Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung in der Lehre

Christof Nägele, christof.naegele@ehb-schweiz.ch
Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
Barbara E. Stalder, barbara.e.stalder@gmail.com
Université de Neuchâtel & Universität Basel

Qualität...

...in der beruflichen Grundbildung ist in den Betrieben dann gegeben, wenn die Lernenden an konkreten Aufgaben Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Einstellungen und Verhaltensweisen entwickeln und anwenden können, die kurz und mittelfristig der Entwicklung dienlich sind.

Prädiktoren für Qualität

Handlungs- und Entscheidungsspielräume, Experimentierchancen in der Arbeit

Kollegiale Kommunikations- und Interaktionsformen

Inhaltliche Arbeitsbelastung

Interaktionsstil, Kompetenz, Vorbildfunktion des Ausbildners

...

Lehrlinge sind junge Arbeitnehmer

Beispiele aus A&0 und Bezug zur Handlungsregulationstheorie

Lernen in der Arbeit

-> Veränderung der Regulationsgrundlage des Handelns

-> Aufbau, Veränderung und Anpassung der individuellen mentale Modelle und der geteilten mentalen Modelle

Messen

Funktionsorientierte/verhaltensorientierte Analysen

Arbeitsobjekte, Arbeits- und Betriebsmittel, physikalisch, organisatorische und soziale Arbeitsumgebung, ökonomische Bedingungen der Arbeit

Personenbezogene Analysen

Job Diagnostic Survey (JDS) (Hackman & Oldham, 1975; Schmidt & Kleinbeck, 1999).

Fragebogen zur Subjektiven Arbeitsanalyse (SAA) (Udris & Alioth, 1980) Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielraum in der Arbeit FIT (Richter et al., 2000)

usw.

Bedingungsbezogene Analysen

Tätigkeitsbewertungssystem (TBS) (Hacker, Fritsche, Richter, & Iwanowa, 1995)

Tätigkeitsanalyseinventar (TAI) (Frieling, 1999; Frieling, Facaoaru, Benedix, Pfaus)

ISTA (Semmer, Zapf, & Dunckel, 1999) , & Sonntag, 1993)

Work Design Questionnaire (WDQ) (Morgeson & Humphrey, 2006; Stegmann et al., 2010)

Gute Ausbildung in der Arbeit

- Lernmöglichkeiten (Vielseitigkeit)
  Handlungsspielraum
  angemessene Belastung
  kompetente Ausbildner und Ausbildnerinnen

Problematik bei Anwendung der Instrumente bei schwachen Lernenden und grossen Stichproben:

unverständlich und zu lang

Die Aufgaben sind dadurch gekennzeichnet, dass die entsprechenden Sachverhalte (Inhalte/ Gegenstände), die bei der Aufgabe eine Rolle spielen, vielfältig miteinander verknüpft sind.

Wosnitza, M., & Eugster, B. (2001). MIZEBA - ein berufsfeldübergreifendes Instrument zur Erfassung der betreiblichen Ausbildungssituation? Eine Validierung in der gewerblich-technischen Ausbildung. *Empirische Pädagogik*, *15*(3), 411-427.

Verständlich – Kurz – Valide - Reliabel

Ein Modell:

KFZA – Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse

Lohmann, A., & Prümper, J. (2006). Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro(FdP-B). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O, 50*(3), 119-134. doi:10.1026/0932-4089.50.3.119
Prümper, J. (2009). KFZA-Fragebogen. Kurzfragebogen zur IST- und SOLL-Analyse der Arbeitstätigkeit. In W. Sarges & H. Wottawa (Eds.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren*. Lengerich, D: Pabst-Verlag.

KFZA Skalen

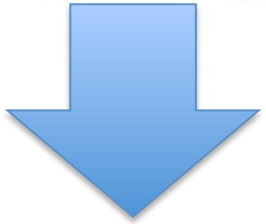
	M	SD	Konsistenz	der Items
Handlungsspielraum	3.84	.82	.70	3
Vielseitigkeit	3.99	.74	.73	3
Ganzheitlichkeit	4.04	.86	.51	2
Soziale Rückendeckung	4.08	.80	.76	3
Zusammenarbeit	3.32	.97	.64	3
Qualitative Arbeitsbelastung	2.00	.83	.40	2
Quantitative Arbeitsbelastung	3.55	.87	.70	2
Arbeitsunterbrechungen	2.68	.82	.44	2
Umgebungsbelastungen	2.24	.98	.60	2
Information und Mitsprache	2.96	.96	.70	2
Betriebliche Leistungen	2.41	.98	.61	2

Anmerkung: Bestimmung der „Internen Konsistenz" bei Skalen mit zwei Items als Korrela-

Lernmöglichkeit

VS1	Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?
VS2	Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?
VS3	Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Arbeitsaufgaben.

KFZA

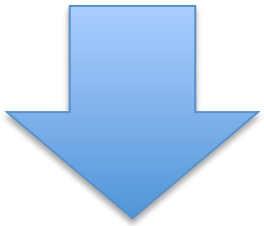


Angepasst für TREE

Handlungsspielraum

HS1	Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?
HS2	Wieviel Einfluß haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?
HS3	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

KFZA



Angepasst für TREE

Belastung, TREE

Angepasst für TREE

Päd.-didaktische Kompetenz, TREE

Mein/e Lehrmeister/in

Angepasst für TREE

Eigene Studien

TREE
Transitionen von der Erstausbildung ins Erwerbsleben
Transitions de l'Ecole à l'Emploi
Transitions from Education to Employment

Jugendlängsschnitt anknüpfend an PISA 2000
Repräsentativ für alle Sprachregionen der Schweiz
rd. 5000 SchulabgängerInnen
8 Wellen 2001-2010

Dimensionen

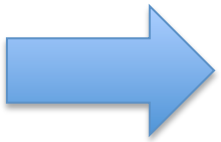
Ausbildungsbedingungen im Betrieb

Lernmöglichkeiten

Belastung Betrieb

Handlungsspielraum

Päd.-did. Kompetenzen der AusbildnerInnen



Outcome

Ausbildungsverlauf

Identifikation mit Beruf

Ausbildungs-zufriedenheit

Ausbildungszufriedenheit Querschnitt

	Beta, sig.
Lernmöglichkeiten	.36, p<.001
Päd.-did. Kompetenzen	.16, p<.001
Belastung Betrieb	n.s.
Handlungsspielraum	.05, p<.05

Je höher die Lernmöglichkeiten, der Handlungsspielraum und die päd-did. Kompetenzen der AusbildnerInnen, umso zufriedener sind die Lernenden mit ihrer Ausbildung (Stalder, 2003).

Lineare vs. gebrochen Bildungsverläufe

	Exp(B), sig.
Lernmöglichkeiten	1.558, $p < .001$
Päd.-did. Kompetenzen	n.s.
Belastung Betrieb	.817, $p < .05$
Handlungsspielraum	1.137 $p < .10$

Lernmöglichkeiten, Handlungsspielraum > linear
Belastung Betrieb > gebrochen

UAV = 1. Lehrjahr

ERSTE RESULTATE. NICHT ZITIEREN.

Identifikation mit Beruf
Längsschnitt

	Beta, sig.
Lernmöglichkeiten	.174, p < .001
Päd.-did. Kompetenzen	.107, p < .01
Belastung Betrieb	n.s.
Handlungsspielraum	n.s.

UAV = 1. Lehrjahr, AV = 3. Lehrjahr

ERSTE RESULTATE. NICHT ZITIEREN.

Ausbildungszufriedenheit Längsschnitt

	Beta, sig.
Lernmöglichkeiten	.194, p < .001
Päd.-did. Kompetenzen	.192, p < .001
Belastung Betrieb	-.084, p < .01
Handlungsspielraum	.056, p < .10

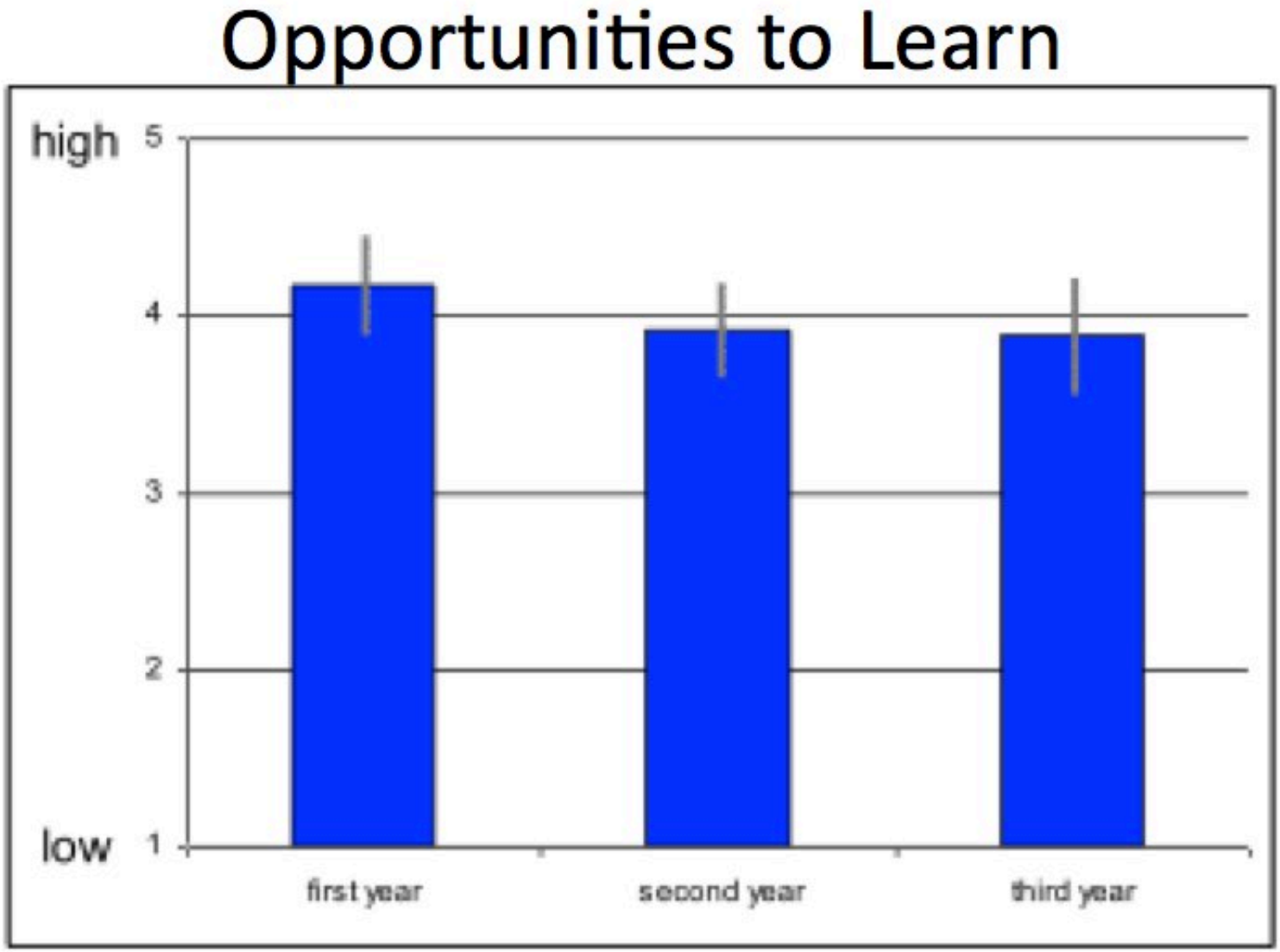
UAV = 1. Lehrjahr, AV = 3. Lehrjahr

ERSTE RESULTATE. NICHT ZITIEREN.

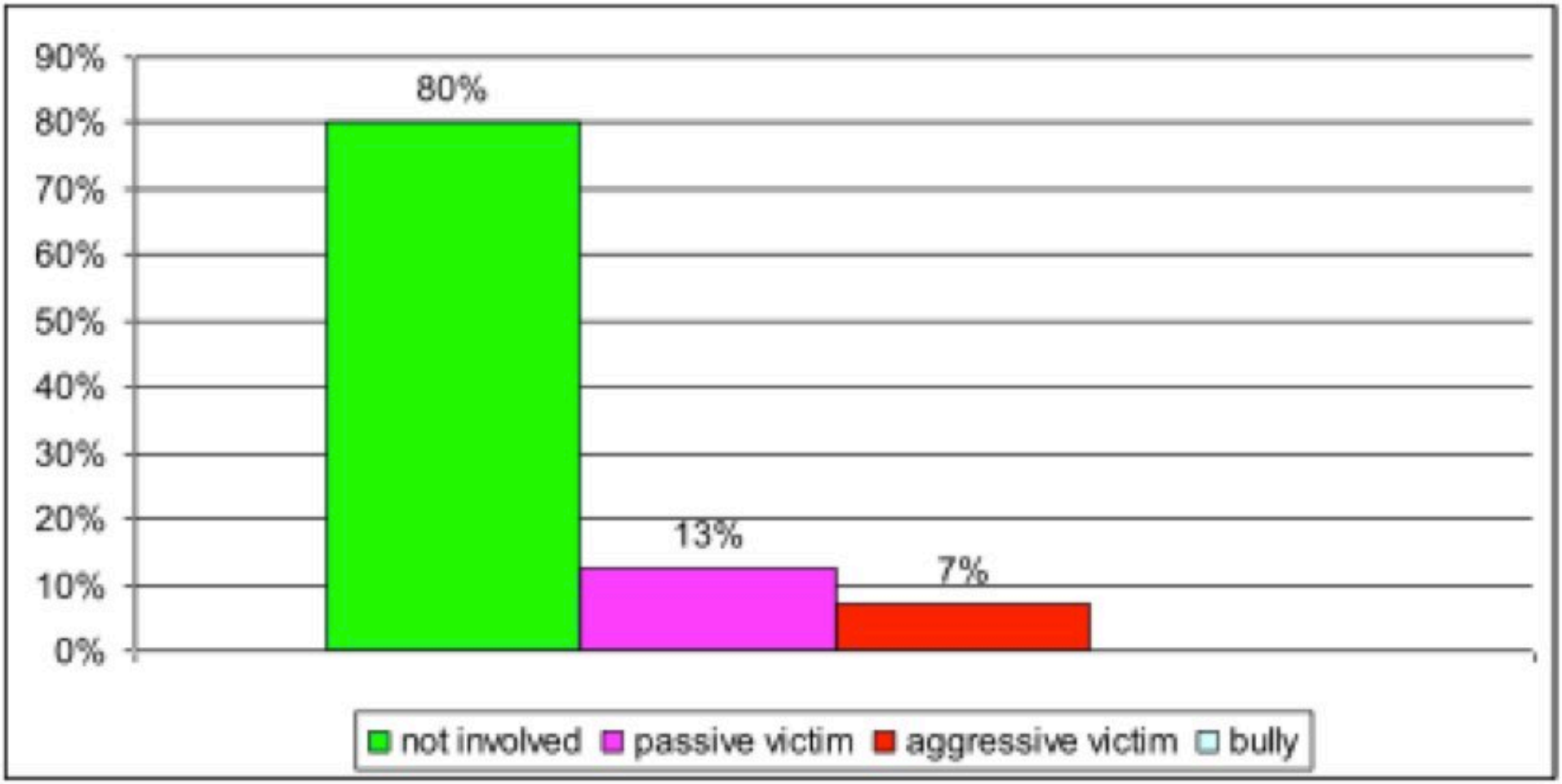
Erwerbstätigkeit Längsschnitt

Hohe Lernmöglichkeiten am Ende der Ausbildung erhöhen die Chance von schulisch schwachen Jugendlichen, zwei Jahre nach Abschluss erwerbstätig oder (wieder) in Ausbildung zu sein (Exp(B)=2.17, $p<.01$) (Stalder, 2012).

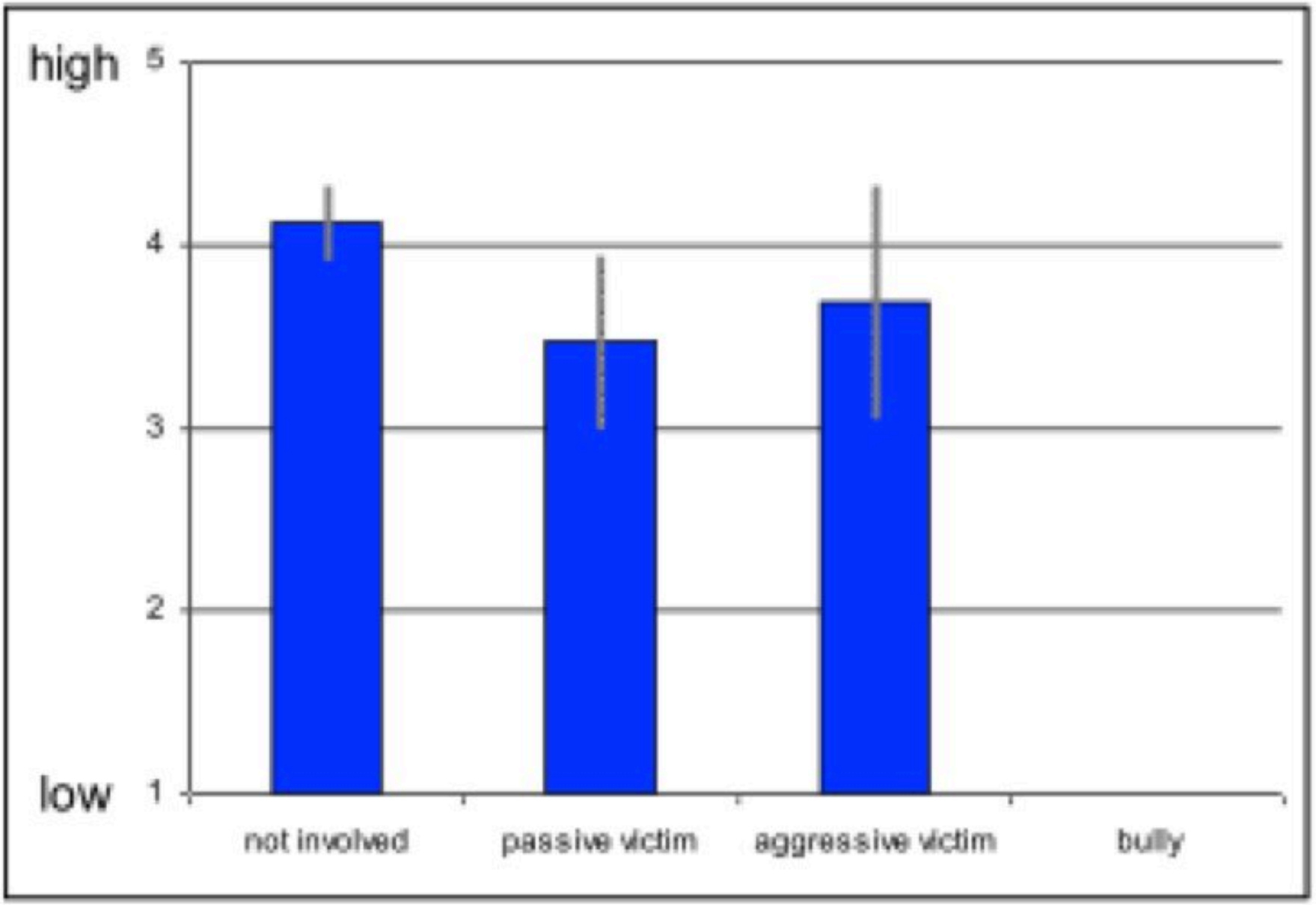
Ein thematischer Blick: Bullying



Bullying and Victimization



Opportunities to Learn and Victimization



Fazit

- Qualität der Ausbildung in den Betrieben ist wichtig.
- Qualität muss unterschiedlich gemessen werden.
- Es fehlen einheitliche Messinstrumente, die die Kürze und Prägnanz eines KFZA haben.
- Und die Modularität eines WDQ.
- Mit der Adaptation des KFZA für das Lernumfeld ist ein erster Schritt getan.
- Diese Messung der Ausbildungsqualität kann dann fallweise ergänzt werden durch thematische Schwerpunkte.