

Inhalt

- ▶ Was aktuelle Studien zum Thema Ausbildungsqualität beitragen
- ▶ Anlage der Untersuchung: BIBB-Kooperationsprojekt Aqua.Kom
- ▶ Ergebnisse
 - Erstes Zwischenfazit: Feedbackprozesse kommen häufig zu kurz
 - Zweites Zwischenfazit: Bildungshintergrund geht mit Unterschieden in der Qualitätsbewertung einher
- ▶ Gesamtfazit und Ausblick: Realschüler/-innen bewerten die betrieblichen Ausbildungsbedingungen günstiger
- ▶ Literatur
- ▶ Anhang

Stefanie Velten | Annalisa Schnitzler | Agnes Dietzen

Wie bewerten angehende Mechatroniker/-innen die Qualität ihrer betrieblichen Ausbildung?

Die Qualität der betrieblichen Ausbildung zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin wird in vielen Untersuchungen überdurchschnittlich positiv bewertet. Allerdings stellt sich die Frage, ob diese Feststellung für verschiedene Betriebstypen und Auszubildendengruppen gilt. Eine differenzierte Antwort darauf ermöglichen die Ergebnisse einer Befragung von rund 500 Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahrs aus vier verschiedenen Bundesländern zu deren betrieblichen Lernbedingungen, Handlungsspielräumen und Unterstützungsstrukturen. Diese Auszubildenden bewerten die betrieblichen Lernbedingungen in großen Betrieben zumeist günstiger. Intensive Lehrwerkstatterfahrungen wirken sich ebenfalls positiv auf die Wahrnehmung zentraler Qualitätsaspekte aus. Bei einem Vergleich von Auszubildenden mit unterschiedlichen Schulabschlüssen und unterschiedlichen kognitiven Grundfähigkeiten zeigte sich, dass Unterschiede vor allem zwischen Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen bestehen: Auszubildende mit mittlerem Bildungsabschluss zeichnen oftmals ein positiveres Bild ihrer Ausbildungsbedingungen als Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife.

▶ Was aktuelle Studien zum Thema Ausbildungsqualität beitragen

Seit der Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) im Jahr 2005 wird das Thema „Qualität in der beruflichen Ausbildung“ wieder verstärkt diskutiert. Hierzu hat nicht zuletzt der den Berufsbildungsausschüssen übertragene Auftrag „auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken“ (BBiG § 79(1)) beigetragen.

Zentrale Fragen der Diskussion sind: „Was ist eigentlich Qualität?“ (vgl. MIRBACH 2009), „Wie lässt sich Ausbildungsqualität systematisieren?“ (vgl. EBBINGHAUS/TSCHÖPE/VELTEN 2011) und „Wie wird Ausbildungsqualität aus verschiedenen Perspektiven beurteilt?“ (vgl. EBBINGHAUS u. a. 2010). Aus der Perspektive des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) steht dabei insbesondere die Qualität des betrieblichen Ausbildungsgeschehens¹ im Vordergrund, auch weil das betriebliche Lernen im Vergleich zum schulischen Lernen insbesondere in zeitlicher Hinsicht einen breiteren Raum einnimmt und die Vielfältigkeit betrieblicher Strukturen Aussagen zur Qualität an diesem Lernort komplexer macht. Die Qualität der Ausbildungsbedingungen spielt in letzter Zeit auch vermehrt im Kontext des stärkeren Wettbewerbs der Betriebe um Nachwuchskräfte eine wichtige Rolle. Attraktive betriebliche Lernbedingungen werden als ein wichtiger Ansatzpunkt gesehen, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen, wie etwa die Vereinbarung zur Allianz für Aus- und Weiterbildung betont (BMWi 2014).

Daher hat das BiBB 2008 im Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“² Jugendliche zur Qualität ihrer Ausbildung vor allem im Betrieb, aber auch in der Berufsschule befragt. In dieser repräsentativen Untersuchung wurden Auszubildende in 15 stark besetzten Ausbildungsberufen aus sechs Bundesländern gebeten, die Qualität ihrer Ausbildung einzuschätzen (BEICHT/KREWERTH/EBERHARD/GRANATO 2009). Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) führt seit 2006 jährliche Befragungen von Auszubildenden hinsichtlich ihrer Einschätzung von Ausbildungsqualität in den 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen durch

(z. B. DGB 2014). In beiden Untersuchungen offenbarte sich, dass Ausbildungsberufe wie Industriemechaniker/-in, Bankkaufmann/-frau und auch der Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in hinsichtlich der Qualitätseinschätzungen vorne liegen, während der Ausbildungsberuf Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk am ungünstigsten von den Jugendlichen bewertet wurde.

Aus den bisherigen Befunden geht aber auch hervor, dass sich die Bewertung der Ausbildungsqualität nicht nur nach Berufen unterscheidet, sondern dabei auch betriebliche Strukturmerkmale sowie Merkmale der Auszubildenden eine Rolle spielen.

Ziel dieses BiBB REPORTs ist es, die Beurteilung der betrieblichen Ausbildungsqualität durch die Auszubildenden differenzierter zu betrachten und die Frage zu klären, ob und wie die Ausbildungsqualität in Abhängigkeit von zentralen betrieblichen und persönlichen Merkmalen unterschiedlich bewertet wird, welche im Folgenden vorgestellt werden.

Im Hinblick auf betriebliche Merkmale wird in vielen Untersuchungen die Betriebsgröße als zentrales Strukturmerkmal ausgewählt, um Unterschiede zwischen Betrieben zu beschreiben. Große und kleinere Betriebe scheinen sich vor allem in der Ausbildungsorganisation zu unterscheiden. Großbetriebe verfügen eher über hauptamtliches Ausbildungspersonal, das speziell für die Ausbildung von Jugendlichen ausgebildet ist und sich, vor allem im Vergleich zu Kleinbetrieben, mehr Zeit für eine intensive Einweisung in komplexe Arbeitsabläufe nehmen kann (vgl. BOOCKMANN u. a. 2014). Weiterhin gibt es in größeren Betrieben häufiger standardisierte Auszubildendenbeurteilungen und regelmäßige Ausbilderbesprechungen (EBBINGHAUS/ROTHE 2009). Außerdem findet sich in größeren Betrieben häufiger eine vom Betrieb organisierte Prüfungsvorbereitung (QUANTE-BRANDT/GRAB-

ow 2008). Auch die aktuelle DGB-Studie differenziert nach Betriebsgröße und zeigt, dass Jugendliche aus Großbetrieben ihre Ausbildung insgesamt positiver bewerten als Auszubildende aus kleinen und mittleren Unternehmen (DGB 2014).

Neben der reinen Betriebsgröße – aber oftmals im Zusammenhang mit dieser – unterscheidet sich die Ausbildung in Betrieben durch betriebsorganisatorische Aspekte. Diese umfassen beispielsweise den Grad der Integration des Ausbildungsprozesses in die betrieblichen Arbeitsprozesse. Viele Betriebe, die gewerblich-technische Ausbildungen durchführen, nutzen Lehrwerkstätten, um den Auszubildenden spezifische Fertigkeiten zu vermitteln. Die Rolle von Lehrwerkstätten hat sich in den letzten Dekaden gewandelt. Die zunehmende Bedeutung der dualen Ausbildung in den 1970er-Jahren machte in Großbetrieben eine Trennung von Arbeiten und Lernen notwendig, da die zumeist tayloristische Organisation der Industriebetriebe kaum Raum für umfangreiche Lernprozesse bot. Lehrwerkstätten sollten breit gefächerte Fertigkeiten vermitteln, die über die spezifischen Anforderungen im Betrieb hinausgehen. Gleichzeitig ergab sich damit aber das Problem, dass die Kompatibilität zwischen Lernen und Arbeiten immer weniger gegeben war, was im Verlauf der Zeit wiederum zu vermehrten Bemühungen führte, die Ausbildung wieder näher zu realen Arbeitsplätzen zu verlagern (BREMER 2005).

Dennoch ist auch heute der Besuch einer Lehrwerkstatt in vielen gewerblich-technischen Ausbildungsberufen üblich. Dort haben Auszubildende die Möglichkeit, einzelne Tätigkeiten und Aufgaben einzuüben, wie z. B. die Werkstoffbearbeitung, bevor sie diese in der Praxis anwenden. Dabei gibt es Unterschiede hinsichtlich des zeitlichen Umfangs, den die Jugendlichen an diesem Lernort verbringen. Aufgrund der historischen Entwicklung existieren konträre Positionen zum Lernen im Arbeitsprozess wie auch

1 Ergebnisse zur schulischen Ausbildungsqualität für den Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in finden sich bei VELTEN/SCHNITZLER 2013.

2 Weiterführende Informationen zum Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ finden sich auf der Projekt-Homepage: <http://www.bibb.de/de/f1148.php>.

zum Lernen in der Lehrwerkstatt. Bislang liegen jedoch unserer Kenntnis nach keine Befunde darüber vor, inwieweit sich Lehrwerkstatterfahrungen in der Beurteilung der Ausbildungsqualität durch Auszubildende niederschlagen.

Die Bewertung der betrieblichen Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden bringt die subjektive Sicht der Jugendlichen zum Ausdruck. Vermutlich ist diese Sicht geprägt durch individuelle Merkmale der Auszubildenden. Wie BOHLINGER und MÜNK (2009) erläutern, ist „ein Qualitätsurteil somit immer das Ergebnis einer Bewertung und bringt die Präferenzen des Bewertenden zum Ausdruck“ (ebenda, S. 36). Qualitätseinschätzungen stehen folglich immer im Zusammenhang mit Bedürfnissen und Erwartungen, aber auch persönlichen Fähigkeiten, die bei Auszubildenden in der Regel über den Schulabschluss abgebildet werden. Schon 1992 konstatierte BRUMM, dass junge Erwachsene mit höherem Bildungsabschluss „höhere Anforderungen an Form und Inhalt der Ausbildung stellen“ (1992, S. 77), was LEMPERT bestätigt und darauf zurückführt, dass diese „etwas aufklärter, selbstbewusster, sicherer, widerstands- und durchsetzungsfähiger“ (2009, S. 17) sind.

Experten gehen davon aus, dass Jugendliche mit einem Realschulabschluss der dualen Ausbildung im Allgemeinen deutlich häufiger positiv gegenüber stehen als junge Menschen mit einer Studienberechtigung (EBBINGHAUS/GEI/HUCKER/ULRICH 2013). Hierbei könnten zum einen die Erwartungshaltungen der Jugendlichen eine Rolle spielen. Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife verfügen über breitere berufliche Perspektiven wie etwa die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen und eine hoch qualifizierte berufliche Tätigkeit mit entsprechend höherem Einkommen zu erzielen. Soziale Vergleichsprozesse und das Image von Berufen könnten weitere Faktoren darstellen, die dazu führen, dass Jugendliche mit (Fach-)Hochschul-

reife das Anspruchsniveau der dualen Ausbildung als eher gering einschätzen und sie daher diesem Bildungsweg skeptisch gegenüber stehen.

Als eine alternative Ursache für die unterschiedliche Bewertung je nach Schulabschluss können aber auch Unterschiede in den kognitiven Fähigkeiten und damit einhergehende Über- und Unterforderungsgefühle bei den Auszubildenden diskutiert werden.

Dieser Aspekt soll im Folgenden genauer betrachtet werden, indem bei der Untersuchung von Beurteilungen der betrieblichen Ausbildungsqualität durch Auszubildende neben der üblichen Differenzierung nach Schulabschlüssen auch die kognitive Leistungsfähigkeit der Auszubildenden einbezogen wird, um hierüber eine genauere Beschreibung der Bewertungsmuster als bisher zu ermöglichen. Darüber hinaus soll auf Betriebsseite nicht nur die Betriebsgröße, die üblicherweise stellvertretend für Unterschiede in der Ausbildungsorganisation herangezogen wird, berücksichtigt werden, sondern zusätzlich auch noch ein unmittelbares Merkmal der Ausbildungsorganisation in Form der Lehrwerkstattnutzung. Die Untersuchung der Bedeutung der benannten Merkmale auf die Qualitätseinschätzungen Auszubildender konzentriert sich dabei auf den Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in, der zu den quantitativ bedeutsamsten dualen Ausbildungsberufen in Deutschland gehört. Aus den Daten über die Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.9. geht hervor, dass 2014 7.590 neue Ausbildungsverträge in diesem Beruf abgeschlossen wurden (BIBB 2014a). In der Rangliste der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse belegt der Mechatroniker/die Mechatronikerin damit 2014 – wie auch im Vorjahr – Platz 20; bei den Neuabschlüssen mit jungen Männern sogar Platz 13 (ebenda).

Der Darstellung der deskriptiven Ergebnisse werden die Beschreibung der

Stichprobe sowie die verwendeten Test- und Fragebogeninstrumente vorangestellt. Wie diese Betriebs- und Personenmerkmale zusammenwirken und welche davon einen eigenständigen Beitrag für die Qualitätseinschätzung leisten, wird anschließend auf der Grundlage multivariater statistischer Analysen geprüft. Ziel ist es, aus den Erkenntnissen Ansatzpunkte für differenzierte Empfehlungen hinsichtlich der betrieblichen Ausbildungsgestaltung abzuleiten.

► Anlage der Untersuchung: BIBB-Kooperationsprojekt Aqua.Kom

BIBB-Kooperationsprojekt Aqua.Kom

Die Ergebnisse basieren auf Daten, die im Rahmen des längsschnittlich angelegten Kooperationsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Universität Stuttgart „Einfluss der betrieblichen Ausbildungsqualität auf die Fachkompetenz (Aqua.Kom)“ in den beiden Ausbildungsberufen Mechatroniker/-in³ und Fachinformatiker/-in von 2010 bis 2014 in den vier Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Hessen und Sachsen erhoben wurden. Ziel des Projekts war es, die fachlichen Kompetenzen der Auszubildenden zu verschiedenen Zeitpunkten der Ausbildung zu erfassen und sowohl mit Variablen zu den kognitiven Voraussetzungen der Jugendlichen (z. B. kognitive Grundfähigkeiten) als auch mit Variablen zu den betrieblichen und schulischen Lernbedingungen in Verbindung zu bringen (vgl. DIETZEN u. a. 2014). In dem Projekt wurden zwei Kohorten von Auszubildenden einbezogen, die jeweils zwei Mal während ihrer Ausbildung befragt wurden: eine Anfängerkohorte, die vom Ausbildungsbeginn bis zur Zwischenprüfung begleitet wurde und eine Fortgeschrittenkohorte, die vom zweiten Ausbildungsjahr an bis zum Ende der Ausbildung begleitet wurde.

3 Die Daten wurden vor der Neuordnung des Berufes zum 01.08.2011 erhoben. Da sich die Neuordnung lediglich auf die Prüfungsmodalitäten bezieht, kann davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse zur Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsgestaltung weiterhin Gültigkeit besitzen.

Für die vorliegenden Analysen werden die Daten der Fortgeschrittenenkohorte des Forschungsprojektes Aqua.Kom (vgl. Methodenkasten) verwendet, da diese Auszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung bereits etwa anderthalb Jahre Ausbildungszeit in ihrem Betrieb erlebt haben und daher das Ausbildungsgeschehen in seinen verschiedenen Facetten differenzierter beurteilen können.

Die Stichprobe umfasst insgesamt N = 557 angehende Mechatroniker/-innen des zweiten Ausbildungsjahres. In diesen Ausbildungsberuf münden vor allem Schüler/-innen mit einem mittleren Bildungsabschluss. 69,7 Prozent der befragten Auszubildenden haben als höchsten Schulabschluss einen mittleren Schulabschluss angegeben, 25,3 Prozent die (Fach-)Hochschulreife sowie lediglich 2,5 Prozent einen Hauptschulabschluss. 2,5 Prozent machten keine Angaben. Aus Daten der Berufsbildungsstatistik des Jahres 2009 (dem Jahr, in dem die Auszubildenden der Stichprobe ihre Ausbildung begonnen haben) geht hervor, dass der Anteil angehender Mechatroniker/-innen mit einem mittleren Schulabschluss in Deutschland bei 69,9 Prozent lag. 23,5 Prozent verfügten über die (Fach-)Hochschulreife und 4,7 Prozent über einen Hauptschulabschluss. Im Hinblick auf die Schulabschlüsse können die Stichprobendaten daher als annähernd repräsentativ für Deutschland betrachtet werden. Da der Anteil der Hauptschüler/-innen in der Stichprobe sehr niedrig ist, werden diese Auszubildenden sowie diejenigen, die keine Angaben zu ihrem Schulabschluss machten, im Folgenden aus den Analysen ausgeschlossen, was in einem Stichprobenumfang von N = 529 resultiert. Der Frauenanteil in diesem Ausbildungsberuf liegt bei 6 Prozent. Aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken wurde auf die Erfassung des Geschlechts in der vorliegenden Befragung verzichtet.

Die Auszubildenden gaben in der Befragung an, wie viele Mitarbeiter/-innen in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt sind. Daraus wurden in Anlehnung an die Definition der Europäischen Kommission zwei Betriebsgrößenklassen differenziert (EUROPÄISCHE KOMMISSION 2006): kleine und mittlere Betriebe (KMU) mit bis zu 249 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Großbetriebe ab 250 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. 468 Auszubildende machten Angaben zur Betriebsgröße. 29,3 Prozent davon gaben an, in KMU tätig zu sein und 70,7 Prozent in großen Betrieben. Angehende Mechatroniker/-innen werden demzufolge hauptsächlich in großen Betrieben ausgebildet.

Im Hinblick auf die Ausbildungsorganisation wurden die Auszubildenden danach gefragt, wie viel Zeit sie in einer Lehrwerkstatt verbracht haben. Dabei standen ihnen mehrere Antwortkategorien zur Auswahl. Die Kategorien „fast die gesamte Zeit bis zur Zwischenprüfung“ sowie „ein halbes bis ganzes Jahr zu Ausbildungsbeginn“ wurden zusammengefasst zu „intensiven Lehrwerkstatterfahrungen“. 10,9 Prozent gaben an, dass sie überhaupt nicht oder nur in Phasen der Prüfungsvorbereitung in einer Lehrwerkstatt gelernt haben. Somit hat ein Großteil der Auszubildenden des zweiten Lehrjahrs weitreichende Lernerfahrungen in der Lehrwerkstatt gemacht, während ein kleiner Anteil hauptsächlich betriebliche Erfahrungen gesammelt hat.

Zum ersten Befragungszeitpunkt am Beginn des zweiten Ausbildungsjahres bearbeiteten die angehenden Mechatroniker/-innen einen Test zur Erfassung kognitiver Grundfähigkeiten. In diesem etablierten Test (CFT 20-R, WEISS 2006) wird die Fähigkeit erfasst, logische Beziehungen zwischen Figuren zu erkennen und komplexe Informationen zu verarbeiten. Diese Fähigkeit wird laut CATTELL (1971) als fluide Intelligenz bezeichnet und kann als ein Maß für die grundlegende kognitive Leis-

tungsfähigkeit interpretiert werden. Da es sich um sprachfreie Testaufgaben handelt, werden Personen mit schlechteren Sprachkenntnissen nicht benachteiligt (WEISS 2006).

Zum zweiten Befragungszeitpunkt, der ungefähr mit dem Zeitpunkt der Zwischenprüfung zusammenfiel, beantworteten die angehenden Mechatroniker/-innen den Fragebogen zu den Qualitätsbedingungen in ihrem Ausbildungsbetrieb.

Der Fragebogen zur betrieblichen Ausbildungsqualität wurde von den Autorinnen neu entwickelt. Er knüpft an bisherige Forschungsarbeiten an und entwickelte diese weiter (siehe VELTEN/SCHNITZLER 2012). Insgesamt umfasst der Fragebogen 39 Aussagen, die die Auszubildenden auf einer sechsstufigen Skala von 1 = ‚trifft überhaupt nicht zu‘ bis 6 = ‚trifft voll und ganz zu‘ einschätzen sollten. Zusätzlich wurden die Items mittels inhaltlicher und statistischer Analysen thematisch zu den folgenden acht Skalen verdichtet, wodurch die einzelnen Facetten zuverlässiger erfasst werden können.⁴

- ▶ Aufgaben (Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung)
- ▶ Bedeutsamkeit der Arbeit
- ▶ Handlungsspielraum
- ▶ Fachkompetenz des Ausbilders⁵
- ▶ Fürsorglichkeit des Ausbilders
- ▶ Feedback
- ▶ Unterstützung durch Kollegen
- ▶ Stressfreie Umgebung.

Die hier untersuchten Facetten der Ausbildungsqualität leiten sich aus verschiedenen arbeits- und lernpsychologischen Theorien ab, welche den motivations- und leistungsförderlichen Einfluss die-

⁴ Weitere Details zu den Skalen des Fragebogens sowie Beispielitems finden sich im Anhang. Details zur Entwicklung des Fragebogens finden sich bei VELTEN/SCHNITZLER 2012.

⁵ Aus Gründen der Lesbarkeit wurde bei der Formulierung der Fragebogenskala jeweils nur die männliche Form verwendet. Gleichzeitig wurde ein Hinweis gegeben, dass damit immer gleichermaßen Männer und Frauen gemeint sind.

ser Aspekte der Arbeitsgestaltung betonen. Sie decken somit lediglich einen Teilbereich der Ausbildungsqualität ab, der sich auf globale Merkmale der Aufgabengestaltung und der Lernumgebung für die Auszubildenden bezieht. Darüber hinaus sind zweifellos weitere Aspekte wie die materiellen Bedingungen im Ausbildungsbetrieb, die Lehr- und Lernformen oder die inhaltlichen Schwerpunkte der Ausbildung bedeutsam (vgl. KREWERTH u. a. 2008), welche in der vorliegenden Untersuchung aus Gründen des Forschungsdesigns aber nicht erfasst werden konnten.

► Ergebnisse

Ergebnisdarstellung

Für die folgenden Darstellungen werden die Skalenwerte, die über die Mittelwerte der dazugehörigen Items berechnet wurden, zu drei Gruppen zusammengefasst: Wenn die Jugendlichen bei der Einschätzung der Aussagen einer Skala überwiegend die 1 und die 2 angekreuzt haben und damit ihrem Ausbildungsbetrieb eine niedrige Ausprägung der Lernbedingungen attestieren, ergeben sich Skalenwerte von 1,0 bis 2,4. Der Anteil der Auszubildenden mit solchen niedrigen Skalenwerten wurde in den Grafiken jeweils orange markiert (siehe

Übersicht 1). Wenn die Bewertungen der Aussagen einer Skala vor allem die höchsten Werte 6 und 5 einschließen und damit eine hohe Ausprägung widerspiegeln, ergeben sich Skalenwerte von 4,6 bis 6,0, welche in den folgenden Grafiken grün markiert sind. Der mittlere, blau markierte Wertebereich von 2,41 bis 4,59 umfasst die Bewertungen von Jugendlichen, die entweder hauptsächlich die mittleren Antwortkategorien 3 oder 4 ausgewählt haben oder sehr unterschiedliche Bewertungen für einzelne Aussagen innerhalb einer Skala abgegeben haben. Da die Skalen jedoch hohe interne Konsistenzen aufweisen, kann von einer hohen Antworthomogenität innerhalb der Skalen ausgegangen werden.

Gesamtbild der betrieblichen Ausbildungsbedingungen

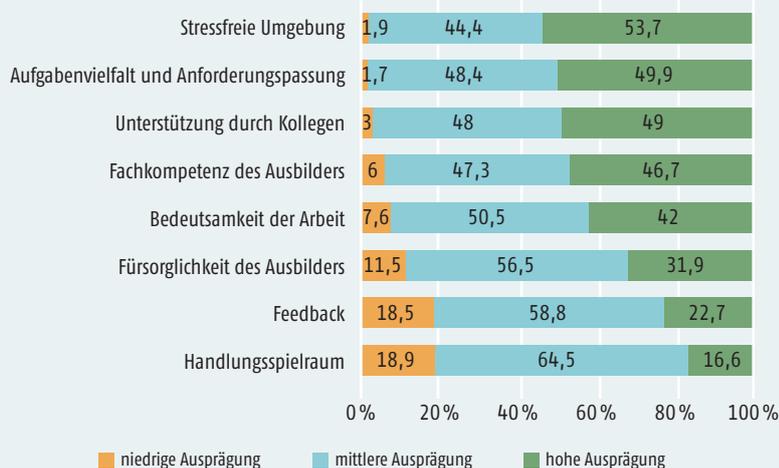
Übersicht 1 gibt die Einschätzung aller befragten Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahrs im Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in zu den acht Aspekten der betrieblichen Ausbildungsqualität wieder (vgl. Info-Kasten Ergebnisdarstellung).

Insgesamt beurteilen die Auszubildenden ihre betriebliche Ausbildung überaus positiv. Knapp die Hälfte der Auszu-

bildenden fühlt sich durch die Kolleginnen und Kollegen gut bis sehr gut unterstützt. Ebenfalls knapp 50 Prozent nehmen ihre Arbeitsaufgaben als vielfältig sowie zu ihren Fähigkeiten passend wahr, wohingegen nur 1,7 Prozent ihre Arbeitsaufgaben als wenig vielfältig erleben. Überdies betrachten nur 3 Prozent der Befragten die Unterstützung durch ihre Kolleginnen und Kollegen als gering ausgeprägt. Die Arbeit, die sie selbst leisten, wird von einem großen Teil der Auszubildenden (42 Prozent) als bedeutsam erlebt. Unterschiedlich hingegen fallen die Bewertungen der Auszubildenden hinsichtlich ihrer Ausbilder/-innen aus. Während deren Fachkompetenz von knapp der Hälfte der Befragten als hoch eingeschätzt wird, wird die Fürsorglichkeit als nicht so ausgeprägt wahrgenommen. Nur 31,9 Prozent der Jugendlichen bewerten sie als hoch, wohingegen 11,5 Prozent die Betreuung durch ihre Ausbilder/-innen als wenig vorhanden bezeichnen. Die Ergebnisse zu den Feedbackprozessen offenbaren ein uneinheitliches Bild. Während nur gut ein Fünftel der Befragten (22,7 Prozent) viel Rückmeldung bekommt, nimmt ein weiteres knappes Fünftel (18,5 Prozent) der Befragten die Feedbackprozesse im Betrieb als gering ausgeprägt wahr. Ähnlich schätzen diese Auszubildenden ihre Handlungsspielräume bei der Arbeit ein. Während lediglich 16,6 Prozent der Befragten über ausgeprägte Handlungsspielräume bei der Arbeit berichten, schätzen 18,9 Prozent der Auszubildenden diese in ihrem Betrieb als gering ein. Auffallend ist hier, dass fast zwei Drittel der Befragten ihre Handlungsspielräume als mittelstark ausgeprägt erleben.

Im Hinblick auf das Belastungserleben lässt die Befragung positive Ergebnisse erkennen. So gibt etwas mehr als die Hälfte der Auszubildenden an, dass sie über eine stressfreie Arbeitsumgebung verfügen (53,7 Prozent). Daneben erlebt ein weiterer großer Anteil teilweise Stress bei der Arbeit im Ausbildungsbetrieb (44,4 Prozent) und lediglich 1,9

Übersicht 1: Wahrnehmung der Ausbildungsbedingungen von Auszubildenden der Mechatronik im zweiten Ausbildungsjahr (N = 529) (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

Prozent bezeichnen ihr Arbeitsumfeld als stressintensiv.

Betriebsgröße ausschlaggebend

Ein grundlegendes Strukturmerkmal stellt die Betriebsgröße dar, von der angenommen wird, dass sie im Zusammenhang mit dem Organisationsgrad der Ausbildung steht. Übersicht 2 gibt die Einschätzungen der betrieblichen Lernbedingungen der angehenden Mechatroniker/-innen getrennt für KMU und große Betriebe wieder.

Übersicht 2 zeigt, dass sich für einige Qualitätsmerkmale kaum Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

ergeben. So wird die Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen unabhängig von der Betriebsgröße jeweils von etwa der Hälfte der Befragten als hoch wahrgenommen, gleichzeitig beschreibt nur ein sehr kleiner Anteil von jeweils weniger als vier Prozent die Unterstützung als gering. Die persönliche Zuwendung ihrer Ausbilder/-innen beurteilt in beiden Betriebsgrößenklassen jeweils ein Drittel als hoch, wobei in Großbetrieben 10 Prozent und in KMU knapp 15 Prozent die Fürsorglichkeit als wenig ausgeprägt bezeichnen. Die Fachkompetenz der Ausbilder/-innen wird sowohl in KMU als auch in Großbetrieben von etwas weniger als der Hälfte der Befragten als hoch bewertet und nur

von einem sehr kleinen Teil (3 bzw. 7 Prozent) als gering. Wie in Übersicht 1 bereits deutlich wurde, bewerten die Jugendlichen ihren Handlungsspielraum bei der Arbeit insgesamt als nicht sehr groß. Übersicht 2 zeigt zusätzlich, dass in KMU ein deutlich höherer Anteil, nämlich von gut einem Viertel, nur sehr geringe Spielräume für sich in der Ausbildung sieht. In Großbetrieben teilt nur knapp ein Sechstel diese Einschätzung. Ein weiterer von den Auszubildenden als nicht sehr ausgeprägt eingeschätzter Aspekt stellt das Feedback dar. Hier werden die Vorteile der Großbetriebe noch etwas deutlicher als beim Handlungsspielraum. Ein Viertel der dort Befragten schätzt das Feedback als stark

Übersicht 2: Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen nach Betriebsgröße (N=468) (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

ausgeprägt ein, ein Sechstel bekommt laut eigener Einschätzung wenig Rückmeldung, während sich diese Anteile in KMU umkehren. Dieses Ergebnis lässt sich möglicherweise damit erklären, dass größere Betriebe eher über geeignete Instrumente verfügen, die ein systematisches – und damit wohl auch stärker formalisiertes – Feedback ermöglichen. Oftmals wird dieses mit einem Feedbackverfahren kombiniert, bei dem die Auszubildenden eine Rückmeldung über den Verlauf ihrer Ausbildung geben können. Jedoch findet auch dies in erster Linie in Großunternehmen statt (BMBF 2009). In kleineren Betrieben kann das Fehlen systematischer Feedbackprozesse jedoch durch stärker personalisierte Ausbildungsbeziehungen aufgefangen werden, was allerdings eine intensive Betreuung der Auszubildenden erforderlich macht (BOOCKMANN 2014; KURTH 1999).

Kleine Vorteile bei den Lernbedingungen in großen Betrieben finden sich beim Stresslevel (der Unterschied zwischen den Betriebsgrößengruppen liegt hier bei knapp 7 Prozentpunkten) und bei der Aufgabenvielfalt und deren Passung zu den Fähigkeiten der Jugendlichen. Allerdings wird in Bezug auf die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben für den Betrieb ein gegenteiliges Bild sichtbar: Ein deutlich größerer Anteil der Auszubildenden aus KMU (53,3 Prozent) hat im Vergleich zu Großbetrieben (37,8 Prozent) das Gefühl, dass ihre Arbeitsaufgaben für den Betrieb von Bedeutung sind und sie somit einen wichtigen Beitrag leisten.

Auszubildende mit Lehrwerkstatterfahrungen bewerten positiver

Übersicht 3 gibt einen Überblick über die Qualitätseinschätzungen der Jugendlichen, die angaben, längere Zeit zu Beginn der Ausbildung in einer Lehrwerkstatt gearbeitet zu haben, im Vergleich zu denjenigen, die keine oder kaum Lernerfahrungen in einer Lehrwerkstatt

(z. B. lediglich zur Prüfungsvorbereitung) aufweisen.

Die deutlichsten Unterschiede in den Qualitätseinschätzungen ergeben sich bei der Bewertung des Feedbacks und den Arbeitsaufgaben. Jugendliche mit intensiven Lehrwerkstatterfahrungen geben deutlich häufiger eine hohe Aufgabenvielfalt sowie deren Passung zu den eigenen Fähigkeiten an (51,4 Prozent vs. 34,9 Prozent). Nur ein extrem kleiner Anteil von gut 1 Prozent der Jugendlichen mit intensiven Lehrwerkstatterfahrungen stuft diesen Aspekt als gering ausgeprägt ein. Auch beim Feedback fallen die Bewertungen der Auszubildenden mit Lehrwerkstatterfahrungen günstiger aus: So beurteilt knapp ein Viertel dieser Gruppe die Rückmeldeprozesse als stark ausgeprägt, bei den Jugendlichen mit hauptsächlich betrieblichen Erfahrungen sind dies nur 11,6 Prozent. Gleichzeitig befindet sich unter den Auszubildenden mit kaum Lernerfahrungen in einer Lehrwerkstatt ein extrem hoher Anteil von 41,9 Prozent, die ein wenig ausgeprägtes Feedback beklagen. Auszubildende mit intensiver Lehrwerkstatterfahrung schätzen auch häufiger die Fachkompetenz des Ausbildungspersonals als hoch ein (47,7 Prozent vs. 37,2 Prozent); dies kann mit der besonders engen Betreuung der Jugendlichen in einer Lehrwerkstatt zusammenhängen.

Unterschiede von rund 10 Prozentpunkten finden sich ebenso bei den Bewertungen des erlebten Stresslevels der Auszubildenden. Während 54,3 Prozent der Auszubildenden mit intensiven Lehrwerkstatterfahrungen über ein stressfreies Arbeitsumfeld berichten, liegt dieser Anteil bei Jugendlichen mit hauptsächlich betrieblicher Arbeitserfahrung nur bei 44,2 Prozent. Demzufolge ist das Arbeiten in betrieblichen Arbeitsprozessen häufiger mit höherem Zeitdruck verbunden. Im Hinblick auf die wahrgenommene Bedeutsamkeit der Arbeit werden leichte Vorteile aufseiten der Auszubildenden mit überwiegend be-

trieblichen Erfahrungen deutlich. So schätzen Auszubildende, die während ihrer Ausbildung hauptsächlich in betriebliche Arbeitsprozesse integriert sind, die Bedeutsamkeit ihrer Arbeit häufiger als hoch ein (46,5 Prozent vs. 41,1 Prozent). Vermutlich werden Lehrwerkstätten von den Auszubildenden als „komplexitätsreduzierte“ Lernumgebungen wahrgenommen, die der Einübung typischer beruflicher Aufgaben dienen, jedoch wenige Merkmale produktionsorientierter beruflicher Anforderungssituationen besitzen. Das Arbeiten „unter realen“ Bedingungen wird folglich als anspruchsvoller und gleichzeitig bedeutsamer erlebt, da es eine höhere Komplexität aufweist, was allerdings häufig mit mehr Stress bei der Arbeit einhergeht und möglicherweise auch zu einem eingeschränkten Aufgabenspektrum beiträgt.

Schließlich wird die Fürsorglichkeit des Ausbildungspersonals von Jugendlichen mit wenig Lehrwerkstatterfahrungen häufiger als wenig ausgeprägt bewertet (18,6 Prozent vs. 10,6). Bei der Beurteilung der Handlungsspielräume im betrieblichen Ausbildungsprozess erweist sich diese Gruppe etwas ambivalenter in ihren Einschätzungen: Während rund ein Fünftel große Handlungsspielräume beschreibt, kommt ein weiteres gutes Fünftel zu einer gegenteiligen Einschätzung. Die Unterstützung durch die Kollegen wird von allen Auszubildenden ähnlich beurteilt, mit sehr leichten Vorteilen aufseiten derjenigen mit hauptsächlich betrieblichen Erfahrungen.

Erstes Zwischenfazit: Feedbackprozesse kommen häufig zu kurz

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse der Auszubildenden zum/zur Mechatroniker/-in ein positives Bild des betrieblichen Ausbildungsgeschehens in diesem Ausbildungsberuf. Fast die Hälfte der Befragten gibt eine hohe Ausprägung der Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung, der Unterstützung durch die

Kolleginnen und Kollegen, der Fachkompetenz des Ausbildungspersonals sowie ein niedriges Stresslevel an. Dieses positive Bild zeigt sich sowohl für die Ausbildung in KMU als auch in größeren Betrieben. Unterschiede werden sichtbar im Hinblick auf die erlebte Bedeutsamkeit sowie das Feedback: In KMU haben die Auszubildenden zwar häufiger das Gefühl einen wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten zu können, allerdings bekommen sie erheblich seltener Feedback zu ihrer Arbeit. Intensive Lehrwerkstatterfahrungen sind mit durchweg hohen Ausprägungen der erfassten Qualitätsaspekte verbunden. Dies wird vor allem bei der Aufgabengestaltung, den Rückmeldungen, der Fachkompe-

tenz des Ausbildungspersonals sowie dem Stresslevel erkennbar.

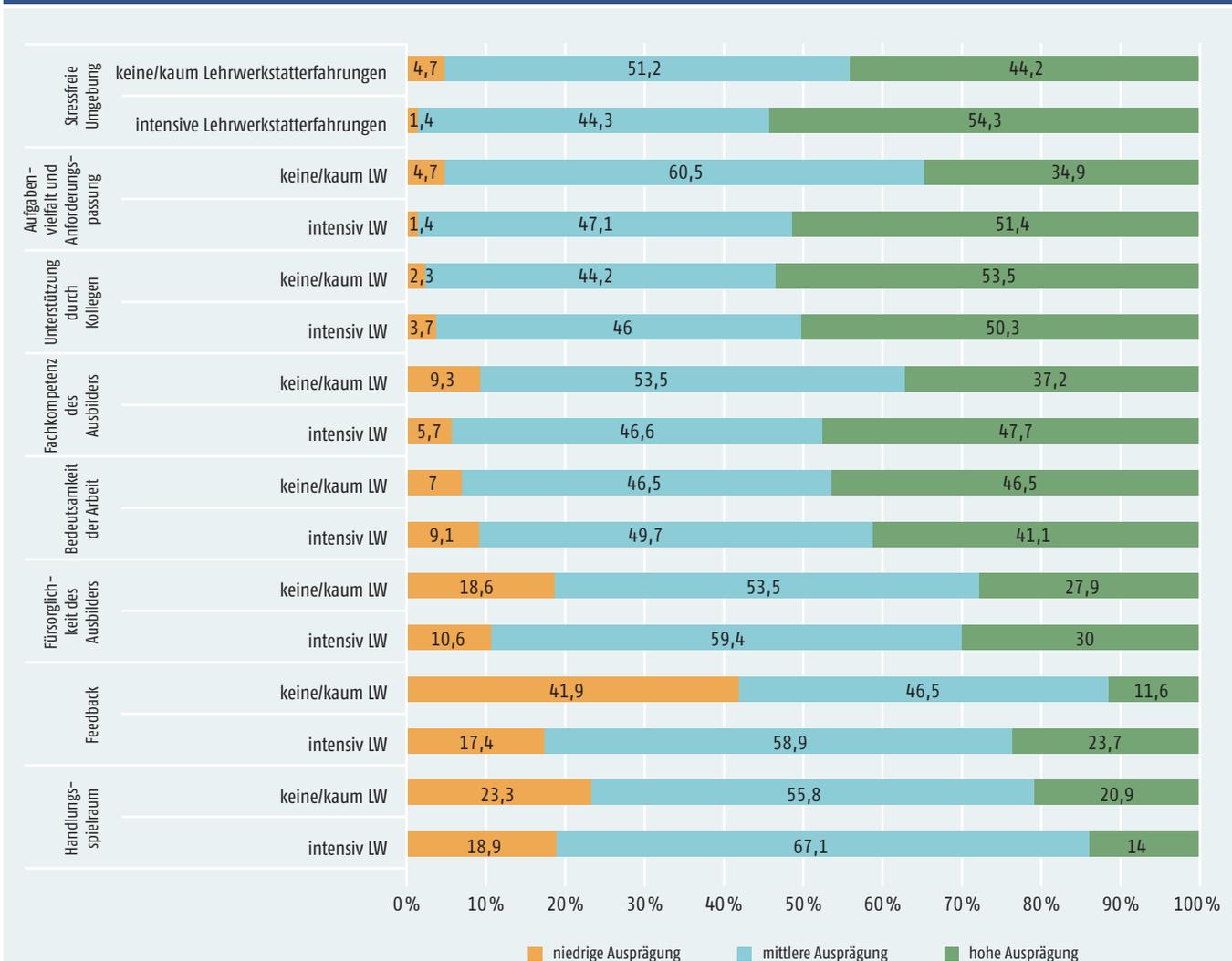
Insgesamt betrachtet wird deutlich, dass die Einschätzungen des Handlungsspielraums sowie der Feedbackprozesse zum Teil weit hinter den anderen Bewertungen zurückbleiben. Vor allem Jugendliche in KMU und mit hauptsächlich betrieblichen Erfahrungen beschreiben diese Facetten häufiger als niedrig ausgeprägt. Aus diesen Befunden lässt sich Handlungsbedarf ableiten, denn sowohl Jugendliche als auch Berufsbildungsexperten messen den genannten Aspekten durchgehend eine hohe Bedeutung bei. So haben EBBINGHAUS u. a. (2010) über eine Expertenbefragung festgestellt,

dass Rückmeldeprozesse von den Bildungsfachleuten zwar für besonders wichtig gehalten werden, deren Umsetzung allerdings eine hohe Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit deutlich werden lässt.

Schulabschluss hat Auswirkungen auf die Wahrnehmung der Auszubildenden

Zusätzlich zu den betrieblichen Merkmalen wurde untersucht, ob die Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsqualität in Abhängigkeit von Merkmalen der Auszubildenden wie schulische Vor- und Ausbildung und kognitive Leistungsfähig-

Übersicht 3: Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen nach Besuch einer Lehrwerkstatt (N = 393) (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

keit variiert. Übersicht 4 stellt die Einschätzungen von Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss und Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife einander gegenüber.

Realschulabsolventen und -absolventinnen stufen die Qualitätsaspekte des betrieblichen Ausbildungsgeschehens demnach insgesamt als höher ausgeprägt ein als Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife. Der deutlichste Unterschied liegt dabei in der Einschätzung der Aufgabenvielfalt und Anforderungspassung. Während 54,6 Prozent der Auszubildenden mit Realschulabschluss diese als hoch bezeichnen, trifft dies nur auf 36,9 Prozent derjenigen mit (Fach-)Hochschulreife zu. Ebenfalls deutliche Unterschiede von jeweils rund zehn Prozentpunkten liegen bei der Bewertung der Bedeutsamkeit der Arbeit, der Fachkompetenz des Ausbildungspersonals sowie der Unterstützung durch die Kollegen und Kolleginnen vor. Eine solche Tendenz lässt sich ebenfalls beim Feedback erkennen, allerdings beträgt die Differenz der Einschätzung zwischen beiden Gruppen hier nur sieben Prozentpunkte. Anders verhält es sich beim subjektiven Stresserleben: Jugendliche mit (Fach-)Hochschulreife berichten ähnlich häufig wie Realschulabsolventinnen und -absolventen von Stress. Die Zuwendung durch das betreuende Ausbildungspersonal wird von den Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife hingegen als etwas weniger ausgeprägt beurteilt. So ist der Anteil derjenigen, die die Fürsorglichkeit als hoch beschreiben, 4 Prozentpunkte niedriger und der Anteil derjenigen, die die Zuwendung als wenig vorhanden bezeichnen, gleichzeitig knapp 4 Prozentpunkte höher. Der Handlungsspielraum bei der Arbeit wird von beiden Gruppen als nicht sehr ausgeprägt bezeichnet. Bei den Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife ist jedoch der Anteil derjenigen, der den Handlungsspielraum als sehr gering wahrnimmt, noch um rund 6 Prozentpunkte höher.

Für die durchweg größeren Diskrepanzen in der Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen zwischen Jugendlichen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen kommen grundsätzlich zwei verschiedene Ursachen in Betracht. Kognitive Leistungsunterschiede und damit ein Unterforderungserleben aufseiten der Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife stellen eine mögliche Erklärung für deren oftmals deutlich kritischere Bewertung dar. Alternativ könnten die Unterschiede aber ebenso auf das höhere Anspruchsniveau der Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife zurückzuführen sein. Wie BRUMM (1992) und LEMPERT (2009) erläutern, verfügen Jugendliche mit Abitur oftmals über ein höheres Selbstbewusstsein, was sich in einer kritischeren Betrachtungsweise des Ausbildungsgeschehens äußern könnte. Diese Fragestellung kann anhand der vorliegenden Daten insofern geklärt werden, als die Unterschiede in den betrieblichen Qualitätsbewertungen nun noch differenziert nach den kognitiven Grundfähigkeiten der Jugendlichen vorgestellt werden.

Kognitive Grundfähigkeiten beeinflussen Wahrnehmung der Auszubildenden kaum

In diesem Abschnitt soll die Frage geklärt werden, ob eine unterschiedliche Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen auch mit einer unterschiedlichen kognitiven Leistungsfähigkeit der Jugendlichen einhergeht. Aufgrund der Übersichtlichkeit werden die Unterschiede in der Form eines Extremgruppenvergleichs dargestellt: Dazu werden die Bewertungen der 25 Prozent der Auszubildenden mit den höchsten Testwerten im Test zur Erfassung kognitiver Grundfähigkeiten den 25 Prozent der Jugendlichen mit den niedrigsten Testwerten gegenübergestellt (Übersicht 5).

Insgesamt betrachtet lassen sich nur recht wenige Unterschiede in der Wahr-

nehmung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen erkennen. Der deutlichste Unterschied in der Bewertung betrifft das wahrgenommene Ausmaß an Stress bei der Arbeit. Von den kognitiv Leistungstärksten der Stichprobe beurteilen 63,6 Prozent ihre Arbeitsumgebung als stressfrei, während dies nur die Hälfte der Befragten der Gruppe mit den niedrigsten Testwerten berichtet.

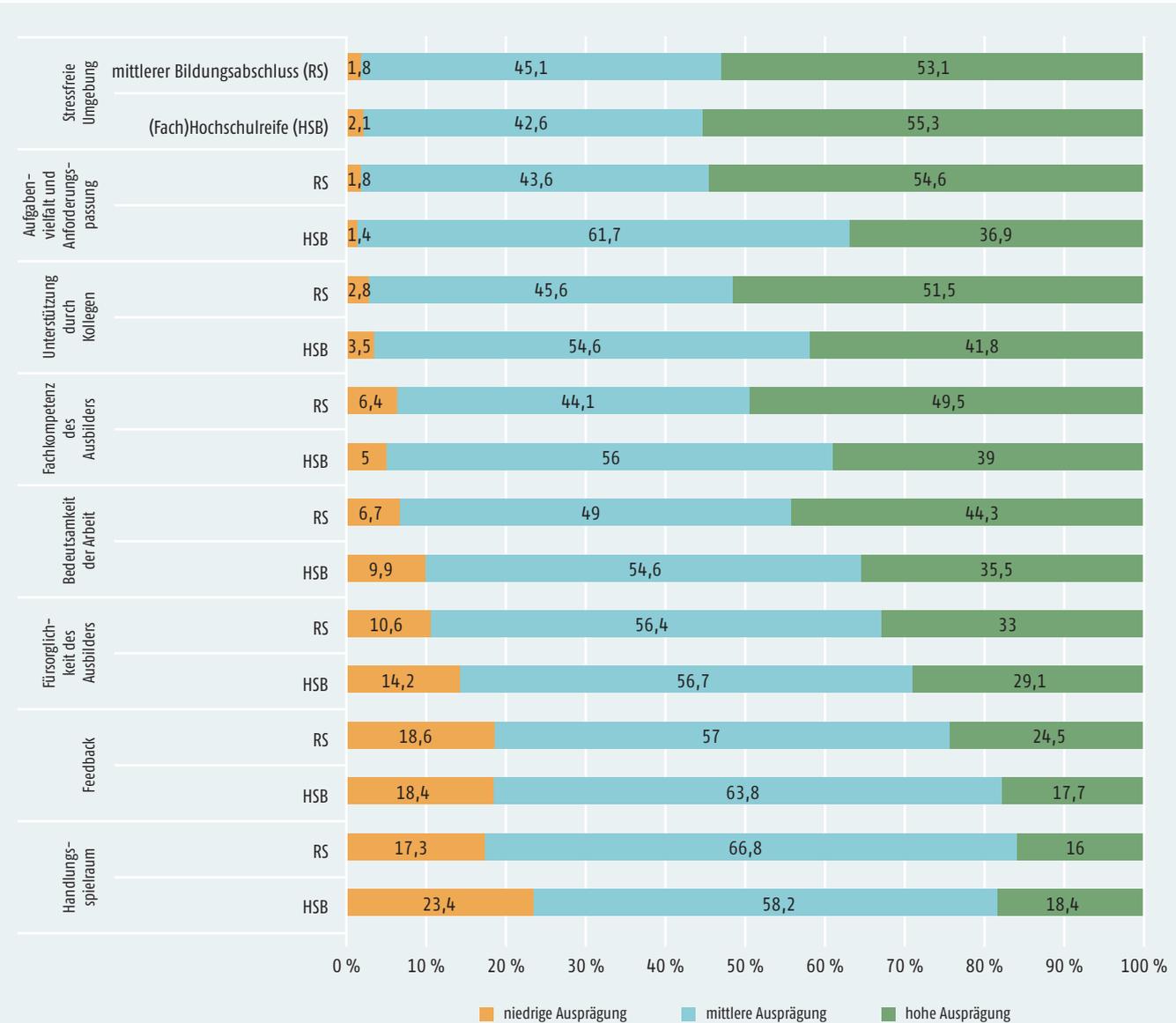
Genau 4 Prozentpunkte beträgt der Unterschied in der Einschätzung des Feedbacks. Hier liegt der Anteil derjenigen, der Bestnoten vergibt, unter den Auszubildenden mit geringen Testwerten leicht höher (23,1 Prozent vs. 19,1 Prozent). Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben wird durch die Gruppe mit den niedrigeren Testwerten etwas häufiger als vielfältig und angemessen bewertet. In dieser Gruppe finden sich jedoch gleichzeitig etwas häufiger eine niedrigere Einschätzung der Bedeutsamkeit der Aufgaben sowie der Fürsorglichkeit des Ausbildungspersonals. Bei den Bewertungen der anderen Qualitätsaspekte werden hingegen keine deutlichen Unterschiede zwischen den beiden analysierten Extremgruppen sichtbar.

Zweites Zwischenfazit: Bildungshintergrund geht mit Unterschieden in der Qualitätsbewertung einher

Vor allem die unterschiedlichen Bildungshintergründe der angehenden Mechatroniker/-innen stehen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Wahrnehmung der betrieblichen Lernbedingungen. Dabei schätzen in der Stichprobe Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss die Qualität zumeist deutlich günstiger ein als Auszubildende mit (Fach-)Hochschulreife.

Geringe Unterschiede in der Beurteilung der Qualität zeigen sich zwischen den Gruppen mit unterschiedlicher kognitiver Leistungsfähigkeit, welche mit Unter- oder Überforderungen in der Ausbildung einhergehen könnten. Ein

Übersicht 4: Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen nach Schulabschluss (N = 529) (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

Extremgruppenvergleich zwischen Jugendlichen mit besonders hohen sowie besonders niedrigen Testresultaten im kognitiven Leistungstest zeigt kaum Unterschiede in der Einschätzung betrieblicher Ausbildungsbedingungen. Einzig das wahrgenommene Stresslevel wird bei den kognitiv Leistungsstarken häufiger als besonders günstig beurteilt. Die deskriptiven Auswertungen weisen jedoch nicht auf deutliche Diskrepanzen der Wahrnehmung des betrieblichen Ausbildungsgeschehens in Abhängigkeit der kognitiven Leistungsfähigkeit und damit möglicherweise einhergehende Unter- oder Überforderungen hin. Eine

Ausnahme bildet – wie angedeutet – das wahrgenommene Stresslevel. Möglicherweise verfügen die kognitiv Leistungsstarken über effizientere Methoden des Umgangs mit Stress.

Damit wird jedoch die Vermutung unterstützt, dass hinter den unterschiedlichen Bewertungen von Jugendlichen mit verschiedenen Bildungsabschlüssen nicht kognitive Leistungsunterschiede stehen. Eine weitere mögliche Ursache stellen sozialisationsbedingte Erfahrungen und daraus entwickelte Erwartungen dar, die mit einem längeren Schulbesuch einhergehen. Damit folgen wir

den Überlegungen LEMPERS (2009), der argumentiert, dass Absolventen und Absolventinnen weiterführender allgemeinbildender Schulen ein paar Jahre älter sind und daher „etwas aufgeklärter, selbstbewusster, sicherer, widerstands- und durchsetzungsfähiger“ (S.17), sodass sie „den betrieblichen Zumutungen weit besser gewachsen [sind] als ehemals. Auch drehen sie den Spieß gleichsam um und stellen vielfach ihrerseits gewisse Ansprüche an die Qualität ihrer Ausbildung und Arbeit sowie ihrer sozialen Bedingungen im Lehrbetrieb.“ Die Befunde legen somit nahe, dass Unterschiede in der Erwartungshal-

Übersicht 5: Wahrnehmung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen nach Leistung im Test zur Erfassung kognitiver Grundfähigkeiten (N = 227) (in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

tung, nicht aber in der kognitiven Leistungsfähigkeit – zumindest für die befragten Auszubildenden in der Stichprobe – die Bewertung der betrieblichen Ausbildungsqualität stärker determinieren.

Betriebsgröße und Schulabschluss wirken unterschiedlich auf die Wahrnehmung der Qualität

Im folgenden Abschnitt wird nun der gemeinsame Einfluss der untersuchten Merkmale des betrieblichen Umfelds so-

wie der Auszubildenden selbst auf die Qualitätsbewertungen betrachtet. Dazu wird für jede der acht Qualitätsaspekte eine logistische Regression berechnet. Mit der logistischen Regression können Aussagen zur Wahrscheinlichkeit bzw. Chance einer Bewertung als hoch ausgeprägt⁶ bei Vorliegen eines bestimmten Merkmals unter Berücksichtigung der jeweils anderen Einflussfaktoren gemacht werden. Diese Chancen werden

6 Aufgrund der durchgängig geringen Besetzung der niedrigen Bewertungskategorie erfolgt eine Zusammenlegung der niedrigen und mittleren Kategorie, die dann der Kategorie der hohen Ausprägung gegenübergestellt wird.

als Odds Ratios (Exp(B)) angegeben und bezeichnen das Wahrscheinlichkeitsverhältnis des Eintretens einer hohen Ausprägung im Verhältnis zu ihrem Gegenereignis (keine hohe Ausprägung). So gibt beispielsweise ein Wert von 1,5 an, dass die Wahrscheinlichkeit einer hohen Ausprägung 50 Prozent höher ist ((1,5-1)*100) als die einer mittleren oder niedrigen Ausprägung. Ein Wert von 0,6 gibt hingegen an, dass die Wahrscheinlichkeit einer hohen Ausprägung um 40 Prozent niedriger ist ((0,6-1)*100). Die Ergebnisse der Regressionen zeigen, welche Variablen einen ei-

genständigen statistisch bedeutsamen Effekt auf die Qualitätseinschätzungen haben.

Die Betriebsgröße und die Lehrwerkstatterfahrungen gehen als Indikatoren der Betriebsstruktur in das logistische Regressionsmodell ein. Der Schulabschluss und die kognitive Grundfähigkeit werden als Personenvariablen berücksichtigt. Übersicht 6 weist die Ergebnisse der logistischen Regressionen aus. Nagelkerkes R^2 gibt die jeweilige Varianzaufklärung der abhängigen Variablen (also der acht Qualitätsfacetten) durch die unabhängigen Variablen an. Für die verschiedenen Qualitätsmerkmale werden zwischen 1,1 Prozent (Handlungsspielraum) und 5,7 Prozent (Aufgaben) der Varianz aufgeklärt. Damit erzielen die ausgewählten Variablen insgesamt nur kleine Effekte auf die Ausprägung der Qualitätsfacetten. Weiterhin weist Übersicht 6 die Odds Ratios der einzelnen Einflussmerkmale aus. Demnach erweisen sich je nach Qualitätsaspekt unterschiedliche Einflussfaktoren als relevant. Für die drei Qualitätsaspekte Handlungsspielraum, Fachkompetenz sowie Fürsorglichkeit des Ausbilders offenbart sich im Zusammenspiel mit den anderen Merkmalen keine der in der Regression berücksichtigten Variablen als statistisch bedeutsam.

Die Betriebsgröße spielt hingegen – unter Berücksichtigung der anderen Variablen – bei drei der fünf übrigen Qualitätsfacetten eine wichtige Rolle. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Auszubildende Feedbackprozesse als stark ausgeprägt einschätzen, in Großbetrieben (Betriebe mit mehr als 249 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) mehr als zweieinhalb Mal so hoch (Odds Ratio: 2,606) wie in KMU. Die Wahrscheinlichkeit, eine weitgehend stressfreie Arbeitsumgebung vorzufinden, ist – ceteris paribus – in Großbetrieben rund 70 Prozent höher als in KMU (Odds Ratio: 1,717). Gleichwohl liegt in diesen Betrieben die Wahrscheinlichkeit, die eigenen Aufgaben und Tätigkeiten als be-

deutsam für den Gesamtbetrieb wahrzunehmen – unter Kontrolle der anderen einbezogenen Variablen – um knapp 40 Prozent niedriger als in KMU (Odds Ratio: 0,603).

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse bekräftigen damit teilweise die bereits deskriptiv dargestellten Befunde. So etwa spiegeln sich die deskriptiven Unterschiede aus Übersicht 2 zwischen Betriebsgrößenklassen entsprechend in den logistischen Regressionen wider: Vorteile finden sich in Großbetrieben – auch unter Berücksichtigung der anderen Einflussfaktoren – für die Dimensionen Feedback und Stresslevel. Der Vorteil hinsichtlich der Aufgabengestaltung zeigt sich zwar deskriptiv, wird im Regressionsmodell allerdings nicht signifikant. Gleichzeitig wird der Nachteil der Ausbildung in Großbetrieben im Hinblick auf die Bedeutsamkeitseinschätzung deutlich.

Bei den Lehrwerkstatterfahrungen zeigt sich ein etwas anderes Bild: Zwar werden in den logistischen Regressionen Odds Ratios ermittelt, die die deskriptiv dargestellten positiven Zusammenhänge intensiver Lehrwerkstatterfahrungen, z. B. mit der erlebten Aufgabenvielfalt und -passung, der Fachkompetenz des Ausbildungspersonals sowie dem Feedback bestätigen; jedoch erreichen die errechneten Größen bei keinem der Qualitätsmerkmale statistische Signifikanz. Vermutlich liegt dies darin begründet, dass sich die Variable „Lehrwerkstatterfahrungen“ aus zwei sehr unterschiedlich großen Gruppen zusammensetzt (knapp 11 Prozent der befragten Auszubildenden mit kaum Lehrwerkstatterfahrungen und 89 Prozent Jugendliche mit intensiven Erfahrungen).

Der Einfluss der Personenvariablen Schulabschluss und kognitive Grundfähigkeiten auf die verschiedenen Aspekte der Ausbildungsbedingungen wurde ebenfalls in den Regressionen untersucht. Ein Realschulabschluss geht – unter Berücksichtigung aller Variablen –

bei drei der acht betrieblichen Qualitätsfacetten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einer hohen Ausprägung dieser Facetten einher. Der stärkste Effekt findet sich im Hinblick auf die Einschätzung der Aufgabengestaltung: Hier ist die Wahrscheinlichkeit einer hohen Ausprägung in der Wahrnehmung der Realschulabsolventen und -absolventinnen im Vergleich zu den Auszubildenden mit (Fach-)Hochschulreife etwas mehr als doppelt so hoch (Odds Ratio: 2,224, was 122 Prozent entspricht). In ähnlicher Weise ist bei Auszubildenden mit einem mittleren Abschluss im Vergleich zu denjenigen mit (Fach-)Hochschulreife die Wahrscheinlichkeit einer Bewertung der Aufgaben als bedeutsam fast doppelt so hoch (Odds Ratio: 1,969) und die Wahrscheinlichkeit einer als hoch bezeichneten Unterstützung durch die Kollegen und Kolleginnen um etwa 70 Prozent höher (Odds Ratio: 1,713). Vermutlich von anderen Einflüssen überlagert wird hingegen der Effekt des Bildungsabschlusses auf die eingeschätzte Fachkompetenz der Ausbilder/-innen, der deskriptiv noch 10 Prozentpunkte zwischen den Gruppen betrug sowie beim Feedback, wo deskriptiv immerhin noch Unterschiede von knapp 7 Prozentpunkten gefunden wurden.

Die kognitiven Grundfähigkeiten weisen sowohl in der deskriptiven Gegenüberstellung der beiden Extremgruppen (Übersicht 5) als auch multivariat keine Einflüsse auf das Erleben zentraler betrieblicher Qualitätsaspekte auf.

Zusammenfassend zeigen die multivariaten Ergebnisse, dass das Erleben von Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sowie die Wahrnehmung der Aufgabengestaltung zu einem großen Teil durch die Erwartungen der Auszubildenden geprägt sind. Auch bei der erlebten Bedeutsamkeit der Aufgaben spielen diese Erwartungen eine eigenständige Rolle. Allerdings findet sich hier außerdem ein zusätzlicher Einfluss der Betriebsgröße. Auf die Wahrnehmung der Feedback-

prozesse sowie des Stresslevels hingegen wirken ausschließlich betriebliche Strukturmerkmale. Für die Ausgestaltung der letztgenannten Qualitätsaspekte können demnach betriebliche Organisationsstrukturen verantwortlich gemacht werden. Gleichzeitig bieten diese Aspekte für Betriebe besondere Anknüpfungspunkte, die Ausbildungsqualität weiter zu steigern.

► Gesamtfazit und Ausblick: Realschüler/-innen bewerten die betrieblichen Ausbildungsbedingungen günstiger

Wie nehmen Auszubildende des zweiten Ausbildungsjahrs im Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in ihre betriebliche Ausbildungsqualität wahr? Wie unterscheidet sich die Bewertung der betrieblichen Lernbedingungen in Abhängigkeit von unterschiedlichen betrieblichen Strukturmerkmalen wie der Betriebsgröße oder den Lernerfahrungen in einer Lehrwerkstatt? Welche Rolle spielen personenbezogene Merkmale wie der Schulabschluss sowie die kognitive Leistungsfähigkeit für die Einschätzung und Bewertung der betrieblichen Lernbedingungen?

Unsere Analysen lassen dazu folgende Ergebnisse erkennen:

Insgesamt beurteilen die hier befragten angehenden Mechatroniker/-innen ähnlich wie in den Befragungen der BIBB-Studie von BEICHT u. a. (2009) und der Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2014) ihre Ausbildungsbedingungen durchweg positiv. Die beiden Qualitätsaspekte Handlungsspielraum und Feedback werden allerdings kritischer bewertet. So schätzt jeweils ein Fünftel der Befragten diese Aspekte als wenig ausgeprägt in ihrem Betrieb ein.

Eine differenzierte Betrachtung der Ausbildungsbedingungen in verschiedenen Betrieben und für verschiedene Grup-

Übersicht 6: Logistische Regression der Wahrnehmung der betrieblichen Lernbedingungen

		Aufgaben (Vielfalt und Anforderungsanpassung)	Bedeutsamkeit der Aufgaben	Handlungsspielraum	Fachkompetenz des Ausbilders
		Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Betriebliche Merkmale	Große Betriebe (Referenzkategorie KMU)	1,442	0,603*	1,051	1,190
	Intensive Lehrwerkstatterfahrung (Referenzkategorie kaum/keine Lehrwerkstatt)	1,636	0,970	0,605	1,747
Personenmerkmale	Realschulabschluss (Referenzkategorie (Fach)Hochschulreife)	2,224***	1,960**	0,765	1,446
	Kognitive Leistungsfähigkeit	0,982	1,031	0,989	0,994
Konstante		0,577	0,177	0,547	0,471
NagelkerkeR ²		0,057**	0,049**	0,011	0,021
Stichprobengröße		304	304	304	304

Anmerkungen: *p<0,1**p<0,05 ***p<0,01

		Fürsorglichkeit des Ausbilders	Feedback	Unterstützung durch Kollegen	Stressfreie Umgebung
		Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Betriebliche Merkmale	Große Betriebe (Referenzkategorie KMU)	1,319	2,606**	1,173	1,717**
	Intensive Lehrwerkstatterfahrung (Referenzkategorie kaum/keine Lehrwerkstatt)	1,590	2,143	0,816	1,561
Personenmerkmale	Realschulabschluss (Referenzkategorie (Fach)Hochschulreife)	1,229	1,374	1,713*	1,034
	Kognitive Leistungsfähigkeit	0,982	0,983	1,016	1,033
Konstante		0,453	0,111*	0,385	0,122*
NagelkerkeR ²		0,016	0,056**	0,019	0,038*
Stichprobengröße		304	304	304	304

Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit einer positiven Bewertung des Feedbacks ist in großen Betrieben mehr als doppelt so hoch (genau 2,606 mal so hoch, oder die Chance erhöht sich um 161 Prozent) wie in KMU, wenn gleichzeitig die anderen Merkmale wie Lehrwerkstatterfahrungen, Schulabschluss und kognitive Leistungsfähigkeit konstant gehalten werden.

Anmerkungen: *p<0,1**p<0,05 ***p<0,01

Quelle: Eigene Berechnungen, Kooperationsprojekt 'Aqua.Kom' des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Universität Stuttgart

pen von Auszubildenden weist auf weitere interessante Befunde hin:

Die betriebliche Ausbildungsqualität wird in KMU und großen Betrieben unterschiedlich wahrgenommen. Die Ergebnisse spiegeln damit die unterschiedlichen Vor- und Nachteile, die mit der Ausbildung in einem kleineren oder größeren Betrieb verknüpft sind, wider. Wie KURTH (1999) erläutert, ist die Ausbildung im Kleinbetrieb „Lernen im Ernstfall“ (S. 16), was bedeutet, dass die Auszubildenden stärker in das betriebliche Geschehen sowie die betriebliche Produktion eingebunden werden. Demzufolge erleben die Auszubildenden dort eine höhere Bedeutsamkeit ihrer Arbeit, die jedoch gleichzeitig häufiger mit Stress einhergeht. Größere Betriebe haben häufiger ein langjährig erprobtes Ausbildungskonzept wie auch eigene Lehrwerkstätten, in denen sie ihre Auszubildenden auf die verschiedenen betrieblichen Tätigkeiten und Aufgaben vorbereiten. Somit lernen diese Jugendlichen eine große Bandbreite verschiedener Aufgaben kennen, was sich äußerst positiv auf die Wahrnehmung ihrer Ausbildungsbedingungen wie die Aufgabenvielfalt auswirkt, die einen wichtigen Aspekt qualitativ hochwertiger Ausbildung darstellt (KREWERTH u. a. 2008). Ferner gibt es in größeren Betrieben systematischere Rückmeldeprozesse, von denen die Jugendlichen profitieren können. Allerdings weisen die Ergebnisse darauf hin, dass hier noch Optimierungsbedarf besteht, da viele diesen Aspekt im Vergleich zu anderen Qualitätsfacetten kritisch bewerten.⁷

Intensive Lernerfahrungen in der Lehrwerkstatt dürften die Einschätzungen

der Auszubildenden hinsichtlich ihrer betrieblichen Ausbildungsbedingungen deutlich prägen. Die deskriptiven Analysen zeigen, dass die angehenden Mechatroniker/-innen mit intensiven Lehrwerkstatterfahrungen häufiger positive Beurteilungen der Fachkompetenz ihres Ausbildungspersonals, des erhaltenen Feedbacks sowie der Vielfältigkeit und Anforderungspassung der Arbeitsaufgaben verbinden. Jedoch wird die gefühlte Bedeutsamkeit der Arbeit für den Gesamtbetrieb bei intensiven Lehrwerkstatterfahrungen als leicht geringer ausgeprägt erlebt. Dies kann dadurch erklärt werden, dass die in Lehrwerkstätten erarbeiteten Produkte nur teilweise eine weitere Verwendung im betrieblichen Arbeitsprozess finden (PLOGHAUS 2003). Insgesamt jedoch lassen sich in der Einschätzung der angehenden Mechatroniker/-innen keine Hinweise finden, die mit den Kritikpunkten der Lehrwerkstatt als „dirigistisch fremdgesteuertes Lernen, Übungsstücke für die Schrottkiste, Motivationsverlust beim Auszubildenden“ (PLOGHAUS 2003, S. 12) in Einklang gebracht werden könnten. Im Gegenteil: Die Lehrwerkstatterfahrungen tragen zu einem positiven Bild zentraler Qualitätsaspekte der betrieblichen Ausbildung bei. Möglicherweise wirken sich die von den Auszubildenden als intensiv erlebten Rückmeldeprozesse während des Lernens in einer Lehrwerkstatt positiv auf ihr Gefühl von Sicherheit in der Bewältigung typischer fachlicher Aufgaben aus. Allerdings erweist sich in den logistischen Regressionen der Einfluss der Lehrwerkstatterfahrungen als nicht signifikant, was aber vermutlich auf die stark unterschiedliche Größe der hier betrachteten Gruppen zurückzuführen ist.

Im Hinblick auf die Merkmale der Auszubildenden, die die Wahrnehmung der betrieblichen Lernumgebung beeinflussen, wird aus den vorliegenden Analysen die Bedeutung des Schulabschlusses, jedoch nicht die der kognitiven Grundfähigkeiten der Jugendlichen für die Bewertung der betrieblichen Ausbil-

dungsbedingungen sichtbar. In den deskriptiven Auswertungen zeigen sich deutlichere Unterschiede zwischen Auszubildenden mit einem mittleren Bildungsabschluss und solchen mit (Fach-)Hochschulreife als zwischen Jugendlichen mit hohen und niedrigen kognitiven Grundfähigkeiten. Zugleich wird in den logistischen Regressionen der eigenständige positive Effekt eines Realschulabschlusses bei drei der acht Qualitätsfacetten deutlich, wohingegen die kognitive Leistungsfähigkeit keine weitere Erklärungskraft besitzt. Wir vermuten, dass schulische Sozialisationsprozesse eine mögliche Ursache für diesen Befund darstellen und Auszubildende mit Realschulabschluss weniger hohe Erwartungen speziell an die Aufgabengestaltung haben und diese daher positiver einschätzen als Auszubildende mit einer (Fach-)Hochschulreife. Dieser Befund steht im Einklang mit einer Expertenbefragung von EBBINGHAUS/GEI/HUCKER/ULRICH (2013), wonach Jugendlichen mit Realschulabschluss deutlich häufiger eine positive Einstellung gegenüber der dualen Ausbildung unterstellt wird als Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife. Die zunehmend deutlich werdende Heterogenität der Lernvoraussetzungen sowie der Lebenswelten (und damit gleichzeitig der Vorstellungen von und Erwartungen an Ausbildung) der Auszubildenden stellt für Betriebe eine auch zukünftig wachsende Herausforderung dar. Auf diese Wünsche und Erwartungen gilt es in Betrieben entsprechend zu reagieren. Betriebliche Angebote wie z. B. Zusatzqualifikationen oder Auslandsaufenthalte könnten dazu beitragen die Arbeitsmotivation dieser Zielgruppe zu steigern bzw. aufrechtzuerhalten.

Die vorliegenden Ergebnisse liefern erste Erkenntnisse zum Einfluss betrieblicher und personengebundener Merkmale auf die Bewertung betrieblicher Ausbildungsqualität im Ausbildungsberuf Mechatroniker/-in. Weitere Untersuchungen sollten klären, ob sich dieses Bild in ähnlicher Weise in anderen Aus-

⁷ Praxisorientierte Vorschläge zur Gestaltung von Feedbackprozessen zwischen Auszubildenden und Auszubildenden, z. B. über die in der Ausbildung erzielten Lernergebnisse – insbesondere auch für KMU – können dem BiBB-Leitfaden zur Qualität der betrieblichen Berufsausbildung entnommen werden (BiBB, 2014b). Darin werden auch weitere nützliche Hinweise und Vorschläge zur qualitätsorientierten Gestaltung betrieblicher Ausbildung aus dem Modellprogramm zur „Entwicklung und Sicherung der Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung“ gegeben.

bildungsberufen mit heterogenerer Zusammensetzung wiederfinden lässt, was nur durch weitere Untersuchungen geklärt werden kann – durchaus auch unter Einschluss weiterer Merkmale wie z. B. betrieblicher Ausbildungsstrategien oder der Betreuungsrelation im Betrieb sowie inhaltliches Interesse oder Selbstwirksamkeit der Auszubildenden, die hier nicht berücksichtigt werden konnten.

Literatur

- BEICHT, URSULA; KREWERTH, ANDREAS; EBERHARD, VERENA; GRANATO, MONA: Viel Licht, aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: BIBB Report 9/2009
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Rangliste 2014 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen – Männer. Erhebung zum 30. September 2014. Bonn 2014a, verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/24586.php> [30.03.2015]
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG: Leitfaden Qualität der betrieblichen Ausbildung. Bonn 2014b
- BOHLINGER, SANDRA; MÜNK, DIETER: Zur Entwicklung und Umsetzung des Common Quality Assurance Framework (CQAF). In: Münk, Hans Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Qualität in der beruflichen Bildung. Forschungsergebnisse und Desiderata. Bielefeld 2009, S. 35–58
- BOOCKMANN, BERNHARD; DENGLER, CARINA; NIELLEN, SEBASTIAN; SEIDEL, KATJA; VERBEEK, HANS: Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. In: IAW Policy Reports Nr. 13 September 2014. Verfügbar unter: <http://www.iaw.edu/index.php/aktuelles-detail/482> [30.03.2015]
- BREMER, RAINER: Berufsarbeit und Kompetenzentwicklung. In: Rauner, F. (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005, S. 282–294
- BRUMM, HORST: Lernen in der Lehrwerkstatt. In: Berufsbildung 26 (1992) 2, S. 77–80
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und –sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. In: Band 4 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn/Berlin 2009. Verfügbar unter: http://www.bmbf.de/pub/band_vier_berufsbildungsforschung.pdf [30.03.2015]
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE (BMWi): Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018. Berlin 2014. Verfügbar unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2015-2018> [30.03.2015]
- CATTELL, RAYMOND B.: Abilities: Their structure, growth, and action. New York 1971
- DEUTSCHER GEWERKSCHAFTSBUND (DGB): Ausbildungsreport 2014. Berlin 2014. Verfügbar unter: <http://www.dgb.de/-/7Rv> [30.03.2015]
- DIETZEN, AGNES; VELTEN, STEFANIE; SCHNITZLER, ANNALISA; SCHWERIN, CHRISTINE; NICKOLAUS, REINHOLD; GÖNNENWEIN, ANNETTE; NITZSCHKE, ALEXANDER; LAZAR, ANDREAS: Einfluss der betrieblichen Ausbildungsqualität auf die Fachkompetenz in ausgewählten Berufen (Aqua.Kom). Abschlussbericht. Bonn 2014. Verfügbar unter: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_22302.pdf [30.03.2015]
- EBBINGHAUS, MARGIT; GEI, JULIA; HUCKER, TOBIAS; ULRICH, JOACHIM GERD: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012. Bonn 2013. Verfügbar unter: https://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20130222.pdf [30.03.2015]
- EBBINGHAUS, MARGIT; KREWERTH, ANDREAS; FLEMMING, SIMONE; BEICHT, URSULA; EBERHARD, VERENA; GRANATO, MONA; ROTHE, CHRISTIN; GEI, JULIA: BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Gemeinsamer Abschlussbericht. Bonn 2010. Verfügbar unter: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/eb_22202.pdf [30.03.2015]
- EBBINGHAUS, MARGIT; ROTHE, CHRISTIN: Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität. In: Wissenschaftliches Diskussionspapier des Bundesinstituts für Berufsbildung. Nr. 109. Bonn 2009. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_109_ideal_und_realitaet_betrieblicher_ausbildungsqualitaet.pdf [30.03.2015]
- EBBINGHAUS, MARGIT; TSCHÖPE, TANJA; VELTEN, STEFANIE: Qualität betrieblicher Ausbildung – Forschungsstand und Perspektiven. Eine Zwischenbilanz. In: Nickolaus, Reinhold; Pätzold, Günter (Hrsg.): Beiheft 25 zur Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2011, S. 199–210
- EUROPÄISCHE KOMMISSION: Die neue KMU Definition Benutzerhandbuch und Mustererklärung. Brüssel 2006. Verfügbar unter: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/sme_definition/sme_user_guide_de.pdf [30.03.2015]
- KREWERTH, ANDREAS; EBERHARD, VERENA; GEI, JULIA: Merkmale guter Ausbildungspraxis – Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn 2008. Verfügbar unter: URL: http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-CE2763A3-55A2E6C7/kibb/Expertenmonitor_2008_-_Merkmale_guter_Ausbildungspraxis.pdf [30.03.2015]
- KURTH, HEINZ: Qualifizierte Ausbildung im Kleinbetrieb? In: Berufsbildung, 17 (1999), S. 16
- LEMPERT, WOLFGANG: Berufliche Sozialisation. Persönlichkeitsentwicklung in der betrieblichen Ausbildung und Arbeit. Hohengehren 2009
- MIRBACH, HORST: Qualität in der beruflichen Bildung – zur Auslegung des Qualitätsbegriffs. In: Münk, Hans Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Qualität in der beruflichen Bildung. Forschungsergebnisse und Desiderata. Bielefeld 2009, S. 59–68
- QUANTE-BRANDT, EVA; GRABOW, THEDA: Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Bonn 2008
- VELTEN, STEFANIE; SCHNITZLER, ANNALISA: Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ). In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 108 (2012) 4, S. 511–527
- VELTEN, STEFANIE; SCHNITZLER, ANNALISA: Welche Bedeutung hat die Lernumgebung für die intrinsische Motivation? In: Stock, Michaela; Dietzen, Agnes; Lassnigg, Lorenz; Markowitsch, Jörg; Moser, Daniela (Hrsg.): Neue Lernwelten als Chance für alle. Innsbruck 2013, S. 242–255
- WEISS, RUDOLF H.: Grundintelligenztest Skala 2 – Revision – (CFT 20-R). Göttingen 2006
- ZIMMERMANN, MATTHIAS; WILD, KLAUS-PETER; MÜLLER, WOLFGANG: Das „Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen“ (MIZEBA). In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 95 (1999), S. 373–402

► Anhang

Fragebogen zur betrieblichen Ausbildungsqualität

Im Zuge des Forschungsprojektes wurde im BIBB ein neuer Fragebogen zur Einschätzung zentraler betrieblicher Lernbedingungen entwickelt. Er knüpft an den in der Forschung häufig verwendeten Fragebogen „Mannheimer Inventar zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA)“ (ZIMMERMANN/WILD/MÜLLER 1999) an und berücksichtigt zusätzlich die zentrale Bedeutsamkeit des Ausbildungspersonals (vgl. KREWERTH u. a. 2008) und entwickelt bzw. formuliert die Items in eine für die Zielgruppe der Auszubildenden verständliche Sprache um.

Für die Neukonstruktion des Fragebogens wurden verschiedene (arbeits-)psychologische Theorien herangezogen sowie Itemsammlungen, Vortestungen und statistische Itemselektionen durchgeführt. Der entwickelte Fragebogen, das „Inventar zur betrieblichen Ausbildungsqualität (IBAQ)“, umfasst insgesamt 39 Items (vgl. VELTEN/SCHNITZLER 2012). Bei jedem Item sollten die Auszubildenden auf einer sechsstufigen Skala von 1= 'trifft überhaupt nicht zu' bis 6= 'trifft voll und ganz zu' einschätzen, wie stark dieser Aspekt auf ihre betriebliche Ausbildung zutrifft. Mittels inhaltlicher sowie statistischer Analysen wurden die Items thematisch zu den folgenden acht Skalen verdichtet. Dadurch können die einzelnen Facetten zuverlässiger erfasst werden. Die Ausprägung jeder Skala wird als Skalenwert über den Mittelwert der zugehörigen Items berechnet.

- Aufgaben (Aufgabenvielfalt und Passung der Aufgabenanforderungen zu den eigenen Fähigkeiten): Diese Skala umfasst insgesamt 6 Items, die sowohl die Vielfältigkeit der Arbeitsaufgaben erfassen (z. B. „Meine Aufgaben im Betrieb sind abwechslungsreich.“) als auch die Passung dieser Aufgaben zu den Fähigkeiten der Auszubildenden („Ich

bekomme Aufgaben, die zu meinen Fähigkeiten passen.“). Diese beiden Aufgabenaspekte weisen einen hohen statistischen Zusammenhang auf, daher werden sie unter der Skala „Aufgaben“ zusammengefasst.

- Im Mittelpunkt der Skala „Bedeutsamkeit der Arbeit“ steht die von den Auszubildenden wahrgenommene Bedeutsamkeit der Arbeitsaufgaben, die sie im Betrieb bearbeiten (z. B. „Die Aufgaben, die ich bearbeite, sind für den Betrieb wichtig.“).
- Die Skala zum „Handlungsspielraum“ bildet den Grad der Autonomie ab, den die Auszubildenden bei der Arbeit haben (z. B. „Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.“).
- Fachkompetenz des Ausbilders⁸: Diese Skala beinhaltet Einschätzungen der Auszubildenden zum fachlichen wie auch didaktischen Wissen und Können des Ausbildungspersonals (z. B. „Mein Ausbilder gestaltet seine Anleitungen anschaulich.“).
- Die persönliche Unterstützung des Ausbildungspersonals spiegelt die Skala zur „Fürsorglichkeit des Ausbilders“ wider. Bsp.: „Wenn mir etwas nicht gefällt, kann ich mit meinem Ausbilder darüber reden.“
- Ziel der Skala „Feedback“ ist es, die Systematik der Feedbackprozesse an die Auszubildenden zu erfassen (z. B. „Mein Ausbilder führt regelmäßig Feedback-Gespräche mit mir über meine Arbeit.“).
- Die Skala „Unterstützung durch Kollegen“ umfasst sowohl die soziale Unterstützung durch die Kollegen und Kolleginnen (z. B. „Meine Kollegen kümmern sich um mich“) als auch die Einbindung der Auszubildenden in deren Arbeitsprozesse (z. B. „Meine Kollegen begründen

mir ihre Vorgehensweise bei der Bearbeitung ihrer Aufgaben.“).

- Mit der Skala „stressfreie Umgebung“ wird die subjektive Belastung der Jugendlichen im Betrieb abgebildet. Dabei liegt der Fokus auf der zeitlichen Überforderung in der Arbeit (z. B. „In der Regel ist genug Zeit vorhanden, sodass ich bei der Arbeit nicht unter Zeitdruck stehe.“).

Impressum
BIBB REPORT
9. Jahrgang, Heft 2, Juni 2015
ISSN 1865-0821 (Print)
ISSN 1866-7279 (Internet)

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

Redaktion
Margit Ebbinghaus, Mona Granato,
Ursula Knüpper-Heger (V.i.S.d.P)
Rückfragen zum Inhalt an
velten@bibb.de

Verlag, Anzeigen, Vertrieb
W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (5 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19
Wbv.de
service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:
E-Mail an bibbreport@bibb.de

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

Gestaltung
CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0564-9](http://nbn:de:0035-0564-9)
Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

⁸ Aus Gründen der Lesbarkeit wurde bei der Formulierung der Fragebogenitems jeweils nur die männliche Form verwendet. Gleichzeitig wurde ein Hinweis gegeben, dass damit immer gleichermaßen Männer und Frauen gemeint sind.