



Werteerziehung in der beruflichen Bildung

► Beim derzeitigen Endsprint zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsplatzsituation im Rahmen des im Frühsommer geschlossenen „Ausbildungspaktes“ spielt die Frage der Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen eine erhebliche Rolle.

Allzu leicht wird angebliche Ausbildungsunfähigkeit vieler junger Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze als Entschuldigung dafür genannt, dass „unversorgte“ Jugendliche am Beginn des neuen Ausbildungsjahres zurück bleiben. Von Unternehmerseite hört man nicht selten die Vorhaltung, viele Schulabgänger beherrschten nicht einmal die für die Aufnahme einer erfolgreichen Berufsausbildung grundlegenden Kulturtechniken – Schreiben, Lesen und Rechnen – geschweige denn höhere Mathematik und Geometrie.

Aber auch fehlende „Schlüsselqualifikationen“ werden als Defizite genannt und fehlende Werteerziehung aus dem Elternhaus; die Orientierung an personalen und sozialen „Tugenden“ wird vermisst. In diesem Zusammenhang wird weniger öffentlich als vielmehr in kleinen Expertenzirkeln die Frage gestellt, ob eine neue Werteerziehung auch in der beruflichen Bildung begründet werden müsse.

Jede Auszubildende und jeder Ausbilder hat tatsächlich in den letzten Jahren zunehmend die Erfahrung machen müssen, dass viele jugendliche Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze nicht oder nur teilweise ausbildungsreif sind, dass die Qualität der schulischen Grundbildungsvoraussetzungen schlechter geworden ist und dass Persönlichkeitsdefizite den Ausbildungserfolg erschweren. So werden nicht nur mangelnde Kenntnisse in Rechtschreibung und den Grundrechenarten bei den Schulabsolventen konstatiert, sondern auch Defizite bei Sekundärtugenden, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit.

Andererseits wird seitens der Ausbildungsbetriebe nicht ausreichend gewürdigt und genutzt, was heutige Lehrlingsgenerationen im Unterschied zu früheren zusätzlich in die Ausbildung einbringen: beispielweise Kommunikationsfähigkeit, Englischkenntnisse, Medien- und Technikoffenheit sowie vielfältige und höchst spezifizierte Computerkompetenz.

Wenn hier von Werteerziehung in der beruflichen Bildung gesprochen wird, so sind damit nicht die hauptsächlichen Kardinaltugenden von Platon gemeint: Weisheit, Tapferkeit, Besonnenheit und Gerechtigkeit und auch nicht die christlichen Tugenden Glaube, Hoffnung und Liebe. Gemeint sind vielmehr „Tugenden“, die in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Ausbildungs- und Arbeitsleben stehen.

In dieser berufsbildenden Werteerziehung, die auch die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in der betrieblichen und berufsschulischen Bildung umfasst, steckt wie ANDREAS SCHELLEN zurecht feststellt, „ein starker Erziehungsauftrag sowie der Auftrag einer Bildung für den Beruf“ (ANDREAS SCHELLEN: *Einführung in die Berufspädagogik, Stuttgart 1991, Seite 149*). SCHELLEN bezieht diesen Erziehungsauftrag besonders zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen vor allem auf die berufsbildenden Schulen. Zweifellos ist es aber auch richtig, diese Wertevermittlung der betrieblichen Ausbildung sowie den Berufs- und Betriebspädagogen bei der Ausbildung am kaufmännischen und gewerblichen Ausbildungsplatz zuzuweisen.

Wir sollten uns also heute im Rahmen der intensiven Diskussionen zu Berufsbildungsreformen auch diesen Zielsetzungen zuwenden und nicht nur über Reformen der Sozialsysteme, Gesundheit, Renten, Arbeitsmarkt sowie natürlich auch Berufsbildungsstrukturen sprechen, sondern auch den wachsenden Problemen widmen, die dadurch entstehen, dass viele junge Menschen heutzutage nicht mehr die richtige „Haltung“, die optimale Motivation für ihr Ausbildungs- und Arbeitsleben mitbringen. Die Defizite, die hier unzweifelhaft vorhanden sind, beklagen übrigens auch die Berufsberater der Arbeitsagenturen und die Personalverantwortlichen, die für die Auswahl der Auszubildenden in Tests und persönlichen Gesprächen verantwortlich sind.

Auch das Bundesinstitut für Berufsbildung als Ausbildungsbetrieb kann hierzu schlechte Erfahrungen und Beispiele beisteuern, allerdings auch gute.

Das Negative sollte aber nicht als Entschuldigung für fehlende betriebliche Ausbildungsangebote genommen werden, sondern vielmehr als verstärkte Motivation des Ausbil-

dungsbetriebs, aus der „Last am Lehrling“ erst recht eine „Lust am Lehrling“ zu machen.

Um es unmissverständlich deutlich zu machen: Um eine Berufsausbildung erfolgreich durchführen zu können, müssen die Auszubildenden unverzichtbar eine solide schulische Qualifikation, psychische Robustheit sowie personale und soziale Tugenden mitbringen, damit erfolgreich berufsbildende Fertigkeiten und Kenntnisse, Schlüsselqualifikationen sowie personale und soziale Kompetenzen ausgebildet und entwickelt werden können.

Dem Thema Werteerziehung in der beruflichen Bildung hat sich im Frühjahr dieses Jahres die Ausbildertagung bei DaimlerChrysler gestellt. Als personale und soziale Sekundärtugenden für die Werteerziehung junger Auszubildender sind dabei z. B. Loyalität, gegenseitige Hilfsbereitschaft, Dienstleistungsmotivation, „Begegnungsqualität“ im Umgang junger Menschen untereinander, aber auch zwischen Ausbildern, bzw. betrieblich Verantwortlichen und Lehrlingen sowie generell Motivation, nämlich zum Lernen, zum Arbeiten, zum Mitwirken am Unternehmenserfolg genannt worden.

Um dieses Ziel der Vermittlung von Werten und Tugenden in der Ausbildung zu erreichen, müssen Unternehmenswerte klar definiert sein, muss corporate identity diskutiert geklärt und vereinbart sein. Dabei wurden für DaimlerChrysler etwa genannt: Im Rahmen von corporate identity „familiäres“ Bewusstsein und Verhalten sowie Auseinandersetzung mit der Andersartigkeit der vielen Menschen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Großunternehmen sowie auch im Vergleich zu anderen Firmen.

Aber auch Bereitschaft zur ständigen Veränderung und zur kontinuierlichen Leistung wurden als Unternehmenswerte postuliert. Und nicht zuletzt: „Sparsamkeit“, man könnte wohl auch sagen: ständiges Kostenbewusstsein.

Wie kann nun Werteerziehung in der beruflichen Bildung eines konkreten Ausbildungsalltags am Ausbildungs- und Arbeitsplatz vermittelt werden, welche Handlungsfelder eröffnen sich für die Vermittlung solcher Sekundärtugenden? Die Ausbilderinnen und Ausbilder sowie die Ausbildungsverantwortlichen bei dieser Tagung in Mannheim waren sich einig, dass solche Sekundärtugenden erfolgreich nur dann vermittelt werden können, wenn vorher ein „einheitliches“ Wertesystem und Werteverständnis im Unternehmen entwickelt worden ist. Bei Auszubildenden und Ausbildern müsse eine „Fehlerkultur“ geschaffen werden, also der gegenseitige offene Umgang mit Fehlern, die bei der Ausbil-



HELMUT PÜTZ

Prof. Dr. phil., Präsident und Generalsekretär
des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn

„Lust am Lehrling“ fördern

dung auf beiden Seiten entstehen. Sie sollen eingestanden und gemeinsam in der Zukunft verhindert werden. Aktionsfelder zu einer besseren Werteerziehung können beispielweise auch eine Stärkung und Einforderung der

Verantwortung von Eltern und Lehrern in das betriebliche Ausbildungsgeschehen sein. Hierzu könnten Eltern- und Schulpatenschaften einen konkreten Beitrag leisten. Die Schülerpraktika sollten zu einem förderlichen Netzwerk mit Kontinuität ausgebaut werden. Frühere, also ältere und besonders erfahrene Lehrer von allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen und Ausbilder sollten mit ihrem Erfahrungsschatz in das Gespräch und für Ratschläge für Jugendliche und Ausbilder einbezogen werden. Ebenso wurde ein Erfahrungsaustausch zwischen verschiedenen Unternehmen zu diesem Thema vorgeschlagen und nicht zuletzt eine Institutionalisierung von ausbildungsinternen Verfahren, mit denen die Veränderungen zum „Besseren“ der Auszubildenden deutlich gemacht werden können.

Es ist selbstverständlich, dass diese anspruchsvolle Hinwendung zur Werteerziehung in der betrieblichen Ausbildung hohe Anforderungen an das Führungspersonal des Unternehmens, an die Ausbilderinnen und Ausbilder stellt. Hier hat es gewiss in der Vergangenheit zu wenig Aktivitäten gegeben. Bei diesen Wertediskussionen muss seitens der Lehrer an berufsbildenden Schulen und der Ausbilder auch immer die Wertschätzung gegenüber den Lehrlingen deutlich werden. Sonst ist ein Erfolg nicht möglich. Nur auf diese Weise kann das Vermitteln von Werten an die Jugendlichen nachhaltig und für das weitere Arbeitsleben prägend gelingen.

Dabei wird dann auch die Frage nach einer neuen Funktion der Fächer Religionsunterricht sowie Sport und Sozialkunde akut. Bei der Vermittlung von Sekundärtugenden im Ausbildungsprozess können diese Fächer auf neuartige Weise genutzt und zu neuer Bedeutung gebracht werden.

Es ist eine alte Erkenntnis der Berufsbildungsexperten, dass es in Zeiten großer quantitativer Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt nahezu unmöglich ist, über Qualitätsfragen der Berufsbildung und erst recht über Werte- und Tugenderziehung zu sprechen und für dieses Anliegen Gehör zu finden. Aber wird nicht umgekehrt ein Schuh daraus? Ist es nicht eher wahrscheinlicher, über neue ethische Einstellungen der Jugendlichen, über solidere schulische Qualifikationen, über Schlüsselqualifikationen sowie über personale und soziale Tugenden der Auszubildenden die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen, ihre Ausbildungsmotivation, derart signifikant zu erhöhen, dass sich in der Folge auch die quantitativen Defizite des Ausbildungsstellenmarktes und damit die Schwierigkeiten der Schulabgänger, einen guten betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, erheblich verringern? ■