

Engagement und Ausbildungsorganisation Einstellungen Bremerhavener Aus- zubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung

Eine Studie im Auftrag der
Industrie- und Handelskammer Bremerhaven

Lars Heinemann, Andrea Maurer, Felix Rauner

Engagement und Ausbildungsorganisation

**Einstellungen Bremerhavener Auszubildender zu ihrem
Beruf und ihrer Ausbildung**

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	6
1 Die Stichprobe.....	7
Geschlechterverteilung	8
Wohnort	9
Häusliche Umgangssprache	9
Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen	9
Größe der Ausbildungsbetriebe	10
Schulabschluss	10
Interesse und Unterstützung der Eltern.....	10
Motive für die Berufswahl	10
2 Engagement und berufliche Identität Auszubildender	11
Berufliche Identität Auszubildender in 24 Ausbildungsberufen	13
Berufliches Engagement	16
Betriebliches Engagement	20
Arbeitsmoral	22
Entwicklung über die Ausbildungsjahre.....	24
3 Berufsspezifische Auswertungen	25
Zusammenhang von beruflicher Identität und Engagement	25
Identitäts- und Engagementprofile einzelner Berufe	27
Zusammenfassung der Berufe	33
4 Die Einschätzung der Ausbildungsbedingungen durch die Auszubildenden.....	36
Betriebliche Ausbildungssituation.....	36
Einschätzung der Berufsschule.....	42
Lernortkooperation	45
5 Berufliches Engagement im Kontext	47
Einfluss der Ausbildungssituation auf die Entwicklung von Engagement und beruflicher Identität.....	47

Berufswahl	48
Arbeitsklima.....	49
Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Auszubildenden, Einbeziehung in die betriebliche Expertenkultur.....	50
Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung	52
Anforderungsniveau der Arbeitsaufgaben	54
6 Fazit.....	55
7 Handlungsempfehlungen.....	57
Literatur.....	60
Anhang	61
1. Identität und Engagement nach Ausbildungsjahren in 12 Berufen.....	61
2. Berufliche Identität, betriebliches Engagement und Arbeitsmoral im Verhältnis zur Ausgestaltung der Ausbildung	67
3. Fragebogen.....	76

Vorwort

Wenn von den Zielen beruflicher Bildung die Rede ist, dann denken die Akteure der Berufsbildungswelt an das zu vermittelnde berufliche Wissen und Können. Unversehens wird dabei das für den Ausbildungserfolg entscheidende berufliche Engagement ausgeblendet. In der beruflichen Bildung geht es immer um zweierlei: um die Aneignung des beruflichen Könnens und Wissens und um die Entwicklung beruflicher Identität und das daraus entspringende berufliche Engagement. Die Berufsbildungsforschung verfügt über eine entwickelte Tradition der Qualifikation- und Kompetenzforschung. Ihre Ergebnisse münden ein in die Entwicklung von Berufen und Ausbildungsordnungen. Die Abschätzung bzw. Untersuchung des Identifizierungspotentials und damit auch die Attraktivität der zu entwickelnden Berufe spielte dabei keine oder eine untergeordnete Rolle. Unsere Erfahrung sagt uns: „Alle Kompetenz ist wertlos, wenn sie nicht gepaart ist mit beruflichem Engagement und darauf gründendem Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten“. Hier treffen sich die Interessen der Auszubildenden, einen Beruf zu erlernen, mit dem sie sich identifizieren können, mit den Interessen der Unternehmen an einer hohen Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter. Mit den Zwischen- und Abschlussprüfungen bilanzieren die Kammern fortlaufend, wie es um die berufliche Qualifikation und Kompetenz der Auszubildenden aussieht, die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements gelangt über den Austausch von Vorurteilen in der Regel nicht hinaus. Diese Überlegungen haben den Ausschlag für die Durchführung dieser Studie gegeben. Mit dem jetzt vorliegenden Bericht werden unsere Erwartungen mehr als eingelöst. Die zahlreichen Untersuchungsergebnisse und die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen sind eine hervorragende Grundlage für eine Vielfalt aufeinander abgestimmter Reforminitiativen, die die IHK Bremerhaven auf den Weg bringen wird.

Ein besonderer Wert der Studie liegt außerdem darin, dass das ITB (Institut Technik und Bildung) ein standardisiertes Instrumentarium entwickelt hat, mit dem auch an anderen Orten die berufliche Identitätsentwicklung und das berufliche Engagement der Auszubildenden erhoben werden kann.

Ich danke den Leitern der gewerblichen und kaufmännischen Lehranstalten sowie den Lehrern, die diese Untersuchung unterstützt haben. Vor allem aber bedanke ich mich bei den Auszubildenden, ohne deren Bereitschaft, die an sie gerichteten Fragen gewissenhaft zu beantworten, die Studie nicht möglich gewesen wäre. Die Auszubildenden können daher zu Recht erwarten, dass die von den Untersuchungsdaten abgeleiteten Empfehlungen nun auch in die Berufsbildungspraxis umgesetzt werden. Dem I:BB (Forschungsgruppe ‚Innovative Berufsbildung‘) danke ich für die Bereitschaft, das Untersuchungsinstrumentarium auch für weitere Untersuchungen zur Verfügung zu stellen und potentielle Anwender bei der Durchführung vergleichender Untersuchungen zu unterstützen.

Bremerhaven im Juni 2009

Michael Stark

Hauptgeschäftsführer der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven

Einleitung

Im Juni 2008 wurde im Rahmen des Projektes ‚Innovative Berufsbildung – IBB 2010‘ eine umfassende Erhebung unter Bremerhavener Auszubildenden durchgeführt. Im Auftrag der IHK Bremerhaven und mit Unterstützung der gewerblich-technischen und der kaufmännischen Lehranstalten konnten 1.560 Auszubildende in mehr als 40 Berufen danach befragt werden, wie sie sich selbst und ihre betrieblichen und schulischen Ausbildungsverhältnisse einschätzen.

Der Fragebogen umfasst drei Fragenblöcke. Ein erster Schwerpunkt besteht in der Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Beruf und ihrem Betrieb. Wie stark ist ihre Bindung an ihren Beruf, wie stark an ihren Betrieb? Und: wie sehen sie sich selbst als Auszubildende – entspricht ihr Selbstbild eher dem eines angehenden Facharbeiters, der oder die Qualität liefern und bei der Durchführung der Arbeit mitgestalten will oder ist es eher das eines ‚Lehrlings‘, der oder die vor allem die detaillierten Anweisungen des Vorgesetzten ausführt?

Ein zweiter Block kreist um die Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse durch die Auszubildenden: wie empfinden sie das Arbeitsklima, fühlen sie sich in die betriebliche Expertenkultur eingebunden, verstehen sie die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse, fühlen sie sich durch die Arbeitsaufgaben über- oder unterfordert und von ihren Arbeitskollegen unterstützt?

Ein dritter Fragenblock schließlich beschäftigt sich mit Einschätzungen zum Lernen in der Berufsschule und der Lernortkooperation. Wie schätzen die Auszubildenden Motivation und betriebliche Kenntnisse des Lehrpersonals ein, wie zufrieden sind sie mit ihren Leistungen in der Berufsschule, wie beurteilen sie die Relevanz der Unterrichtsgegenstände für ihre betriebliche Arbeit, beeinflusst die Arbeitsbelastung im Betrieb ihr schulisches Engagement und schließlich: wie beurteilen sie die Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb?

Die große Anzahl der an der Befragung teilnehmenden Auszubildenden erlaubte es, all diese Fragen sowohl nach Berufen als auch nach Ausbildungsjahrgängen differenziert zu beleuchten. Darüber hinaus wurden die Daten auch im Hinblick auf soziodemographische Variablen ausgewertet. All dies war nur durch die Teilnahme der Bremerhavener Auszubildenden und die Unterstützung der Bremerhavener Berufsschulen GLA und KLA möglich, denen allen hier ausdrücklich gedankt sei.

Der erste Teil dieses Berichtes behandelt die Zusammensetzung der befragten Stichprobe Bremerhavener Auszubildender nach Geschlecht, Alter, Wohnorten der Auszubildenden, Schulabschlüssen sowie der im Elternhaus vorzugsweise gesprochene Sprache. Im zweiten Teil wird die Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Betrieb und ihrem Beruf untersucht. Der dritte Teil beschäftigt sich mit ihrer Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungssituation:

- Allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildung
- Soziale Einbindung der Auszubildenden in den Betrieb
- Niveau der Arbeitsaufgaben
- Einbindung in die betriebliche Expertenkultur
- Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben und Einbindung in betriebliche Geschäftsprozesse

Im vierten Teil werden die Einstellung der Auszubildenden zur Berufsschule und ihre Einschätzung der Lernortkooperation betrachtet. Der fünfte Teil schließlich widmet sich Zusammenhängen zwischen diesen Einstellungen und Einschätzungen:

- Rolle soziodemographischer Faktoren für Engagement und Identität
- Rolle der Ausbildungssituation für Engagement und Identität
- Betriebliche und schulische Ausbildungssituation

1 Die Stichprobe

Für die Studie wurden insgesamt 1.560 Auszubildende befragt. 55% besuchen die Gewerblichen Lehranstalten Bremerhaven (GLA), 45% die Kaufmännischen Lehranstalten Bremerhaven (KLA). Davon befinden sich 43% im ersten, 34% im zweiten und 22% im dritten Ausbildungsjahr.

Das Durchschnittsalter der befragten Auszubildenden lag beim Zeitpunkt der Erhebung bei 20,5 Jahren. Die Mehrheit der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr war zwischen 17 und 20 Jahre alt (s. Abb. 1). Es ergeben sich keine signifikanten Unterschiede im Durchschnittsalter bei Differenzierung nach Berufen.

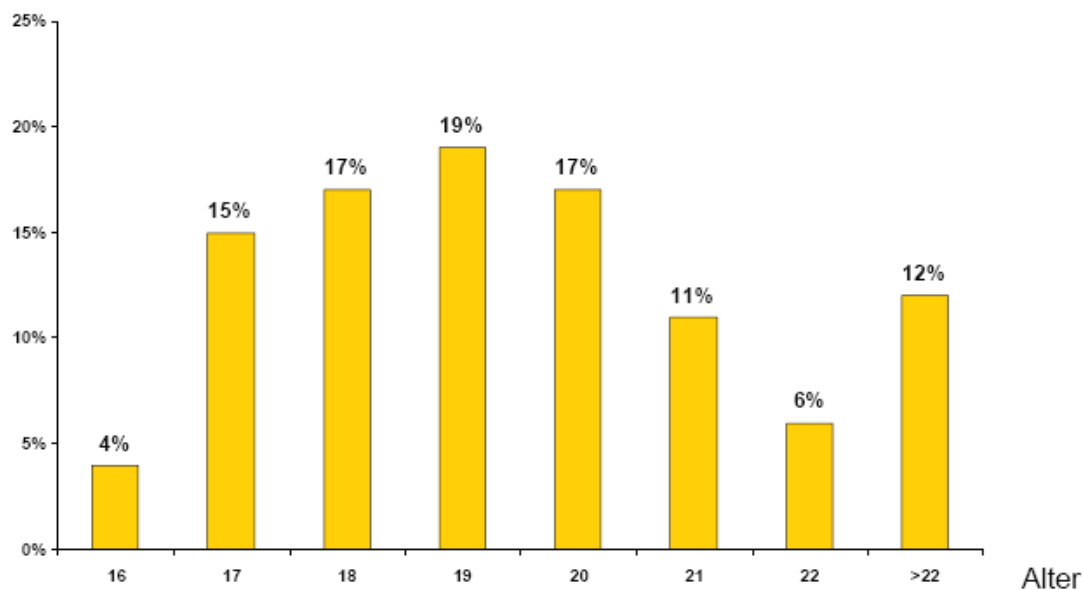


Abb. 1: Altersverteilung der befragten Auszubildenden, 1. Ausbildungsjahr (n=669)

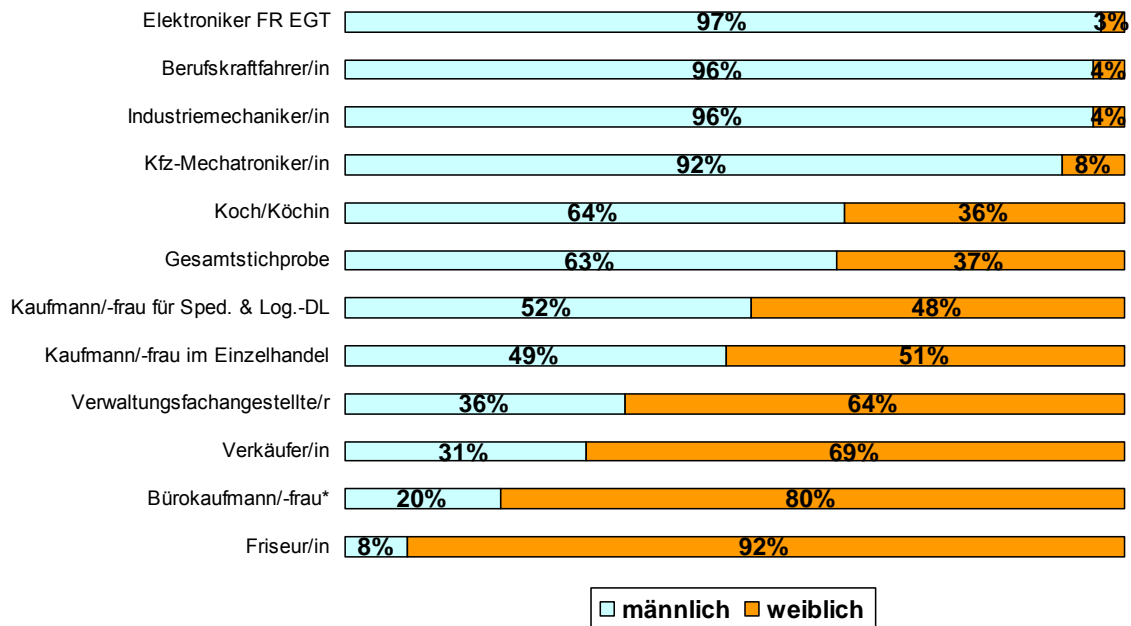
Es wurden über 40 verschiedene Berufe erfasst, von denen 23 genügend große Fallzahlen aufweisen, so dass sie näher ausgewertet werden können (s. Tab. 1).

<i>Beruf</i>	<i>Stichproben- größe</i>
Kaufmann/-frau	123
Kfz-Mechatroniker/in	120
Friseur/in	108
Berufskraftfahrer/in	102
Bürokaufmann/-frau	102
Elektroniker/in FR Energie- und Gebäudetechnik	78
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	74
Kaufmann/-frau Groß- und Außenhandel	68
Verkäufer/in	58
Koch/Köchin	57
Industriekaufmann/-frau	55
Industriemechaniker/-in	48
Metallbauer/-in	44
Anlagenmechaniker/-in	42
Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte/r	41
Fachlagerist/-in; Fachkraft für Lagerlogistik	38
Steuerfachangestellte/r	35
Mechatroniker/in	32
Konstruktionsmechaniker/in	32
Automobilkaufmann/-frau	30
Verwaltungsfachangestellte/r	28
Kosmetiker/in	24
Elektroniker für Betriebstechnik, Spezifikation Wind- energie	18

Tab. 1: Die 23 am häufigsten angegebenen Berufe der befragten Auszubildenden, absolute Angaben

Geschlechterverteilung

Von den befragten Auszubildenden sind 63% männlich und 37% weiblich. Die Mehrzahl der Berufe wird deutlich von einem Geschlecht dominiert (Abb. 2).



*Bürokaufmann/-frau: inkl. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

Abb. 2: Geschlechterverteilung nach Berufen

Das Muster der Berufswahl von Mädchen und Jungen ist sehr stabil. Nach wie vor gibt es typische Frauen- und Männerberufe. Im Vergleich zu den statistischen Durchschnittswerten auf Bundesebene folgen die Bremerhavener Jugendlichen etwas weniger den tradierten Mustern. Immerhin liegt die Mädchenquote bei den Kfz-Auszubildenden mit 8% um mehr als das Doppelte über dem Bundesdurchschnitt (3%) und der Anteil weiblicher Auszubildender, die den Beruf des Kochs/der Köchin erlernen, liegt mit 36% ebenfalls deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23%. Umgekehrt entscheiden sich die männlichen Schulabsolventen deutlich häufiger für klassische Frauenberufe.

Wohnort

Knapp 40% der Auszubildenden kommen aus dem ländlichen Umland Bremens und Bremerhavens. Gut 23% wohnen in den eher ärmeren Stadtquartieren, ebenfalls 23% in durchschnittlichen und gut 5% in reicheren Stadtteilen. Der Rest setzt sich aus Bewohnern des Bremer ‚Speckgürtels‘ oder anderer Städte wie bspw. Cuxhaven und Delmenhorst zusammen.

Häusliche Umgangssprache

In der Familie von 81% der Auszubildenden ist die häusliche Umgangssprache deutsch. 9% der elterlichen Haushalte sprechen russisch, 2,5% türkisch und 7,5% eine andere Sprache.

Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

8% der Auszubildenden gaben an, ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) absolviert zu haben, 4% haben ein Berufsgrundjahr (BGJ) und knapp 3% das Sonderprogramm zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher absolviert.

Größe der Ausbildungsbetriebe

Die meisten Auszubildenden (28%) lernen in Betrieben, die 10–49 Mitarbeiter beschäftigen; die Gruppe der Auszubildenden in Betrieben mit 1–9 Mitarbeitern ist ähnlich groß (27%). 14% der Ausbildungsbetriebe beschäftigen 50–99 Mitarbeiter, 18% 100–499 Mitarbeiter und 13% der Auszubildenden lernen in Betrieben mit über 500 Mitarbeitern.

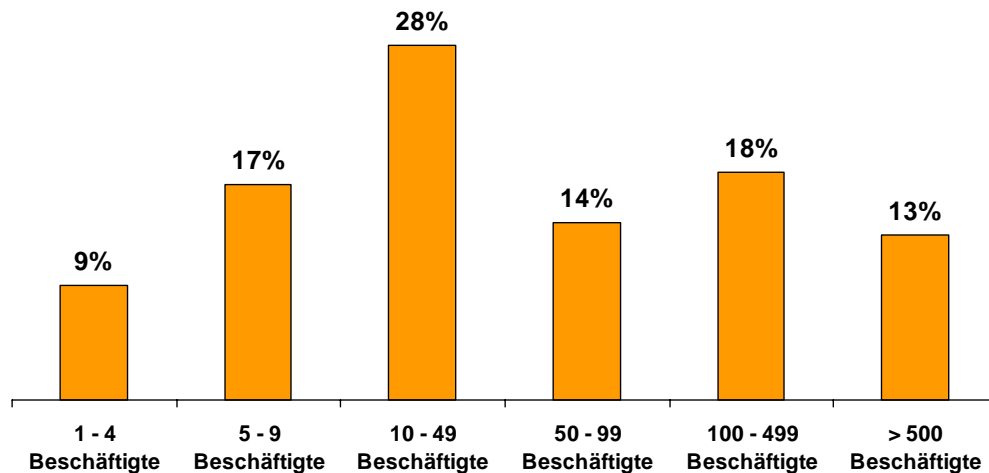


Abb.3: Größe der Ausbildungsbetriebe

Schulabschluss

Knapp die Hälfte der Auszubildenden (49%) erlangte einen Realschulabschluss. 11% haben einen Hauptschul-, weitere 15% einen erweiterten Hauptschulabschluss. Über die Fachhochschulreife verfügen 11%, über die allgemeine Hochschulreife 13% der Auszubildenden.

Differenziert man hierbei nach dem Ausbildungsberuf, finden sich bei den Berufskraftfahrern und den Friseuren überdurchschnittlich viele Auszubildende mit Hauptschulabschluss – jeweils über 50%. Im Gegensatz dazu besitzt jeder zweite Auszubildende in den Berufen Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung und Verwaltungsfachangestellte/r die allgemeine Hochschulreife. Bei den übrigen Ausbildungsberufen liegen keine starken Abweichungen von der Verteilung der Schulabschlüsse der Gesamtstichprobe vor.

Interesse und Unterstützung der Eltern

Insgesamt gibt die große Mehrheit der Auszubildenden an, dass ihre Eltern sich für ihre Ausbildung interessieren und sie unterstützen. Etwa jeder 10. Auszubildende empfindet dies nicht so. Über die Zeit der Ausbildung nehmen das Interesse und die Unterstützung der Eltern leicht ab.

Motive für die Berufswahl

Die Hälfte (54%) der befragten Auszubildenden gibt an, dass ihr Ausbildungsberuf ihrem Wunschberuf entspricht. Bei der Differenzierung nach Berufen zeigt sich, dass dies in einigen Ausbildungsberufen überdurchschnittlich häufig der Fall ist: Drei Viertel der angehenden Köche sowie der Kfz-Mechatroniker geben an, dass sie schon immer diesen Beruf erlernen wollten. Im Gegensatz dazu handelt es sich bspw. bei den angehenden Kaufleuten des Groß- und Außenhandels nur zu 18% um den Wunschberuf.

<i>Beruf</i>	<i>Wunschberuf</i>
Koch/Köchin	77%
Kfz-Mechatroniker/in	74%
Industriemechaniker/in	70%
Friseur/in	69%
Kosmetiker/in	67%
Mechatroniker/in	64%
Berufskraftfahrer/in	62%
Metallbauer/in	61%
Elektroniker FR Energie- und Gebäudetechnik	60%
Elektroniker/in für Betriebstechnik, Spezifikation Windenergie	53%
Automobilkaufmann/-frau	52%
Fachlagerist/in; Fachkraft für Lagerlogistik	51%
Verkäufer/in	50%
Bürokaufmann/-frau	48%
Industriekaufmann/-frau	46%
Verwaltungsfachangestellte/r	46%
Anlagenmechaniker/in	43%
Kaufmann/-frau	41%
Konstruktionsmechaniker/in	40%
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	38%
Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte/r	36%
Steuerfachangestellte/r	29%
Kaufmann/-frau Groß- und Außenhandel	18%

Tab. 2: Ausbildungsberuf als Wunschberuf in verschiedenen Berufen

2 Engagement und berufliche Identität Auszubildender

Zwei Dinge waren es vor allem, die bei der Untersuchung hinsichtlich der Einstellung der Auszubildenden zu ihrer Ausbildung und ihrem Beruf interessierten: Die Entwicklung beruflicher Identität und die verschiedenen Bezugfelder ihrer Bindungen an die berufliche Arbeit (stehen Beruf oder Betrieb im Vordergrund?).

Die berufspädagogische Forschungsfrage nach der Entwicklung beruflicher Identität steht in engem Zusammenhang mit der Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit. So weist etwa BLANKERTZ (1983) auf den unauflösbaren Zusammenhang zwischen beruflicher Identitäts- und Kompetenzentwicklung hin; WOLFGANG LEMPERS (2005, 2006) zeigt umgekehrt, wie die Entwicklung beruflicher Kompetenz im Verlauf einer Ausbildung untrennbar mit dem Pro-

zess des Hereinwachsens in eine berufliche Praxisgemeinschaft verbunden ist, wobei auch andere Faktoren der Persönlichkeitsentwicklung eine Rolle spielen. Berufliche Identität ist das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses, der auf das Engste mit der Entwicklung beruflicher Kompetenz verknüpft ist. Genau genommen ist die Entwicklung beruflicher Identität eine Dimension der beruflichen Kompetenzentwicklung.

Die Entwicklung beruflicher Identität findet während der Ausbildung im Zuge der Entwicklung vom Novizen zum Experten eines Faches statt. Dies hängt allerdings auch von der Bereitschaft ab, eine solche Identität auch subjektiv entwickeln zu wollen. Es muss ein Interesse daran vorhanden sein, den Beruf als ganzen über das bisherige Tätigkeitsfeld hinaus zu durchdringen. Ein solches Interesse hängt wiederum eng mit einer Bindung der Auszubildenden an ihre Tätigkeit zusammen.

Diese Bindungen können sich auf unterschiedliche Bedeutungsfelder beziehen. Steht der Beruf im Vordergrund, reden wir von *beruflichem Engagement*, steht der Betrieb im Vordergrund, von *betrieblichem Engagement*. Ein drittes Bedeutungsfeld ist Arbeitsmoral. Hier stehen Werte wie Pünktlichkeit, Tüchtigkeit oder Verlässlichkeit im Vordergrund, die sich auf Arbeit im Allgemeinen und nicht den konkreten Beruf beziehen. Wie stark diese Bindungen sind und welches dieser unterschiedlichen Bezugfelder von Bindungen die Auszubildenden hauptsächlich nutzen, hat wiederum Rückwirkungen auf die Entwicklung beruflicher Identität (Abb. 4).

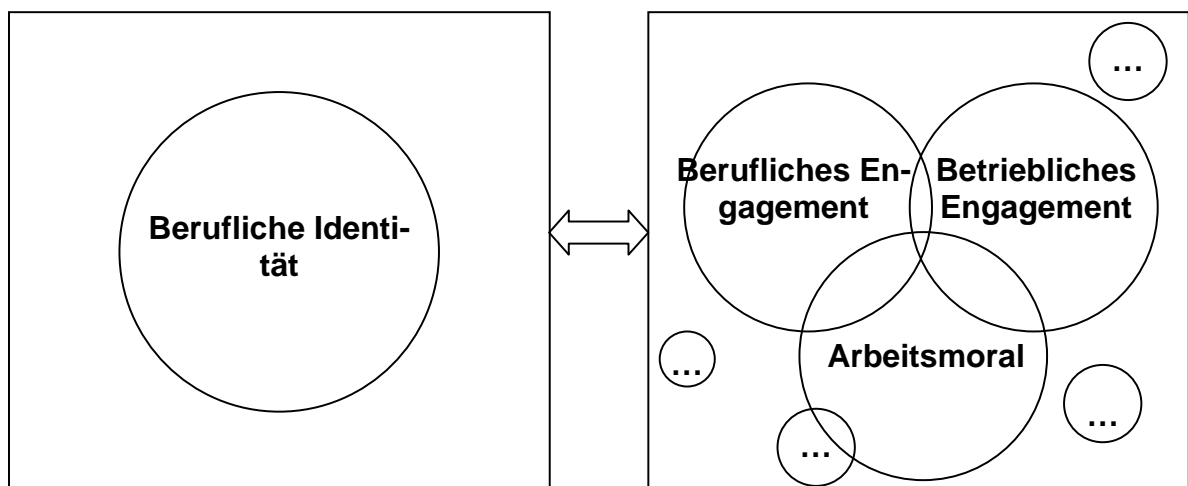


Abb. 4: Berufliche Identität und Bindungen an Beruf, Betrieb und Arbeit als solche

Um diese Zusammenhänge auch empirisch näher zu beleuchten, wurden zur Messung von Engagement und beruflicher Identität vier unterschiedliche Skalen entwickelt. Diese wurden zunächst psychometrisch überprüft und anschließend in Bremerhaven verwendet. Die psychometrischen Qualitäten der Skalen sind durchweg zufrieden stellend oder gut (siehe dazu im einzelnen HEINEMANN/RAUNER 2008).

Für die Bestimmung der normativen Felder des Engagements Auszubildender wurden drei Skalen gebildet: Arbeitsmoral, betriebsbezogenes Engagement (Organizational Commitment) und berufliches Engagement (Occupational Commitment). Eine weitere erfasst berufliche Identität.

Berufliche Identität hat für verschiedene Berufe eine unterschiedliche Bedeutung. Und auch wie sich die berufliche Identität z.B. eines Bürokaufmannes entwickelt, unterscheidet sich ist von der Entwicklung beruflicher Identität z.B. eines Anlagenmechanikers. Die in der Studie

verwendete Skala hebt auf diejenigen kognitiven und emotionalen Dispositionen ab, die mit einer Entwicklung vom Novizen zum Experten in einem Beruf korrespondieren und zu beruflicher Handlungsfähigkeit führen. Dafür wurden drei Aspekte identifiziert: Das Interesse an der Einordnung der eigenen Tätigkeiten in den beruflichen Gesamtzusammenhang (Orientierung), das Interesse an der Mitgestaltung von Arbeit und Technik (Gestaltung) und das Interesse an hochwertiger Durchführung der eigenen Arbeit (Qualität). Die Skala ‚berufliche Identität‘ misst also den Grad, mit dem sich Auszubildende auf diese drei Aspekte beruflicher Arbeit beziehen.

Berufliche Identität Auszubildender in 24 Ausbildungsberufen

In den verschiedenen Berufen der Untersuchung zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausprägung beruflicher Identität (Abb. 5). Die Mittelwerte, die für die berufliche Identität ermittelt wurden, variieren um den Durchschnittswert von 17,2. Berufe, deren Wert darunter liegt, verfügen über ein mehr oder weniger geringeres Identifizierungspotential als die Berufe oberhalb dieses Mittelwertes. In den sieben oberen sind die Dispositionen zur Erlangung beruflicher Identität signifikant stärker, in den sechs unteren Berufe der Rangreihe signifikant schwächer ausgeprägt als bei den übrigen Berufen.

Auszubildende in Berufen, die unter dem Mittelwert liegen, entwickeln eine zu geringe berufliche Identität. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Prinzipiell setzt sich das Niveau beruflicher Identität, das Auszubildende in ihrer Ausbildung erreichen, aus zwei Komponenten zusammen. So verfügen *Berufe* zum einen über unterschiedliche Identifikationspotentiale (1. Komponente). Diese durch den Beruf gegebene Komponente wird überlagert durch die *lokalen Gegebenheiten einer spezifischen Ausbildungssituation* (2. Komponente). So kann z. B. das relativ hohe Identifikationspotential des Mechatronikers lokal dadurch gemindert werden, dass es in der betrieblichen Ausbildung nicht gelingt, diesen zwischen zwei traditionellen Berufen angesiedelten modernen Beruf klar zu profilieren. Entsteht bei den Auszubildenden der Eindruck, dass sie weder „richtiger“ Industrieelektroniker noch ein vollwertiger Industriemechaniker sind, dann kann dies zu einer erheblichen Minderung des Identifikationspotentials dieses Berufes führen.

Die Erhebung der Kontextdaten über die Ausbildungssituation in Bremerhaven ermöglicht es, die Ergebnisse situationsspezifisch auszuwerten und daraus Handlungsempfehlungen für die lokale Gestaltung der dualen Berufsausbildung für die beteiligten Berufe zu begründen.

So sind z.B. die beiden Handwerksberufe Metallbauer und Elektroniker der Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik traditionsreiche Berufe, deren Modernisierung durch den zunehmenden Einsatz moderner Technologien zu einer Anhebung ihrer Attraktivität herausfordert. Werden diese Berufe von den Auszubildenden dagegen durch die Brille der alten Berufsbilder „Schlosser“ und „Elektroinstallateur“ erlebt, dann sinkt das Identifikationspotential deutlich ab. Dies wirkt sich dann mindernd auf das berufliche Engagement aus. Auffällig ist die sehr niedrige berufliche Identität der Auszubildenden der Berufe Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte, Steuerfachangestellte, Verwaltungsfachangestellte sowie der Kaufleute für Groß- und Außenhandel. Bei dem sehr breit angelegten Berufsbild Verwaltungsfachangestellte ist die Vermittlung beruflicher Identität eine sehr schwierige berufspädagogische Aufgabe. Alle einschlägigen Untersuchungen zeigen, dass die Auszubildenden dieses breitbandigen Berufes dazu neigen, sich mit ihrem Beschäftigungsfeld zu identifizieren: „Ich bin öffentlicher Dienst“. Bei den anderen drei Berufen, die ein klares Berufsprofil haben, sind die nied-

rigen Identitätswerte schwerwiegender. *Der entscheidende ausbildungsdidaktische Hebel zur Gegensteuerung ist die Förderung des Zusammenhangsverständnisses.* Dies bildet sich am ehesten aus, wenn die Arbeitsaufträge für die Auszubildenden so gestellt und organisiert werden, dass sie von diesen in die Geschäftsprozesse des Unternehmens eingeordnet werden können.

Auffällig ist, dass die als attraktiv geltenden Berufe Kfz-Mechatroniker und Elektroniker für Betriebstechnik mit ihren Identitätswerten lediglich mittelmäßig abschneiden. Hier besteht die Möglichkeit, das Identifizierungspotential, über das diese Berufe verfügen, zu einem höheren Grad auszuschöpfen.

Das vergleichsweise schlechte Abschneiden der Rechtsanwalts- und Notariats-, Verwaltungs- und Steuerfachangestellten hat auch damit zu tun, dass die entsprechenden Tätigkeitsprofile und Besonderheiten der Ausbildungsorganisation wie z.B. relativ häufiger Wechsel des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst, an dem jeweils ein relativ genau umrissenes Bündel an Tätigkeiten stattfindet, es den Auszubildenden nicht leicht machen, ihre jeweilige Arbeit zu einem Berufsprofil zusammenzuführen (siehe dazu unten).

Die kaufmännischen Berufe fallen auseinander: Hoher beruflicher Identität im relativ neuen und angesehenen Beruf des Automobilkaufmanns stehen leicht überdurchschnittliche Werte für Einzelhandels- und Industriekaufleute, durchschnittliche für Speditions- und Bürokaufleute und sehr niedrige für Groß- und Außenhandelskaufleute gegenüber. Auffallend sind zudem noch die hohen Werte für Köche (dies dürfte mit dem klaren Berufsprofil und dem Status als Wunschberuf für die große Mehrheit der Auszubildenden zusammenhängen), Industriemechaniker und Kosmetiker. Obwohl auch drei Viertel der angehenden Kfz-Mechatroniker in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, liegen hier die Werte für die Entwicklung beruflicher Identität nur im Durchschnitt.

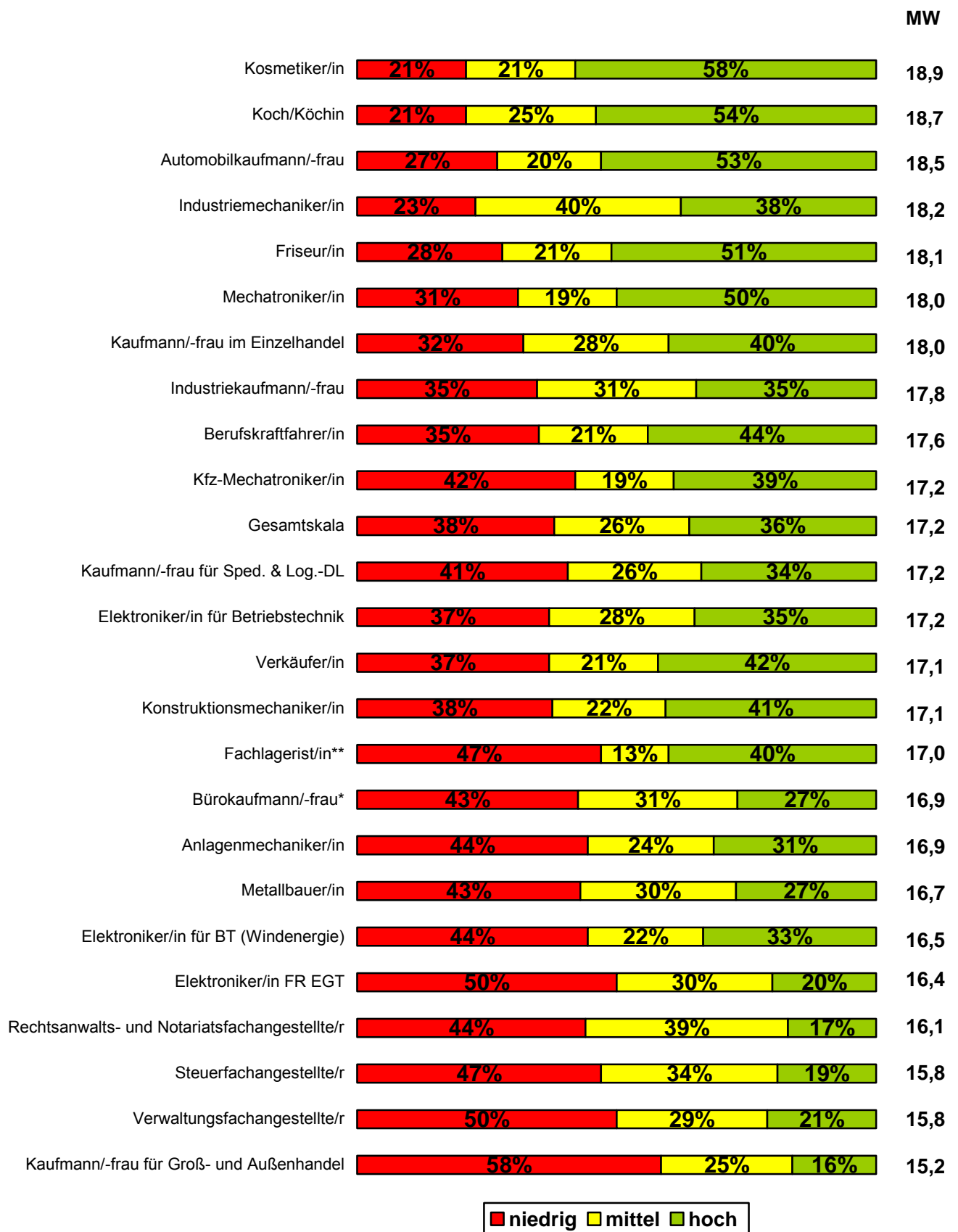


Abb. 5: Berufliche Identität Bremerhavener Auszubildender nach Berufen (Reihenfolge nach Mittelwerten).
 *inkl. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation **inkl. Fachkraft für Lagerlogistik

Berufliches Engagement

Die Werte für die Stärke der Bindung an den Beruf weisen für einzelne Berufe charakteristische Unterschiede auf (Abb. 8). Auch hier sind die Werte bei Automobilkaufleuten, Köchen, Industriemechanikern und Kosmetikerinnen überdurchschnittlich hoch. Die Streuung der Werte zwischen 20,1 für den Automobilkaufmann/-frau und den Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel (11,1) ist sehr ausgeprägt. Auffallend ist hier das starke berufliche Engagement der überbetrieblich ausgebildeten Elektroniker für Betriebstechnik mit Spezifikation für den Bereich Windenergie (siehe dazu unten).

Die kaufmännischen Berufe finden sich wieder über das gesamte Spektrum verteilt. Liegen die Automobilkaufleute an der Spitze, so bilden die Kaufleute für Groß- und Außenhandel den Schlusspunkt – mit 75% Auszubildenden, die an ihren Beruf nur eine schwache Bindung haben. Ähnlich wie bei der Skala zu beruflicher Identität liegen Industriekaufleute leicht über dem Durchschnitt, Büro-, Speditions- und Einzelhandelskaufleute leicht unter dem Durchschnitt. Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte sowie Steuerfachangestellte weisen auch in dieser Skala stark unterdurchschnittliche Werte auf, während Verwaltungsfachangestellte signifikant höher als die beiden erstgenannten und im Durchschnitt aller Berufe liegen.

Korreliert man die Rangreihen beruflicher Identität mit der des beruflichen Engagements, dann erhält man mit 0,69 einen sehr hohen Wert. Das bestätigt die Erkenntnis, dass eine hohe berufliche Identität mit hohem beruflichem Engagement zusammengeht. Fachkräfte, die über ein hohes berufliches Engagement verfügen, haben eine hohe intrinsische Motivation. Ihre Aufgaben nehmen sie auch ohne ständige Kontrolle durch ihre Vorgesetzten gewissenhaft wahr. Für die Ausbildung mit Werten unter 16,3 Punkten besteht daher Anlass, die Auszubildenden in ihrem Hineinwachsen in den Beruf stärker zu fördern, so dass ein höherer Grad an Leistungsbereitschaft und eigenständigem und verantwortlichem Handeln erreicht wird. Für die Berufe des oberen Drittels werden bereits gute Ausbildungsergebnisse erreicht. Auffällig ist, dass die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker und Elektroniker für Betriebstechnik – beide Berufe gelten als attraktiv – nicht in der Spitzengruppe liegen. Hier kommt es auch zu keiner nennenswerten Entwicklung über die Ausbildungszeit (Abb.6).

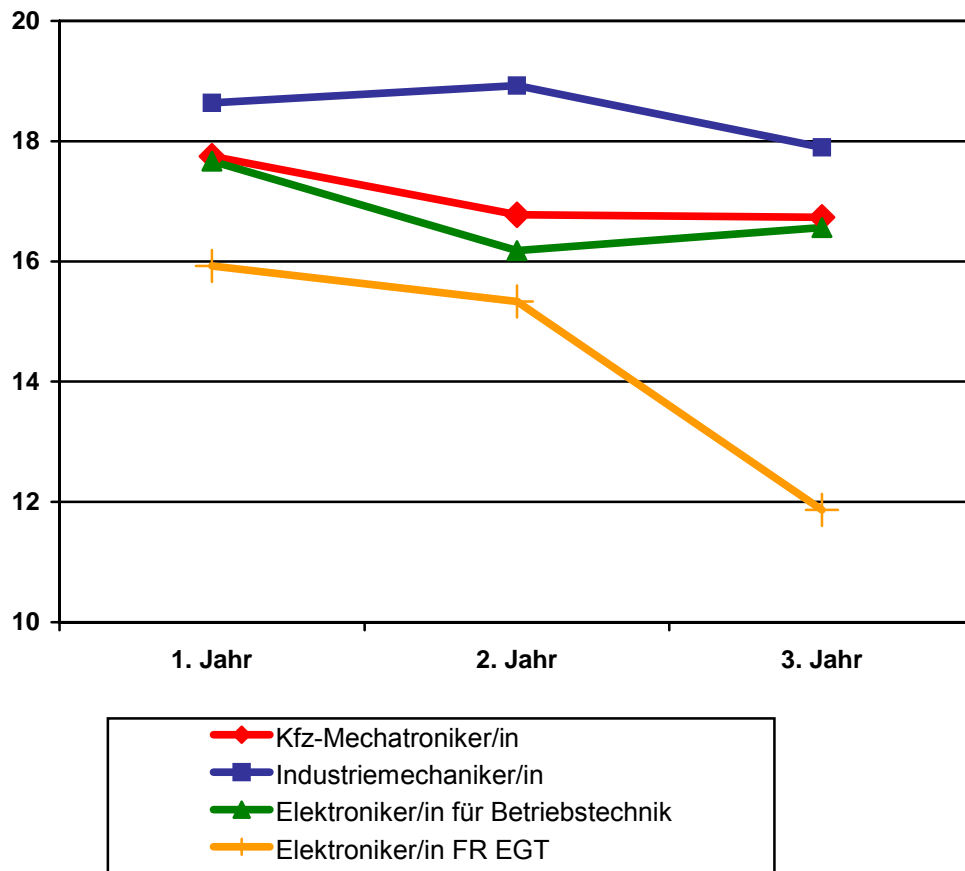


Abb. 6: Verlauf der Entwicklung beruflichen Engagements bei Kfz-Mechatronikern und Elektronikern für Betriebstechnik nach Ausbildungsjahr; Skala von 0-24.

Das aus der Entwicklung beruflicher Identität entspringende berufliche Engagement hat für die betriebliche Organisationsentwicklung einen besonders hohen Stellenwert, da die Umsetzung moderner Organisationskonzepte auf Beschäftigte angewiesen ist, die bereit und in der Lage sind, ihre Arbeitsaufgaben mit einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit, Eigenständigkeit und Qualitätsbewusstsein wahrzunehmen (Abb.7).

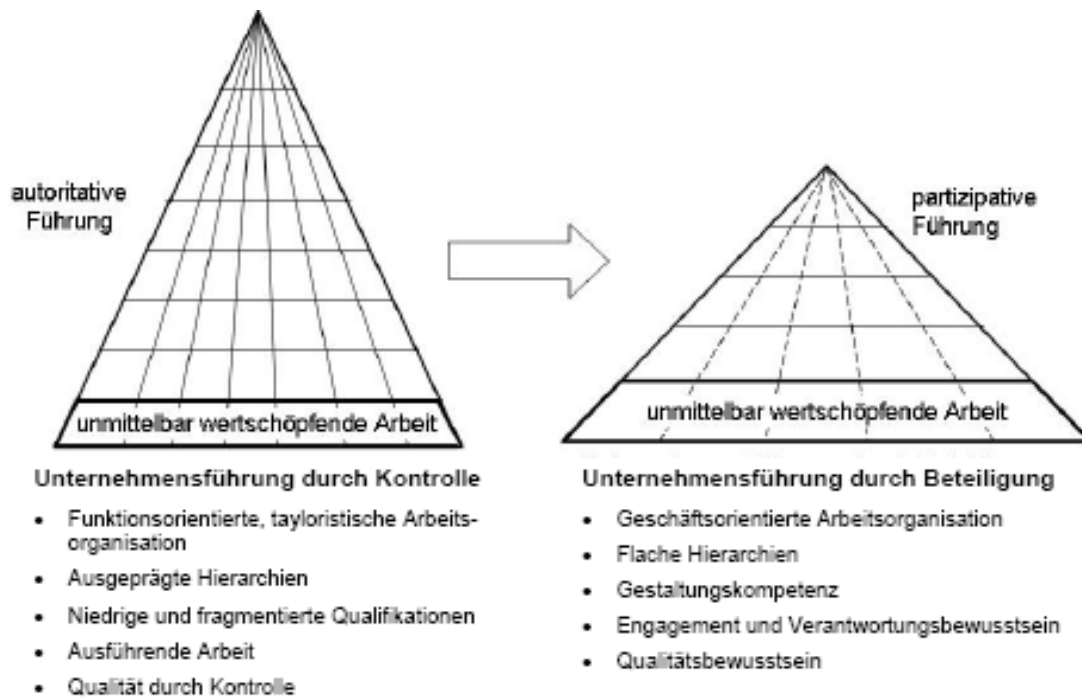


Abb.7: Von einer funktions- zu einer geschäftsprozessorientierten Organisationsstruktur (Rauner 2007: 21).

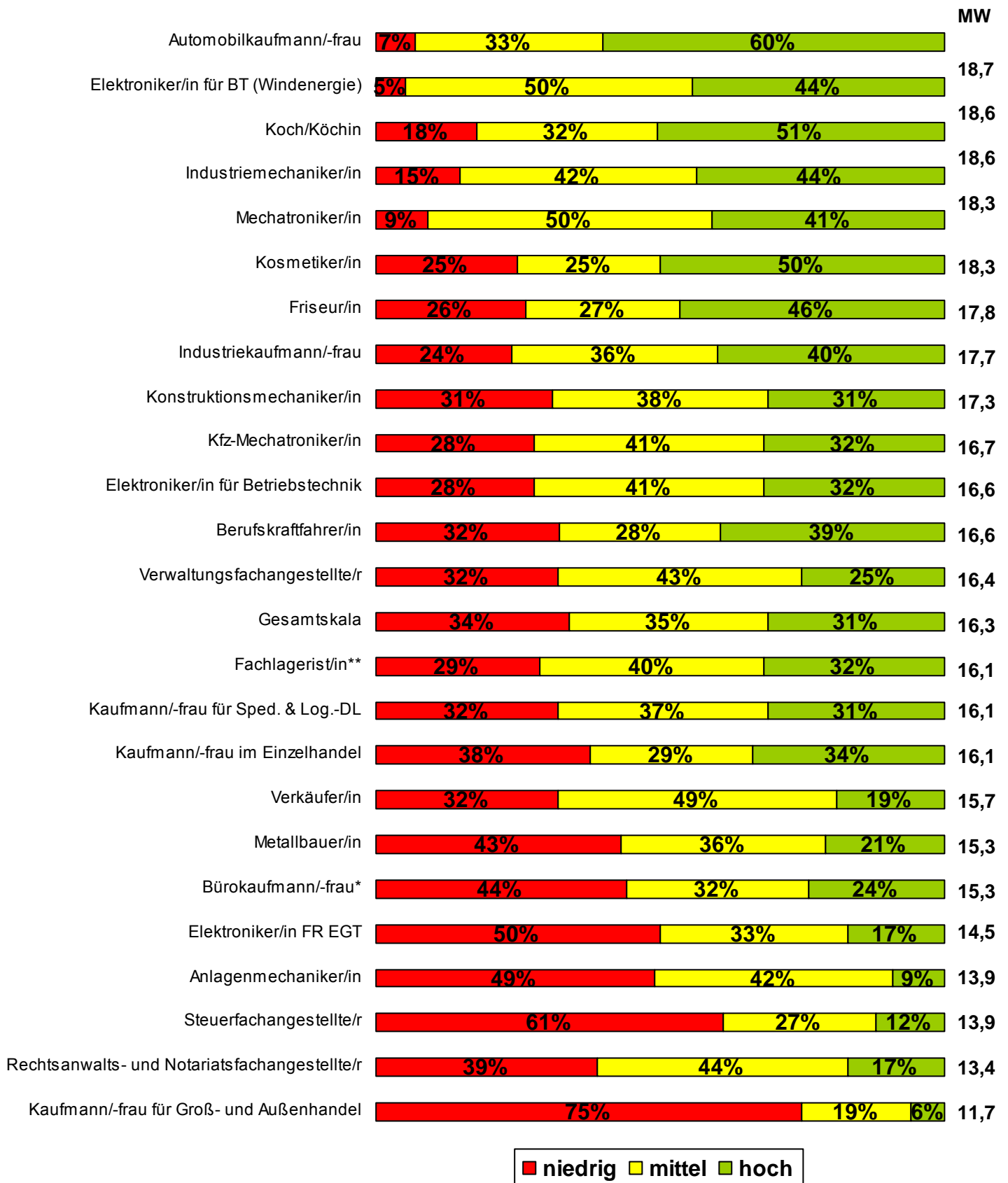


Abb 8: Skala zum beruflichen Engagement Bremerhavener Auszubildender (nach Mittelwerten geordnet)
 *inkl. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation **inkl. Fachkraft für Lagerlogistik

Das sehr niedrige berufliche Engagement von Auszubildenden der Berufe Rechtsanwalts- und Notariatsangestellte, Steuerfachangestellte, Verwaltungsfachangestellte und Kaufleute für Groß- und Außenhandel korrespondiert mit einer weit unter dem Durchschnitt liegenden Entwicklung beruflicher Identität.

Betriebliches Engagement

Die Bindung an den Betrieb und ein auf ihn bezogenes Engagement in der Arbeit hängen nicht im selben Maße mit der Entwicklung beruflicher Identität zusammen wie die Bindung an den Beruf. Ein solches Engagement gerade fachkompetenter Auszubildender stellt für die Betriebe allerdings ein nicht zu unterschätzendes Kapital dar. Wie in Kapitel 5 ausführlich dargestellt wird, hängt die Stärke dieses Engagements sehr direkt mit der Ausgestaltung der Ausbildungsorganisation zusammen. Die Einbindung in die betriebliche Expertenkultur und das Gefühl, von anderen Mitarbeitern als zukünftige Fachkraft akzeptiert zu werden, führen zu einer verstärkten Bindung an den Betrieb.

Begrenzt wird diese Entwicklung durch die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte. Die langfristige Bindung an ein Unternehmen ist nicht mehr die Regel. Daher nimmt die Bindung an die Unternehmen in der Tendenz sowie das daraus entspringende betriebliche Engagement (Organizational Commitment) seit einigen Jahrzehnten stetig ab (COHEN, 2005).

Auch in dieser Skala weisen Automobilkaufleute, Industriemechaniker und Kosmetikerinnen signifikant überdurchschnittliche Werte auf (Abb. 9). Hier gehen starke Bindungen an den Beruf mit solchen an den Betrieb zusammen. Die leicht überdurchschnittlichen Werte der Bindung an den ‚Betrieb‘ für Elektroniker für Betriebstechnik, Bereich Windenergie, können als ein Zeichen für den Erfolg dieser Ausbildungsmaßnahme gewertet werden. Die Ausbildung bei einem Maßnahmenträger vermittelt offenbar eine optimistische Einschätzung der zukünftigen Tätigkeit in einem prosperierenden Beschäftigungsfeld. Der relativ hohe Wert für betriebliches Engagement ist daher quasi ein „Vorschuss“ auf die berufliche Zukunft, der zunächst noch nicht durch eine entwickelte berufliche Identität gedeckt wird.

Liegen Köche bei beruflicher Identität und beruflichem Engagement klar über dem Durchschnitt, so sind ihre Bindungen an den jeweiligen Ausbildungsbetrieb eher unterdurchschnittlich.

Die kaufmännischen Berufe Automobil- und Industriekaufmann werden wie in den vorherigen Skalen überdurchschnittlich eingestuft. Auch Einzelhandelskaufleute liegen hier leicht über dem Durchschnitt, haben also relativ stärkere Bindungen an den Betrieb als an ihren Beruf. Speditions- und Logistikkaufleute liegen signifikant unter dem Durchschnitt und Kaufleute für Groß- und Außenhandel liegen am Ende der Skala mit äußerst schwachen Bindungen an Beruf wie Betrieb.

Bei Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellten, Steuerfachangestellten und Verwaltungsfachangestellten bietet sich hinsichtlich der Bindung an den Betrieb ein ähnliches Bild wie bei der an den Beruf. Verwaltungsfachangestellte liegen im Durchschnitt aller Berufe, bei Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellten sowie Steuerfachangestellten sind die Bindungen deutlich schwächer.

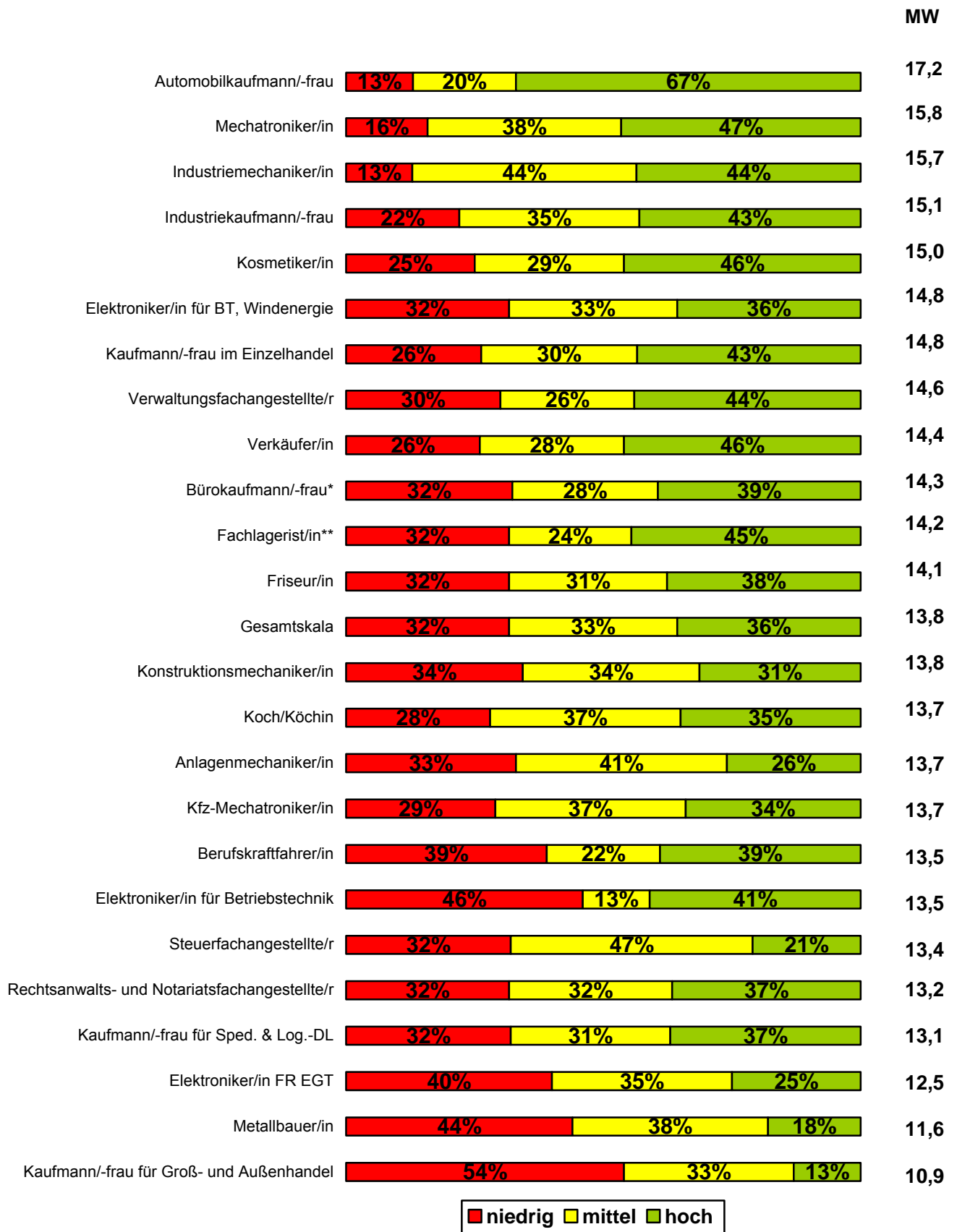


Abb. 9: Bindung Bremerhavener Auszubildender an ihre Betriebe (nach Mittelwerten geordnet).
 *inkl. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation **inkl. Fachkraft für Lagerlogistik

Arbeitsmoral

Die Skala zur Arbeitsmoral wurde in dieser Untersuchung so konzipiert, dass sie sich auf eine Einstellung zur Arbeit bezieht, die von den konkreten beruflichen Tätigkeiten abstrahiert. Sie bezieht sich auf Begriffe wie Pünktlichkeit, Tüchtigkeit oder Verlässlichkeit, ohne dass dies von der jeweiligen Arbeit gefordert wäre. Hohe Werte auf dieser Skala können bestehende Bindungen an den Beruf sinnvoll ergänzen. Eine starke Ausprägung von Arbeitsmoral bei gleichzeitig nur schwacher Bindung an den Beruf und/oder nur schwacher Disposition zur Ausbildung beruflicher Identität ist dagegen problematisch. Es ist zu bezweifeln, dass eine solche motivationale Basis die berufliche Entwicklung vom Novizen zum Experten hinreichend abstützen kann.

Auch in dieser Skala (Abb. 10) nehmen die angehenden Automobilkaufleute den Spitzenplatz ein, diesmal allerdings gefolgt von Verkäuferinnen und Einzelhandelskaufleuten, die ansonsten eher durchschnittliche Werte aufweisen. Der hohe Rang Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellter in Bezug auf Arbeitsmoral bei ansonsten durchgängig schwachen Werten weist auf die Möglichkeit hin, dass hier in der Ausbildungsmotivation mangelnde berufliche Identität durch allgemeine Tugenden kompensiert wird.

Insgesamt setzen sich in den meisten Berufe hohe bzw. durchschnittliche oder niedrige Werte über die verschiedenen Skalen fort. Bei beruflicher Identität und beruflichem Engagement war dies zu erwarten, da beide inhaltlich zusammenhängen: Es ist davon auszugehen, dass eine Bindung an den zu erlernenden Beruf mit der Motivation einhergeht, sich in diesem Beruf auch zu einem Experten zu entwickeln. Dass sich für Berufe mit guten Werten auf diesen Skalen oft auch höhere Werte für betriebliches Engagement und Arbeitsmoral ergeben, kann für die Arbeitsmoral bedeuten, dass hier allgemeine Arbeitstugenden zwanglos als Teil eines breiten beruflichen Engagements gesehen werden. Für Zusammenhänge zwischen beruflicher Identität und beruflichem Engagement einerseits und betrieblichem Engagement andererseits liegt die These nahe, dass berufsspezifische Unterschiede in der Ausbildungsorganisation hier eine wichtige Rolle spielen. Ein lernförderliches Arbeitsklima mit guter Einbindung in die betrieblichen Abläufe und die betriebliche Expertenkultur sollte beides fördern: Bindungen an den Beruf wie an den Betrieb. Dies wird in Kapitel fünf näher betrachtet.

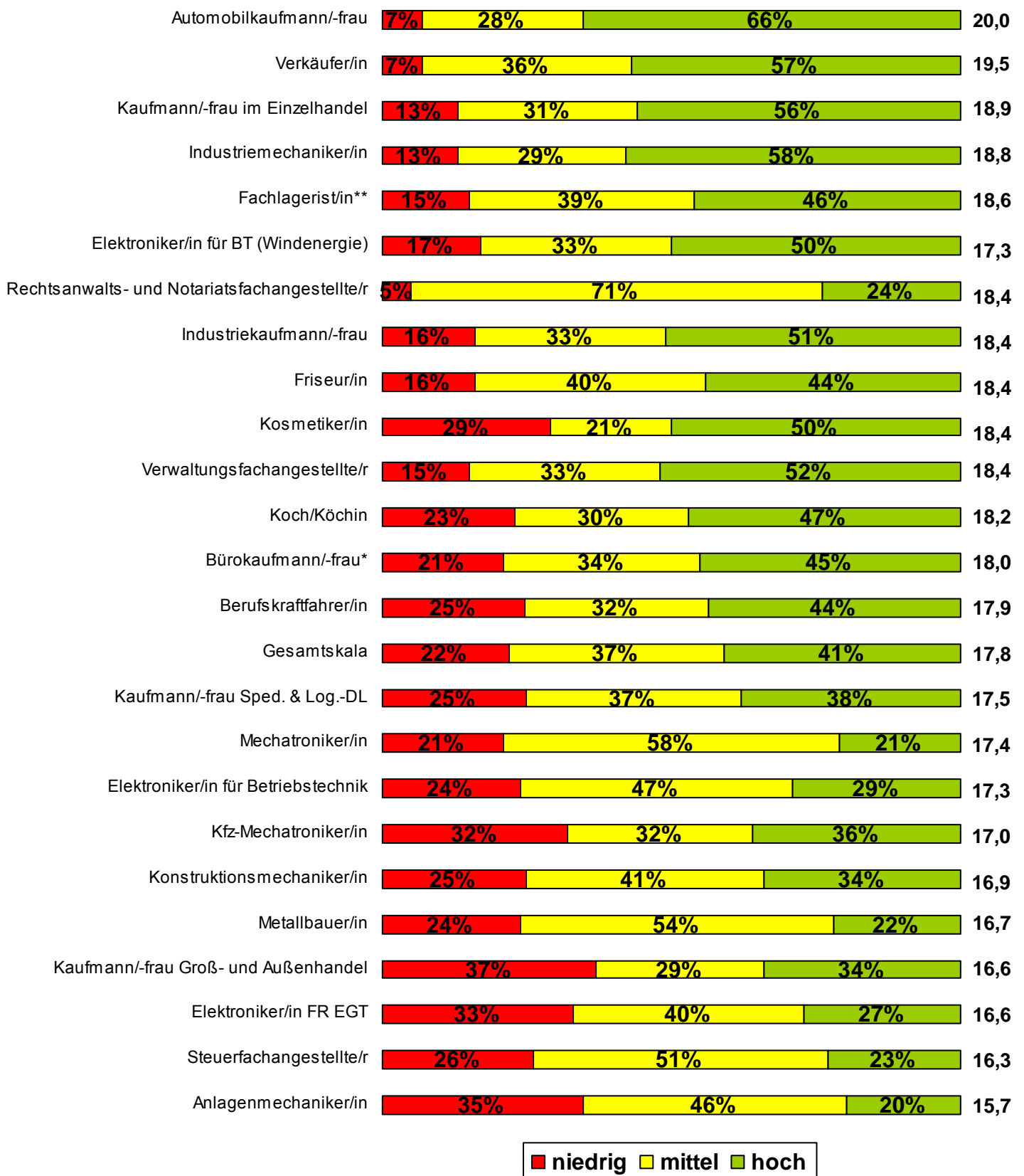


Abb. 10: Arbeitsmoral Bremerhavener Auszubildender (nach Mittelwerten geordnet).

*inkl. Kaufmann/-frau für Bürokommunikation **inkl. Fachkraft für Lagerlogistik

Entwicklung über die Ausbildungsjahre

Die Entwicklung von beruflicher Identität, beruflichem und betrieblichen Engagement und Arbeitsmoral über die Ausbildungsjahre führt zu teilweise verblüffenden Ergebnissen (siehe Abb. 6 sowie die Abbildungen in Anhang 1). In den allermeisten Fällen sinken die Werte dieser Skalen über die Zeit leicht, bei vielen Berufen kommt es zu einem charakteristischen U-förmigen Verlauf: Vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr sinken die Werte, um vom zweiten zum dritten wieder leicht anzusteigen.

Der zeitliche Verlauf bei der Entwicklung des beruflichen Engagements ist für die Beurteilung des Ausbildungserfolges von zentraler Bedeutung. Es liegt in der Logik einer gelungenen Ausbildung begründet, dass mit der Entwicklung beruflicher Identität – mit dem Hineinwachsen in einen Beruf – auch das berufliche Engagement gestärkt wird. Aus den empirischen Befunden ergeben sich drei charakteristische Verlaufsmuster.

1. Das stabile, gleichbleibend hohe berufliche Engagement

Für diese Berufsgruppe ist der Industriemechaniker charakteristisch. Auch Kfz-Mechatroniker und Elektroniker für Betriebstechnik entsprechen diesem Muster. Bei diesen weithin bekannten Berufen entspricht die Ausbildungswirklichkeit den Erwartungen bei der Berufswahl.

2. Die U-förmige Entwicklung des beruflichen Engagements

Dieses Ausbildungsphänomen ist weit verbreitet. Es tritt in der Regel bei Berufen auf, die bei der Berufswahl als (sehr) attraktiv eingeschätzt werden, ohne dass die Auszubildenden über detaillierte Informationen über ihren Wunschberuf verfügen. Dies begründet – zunächst noch unspezifisch – ein hohes berufliches Engagement. Mit zunehmender Ausbildungs- und Arbeitserfahrung entsteht bei den Auszubildenden ein realistisches Berufsbild, es kommt zu einem subjektiven Attraktivitätsverlust und dieser schlägt sich in einem Absinken des beruflichen Engagements nieder. Vor allem dann, wenn sich ein guter Ausbildungserfolg einstellt und eine Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf gegeben ist, nimmt das berufliche Engagement gegen Ende der Ausbildung wieder deutlich zu. Dieses Muster findet sich zum Beispiel bei Industriekaufleuten und im Friseurhandwerk.

3. Absinken des beruflichen Engagements

Dieses Verlaufsmuster trifft in unserer Erhebung vor allem zu für die Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik, aber auch Bürokaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel.

Nach einem leichten Absinken beruflicher Identität und des beruflichen Engagements im ersten Ausbildungsjahr nehmen beide Werte im Fortgang der Ausbildung weiter ab.

Hier gelingt es in der Ausbildung nicht oder nur sehr eingeschränkt, die Bindung an den Beruf und eine berufliche Identität aufzubauen.

Besonders stark wirkt sich die über die Ausbildung hinausreichende Beschäftigungsperspektive aus. Gewinnen die Auszubildenden den Eindruck, dass die Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf nur sehr geringe Chancen hat, dann mindert dies die Entwicklung beruflicher Identität und des beruflichen Engagements erheblich.

Für die Skala ‚Arbeitsmoral‘ sind Entwicklungstendenzen über die Zeit nicht besonders ausgeprägt. Allgemeine Einstellungen wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit eines Auszubildenden bleiben konstant. Allenfalls zeigt dieser Befund, dass die noch manchmal geäußerte Auffassung, Auszubildende würden sich solche Fähigkeiten erst mittels der Ausbildung aneignen, wohl unzutreffend ist.

Die Werte der Skala ‚betriebliches Engagement‘ widersprechen verbreiteten Befunden der Organisationspsychologie, die Bindung an den Betrieb entwickle sich über mehrere Jahre. Auch wenn es sich hier um Auszubildende handelt, die nicht genau wissen, ob sie später übernommen werden, lässt die Stagnation der Bindung an den Betrieb Zweifel anklingen, ob die Einbindung der Auszubildenden in die Betriebe optimal gelingt. Diese Frage wird in Kapitel fünf noch näher thematisiert.

gelingen

3 Berufsspezifische Auswertungen

Ziel der Analyse zur beruflichen Identität und zum Engagement ist es im Rahmen dieser Studie, die regionalen Besonderheiten der Berufsausbildung zu ermitteln. Natürlich eignen sich solche Analysen, wenn sie als repräsentativ angelegt sind, auch für die Berufsentwicklung. Diese Studie zielt auf Erkenntnisse, die es den Ausbildungsbetrieben, den Berufsschulen und den Ausbildungsberatern ermöglicht, durch eine gute Ausbildung die Attraktivität der Berufe zu erhöhen und gezielt die Entwicklung beruflicher Identität zu fördern. Gelingt dies, dann wirkt sich die Identitätsentwicklung im Beruf unmittelbar auf das berufliche Engagement aus. Leistungsbereitschaft, Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein sind wesentliche Aspekte *beruflichen* Engagements. Wenn Ausbilder und Lehrer es erreichen, neben der Entwicklung beruflicher Kompetenz auch die berufliche Identität zu fördern, dann stärkt dies auch die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe.

Zusammenhang von beruflicher Identität und Engagement

Zunächst zeigt sich, dass betriebliches und berufliches Engagement miteinander und mit beruflicher Identität direkt und in relativ starkem Maß zusammenhängen (Abb. 11-13)¹. Auszubildende, die sich in ihrem Beruf wohlfühlen, fühlen sich auch in ihrem Betrieb eher gut aufgehoben. Und beides, berufs- wie betriebsbezogenes Engagement hängt wiederum mit der Ausprägung beruflicher Identität zusammen. Je höher das Engagement, desto höher auch die berufliche Identität Auszubildender. Dabei ist der Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und Identität stärker als der zwischen betrieblichem Engagement und Identität. Berufliche Identität im Sinne der Antizipation der Facharbeiterrolle begründet sich also für die Auszubildenden in stärkerem Maß aus ihren Bindungen an den Beruf als aus ihren Bindungen an den Betrieb.

¹ Der Determinationskoeffizient R^2 (das Quadrat des Korrelationskoeffizienten) gibt dabei an, welcher Anteil der Varianz der einen Variable auf die andere zurückgeführt werden kann, wie sehr also eine Variable die andere bestimmt. Ein R^2 von 0,1 bedeutet, dass 10% der Varianz durch die andere Variable erklärt werden können, Ein R^2 von 1 würde 100% erklären.

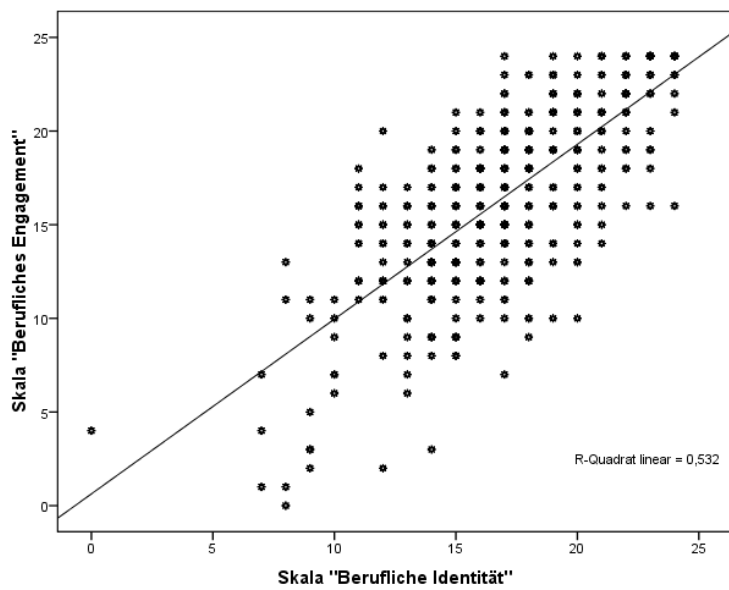
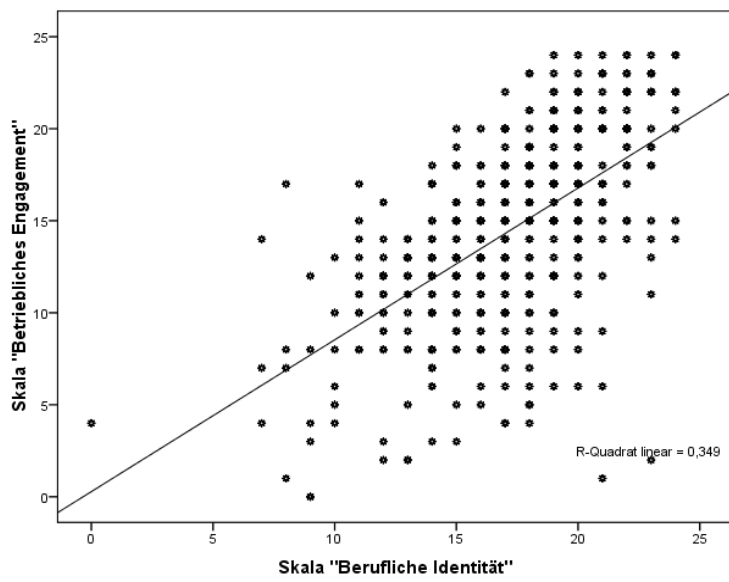
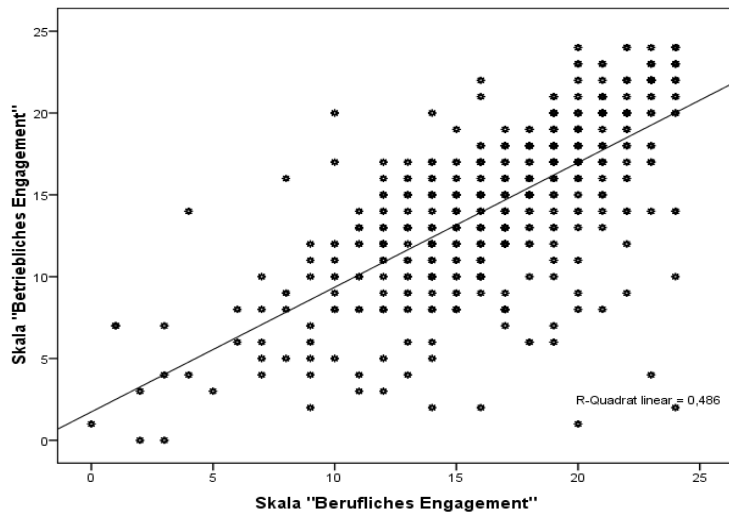


Abb.11-13: Zusammenhänge zwischen beruflichem Engagement, betrieblichem Engagement und beruflicher Identität

Identitäts- und Engagementprofile einzelner Berufe

Je nach Beruf finden sich nun Unterschiede in der Orientierung der Auszubildenden - stärkere Betonung des Berufs oder des Betriebs. Um diese Unterschiede darzustellen, wurden die Werte der vier Skalen in Identitäts- und Engagementprofilen (IE-Profilen) zusammengefasst.

Die traditionellen kaufmännischen Berufe

In den traditionellen kaufmännischen Berufen

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel,
- Bürokaufmann/-frau,
- Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel,
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung und
- Verkäufer/-in

entwickeln die Auszubildenden in ihrer Ausbildung nur ein schwaches berufliches Engagement. Ihre berufliche Identität ist mit Ausnahme der Auszubildenden für Kaufmann/-frau im Einzelhandel unterdurchschnittlich entwickelt. Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandel fällt insofern aus dem Rahmen, als er für die Auszubildenden offenbar weder über ein berufliches noch ein betriebliches Identifizierungspotential in sich birgt. Entsprechend gering ist daher das berufliche und betriebliche Engagement. Die Ergebnisse der Kontextbefragung ergeben Anhaltspunkte für eine Anhebung der Attraktivität dieser Ausbildung.

Standardabweichung

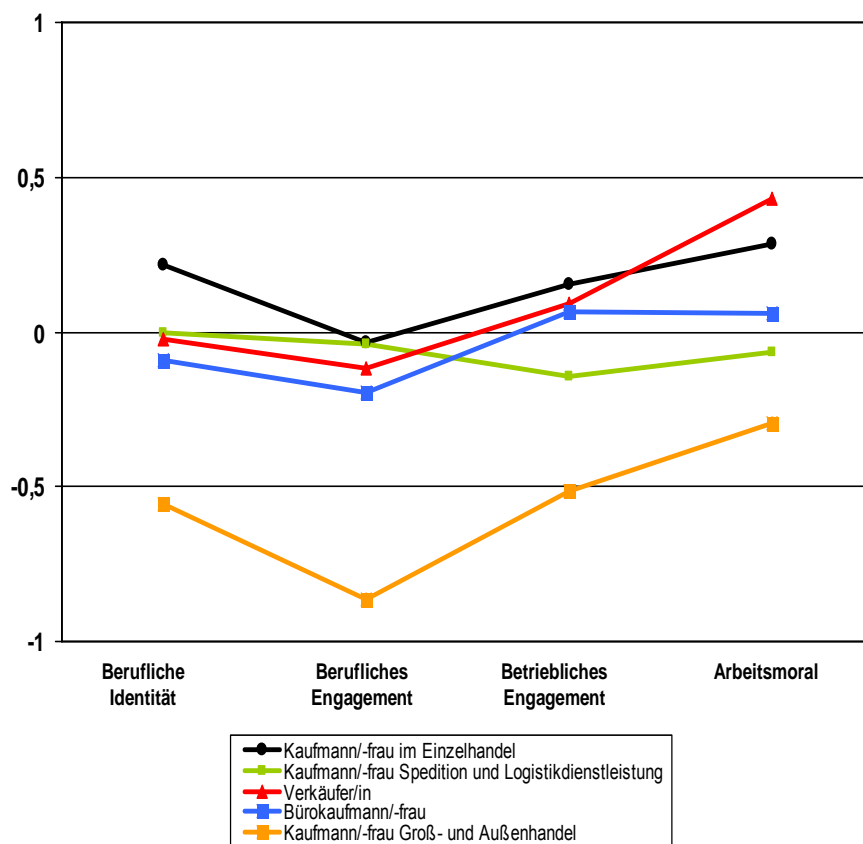


Abb. 14: Identitäts- und Engagementprofil kaufmännischer Berufe. Auf der vertikalen Achse ist 0 der jeweilige Mittelwert der Skalen. Die Standardabweichung statt der Punktzahlen wird als Einheit benutzt, um unterschiedliche Streuungen auszugleichen.

Vergleichbar problematisch, wenn auch auf einem weniger ausgeprägten Niveau lässt sich das berufliche und betriebliche Engagement der Auszubildenden für Bürokaufleute einordnen. Die Werte für die extrinsische Motivation liegen über denen der intrinsischen Motivation. Durch eine Verstärkung der beruflichen Identitätsentwicklung (IE) kann dieses Verhältnis umgekehrt werden. Das IE-Profil der Kaufleute für Einzelhandel zeichnet sich durch ein relativ hohes betriebliches und dagegen durch ein niedriges, aus der beruflichen Identität entspringendes berufliches Engagement aus.

Auszubildende mit einer beruflichen Orientierung

Bei fünf Berufen dominiert die berufliche Orientierung. Die Auszubildenden Koch / Köchin und Kosmetiker/-in zeichnen sich durch eine sehr hohe berufliche Leistungsbereitschaft auf der Basis einer hohen beruflichen Identität aus. Dagegen spielt die Bindung an das ausbildende Unternehmen und das daraus resultierende betriebliche Engagement eine untergeordnete Rolle (Abb. 15). Das aus dem beruflichen Selbstbewusstsein und einer entwickelten beruflichen Identität entspringende Engagement ist für beide Handwerksberufe charakteristisch. Das hohe berufliche Engagement wirkt sich zugleich positiv auf das betriebliche Engagement sowie die sekundären Arbeitstugenden aus. Bei den Ausbildungsberufen Friseur/-in, Kfz-Mechatroniker/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik ist dieses Muster so schwach, dass es tendenziell in der Gruppe der Berufe mit gleichförmigem Verlauf aufgeht.

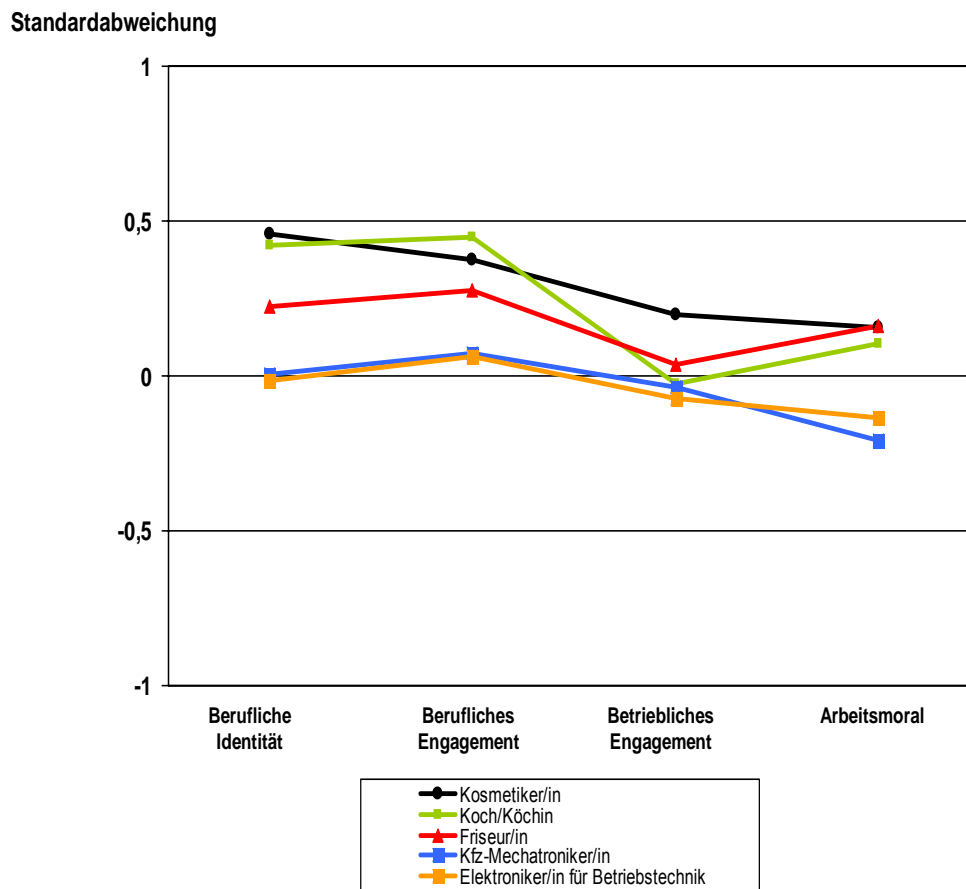


Abb. 15: Berufliche Orientierung Kosmetiker/-in, Koch/Köchin, Friseur/-in, Kfz-Mechatroniker/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik

Bei den vier gewerblich-technischen Berufen

- Mechatroniker/-in,
- Kfz-Mechatroniker/-in
- Konstruktionsmechaniker/-in und
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik

liegen ähnliche IE-Profile vor, wenn auch weniger profiliert (Abb. 16).

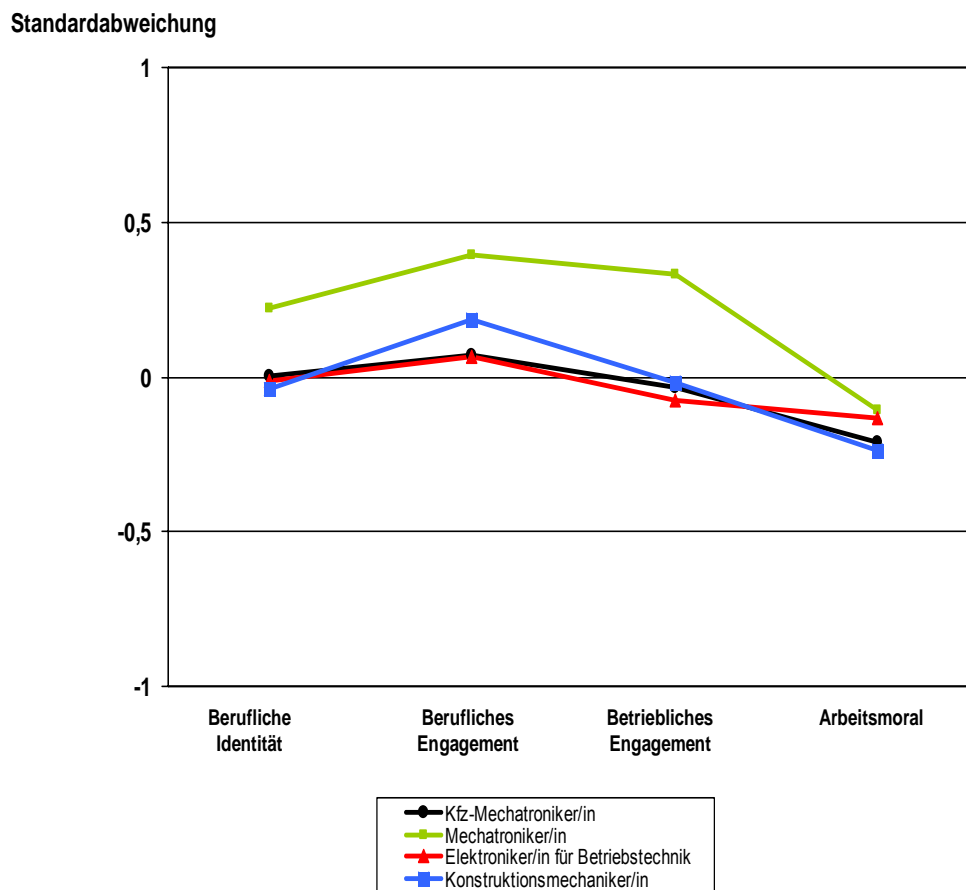


Abb.16: Berufliche Orientierung in gewerblich-technischen Berufen

Die Auszubildenden zum/zur Mechatroniker/-in entwickeln eine überdurchschnittliche berufliche

Identität und eine ebenso ausgeprägte Bindung an ihre Ausbildungsbetriebe. Daher ist sowohl das berufliche als auch das betriebliche Engagement hoch entwickelt. Dagegen spielt die extrinsische Motivation eine untergeordnete Rolle. Den Ausbildungsbetrieben gelingt es ganz offensichtlich, die Auszubildenden so in die Arbeitsprozesse zu integrieren, dass dadurch ein hoher Grad an intrinsischer Motivation entspringt. Im Unterschied zur Ausbildung zum/zur Koch/Köchin und zum/zur Kosmetiker/-in ist hier eine gute Balance zwischen beruflicher und betrieblicher Orientierung gegeben.

Bei den Berufen Elektroniker/-in Betriebstechnik und Kfz-Mechatroniker ist das klassische Identitätsprofil einer durchschnittlichen beruflichen Identität und eines entsprechenden beruflichen Engagements sowie komplementär dazu einer geringeren extrinsischen Motivation gegeben. Dabei überwiegt leicht die berufliche gegenüber der betrieblichen Orientierung.

Unternehmensbezogenes Engagement

Die vier Berufe Verwaltungsfachangestellte/r, Fachlagerist/-in, Steuerfachangestellte/r und Rechtsanwaltsgehilfe/-in weisen eine mehr oder weniger stark ausgeprägte betriebliche Orientierung aus verbunden mit einer entsprechend hohen sekundären Motivation.

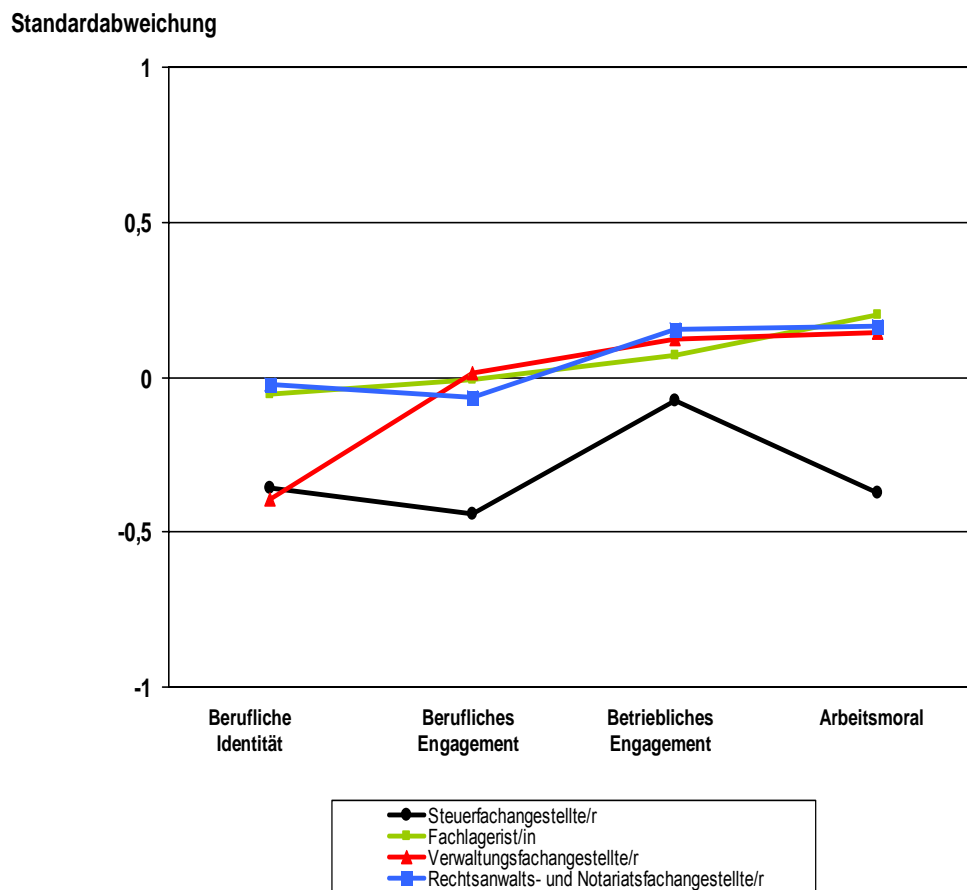


Abb.17: Betriebliche Orientierung Auszubildender

Für diese Auszubildendengruppe ist eine unterentwickelte berufliche Identität ausschlaggebend für ein entsprechend niedriges berufliches Engagement. Besonders ausgeprägt ist dies für die Verwaltungsfachangestellten. Komplementär dazu liegen die Werte für das betriebliche Engagement höher. Ganz offensichtlich wirkt sich eine unterentwickelte berufliche Identität auch ungünstig auf die extrinsische Motivation aus. Ähnliches gilt für das IE-Profil der angehenden Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellten. Die Identifizierung mit ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist deutlicher ausgeprägt als die Identifizierung mit ihrem Beruf. Dementsprechend ist auch die berufliche Identität deutlich geringer ausgeprägt als die Leistungsbereitschaft, was sich durch die Einbindung in die Strukturen des öffentlichen Dienstes ergibt. Ein sehr problematisches IE-Profil weist die Ausbildung zum Steuerfachangestellten aus.

Gleichförmige positive IE-Profile

Insgesamt positive IE-Profile weisen die Berufe

- Industriemechaniker/-in und
- Industriekaufmann/-frau

aus (Abb.18). Das Muster für Metallbauer und Anlagenmechaniker ist ähnlich, allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau.

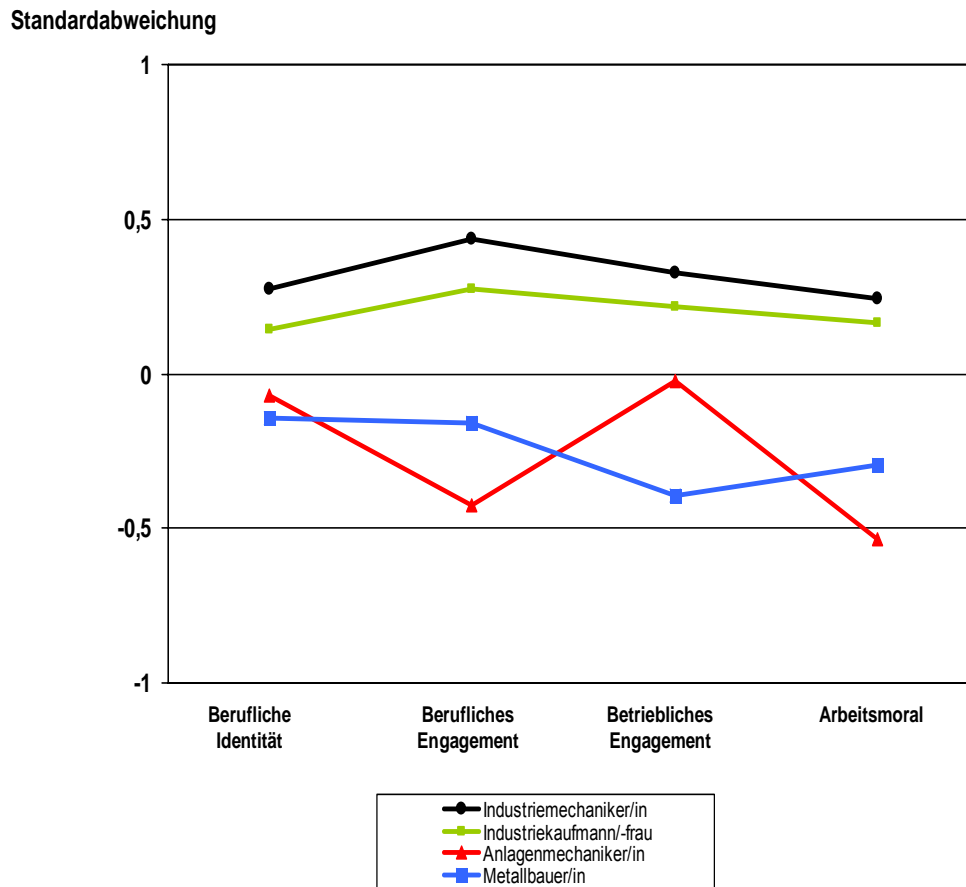


Abb.18: Stärke der Orientierung Industriemechaniker, Industriekaufmann/-frau, Metallbauer/-in und Anlagenmechaniker/-in

Auffällige IE-Profile

Zu den auffälligen Ausbildungen zählen die Berufe

- Automobilkaufmann/-frau und
- Elektroniker Betriebstechnik (Fachrichtung Windenergie).

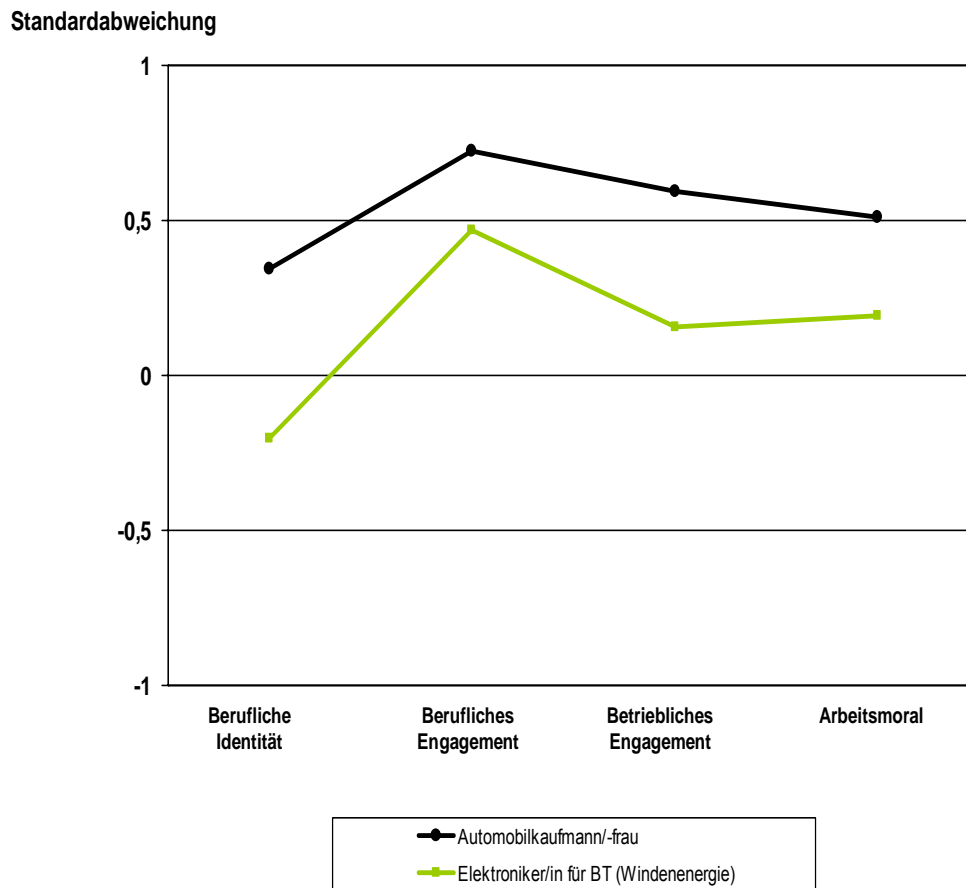


Abb.19: IE-Profile Automobilkaufmann/-frau und Elektroniker/-in Betriebstechnik Fachrichtung Windenergie

Positiv hebt sich die Ausbildung zum Automobilkaufmann/-frau hervor. Die Auszubildenden verfügen über eine außerordentlich hohe Leistungsbereitschaft, die in gleicher Weise der Identifizierung mit ihrem Beruf und mit den Unternehmen entspringt. Das hohe Engagement entspringt dabei der Zufriedenheit mit der Ausbildung, die Entwicklung beruflicher Identität bleibt bei immer noch guten Werten etwas dahinter zurück. Die positiven Erfahrungen, die die Auszubildenden in ihrer Berufsausbildung an beiden Lernorten erfahren sowie ihre relativ hohe Vorbildung stützen diese erfolgreiche Berufsausbildung. Eine besondere Bedeutung erhält dieses Beispiel noch dadurch, dass nur die Hälfte der Auszubildenden bei der Berufswahl diesen Beruf als ihren Wunschberuf ins Auge gefasst hatte. Offenbar wurden ihre Erwartungen in Bezug auf die Ausbildungs- und Arbeitssituation positiv übertroffen.

Die Ausbildung zum Elektroniker Betriebstechnik (Windenergie) weist ein sehr untypisches IE-Profil auf. Der niedrige Wert für berufliche Identität ist darauf zurückzuführen, dass zum Erhebungszeitpunkt die Ausbildung bei einem Träger stattfand und für die Auszubildenden nicht die Möglichkeit gegeben war, berufliche Identität in einer betrieblichen Praxis zu entwickeln. Trotzdem stellen Auszubildende ganz offensichtlich hohe Erwartungen an ihre Berufsausbildung. Daraus entspringt ihr berufliches Engagement im Sinne einer Option auf eine Beschäftigung in einer prosperierenden Branche. Das berufliche Interesse bestimmt das Engagement und nicht die Einbindung in eine betriebliche Struktur, die sie noch nicht erfahren haben können.

Zusammenfassung der Berufe

Die hier näher untersuchten Berufe lassen sich in einer Matrix abbilden (Abb.20). Dazu wurden die Ergebnisse der vier Skalen zusammen mit weiteren Items berufsspezifisch ausgewertet. Die horizontale Achse der Matrix bezieht sich auf die *berufliche bzw. betriebliche Orientierung* der Auszubildenden. Die vertikale Achse bildet die Stärke der Orientierung ab. Es lassen sich drei charakteristische Ausbildungstypen unterscheiden.

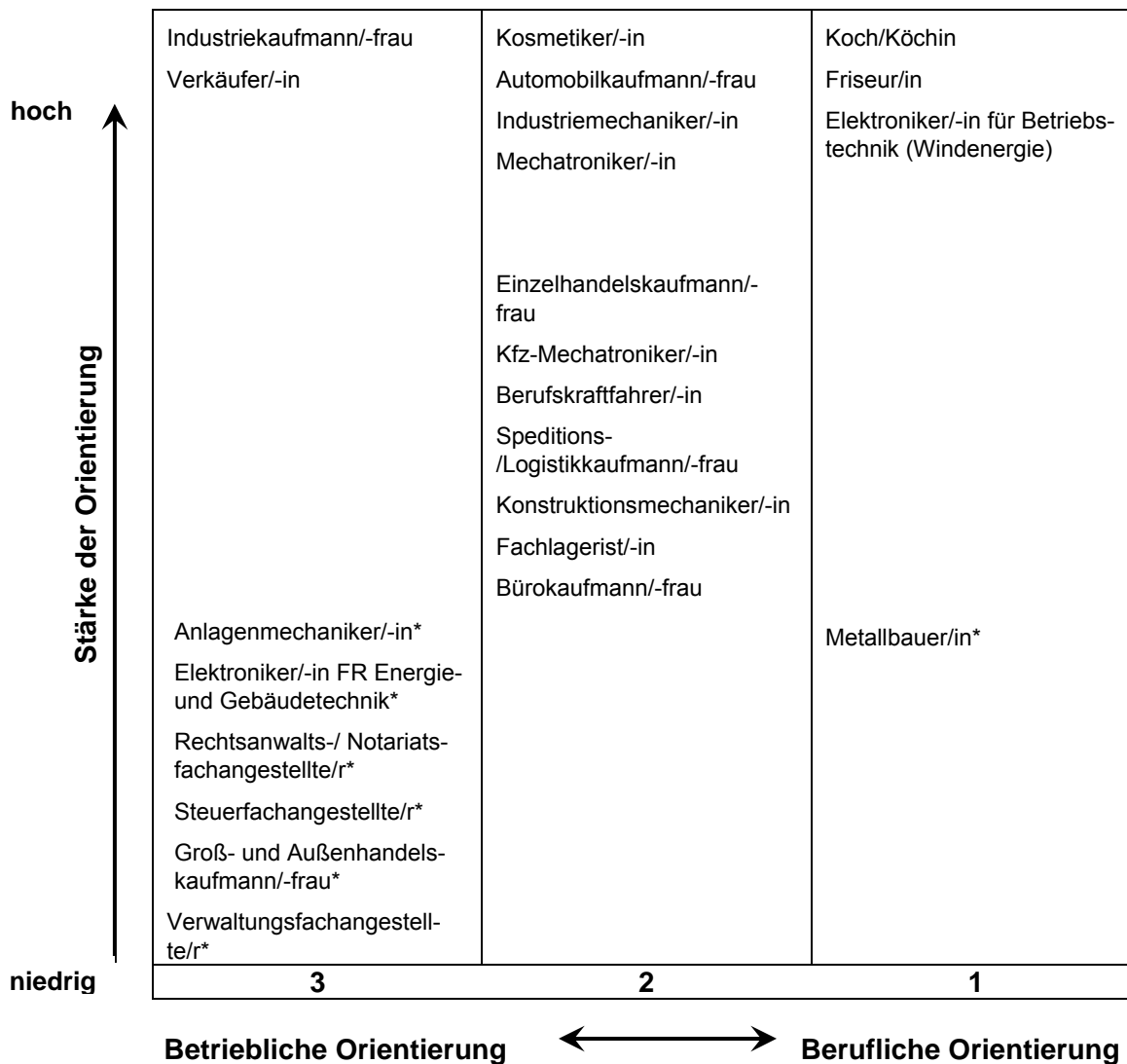


Abb.20: Einteilung der untersuchten Berufe nach Stärke der beruflichen und betrieblichen/allgemeinen Orientierung. * allgemein schwächere Werte

Bei den Auszubildenden der Berufe in Spalte 1 ist die berufliche Orientierung stärker ausgeprägt als die Ausrichtung am Ausbildungsbetrieb. Dem entspricht

Typ 1: Autonome, verantwortungsbewusste Fachkräfte

Dieser Fachkräftetypus findet sich in Bremerhaven vor allem bei den Köchen und in abgemilderter Form bei den Berufskraftfahrer/innen und Kfz-Mechatroniker/-innen. Das Engagement im Arbeitsprozess entspringt in erster Linie der Identifizierung mit dem Beruf und der bereits während der Ausbildung gegebenen hohen beruflichen Identität. Entsprechend hoch ist das daraus entspringende berufliche Engagement. Es ist vor allem ihr Berufsethos, der sie moti-

viert, Leistung und Qualität zu erbringen. Die Bindung an den Betrieb spielt eine ebenso untergeordnete Rolle wie das Handeln nach Anweisungen. Das berufliche Selbstbewusstsein ist ebenso stark ausgeprägt wie das Bewusstsein, berufliche Aufgaben eigenständig und eigenverantwortlich wahrzunehmen. Beim Beruf des Metallbauers ist eine solche Orientierung bei generell deutlich niedrigeren Werten von Engagement und Identität festzustellen.

Ein interessanter Ausnahmefall ist in dieser Untersuchung die Ausbildung zum Elektroniker für das Anwendungsfeld Windenergie. Das berufliche Engagement der Auszubildenden ist sehr hoch (Rang 2), obwohl die Auszubildenden gerade noch durchschnittliche Werte bezüglich der beruflichen Identität erreichen (Position 20 von 25). Die Kontextdaten verweisen auf die Ursache dieses Sonderfalls. Die Ausbildung war bis zum Zeitpunkt der Erhebung bei einem Träger etabliert. Das Fehlen einer betrieblichen Ausbildung wirkt sich nach allen Erfahrungen negativ auf die Entwicklung beruflicher Identität aus. Zugleich handelt es sich um eine Gruppe von Jugendlichen, die sich sehr bewusst und mit einiger Begeisterung für den Beruf und sein neues Anwendungsfeld entschieden haben. Wird diese Berufsausbildung in die reguläre duale Berufsausbildung übertragen, dann dürfte sich dieser auffällige Widerspruch verflüchtigen, vorausgesetzt es gelingt, das neue Anwendungsfeld für diesen Elektronikerberuf klar zu profilieren.

Das zweite Feld wird von Auszubildenden solcher Berufe besetzt, in denen keine Differenzierungen zwischen den vier Dimensionen von Identität und Engagement gemessen werden konnten. Hier muss zwischen zwei Untergruppen entschieden werden.

Typ 2: Der Typus des durchgängig hoch Engagierten

Die Auszubildenden z.B. im Beruf Automobilkaufmann/-frau und Industriemechaniker verfügen sowohl über eine hohe berufliche Identität und über ein entsprechend ausgeprägtes Berufsethos und zugleich – in einem gewissen Widerspruch dazu – ist die Bereitschaft zum Handeln nach detaillierten Anweisungen eingebunden in die betrieblichen Weisungs- und Zuständigkeitsstrukturen ebenso ausgeprägt.

Die Ausbildungs- und Berufstypen 1 und 2 entsprechen den Leitbildern und Zielen moderner Ausbildungsordnungen.

Typ 3: Die Unauffälligen

Derselbe Typus wie Typ 2 findet sich ebenso auf einem niedrigeren Niveau von Identität und Engagement. Dazu zählt die Ausbildung in den kaufmännischen Berufen Einzelhandelskaufmann, Bürokaufmann, Speditions- und Logistikkaufmann, aber auch Fachlagerist, Konstruktionsmechaniker und Berufskraftfahrer. Es kann davon ausgegangen werden, dass durch die Einführung identitätsfördernder Lernformen vor allem in der betrieblichen Ausbildung ein deutlich höheres Engagement bei den Auszubildenden erreicht werden kann.

Die dritte Spalte der Tabelle vereinigt Auszubildende vom

Typ 4: Betriebs- und Verrichtungsorientierte

Ganz entgegengesetzt zu Typ 1 fallen die Ergebnisse bei den Berufen aus, deren Auszubildende über eine schwach ausgeprägte berufliche Identität und ein unterentwickeltes Berufsethos verfügen und zugleich durch ihre Einbindung in die Organisationsstrukturen ihrer Un-

ternehmen bereit sind, sich zu engagieren. Dies trifft vor allem zu für Verwaltungsfachangestellte, Rechtsanwalts- und Notariatsangestellte, Groß- und Außenhandelskaufleute, aber auch Anlagenmechaniker/-innen, Verkäufer/-innen und Industriekaufleute. Hier dominieren die durch die Vorgesetzten kontrollierten Tätigkeiten, die mehr oder weniger „gehorsam“ ausgeführt werden. Bei diesem Typus wird Leistungsbereitschaft auf der Grundlage sekundärer Motivation erreicht. Diese Ausbildung bleibt jedoch weit hinter den Zielen und Leitideen einer modernen Berufsausbildung zurück, was vor allem für die große Gruppe an Berufen gilt, die in Abb. 20 mit einem Stern gekennzeichnet sind und bei denen die Orientierung auf den Betrieb bei allgemein eher schwachem Niveau von beruflicher Identität und Bindung an die Arbeit erfolgt. Diese Berufe verfügen über ein niedriges Identifizierungspotential und ein entsprechend niedriges Berufsethos bei bestenfalls durchschnittlichem betrieblichem Engagement.

Ein weiteres Ausnahmebeispiel betrifft die Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten. Die berufliche Identität dieser Auszubildenden ist sehr gering. Ihre Identität entspringt weniger diesem Beruf als sehr viel mehr der Tatsache, dass sie für Aufgaben im öffentlichen Dienst ausgebildet werden. Für das berufliche Engagement und die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung birgt diese Konstellation erhebliche Risiken. Das relativ geringe Interesse an den *beruflichen* Aufgaben wird kompensiert durch das Engagement, das der Zugehörigkeit zur öffentlichen Verwaltung entspringt. Die Bereitschaft, ohne zu hinterfragen, vorgegebene Tätigkeiten nach detaillierten Anweisungen der Vorgesetzten auszuführen, entspringt einer funktionsorientierten Organisationsstruktur, die es den Auszubildenden erschweren, die Geschäftsprozesse zu identifizieren.

Prinzipiell bestehen zwei Möglichkeiten, die Attraktivität und das Identifizierungspotential von Berufen zu erhöhen. Der Ordnungsgeber sowie die an der Berufsentwicklung beteiligten Sozial- bzw. Tarifparteien haben es in der Hand, Berufe so zu modernisieren und auszugestalten, dass ihre Attraktivität steigt. Gelungene Beispiele sind z. B. der Kraftfahrzeugmechaniker sowie die IT-Berufe. Eine Ursache für ein niedriges Identifizierungspotential eines Berufes kann auch ein diffuses Berufsbild sein, hinter dem sich ein durchaus attraktiver Beruf verbirgt. Dies gilt z. B. beim Elektroniker für Betriebstechnik für das neue Anwendungsfeld der Windenergie. In der Voruntersuchung zur Überprüfung der psychometrischen Qualität der Skalen, die dieser Untersuchung zugrunde liegen, erhielt z. B. der Mechatroniker einen relativ niedrigen Wert. Eine vertiefende Recherche ergab, dass zahlreiche Betriebe Schwierigkeiten hatten, diesem berufsfeldübergreifenden Beruf ein klares Aufgabenprofil zuzuordnen. Stattdessen erlebten die Auszubildenden ihre Ausbildung als eine Addition von Bausteinen aus der Ausbildung zum Industriemechaniker und dem ehemaligen Industrieelektroniker. Das Fehlen eines eigenständigen originären Berufsprofils wirkt sich ungünstig auf das Identifizierungspotential aus.

Den Ausbildungsbetrieben Bremerhaven ist es dagegen gelungen, dem Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in ein klares Berufsprofil zu geben.

4 Die Einschätzung der Ausbildungsbedingungen durch die Auszubildenden

In der Studie interessierte auch die Einschätzung der Ausbildungsbedingungen durch die Auszubildenden. Dabei wurden Fragen zur betrieblichen Ausbildungssituation, zur Berufsschule und zur Lernortkooperation gestellt.

Betriebliche Ausbildungssituation

Bei der *betrieblichen Ausbildungssituation* wurden folgende Bereiche näher betrachtet:

- Allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildung
- Soziale Einbindung der Auszubildenden in den Betrieb
- Niveau der Arbeitsaufgaben
- Einbindung in die betriebliche Expertenkultur
- Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben und Einbindung in betriebliche Geschäftsprozesse

Der Schlüssel, um das berufliche Engagement (Berufsethos) und das darauf gründende qualitäts- und verantwortungsbewusste berufliche Handeln zu erhöhen, liegt in einer Berufsausbildung, die von Anfang an neben der Vermittlung beruflicher Qualifikationen auch Ausbildungsbedingungen realisiert, die das Hineinwachsen in die beruflichen Praxisgemeinschaften fördert. Die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Selbstbewusstseins gelingt natürlich in Berufen besser, die mit ihren Berufsbildern auf eigenständiges und verantwortliches berufliches Handeln zielen.

Die in den folgenden Abschnitten zusammengefassten Erhebungsergebnisse beinhalten daher nicht nur Erkenntnisse für Innovationen in der Berufsausbildung Bremerhavener Ausbildungsbetriebe und der beruflichen Schulen sondern auch für die Modernisierung dieser Berufsbilder.

Allgemeine Zufriedenheit mit der Ausbildung

Insgesamt schätzen die Auszubildenden ihre Ausbildung positiv ein. Zwei Drittel sind mit ihrer Situation eher oder ganz zufrieden, lediglich 14% sind mit ihrer Ausbildung (eher) unzufrieden (Abb. 21)

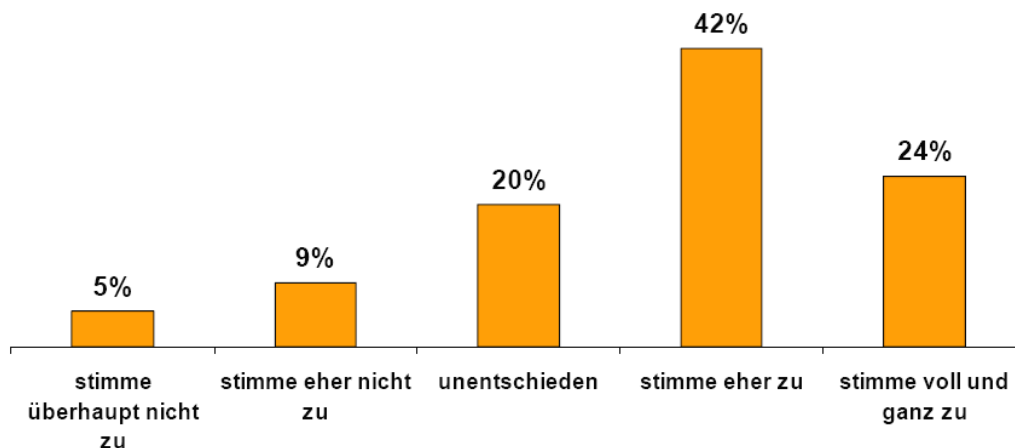


Abb. 21: Einschätzung des Statements ‚Mit der Ausbildung bin ich insgesamt zufrieden.‘

Für die betriebliche Ausbildung stellt sich immer wieder die Aufgabe, Ausbildungsprozesse so zu organisieren, die es ermöglichen, Auszubildende im Arbeitsprozess auszubilden, wobei beides – produktive Tätigkeit und Lernen im Arbeitsprozess – in eine sinnvolle Balance gebracht wird. Abb. 22 zeigt, dass die Auszubildenden den Eindruck haben, dass diese Balance insgesamt gelingt – die Arbeitsbelastung im Betrieb wirkt sich nicht negativ auf die Ausbildung aus.

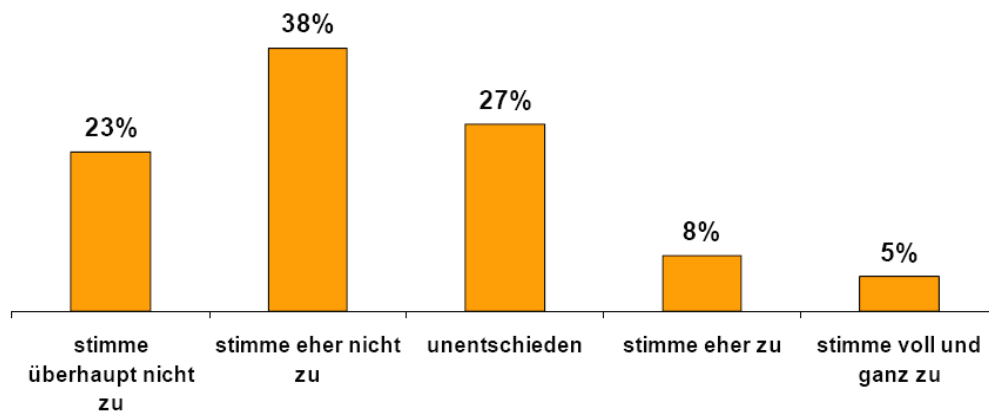


Abb. 22: Einschätzung des Statements ‚Meine Arbeitsbelastung im Betrieb stört meine Ausbildung.‘

Soziale Einbindung

Die *soziale Einbindung* der Auszubildenden ist im Allgemeinen gut. Etwa 90% der Befragten haben den Eindruck, mit den Mitarbeitern im Betrieb Kontakt zu haben und nicht zu ‚stören‘. Auch fühlen sie sich in ihrer überwältigenden Mehrheit nicht auf sich allein gestellt (Abb. 23).

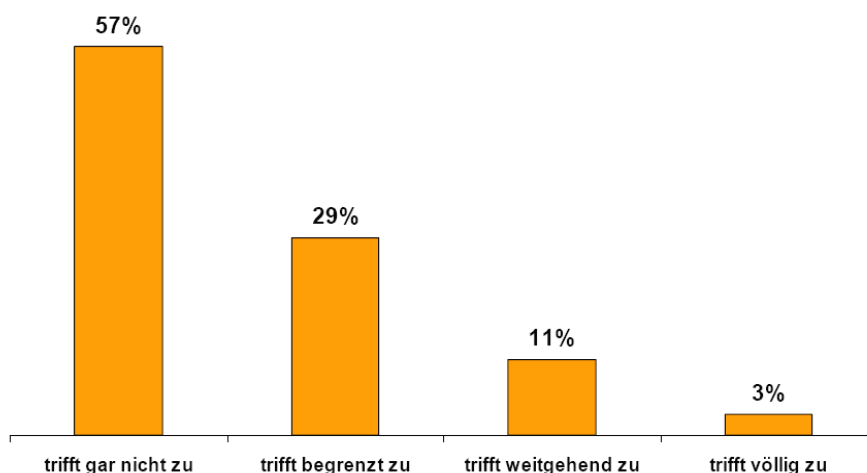


Abb. 23: Einschätzung des Statements ‚Ich bin völlig mir selbst überlassen.‘

Immerhin 14% der Befragten meinen, während der Arbeit zumindest weitgehend sich selbst überlassen zu sein. Dieser eher hohe Wert relativiert sich dadurch, dass diesem Item vermehrt Auszubildende des dritten Lehrjahres zustimmten. Bei dieser Gruppe ist davon auszugehen, dass sie den Inhalt dieser Frage auf die selbständige Durchführung von Arbeitsaufträgen beziehen.

Auch bezüglich der spezifischen Probleme der Ausbildung fühlen sich die Befragten in den Betrieben gut aufgehoben. So sind 86% der Auszubildenden der Auffassung, immer einen Ansprechpartner bezüglich Fragen der Ausbildung zu haben. Die 14%, die dieser Einschätzung weniger bis gar nicht zustimmen, sind eine klare Minderheit (Abb. 24).

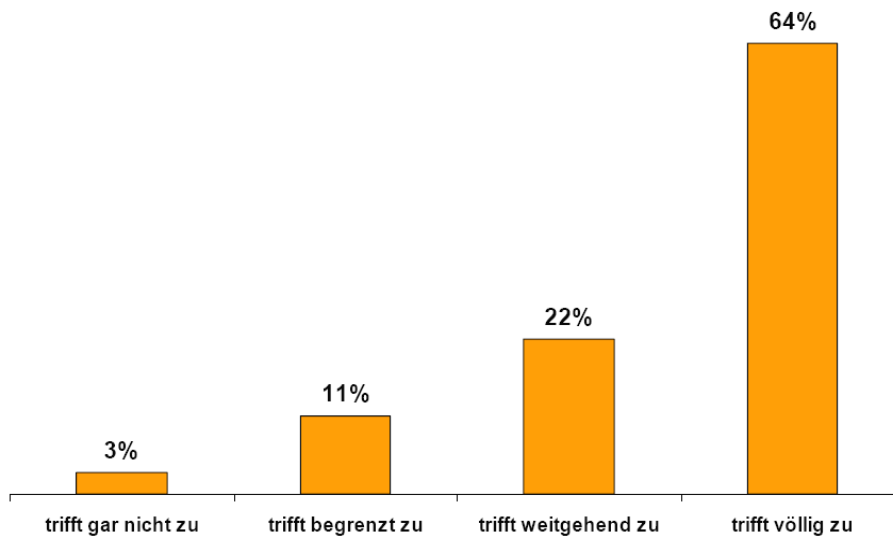


Abb.24: Einschätzung des Statements ‚Wenn es bezüglich meiner Ausbildung etwas zu klären gibt, habe ich stets einen Ansprechpartner‘

Niveau der Arbeitsaufgaben

Betriebliches Lernen verläuft dann optimal, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben konfrontiert werden, die sie in ihrer Entwicklung herausfordern. Nur dann finden Lernprozesse statt. Andererseits dürfen sich die Auszubildenden nicht dauernd überfordert fühlen.

Die Antworten auf das Statement ‚Die jeweils zu bearbeitende Aufgaben stellt eine Herausforderung für mich dar‘ zeigen hier ein ausgeglichenes Bild (Abb. 25).

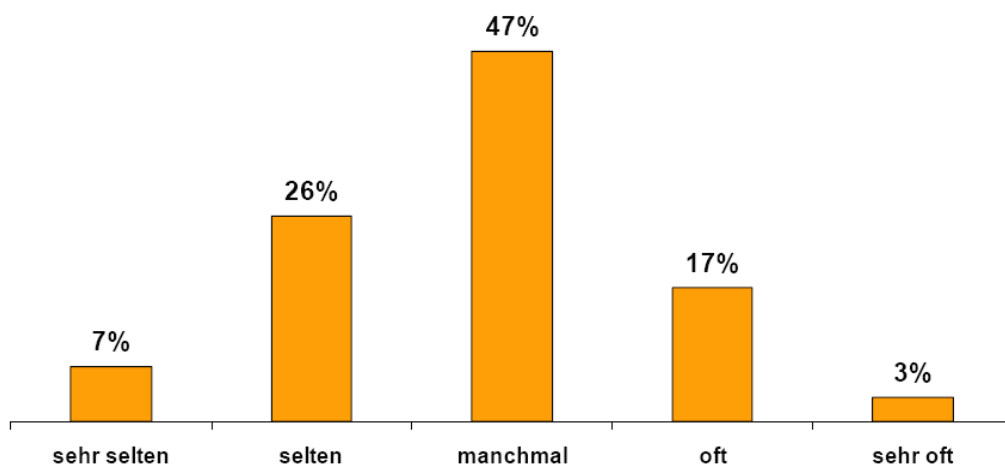


Abb. 25: Einschätzung des Statements ‚Die jeweils zu bearbeitende Aufgabe stellt eine Herausforderung für mich dar.‘

Nur für 20% der Auszubildenden stellen die betrieblichen Arbeitsaufträge, die sie bearbeiten, eine Herausforderung dar. Im Idealfall sollten dies 100% sein. Hier liegt eine gravierende Schwäche der betrieblichen Ausbildung vor, die nach Einschätzung der Auszubildenden darin besteht, dass ein Übermaß an Routineaufgaben ihre Ausbildung prägt, die kein oder nur geringes Lernpotential beinhalten. Die Einschätzung der Auszubildenden deckt sich mit der der Ausbilder in einer Paralleluntersuchung, in der Ausbilder aus über 200 Betrieben die Ausbildungsqualität eingeschätzt haben (VGL. RAUNER/MAURER/PIENING 2009).

In der Berufs- und Arbeitspädagogik gilt der Grundsatz, dass Auszubildende eher (leicht) überfordert werden sollten als sie zu unterfordern. Wenn 50% der Auszubildenden angeben, dass sie sich nicht überfordert und die anderen 50% in der Tendenz nicht unterfordert fühlen, dann bestätigt dies den Befund einer zu geringen berufsfachlichen Herausforderung der Auszubildenden (Abb. 26).

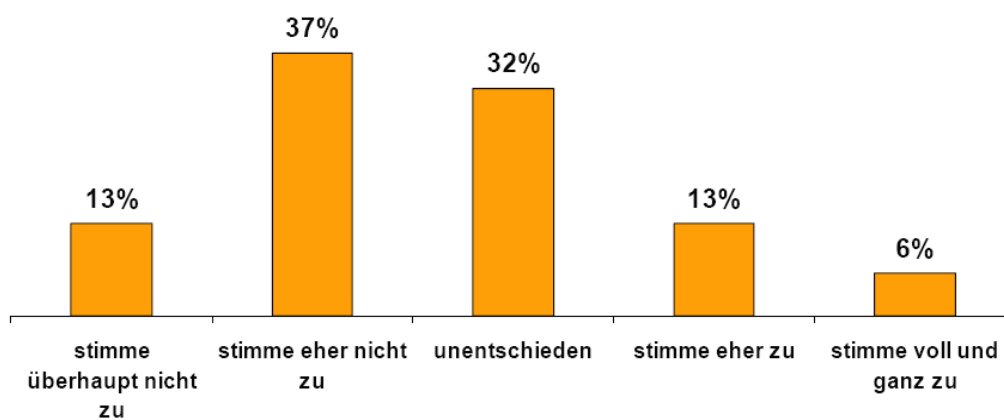


Abb. 26: Einschätzung des Statements ‚Ich fühle mich in der Ausbildung unterfordert.‘

Nicht nur aus berufspädagogischer Sicht besteht hier noch ein Potential zur inhaltlichen Ausgestaltung betrieblicher Ausbildungsabläufe. Da sich gezeigt hat, dass gerade gut qualifizierte Auszubildende durch produktive Leistungen die Kosten ihrer Ausbildung refinanzieren, gibt es auch betriebswirtschaftliche Argumente dafür, die Auszubildenden von Beginn ihrer Ausbildung an mit gehaltvolleren Arbeitsaufgaben zu betrauen.

Einbindung in die betriebliche Expertenkultur

Die Entwicklung vom Novizen zum Experten eines Faches über das Lernen im Betrieb verläuft vor allem dann erfolgreich, wenn die Lernenden durch die Bearbeitung von Arbeitsaufträgen herausgefordert werden und dabei die Möglichkeit besteht, auf die Hilfe von Fachleuten zurückzugreifen. In einer modernen Ausbildung wird dies neben den Ausbildern auch (i. S. des ‚lernenden Unternehmens‘) durch die anderen Fachkräfte geleistet.

Zwei Drittel der Auszubildenden sind der Meinung, von ihrem Ausbilder viel lernen zu können (Abb. 27).

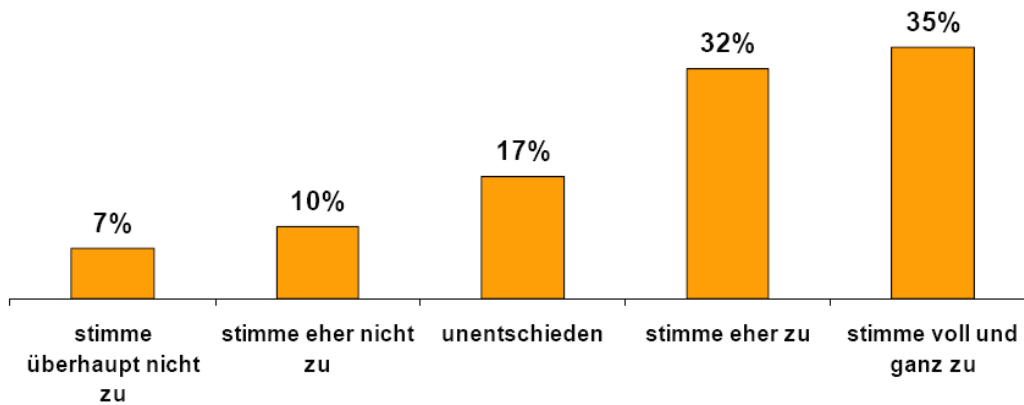


Abb. 27: Einschätzung des Statements ‚Von meinem Ausbilder kann ich viel lernen.‘

Auszubildende des dritten Lehrjahres stimmen hier in etwas geringerem Maße zu, wohl weil sie sich bereits als Fachleute einschätzen. Dieses Meinungsbild könnte bedeuten, dass die Ausbilder ihr fachliches Expertenwissen noch besser vermitteln könnten – es kann aber auch darauf hindeuten, dass sich in vielen Unternehmen die Ausbildungsstrukturen so geändert haben, dass die ‚klassische‘ Ausbilderrolle mehr und mehr zugunsten einer generellen Einbindung der Auszubildenden in die innerbetriebliche Expertenkultur zurückgedrängt wird. Die Auszubildenden können dann weniger von ihrem Ausbilder lernen, weil andere Fachkräfte für sie diese Rolle mit übernehmen. Wie sieht also unabhängig von den Ausbildern die generelle Beteiligung von Experten an den Lernprozessen der Auszubildenden aus? Dies wurde durch wie weitere Items angesprochen.

In welchem Maß Fachleute den Auszubildenden die nötigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Bearbeitung beruflicher Arbeitsaufgaben vermitteln, zeigt Abb. 28.

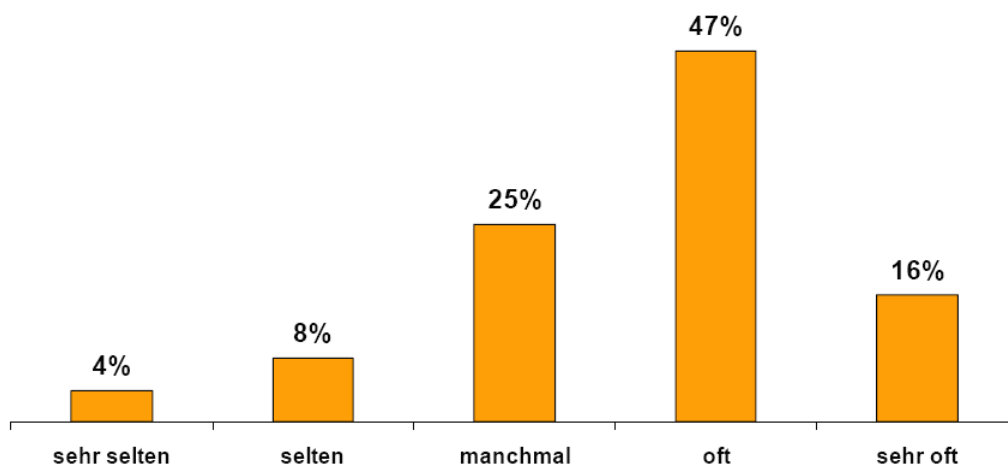


Abb. 28: Einschätzung des Statements ‚Man bekommt von Fachleuten gezeigt, wie man ein Problem auf dem jeweiligen Gebiet angeht.‘

Da das Lösen schwieriger Probleme nur gelegentlich die Unterstützung der ‚Kollegen‘ erfordert, ist hier davon auszugehen, dass auch die Antwort ‚manchmal‘ durchaus auf einen angemessenen Grad an Einbindung in die innerbetriebliche Expertenkultur verweist. Ähnlich steht es mit der Frage, inwieweit die Auszubildenden Rückmeldung und Unterstützung bei der Durchführung von Arbeitsaufgaben erfahren (Abb. 29).

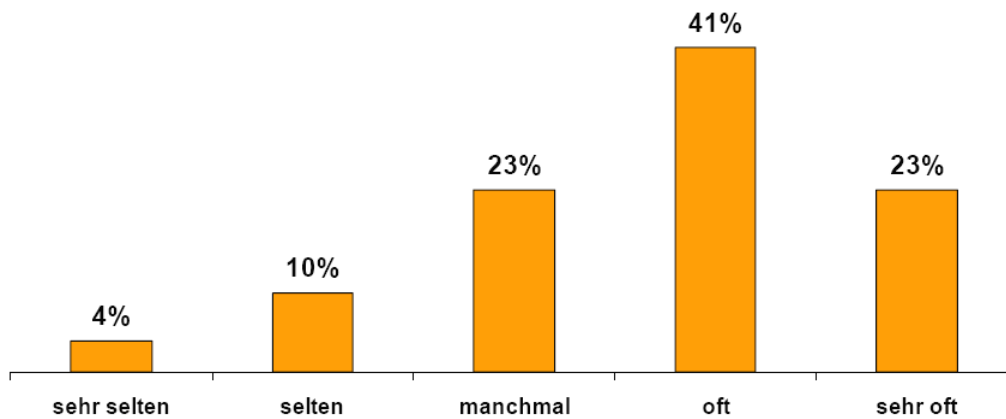


Abb. 29: Einschätzung des Statements ‚Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.‘

Nur eine Minderheit von 14% fühlt sich bei der Bearbeitung von Arbeitsaufträgen unzureichend unterstützt. Es spricht damit vieles dafür, dass Ausbilder und mitausbildende Fachkräfte zusammen dafür sorgen, dass die Auszubildenden bei der Durchführung betrieblicher Arbeitsaufgaben genügend Unterstützung erfahren, um im Arbeitsprozess erfolgreich Lernen zu können.

Es bleibt noch die Möglichkeit zu prüfen, ob die Auszubildenden, die in diesen drei Fragen eher negative Antworten geben, eine gemeinsame Gruppe bilden; gibt es Auszubildende, die weder durch den Ausbilder noch durch andere Fachkräfte inhaltlich mit neuen Anforderungen vertraut gemacht werden? Dabei ist zunächst einmal diejenige Gruppe an Auszubildenden herauszurechnen, die aufgrund hoher Qualifikation in der Lage ist, die anfallenden Aufgaben selbständig zu erledigen. Doch auch dann bleibt festzuhalten, dass zwischen allen drei Items eine signifikante Korrelation besteht. Mit anderen Worten: Es gibt tatsächlich, wenn auch kleine Gruppe von Auszubildenden, die nur unzureichend fachlich betreut wird.

Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben und Einbindung in betriebliche Geschäftsprozesse

Um das Ausbildungsziel – berufliche Handlungsfähigkeit – zu erreichen, ist es notwendig, die Auszubildenden mit einer Vielfalt von beruflichen Arbeitsaufgaben zu betrauen, um eine breite Ausbildung zu gewährleisten. Dies ist gängige Praxis in der Mehrheit der Bremerhavener Betriebe (Abb. 30).

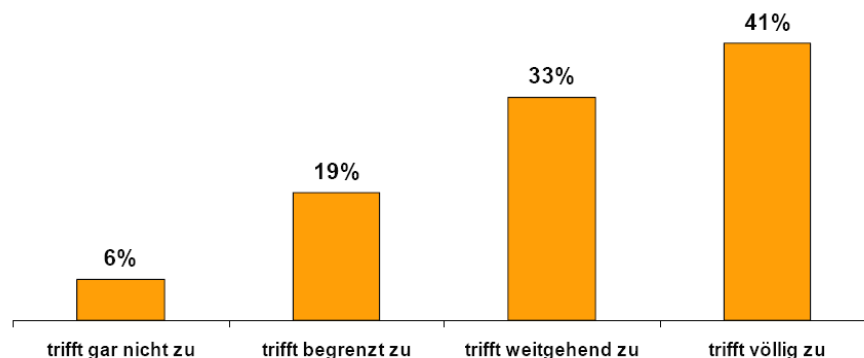


Abb. 30: Einschätzung des Statements ‚Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.‘

Eine Ausbildung im Sinne des pädagogischen Leitbilds der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung erfordert darüber hinaus, Zusammenhangswissen und Zusammenhangsverständnis zu vermitteln. Dann erhalten die Auszubildenden einen Überblick über die gesamten Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsbetriebs und können so ihre eigenen Tätigkeiten in diesen Gesamtprozess einordnen. Abb. 31 zeigt, dass dies nur für die Hälfte der Bremerhavener Auszubildenden gegeben ist. Vor allem im 1. Ausbildungsjahr gelingt es nur unzureichend, diesem für den Ausbildungserfolg sehr wichtigen Kriterium gerecht zu werden (s.a. RAUNER / MAURER / PIENING 2009).

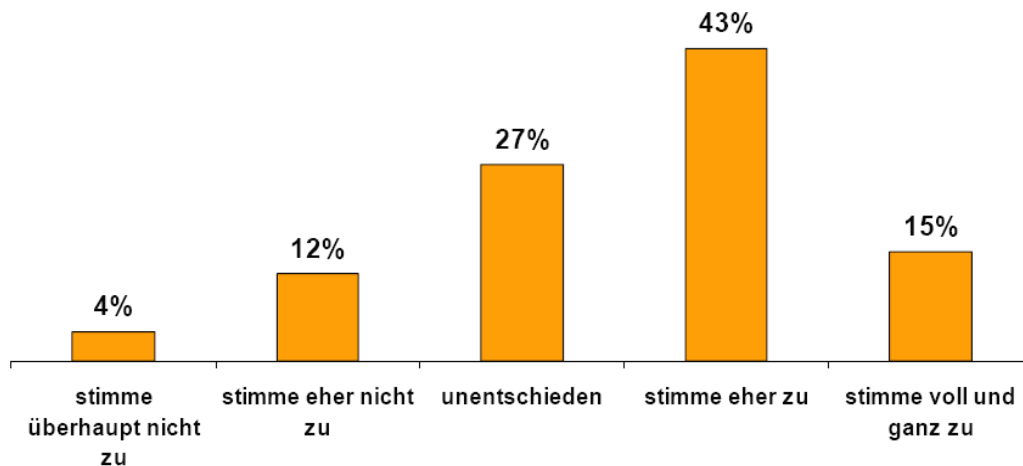


Abb. 31: Einschätzung des Statements ‚Außer meinen Kernaufgaben lerne ich auch die übrigen Prozesse im Betrieb kennen.‘

Einschätzung der Berufsschule

Am Lernort Berufsschule interessierten in dieser Untersuchung vor allem zwei Fragenkomplexe: Wie schätzen die Auszubildenden ihre schulischen Leistungen ein und wie beurteilen sie den Unterricht? Und: Wie gut kooperieren beide Lernorte nach Meinung der Auszubildenden und wie gelingt es ihnen subjektiv, das in der Schule und im Betrieb Gelernte aufeinander zu beziehen?

Insgesamt sind die Bremerhavener Auszubildenden – ähnlich wie mit ihrer Ausbildung insgesamt – mit ihren Leistungen in der Berufsschule zufrieden (Abb. 32).

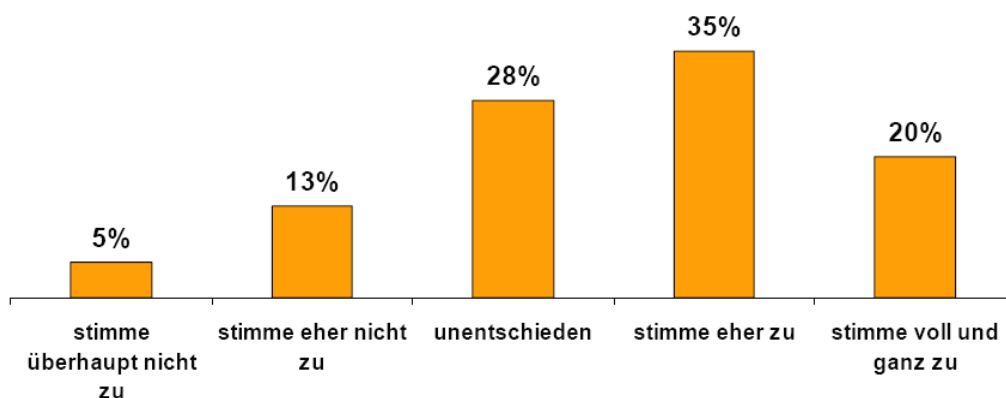


Abb. 32: Einschätzung des Statements ‚Mit meinen Leistungen in der Berufsschule bin ich insgesamt zufrieden.‘

Der Widerspruch zu objektiven Leistungsdefiziten – gemessen an den Zielen berufsschulischer/beruflicher Bildung – könnte darauf beruhen, dass die Auszubildenden von der Berufsschule nicht mehr erwarten, als sie leistet. Anders ist nicht zu erklären, dass das Stören und das Schwänzen des Unterrichts (Abb. 33 und Abb. 34) die Zufriedenheit mit den Leistungen in der Berufsschule nicht beeinträchtigt, sondern offenbar begründet. Ob dieser Zufriedenheit auch ein entsprechender Wissens- und Kompetenzzuwachs am Lernort Berufsschule gegenübersteht, lässt sich indirekt durch weitere Fragen erschließen. So ist es durchaus so, dass an der Berufsschule gelegentlich gestört oder der Unterricht versäumt wird.

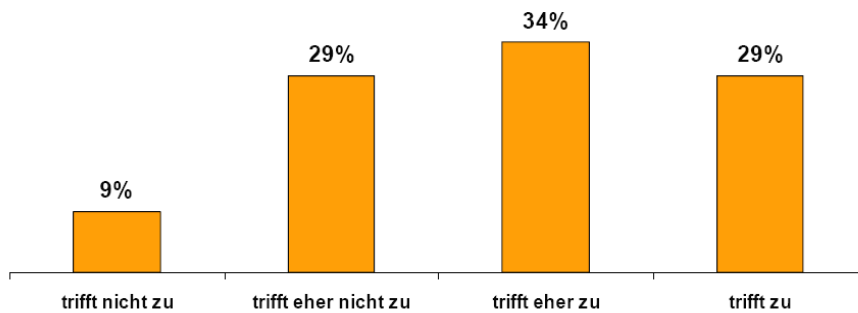


Abb. 33: Einschätzung des Statements ‚An unserer Schule kommt es vor, dass Schülerinnen und Schüler häufig den Unterricht stören.‘

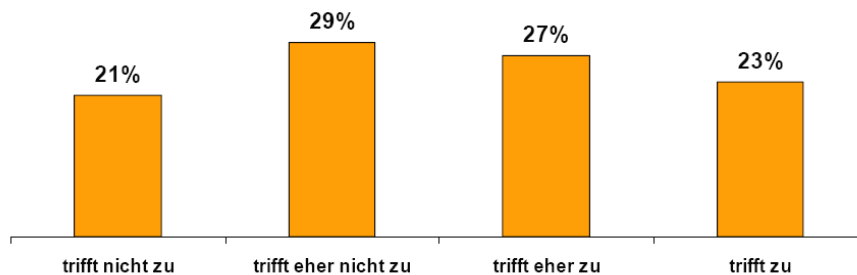


Abb. 34: Einschätzung des Statements ‚An unserer Schule kommt es vor, dass Schülerinnen und Schüler einzelne Unterrichtsstunden schwänzen.‘

Das Lehrpersonal wird von den Auszubildenden als sehr engagiert und kompetent eingeschätzt. Auch die pädagogische Betreuung einzelner Schüler (Abb. 35) wird von einer klaren Mehrheit der Lehrer gewissenhaft wahrgenommen.

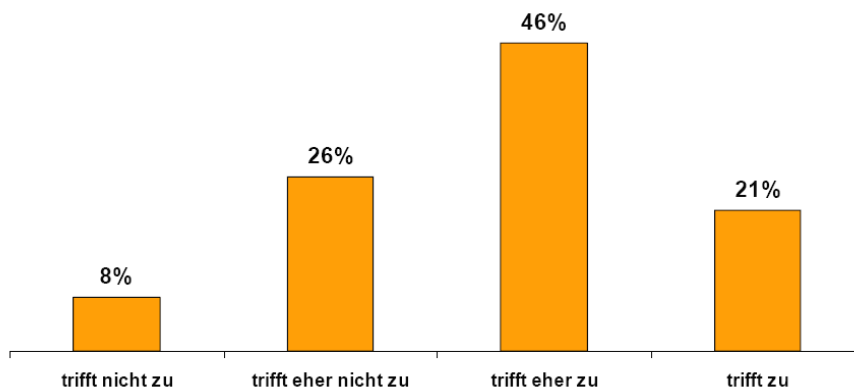


Abb. 35: Einschätzung des Statements ‚Unsere Lehrerinnen und Lehrer kümmern sich auch um einzelne Schüler.‘

Einen guten Überblick über die betriebliche Realität sprechen die Auszubildenden zwei Dritteln der Lehrer zu (Abb. 36) – ein Wert, der bei der relativ geringen Verzahnung der Lernorte durchaus positiv einzuschätzen ist.

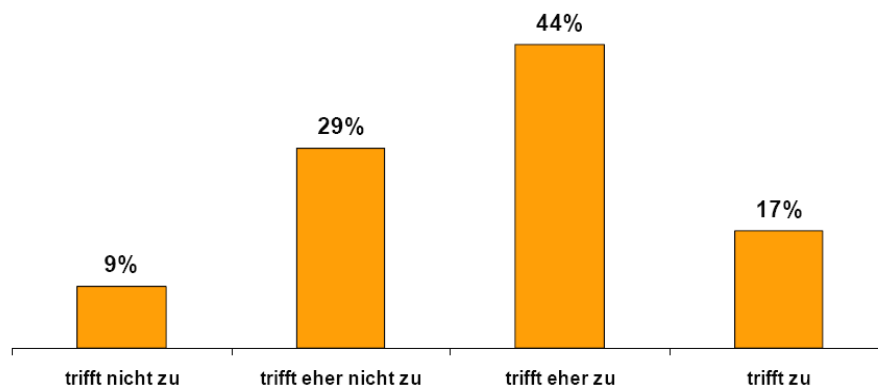


Abb. 36: Einschätzung des Statements ‚Unsere Lehrerinnen und Lehrer haben einen guten Überblick über die betriebliche Realität.‘

Nach Meinung der Auszubildenden drückt sich dieser gute Überblick allerdings nicht im Unterricht aus. Die Gruppe derjenigen die meinen, der Unterricht orientiere sich an der betrieblichen Realität ist nur unwesentlich höher als die derjenigen, für die diese Orientierung nicht besteht (Abb. 37).

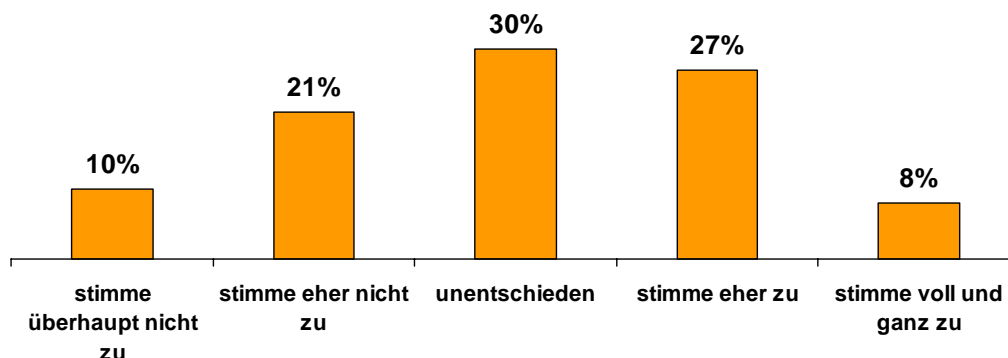


Abb. 37: Einschätzung des Statements ‚Der Berufsschulunterricht orientiert sich an die betriebliche Praxis.‘

Nun ist trotz des Lernfeldansatzes eine direkte Orientierung an der betrieblichen Praxis schon deshalb problematisch, da sich diese Praxis von Betrieb zu Betrieb unterscheidet. Aber auch das weitergehende Statement ‚Der Berufsschulunterricht und meine alltägliche Arbeit im Betrieb haben nichts miteinander zu tun‘ wird von gut einem Viertel der Befragten bejaht, etwa 30% äußern sich unentschieden (Abb. 38).

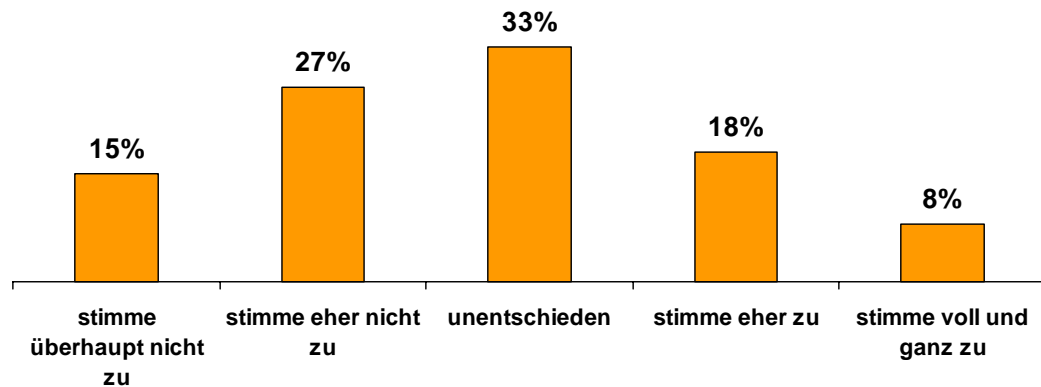


Abb. 38: Einschätzung des Statements zu ‚Der Berufschulunterricht und meine alltägliche Arbeit haben nichts miteinander zu tun.‘

Hier besteht didaktischer Handlungsbedarf, da im Fachunterricht die Bezugnahme auf die für die berufliche Kompetenzentwicklung ‚bedeutsamen Arbeitssituationen‘ für die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes eine besondere Bedeutung zukommt (KMK 1996). Eine verbesserte Abstimmung betrieblicher und schulischer Lerninhalte erleichtert die Umsetzung dieses Lernkonzeptes.

Lernortkooperation

Der Sinn einer engeren Kooperation der Lernorte besteht vor allem darin, die Lerninhalte so aufeinander abzustimmen, dass sie von den Auszubildenden als ein zusammenhängender Lernprozess erfahren werden. Zur Einschätzung der Güte der Lernortkooperation wurde auf eine vom ‚Deutschen Institut für pädagogische Forschung‘ (DIPF) entwickelte Skala zurückgegriffen (Abb. 39). Danach schätzen zwei Drittel der Auszubildenden die Kooperation der Lernorte als unzureichend ein.

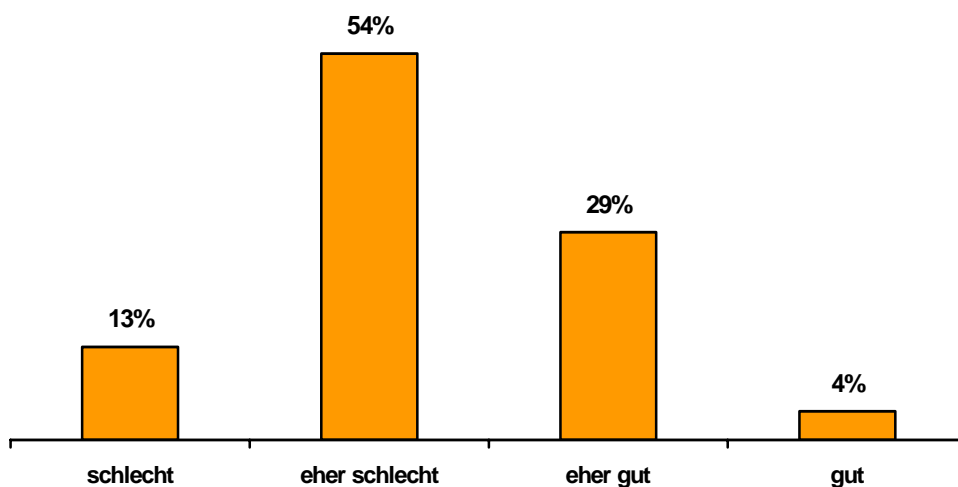


Abb. 39: Güte der Lernortkooperation nach Einschätzung der Auszubildenden

Bei der Frage inwieweit der Berufsschulunterricht den Auszubildenden dabei hilft, betriebliche Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bearbeiten, sind die Antworten eher gemischt (Abb. 40). Allerdings sehen mehr als ein Drittel der Auszubildenden in dem berufsschulischen Unterricht kaum bzw. keinen Nutzen für die betriebliche Praxis.

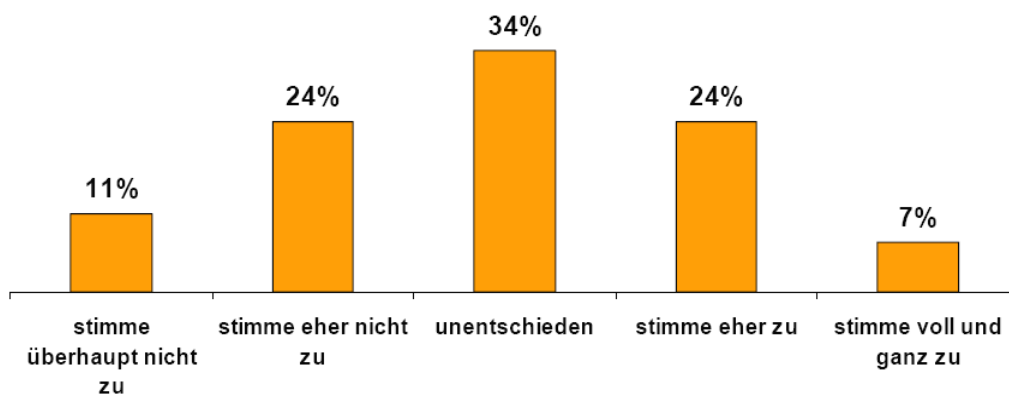


Abb. 40: Einschätzung des Statements ‚Der Berufsschulunterricht hilft mir, die Aufgaben und Probleme in der betrieblichen Arbeit zu lösen.‘

Diese Einschätzung der Auszubildenden variiert mit der Güte der Lernortkooperation (Abb. 41): Für diejenigen Auszubildenden, die die Kooperation zwischen ihrem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule als gut erleben, ist der Unterricht in signifikantem Maß hilfreicher bei der Lösung betrieblicher Aufgaben als für diejenigen, die die Lernortkooperation als eher schlecht einschätzen.

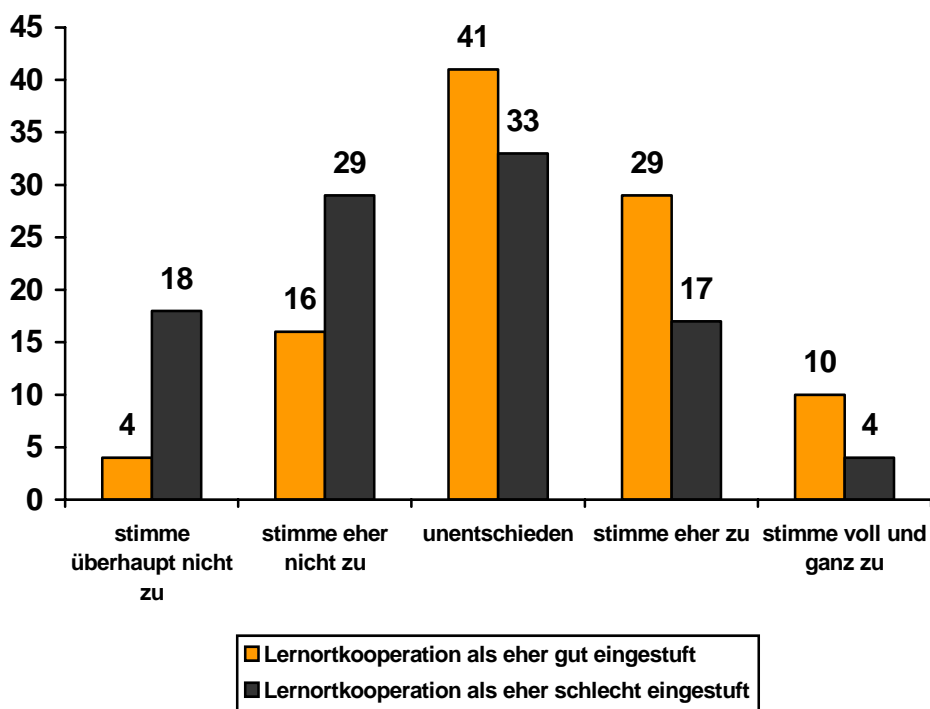


Abb. 41 Einschätzung des Statements ‚Der Berufsschulunterricht hilft mir, die Aufgaben und Probleme in der betrieblichen Arbeit zu lösen‘ nach Güte der Lernortkooperation (Angaben in Prozent)

Diese Einschätzung ist nicht auf die Anwendung schulischen Wissens in konkreten Arbeitsaufgaben begrenzt. Auch generell halten Auszubildende, die die Kooperation von Schule und Betrieb hoch einschätzen, die berufsschulischen Lerninhalte für wichtiger für ihren Beruf als solche Auszubildende, die die Kooperation ihres Betriebs und der Schule als unzureichend einschätzen (Abb. 42).

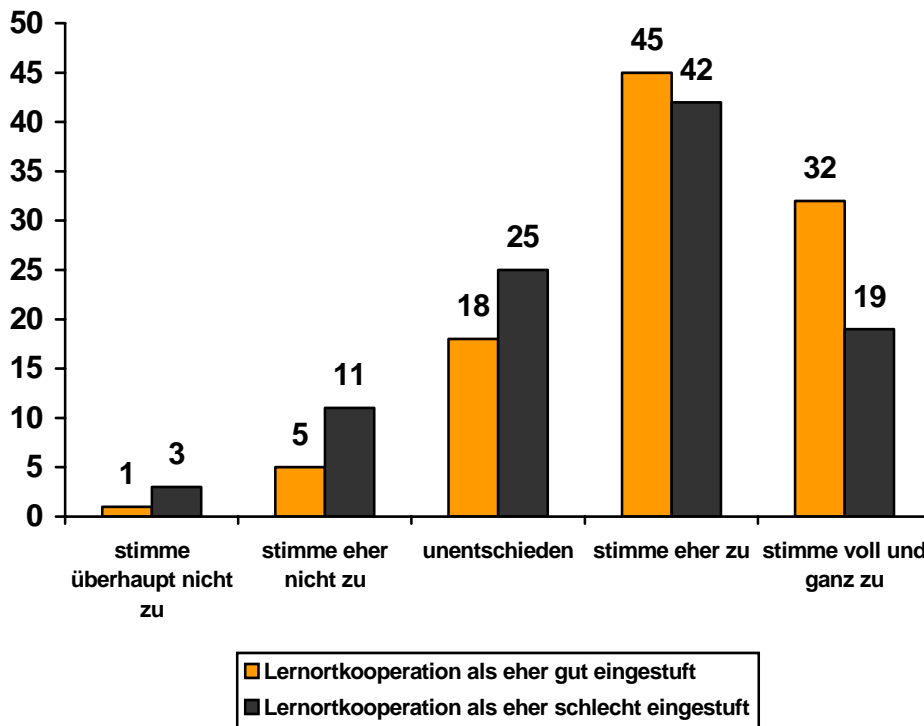


Abb. 42: Einschätzung des Statements ‚Die Lerninhalte in der Berufsschule sind für meinen Beruf wichtig‘ nach Güte der Lernortkooperation (Angaben in Prozent)

5 Berufliches Engagement im Kontext

Einfluss der Ausbildungssituation auf die Entwicklung von Engagement und beruflicher Identität

Kein Zusammenhang von Engagement und beruflicher Identität mit Wohnort, schulischer Vorbildung und Migrationshintergrund

In Kapitel 2 dieses Berichtes wurde bereits darauf hingewiesen, dass berufliches und betriebliches Engagement der Auszubildenden sowie ihre berufliche Identität über die verschiedenen Ausbildungsjahre relativ stabil bleiben. Dieser Teil geht auf die Frage ein, inwieweit es Konstellationen der Berufsausbildung gibt, die die Ausprägung von Engagement und die Entwicklung beruflicher Identität fördern oder hemmen.

Bei der Analyse des Einflusses der Kontextvariablen auf die verschiedenen Aspekte des Engagements und auch der Entwicklung beruflicher Identität zeigt sich ein spezifisches Muster. Bestehen Zusammenhänge, dann gegenüber allen Aspekten des Engagements. Diese Zusammenhänge beziehen sich in der Regel am stärksten auf das betriebsbezogene Engagement. Der Zusammenhang mit dem beruflichen Engagement ist im Allgemeinen etwas schwächer, dann folgen berufliche Identität und Arbeitsmoral.

Unter den Faktoren, die mit verstärktem Engagement und stärkerer Ausbildung beruflicher Identität zusammengehen, ist vor allem die Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen zu nennen. Die Auswertung aller Items zu diesem Komplex zeigt deutlich: Ist den Auszubildenden die Rolle klar, die ihre Tätigkeiten im betrieblichen Gesamtprozess spielen und wissen sie diese in größere Arbeitsprozesse einzuordnen, ist auch ihr berufliches wie betriebliches Engagement und ihre berufliche Identität größer.

Es gibt drei Variablen, bei denen entgegen verbreiteter Überzeugungen *kein* Zusammenhang zu Engagement und beruflicher Identität besteht: Schulische Vorbildung, Wohnort und Migrationshintergrund. Zwischen ehemaligen Hauptschülern, Realschülern und Abiturienten besteht kein Unterschied bezüglich beruflichen und betrieblichen Engagements sowie der Entwicklung beruflicher Identität. Gleiches gilt für den Wohnort: Auszubildende aus dem ländlichen Umland sowie reicheren und ärmeren Stadtteilen Bremerhavens unterscheiden sich hier nicht. Für Migrationshintergrund wurde das 'harte' Kriterium der im Elternhaus gesprochenen Sprache gewählt, da u.a. die PISA-Studien hier einen klaren Zusammenhang zum Bildungserfolg herstellen. Für die berufliche Bildung in Bremerhaven bestätigte sich ein solcher Zusammenhang, was das Engagement und die Entwicklung beruflicher Identität angeht, nicht.

Berufswahl

Die Ausbildung im Wunschberuf erhöht vor allem das berufliche Engagement Auszubildender und wirkt sich positiv auf betriebliches Engagement und die Entwicklung beruflicher Identität aus.

Relevante Effekte auf Engagement und die Entwicklung beruflicher Identität finden sich zunächst in den Motiven der Berufswahl. Hierzu wurden den Auszubildenden sechs Fragen vorgelegt. Ob die Berufswahl durch Freunde oder Verwandte beeinflusst wurde oder die Berufsausbildung im Sinne weiterer Qualifizierung als Grundlage für ein späteres Studium gesehen wurde, hatte dabei keinen signifikanten Effekt auf Engagement und die Entwicklung beruflicher Identität. Ob vor allem eine Ausbildung im jetzigen Ausbildungsbetrieb angestrebt wurde, hängt unmittelbar am stärksten mit dem betriebsbezogenen Engagement zusammen ($r = 0,43$)². Auch der Zusammenhang mit dem berufsbezogenen Engagement beträgt noch 0,35 (Abb.43), der zu beruflicher Identität und Arbeitsmoral ist dagegen nur (sehr) schwach ausgeprägt ($r = 0,26$ bzw. $0,19$). Bei der Frage, ob es sich beim Ausbildungsberuf um den Wunsch-

² Der Korrelationskoeffizient r liegt zwischen 0 und 1 (bzw. -1 bei einem negativen Zusammenhang: je mehr x , desto weniger y). Er nähert sich mit der Stärke des Zusammenhangs 1 an (1 bedeutete, dass die Daten beider Variablen völlig deckungsgleich wären). Ein Korrelationskoeffizient unter 0,2 lässt sich vernachlässigen. Bei Korrelationskoeffizienten zwischen 0,2 und 0,5 spricht man meist von einem schwachen; zwischen 0,5 und 0,7 einem mittleren und ab 0,7 einem starken Zusammenhang.

beruf handelte, steht dagegen das berufsbezogene Engagement im Vordergrund ($r = 0,48$). Neben dem betriebsbezogenen Engagement ($r = 0,27$) wird durch eine solche Motivlage auch die Entwicklung beruflicher Identität gefördert ($r = 0,27$) – wenn auch beides Mal der Effekt deutlich schwächer ist. Auswirkungen auf die allgemeine Arbeitsmoral sind dagegen äußerst schwach.

„Berufliches Engagement“

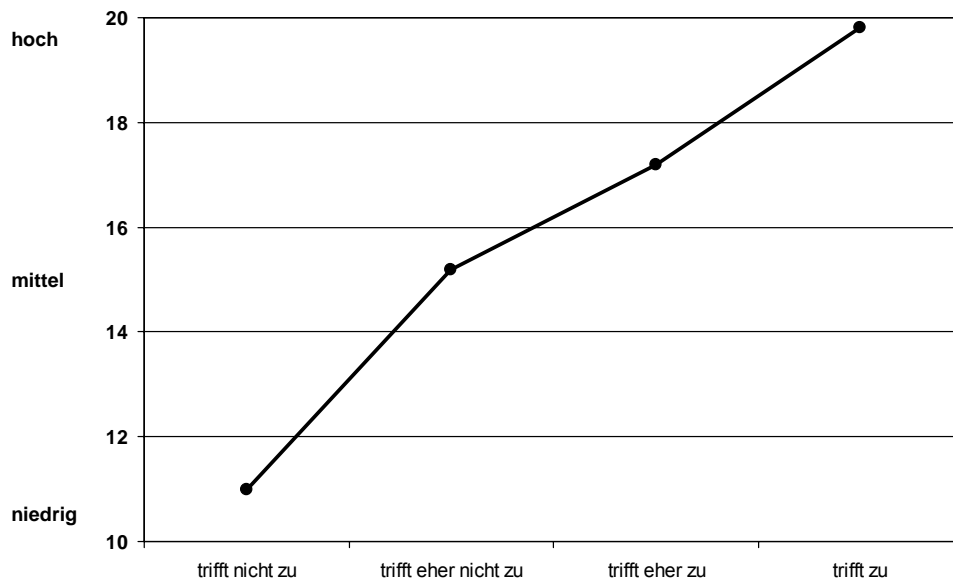


Abb.43 Berufswahlmotiv und berufliches Engagement³

Arbeitsklima

Eine gute Arbeitsatmosphäre fördert v.a. das betriebliche, aber auch das berufliche Engagement

Bezüglich des Arbeitsklimas erwies sich vor allem als relevant, ob sich die Mitarbeiter gegenseitig unterstützen und eine eher persönliche Atmosphäre herrscht. Abb. 44 zeigt zwischen der Arbeitsatmosphäre und dem beruflichen Engagement eine schwache Korrelation von 0,25. Für das betriebliche Engagement ist der Zusammenhang stärker (0,4), für die Arbeitsmoral (0,19) und die Entwicklung beruflicher Identität (0,2) spielt das Arbeitsklima keine Rolle. Die Werte für die die Frage, inwieweit sich die Mitarbeiter gegenseitig unterstützen, bestätigen diesen Trend ($r = 0,25$; 0,37; 0,22 und 0,26). Die Arbeitsatmosphäre wirkt sich in erster Linie auf das betriebsbezogene Engagement der Auszubildenden aus. Dies schlägt dann in vermindertem Maß auf die übrigen Bereiche von Engagement und auch die Entwicklung beruflicher Identität durch.

³ Um diesen Abschnitt nicht zu überfrachten, beschränken sich die Abbildungen auf die Zusammenhänge zum berufsbezogenen Engagement.

Für die Entwicklung von Engagement und beruflicher Identität der Auszubildenden ist dabei vor allem der persönliche Umgang der Mitarbeiter untereinander ausschlaggebend. Die Fragen, wie stark dabei die Konkurrenz der Mitarbeiter untereinander und die Kontrolle durch die Geschäftsleitung sind, spielt demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle.

„Berufliches Engagement“

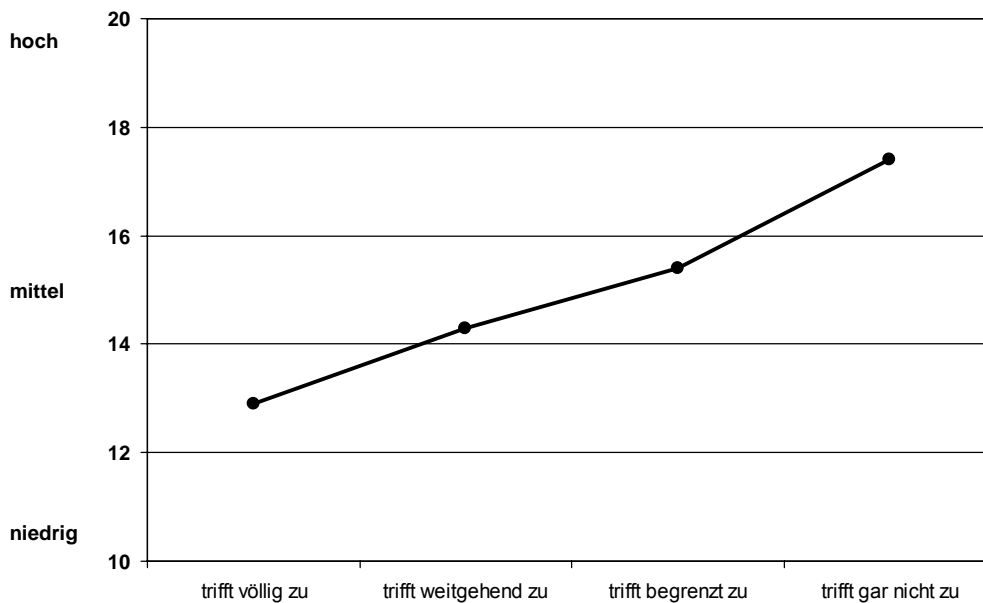


Abb. 44: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Das Arbeitsklima kann man eher als verkrampt bezeichnen.‘

Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Auszubildenden, Einbeziehung in die betriebliche Expertenkultur

Die Unterstützung der Auszubildenden und ihre Behandlung als neue Mitarbeiter fördert die Entwicklung beruflicher Identität sowie das berufliche und betriebliche Engagement

Auch bezüglich des Verhaltens der Mitarbeiter gegenüber den Auszubildenden spielen solche Variablen eine größere Rolle, die auf die Ebene der persönlichen Beziehung abzielen. Abb.45 zeigt den positiven Zusammenhang beruflichen Engagements mit dem Vorhandensein eines Ansprechpartners ($r = 0,3$). Die Werte für betriebliches Engagement, Arbeitsmoral und die Entwicklung beruflicher Identität liegen hier bei 0,43; 0,25 und 0,27.

„Berufliches Engagement“

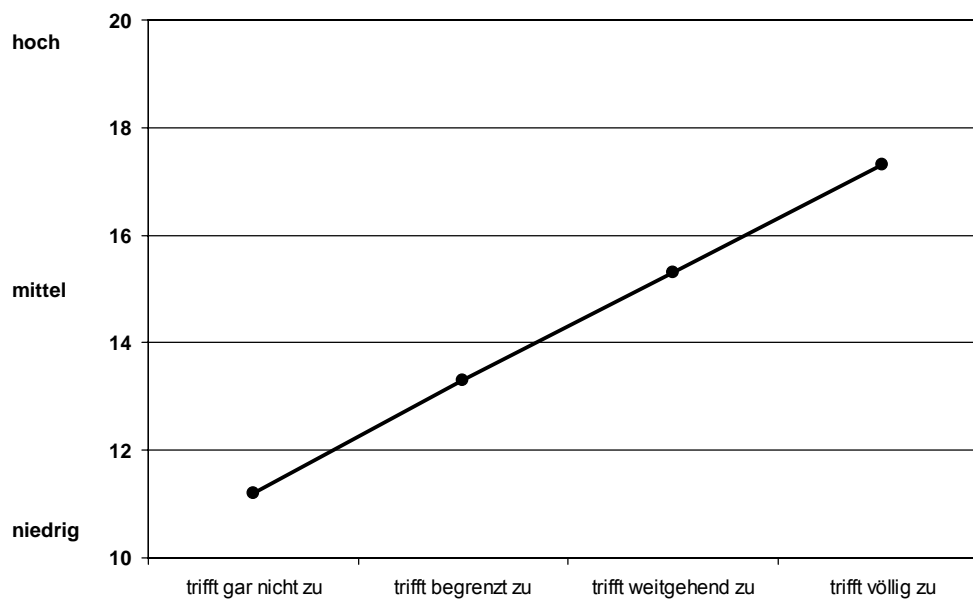


Abb. 45: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Wenn es bezüglich meiner Ausbildung etwas zu klären gibt, habe ich stets einen Ansprechpartner.‘

Bei den auch auf das Verhalten der Mitarbeiter zielenden Items, ob die Anwesenheit der Auszubildenden störe, sie ihn ignorierten oder sich selbst überließen, kommt es nur zu äußerst schwachen Effekten. Diese Schwäche erklärt sich v. a. daraus, dass ein solches Verhalten der Mitarbeiter praktisch nicht vorkommt.

Insgesamt gilt auch hier, dass sich wie das Arbeitsklima auch das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber den Auszubildenden vor allem auf deren betriebliches Engagement auswirkt, allerdings aber nicht darauf beschränkt. Es gibt gleichfalls Zusammenhänge mit berufsbezogenem Engagement und beruflicher Identität.

Der Fragenkomplex zur Einbindung in die *betriebliche Expertenkultur* zeigt durchgängig signifikante Zusammenhänge zu Engagement und der Entwicklung beruflicher Identität. Darüber hinaus gibt es (wenn auch äußerst schwache) Zusammenhänge zur beruflichen Kompetenzentwicklung. Abb.46 zeigt den Zusammenhang des Items „Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung“ mit dem beruflichen Engagement ($r = 0,31$).

„Berufliches Engagement“

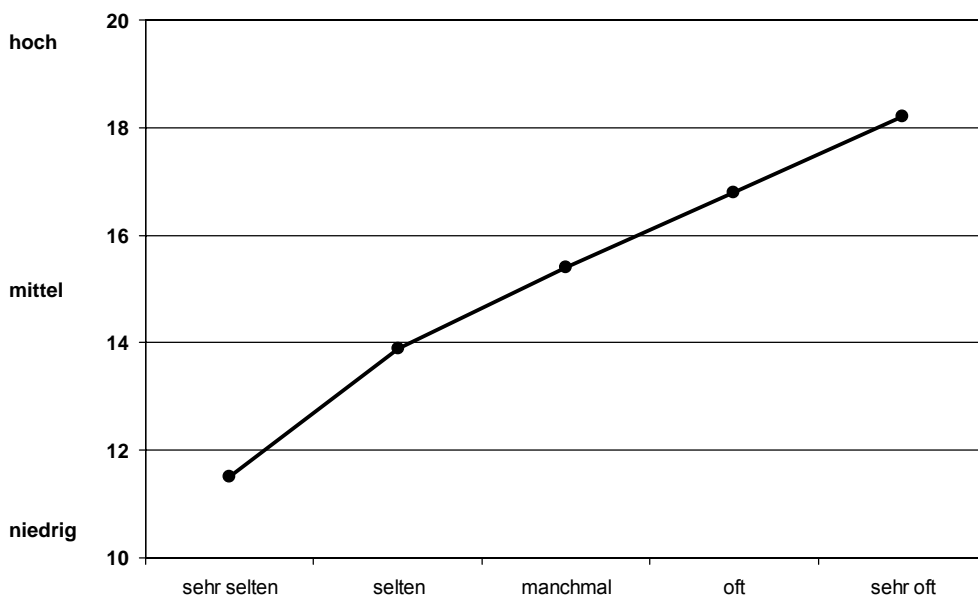


Abb. 46: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.‘

Auch die Zusammenhänge mit betrieblichem Engagement ($r = 0,42$), der Arbeitsmoral ($0,24$) und beruflicher Identität ($0,29$) sind hier nennenswert. Ähnlich hoch sind die Werte für andere Items dieses Bereichs, die auf die vertrauensvolle Kommunikation zwischen Auszubildenden und Fachkräften zielen.

Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung

Die Vielfalt der Arbeitsaufgaben und ihre für die Auszubildenden einsehbare Einbettung in die betrieblichen Arbeitszusammenhänge ist eine wesentliche Voraussetzung für eine attraktive und erfolgreiche Ausbildung

Die Items zur *Vielfältigkeit der betrieblichen Arbeitsaufgaben* weisen durchgängig einen Zusammenhang zu Engagement und der Entwicklung beruflicher Identität auf. Dabei spielt vor allem eine Rolle, wie gehaltvoll sich die jeweiligen Arbeitsaufgaben darstellen. Abb. 47 zeigt den Zusammenhang des Items ‚Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fähigkeiten anzuwenden‘ mit dem beruflichen Engagement der Auszubildenden. ($r = 0,33$).

„Berufliches Engagement“

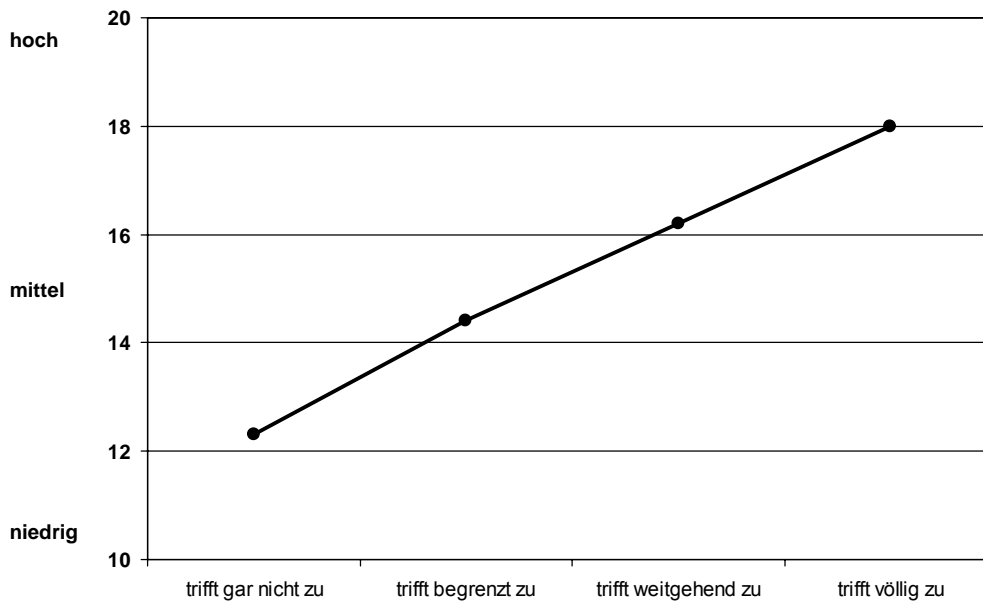


Abb. 47: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.‘

Kaum ein anderes Item korreliert darüber hinaus so hoch mit der Entwicklung beruflicher Identität (0,33). Auch die Werte für das betriebsbezogene Engagement (0,41) und die Arbeitsmoral (0,25) sind überdurchschnittlich hoch. Demgegenüber fallen die Korrelationen mit den anderen Items dieses Fragenblocks, die sich darauf beziehen, inwieweit die Aufgaben das Berufsbild abdecken und zum Kontakt mit anderen Mitarbeitern führen, geringer aus. Gehaltvolle Arbeitsaufgaben fördern in besonderem Maße den beruflichen Aspekt des Engagements und die Entwicklung beruflicher Identität.

Die Items zur *Bedeutsamkeit* der von den Auszubildenden durchzuführenden Arbeitsaufgaben für die eigene Abteilung oder den Gesamtbetrieb weisen durchgängig (wenn auch nur schwache) Zusammenhänge mit Engagement und beruflicher Identität auf. Dabei sind die Zusammenhänge dann etwas stärker, wenn diese Relevanz für die Auszubildenden in ihrem Nahbereich erfahren wird, sich also auf ihre direkte Arbeitsumgebung und weniger den Gesamtbetrieb bezieht. Stellvertretend sei hier das Item „Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen“ genannt (Abb. 48).

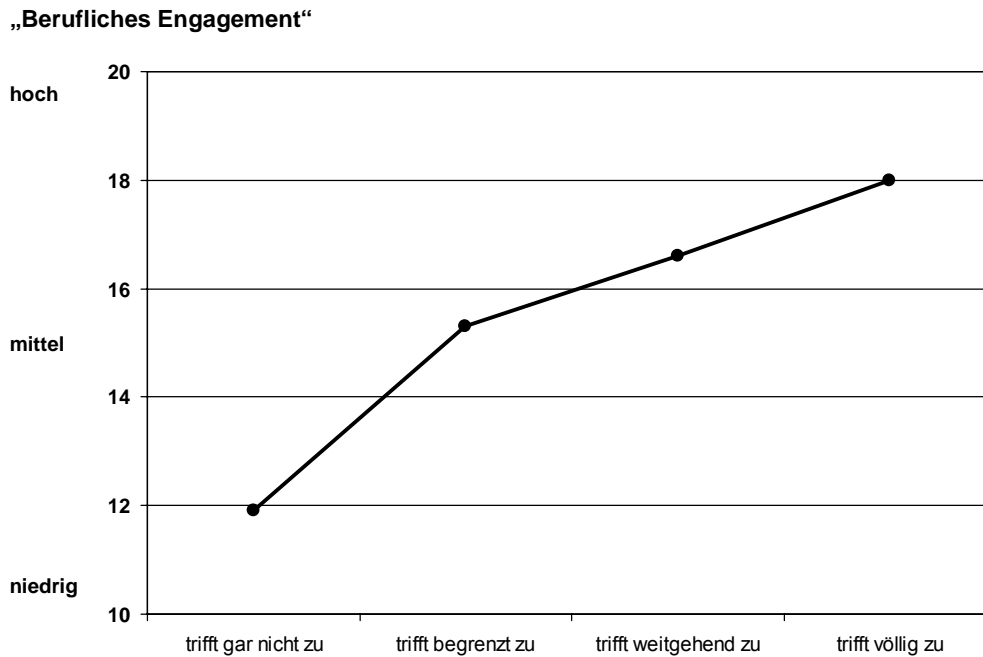


Abb. 48: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.‘

Der Zusammenhang zum beruflichen Engagement beträgt hier 0,27, der zum betrieblichen Engagement 0,39, zur Arbeitsmoral 0,27 und zur beruflichen Identität 0,29.

Bei denjenigen Items dieses Fragenblocks, die die Wichtigkeit der Aufgaben anhand der Einbindung in betriebliche Arbeitsprozesse formulieren (z.B.: "Andere Mitarbeiter sind auf die Resultate meiner Tätigkeiten angewiesen", oder "Ich bin mit Aufgaben und Problemen betraut, die letztlich auch für den Gesamtbetrieb wichtig sind"), fällt der Zusammenhang schwächer aus. Dies mag daran liegen, dass vielen Auszubildenden die Arbeits- und Geschäftsprozesse der Ausbildungsbetriebe nicht vollends durchsichtig sind.

Anforderungsniveau der Arbeitsaufgaben

Die Auszubildenden eher etwas zu über- als zu unterfordern ist ein zentraler Grundsatz für eine erfolgreiche Ausbildung

Die Items zur Passung des Anforderungsniveaus der Arbeitsaufgaben an die Fähigkeiten der Auszubildenden hängen dann mit Engagement und beruflicher Identität zusammen, wenn sie darauf abzielen, inwieweit die Auszubildenden ihre erlernten Fähigkeiten in der Arbeit zur Anwendung bringen können. Der reine Schwierigkeitsgrad für die Auszubildenden spielt demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle und zeigt hier kaum Effekte. Abb. 49 zeigt den Zusammenhang des Items "Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe" mit dem beruflichen Engagement ($r = 0,38$). Die entsprechenden Werte für das betriebliche Engagement, die Arbeitsmoral und die Entwicklung beruflicher Identität liegen bei 0,46, 0,29 und 0,39. Dabei beeindruckt hier vor allem der Zusammenhang mit der Entwicklung be-

ruflicher Identität, der in den Items dieses Blocks stärker ausgeprägt ist als in anderen Bereichen der Ausbildungsorganisation.

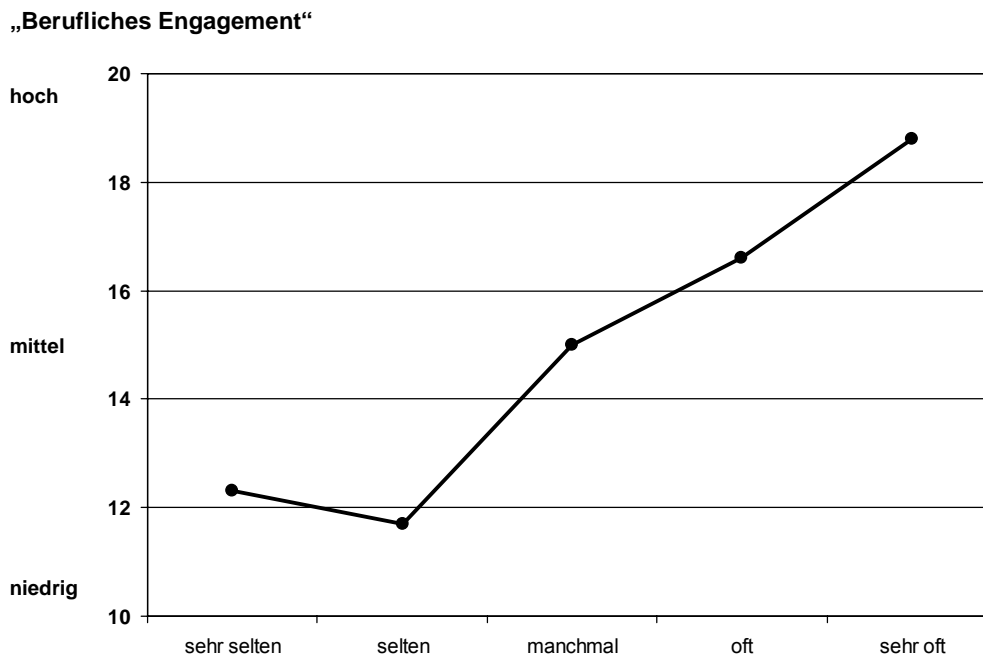


Abb. 49: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und ‚Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe.‘

Auch bei den übrigen Items zur Passung des Anforderungsniveaus an die Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden zeigt sich ein ähnliches Muster: Vor allem die Entwicklung beruflicher Identität kann durch solche Arbeitsaufgaben in besonderem Maß gefördert werden, die es den Auszubildenden ermöglichen, bereits vorhandene Fähigkeiten und Kenntnisse voll anzuwenden. Dabei ist der Effekt von Aufgaben, die stark auf bisher Gelerntes zugeschnitten sind, geringer. Die Entwicklung beruflicher Identität gerade durch solche Arbeitsaufgaben angeregt wird, die die Auszubildenden vor Herausforderungen stellen.

6 Fazit

Bei dieser Studie wurde untersucht, wie Bremerhavener Auszubildende ihre betriebliche und schulische Ausbildungssituation einschätzen und wie ihre eigene Einstellung zum Beruf ist. Diese Einschätzungen bspw. zu Schule, Betrieb und Lernortkooperation mögen nicht immer die gleichen sein, wie sie von Ausbildern oder Lehrern vorgenommen würden. Aber alleine

schon, wie sich Auszubildende in die betriebliche Expertenkultur eingebunden fühlen, ob sie sich von Lehrern und Ausbildern unterstützt fühlen hat Auswirkungen darauf, wie es ihnen gelingt, über betriebliche und schulische Lernprozesse ihren Beruf zu erlernen.

Die Auszubildenden aller Berufe und Berufsgruppen stimmen in der Einschätzung ihrer Ausbildung weitgehend überein. Dies unterstreicht die Aussagekraft der Untersuchungsergebnisse und erleichtert es der Ausbildungspraxis und -beratung, Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Anhebung der Attraktivität und Qualität der Ausbildung zu begründen.

Insgesamt wird die Ausbildung in Bremerhavener Betrieben nach Einschätzung der Auszubildenden überwiegend positiv bewertet. Es ergaben sich drei allgemeine Zusammenhänge, die für eine weitere Entwicklung der Ausbildungsstrukturen in Bremerhaven von Bedeutung sind.

1. In der Mehrheit der Ausbildungsbetriebe fühlen sich die Auszubildenden in ihrem Beruf unterstützt. Für eine Minderheit von Betrieben ergibt sich hier Handlungsbedarf.
2. Zweitens hat sich gezeigt, dass eine Verbesserung der Lernortkooperation dringend geboten ist, so dass Auszubildende das an beiden Lernorten Gelernte in der Bearbeitung ihrer Arbeitsaufgaben erfolgreich miteinander verbinden können. Für zwei Drittel der Auszubildenden liegt hier ein gravierendes Problem vor.
3. Die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements können dadurch nachhaltig gestärkt werden, dass Auszubildende von Beginn ihrer Ausbildung an so in die betrieblichen Arbeitsprozesse eingebunden werden, dass sie Zusammenhängeverständnis und Zusammenhangswissen entwickeln können. Daraus erwächst Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein sowie Leistungsbereitschaft.

Die Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung fördert im Allgemeinen sämtliche Aspekte von Engagement, wobei der Effekt auf betriebsbezogenes Engagement zumeist etwas höher liegt. Intrinsische Motivationen der Berufswahl wie Wunschberuf oder Wunschbetrieb fördern das Engagement wie auch die Entwicklung beruflicher Identität.

Der Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung kommt hinsichtlich der Entwicklung von beruflicher Kompetenz, Engagement und beruflicher Identität eine Scharnier- und Schlüsselfunktion zu: Dieser Aspekt der Ausbildung wirkt sich positiv auf alle Dimensionen beruflicher Entwicklung aus (s. dazu auch Rauner et al. 2009). Bei den übrigen Aspekten der Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung ergeben sich Zusammenhänge mit dem Engagement der Auszubildenden und der Entwicklung ihrer beruflichen Identität. Diese Zusammenhänge treten dann verstärkt auf, wenn sich die Items auf eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Auszubildenden und Mitarbeitern beziehen.

Die Durchführung betrieblicher Arbeitsaufgaben wirkt sich vor allem dann positiv auf Engagement und berufliche Identität aus, wenn sie den Auszubildenden Gelegenheit geben, bereits Gelerntes an möglichst reichhaltigen Aufgaben anzuwenden und sich die Bedeutsamkeit dieser Aufgaben in ihrem eigenen Arbeitsbereich zeigt.

Während sich bestätigt hat, dass die schulische Vorbildung sich sehr stark auf die berufliche Kompetenzentwicklung auswirkt, hat der Migrationshintergrund darauf keinen Einfluss.

Anregungen für die Berufsbildungsplanung und -praxis

Für die Berufsbildungsplanung und -praxis ergibt sich aus diesen Befunden eine Reihe von Anregungen:

1. Der Arbeitszusammenhang und die Orientierung an Geschäftsprozessen begründen Zusammenhangsverständnis und eine hohe berufliche Identität sowie berufliches Engagement. Dies sollte daher als ein Gestaltungskriterium sowohl bei der Berufsentwicklung als auch bei der Organisation beruflicher Bildung Berücksichtigung finden.

Breitbandige Kernberufe mit einem klaren Identifizierungspotenzial weisen in diese Richtung.

2. Die Förderung der beruflichen Identitätsentwicklung ist eine eigenständige berufspädagogische Aufgabe, die sich nicht im Prozess der beruflichen Qualifizierung quasi beiläufig einstellt. Eine funktionierende Lernortkooperation und eine an betrieblichen Arbeitsaufträgen und Geschäftsprozessen orientierte Ausbildung von Beginn der Ausbildung an fördert das berufliche und betriebliche Engagement.
3. Die Auszubildenden verfügen über eine eher diffuse Arbeitsmotivation, die sowohl aus der Identifizierung mit den Betrieben als auch mit ihrem Beruf resultiert. Offenbar entwickelt sich die berufliche Identität eher zeitverzögert aufgrund einer unterentwickelten Geschäftsprozessorientierung der Ausbildung und damit das Erleben von Arbeitszusammenhängen. Dieser Befund legt nahe, sich bei der Gestaltung von beruflichen Bildungsgängen stärker am Novizen-Experten-Paradigma (siehe dazu auch die im Rahmen von IBB 2010 entwickelte Handreichung ‚Lernen im Betrieb‘ auszurichten (HAASLER/RAUNER 2008)).

Auch für weitere Forschungen in diesem Bereich ergeben sich hieraus einige Folgerungen:

1. Die Entwicklung beruflicher Identität sollte genauer und auch berufsspezifisch erfasst werden (u. a. mittels qualitativer Verfahren). Dann wäre wahrscheinlich eine genauere Untersuchung möglich, wie die Ausbildungsorganisation jeweils in unterschiedlichen Berufen auf die Entwicklung beruflicher Identität einwirkt.
2. Die Einsicht der Auszubildenden in die kompetenzförderlichen Strukturen ihrer Ausbildung ist – zwangsläufig – in ihrer Tiefe und Breite begrenzt, so dass in die Erhebung der Kontextdaten die Lehrer und Ausbilder einbezogen werden sollten.

7 Handlungsempfehlungen

1. *Absenken des mittleren Ausbildungsalters*

Die Einbettung der dualen Berufsausbildung in ein funktionierendes Bildungssystem setzt einen nahtlosen Übergang von der Schule in die Berufsausbildung (1. Schwelle) ohne Warteschleifen voraus. Dazu ist es nötig, das mittlere Ausbildungsalter um ca. 2 Jahre – von 20,5 auf 18,5 Jahre – abzusenken.

Voraussetzung ist

- eine entwickelte Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, so dass neben der Ausbildungsreife auch eine realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, Interessen sowie des lokalen Ausbildungsmarktes gegeben sind.
- Ein verändertes Einstellungsverhalten der Betriebe, basierend auf der Einsicht:
- Der Abbau von Warteschleifen erhöht das berufliche Engagement der Jugendlichen.

2. Einführung einer Berufsorientierung vom Kindergarten bis zum Schulabschluss

Nur etwa 50 Prozent der Auszubildenden werden in Bremerhaven im Wunschberuf ausgebildet (Tab. 2). Eine Ausbildung im Wunschberuf hat aber eine deutliche Auswirkung auf das berufliche Engagement der Auszubildenden (Abb.41). Dass sehr attraktive Berufe nicht zu den „Wunschberufen“ zählen, deutet darauf hin, dass diese Berufe zu wenig bekannt sind. Es besteht daher ein dringender Bedarf an einer Berufsorientierung und -vorbereitung, die weit über die etablierte Praxis hinausreicht.

Materialien

Arbeitspapier Zweijährige stufenübergreifende Eingangsphase Berufliche Bildung (http://www.ibb-2010.de/fileadmin/user/UEbergang_Schule-Beruf/ZWEB_15.2._2007.pdf)

3. Anhebung der Ausbildungsqualität durch ein höheres Anforderungsniveau der Arbeitsaufgaben und -aufträge in der betrieblichen Ausbildung

Die Auszubildenden fühlen sich in der Tendenz in der betrieblichen Berufsausbildung unterfordert (Abb. 25, 26, 49).

Materialien

Rauner, Felix 2009: Lernen in Arbeitsprozessen. Lernen im Betrieb. Christiani: Konstanz. Im Erscheinen.

4. Fördern des Zusammenhangsverständnisses und des beruflichen Engagements

Hier gibt es ein erhebliches Entwicklungspotential, das im betrieblichen Interesse sowie im Interesse der beruflichen Karrieren der Auszubildenden ausgeschöpft werden sollte. Entscheidend ist hier, dass die Arbeitsaufgaben und -aufträge von den Auszubildenden in die betrieblichen Geschäftsprozesse eingeordnet werden können (vgl. Abb. 31, 47).

Materialien

Manual „Lernen im Betrieb“ (Christiani-Verlag)

Heinemann, L.; Rauner, F. (2009): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. A+B Forschungsbericht Nr. 1. Universität Bremen, Universität Karlsruhe, Pädagogische Hochschule Heidelberg.

5. Fördern der beruflichen Identitätsentwicklung von Auszubildenden im Prozess der Berufsausbildung

Wichtig ist dabei, Auszubildende von Anfang an als Mitarbeiter zu behandeln und Erfolgsergebnisse bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben und -aufträge zu ermöglichen (Abb. 45, 46).

Materialien

Lars Heinemann, Felix Rauner (2008): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. A+B Forschungsberichte 1

Rauner, Felix; Haasler; Bernd; Heinemann, Lars; Grollmann, Philipp(Hg) (2009): Messen beruflicher Kompetenzen. Band 1: Grundlagen und Konzeption des KOMET-Projektes. LIT-Verlag: Berlin

6. *Die Lernortkooperation zwischen Ausbildungsbetrieben und der Berufsschule sollte auf eine verbindliche Grundlage gestellt werden.*

Die Schwächen in der Lernortkooperation werden von Zweidrittel der Auszubildenden (sehr) kritisch gesehen. Objektiv beeinträchtigt dies die Ausbildungsqualität. Um die bestehende Gesetzeslücke, die dieses Problem verursacht, zu schließen, empfiehlt sich eine verbindliche Vereinbarung zwischen den Kammern und dem Magistrat zur Einrichtung von Berufsfachkonferenzen. Die Lehrer und Ausbilder erhalten dadurch die Möglichkeit, das schulische und betriebliche Lernen optimal aufeinander abzustimmen.

Materialien

http://www.ibb-2010.de/fileadmin/user/Berufsfachkonferenzen/5_Konzept_Berufsfachkonferenzen.pdf

7. *Einführung der fachgebundenen Hochschulreife in Form einer Zusatzqualifikation, die parallel zur dualen Berufsausbildung erworben werden kann.*

Erfahrungen aus der Schweiz zeigen, dass dadurch die Attraktivität der dualen Berufsausbildung sowohl für Unternehmen als auch für Auszubildende deutlich angehoben werden kann. Es fehlen zudem zunehmend hochqualifizierte Fachkräfte, die auch über eine praktische Berufsausbildung verfügen. Dies war eine besondere Stärke des deutschen Bildungssystems – vor allem im Bereich der Ingenieurausbildung.

Materialien

http://www.ibb-2010.de/fileadmin/user/Duale_Studiengaenge/12_Konzept_fuer_duale_Studiengaenge.pdf

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2009: Steuerung der beruflichen Bildung im Internationalen Vergleich; Gütersloh: Bertelsmann.

Literatur

- Blankertz, H. (1983): Sekundarstufen II – Didaktik und Identitätsbildung im Jugendalter. In: Benner, D.; Held, H.; Thiersch, H. (Hrsg.): Beiträge zum 8. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften. ZfPäd, Beiheft 18: 139-142.
- Cohen, A. (1991): Career stage as a moderator of the relationship between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology* 64: 253-268.
- Heinemann, L.; Rauner, F. (2008): Identität und Engagement: Konstruktion eines Instruments zur Beschreibung der Entwicklung beruflichen Engagements und beruflicher Identität. A+B Forschungsberichte 1
- Lempert, W. (2005): Entwicklung moralischer Urteilskompetenz. In: Rauner, F. (Hrsg.): *Handbuch Berufsbildungsforschung*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, S. 329-336.
- Lempert, W. (2006): Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Blatmannsweiler: Schneider.
- Rauner, F. (2007): Duale Berufsausbildung in der Wissensgesellschaft – eine Standortbestimmung. Reihe: Jugend und Arbeit – Positionen. Herausgeber: Bertelsmann Stiftung.
- Rauner, F., Haasler, B. (2008): Lernen im Betrieb. Eine Handreichung für Ausbilder und Personalentwickler. Arbeitspapier IBB2010. Download unter www.ibb.uni-bremen.de
- Rauner, F., Haasler, B., Heinemann, L., Grollmann, P. (2009): Messen beruflicher Kompetenzen, Berlin: Lit.
- Rauner, F.; Maurer, A.; Piening, D. (2009): Lernen im Arbeitsprozess – ein nicht ausgeschöpftes Potential dualer Berufsausbildung. Forschungsbericht A+B, Nr. 4. Karlsruhe-Bremen-Heidelberg. (i.E.).

Anhang

1. Identität und Engagement nach Ausbildungsjahren in 12 Berufen

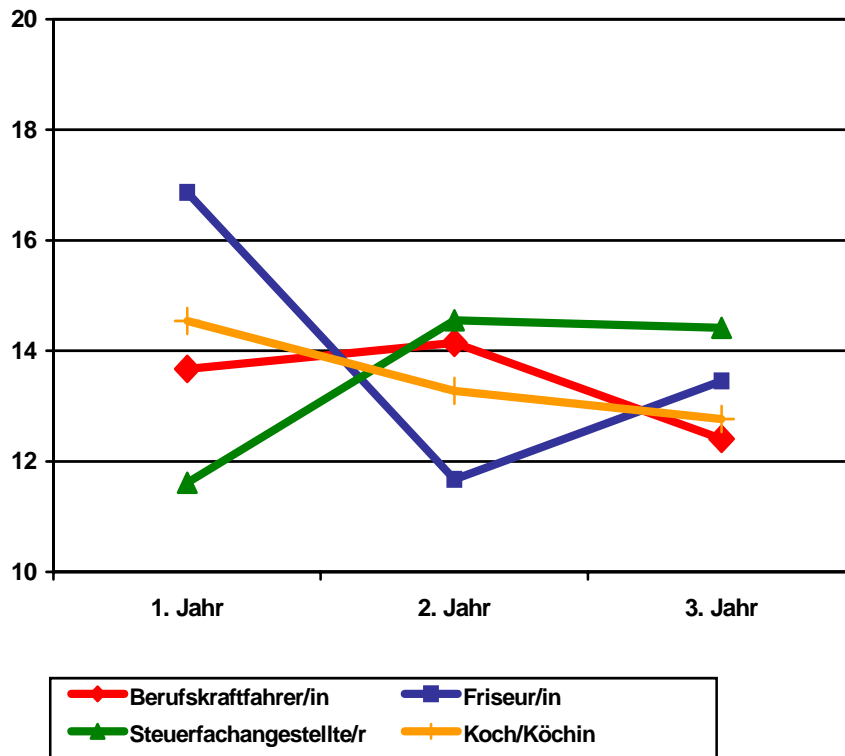


Abb. 50: Betriebliches Engagement Gruppe 1

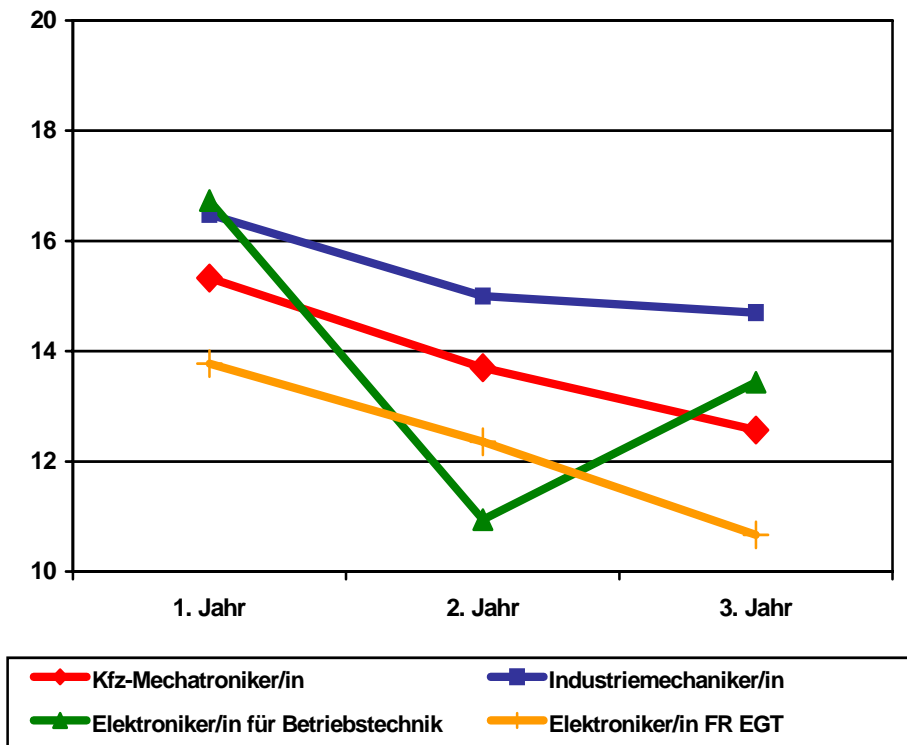


Abb. 51: Betriebliches Engagement Gruppe 2

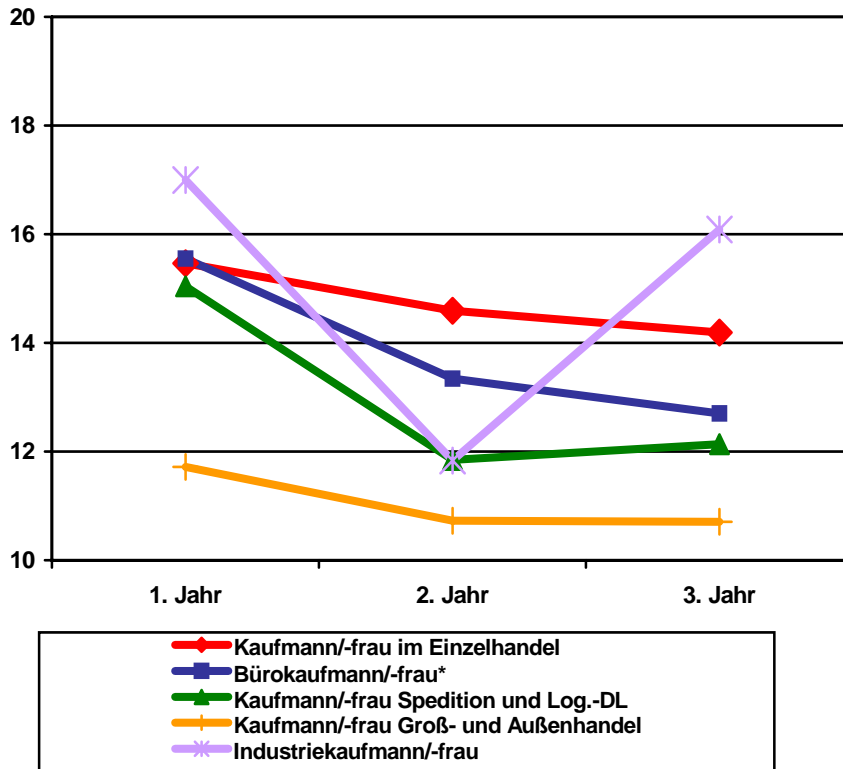


Abb. 52: Betriebliches Engagement Gruppe 3

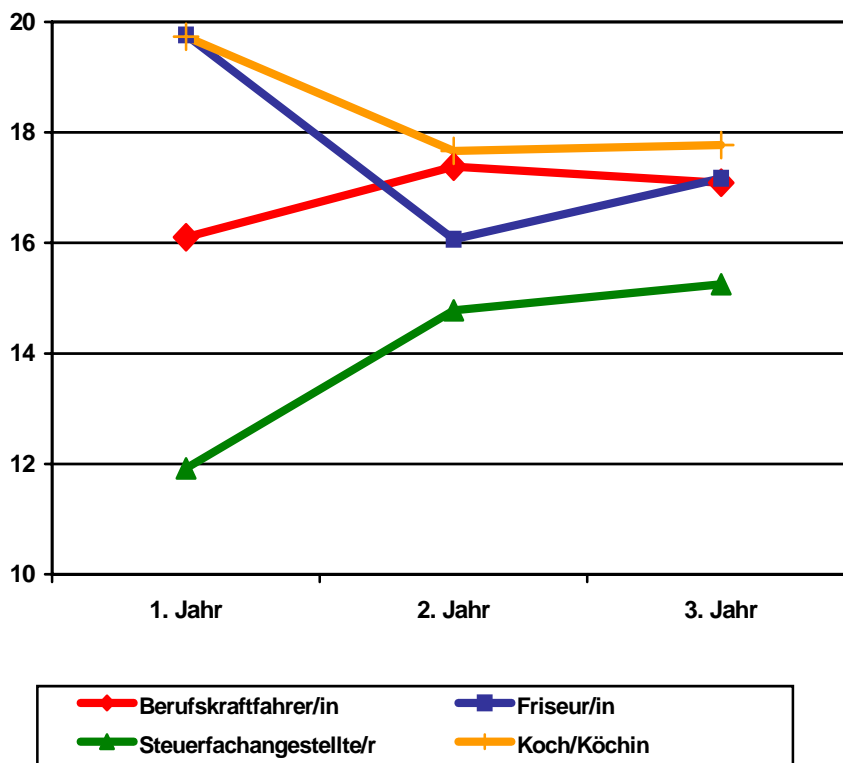


Abb. 53: Berufliches Engagement Gruppe 1

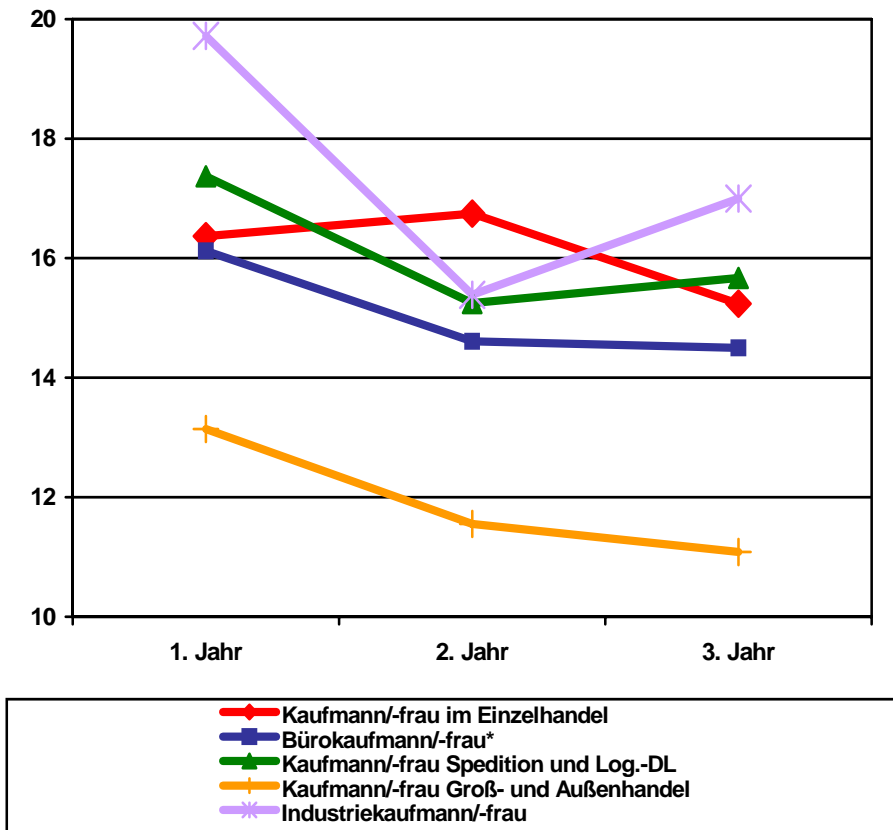


Abb. 54: Berufliches Engagement Gruppe 3

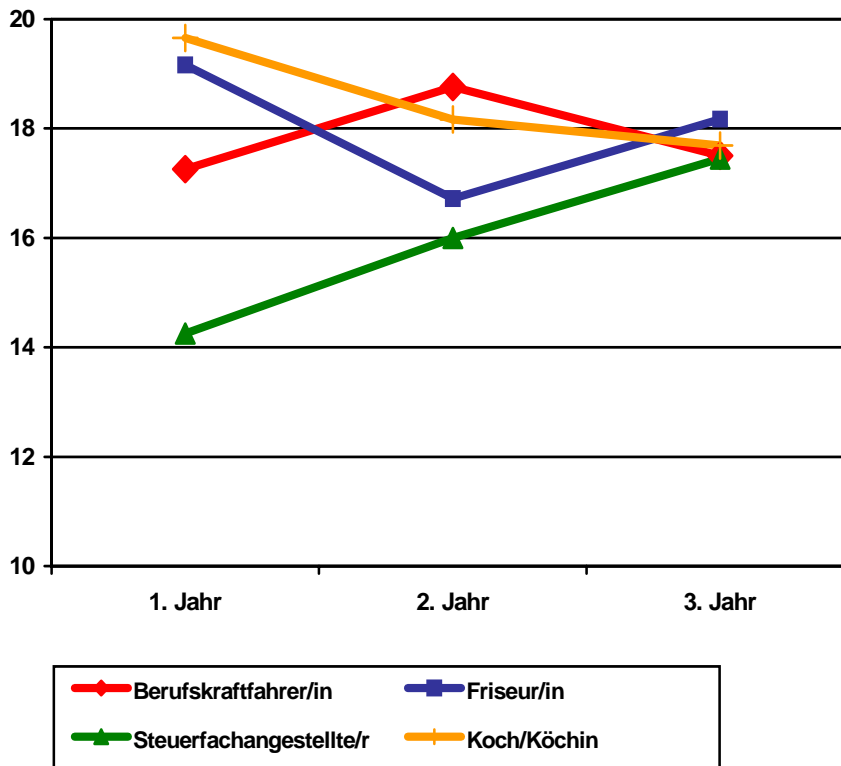


Abb. 55: Berufliches Identität Gruppe 1

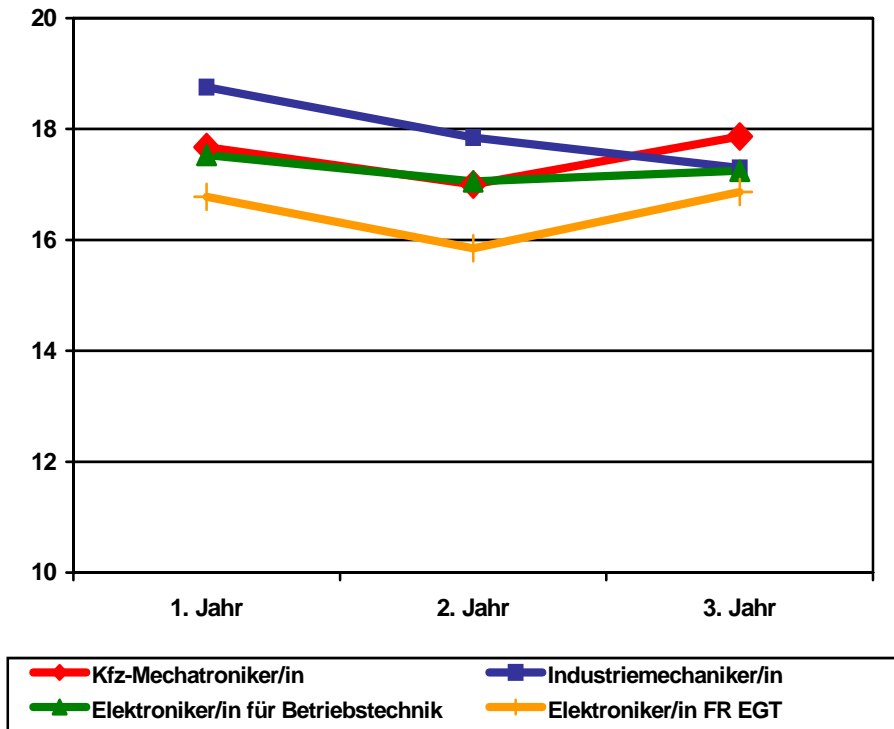


Abb. 56: Berufliches Identität Gruppe 2

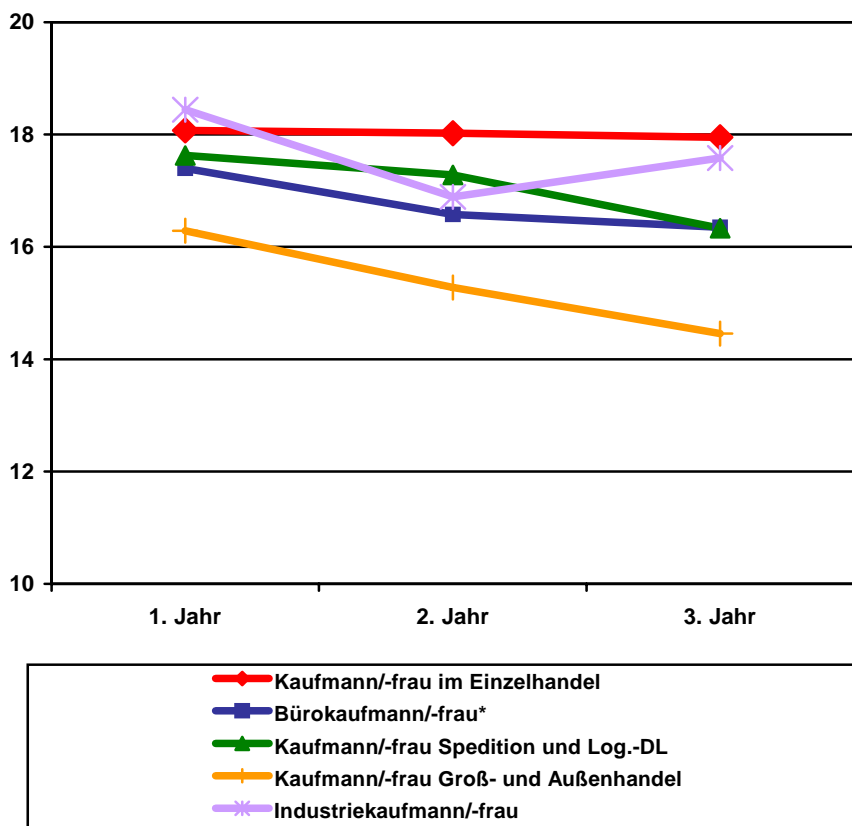


Abb. 57: Berufliches Identität Gruppe 3

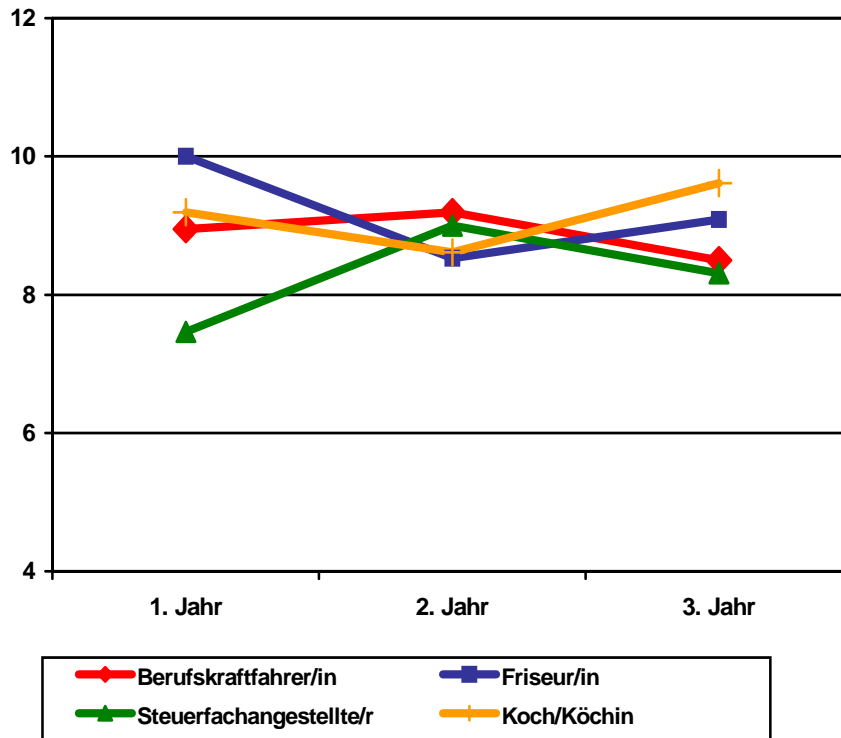


Abb. 58: Arbeitsmoral Gruppe 1

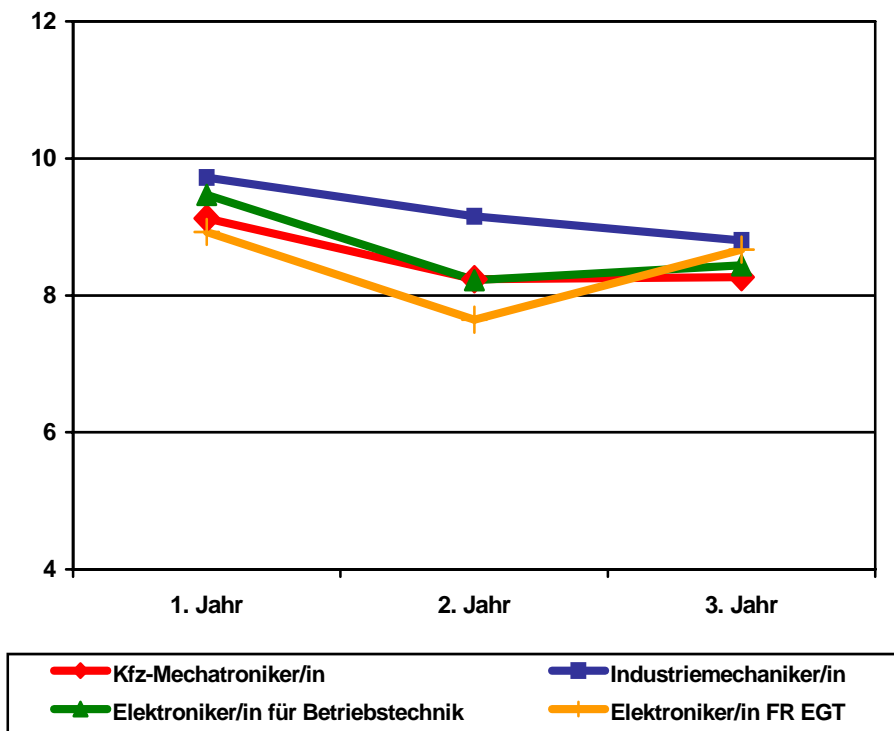


Abb. 59: Arbeitsmoral Gruppe 2

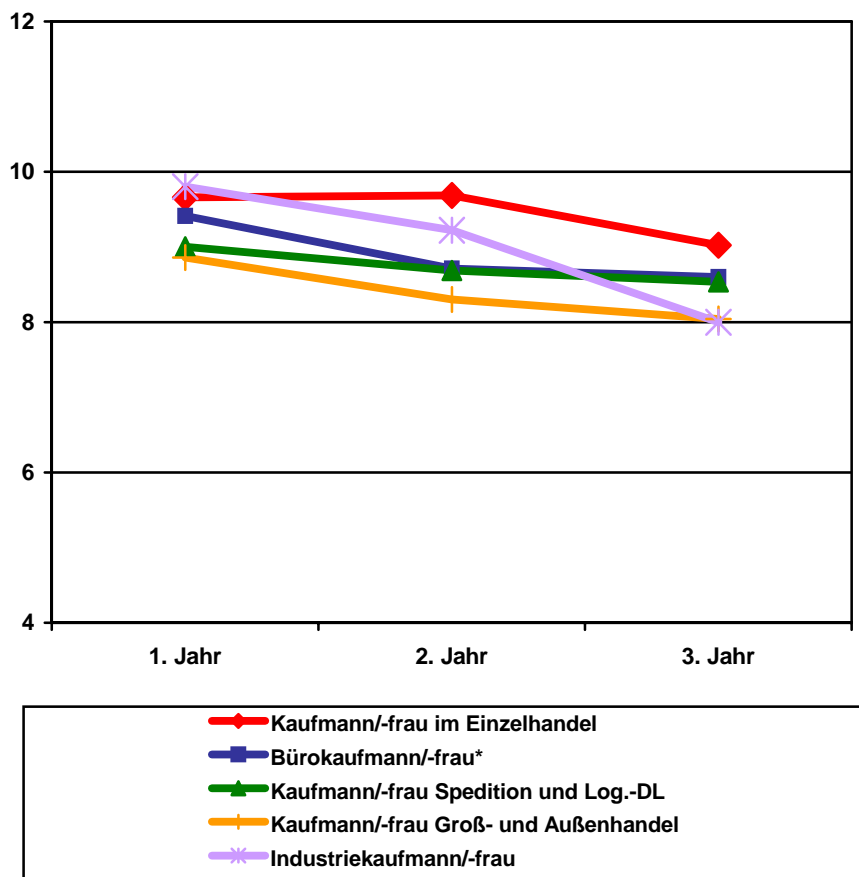


Abb. 60 : Arbeitsmoral Gruppe 3

2. Berufliche Identität, betriebliches Engagement und Arbeitsmoral im Verhältnis zur Ausgestaltung der Ausbildung

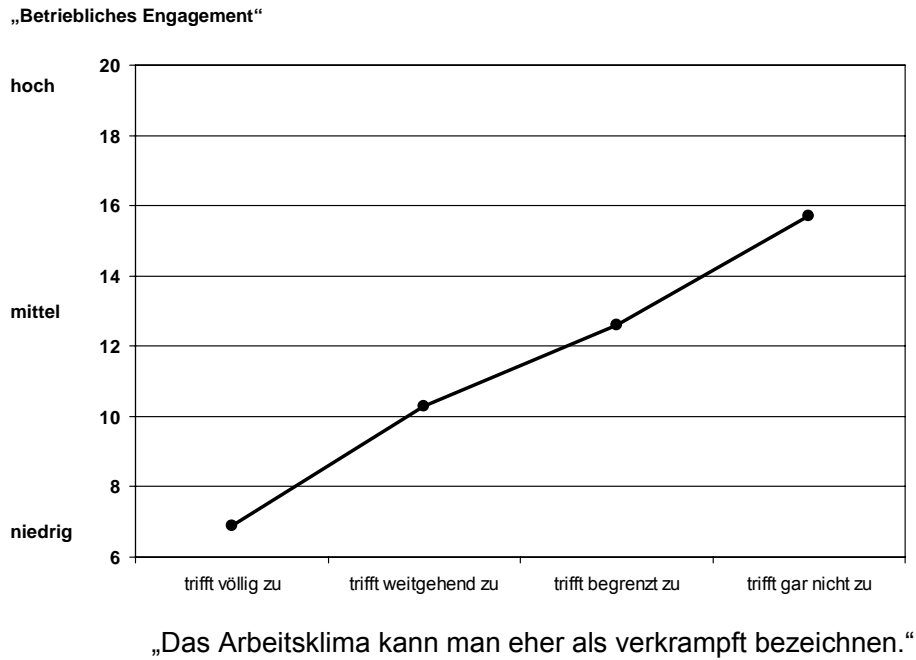


Abb. 61

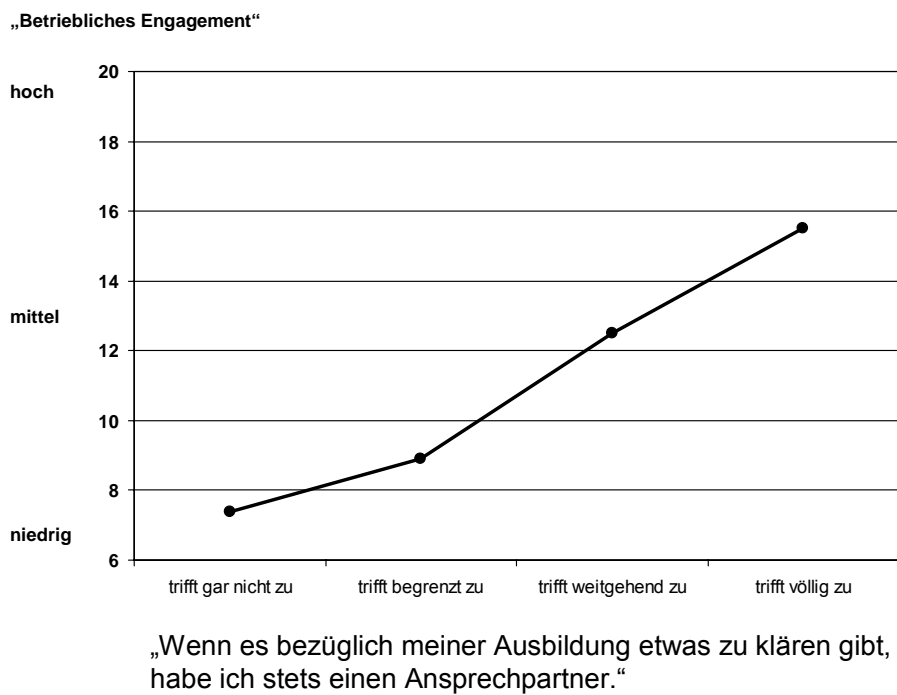
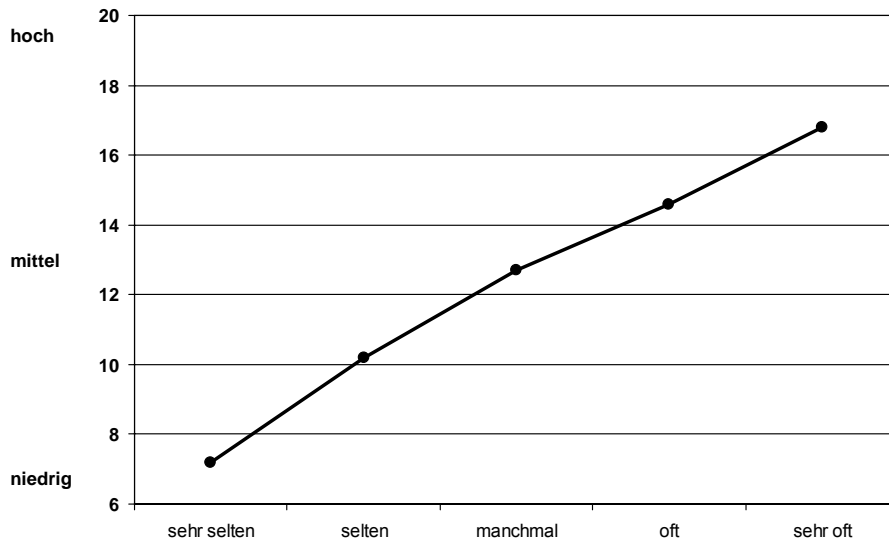


Abb. 62

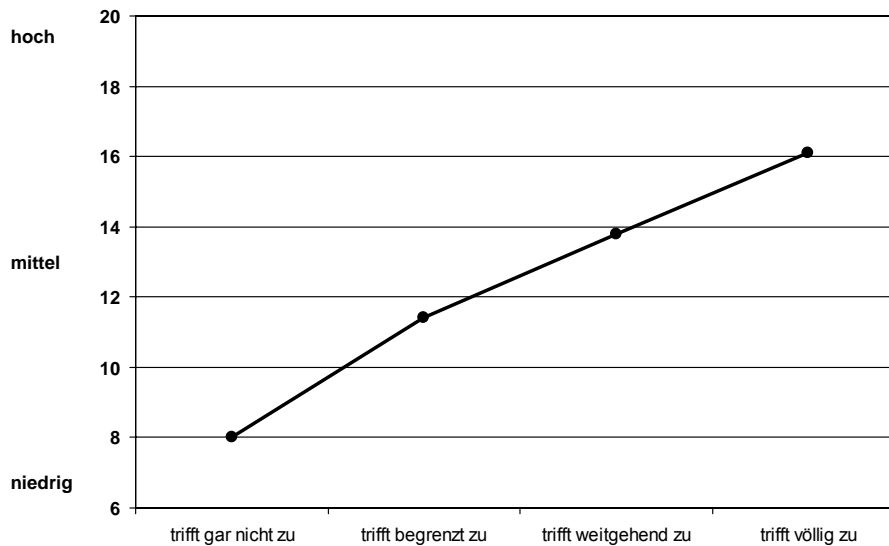
„Betriebliches Engagement“



„Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.“

Abb. 63

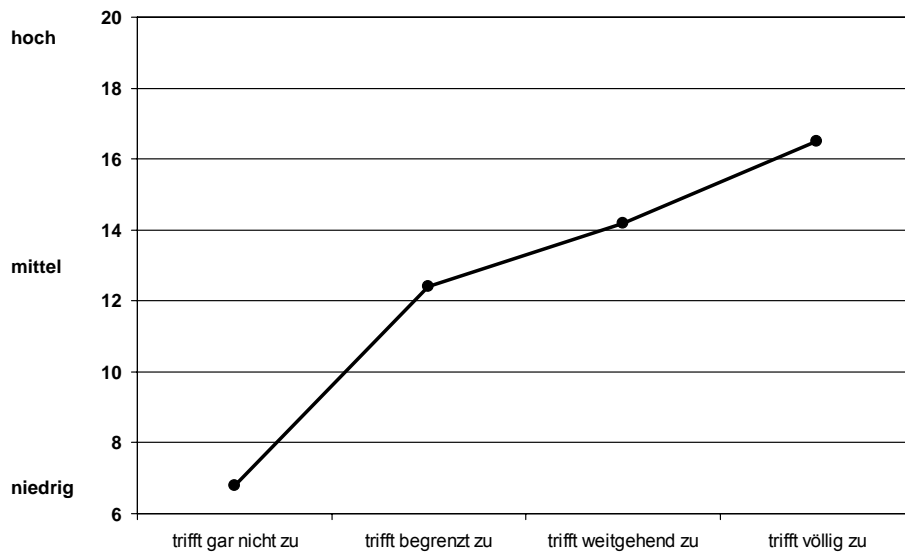
„Betriebliches Engagement“



„Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.“

Abb. 64

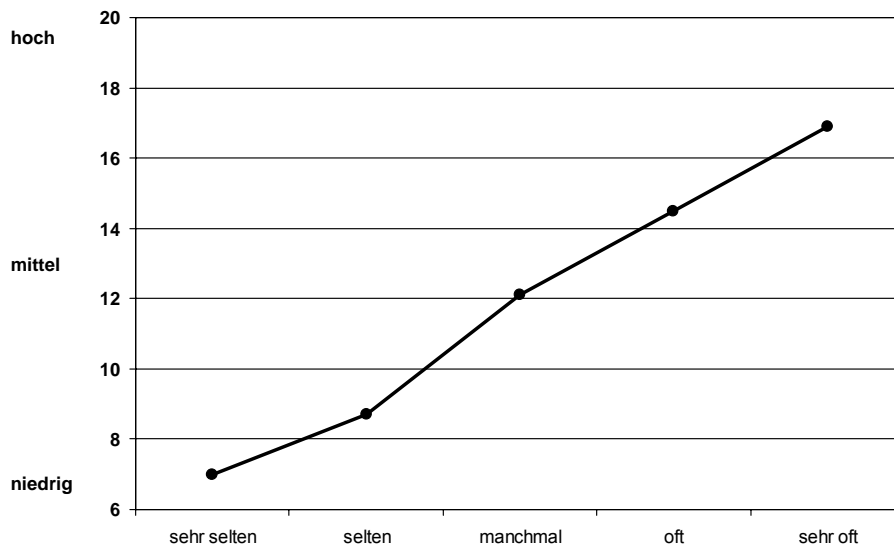
„Betriebliches Engagement“



„Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.“

Abb. 65

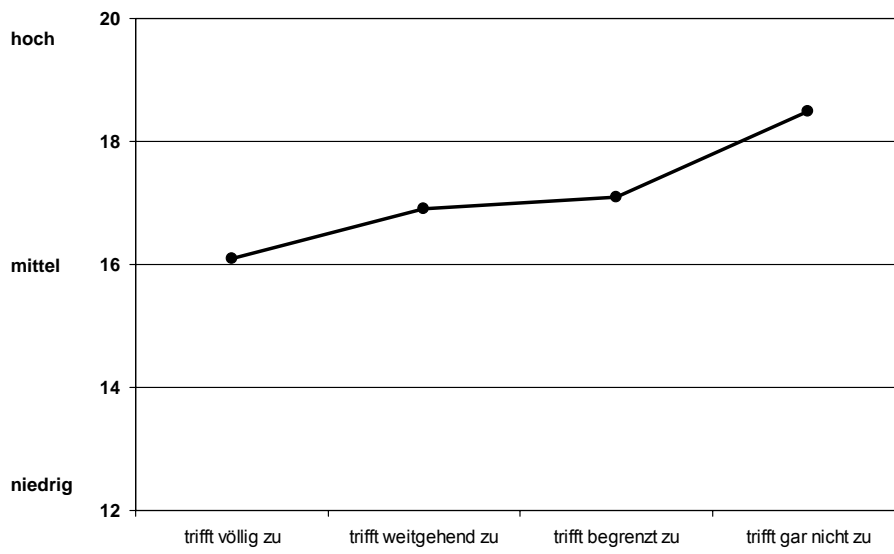
„Betriebliches Engagement“



„Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe.“

Abb. 66

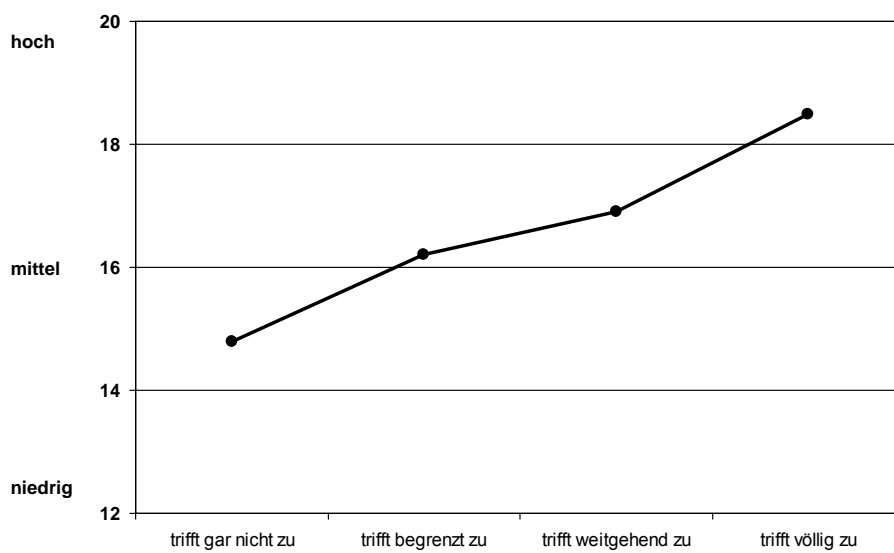
„Arbeitsmoral“



„Das Arbeitsklima kann man eher als verkrampft bezeichnen.“

Abb. 67

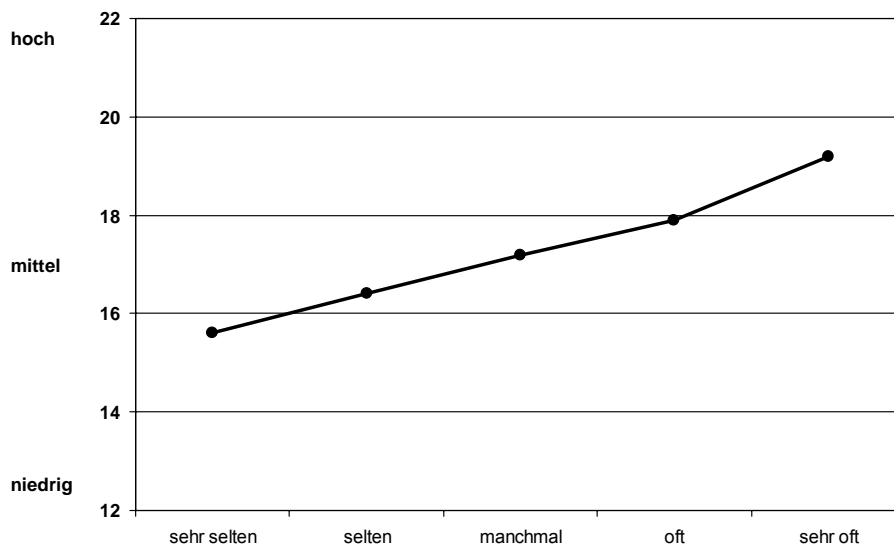
„Arbeitsmoral“



„Wenn es bezüglich meiner Ausbildung etwas zu klären gibt, habe ich stets einen Ansprechpartner.“

Abb. 68

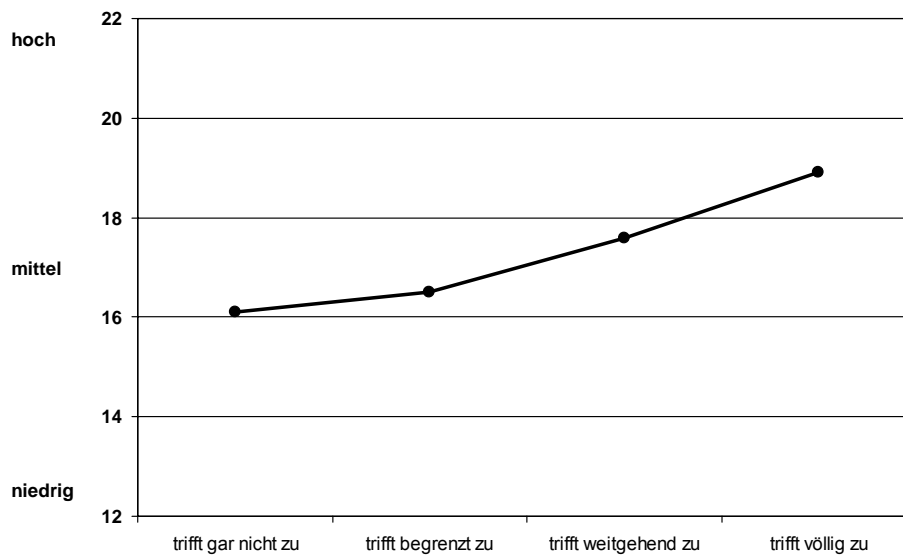
„Arbeitsmoral“



„ Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.“

Abb. 69

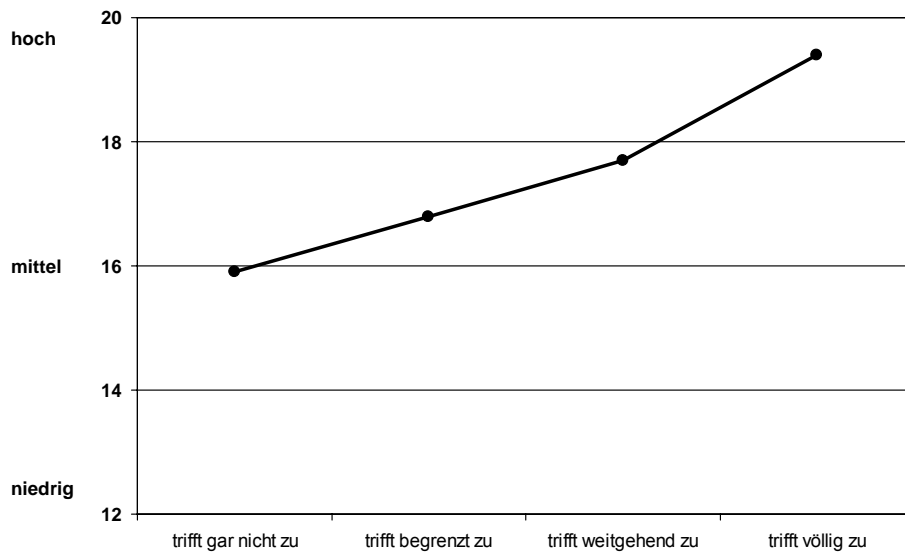
„Arbeitsmoral“



„Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.“

Abb. 70

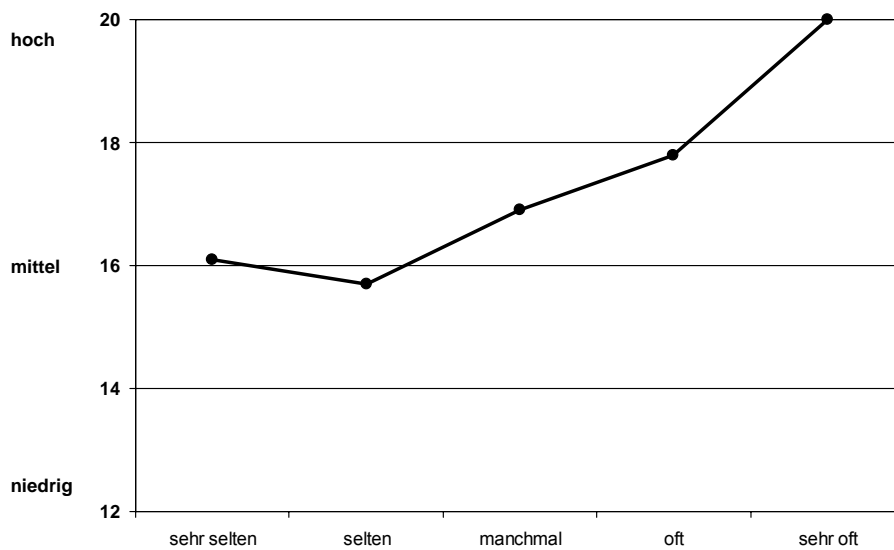
„Arbeitsmoral“



„Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.“

Abb. 71

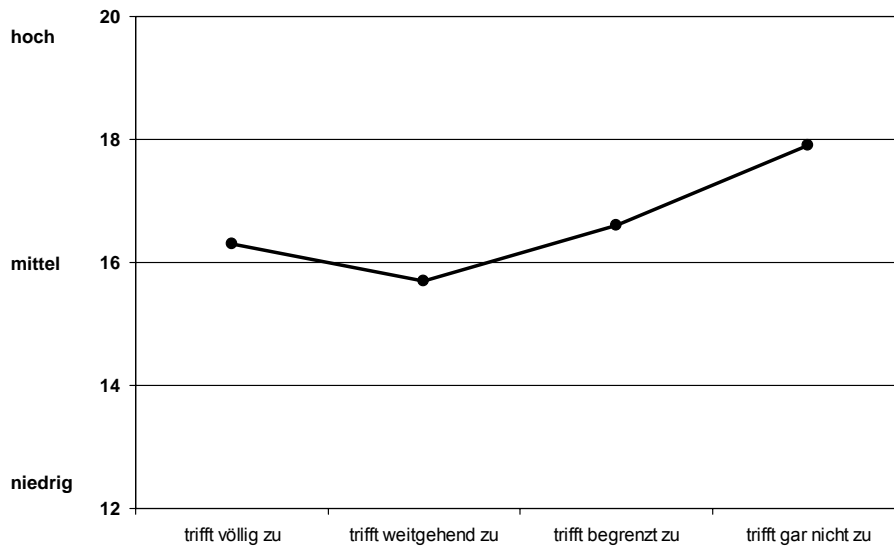
„Arbeitsmoral“



„Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe.“

Abb. 72

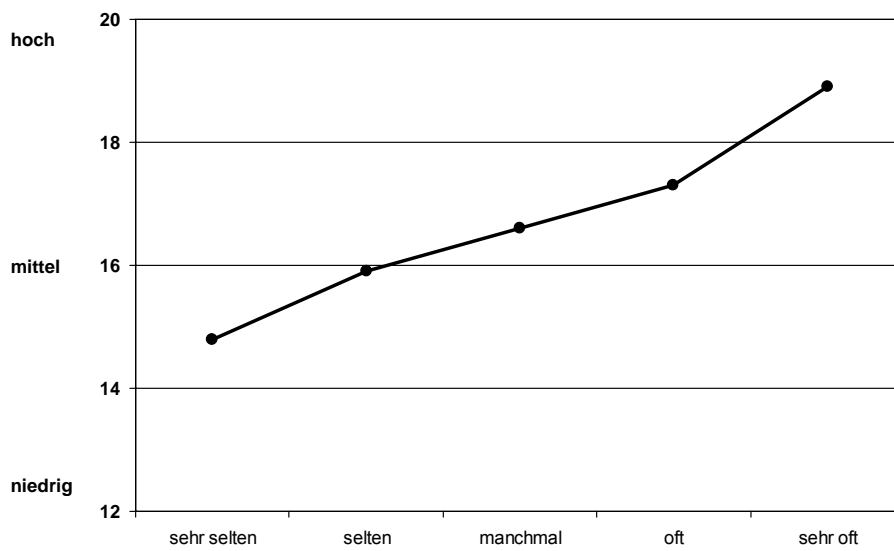
„Berufliche Identität“



„Das Arbeitsklima kann man eher als verkrampft bezeichnen.“

Abb. 73

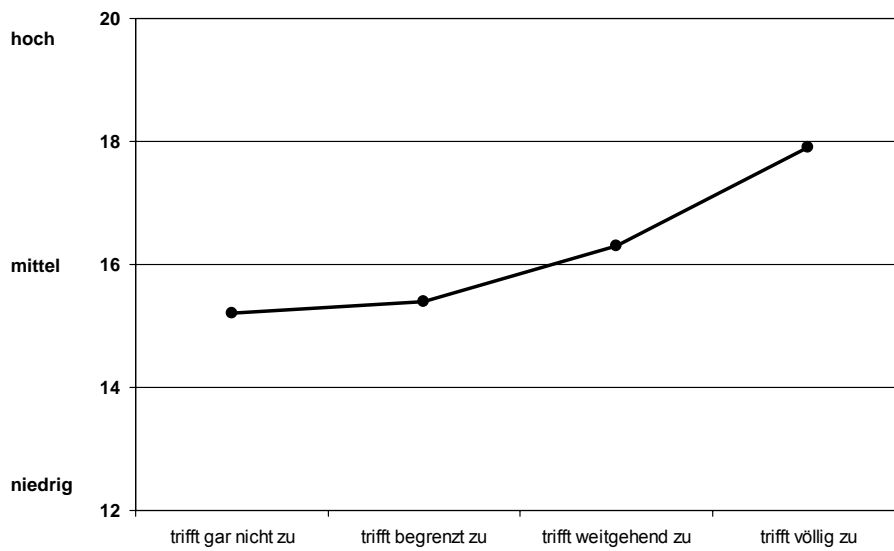
„Berufliche Identität“



„ Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.“

Abb. 74

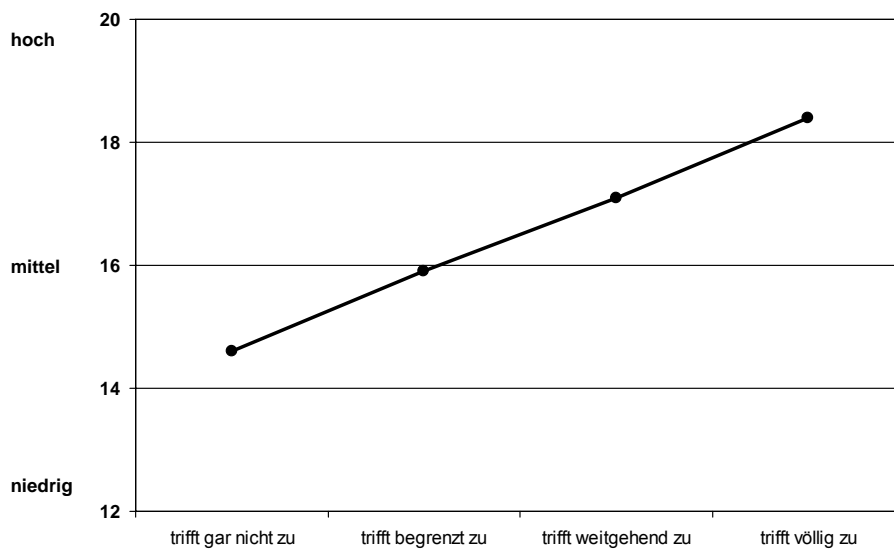
„Berufliche Identität“



„Wenn es bezüglich meiner Ausbildung etwas zu klären gibt, habe ich stets einen Ansprechpartner.“

Abb. 75

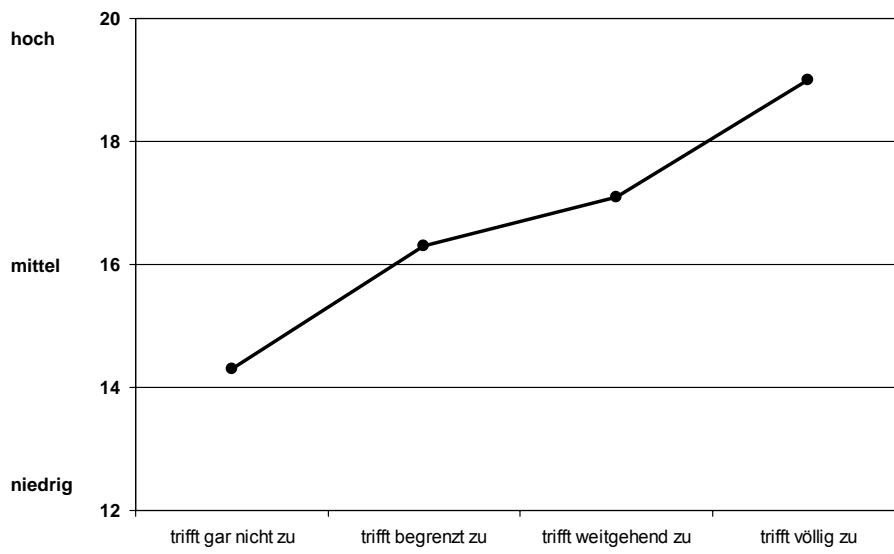
„Berufliche Identität“



„Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.“

Abb. 76

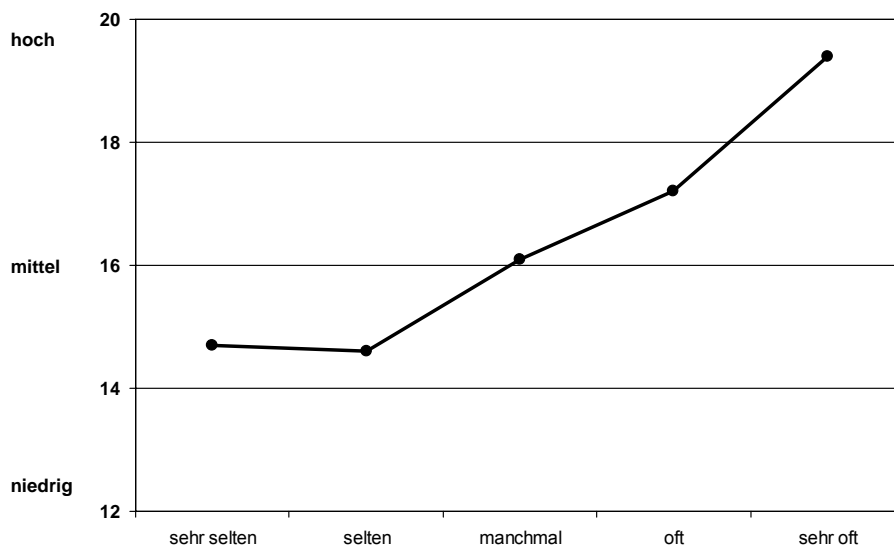
„Berufliche Identität“



„Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.“

Abb. 77

„Berufliche Identität“



„Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe.“

Abb. 78

3. Fragebogen

Fragebogen zur Einstellung zu Ausbildung und Beruf

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fragen, die sich auf Ihre Ausbildung beziehen. Wir möchten dadurch herausfinden, welche verschiedenen Einflüsse mit dafür sorgen, welche Einstellung Sie zu ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsberuf haben.

Wir bitten Sie, jede Frage aufmerksam durchzulesen und die Fragen in der vorgegebenen Reihenfolge zu beantworten.

Bitte lassen Sie keine der Fragen aus! Bei diesem Fragebogen gibt es keine "richtigen" oder "falschen" Antworten; bitte antworten Sie so, wie es auf Ihre Ausbildung zutrifft!

Zur Beantwortung der Fragen brauchen Sie lediglich eines der vorgegebenen Kästchen anzukreuzen. Wenn Sie wirklich keine Meinung zu einer Frage haben, lassen Sie sie lieber frei, als ein Kreuz in der Mitte zu machen.

Falls Sie einige Fragen kommentieren oder ausführliche Antworten geben möchten, benutzen Sie hierfür bitte die letzte Seite oder verwenden Sie ein zusätzliches Blatt Papier.

Wenn Sie an den Ergebnissen der Umfrage interessiert sind oder weitere Anmerkungen haben, schicken Sie einfach eine Mail an Iheine@uni-bremen.de.

Selbstverständlich sind die Fragebögen vollständig anonym und alle Ihre Anmerkungen werden vertraulich behandelt.

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Zunächst einige Fragen zu Ihnen bzw. Ihrem Ausbildungsbetrieb:

Alter: _____ Jahre

Lehrberuf: _____

Fachrichtung: _____

Ausbildungsjahr: _____

Geschlecht: männlich
 weiblich

Postleitzahl der Wohnung: _____

Unter den Eltern hauptsächlich
gesprochene Sprache: deutsch
 türkisch
 serbisch/kroatisch
 russisch
 andere Sprache (welche?) _____

Fragen zur Ausbildungssituation im Betrieb:

Wenn Sie an die Abteilungen/Bereiche denken, die Sie im Rahmen Ihrer betrieblichen Ausbildung kennengelernt haben: Wie lässt sich das 'Klima' unter den dort hauptsächlich tätigen Mitarbeitern charakterisieren?

(Wenn die jeweilige Aussage auf das Klima unter den dort tätigen Mitarbeitern völlig zutrifft, machen Sie bitte ein Kreuz in das Kästchen ganz rechts. Wenn die Aussage gar nicht zutrifft, ein Kreuz in das Kästchen ganz links. Mit den Kästchen dazwischen können Sie abstufen. Bitte machen Sie in jeder Zeile ein Kreuz.)

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Wenn nötig, unterstützen sich die Mitarbeiter gegenseitig.				
Es herrscht eine persönliche Atmosphäre unter den Mitarbeitern.				
Das Arbeitsklima kann man eher als verkrampft bezeichnen.				
Es herrscht eine starke Konkurrenz unter den Mitarbeitern.				
Die Mitarbeiter werden stark kontrolliert.				

Wie verhalten sich die Mitarbeiter und Vorgesetzten in den Abteilungen/Bereichen Ihnen gegenüber?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz.)

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Wenn es bezüglich meiner Ausbildung etwas zu klären gibt, habe ich stets einen Ansprechpartner.				
Die Mitarbeiter signalisieren mir, dass sie meine Anwesenheit stört.				
Die Mitarbeiter ignorieren mich weitgehend.				
Ich bin völlig mir selbst überlassen.				

Wenn Sie Ihre Lernsituation im Rahmen ihrer betrieblichen Ausbildung betrachten: Inwieweit ist diese durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet und inwieweit haben Sie dabei mit Fachleuten zu tun?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz.)

(Hinweis: Wenn von Fachleuten oder Experten die Rede ist, sind alle Personen gemeint, die in der Praxis erfolgreich Aufgaben in einem bestimmten Bereich bearbeiten oder die bereits Erfahrungen mit bereichsspezifischen Aufgaben haben. Ein "Fachmann auf einem Gebiet" ist also z.B. genauso die Sekretärin, die weiß, wie man einen Geschäftsbrief schreibt, der Konstrukteur, der neue Antriebsaggregate entwickelt, wie auch der Verkäufer, Manager oder Therapeut, der im jeweiligen Kontext Konflikte bewältigt etc.)

	sehr selten	selten	manchmal	oft	sehr oft
Man bekommt von Fachleuten gezeigt, wie man ein Problem auf dem jeweiligen Gebiet angeht.					
Fachleute verdeutlichen ihre Art zu denken, wenn sie ein Problem in ihrem Bereich bearbeiten.					
Um begreifen zu können, wie Experten eine Aufgabe bearbeiten, begründen sie, wieso sie so und nicht anders vorgehen.					
Es wird deutlich gemacht, auf welche Gesichtspunkte ein Fachmann auf diesem Gebiet ganz besonders achtet.					
Wenn Fachleute Aufgaben bearbeiten, die für die jeweilige Abteilung/Einrichtung von Bedeutung sind, kann ich mich aktiv daran beteiligen.					
Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung.					

Inwiefern wird in Ihrem Ausbildungsbetrieb dafür Sorge getragen, dass Ihnen der Sinn und Zweck Ihrer Tätigkeiten deutlich wird?
(z.B. durch Informationsmaterial über das Unternehmen oder über die jeweilige Abteilung, durch Gespräche mit Vorgesetzten/Kollegen oder durch innerbetrieblichen Unterricht etc.)

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz.)

Es werden Maßnahmen getroffen, die darauf abzielen,

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
die Organisationsstruktur der Unternehmung für mich durchschaubar zu machen.				
mir klarzumachen, wie die jeweilige Abteilung, in der ich tätig bin, in den Gesamtbetrieb einzuordnen ist.				
mir einen Überblick darüber zu verschaffen, was in anderen Abteilungen getan wird.				
mich darüber zu informieren, mit welchen Aufgaben die Arbeitskollegen betraut sind.				

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
mir die Einbettung meiner Aufgabe in die Arbeitsorganisation meiner Abteilung klarzumachen.				
mir zu verdeutlichen, in welche Gesamtleistung das eigene Arbeitsergebnis einfließt.				

Fragen zu Aufgaben und Tätigkeiten im Betrieb:

Wie vielfältig und abwechslungsreich ist Ihre Ausbildung im Betrieb insgesamt betrachtet?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz)

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Die Ausbildung ermöglicht es, völlig unterschiedliche Dinge zu tun und viele verschiedene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden.				
Die Aufgaben, die ich zu bearbeiten habe, unterscheiden sich selten.				
Ich habe im Rahmen meiner Ausbildung mit vielen verschiedenen Leuten zu tun.				
Ich lerne unterschiedlichste Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche anderer Mitarbeiter kennen.				

Inwieweit entspricht die Höhe der gestellten Anforderungen dem Grad Ihres beruflichen Könnens?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz)

	sehr selten	selten	manchmal	oft	sehr oft
Ich kann den Teil meiner Fähigkeiten, der für die entsprechenden Aufgaben relevant ist, voll einsetzen.					
Die jeweils zu bearbeitende Aufgabe stellt eine Herausforderung für mich dar.					
Die mir übertragene Aufgabe ist auf meine Kenntnis und Fähigkeit im betreffenden Aufgabenbereich zugeschnitten.					
Ich kann zeigen, was ich im betreffenden Aufgabenbereich gelernt habe.					

Wie schätzen Sie die Bedeutung oder Wichtigkeit Ihrer Aufgaben und Tätigkeiten ein?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz.)

	trifft gar nicht zu	trifft begrenzt zu	trifft weitgehend zu	trifft völlig zu
Ich bin mit Aufgaben und Problemen betraut, die letztlich auch für den Gesamtbetrieb bedeutsam sind.				
Mir werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.				
In der Regel sind meine Tätigkeiten für das Funktionieren der Abteilung, in der ich tätig bin, sehr wichtig.				
Die Ergebnisse meiner Tätigkeiten haben für den betrieblichen Bereich, in dem ich arbeite, einen hohen Stellenwert.				
Andere Mitarbeiter sind auf die Resultate meiner Tätigkeiten angewiesen.				

Wenn Sie einmal an die Aufgaben denken, die Sie im Rahmen Ihrer betrieblichen Ausbildung bearbeiten: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf diese Aufgaben zu?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz.)

Die Aufgaben sind dadurch gekennzeichnet, dass...

	sehr selten	selten	manchmal	oft	sehr oft
...die genaue Zielsetzung im Zuge der Aufgabenbearbeitung noch klarer herausgearbeitet werden muss.					
...bei der Aufgabenbearbeitung mehrere Zielsetzungen berücksichtigt werden müssen.					
...Ziele, die schwer miteinander zu vereinbaren sind, unter einen Hut gebracht werden müssen.					
...die entsprechenden Sachverhalte, die bei der Aufgabe eine Rolle spielen, vielfältig miteinander verknüpft sind.					
...sie Sachverhalte beinhalten, die von vielfältigen Faktoren beeinflusst werden.					
...wichtige Informationen über bestimmte Sachverhalte erst beschafft und mit verarbeitet werden müssen.					
...im Verlauf der Aufgabenbearbeitung Veränderungen eintreten können, die man berücksichtigen muss.					
...Maßnahmen, die ergriffen werden, Folgeprobleme nach sich ziehen können.					
...die Aufgabenbearbeitung zu einem Ergebnis führen soll, das unterschiedlichen Zielen nützt.					

In welchem Umfang können Sie im Rahmen Ihrer betrieblichen Ausbildung im Allgemeinen über die verschiedenen Aspekte Ihrer Aufgaben selbst bestimmen?

(Bitte machen Sie wieder in jeder Zeile ein Kreuz)

Selbst bestimmen kann ich...

	1 gar nicht	2	3	4	5 völlig
die Aufgaben, die ich bearbeite.					
die Ziele, an denen die Aufgaben orientiert sind.					
die Dringlichkeit, mit der eine Aufgabe im Verhältnis zu anderen Aufgaben zu bearbeiten ist.					
die Präzisierung von Aufgaben.					
die Art und das Ausmaß der zu beschaffenden Informationen und Materialien.					
den Zeitaufwand, den ich betreibe, um eine Aufgabe zu bearbeiten.					
die Personen, die jeweils anzusprechen, einzuschalten, zu beteiligen sind.					
	1 gar nicht	2	3	4	5 völlig
die konkreten Methoden und Verfahren, mit denen Aufgaben zu bearbeiten sind.					
den finanziellen Aufwand.					
die Wege der Aufgabendurchführung.					
welche Regeln, Verordnungen, Abmachungen im konkreten Fall zu beachten sind.					

Und nun präsentieren wir Ihnen einige Aussagen zu Ihrer Einstellung zur Ausbildung und zur Berufsschule:

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Unent- schieden	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Der Betrieb ist für mich wie ein Stück 'Heimat'.					
Ich bin motiviert, egal welche Tätigkeiten ich aufgetragen bekomme.					
Ich erzähle anderen gern, welchen Beruf ich habe/lerne.					
Es ist mir wichtiger, flexibel einsetzbar zu sein, als mich auf die Fähigkeiten für meinen Beruf zu konzentrieren.					
Ich möchte auch in Zukunft bei meinem Betrieb bleiben – auch wenn ich die Möglichkeit habe, woanders hin zu wechseln.					
Es interessiert mich, wie meine Arbeit zum betrieblichen Gesamtgeschehen beiträgt.					
Ich bin verlässlich, egal welche Tätigkeiten ich aufgetragen bekomme.					
Ich erzähle anderen gern von meinem Betrieb.					
Ich 'passe' zu meinem Beruf.					
Ich bin stets pünktlich, auch dann, wenn die Arbeit es nicht erfordert.					
'Beruf' heißt für mich Qualität abzuliefern.					
Ich bin an meinem Beruf nicht besonders interessiert.					
Im Zweifel gelten die Anweisungen meiner Vorgesetzten.					
Ich möchte auch in Zukunft in meinem Beruf arbeiten.					
Ich gehe in meiner Tätigkeit auf.					
Ich weiß, was die Arbeiten, die ich ausführe, mit meinem Beruf zu tun haben.					
Ich mache mir manchmal Gedanken darüber, wie sich meine Arbeit so verändern lässt, dass sie besser oder hochwertiger auszuführen ist.					
Ich fühle mich meinem Betrieb nur wenig verbunden.					
Meine Ausbildungsvergütung ist relativ gut.					
Ich bin stolz auf meinen Beruf.					
Ich schätze klare und eindeutige Vorgaben.					

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Unent- schieden	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich 'passe' zu meinem Betrieb.					
Ich möchte über die Inhalte meiner Arbeit mitreden.					
Die Zukunft meines Betriebs liegt mir am Herzen.					
Der Beruf ist für mich wie ein Stück 'Heimat'.					
Mit der Ausbildung bin ich insgesamt zufrieden.					
Von meinem Ausbilder kann ich viel lernen.					
Die Zusammenarbeit mit den Menschen im Betrieb wirkt sich positiv auf meine Ausbildung aus.					
Die Arbeitsaufträge, die ich übertragen bekomme, passen zu meinem Beruf.					
Ich fühle mich in der Ausbildung unterfordert.					
Meine Arbeitsbelastung im Betrieb stört meine Ausbildung.					
Im Betrieb lerne ich viel mehr als in der Berufsschule.					
Was ich in der Berufsschule lerne, ist für meinen Beruf wichtig.					
Ich bekomme im Betrieb meist detaillierte Anweisungen.					
Außer meinen Kernaufgaben lerne ich auch die übrigen Prozesse im Betrieb kennen.					
Die betriebliche Ausbildung findet anhand praktischer Arbeitsaufträge statt (anstatt z.B. in der Lehrwerkstatt oder in Kursen).					
Wenn ich will, werde ich von meinem Betrieb wahrscheinlich übernommen.					
Mit meiner Ausbildungsvergütung bin ich zufrieden.					
Mein Betrieb räumt dem Besuch der Berufsschule einen hohen Stellenwert ein.					
Die Lerninhalte in der Berufsschule sind für meinen Beruf wichtig.					
Der Berufsschulunterricht orientiert sich an der betrieblichen Praxis.					
Der Berufsschulunterricht hilft mir, die Aufgaben und Probleme in der betrieblichen Arbeit zu lösen.					

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Unentschieden	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Mein Beruf ist in der Gesellschaft gut angesehen.					
Meine Freunde und Bekannten finden meinen Beruf in Ordnung.					
Mit meinen Leistungen in der Berufsschule bin ich ganz zufrieden.					
Der Berufsschulunterricht und meine alltägliche Arbeit im Betrieb haben nichts miteinander zu tun.					
Die Zugehörigkeit zum Betrieb ist mir wichtiger, als die Arbeit in meinem Beruf.					
Am Anfang war ich weniger motiviert als heute.					
Bei meiner Arbeit ist mir der Beruf selber nicht so wichtig.					
Das Lernen in der Berufsschule und im Betrieb passt gut zusammen.					
Ich kann in meinem Beruf später gutes Geld verdienen.					

An unserer Schule kommt es vor, dass Schülerinnen und Schüler...

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
andere Schülerinnen/Schüler schlagen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
häufig im Unterricht stören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wenig Rücksicht auf andere Schülerinnen/Schüler nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wände voll schmieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mutwillig etwas kaputt machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schule schwänzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einzelne Unterrichtsstunden schwänzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu spät zum Unterricht kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Unsere Lehrerinnen und Lehrer ...

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
berücksichtigen die Interessen der Schüler im Unterricht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gestalten den Unterricht interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nehmen die Schüler ernst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
haben einen guten Überblick über die betriebliche Realität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kooperieren mit Ausbildern und Meistern aus unserem Betrieb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kümmern sich auch um einzelne Schüler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sprechen sich bei der Unterrichtsplanung und -durchführung miteinander ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen ein?

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich bin überzeugt, dass ich das, was unterrichtet wird, gut beherrsche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin überzeugt, dass ich in Klassenarbeiten und Tests gute Leistungen erzielen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin sicher, dass ich auch die kompliziertesten Ausbildungsinhalte in der Schule verstehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche Note hatten Sie im letzten Zeugnis...

	1	2	3	4	5	6
in Deutsch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Mathematik?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
in Englisch?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Meine Eltern...

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
interessieren sich für meine Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unterstützen mich in meiner Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welchen Schulabschluss hat deine Mutter/dein Vater?

	Mutter	Vater
ohne Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erweiterter Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realschulabschluss/mittlere Reife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulreife/Abitur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufsschulabschluss (Lehre, Ausbildung, Berufsfachschule)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss einer Fachschule, Meister- oder Technikerschule oder einer Schule des Gesundheitswesens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulabschluss, FH-Diplom, Abschluss einer Berufsakademie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hochschulabschluss (Magister, Diplom, Staatsexamen oder höher)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Abschluss (z.B. Ausland)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche der folgenden Aussagen auf die Frage „Warum haben Sie eine Ausbildung in ihrem Ausbildungsberuf begonnen?“ trifft für Sie am ehesten zu? (Mehrfachnennungen möglich)

	trifft zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ich wollte schon immer diesen Beruf ergreifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich wollte eigentlich einen anderen Beruf lernen, habe aber nur eine Ausbildungsstelle in diesem Beruf bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ja, welchen? <input type="checkbox"/> _____				
Ich wollte vor allem bei meiner jetzigen Firma eine Ausbildung machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freunde haben mich auf den Beruf gebracht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In meiner Familie oder näheren Verwandtschaft arbeiten auch einige in meinem Beruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbildung ist eine gute Grundlage für ein späteres Studium.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Und zum Abschluss noch einige Fragen zur Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb.

	trifft zu	trifft über- wie-gend zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Mein Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule stimmen die Ausbildung miteinander ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zwischen unserem Betrieb und der berufsbildenden Schule werden gemeinsame Projekte durchgeführt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schule arbeitet mit dem Betrieb nur zusammen, wenn ich oder andere Auszubildende nicht zum Unterricht erscheinen oder es sonstigen Ärger gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Ausbildungsbetrieb ist mit der Arbeit der Schule zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Berufsschule genießt bei den Betrieben einen sehr guten Ruf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>