gebäudetechnik“, „Fachinformatiker/-in“, „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ sowie „Medizinische/-r Fachangestellte/-r“ schneiden mit jeweils 3,1 fast ebenso ungünstig ab.

Wird die Ausbildungsqualität für den Lernort **Betrieb** betrachtet, so geben wiederum

die angehenden Bankkaufleute und Industriemechaniker die besten Bewertungen insgesamt ab.¹² Auch bei den einzelnen betrieblichen Qualitätsbereichen weisen diese Berufe nahezu durchgängig die günstigsten Werte auf. Am negativsten sehen die künftigen Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk sowie die Kraftfahrzeugmechatroniker die betriebliche Ausbildungsqualität insgesamt. Fast alle Qualitätsbereiche im Betrieb erhalten in diesen beiden Berufen eine ungünstige Beurteilung. Darüber hinaus gibt es aber auch noch eine Reihe weiterer Berufe, in denen die betriebliche Ausbildungsqualität zumindest in einem oder zwei Bereichen mit am schlechtesten bewertet wird. Beispielsweise schätzen die Bürokaufleute die Organisation der Ausbildung und ihre Ausbilder/-innen sehr zurückhaltend ein, die Elektroniker – Energie und Gebäudetechnik dagegen die Inhalte, Methoden und das Lernklima sowie die materiellen Bedingungen im Betrieb. Bei den Fachinformatikern fällt auf, dass einerseits die Inhalte, Methoden und das Lernklima sowie die materiellen Bedingungen im Betrieb mit am besten, andererseits jedoch die Ausbilder/-innen mit am schlechtesten eingestuft werden.

Die Ausbildung in der **Berufsschule** sehen die Kraftfahrzeugmechatroniker insgesamt am positivsten, alle drei Qualitätsbereiche schneiden bei ihnen sehr günstig ab. Die zweithöchste Gesamtwertung für die Berufsschule folgt dann erst mit einigem Abstand und trifft auf fünf Berufe zu. In Bezug auf die einzelnen Qualitätsbereiche ist zu erwähnen, dass die Friseure die Berufsschullehrer/-innen relativ gut beurteilen und die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk sowie die Köche die materiellen Bedingungen in der Berufsschule. Das schlechteste Ergebnis erzielt die Berufsschule bei den Bürokaufleuten, sie bewerten alle schulischen Qualitätsbereiche eher ungünstig. Die Gesamteinschätzung der Berufsschule ist auch bei den Fachinformatikern relativ schlecht, sie geben allerdings dem Klassenklima die beste Note.

Die **Kooperation zwischen den Lernorten** Betrieb und Berufsschule wird wiederum von den Bankkaufleuten am besten be-

urteilt. Ebenfalls vergleichsweise gut wird sie von den Friseuren sowie den Malern und Lackierern befunden. Am schlechtesten schätzen die Fachinformatiker und Bürokaufleute die Kooperation der Lernorte ein.

Bei den zusätzlichen **jugendspezifischen Aspekten** geben die Industriemechaniker und Mechatroniker die besten Bewertungen ab, während die Friseure und Medizinischen Fachangestellten am Ende der Rangfolge stehen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sie ihren Verdienst als sehr niedrig und die Freizeit, die ihnen neben der Ausbildung verbleibt, als eher gering empfinden.

Wie wird die Outputqualität beurteilt?

In der Befragung wurden die Auszubildenden auch um ihre Einschätzungen zu Aspekten der Outputqualität gebeten. Diese sind ebenfalls zu einem Gesamtindex sowie zu Indizes der einzelnen Outputdimensionen zusammengefasst worden. Zu beachten ist dabei, dass sich die Befragten zum Erhebungszeitpunkt erst im zweiten Ausbildungsjahr befanden, und es sich somit bei ihren Angaben jeweils um in die Zukunft gerichtete Annahmen handelt. Der **Gesamtindex für die Outputqualität** drückt also aus, wie stark die Auszubildenden davon ausgehen, dass die Anforderungen an die Ergebnisse einer guten Ausbildung am Ende ihrer Ausbildung erfüllt sein werden.

Insgesamt ist knapp ein Drittel (32 %) der Auszubildenden in den 15 untersuchten Berufen der Überzeugung, ihre Ausbildung werde alles in allem in (sehr) hohem Maße zu guten Resultaten führen. Fast die Hälfte (49 %) äußert sich zurückhaltender und erwartet, dass die Ansprüche an ein gutes Ausbildungsergebnis nur „eher stark“ realisiert werden. Annähernd ein Fünftel der Auszubildenden (19 %) nimmt an, ihre Ausbildung werde „eher wenig“ bis „gar nicht“ den Anforderungen an eine hohe Outputqualität entsprechen. Im Durchschnitt über die 15 Berufe beträgt der Gesamtindex der Outputqualität 2,9, womit die Erwartungen der Auszubildenden an die Ergebnisse ihrer Ausbildung insgesamt gesehen weder ausgesprochen hoch noch niedrig sind.

¹² Hier und im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit bei der Benennung der Auszubildenden in den jeweiligen Berufen auf die weibliche Bezeichnung verzichtet.

Bewertung der Input- und Prozessqualität durch die Auszubildenden – durchschnittliche Indizes nach Berufen

Berufe	darunter:				darunter:				darunter:			Index für die zusätzliche jugend-spezifische Aspekte	Index für die Kooperation der Lernorte
	Index für die Ausbildungs-qualität im Betrieb	darunter:		Index Berufsschule	darunter:		Qualitätsbereich: Lernklima	Qualitätsbereich: Eignung, Präsenz der Lehrer/-innen	Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen	Index für die Kooperation der Lernorte			
		Qualitätsbereich: Organisation	Qualitätsbereich: Inhalte, Methoden, Lernklima		Qualitätsbereich: Eignung, Verhalten der Ausbilder/-innen	Qualitätsbereich: Materielle Bedingungen							
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (Hw)	3,0	2,9*	3,7	3,2***	2,5	2,8**	2,5	2,7	3,4**	3,7	3,2		
Bankkaufmann/-frau (IH)	2,6***	2,4***	2,6***	2,6***	2,2***	2,2***	2,5	2,5***	3,2	3,2***	2,6***		
Bürokaufmann/-frau (IH/Hw)	3,2***	2,9***	3,9***	3,0	2,7***	2,6	3,0***	3,1***	3,5***	4,4***	3,1		
Elektroniker/-in - Energie- und Gebäudetechnik (Hw)	3,1**	3,0*	3,8***	3,1***	2,5	2,9***	2,6	2,8*	3,1	3,9**	3,2		
Fachinformatiker/-in (IH)	3,1***	2,8	3,7*	2,6***	2,7*	2,2***	2,0***	3,3***	3,6***	4,6***	2,7***		
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk (Hw)	3,1***	3,1***	3,9***	3,2***	2,8***	3,0***	3,0***	2,5***	2,9***	3,5***	3,5***		
Friseur/-in (Hw)	2,9**	2,8	3,5*	3,0*	2,5	2,5***	2,7*	2,4***	3,3	3,4***	3,6***		
Industriekaufmann/-frau (IH)	3,0	2,7***	3,5	2,8***	2,5	2,5***	2,4***	3,0***	3,1	4,0***	2,8***		
Industriemechaniker/-in (IH)	2,7***	2,5***	3,1***	2,6***	2,2***	2,5**	2,5	2,7	3,3*	3,5***	2,2***		
Kaufmann/-frau im Einzelhandel (IH)	3,0*	2,9	3,5**	2,9	2,7***	2,6	2,8***	2,8*	3,5***	3,8	3,2*		
Koch/Köchin (IH)	3,0	2,9	3,7	3,0	2,5	2,8***	2,6	2,6*	2,9***	3,7	3,4***		
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (IH/Hw)	3,0	3,1***	4,1***	3,2***	2,7**	2,8***	2,2***	2,3***	2,7***	3,6**	3,2***		
Maler/-in und Lackierer/-in (Hw)	3,0	2,9*	3,5	3,2***	2,6	2,9***	2,7	2,6	3,0***	3,4***	3,5***		
Mechatroniker/-in (IH)	2,8**	2,7**	3,3	2,7***	2,5*	2,5	2,4**	2,8	3,0*	3,6	2,5***		
Medizinische/-r Fachangestellte/-r (FB)	3,1**	3,0**	3,9***	3,0	2,7*	2,7	2,7	2,7	3,4***	3,7	3,7***		
Gesamtdurchschnitt	3,0	2,8	3,6	3,0	2,6	2,6	2,6	2,7	2,6	2,7	3,2	3,1	
Standardabweichung	,656	,804	1,285	,762	,946	1,085	1,340	1,001	1,198	1,028	1,125		

Skala: Qualitätskriterien sind 1 = „sehr stark“ bis 6 = „gar nicht“ erfüllt.

Farbig markiert sind für jeden Index die beiden Berufe mit den besten Bewertungen (grün) bzw. den ungünstigsten (orange). Bei gleicher Bewertung sind jeweils alle betreffenden Berufe markiert.

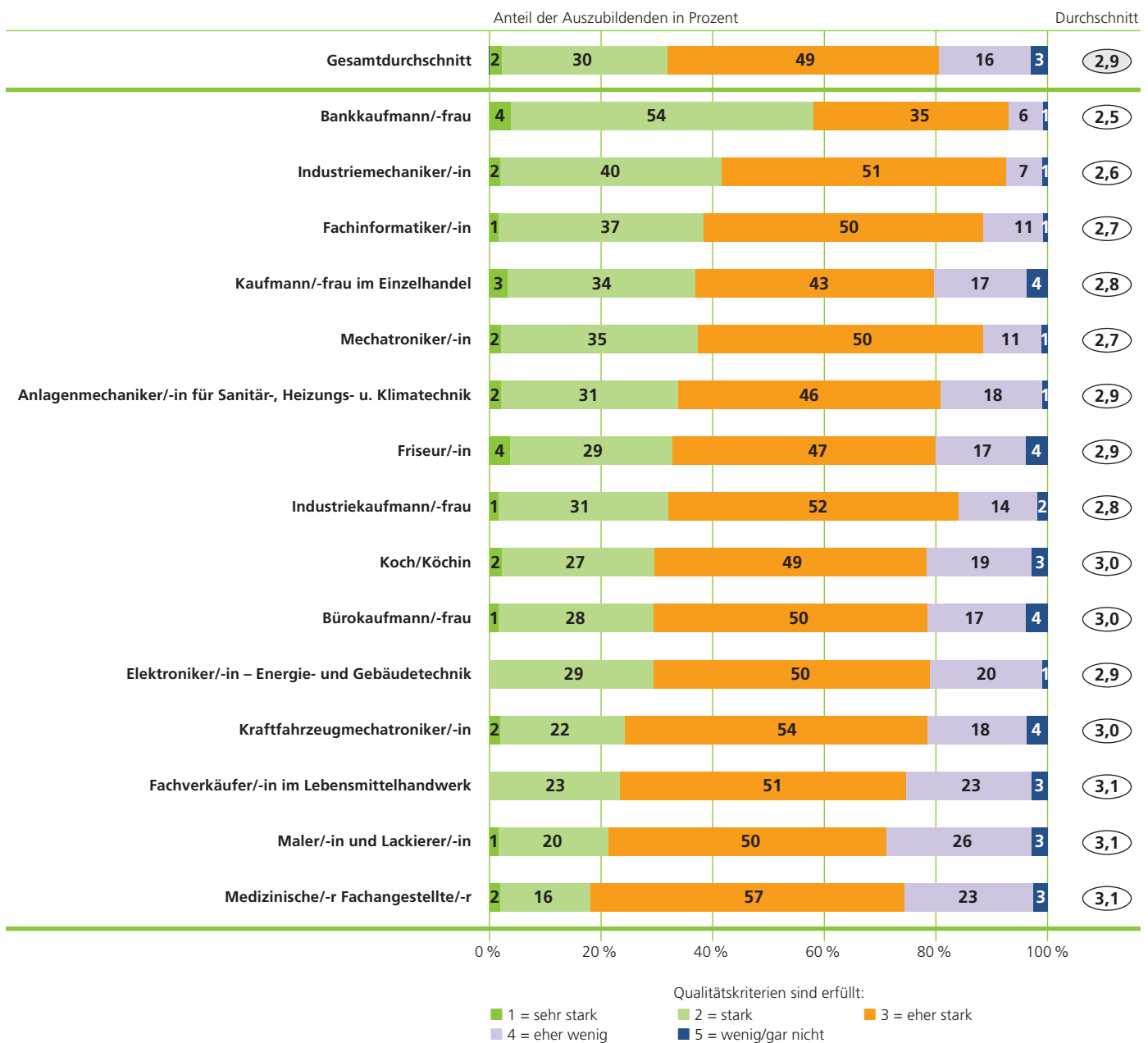
Ausbildungsbereiche, in denen die betreffenden Berufe in der Regel ausgebildet werden: IH = Industrie und Handel, Hw = Handwerk, FB = Freie Berufe.

Standardabweichung: Maß für die Streuung der Einzelwerte um den Mittelwert einer Variablen. Je höher die Standardabweichung in Relation zum Mittelwert ist, umso stärker ist die Streuung.

Sterne: Der jeweilige Index des Berufs fällt im Vergleich zum Mittelwert der übrigen 14 Berufe signifikant günstiger bzw. ungünstiger aus (T-Test, einseitige Testung, * p < .05 ** p < .01 *** p < .001).

Übersicht 7

Bewertung der Outputqualität durch die Auszubildenden – Verteilung und Durchschnitt des Gesamtindex



Quelle: BiBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ (ungewichtete Fallzahl: n = 5.901)

Im Vergleich der einzelnen Dimensionen der Outputqualität schätzen die Auszubildenden die **persönlichkeitsbezogenen** Kriterien am positivsten ein. Sie gehen also in relativ hohem Maße davon aus, dass die Ausbildung sie in die Lage versetzt, im Leben selbstständig zurecht zu kommen, und sie durch den Beruf in der Gesellschaft anerkannt werden. Der durchschnittliche Indexwert beträgt hier 2,6. Die **weiterbildungsbezogene** Outputqualität – gemeint ist damit die Anregung, sich ständig wei-

terzubilden – erreicht ebenfalls einen recht guten Durchschnitt von 2,7.

Als wichtigste Dimension der Outputqualität wird im Forschungsprojekt allerdings die **berufsbezogene** Dimension verstanden. Dazu zählt insbesondere, dass in der Ausbildung alle wichtigen Inhalte und Arbeitstechniken des Berufs vermittelt werden, die Abschlussprüfung gut ausfällt und nach der Ausbildung ein Einsatz auch in anderen Betrieben und Arbeitsgebieten des Berufs

möglich ist. Der durchschnittliche Index liegt hier bei 2,8. Deutlich zurückhaltender fällt mit einem Durchschnittswert von 3,1 die Einschätzung des **betriebsbezogenen** Aspekts aus. Die Erwartung, vom Betrieb nach der Ausbildung in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden, ist somit relativ niedrig. Am schlechtesten ist die Beurteilung der **gesellschaftsbezogenen** Outputqualität mit durchschnittlich 3,8. Nur eher selten sind die Auszubildenden also der Auffassung, dass die Ausbil-

dung ihr Interesse an politischen und wirtschaftlichen Fragen fördert.

Wie unterscheiden sich die Bewertungen der Outputqualität insgesamt zwischen den einzelnen Berufen? Wie aus Übersicht 7 hervorgeht, sind die Bankkaufleute am zuvorsichtigsten, was die Resultate ihrer Ausbildung anbetrifft. Recht optimistisch sind auch die Industriemechaniker und die Fachinformatiker. Eher pessimistisch schätzen dagegen die Medizinischen Fachangestellten, die Maler und Lackierer sowie die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk ihre voraussichtlichen Ausbildungsergebnisse ein. Insgesamt zeigt sich, dass die Beurteilungen der Input- und Prozessqualität sowie der Outputqualität in den einzelnen Berufen zum Teil deutlich miteinander korrespondieren.¹³

Fazit und Ausblick

Die Ausbildungsqualität in Deutschland wird von den heutigen Auszubildenden keineswegs einheitlich beurteilt. Dies zeigen die Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“. Sowohl zwischen den Qualitätskriterien als auch zwischen den Ausbildungsberufen gibt es klare Bewertungsunterschiede.

Positiv im Hinblick auf die **Betriebe** bewerten die Auszubildenden vor allem die „Eignung und das Verhalten der Ausbilder/-innen“ sowie die „materiellen Bedingungen“. Weniger gut erfüllt werden aus ihrer Perspektive die Qualitätsanforderungen in den Bereichen „Organisation“ sowie „Inhalte, Methoden und Lernklima“. Die **Berufsschulen** punkten oftmals mit einem guten Klassenklima. Die „materiellen Bedingungen“ werden im Vergleich zu den Betrieben negativer bewertet. Auch die fachlichen Qualifikationen der Berufsschullehrer/-innen und ihre Fähigkeit, Lerninhalte verständlich zu erklären, kommen nach Meinung der Auszubildenden nicht an die entsprechenden Eigenschaften der betrieblichen Ausbilder/-innen heran. Am ungünstigsten bewerten die Auszubildenden aber die Qualität der **Kooperation der Lernorte**. Insbesondere in diesem Feld müssten verstärkt Qualitätsaktivitäten ansetzen,

damit die Ausbildungsabläufe in den Betrieben und Berufsschulen besser ineinandergreifen.

Die **Vergleiche zwischen den 15 untersuchten Ausbildungsberufen** zeigen, dass es keinen Beruf mit durchgängig guten oder schlechten Bewertungen in allen Qualitätsbereichen gibt. Bestimmte Klischeevorstellungen über einzelne Berufe können also nicht bestätigt werden. Stattdessen zeigt sich ein recht buntes Bild mit vielfältigen Abstufungen. Allerdings häufen sich bei einzelnen Berufen günstige bzw. ungünstige Ergebnisse, die sich dann auch in den Gesamtbewertungen der Ausbildungsqualität dieser Berufe niederschlagen.

Zu den Berufen, deren Ausbildungsbedingungen eher besser bzw. eher schlechter eingeschätzt werden, zählen sowohl kaufmännische als auch gewerblich-technische Berufe. Die beiden am besten bewerteten Berufe – Bankkaufmann/-frau und Industriemechaniker/-in – sind dem Ausbildungsbereich „Industrie und Handel“ zuzurechnen. Jedoch gibt es in diesem Bereich auch weniger günstig beurteilte Berufe. Die Berufe des Handwerks liegen im mittleren und unteren Bereich. Positiv ist, dass es keinen Beruf gibt, der von den Gesamtbeurteilungen her sehr schlecht abschneidet.

Die im **Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“** entwickelten Fragen zur Ausbildungsqualität können zukünftig auch genutzt werden, um Umfragen in einzelnen Regionen oder Organisationen durchzuführen. Die Ergebnisse können dann im Sinne eines Benchmarks mit den Einschätzungen der rund 6.000 Auszubildenden insgesamt oder der Auszubildenden einzelner Berufe verglichen werden – ein Ansatz, der momentan bezogen auf die Auszubildenden im Maler- und Lackiererhandwerk in Hamburg erprobt wird.¹⁴ Durch solche Vergleiche können die Stärken und Schwächen der Ausbildungspraxis in einzelnen Regionen oder Organisationen sichtbar gemacht werden, an denen die weitere Qualitätsentwicklung ansetzen kann.

¹⁴ Die Maler- und Lackierer-Innung Hamburg führt in Kooperation mit der Gewerbeschule 6, dem Institut für Berufsbildung, Weiterbildung und Telematik der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg und dem BIBB eine Vollerhebung unter den Malern/-innen und Lackierern/-innen Hamburgs durch.

¹³ Hinsichtlich der Gesamtindizes der Input- und Prozessqualität sowie der Outputqualität ergibt sich ein signifikanter Korrelationskoeffizient nach Pearson von ,562.

Weitere Informationen zum BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ sind über die Internetseite www.bibb.de/de/wlk29213.htm abrufbar:

- ▶ **Detailergebnisse zu den 52 untersuchten Qualitätskriterien der 15 Ausbildungsberufe**
- ▶ **Im Forschungsprojekt verwendeter Fragebogen zur Ausbildungsqualität**
- ▶ **Hintergrundinformationen zum Forschungsprojekt**

Wenn Sie über künftige Publikationen aus diesem Forschungsprojekt informiert werden möchten, senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „Aufnahme in den Verteiler“ an Krewerth@bibb.de

Impressum
BIBB REPORT
3. Jahrgang, Heft 9, Juli 2009

ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Der Präsident
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
Telefon: 0521 911 01-11
Telefax: 0521 911 01-19
www.wbv.de
service@wbv.de

Redaktion
Margit Ebbinghaus, Tanja Tschöpe
Dr. Eckart Strohmaier (verantwortl.)

Redaktionsassistentin
Katharina Faßbender
Telefon: 02 28 / 107-17 17
E-Mail: bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise –
nur mit Genehmigung des BIBB gestattet.

Rückfragen zum Inhalt an
Andreas Krewerth – krewerth@bibb.de

Gestaltung
Hoch Drei GmbH, Berlin

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

URN: [urn:nbn:de:0035-0366-0](http://nbn:de:0035-0366-0)

Weiterführende Literatur

Bortz, Jürgen; Döring, Nicola:
Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin 2003

Bress, Hartmut:
Wissen, wo man besser und schlechter ist als die anderen. Auszubildenden- Rückmeldesystem fördert Feedback.
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 32 (2003) 2, S. 50–54

Buschbeck, Angela; Krewerth, Andreas (Hrsg.):
Kriterien der Berufswahl und der Ausbildungsplatzsuche bei Jugendlichen. In: Krewerth, Andreas u. a. (Hrsg.): Berufsbildung und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen. Theoretische Überlegungen und empirische Erkenntnisse. Bielefeld 2004

Dehnbostel, Peter:
Lernen im Prozess der Arbeit. Münster 2007

DGB (Hrsg.):
Ausbildungsreport 2008. Berlin 2008. Verfügbar unter: www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/a/ausbildungreport_2008_lang.pdf (Stand: 16. 4. 2009)

DGB Region München (Hrsg.):
Qualität der Ausbildung. München 2006. Verfügbar unter: www.azuro-muenchen.de/fileadmin/downloads/qualitaet.pdf (Stand: 16. 4. 2009)

Ebbinghaus, Margit:
Qualität betrieblicher Ausbildung. Einigung auch unter Experten schwierig. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor. Bonn 2007. Verfügbar unter: www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf (Stand: 17. 4. 2009)

Euler, Dieter:
Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bonn 2005

Fogolin, Angela; Zinke, Gert:
Mediennutzung als Indikator für Ausbildungsqualität. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 6, S. 10–14

Frackmann, Margit; Tärre, Michael:
Lernen und Problemlösen in der beruflichen Bildung. Medienhandbuch. Bielefeld 2009

Heinemann, Lars; Rauner, Felix:
Evaluation von Kosten, Erträgen und Qualität der betrieblichen Ausbildung im Land Bremen. In: Piening, Dorothea; Rauner, Felix (Hrsg.): Innovative Berufsbildung – Auf die Attraktivität für Jugendliche und Unternehmen kommt es an! Berlin 2008

Hoppe, Manfred; Frede, Wolfgang; Mahrin, Bernd:
Kooperation der Lernorte – was ist leistbar? In: Bau, Henning; Meerten, Egon (Hrsg.): Lernortkooperation – neue Ergebnisse aus Modellversuchen. Bielefeld 2005

Jungkunz, Diethelm:
Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim 1995

Krekel, Elisabeth M.; Balli, Christel:
Stand und Perspektiven der Qualitätsdiskussion zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem BIBB. In: Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung“ (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Bonn 2006. Verfügbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetssicherung.pdf (Stand: 16. 4. 2009)

Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Gei, Julia:
Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn 2008. Verfügbar unter: www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf (Stand: 17. 4. 2009)

Quante-Brandt, Eva; Grabow, Theda:
Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Bielefeld 2008

Terhart, Ewald:
Qualität und Qualitätssicherung im Schulsystem. In: Zeitschrift für Pädagogik 46 (2000) 6, S. 809–829

Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter:
Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. BIBB Report 3/2007. Verfügbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_03.pdf (Stand: 21. 4. 2009)

Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.):
Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Bonn 2008. Verfügbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_106_demografischer_wandel_und_seine_folgen.pdf (Stand: 16. 4. 2009)

Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.):
Lehrlinge beurteilen ihre Ausbildung im Handwerk. Befragung von 3.546 Lehrlingen im Handwerk in NRW. Düsseldorf 2008. Verfügbar unter: www.handwerk-nrw.de/aktuelles/presse/archiv/einzelansicht/datum/2008/02/12/handwerkskammern-befragen-3546-lehrlinge-handwerkslehrlinge-geben-betrieb-und-ausbildung-gute-note.html (Stand: 16. 4. 2009)

Titelauswahl



HANS DIETER MÜNK, REINHOLD WEISS (HRSG.)

Qualität in der beruflichen Bildung Forschungsergebnisse und Desiderata AG BFN, Band 6

Was sichert und fördert die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Bezug auf die Prozesse sowie In- und Output? Die Beiträge in diesem Sammelband thematisieren begriffliche und konzeptionelle Grundlagen sowie Perspektiven für die Berufsbildungsforschung. Anschließend wird auf die Qualitätsentwicklung unter den besonderen Systembedingungen der beruflichen/betrieblichen Aus- und Weiterbildung eingegangen. Darüber hinaus betrachten die Autoren die Qualitätsentwicklung an beruflichen Schulen. Der Band dokumentiert eine Tagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Ziel der Tagung war es, die elementaren Aspekte von Qualität zu analysieren, Forschungsdesiderata zu beschreiben und Grundlagen für Handlungsempfehlungen bereitzustellen.

Der Band umfasst 195 Seiten und ist zum Preis von 24,90 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 111.010

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1111-0



MARGIT EBBINGHAUS

Qualität betrieblicher Ausbildung sichern Lösungen aus der Praxis

Das Thema Qualitätssicherung bestimmt wie kaum ein anderes die aktuelle Diskussion in der beruflichen Ausbildung. Je nach Handlungsebene treten dabei andere Fragen in den Vordergrund. Die vorliegende Publikation nimmt die betriebliche Handlungsebene in den Blick und greift zunächst die Frage nach den Gründen für Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung auf. Den Schwerpunkt bildet die Darstellung konkreter Ansätze zur Sicherung von Ausbildungsqualität aus der betrieblichen Praxis. Damit erhalten in der Ausbildung tätige Fachkräfte eine Orientierungshilfe für die Einschätzung und Verortung ihrer eigenen Qualitätsaktivitäten.

Der Band umfasst 64 Seiten und ist zum Preis von 12,50 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 110.485

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1096-0



MARGIT FRACKMANN, MICHAEL TÄRRE

Lernen und Problemlösen in der beruflichen Bildung Methodenhandbuch

Ziel der beruflichen Ausbildung ist es, den Auszubildenden kompetentes Facharbeiterhandeln zu vermitteln. Sie sollen flexibel ihr Wissen in unterschiedlichen Situationen einsetzen, das eigene Lernen steuern und kontrollieren sowie schwierige fachliche Probleme selbstständig lösen können. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen Ausbilder und Berufsschullehrer psychologisches Hintergrundwissen und ein profundes Werkzeug zur Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen.

Erstmals stellt dieses Methodenhandbuch Lehrenden in der beruflichen Bildung vor,

- wie Lernprozesse verlaufen,
- welche Lernstrategien eingesetzt werden können und
- welche Lerntechniken für die berufliche Bildung geeignet sind.

Die Autoren stellen den Status quo der lernpsychologischen Forschung vor und vermitteln dem Leser Hintergrundwissen zum Ablauf von Lernprozessen.

Vom Lerntagebuch bis zu den Lernregeln – das Methodenhandbuch liefert viele Beispiele für den Einsatz von geeigneten Lernformen.

Der Band umfasst 274 Seiten und ist zum Preis von 39,90 Euro zu beziehen beim

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Bestell-Nr.: 111.022

Telefon: 0521/9 11 01-11
Telefax: 0521/9 11 01-19
E-Mail: service@wbv.de
ISBN-Nr.: 978-3-7639-1124-0

Aktuell im BIBB



BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergänzt den Bericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Der Report bietet detaillierte Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland.

In den ersten beiden Kapiteln werden zentrale Indikatoren zur beruflichen Ausbildung (Kapitel A) und zur beruflichen Weiterbildung (Kapitel B) dargestellt und im Zeitverlauf abgebildet. Das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports sind „Ausbildungsbausteine“ (Kapitel C). Entwicklungen in der europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Berufsbildung sind Gegenstand von Kapitel D.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009 wird in gedruckter Form und als Onlineversion im Internet unter <http://datenreport.bibb.de/html/index.html> veröffentlicht.

Der Band umfasst 388 Seiten und ist kostenlos zu beziehen beim

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 – Kommunikation
Veröffentlichungen, Vertrieb
53142 Bonn
Bestell-Nr.: 09.136

Telefax: 02 28/1 07 29 67
E-Mail: vertrieb@bibb.de
ISBN-Nr.: 978-3-88555-842-2



BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG IN KOOPERATION MIT DEM DEUTSCHEN JUGENDINSTITUT

Fachtagung „Neue Jugend? Neue Ausbildung?“ Beiträge aus der Jugend- und Bildungsforschung“

28. und 29. Oktober 2009 in Bonn

Der Prozess der sozialen und beruflichen Integration in der Phase des Übergangs von Schule in Ausbildung und in der Ausbildung selber ist ein zentrales Thema der Jugend- und Bildungsforschung. Das duale Ausbildungssystem der beruflichen Bildung in Deutschland hatte in der Vergangenheit für die soziale und berufliche Integration von Jugendlichen – insbesondere von solchen mit schlechten Startchancen – eine zentrale Funktion. Tiefgreifende demografische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen werden sich auf diese Integrationsfunktion auswirken.

Was dies für die Persönlichkeitsentwicklung und Lebensplanung von Jugendlichen bedeutet, wie die Übergänge von Schule in Ausbildung verlaufen und welche Einflüsse sich für die Qualität der dualen Berufsausbildung ergeben, ist Gegenstand der Tagung.

Anhand ausgewählter Studien des BIBB, des DJI und anderer Forschungseinrichtungen wird diskutiert, welche Konsequenzen sich für das Berufsbildungssystem ergeben und vor welchen Aufgaben Wirtschaft, Politik und Bildungsverantwortliche somit stehen.

Weitere Informationen: www.bibb.de/veranstaltungen

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten