

Andreas Krewerth, Verena Eberhard, Julia Gei

## **Merkmale guter Ausbildungspraxis**

### **- Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors -**

Wenn es um die Frage geht, worauf bei der Organisation und Durchführung dualer Ausbildungen geachtet werden sollte, sind viele Merkmale im Gespräch. Um zu bestimmen, welche dieser Kriterien als zentral für die Ausbildungsqualität erachtet werden und welchen eine geringere Relevanz zugesprochen wird, wurde die vorliegende Expertenmonitor-Umfrage durchgeführt. Hierbei äußerten sich die Fachleute aus dem Bereich der beruflichen Bildung auch zu den Wertorientierungen heutiger Auszubildender, aktuellen Konfliktfeldern in der dualen Ausbildung und darauf bezogenen Lösungsansätzen.

### **Ausbildungsqualität – ein Thema, viele Perspektiven**

Die Diskussion um die Qualität der dualen Berufsausbildung in Deutschland gewinnt an Fahrt. Während seit Mitte der 1990er-Jahre angesichts des Ausbildungsplatzmangels vor allem nach Strategien zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplatzkapazitäten gesucht wurde, entstehen in den letzten Jahren verstärkt Untersuchungen und politische Initiativen, die sich mit der Qualität der Ausbildung beschäftigen.

Kennzeichnen lässt sich diese Veränderung beispielsweise anhand der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO): Wurde sie 2003 noch mit dem Ziel ausgesetzt, für Betriebe den Weg in die Ausbildung zu erleichtern, so soll sie mit Beginn des Ausbildungsjahres 2009/10 in einer überarbeiteten Form wieder eingesetzt werden, um die Qualität der dualen Ausbildung zu sichern (vgl. zu den Folgen der Aussetzung Ulmer/Jablonka 2007). Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund fördert die Auseinandersetzung mit Qualitätsfragen, indem ein jährlicher Ausbildungsreport etabliert wurde (vgl. DGB-Bundesvorstand 2008).

Bei diesen Entwicklungen zeigt sich, dass sich das Thema durch eine hohe Perspektivengebundenheit auszeichnet: Was jeweils unter „Ausbildungsqualität“ verstanden und inwiefern sie als gegeben angesehen wird, hängt stark davon ab, wen man befragt.

Um vor diesem Hintergrund eine differenzierte Bestandsaufnahme zur Ausbildungsqualität in Deutschland zu erhalten, führt das Bundesinstitut für Berufsbildung aktuell zwei Forschungsprojekte durch, in denen die unterschiedlichen Perspektiven auf die Thematik systematisch berücksichtigt werden. Während im Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ den Qualitätsansprüchen und -urteilen der Auszubildenden nachgegangen wird, nimmt das Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ die Perspektive der Betriebe ein. In beiden Projekten kam darüber hinaus der „Expertenmo-

#### **Expertenmonitor Berufliche Bildung – was ist das?**

Der Expertenmonitor Berufliche Bildung ist ein Online-Befragungssystem des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Es umfasst einen feststehenden Kreis von Fachleuten unterschiedlicher institutioneller Herkunft, der in unregelmäßigen Abständen zu jeweils aktuellen Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung befragt wird. Die Zusammensetzung des Expertenkreises berücksichtigt das Spektrum der in unterschiedlichen Kontexten mit Aspekten der beruflichen Bildung befassten Akteure (vgl. Abb. 2), bildet dieses jedoch nicht repräsentativ ab. Die beteiligten Experten können somit zwar als stellvertretend, nicht jedoch als repräsentativ für bestimmte Akteursgruppen angesehen werden.



Sie möchten sich informieren  
oder Mitglied im  
Expertenmonitor werden?

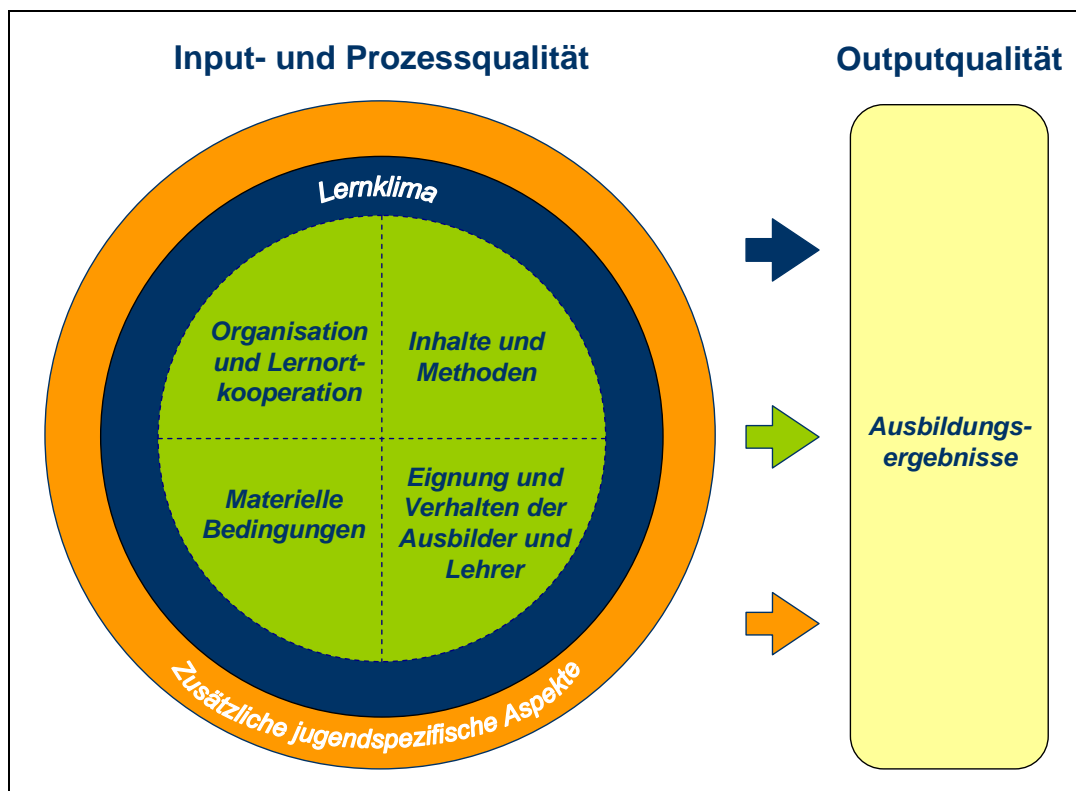
[www.expertenmonitor.de](http://www.expertenmonitor.de)

nitor Berufliche Bildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Einsatz, um zusätzlich die Meinungen der übrigen Akteure im Bereich der Berufsbildung – Berufsschulen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Forschungseinrichtungen etc. – zu berücksichtigen.<sup>1</sup>

## Aufbau und Ablauf der Expertenmonitor-Umfrage

Die vorliegende Expertenmonitor-Umfrage ist ein Bestandteil des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“. Im Zentrum dieses Projektes steht eine Auszubildenden-Umfrage in sechs Bundesländern, deren Ergebnisse 2009 vorliegen werden. Hierbei geben Auszubildende aus 15 dualen Ausbildungsberufen einerseits an, inwiefern in ihrem Betrieb und ihrer Berufsschule bestimmte Qualitätskriterien erfüllt werden. Andererseits werden sie aber auch gefragt, wie wichtig die vorgegebenen Kriterien für sie selber sind. Erst durch diese zweite Frage, die in klassischen Qualitätsuntersuchungen zur Ausbildungsqualität in Deutschland nicht gestellt wurde, werden spezifische Anspruchsprofile einzelner Teilgruppen innerhalb der Auszubildenden erkennbar.

**Abb. 1:** Qualitätsmodell des Forschungsprojektes „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“



Die in der Auszubildendenumfrage verwendeten Kriterien sind Teil eines übergeordneten Qualitätsmodells, das im Rahmen des Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ entwickelt wurde (vgl. Abb. 1). Einerseits bezieht sich dieses Modell auf die Input- und Prozessqualität der Ausbildungen, also darauf, in welcher Weise und unter welchen Bedingungen die Ausbildungen in der Praxis organisiert und durchgeführt werden. Andererseits betrachtet das Modell die Outputqualität, also die Ebene der Ausbildungsergebnisse. Für das Modell wurden Qualitätskriterien ausgewählt, die aktuell von berufspädagogischer und bildungspolitischer Seite an duale Ausbildungen gestellt werden (vgl. u.a. Euler 2005:4-25). Weiterhin wurden auf Grundlage jugendsoziologischer Überlegungen Qualitätsansprüche aufgenommen, die aus der Perspektive der Auszubildenden

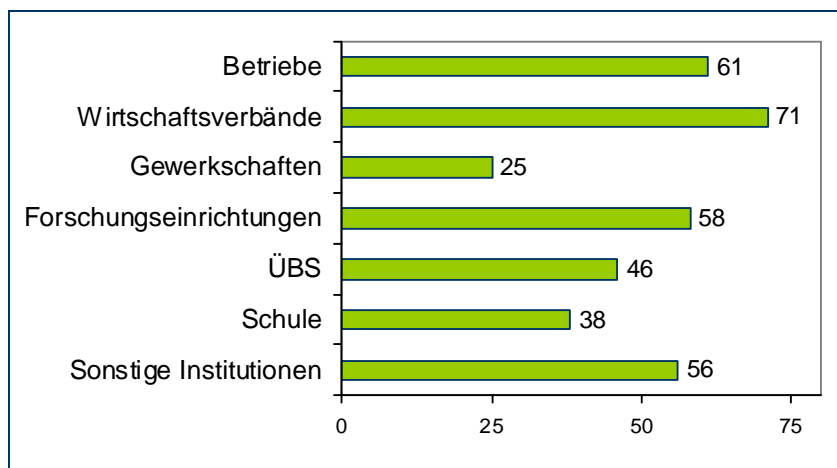
<sup>1</sup> Weitere Informationen zu den Forschungsprojekten können unter <http://www.bibb.de/de/wlk29213.htm> (Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“) und <http://www.bibb.de/de/wlk29219.htm> (Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“) abgerufen werden.

von zusätzlicher Bedeutung sein könnten (z.B. die Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeit). Das so gewonnene Qualitätsmodell konzentriert sich auf die Ausbildung im Betrieb. Zentrale Kriterien der schulischen Ausbildungsqualität sowie Qualitätskriterien, die sich auf die Abstimmung zwischen den beiden Lernorten beziehen, wurden ebenfalls berücksichtigt.

In der vorliegenden Expertenmonitor-Umfrage wurden die Fachleute gebeten, die Wichtigkeit der im Modell enthaltenen Qualitätskriterien für eine gute duale Ausbildung einzuschätzen. Hierbei wurden die Qualitätskriterien aus der Auszubildendenumfrage eins zu eins übernommen. Lediglich auf die Experteneinschätzungen der Qualitätskriterien im Bereich der Ausbildungsergebnisse wurde verzichtet, da dementsprechende Fragen bereits in der Expertenmonitor-Umfrage des Partnerprojekts „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ gestellt worden waren (vgl. Ebbinghaus 2007).

Die kombinierten Daten der Experten- und der Auszubildendenbefragung werden interessante Vergleiche ermöglichen: Welche Idealvorstellungen haben die Expertinnen und Experten von einer dualen Ausbildung? Inwiefern decken sich diese Vorstellungen mit den Wünschen der Auszubildenden in den einzelnen Berufen? Und wie beurteilen die Auszubildenden schließlich die tatsächlichen Ausbildungsbedingungen?

**Abb. 2:** Institutionelle Herkunft der 355 befragten Experten

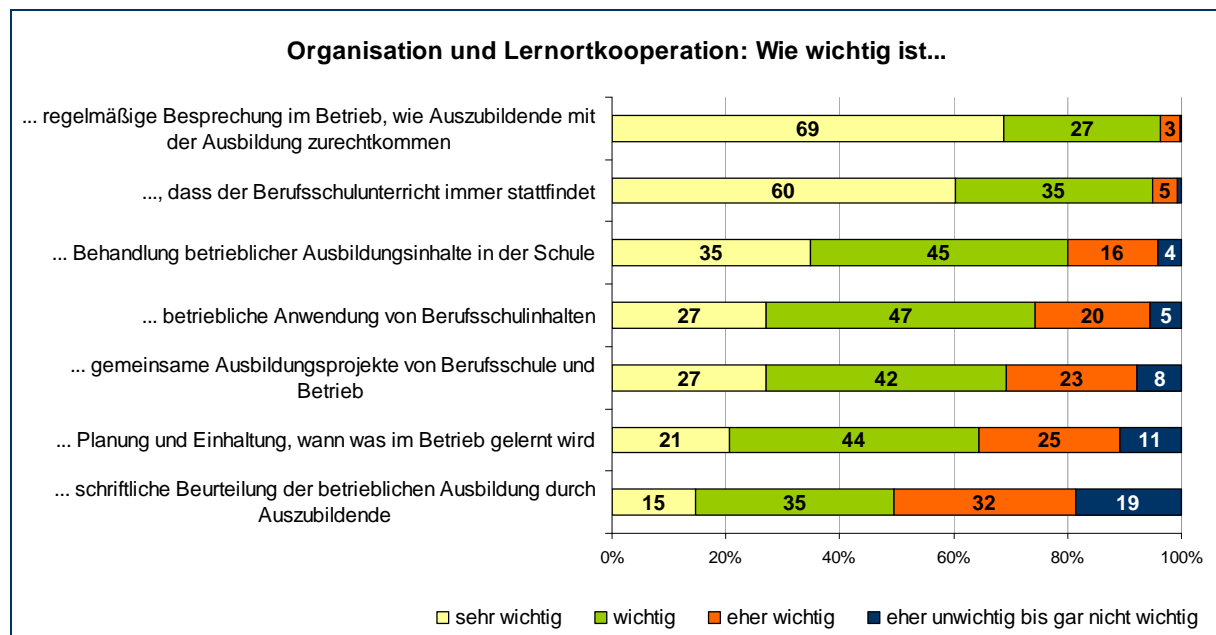


Die vorliegende Expertenmonitor-Umfrage wurde von Mai bis Juni 2008 durchgeführt. Von den 1.156 kontaktierten Expertinnen und Experten beteiligten sich 355 (30,7 %). Aus welchen Institutionen diese Personen stammen, kann Abbildung 2 entnommen werden.

## Worauf sollte aus Expertensicht bei der Organisation und Durchführung dualer Ausbildungen besonders geachtet werden?

Die Vorstellung der Befragungsergebnisse orientiert sich am Aufbau des Qualitätsmodells (vgl. Abb. 1). Zunächst werden die vier Qualitätsbereiche behandelt, die auf der Seite der Input- und Prozessqualität im Zentrum des Modells stehen. Hiermit wird verdeutlicht, dass dies die zentralen „Stellschrauben“ sind, über die die Betriebe und Berufsschulen die Qualität ihrer Ausbildung steuern können. Anschließend werden in den Bereichen „Lernklima“ und „Zusätzliche jugendspezifische Aspekte“ Kriterien thematisiert, die zwar einen Bezug zur Ausbildungsqualität haben, die in der Regel aber nicht im Mittelpunkt der Ausbildungsgestaltung stehen und auch nur bedingt beeinflusst werden können.

**Abb. 3:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Organisation und Lernortkooperation“



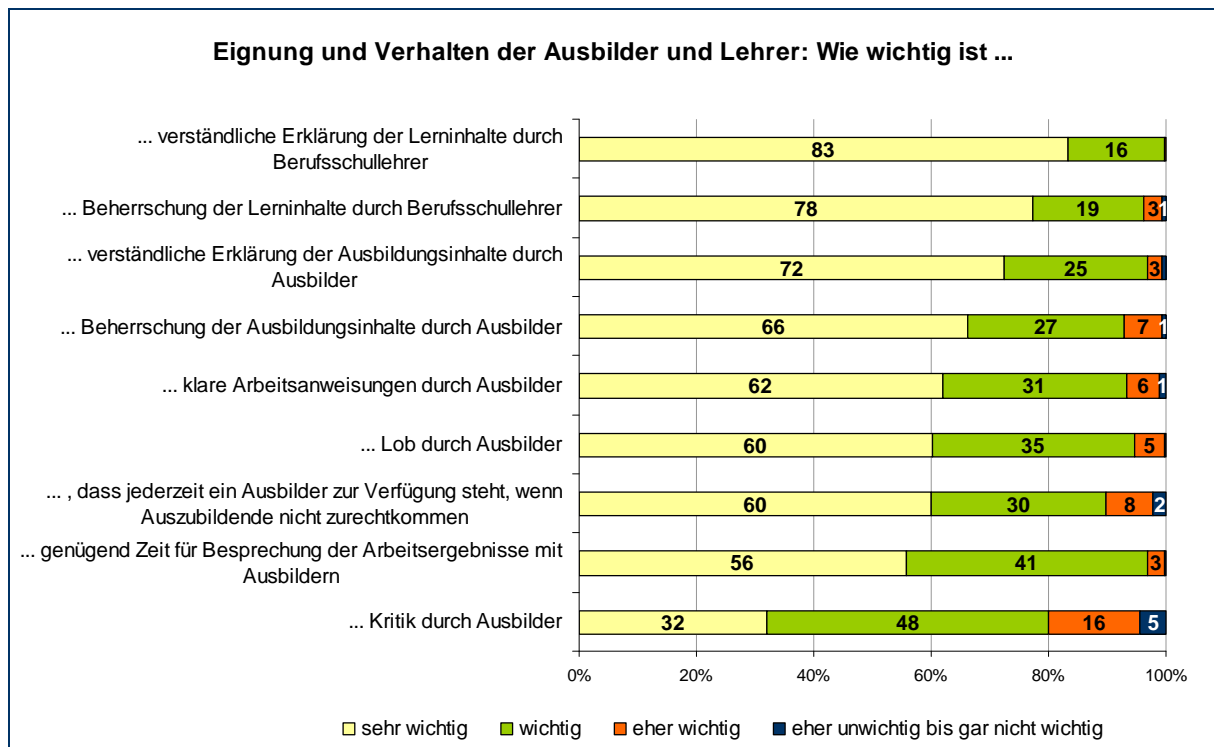
Die Organisation dualer Ausbildungen stellt Betriebe vor viele Herausforderungen: Die Ausbildung muss trotz des nicht immer vorhersehbaren Betriebsalltags geplant, Abstimmungen mit dem komplexen Geschehen an der Berufsschule vorgenommen und Rückmeldungen zu den Ausbildungsabläufen und -ergebnissen von den Auszubildenden eingeholt werden. Diese Aspekte werden im vorliegenden Modell im Qualitätsbereich **„Organisation und Lernortkooperation“** behandelt.

Am wichtigsten ist es hierbei aus Sicht der Befragten, dass regelmäßig mündliche Rückmeldungen von den Auszubildenden zum Ausbildungsverlauf eingeholt werden (vgl. Abb. 3).<sup>2</sup> Stärker formalisierte Rückkopplungs- und Planungsprozesse wie die schriftliche Beurteilung der Ausbildung durch die Auszubildenden oder die genaue Planung und Einhaltung des betrieblichen Lernprozesses werden als vergleichsweise weniger wichtig für eine gute duale Ausbildung betrachtet.

Im Hinblick auf die Lernortkooperation ist es für die Experten mit Abstand am wichtigsten, dass der Berufsschulunterricht immer stattfindet und somit kontinuierlich den betrieblichen Ausbildungsprozess begleitet. Hierbei ist es für über ein Drittel der Befragten sehr wichtig, dass betriebliche Ausbildungsinhalte auch in der Schule behandelt werden. Die umgekehrte Richtung – Anwendung der in der Schule gelernten Inhalte im Betrieb – wird im Vergleich hierzu eine geringere Relevanz zugesprochen. Dies trifft auch auf gemeinsame Ausbildungsprojekte zwischen Betrieb und Berufsschule zu.

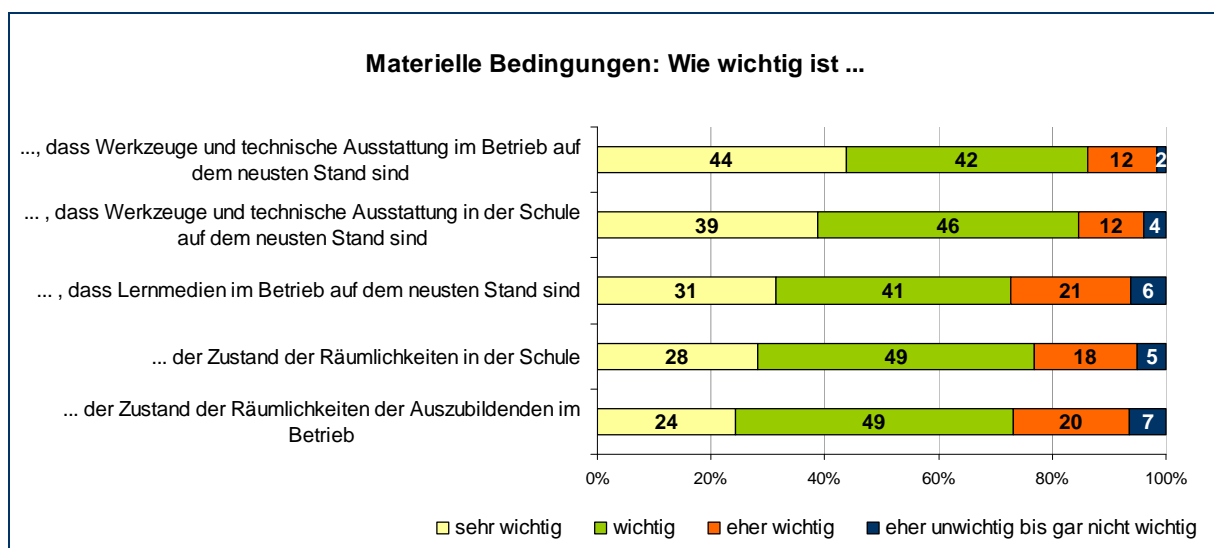
<sup>2</sup> Die Experten konnten die Wichtigkeit jedes Items auf einer sechsstufigen Skala von „sehr wichtig“ (1) bis „gar nicht wichtig“ (6) einstufen. Für die vorliegende Auswertung wurden die Werte von 4 bis 6 unter „eher unwichtig bis gar nicht wichtig“ zusammengefasst.

**Abb. 4:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder und Lehrer“



Um sich an der dualen Ausbildung beteiligen zu können, müssen personelle und materielle Grundlagen in den Betrieben und Berufsschulen sicher gestellt werden. In personeller Hinsicht sollten fachlich und didaktisch qualifizierte Ausbilder und Lehrer zur Verfügung stehen. In materieller Hinsicht sind die Arbeitsmittel, die Lernmedien und die schulischen und betrieblichen Räumlichkeiten von Bedeutung. Kriterien, die sich auf diese Themen beziehen, sind in den Qualitätsbereichen „**Eignung und Verhalten der Ausbilder und Lehrer**“ und „**materielle Bedingungen**“ des Qualitätsmodells enthalten.

**Abb. 5:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Materielle Bedingungen“



Nach Ansicht der befragten Berufsbildungsexperten sind für eine gute duale Ausbildung die personellen von wesentlich höherer Bedeutung als die materiellen Bedingungen (vgl. Abb. 4 und 5). Ein Vergleich mit den übrigen Qualitätsbereichen zeigt zudem auf, dass es

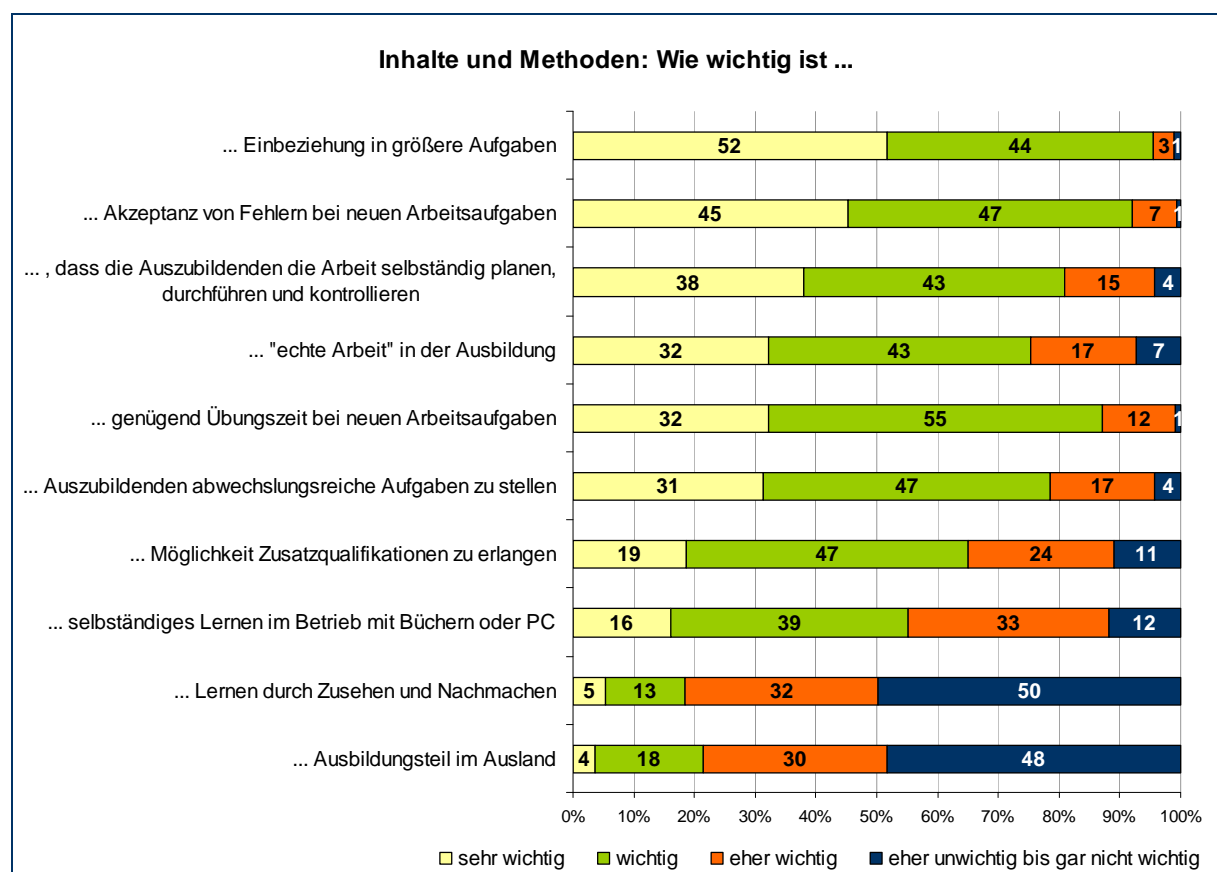
sich bei dem Bereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder und Lehrer“ aus Perspektive der Fachleute um den wichtigsten Qualitätsbereich des Modells handelt; die hier angesiedelten Qualitätskriterien erzielen fast durchgängig die höchsten Wertungen. Alle Kriterien, die sich auf die fachlichen und didaktischen Qualifikationen sowie das Verhalten des Ausbildungspersonals beziehen, werden von jeweils mehr als der Hälfte der Fachleute als sehr wichtig eingeschätzt. Eine Ausnahme bildet lediglich die Kritik der Auszubildenden bei schlechten Leistungen, die nur von einem knappen Drittel der Befragten als sehr wichtig erachtet wird. Sehr wichtig sei stattdessen das Lob bei guten Leistungen, so die Einschätzung von 60 % der Experten.

Weiterhin fällt auf, dass die Relevanz fachlicher und didaktischer Qualifikationen bei den Berufsschullehrern nochmals stärker betont wird als bei den betrieblichen Ausbildern. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Betriebsalltag auch ohne Vermittlungsversuche der Ausbilder eine Vielzahl von Lerngelegenheiten bietet, während der Lerngehalt des Berufsschulunterrichts stärker von den Berufsschullehrern abhängt.

Bei den materiellen Grundlagen wird vor allem als wichtig erachtet, dass in den Betrieben und Berufsschulen Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattungen genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind. In der betrieblichen Ausbildung sollen jedoch nicht nur diese Arbeitsmittel zum Einsatz kommen. Fast ein Drittel der Fachleute sieht es als sehr wichtig an, dass im Betrieb auch moderne Lernmedien zur Verfügung stehen. Im Vergleich zu den Arbeitsmitteln und Lernmedien wird die Bedeutung der schulischen und betrieblichen Räumlichkeiten geringer eingeschätzt.

Der Bereich **„Inhalte und Methoden“** umfasst alle Qualitätskriterien, bei denen es um die Einbettung des Ausbildungsprozesses in den Betriebs- und Schulalltag geht. Von berufspädagogischer und/oder bildungspolitischer Seite wird diesbezüglich aktuell eine Vielzahl von Ansprüchen formuliert: Ausbildungen sollen prozessorientiert entlang von Geschäftsabläufen organisiert werden, Ausbildungsabschnitte im Ausland stattfinden und über die Ausbildungsordnungen hinausgehende Zusatzqualifikationen vermittelt werden.

**Abb. 6:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“



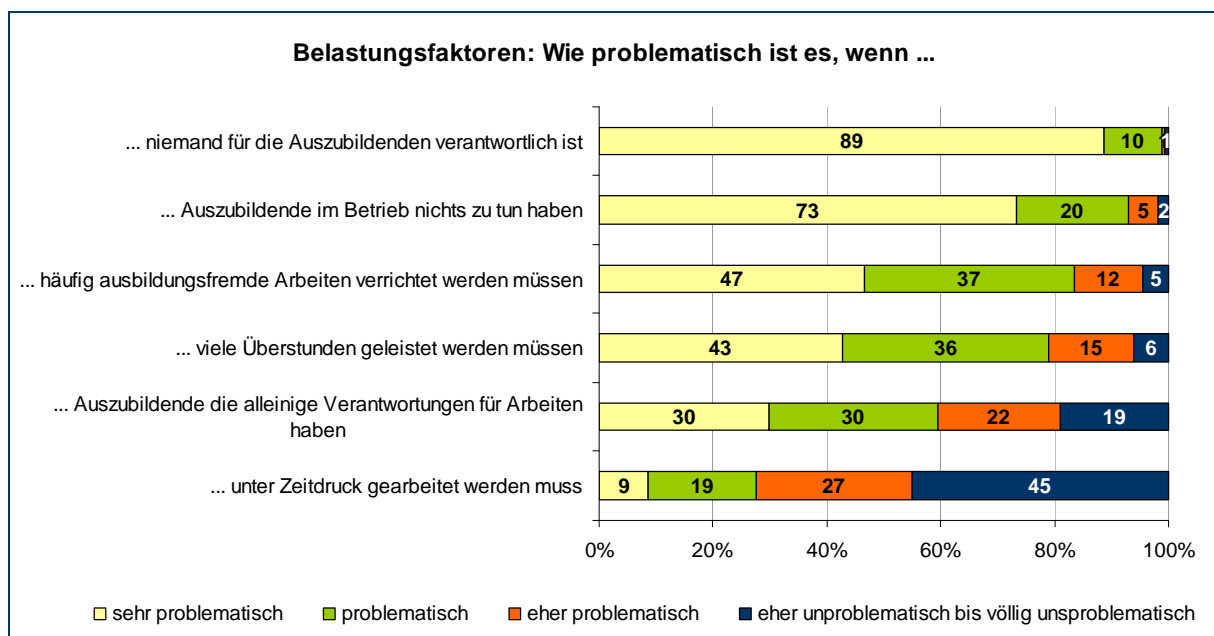
Im oberen Bereich der Relevanzrangfolge liegen Qualitätskriterien, die sich auf anspruchsvolle Aufgabenstellungen innerhalb der Ausbildung beziehen (vgl. Abb. 6): Die Experten legen besonders Wert darauf, dass die Auszubildenden in größere, abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben einbezogen werden, die einen echten Beitrag zu den Geschäftsprozessen der Betriebe leisten („echte Arbeit“). Hierbei soll den Jugendlichen nicht jeder Arbeitsschritt vorgegeben werden, sondern sie sollen ihre Teilaufgaben selber planen, durchführen und kontrollieren. Fehler, die bei diesen hohen Anforderungen nahezu zwangsläufig entstehen, und eine ausreichende Übungszeit bei neuen Aufgaben sollten aus Sicht der Experten einkalkuliert werden.

Im unteren Bereich der Rangfolge – unter 20 % der Fachleute betrachten diese Kriterien als sehr wichtig – stehen zwei Forderungen, die der aktuellen berufsbildungspolitischen Diskussion entstammen. Die Experten erachten es für eine gute duale Ausbildung als vergleichsweise weniger wichtig, dass nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehene Zusatzqualifikationen vermittelt werden und Ausbildungsabschnitte im Ausland stattfinden. Hierbei muss aber berücksichtigt werden, dass die Fachleute vor dem Problem standen, die Wichtigkeit der Qualitätskriterien über alle Berufe hinweg bewerten zu müssen. Daher könnte es sein, dass Zusatzqualifikationen und Auslandsaufenthalte zwar nicht für alle dualen Ausbildungen als sehr wichtig eingeschätzt werden, wohl aber für einzelne Berufe.

Weiterhin finden sich am Ende der Rangfolge zwei betriebliche Lernmethoden: Während das selbständige Lernen im Betrieb mit Büchern oder dem Computer zumindest noch von 16 % der Befragten als sehr wichtig beurteilt wird, wird das Lernen durch einfaches „Zusehen und Nachmachen“ nur noch von 5 % als sehr wichtig bewertet.

Bis hierher wurden ausschließlich positiv besetzte Qualitätskriterien behandelt. Im Qualitätsmodell des Forschungsprojekts wurden jedoch auch Belastungsfaktoren aufgenommen, die sich negativ auf die Ausbildungsqualität auswirken können (vgl. Abb. 7).<sup>3</sup>

**Abb. 7:** Bewertung der Belastungsfaktoren (beziehen sich auf unterschiedliche Qualitätsbereiche)



Auch hier steht ein personaler Aspekt an erster Stelle: Fast alle Fachleute (89 %) beurteilen es als sehr problematisch, wenn sich niemand im Betrieb für die Ausbildung verantwortlich fühlt, fast ebenso viele, wenn die Auszubildenden nicht ausreichend mit Arbeitsaufgaben versorgt werden. Deutlich seltener wird die häufige Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten und vieler Überstunden als sehr problematisch eingeschätzt.

<sup>3</sup> Die einzelnen Belastungskriterien lassen sich den vier bereits vorgestellten Qualitätsbereichen zuordnen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden sie hier gesammelt vorgestellt.

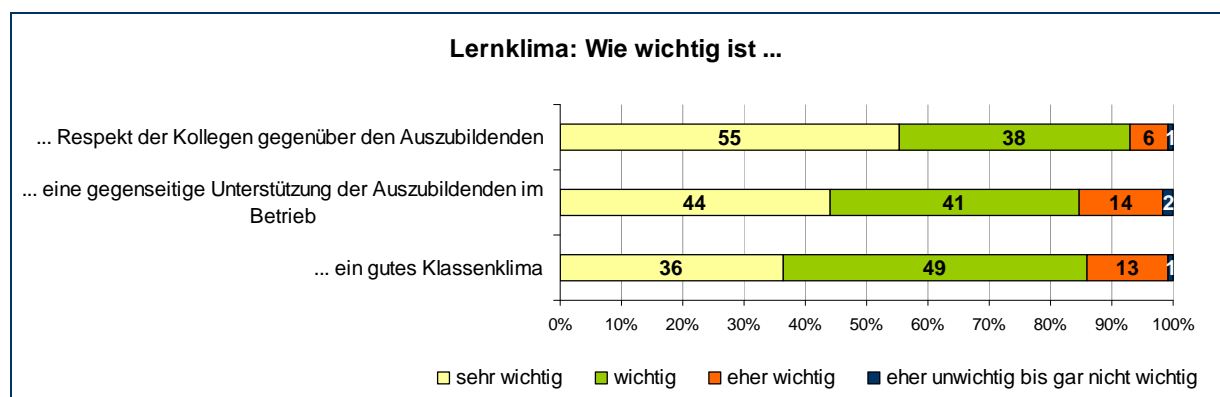


Weiter oben wurde herausgearbeitet, dass die Experten recht hohen Wert darauf legen, dass Auszubildende ihre Arbeit selber planen, durchführen und kontrollieren. Dieser Anspruch der verantwortungsvollen Arbeit findet sich auch bei den Belastungsfaktoren wieder. Als vergleichsweise weniger problematisch wird es hier bewertet, wenn Auszubildende die alleinige Verantwortung für Arbeiten haben.

Die im Vergleich geringste Problematik sehen die Experten darin, wenn Auszubildende Arbeiten unter Zeitdruck durchführen müssen. Dies wird von vielen Befragten möglicherweise als verbreitete Arbeitsanforderung verstanden, mit der die jungen Menschen somit auch schon in der Ausbildung konfrontiert werden sollten.

In Abbildung 8 werden die drei Kriterien zusammengefasst, die sich auf den Qualitätsbereich „Lernklima“ beziehen. Hierbei gehen die Experten davon aus, dass insbesondere der Respekt der Arbeitskollegen gegenüber den Auszubildenden sehr wichtig für den Ausbildungserfolg sei. Doch auch die gegenseitige Unterstützung der Auszubildenden im Betrieb und das Klassenklima werden als vergleichsweise wichtige Faktoren bewertet.

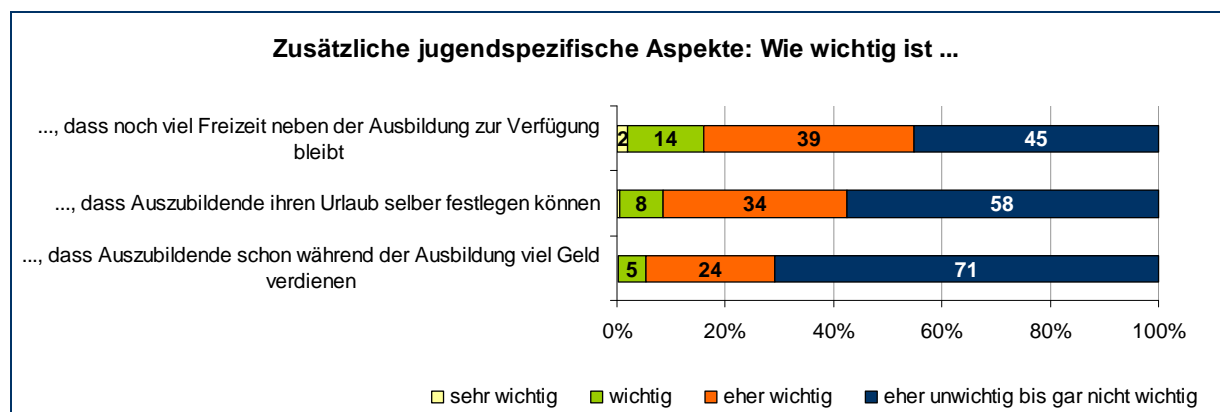
**Abb. 8:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Lernklima“



Im Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ wird davon ausgegangen, dass es eine große Schnittmenge von Qualitätsansprüchen gibt, die von Betrieben und Auszubildenden gemeinsam als wichtig erachtet werden. Darüber hinaus gibt es aber auch zusätzliche Ansprüche der Jugendlichen, bei denen es um die Abstimmung zwischen Ausbildung und Privatleben geht (vgl. Abb. 9).

Erwartungsgemäß haben diese Kriterien für die Fachleute eine geringere Relevanz. Viel Freizeit neben der Ausbildung zu haben wird zwar noch als vergleichsweise wichtig eingeschätzt. Den Urlaub selber festlegen zu können oder schon während der Ausbildung viel Geld zu verdienen, wird jedoch von der Mehrheit der Befragten als eher unwichtig für eine gute Ausbildung beurteilt.

**Abb. 9:** Bewertung der Kriterien im Qualitätsbereich „Zusätzliche jugendspezifische Aspekte“





## **Werteorientierungen und ihre Bedeutung für die Ausbildungsqualität**

In den vorangegangenen Abschnitten wurde der Frage nachgegangen, worauf Berufsschulen und Betriebe aus Expertensicht achten müssen, um eine gute duale Ausbildung zu gewährleisten. Die Ausbildungsqualität hängt jedoch nicht nur von Faktoren ab, die die Betriebe und Berufsschulen gestalten können. Auch die Motivationen und Verhaltensweisen der Auszubildenden selber haben einen großen Einfluss darauf, ob eine Ausbildung gelingt. Diesbezüglich wird in der öffentlichen Diskussion häufig kritisiert, dass die aktuellen Ausbildungsplatzbewerber sich durch mangelnde Ausbildungsreife auszeichnen würden. Unter anderem ließen sie traditionelle Tugenden wie Disziplin, Höflichkeit und Zuverlässigkeit vermissen (vgl. zur allgemeinen Diskussion um die Ausbildungsreife Eberhard 2006, Ehrental/Eberhard/Ulrich 2005).

Die Wertewandelsforschung hat es sich seit Beginn der 1970er Jahre zur Aufgabe gesetzt, solchen Beobachtungen über die Verbreitung und den Wandel von Wertorientierungen systematisch nachzugehen. Werteorientierungen werden hierbei als relativ stabile Vorstellungen von erstrebenswerten Zielen verstanden, die das alltägliche Handeln nicht vollständig festlegen, aber doch Leitlinien für die Lebensgestaltung bieten (vgl. Gille 2006:136f.).

Die grundlegende These der Wertewandelsforschung war hierbei, dass in den westlichen Industriegesellschaften seit der zweiten Hälfte der 1960er Jahre ein Wandel von traditionellen materialistischen Werten (materielle Sicherheit, Ordnung, Leistung, Respekt vor Autoritäten) hin zu modernen postmaterialistischen Werten (Selbstentfaltung, Freizeit, Genuss am Leben) eingesetzt habe. Umfragedaten aus den 1970er und 80er Jahren schienen diesen eindimensionalen Wertewandel, der teilweise auch als Werteverfall bewertet wurde, zunächst zu belegen (vgl. van Deth 2001:25-27).

Ab den 1990er Jahre konnte aber insbesondere in den jüngeren Bevölkerungsschichten ein Wiedererstarken alter Werte beobachtet werden (vgl. Gille 2006:163). Laut den Shell Jugendstudien geht diese Rückbesinnung jedoch nicht zwangsläufig mit einer Abkehr von den neuen Werten einher. Stattdessen sei bei einem zunehmenden Anteil von Jugendlichen eine „Wertesynthese“ zu beobachten: Sie strebten zwar immer noch Selbstverwirklichung an, fänden es aber nicht abwegig, hierfür diszipliniert zu arbeiten und bestimmte gesellschaftliche Ordnungen anzuerkennen. „Vielen Jugendlichen scheint der jahrzehntelange Wertkonflikt zwischen Werten der Selbstkontrolle bzw. der Selbstbeherrschung und Werten der Selbstentfaltung bzw. Selbstverwirklichung gar nicht mehr bekannt [...] zu sein“ (Gensicke 2002:158).

Die Shell Jugendstudien berichten jedoch auch von Jugendlichen, denen es schwer fällt, in der heutigen Wertevielfalt überhaupt eine Orientierung zu finden. Diese jungen Menschen, die als „zögerliche Unauffällige“ charakterisiert werden, haben insgesamt nur geringe Wertepreferenzen, was sich in passiven und apathischen Verhaltensweisen niederschlagen kann (vgl. Gensicke 2006:187).

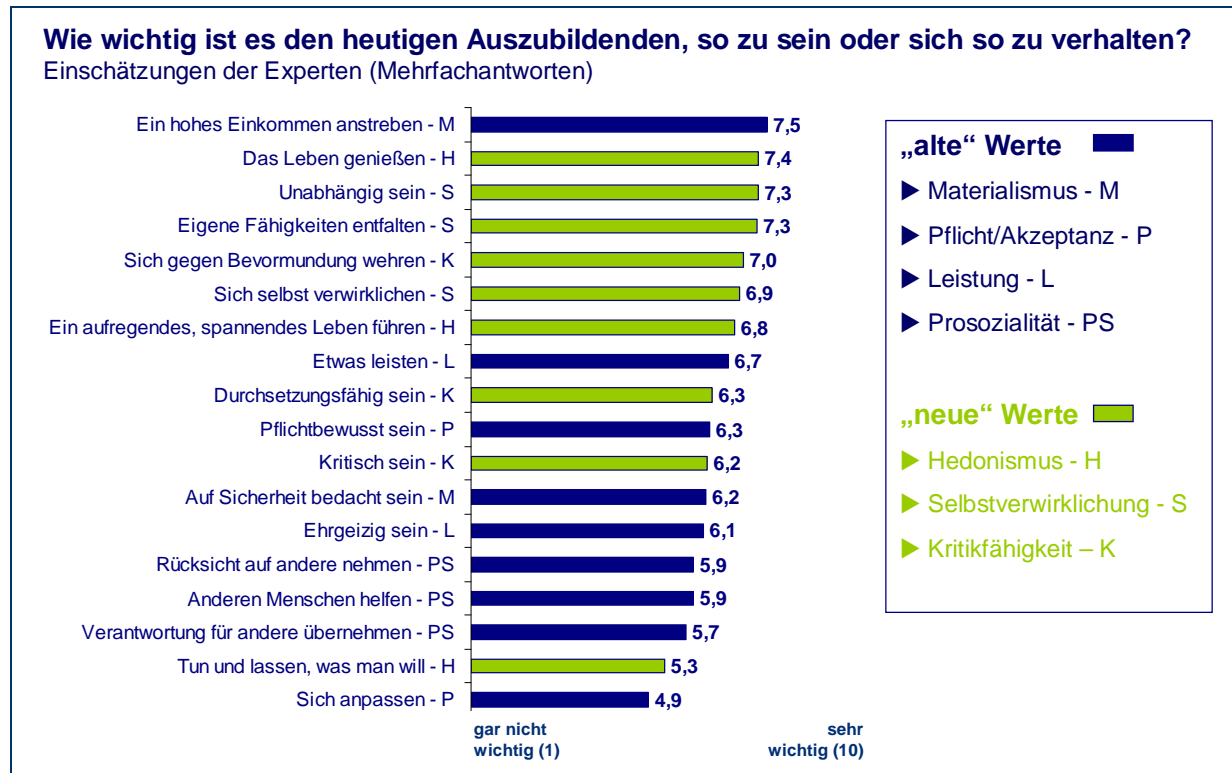
## **Welche Werteorientierungen vermuten die Experten bei der aktuellen Auszubildendengeneration?**

Dem Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ liegt nun die Annahme zu Grunde, dass diese vielfältigen Wertemuster der heutigen Jugendgeneration auch in der Ausbildung zum Tragen kommen. In Abhängigkeit von ihren Werteorientierungen werden die Jugendlichen unterschiedliche Ansprüche an ihre Ausbildung stellen, mit unterschiedlichen Problemen konfrontiert werden und unterschiedlich damit umgehen – so die Ausgangsthese. Um die Werteorientierungen der Auszubildenden zu erfassen, wurde auf Werteskalen zurückgegriffen, die im Jugendsurvey des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) bereits mehrfach eingesetzt wurden (vgl. Gille 2006). Die einzelnen Werte gliedern sich hierbei in sieben übergeordnete Wertebereiche (vgl. Abb. 10).

Um nicht nur das auf die Werteorientierungen bezogene Selbstbild der Auszubildenden zu erhalten, sondern auch Informationen darüber, wie sie von außen wahrgenommen werden, wurden die Werteorientierungen auch in der Expertenmonitor-Umfrage aufgegriffen.

Die Expertinnen und Experten wurden in Bezug auf die 18 Werte gefragt, wie wichtig es ihrer Einschätzung nach den heutigen Auszubildenden sei, so zu sein oder sich so zu verhalten. Die zehnstufige Antwortskala reichte von „gar nicht wichtig“ (1) bis „sehr wichtig“ (10). In Abbildung 10 werden die Mittelwerte der Expertenurteile berichtet. Zur besseren Orientierung wurden die sieben Wertebereiche hierbei in „alte“ und „neue“ Werte unterschieden. Anhand der Großbuchstaben ist ersichtlich, auf welche Wertebereiche sich die Einzelwerte beziehen.

**Abb. 10:** Angenommene Relevanz der Werteorientierungen



Die Experten vermuten, dass die Auszubildenden fast alle Werteorientierungen als eher wichtig erachten. Lediglich die beiden Orientierungen „Tun und lassen, was man will“ und „Sich anpassen“ liegen unterhalb des Skalenmittelpunktes 5,5 und somit leicht in Richtung „gar nicht wichtig“.

In der oberen Hälfte der Rangfolge tauchen vor allem die „neuen“ Werte auf. Insbesondere finden sich hier mit „Unabhängig sein“, „Eigene Fähigkeiten entfalten“ und „Sich selbst verwirklichen“ alle drei Einzelwerte des Wertebereichs „Selbstverwirklichung“. Die Experten gehen somit davon aus, dass der Drang zur Selbstverwirklichung als Kern des Wertewandels seit Ende der 1960er Jahre auch von den heutigen Auszubildenden weitergetragen wird. Die Möglichkeit einer Synthese mit alten Werten sehen sie allerdings auch: An der Spitze der Rangfolge steht der klassisch materialistische Wert „Ein hohes Einkommen anstreben“.

Wie eingangs bereits erwähnt wurde, wird den heutigen Auszubildenden in der öffentlichen Diskussion häufig mangelnde Disziplin und Zuverlässigkeit zugesprochen. Diesbezügliche Werteorientierungen werden in der vorliegenden Expertenmonitor-Umfrage jedoch eher im Mittelfeld eingestuft: „Etwas leisten“, „Pflichtbewusst sein“ und „Ehrgeizig sein“ hat für die Auszubildenden zwar nicht oberste Priorität, übertrifft aber doch viele andere Werte – so die Experteneinschätzungen.

Im unteren Drittel liegen stattdessen mit „Rücksicht auf andere nehmen“, „Anderen Menschen helfen“ und „Verantwortung für andere übernehmen“ alle prosozialen Einzelwerte, also Orientierungen, in denen es um rücksichtsvolle und helfende Handlungsmotive geht. Dieser Befund ist insofern interessant, als dass im DJI-Jugendsurvey herausgestellt wird,

dass dies Orientierungen seien, die junge Menschen in Deutschland bei ihrer Selbsteinschätzung häufig als sehr wichtig einstufen (vgl. Gille 2006:140).

Diese unterschiedlichen Ergebnisse können zwei Ursachen haben: Einerseits könnte es sein, dass die Fremd- und Selbsteinschätzungen der Jugendlichen im Bereich der prosozialen Werte weit auseinander fallen. Die Jugendlichen würden sich in diesem Fall stark an prosozialen Werten orientieren, ohne dass ihnen dies von außen zugesprochen wird. Andererseits wäre es möglich, dass die jungen Menschen im dualen Ausbildungssystem sich hinsichtlich ihrer Werteorientierungen von der Gesamtgruppe der Jugendlichen in Deutschland unterscheiden. Welche dieser Möglichkeiten zutrifft, gilt es genauer zu analysieren, wenn auch die Ergebnisse der Auszubildenden-Umfrage im Rahmen des Forschungsprojektes „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ vorliegen.

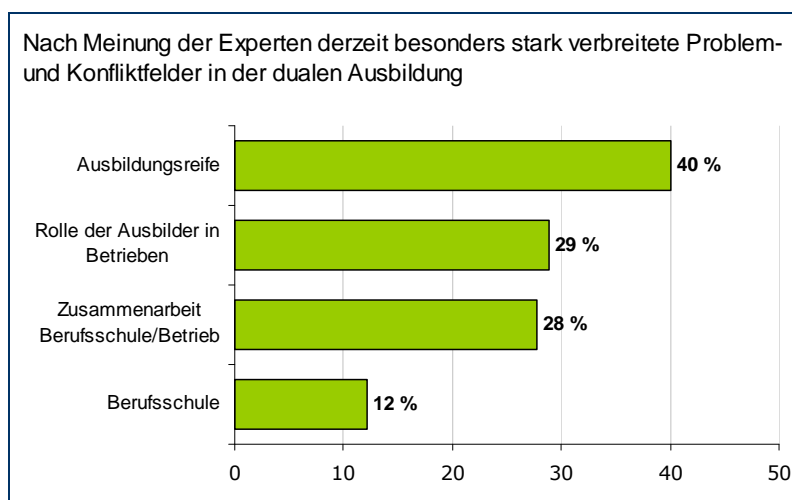
Am Ende der Rangfolge stehen der hedonistische Wert „Tun und lassen, was man will“ und der pflichtbezogene Wert „Sich anpassen“. Die Expertenmeinung, dass beide keine hohe Relevanz für die Auszubildenden hätten, kann als Zeichen dafür gedeutet werden, dass die jungen Menschen als eher moderat eingeschätzt werden. Aus Expertensicht respektieren sie durchaus Grenzen, dabei passen sie sich jedoch nicht völlig an die äußeren Anforderungen an.

### Aktuelle Konfliktfelder in der dualen Ausbildung ...

Die Experten wurden aufgefordert, alle Probleme, die sie derzeit in der dualen Berufsausbildung sehen, anzugeben. Insgesamt äußerten sich 205 der 355 Berufsbildungsexperten kritisch. Die meisten Teilnehmenden nannten ein bis zwei Probleme, so dass sich eine deutliche Tendenz erkennen lässt, welche Themen von den Befragten als besonders hinderlich für den reibungslosen Ablauf der dualen Berufsausbildung gesehen werden.

Über ein Drittel der Befragten (40 %) sieht vor allem die **mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen** als problematisch an (vgl. Abb. 11). Besonders das nicht ausreichende Interesse und die mangelhafte Motivation, ebenso wie lückenhafte überfachliche Qualifikationen (z.B. Verantwortungsgefühl, Zuverlässigkeit) ständen hier im Vordergrund. Ein Experte merkt an, dass „ [...] die Auszubildenden anspruchsvoller als früher, allerdings gleichzeitig auch weniger verantwortungsbewusst und weniger ehrgeizig [...] [sind]. Im Zweifel gewinnt beim Interessenausgleich Aufgabe und Freizeit in häufigen Fällen die Freizeit.“ Des Weiteren beherrschten viele Auszubildende nicht ausreichend die Kulturtechniken.

**Abb. 11:** Problem- und Konfliktfelder in der dualen Ausbildung  
(Kategorisierung offener Nennungen)



Aber auch die **Rolle der Ausbilder in den Betrieben** wird zum Teil als problematisch wahrgenommen: Fast 30 % der Experten nehmen hierzu Stellung. So verweist zum Beispiel ein Experte darauf, dass „die Ausbildung der Ausbilder [...] besser kontrolliert und professionalisiert werden“ sollte. Kritisch werden auch die Fälle gesehen, in denen weder die Ausbilder noch der Betrieb genügend Zeit in die Ausbildung investieren und Auszubildende als „billige“ Arbeitskräfte missbrauchen. Ein scharfer Vorwurf geht besonders an die Betriebe, die die gesetzlichen Bestimmungen (wie z. B. JArbSchG) nicht einhielten. Überhöhte Anforderungen an die Jugendlichen sowie mangelnde Anerkennung der geleisteten Arbeit seien ebenfalls kritisch zu sehen.

Neben der mangelnden Ausbildungsreife sowie Problemen auf Seiten der Betriebe wird auch die Kooperation zwischen den an der dualen Berufsausbildung Beteiligten angesprochen: 28 % der Befragten empfinden die **Zusammenarbeit zwischen den Berufsschulen und Betrieben** als eher schlecht und kontraproduktiv. „Kommunikation zwischen Betrieb und Schule fehlt ganz oder ist unzureichend. Dadurch ist die [...] Unterstützung der Auszubildenden von Seiten des Betriebes suboptimal und der Kenntnisstand über das [...] schulische Angebot unzureichend.“

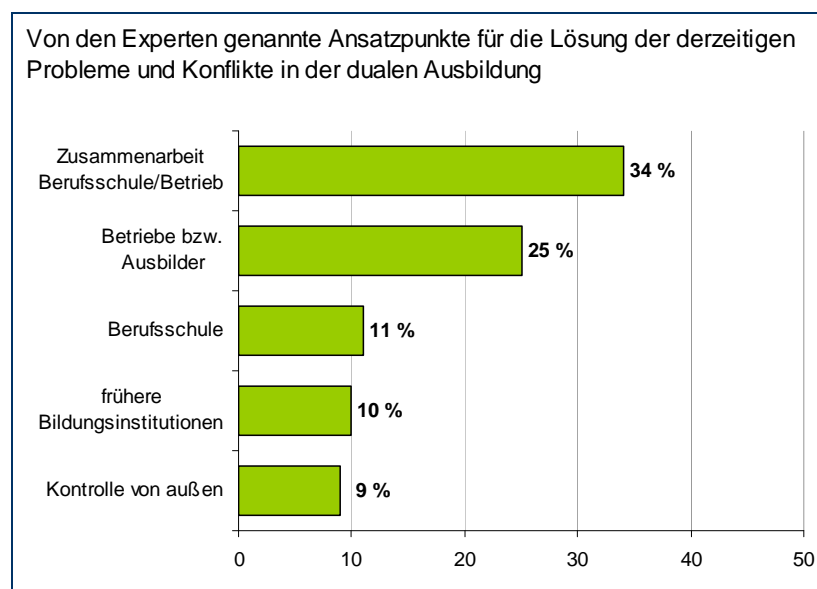
Im Hinblick auf die **Berufsschule** fällt die Kritik vergleichsweise gering aus: Lediglich 12 % der Fachleute sehen hier Probleme.

### ... und darauf bezogene Lösungsansätze

In einer weiteren offenen Frage wurden die Experten darum gebeten, Lösungsansätze für die zuvor genannten Probleme zu formulieren. Insgesamt äußerten sich hierzu 187 Experten. Auch an dieser Stelle nennen die meisten Befragten bis zu zwei Lösungsansätze. Häufig werden konkrete Konzepte und Modellversuche aufgeführt.

Über ein Drittel der Experten (34 %) sehen in der Verbesserung der **Zusammenarbeit** zwischen den an der Ausbildung Beteiligten einen wichtigen Ansatz zur Lösung der gegenwärtigen Probleme (vgl. Abb. 12): Schulen und Betriebe sollten viel stärker zusammenarbeiten, miteinander kommunizieren und klare Lernziele auf beiden Seiten – in Anlehnung an das Gesamtziel – verfolgen. So merkt ein Teilnehmer der Befragung an, dass „betriebliche und berufsschulische Lehrpläne [...] besser aufeinander abgestimmt werden“ sollten. Des Weiteren sei es sinnvoll, „[...] Kommunikationsstrukturen“ zu schaffen, die „[...] die Betriebe und Schule motivieren, miteinander in Kontakt zu treten [...]“

**Abb. 12:** Ansatzpunkte für die Lösung der Probleme und Konflikte in der dualen Ausbildung (Kategorisierung offener Nennungen)



Ein Viertel der Befragten sieht Handlungsbedarf bei den **Betrieben bzw. den Ausbildern**. So wäre es nach Meinung der Befragten die Aufgabe des Ausbilders, den Auszubildenden im Unternehmen „an die Hand zu nehmen“, ihn zu motivieren, Werte zu vermitteln und sich gegebenenfalls weiterzubilden, um den geforderten Kompetenzen gerecht zu werden und so als Vorbild und Mentor zu fungieren. Zudem sei es in diesem Zusammenhang wichtig, dass die Kommunikation zwischen Ausbilder und Auszubildendem verstärkt werde, um so zu einer Erhöhung des beidseitigen Verständnisses und Respekts zu gelangen. Ein Experte merkt an dieser Stelle an, dass es „[...] einen direkten Ansprechpartner im Betrieb“ geben sollte, „[...] der sie unterstützt und versteht. Diese Person muss persönlich und fachlich geeignet sein [...].“

Aber auch die **Berufsschule** hat für 11 % der Experten ihren Teil zur Lösung der derzeitigen Probleme beizutragen. Angesprochen wird z.B. eine Verbesserung der Ausbildung der Lehrer sowie deren Fortbildung oder auch eine Umstrukturierung des Unterrichts hin zum projektorientierten Arbeiten.

Neben der Berufsschule werden aber auch **frühere Bildungsinstitutionen** (Kindergarten, Grundschule, allgemeinbildende Schule) genannt. Insbesondere die weiterführenden Schulen sollten nach Meinung der Experten die Jugendlichen vermehrt und intensiver auf den bevorstehenden Wechsel in die Berufswelt vorbereiten.

9 % der Fachleute wünschen sich eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsqualität durch verstärkte **Kontrolle**. Sie fordern u.a. die Ausbildungseignung der Betriebe zu überprüfen und die Ausbildungsqualität innerhalb der Betriebe von außen zu überwachen.

## Zentrale Ergebnisse der Umfrage

Ziel der Expertenmonitor-Umfrage war es, die Relevanz der im Qualitätsmodell des Forschungsprojektes „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ enthaltenen **Qualitätskriterien** aus Expertenperspektive beurteilen zu lassen. Interpretiert man die Bewertungen im Überblick, so entwerfen die Experten das Bild einer anspruchsvollen Ausbildung: Die Auszubildenden sollen nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern in größere Projekte mit einbezogen werden, die einen echten Beitrag zu den Geschäftsprozessen der Betriebe leisten. Hierbei sollen sie ihre Arbeitsabläufe eigenverantwortlich planen, durchführen und kontrollieren.

Erfüllbar sind diese Anforderungen aus Expertensicht aber nur, wenn vor allem eine fachlich und didaktisch kompetente Betreuung der Auszubildenden durch Ausbilder und Berufsschullehrer gewährleistet wird. Im betrieblichen Ausbildungsverlauf kommt es dabei besonders darauf an, dass die Ausbilder dauerhaft präsent sind, klare Arbeitsanweisungen geben, die Arbeitsergebnisse besprechen und auch regelmäßig Feedback zum Ausbildungsverlauf von den Auszubildenden einholen. Vergleichsweise weniger wichtig sei es hingegen, ob die betrieblichen Lernprozesse minutiös geplant und eingehalten oder schriftliche Rückmeldungen zur Ausbildungszufriedenheit von den Auszubildenden eingeholt würden.

Bezüglich der **Werteorientierungen** gehen die Fachleute davon aus, dass Werte wie Pflichtbewusstsein und Leistung eine mittlere Relevanz für die heutigen Auszubildenden besitzen. Auffällig ist, dass es vor allem prosoziale Orientierungen wie Hilfsbereitschaft und Rücksichtnahme sind, die die Experten weniger von der nachwachsenden Generation erwarten.

Als zentrales **Konfliktfeld** in der aktuellen Ausbildungspraxis wird die Ausbildungsreife der Jugendlichen benannt (vgl. hierzu ausführlich Eberhard 2006, Ehrenthal/Eberhard/Ulrich 2005). Betriebe sollten darauf reagieren, indem die Ausbilder beispielsweise im Rahmen von Weiterbildungen auf die Problematik vorbereitet werden und den Auszubildenden durch starke Präsenz und klare Kommunikation Orientierung geben. Gleichzeitig müssten die Jugendlichen aber in den allgemeinbildenden Schulen besser auf die Berufswelt vorbereitet werden.

Im weiteren Verlauf der Projekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ gilt es nun, die dargestellten Wahrnehmungen der Fachleute aus Betrieben, Schulen, Forschungsein-

richtungen, Arbeitgeber/-nehmervvertretungen mit den Wahrnehmungen der Auszubildenden selber zu vergleichen.

## Literatur

- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) (2008): Ausbildungsreport 2008. Verfügbar unter: [http://www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/a/ausbildungsreport\\_2008\\_lang.pdf](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/a/ausbildungsreport_2008_lang.pdf)
- Ebbinghaus, Margit (2007): Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor. Verfügbar unter: [https://www.expertenmonitor.de/index.php?cmd=usrInquiryResults&inq\\_id=53](https://www.expertenmonitor.de/index.php?cmd=usrInquiryResults&inq_id=53) (abgerufen am 22.09.2008)
- Eberhard, Verena (2006): Das Konzept der Ausbildungsreife – ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen. Ergebnisse aus dem BIBB. Wissenschaftliches Diskussionspapier des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 83. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_83\\_Konzept\\_Ausbildungsreife\(1\).pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_83_Konzept_Ausbildungsreife(1).pdf) (abgerufen am 22.09.2008).
- Ehrenthal, Bettina; Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd (2005): Ausbildungsreife – auch unter Fachleuten ein heißes Eisen. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor. Verfügbar unter: [https://www.expertenmonitor.de/index.php?cmd=usrInquiryResults&inq\\_id=48](https://www.expertenmonitor.de/index.php?cmd=usrInquiryResults&inq_id=48) (abgerufen am 22.09.2008).
- Euler, Dieter (2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn. Verfügbar unter: <http://www.blk-bonn.de/papers/heft127.pdf> (abgerufen am 22.09.2008)
- Gensicke, Thomas (2002): Individualität und Sicherheit in neuer Synthese? Wertorientierungen und gesellschaftliche Aktivität. In: Deutsche Shell Holding (Hrsg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag, S. 139-212.
- Gensicke, Thomas (2006): Zeitgeist und Wertorientierungen. In: Shell Deutschland Holding (Hrsg.): Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag, S. 169-202.
- Gille, Martina (2006): Werte, Geschlechtsrollenorientierungen und Lebensentwürfe. In: Gille, Martina; Sardei-Biermann, Sabine; Gaiser, Wolfgang; de Rijke, Johann (Hrsg.): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland. Lebensverhältnisse, Werte und gesellschaftliche Beteiligung 12-29jähriger. S. 131-211.
- Ulmer, Philipp; Jablonka, Peter (2007): Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Folgen. BIBB-Report, Heft 3. Verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/32006.htm> (abgerufen am 22.09.2008).
- van Deth, Jan W. (2001): Wertewandel im internationalen Vergleich. Ein deutscher Sonderweg? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B29/2001, S. 23-30.