Verfahren berücksichtigt das im Untersuchungszeitraum um ca. ein Jahr anwachsende Durchschnittsalter der Auszubildenden. Die Quote der Arbeitslosen wurde entnommen: K. Ermann: Arbeitsmarktstatistische Zahlen in Zeitreihenform. Jahreszahlen für die Bundesrepublik Deutschland — Ausgabe 1988 (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3.1), Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg 1988, S. 148. Die Ausbildungsbeteiligung wurde errechnet als Anteil der im zweiten Ausbildungsjahr stehenden Jugendlichen an der Jahrgangsstärke, die nach dem oben genannten gleitenden Verfahren ermittelt wurden. Die Ausbildungsverhältnisse des zweiten Ausbildungsjahres wurden gewählt, weil sie im Gegensatz zu den neuen Ausbildungsverträgen für den gesamten Untersuchungszeitraum vorliegen. Sie dürften wegen der Überzeichnung neuer Ausbildungsverträge auch valider sein. — Die Annahme, die wechselnde Ausbildungsbeteiligung sei ausschließlich Folge der Verlängerung der Pflichtschulzeit in NRW auf zehn Jahre, läßt sich widerlegen: Die Nachfrage sank im fraglichen Zeitraum (1981—1982) auch in den restlichen Bundesländern. (Zahlenbasis für Schaubild 1, s. Seite 7.)

[3]) Berechnung: Zuwachs des Bestands (2. Ausbildungsjahr) 1985 gegenüber dem von 1974 = 44 %; Zuwachs der Jahrgangsstärke 1985 gegenüber der von 1974 = 15 %; ca. ein Drittel des gesamten Zuwachses wird somit durch die Jahrgangsstärken erklärt. Die Zahlen entstammen der Zahlenbasis für Schaubild 1, s. Seite 7.

[4]) Berechnung: Durchschnittliche Änderungsrate aller Jahrgangsstärken (1974—1988): 16,38 : 15 = 1,09; Durchschnittliche Änderungsrate aller Bestände im 2. Ausbildungsjahr (1974—1988): 18,57 : 15 = 1,24. Die Jahrgangskomponente (Zuwachs 9 %) erklärt somit erheblich weniger als die Hälfte des Bestandszuwachses (Zuwachs 24 %).

[5]) Vgl.: Althoff, H.: Strukturwandel im Bildungsverhalten der Jugendlichen am Beispiel der betrieblichen Berufsausbildung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1983, Heft 8, S. 563.

[6]) Ermann, K.: Arbeitsmarktstatistische Zahlen in Zeitreihenform a. a. O (Anmerkung 2).

[7]) Berechnung: Durchschnittliche Änderungsrate aller Bestände im Bereich Industrie und Handel (2. Ausbildungsjahr; 1974—88): 17,40 : 15 = 1,16 (Zuwachs 16 %). Durchschnittliche Änderungsrate aller Bestände im Bereich des Handwerks (2. Ausbildungsjahr; 1974—88): 19,86 : 15 = 1,32 (Zuwachs 32 %). — Die Zahlen entstammen der Zahlenbais für Schaubild 2, s. Seite 7.

[8]) Berechnung: Durchschnittliche Änderungsrate der Bestände von Ausbildungsberufen im Bereich Industrie und Handel (1974—88): 37,47 : 15 = 2,50 (Zuwachs 150 %). Durchschnittliche Änderungsraten der Bestände von Ausbildungsberufen im Bereich des Handwerks (1974—88): 24,74 : 15 = 1,65 (Zuwachs 65 %). Die Zahlen entstammen der Zahlenbasis für Schaubild 2, s. Seite 7. Es wurden zum Teil aggregierte Berufe verwandt und sehr kleine ausgeschlossen [vgl. Anmerkung[11])].

[9]) Etwa die Hälfte der im Handwerk Ausgebildeten wandert aus diesem Bereich ab, und zwar überwiegend in die Industrie. Vgl. Berufsbildungsbericht 1987, S. 82; Hrsg.: Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. — Dieses Ergebnis stimmt auch mit älteren des IAB sowie Berechnungen aufgrund des Mikrozensus überein; es scheint sich daher um einen weitgehend stabilen Sachverhalt zu handeln.

[10]) Ursache dieses Zusammenhanges ist vermutlich eine zumeist geringere Markttransparenz bei besetzungsschwachen Berufen; potentielle Bewerber haben kaum konkrete Vorstellungen vom jeweiligen Beruf; sie werden daher seltener gewählt. Hinzu kommt ein „regionaler" Faktor: Bei unterstellter räumlich gleichmäßiger Verteilung von Anbietern und Nachfragern ist die Distanz zwischen Wohnort des Jugendlichen, der einen bestimmten Ausbildungsberuf zu erlernen wünscht, und dem Ort des Betriebes, der eine solche Lehrstelle anbietet, bei besetzungsschwachen Berufen notwendigerweise größer, als bei besetzungsstarken. Der längere Weg zum Ausbildungsbetrieb könne daher ein Grund für die geringere Bereitschaft sein, solche Berufe zu ergreifen. Vgl.: Althoff, H.: Besonderheiten der Struktur von Ausbildungsberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 16. Jg. (1987), Heft 3, S. 83.

[11]) Die Clusteranalyse wurde auf der Basis von z. T. aggregierten Berufen durchgeführt, weil sich sonst die erforderlichen Zeitreihen nicht immer hätten herstellen lassen. Da sich beispielsweise die neugeordneten Metallberufe nicht eindeutig den alten zuordnen lassen, wurden sie alle zu einem „Beruf" zusammengefaßt, dadurch tritt ein Informationsverlust ein. Unberücksichtigt blieben auch solche Berufe, die im Durchschnitt weniger als 33 Auszubildende pro Jahr aufwiesen. Diese Einschränkungen sowie das verwandte Clusterverfahren (Relocate, Programmpaket: Clustan von David Wishart) lassen keine exakten Ergebnisse zu, es sind eher Tendenzaussagen, die sich für heuristische Zwecke jedoch gut eignen. (Zahlenbasis für Schaubild 3, s. Seite 7.)

[12]) Übersicht*)

| | erste Gruppe | zweite Gruppe | dritte Gruppe |
|---|---|---|---|
| Bestand Ausbildungsberufe in Tsd. | 1,0 | 3,3 | 8,7 |
| Veränderung des Bestands in % | 11,2 | 8,1 | 0,6 |
| Anteil weibliche Auszubildende in % | 19,4 | 27,3 | 37,7 |
| Veränderung des Anteils in % | 12,4 | 11,5 | 13,5 |
| Anteil gelöster Lehrverträge in % | 21,5 | 22,4 | 15,8 |
| Veränderung des Anteils in % | 4,6 | 6,1 | 5,2 |
| Anteil mittlere Reife und höher in % | 30,6 | 31,1 | 46,1 |
| Veränderung des Anteils in % | 6,4 | 7,9 | 5,7 |
| Anteil gewerbliche Berufe in % | 87,9 | 82,5 | 60,3 |
| Anteil Dienstleistungsberufe in % | 12,1 | 17,5 | 39,7 |
| Anteil Berufe Industrie/Handel in % | 69,7 | 43,8 | 49,1 |
| Anteil Berufe des Handwerks in % | 21,2 | 43,7 | 37,8 |
| Anteil Berufe anderer Bereiche in % | 9,1 | 12,5 | 13,1 |

*) Bei den Anteilswerten handelt es sich jeweils um Mittelwerte aus 14 Jahreswerten (Zeitraum 1974—88); die Veränderungsraten sind gleichfalls Mittelwerte und daher Veränderungen pro Jahr.

# Interpersonale Beziehungen im berufspraktischen Unterricht bei Lehrlingen in der DDR

Günter Weghenkel

*Es kann davon ausgegangen werden, daß die interpersonalen Beziehungen maßgeblich die Ausbildungsergebnisse beeinflussen und sich vor allem auf den Prozeß der schrittweisen Identifizierung mit Beruf und Betrieb sowie auf die Festigung damit verbundener Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensweisen bei den Lehrlingen auswirken. Im Rahmen einer vom Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR durchgeführten Untersuchung zur Nutzung von Erziehungspotenzen im berufspraktischen Unterricht wurde der Frage nach dem Niveau der interpersonalen Beziehungen als einer wesentlichen Determinante für die Entwicklung aktiven Lern- und Arbeitsverhaltens der Jugendlichen nachgegangen. Die Ergebnisse dieser Untersuchung weisen aus, daß teilweise noch größere Reserven bei einer zielgerichteten, planmäßigen berufspädagogischen Führung und Gestaltung interpersonaler Beziehungen durch die Lehrkräfte[1]) bestehen. Noch zu oft wird die Bedeutung dieser Beziehungen für den Bildungs- und Erziehungserfolg unterschätzt.*

Günter Weghenkel, Dr. phil.
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR.

## Zur Anlage der Untersuchung

Die Analyse der interpersonalen Beziehungen der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht reiht sich im Gesamtkontext einer komplex angelegten Längsschnittuntersuchung neben weitere inhaltliche Problemstellungen ein.[2]) Solche weiteren inhaltlichen Aspekte waren beispielsweise Erziehungspotenzen des Tätigkeitsverlaufs beim Lernen und Arbeiten, Selbstreflexionen der Lehrlinge zu ihrem sozialen Status (Sozialisationsprozesse) sowie Lern- und Arbeitssituationen mit besonderem Anforderungscharakter (Bewährungssituationen). Das Gesamtziel bestand darin, Erkenntnisse über die Herausbildung aktiven Handelns der Lehrlinge im berufspraktischen Unterricht aus der Sicht der Potenzen und Anforderungen ihres Facharbeiterberufes zu gewinnen. Die Eingrenzung der Untersuchungen auf den berufspraktischen Unterricht erfolgte deshalb, weil vor allem hier die Lehrlinge zur Meisterung der Anforderungen ihres Berufes befähigt werden. Überdies sind nahezu drei Viertel der Ausbildungszeit dem berufspraktischen Unterricht vorbehalten. Insofern wurde davon ausgegangen, daß die weitere Vervollkommnung der Erziehung in der Berufsausbildung maßgeblich von der Erhöhung der Qualität und Effektivität des berufspraktischen Unterrichts beeinflußt wird. Zur Realisierung der Zielstellung wurden in die Untersuchungen aus 25 Einrichtungen der Berufsbildung 726 Lehrlinge vorwiegend aus neun Facharbeiterberufen in drei Etappen einbezogen, und zwar zum Beginn ihrer Berufsausbildung, am Anfang des 2. Lehrjahres und am Ende ihrer Berufsausbildung. Die Grundlage für die empirischen Ergebnisse bildeten ein Aufsatz, in dem die Lehrlinge sich zur vorgegebenen Thematik frei äußern konnten, und ein Fragebogen mit vorwiegend geschlossenen Fragen.

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

In Form von Gruppengesprächen (jeweils 5 bis 8 Lehrlinge) konnten die Aussagen von insgesamt 168 Lehrlingen (24 Gruppen) mit den von ihnen bereits in schriftlicher Form vorliegenden Äußerungen kombiniert werden.

Für die folgenden Darlegungen wurde vor allem auf die Aussagen der Lehrlinge im zweiten Lehrjahr zurückgegriffen (N = 719). Das begründet sich aus folgendem. Während die Lehrlinge im ersten Lehrjahr aufgefordert waren, sich zu ihren Anforderungen (Wünsche, Vorstellungen) an die interpersonalen Beziehungen zu äußern, schätzten sie im zweiten Lehrjahr diese Beziehungen auf der Grundlage ihrer Erfahrungen ein. Sie haben bis zu diesem Zeitpunkt das soziale Klima in ihrer unmittelbaren Lern- und Arbeitsumwelt in verschiedenen Situationen erlebt, eventuell vorhandene diesbezügliche Illusionen abgebaut und ihre eigenen Einflußmöglichkeiten erfahren.

## Kollektivatmosphäre[3]) und Engagement beim Lernen und Arbeiten

In ihren Darlegungen schätzte die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge ein, daß sie an Beziehungen kollektiver Zusammenarbeit, kritischer Auseinandersetzung, Ehrlichkeit, Offenheit, gegenseitiger Rücksichtnahme und Erfahrungsaustausch in großem Maße interessiert ist; und zwar sowohl bezüglich der Atmosphäre im Lehrlingskollektiv[4]) und des Verhältnisses zu ihren Lehrkräften als auch hinsichtlich ihrer Einbeziehung in die Arbeitskollektive.[5])

Nach Meinung der befragten Lehrlinge ist bei fast allen (90 %) die Bereitschaft zur kameradschaftlichen Zusammenarbeit in „großem" und „sehr großem" Maße vorhanden. Es zeigte sich: für den Erziehungserfolg im berufspraktischen Unterricht ist wesentlich, eine schöpferische und leistungsstimulierende Kollektivatmosphäre zu entwickeln. Die Atmosphäre, das Klima in den Lehrlingskollektiven wirkt unmittelbar auf das Leistungsniveau des gesamten Kollektivs wie auch jedes einzelnen Lehrlings. Psychisches Wohlbefinden, Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Aktivität, Elan und Engagement für die Erfüllung der eigenen Arbeitsaufgaben wie auch für die Zielvorstellungen des Kollektivs werden von der Kollektivatmosphäre beeinflußt.

Das ist ein Grund, weshalb die Lehrlinge hohe Erwartungen an die Kollektivbeziehungen in ihren Lehrlings- und Arbeitskollektiven stellen. Die diesbezüglichen Erfahrungen der Lehrlinge sind sehr unterschiedlicher Art. Es zeichnet sich jedoch folgender Zusammenhang ab: dort, wo es durch die Initiative der Leiter oder der Lehrkräfte gelingt, im Lehrlings- oder Arbeitskollektiv eine Atmosphäre zu entwickeln, in der Leistungen gefragt sind und anerkannt werden, in der die kollektive Zusammenarbeit organisiert wird und gemeinsam leistungshemmende Bedingungen beseitigt werden, und in der die Meinung und die Initiative jeden Kollektivmitgliedes herausgefordert und beachtet werden, dort wird von den Lehrlingen Initiative und Engagement für die bestmögliche Bewältigung ihrer Lern- und Arbeitsanforderungen entwickelt.

So wie die Lehrlinge in den Arbeitskollektiven aufgenommen wer-

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

In diesem Zusammenhang wurden die Lehrlinge danach befragt, wie bedeutsam für sie die Ratschläge oder Kritiken der Mitlehrlinge sind. Daraufhin äußerten 78% der Lehrlinge, daß ihnen die Ideen, Vorschläge und Kritiken ihrer Mitlehrlinge „wichtig" und „sehr wichtig" seien, wenn sie die unmittelbare Arbeitstätigkeit betreffen (siehe Übersicht 1). 67% meinen das bezüglich ihres eigenen Verhaltens im Kollektiv. Weniger, nämlich 41% der Befragten, halten die Ideen, Vorschläge, Kritiken für „wichtig" und „sehr wichtig", wenn diese die kulturellen und sportlichen Interessen des einzelnen betreffen oder den eigenen politischen Standpunkt (37%).

## Die Beziehungsstruktur der Lehrlinge

Um die Widerspiegelung der sozialen Beziehungsstrukur der Lehrlinge zu bestimmen, wurden sie danach befragt, an wen sie sich vorrangig wenden, wenn sie Probleme, Vorschläge oder Sorgen haben. Es ergab sich folgendes Resultat (N = 719, Lehrlinge des zweiten Lehrjahres):

a) wenn sie mit den Arbeitsanforderungen des berufspraktischen Unterrichts nicht zurechtkommen, wenden sich die Lehrlinge vorrangig
   — an eine Lehrkraft (36%)
   — an Lehrlinge des Kollektivs (18%)
   — an einen Kollegen oder eine Kollegin im Betrieb (10%)
   — an die Eltern (9%)
b) wenn sie Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Arbeitsorganisation oder der Produktionstechnologie haben
   — an eine bestimmte Lehrkraft (36%)
   — an den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (19%)
   — an Lehrlinge des Kollektivs (10%)
   — an einen Kollegen oder eine Kollegin im Betrieb (9%)
c) wenn sie sich durch eine Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts ungerecht behandelt fühlen
   — an den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (24%)
   — an Lehrlinge des Kollektivs (22%)
   — an die Eltern (13%)
   — an eine bestimmte Lehrkraft (11%)
d) wenn die Kollektivatmosphäre im Lehrlingskollektiv nicht gut ist
   — an Lehrlinge des Kollektivs (26%)
   — an niemanden („das behalte ich für mich") — (16%)
   — öffentlich an das gesamte Lehrlingskollektiv (15%)
   — an einen Freund oder eine Freundin außerhalb des Kollektivs (11%)
e) wenn sie persönliche Sorgen haben
   — an einen Freund oder eine Freundin außerhalb des Kollektivs (42%)
   — an die Eltern (26%)
   — an niemanden („das behalte ich für mich") — (15%)
f) wenn sie Fragen zur aktuell-politischen Situation haben
   — an die Eltern (18%)
   — an den Sekretär der Jugendorganisation (16%)
   — an niemanden („das behalte ich für mich") — (15%)
   — an eine bestimmte Lehrkraft (11%)
   — an den Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter (11%)

Einen Gesamtüberblick diesbezüglich gibt Übersicht 2.

Die Ergebnisse der Untersuchungen verdeutlichen, daß die dominierende Rolle für die Lehrlinge die Beziehung zur Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts spielen, wenn es um Fragen der Ausbildung und der Effektivität der Arbeit geht.

Übersicht 1: *Aufgeschlossenheit der Lehrlinge gegenüber Ideen, Vorschlägen und Kritiken des Kollektivs*

| | Wie wichtig sind Ihnen Ideen, Vorschläge, Kritiken von Lehrlingen Ihres Kollektivs? | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | sehr wichtig | wichtig | teilweise wichtig | kaum wichtig | unwichtig | $\bar{x}$ |
| | **G**<br>m<br>w | **G**<br>m<br>w | **G**<br>m<br>w | **G**<br>m<br>w | **G**<br>m<br>w | |
| a) wenn sie die eigene unmittelbare Arbeitstätigkeit betreffen | **37**<br>33<br>43 | **41**<br>40<br>44 | **15**<br>17<br>19 | **4**<br>5<br>3 | **4**<br>5<br>1 | 4,03<br>3,91<br>4,25 |
| b) wenn sie das eigene Verhalten im Kollektiv betreffen | **25**<br>20<br>35 | **42**<br>41<br>44 | **22**<br>26<br>16 | **7**<br>8<br>4 | **3**<br>5<br>1 | 3,79<br>3,64<br>4,10 |
| c) wenn sie den eigenen politischen Standpunkt betreffen | **11**<br>11<br>14 | **26**<br>23<br>32 | **26**<br>24<br>30 | **16**<br>18<br>12 | **20**<br>24<br>13 | 2,93<br>2,79<br>3,22 |
| d) wenn sie die eigenen kulturellen und sportlichen Interessen betreffen | **13**<br>13<br>14 | **28**<br>25<br>35 | **26**<br>25<br>26 | **15**<br>17<br>13 | **17**<br>20<br>12 | 3,06<br>2,93<br>3,27 |

N = 719, Lehrlinge des zweiten Lehrjahres; Angaben in Prozent (± 1% durch Rundung auf ganze Zahlen)
G = Gesamt m = männlich w = weiblich
$\bar{x}$ = Mittelwert der Skalenwerte von 5 = sehr wichtig bis 1 = unwichtig

Übersicht 2: *Beziehungsstruktur der Lehrlinge*

Frage: An wen wenden Sie sich **vorrangig,** wenn Sie Probleme, Sorgen oder Vorschläge haben?

N = 719, Lehrlinge des zweiten Lehrjahres

Angaben in Prozent
(± 1% durch Rundung auf ganze Zahlen)

■ 1. Rang
■ 2. Rang
■ 3. Rang
□ 4. Rang

Antwortmöglichkeiten:
Ich wende mich an

| Problembereich \ Bezugspersonen | Lehrlinge meines Kollektivs in vertraulichem Gespräch | Freund/in außerhalb meines Kollektivs | öffentlich an das gesamte Lehrlingskollektiv | Sekretär der Jugendorganisation | Klassenleiter, Direktor oder Abteilungsleiter | Lehrkraft des berufspraktischen/-theoretischen Unterrichts | Kollege/in im Betrieb | Eltern | andere Personen | niemanden, das behalte ich für mich |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Wenn ich mit den Arbeitsanforderungen des berufspraktischen Unterrichts nicht zurechtkomme | 18 | 8 | 1 | 2 | 7 | 36 | 10 | 9 | 1 | 8 |
| Wenn ich mich durch eine Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts ungerecht behandelt fühle | 22 | 7 | 6 | 3 | 24 | 11 | 6 | 13 | 2 | 7 |
| Wenn die Kollektivatmosphäre im Lehrlingskollektiv nicht gut ist | 26 | 11 | 15 | 7 | 7 | 8 | 2 | 5 | 2 | 16 |
| Wenn ich persönlich Sorgen habe (im privaten Leben) | 5 | 42 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 26 | 6 | 15 |
| Wenn ich Vorschläge zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Arbeitsorganisation oder der Produktionstechnologie habe | 10 | 2 | 8 | 4 | 19 | 36 | 9 | 2 | 1 | 8 |
| Wenn ich Fragen zu aktuell-politischen Situationen habe | 9 | 6 | 7 | 16 | 11 | 11 | 3 | 18 | 5 | 15 |

In der Bundesrepublik Deutschland durchgeführte Untersuchungen von Schweikert ergaben bezüglich der Zufriedenheit Jugendlicher mit ihrer Ausbildung, daß 46% der Auszubildenden bei Beschwerden den direkten Weg beim zuständigen Meister oder Ausbilder bevorzugen.[6])

Die Grundlage für die Bereitschaft der Lehrlinge, gemeinsam mit ihren Lehrkräften ihre Probleme zu klären wie auch für das Leistungsstreben der Lehrlinge, bildet eine günstige (positive) Beziehung der Lehrlinge zu ihren Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts.

## Lehrlinge und Lehrkräfte im berufspraktischen Unterricht

Optimale Lehrkraft — Lehrling — Beziehungen im berufspraktischen Unterricht sind für die Lehrlinge eine wesentliche Grundlage für die Gewinnung berufsbezogener Arbeitserfahrungen. Es sind Erfahrungen, deren Brauchbarkeit sofort erlebt wird und die von den Lehrlingen als sehr bedeutsam für ihr späteres Leben eingeordnet werden.

Aus psychologischer Sicht wird hervorgehoben, daß in der berufspraktischen Ausbildung die sozialen Beziehungen „aus dem traditionellen Lehrer-Schüler-Verhältnis heraustreten und in der Tendenz die Formen und das Niveau der Beziehungen von 'Arbeitspartnern' annehmen. Demzufolge werden die sozialen Beziehungen zu den Ausbildern in der Regel schon nach kurzer Frist als enger empfunden als zu den Lehrern des berufstheoretischen Unterrichts."[7])

Über diese sozialen Beziehungen im berufspraktischen Unterricht wird bewußt oder unbewußt die Leistungs- und Verhaltensdisposition der Lehrlinge — möglicherweise recht nachhaltig — beeinflußt. Wie eingangs bereits erwähnt, steht dem folgendes Untersuchungsergebnis gegenüber: Noch zu oft wird der Herausbildungsprozeß interpersonaler Beziehungen durch die Lehrkräfte spontan oder unbewußt, unkontinuierlich und unplanmäßig und kaum zielgerichtet geführt — in seiner Bedeutung für den Ausbildungsprozeß unterschätzt. Das äußert sich darin, daß ein Teil der Berufspädagogen bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der Bildungs- und Erziehungsaufgaben kaum über das Niveau der interpersonalen Beziehungsstruktur reflektiert beziehungsweise Erfolge oder Mißerfolge in der Bildungs- und Erziehungsarbeit nicht durch diesen Filter betrachtet. Damit wird zweifellos nicht nur eine Potenz wirksamer Erziehung verschenkt, sondern der Prozeß der Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge unzureichend unterstützt.

Von 719 befragten Lehrlingen des 2. Lehrjahres schätzen zwei Drittel ein, daß sie ein „gutes" und „sehr gutes" Verhältnis zu ihren Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts haben. Ein Viertel ist zufrieden und nur ein Zehntel der einbezogenen Probanden bewertet das Verhältnis als „mangelhaft" oder „schlecht". In den schon erwähnten Untersuchungen von Schweikert wurden für die Bundesrepublik Deutschland ähnliche Ergebnisse ermittelt.[8])

Die männlichen Lehrlinge bewerten das Verhältnis durchschnittlich besser als die weiblichen. Leistungsstarke Lehrlinge sind in größerer Anzahl als leistungsschwache und Lehrlinge mit mittleren Leistungen der Meinung, daß die Beziehungen zwischen der Lehrlingsgruppe und der Lehrkraft für den berufspraktischen Unterricht gut seien.

Die Lern- und Arbeitserfolge der Lehrlinge stehen in enger Wechselwirkung zum Verhältnis zwischen den Lehrlingen und Lehrkräften. Während einerseits günstige soziale Beziehungen das Erfolgsstreben fördern, wirken sich andererseits Erfolge und ihre Stimulierung auf ein gutes Verhältnis zwischen Lehrling und Lehrkraft aus. Das erklärt, warum mehr leistungsstärkere Lehrlinge das Verhältnis zwischen ihrer Lehrlingsgruppe und der betreffenden Lehrkraft für den berufspraktischen Unterricht als „gut" und „sehr gut" einschätzen als Lehrlinge mit mittleren und schwachen Leistungen. Somit erhalten Fragen der Gestaltung des Lern- und Arbeitsprozesses, der aktiven Einbeziehung der Lehrlinge in Belange ihrer Berufsausbildung, der Kommunikation und der Gestaltung einer leistungsstimulierenden Kollektivatmosphäre im Zusammenhang mit Umgangsformen, die unter anderem durch Achtung, Anerkennung, Ehrlichkeit, Hilfsbereitschaft, Offenheit und Korrektheit gekennzeichnet sind, für eine hohe Leistungsbereitschaft der Lehrlinge, dominierende Bedeutung. Das ist auch deshalb von Belang, da nach eigenen Einschätzungen lediglich ein Drittel der befragten Lehrlinge der Meinung sind, daß sie im berufspraktischen Unterricht ihr Leistungsvermögen immer weitestgehend ausschöpfen und stets bestrebt sind, bestmögliche Leistungen zu erreichen. Die Mehrheit der Probanden (zwei Drittel) bringt zum Ausdruck, daß sie teilweise — nämlich in Abhängigkeit beispielsweise von der konkreten Arbeitsaufgabe, dem Verhältnis zur Lehrkraft, der kollektiven Situation — ihr Bestmögliches im berufspraktischen Unterricht leistet.

Anhand weiterer Untersuchungsergebnisse zeigt sich deutlich folgender Zusammenhang: Lehrlinge, die das Verhältnis zur Lehrkraft für den berufspraktischen Unterricht positiv einschätzen, bewerten sich selbst aktiver bezüglich der Übernahme von Mitverantwortung und der Einflußnahme auf Veränderungen bzw. Verbesserungen im Lern- und Arbeitsprozeß. Das ist auf die enge Verbindung zwischen einem günstigen Verhältnis zur Lehrkraft und dem Selbstwertgefühl des Lehrlings gegenüber seinen Fähigkeiten in der Arbeit zurückzuführen. Eine höhere Selbsteinschätzung der eigenen Fähigkeiten ist wiederum mit stärkerem beruflichen Engagement (sich mitverant-

wortlich fühlen, offen und konstruktiv seine Meinung sagen) und höherer Arbeitszufriedenheit verbunden.[9])

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

Drei Viertel der befragten Lehrlinge sind der Meinung, daß ein gestörtes Verhältnis zur Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts für sie in starkem und sehr starkem Maße eine belastende Situation beim Lernen und Arbeiten darstelle oder darstellen würde.

Die Ergebnisse von den im Rahmen dieser Untersuchungen durchgeführten Hospitationen bekräftigen, daß ein durch Vertrauen und kameradschaftliches Miteinander, aber auch durch hohe Forderungen an die fachlichen Leistungen und die Verhaltensweisen im Arbeitsprozeß, kontinuierliche Kontrolle und konsequente Bewertung gekennzeichnetes Verhältnis zwischen Lehrlingen und Lehrkräften für den berufspraktischen Unterricht sich auf das Leistungsverhalten der Lehrlinge positiv auswirkt. Ein solches Verhältnis stimuliert die Entwicklung einer Atmosphäre, in der Ideen gefragt sind, Initiativen herausgefordert und die Lehrlinge ermutigt werden, Neues anzupacken und bis zum Ergebnis zu führen, in der schöpferische Arbeit zur Norm wird und Anerkennung findet. Für die Lehrlinge kommt es darauf an, daß fachliche Meisterschaft der Lehrkraft mit pädagogischem Können (den Unterricht interessant durchführen, die Arbeitsaufgaben gut erklären), Durchsetzungsvermögen, Strenge, offener Kritik und Gerechtigkeit gepaart sind. Besonders hervorgehoben werden in diesem Zusammenhang sachliches und richtiges Reagieren bei Fehlern, die Einheit von Wort und Tat, Vertrauen und die Einbeziehung der Lehrlinge in die Planung, Verteilung und Bewertung der Arbeitsleistungen (siehe Übersicht 3).

Um das soziale Verhältnis weiter zu verbessern, ist aus der Sicht der Lehrlinge vor allem notwendig, daß ihre Lehrkräfte stets ein „offenes Ohr" für die Jugendlichen haben, mit ihnen über ihre Probleme sprechen und sich für deren Lösung einsetzen.

Die Lehrlinge selbst können nach ihrer Meinung zu einem guten Verhältnis zwischen ihnen und ihren Lehrkräften beitragen, wenn es ihnen gelingt, in ihrer Lehrlingsgruppe Offenheit und Ehrlichkeit durchzusetzen, in größerem Maße Eigeninitiative zu entwickeln, sich aktiv mit hemmenden Einstellungen zur Arbeit und zum Lernen sowie mit Disziplinverstößen in ihrer Lehrlingsgruppe auseinanderzusetzen und die gegenseitige Verantwortung füreinander zielstrebig zu entwickeln.

## Lehrlinge und Lehrfacharbeiter

Große Bedeutung — so betonen es auch die Lehrlinge — für Berufsverbundenheit, Aktivität und Leistungsentwicklung der künftigen Facharbeiter besitzen die sozialen

Übersicht 3: *Erwartungen der Lehrlinge an Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts*

| Komplex | Sachverhalte | Prozent | X |
|---|---|---|---|
| Eine Lehrkraft des berufspraktischen Unterrichts sollte in großem und sehr großem Maße | | | |
| 1 | — den Unterricht interessant durchführen | 90 | 4,38 |
| | — gute fachliche Kenntnisse besitzen | 89 | 4,41 |
| | — die Arbeitsaufgaben gut erklären | 88 | 4,33 |
| 2 | — den Lehrlingen verantwortungsvolle Aufgaben übertragen | 70 | 3,86 |
| | — die Lehrlinge selbständig arbeiten lassen | 69 | 3,94 |
| 3 | — die Lehrlinge bei der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben unterstützen | 85 | 4,20 |
| | — bei Eintritt eines Fehlers durch die Lehrlinge sachlich und ruhig bleiben | 85 | 4,29 |
| 4 | — die Arbeitsergebnisse streng, aber gerecht bewerten | 71 | 3,90 |
| | — die Arbeitsergebnisse kontinuierlich kontrollieren | 69 | 3,84 |
| | — die Bewertung der Arbeitsleistungen vor den Lehrlingen begründen | 82 | 4,25 |
| 5 | — die Lehrlinge in die Planung, Verteilung und Bewertung der Arbeitsleistungen einbeziehen | 70 | 3,95 |
| 6 | — streng und konsequent gegen Lehrlinge, die die Arbeitsdisziplin verletzen, vorgehen | 60 | 3,70 |
| 7 | — humorvoll, fröhlich, optimistisch sein | 85 | 4,34 |
| | — freundlich und höflich sein | 81 | 4,19 |
| 8 | — sich mit den Lehrlingen über alle Probleme (auch persönliche) unterhalten | 61 | 3,72 |

N = 719 Lehrlinge des zweiten Lehrjahres, Angaben in Prozent

x = Mittelwert der Nennungen von 5 = in sehr großem Maße bis 1 = in sehr geringem Maße, überhaupt nicht

Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrfacharbeitern.[10]) Während sich die Lehrfacharbeiter in vielen Fällen von den Lehrlingen mehr Selbständigkeit, Eigenaktivität und Engagement bei der Realisierung übertragener Arbeitsaufgaben wünschen, erwarten die Lehrlinge größere Unterstützung von den Lehrfacharbeitern (Rangfolge)

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

Hierzu ist ein intensiver Kontakt zwischen Lehrkräften des berufspraktischen Unterrichts und den Lehrfacharbeitern erforderlich. Dieses Bedürfnis haben die Lehrfacharbeiter in den mit ihnen geführten Interviews zum Ausdruck gebracht. Sie wünschen sich einen regelmäßigen Kontakt zu den Lehrkräften, um sich mit ihnen über die Entwicklung des Lehrlings auszutauschen. Von den Leitern wurde betont — und in vielen Einrichtungen hat sich das bewährt —, daß die Lehrfacharbeiter kontinuierlich inhaltlich angeleitet werden und die für ihre Betreuungsarbeit notwendigen aktuellen Richtlinien und Empfehlungen schriftlich in einer „Lehrfacharbeitermappe" erhalten.

Es hat sich in Interviews und Hospitationen bestätigt, daß dort, wo der Kontakt der Lehrkräfte des berufspraktischen Unterrichts und der Lehrfacharbeiter sehr eng ist, die Bewertungen der Leistungen sowie deren Auswertung mit den Lehrlingen exakt, kontinuierlich und mit Hinweisen für die weitere Leistungsentwicklung verbunden sind. Letzteres ist auch der Ansatzpunkt für die weitere Entwicklung leistungsfördernder interpersonaler Beziehungen zwischen Lehrlingen und Lehrfacharbeitern. Mehr als die Hälfte der in die Untersuchungen einbezogenen Lehrlinge ist der Meinung, daß noch konsequenter und kontinuierlicher ausgeführte Arbeitsaufträge mit ihnen gemeinsam ausgewertet werden sollten. 47% der Befragten wünschen sich mehr Gespräche über den erreichten Leistungsstand. Die Mehrheit der Lehrlinge des zweiten Lehrjahres wollen zwar in großem Maße selbständig arbeiten und lernen, möchten aber bei Schwierigkeiten oder Problemen im Lern- und Arbeitsprozeß nicht alleingelassen werden. Das pädagogische Geschick liegt gerade darin, beide Extreme, die Bevormundung (übertriebene Anweisung jedes Lern- und Arbeitsschrittes) und das Alleinlassen bis zum Eintritt eines Fehlers zu vermeiden und rechtzeitig helfend einzugreifen.

Insgesamt zeigen die Untersuchungsergebnisse, daß die leistungsstimulierende und -motivierende Wirkung optimaler interpersonaler Beziehungen von allen Bildungs- und Erziehungsträgern erkannt und vor allem bei der Gestaltung und Führung des berufspraktischen Unterrichts (und das gilt natürlich auch darüber hinaus) intensiver und zielgerichteter genutzt werden sollte. Auch in diesem Sinne ist ein Beitrag zur Erhöhung der Eigenverantwortung der Lehrkräfte für die Gestaltung der Bildung und Erziehung ihrer Lehrlinge zu leisten.

*Anmerkungen*

[1]) Lehrkräfte für den berufspraktischen Unterricht sind die in der Regel hauptamtlich Tätigen zur Sicherung der berufspraktischen Ausbildung. Lehrkräfte für die berufspraktische Ausbildung können Ingenieurpädagogen, Lehrmeister oder Lehrausbilder sein. Vgl. Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Sonderveröffentlichung. Berlin, Bonn 1990, S. 71.

[2]) Die hier vorgestellten Ergebnisse sind Teil einer Längsschnitterhebung des ZIB in den Jahren 1986 bis 1989. Einen Überblick über die Gesamtanlage geben G. Scheffler und G. Weghenkel: Untersuchungen zur moralischen Erziehung der Lehrlinge in ausgewählten Facharbeiterberufen. In: Forschung der sozialistischen Berufsbildung 20 (1986), 5, S. 184—187.

[3]) Die Kollektivatmosphäre bezeichnet hier das Niveau der sozialen Beziehungen (Qualität, Quantität, Intensität) in der Lern- und Arbeitsgruppe.

[4]) Das Lehrlingskollektiv ist die Gruppe der Lehrlinge, die gemeinsam die gesamte oder einen Teil der beruflichen Ausbildung durchläuft.

[5]) Die Ausbildung im Arbeitskollektiv ist eine „zeitweilige oder ständige Form der berufspraktischen Ausbildung von Lehrlingen unter Verantwortung eines Lehrmeisters an Ausbildungsplätzen, die den Anforderungen des Lehrplanes / Berufes entsprechen müssen. Ausbildung im Arbeitskollektiv kann auch unter Verantwortung des jeweiligen zuständigen Leiters erfolgen (z.B. Meister). Die Ausbildung im Arbeitskollektiv ist die bestimmende Form der berufspraktischen Ausbildung im 2. Lehrjahr und im Zeitraum der Einarbeitung am künftigen Arbeitsplatz." In: Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung. Sonderveröffentlichung. Berlin, Bonn 1990, S. 51.

[6]) Vgl. Schweikert, K.: Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 18. Jg. (1989), Heft 3, S. 8ff.

[7]) Autorenkollektiv: Psychische Entwicklung der Persönlichkeit im Kindes- und Jugendalter, Berlin 1987, S. 308f.

[8]) Vgl. Schweikert, K.: Ganz die alten?: Was Auszubildende meinen, was Auszubildende tun. Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativstudie, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin, Bonn 1989, Heft 104, S. 62.

[9]) Zu ähnlichen Ergebnissen gelangen G. Steiner und D. Villiger: Aspekte der Berufsbildung. Ergebnisse aus dem Forschungsprogramm EVA des Schweizerischen Nationalfonds über die nichtakademische Berufsbildung. Bd. 13, Aarau, Frankfurt am Main 1986.

[10]) Lehrfacharbeiter sind Werktätige, denen während der Ausbildung der Lehrlinge in Betriebsabteilungen Bildungs- und Erziehungsaufgaben übertragen werden. Sie führen diese Aufgaben in Einheit mit den ihnen übertragenen Arbeitsaufgaben durch. Vgl. Begriffe der Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland und in der Deutschen Demokratischen Republik, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Sonderveröffentlichung, Berlin, Bonn 1990, S. 70f.