



## Erfolgreiche Ausbildung ist machbar!

UWE LEHMPFUHL

### Ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss ist kein Zufall – Etappen, Spannungsfelder und betriebliche Herausforderung bei der Berufsbildung

Uwe Britten

Christiani Verlag, Konstanz 2009, 128 Seiten, 17,80 EUR



Mit seinem Buch möchte UWE BRITTEN Betriebe zur Ausbildung ermutigen und ihnen ein konstruktives Handwerkszeug zur Verfügung stellen, um Ausbildungsprozesse erfolgreich zu gestalten. Davon sollen sowohl Betriebe als auch Auszubildende profitieren können.

Hierzu richtet er seinen Blick mittels schriftlicher Befragungen auf die Ausbildungspraxis aus der Sicht von Auszubildenden. Im Ergebnis seiner Analysen werden „Gelingensfaktoren“ für eine „integrative Ausbildungskultur“ als zentrale Voraussetzung für erfolgreiche Ausbildungsprozesse herausgearbeitet. Zu nennen sind hier Verlässlichkeit und Seriosität, Transparenz, Kollegialität und soziale Einbindung sowie Know-how-Vermittlung, Problemmanagement und Belohnungen. Zu diesem Ergebnis gelangt er in drei Schritten:

Im ersten Teil des Buches („Etappen der Berufsausbildung“) werden die zentralen Ergebnisse seiner Untersuchung in chronologischer Reihenfolge vorgestellt und erörtert. Sie wurden im Rahmen von insgesamt fünf Erhebungen gewonnen, die im Zeitraum von 2004 bis 2007 an einem niedersächsischen Berufsschulzentrum durchgeführt worden sind. Befragt wurden jeweils etwa 150 Auszubildende zum Einschulungstag in der Berufsschule, nach Abschluss

der Probezeit, nach dem Ende des ersten und des zweiten Ausbildungsjahres sowie kurz vor dem Abschluss ihrer Ausbildung. Dabei waren durchgängig zehn (sowohl kaufmännische als auch gewerblich-technische) Berufe vertreten.

Obwohl BRITTEN die Aussagekraft seiner Ergebnisse teilweise ein wenig überstrapaziert – so z. B., wenn er mit ihnen Wirkungszusammenhänge oder zeitliche Abläufe zu belegen versucht, die die Anlage seiner Studie eigentlich gar nicht hergibt – und Ergebnisdarstellung, Interpretation und daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen mitunter vermischt, liefert dieser Teil seines Buches interessante Erkenntnisse darüber, wie Jugendliche die Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung wahrnehmen und wie ihre Motivationsstruktur beschaffen ist (Bedeutung von monetären Anreizen sowie von Spaß an der Arbeit für die Zufriedenheit).

Dies gilt auch für den zweiten Teil der Darstellung („Spannungsfelder der beruflichen Ausbildung“), in dem die verfügbaren Daten zu „zentralen Themen“ gebündelt werden. Leider ergibt sich hier eine Reihe von Wiederholungen zum ersten Teil, so etwa bei dem zweifellos wichtigen Thema „Verhältnis der Auszubildenden zu Arbeit, Beruf und Betrieb“. Die Auswahl der Themen bleibt zwar ohne theoretische Einordnung, erscheint aber mit Blick auf die Erkenntnisse aus anderen aktuellen Studien (vgl. u. a. BEICHT/KREWERTH in diesem Heft) dennoch plausibel.

Im dritten Teil geht es um die hieraus abzuleitenden relevanten „Herausforderungen für Betriebe im Umgang mit Auszubildenden“. Sie reichen von den Sozialisationsaufgaben des Betriebs über die Gestaltung der Betriebsatmosphäre, die speziellen Lernbedingungen in der beruflichen Ausbildung und die Rolle des Ausbildungspersonals bis hin zu den spezifischen Voraussetzungen, die die Auszubildenden als Jugendliche mit in die Ausbildung bringen. Auch hier ist die Themenwahl plausibel, und die vorgebrachten Einschätzungen bestätigen im Prinzip den bisherigen Stand der Erkenntnisse aus anderen Studien.

**Fazit:** Insgesamt stellt das Buch von Uwe BRITTEN eine informative Mischung aus Studie und Ratgeber dar, das für die Praxis eine Vielzahl wichtiger Hinweise zur Optimierung von Ausbildungsprozessen enthält. Dabei liegt der Wert dieses Beitrags weniger in seiner wissenschaftlichen Qualität als vielmehr in seiner entschiedenen Parteinahme für die Ausbildung von Jugendlichen und wird in dieser Eigenschaft hoffentlich auch den einen oder die andere Entscheidungsträger/-in in den Betrieben zur Ausbildung ermutigen. ■

## Betriebliche Umweltbildung

KLAUS HAHNE

### Betriebliche Umweltbildung

Ein Referenzmodell zur Gestaltung betrieblicher Umweltbildung in kleinen und mittleren Unternehmen auf der Grundlage theoretischer und empirischer Explorationsen

Julia Kastrup

Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 3  
Rainer Hampp Verlag München und Mering 2008,  
256 Seiten, 27,80 EUR



Umweltschutz wird neben der Wirtschafts- und Arbeitsplatzproblematik als eines der wichtigsten gesellschaftlichen Probleme eingeschätzt. Entsprechend müsste die berufliche und auch die betriebliche Umweltbildung in der Aus- und Weiterbildung einen hohen Stellenwert erhalten. In ihrer Problemstellung geht JULIA KASTRUP davon aus, dass zwar

berufsspezifische umweltbezogene Inhalte und Ziele in alle Ausbildungsordnungen aufgenommen wurden, dass aber von einer Integration beruflicher Umweltbildung in die betriebliche Alltagspraxis kaum die Rede sein kann. Als Gründe für die geringe Wirkungskraft betrieblicher Umweltbildung gerade in kleinen und mittleren Unternehmen benennt die Autorin u. a. das Fehlen einer Strategie zur Veränderung herkömmlicher Denkmuster und Handlungsstrukturen, die generell problematische Situation der betrieblichen Weiterbildung in KMUs sowie die Komplexität ökologischer Probleme und ihrer Verbindung mit beruflichen Handlungsfeldern.

Aus ihrer Defizitbeschreibung entwickelt die Autorin ein dreidimensionales Referenzmodell zur Gestaltung betrieblicher Umweltbildung in KMUs, mit einer domänenspezifischen, einer kognitionswissenschaftlichen und einer Inhaltsdimension. Die Kategorien der domänenspezifischen Dimension beziehen sich unter dem Fokus der betrieblichen Weiterbildung auf Ziele, Personal, Wirtschaftlichkeit, Zielgruppen, Lernorte, Methoden und Organisation. Die kognitionswissenschaftliche Dimension zielt auf den Lernprozess der Individuen unter Bezug auf die konstruktivistische Sichtweise mit den Kategorien Wahrnehmung und Erfahrung, Wissen, Handeln, Sprache und Kommunikation. Die Inhaltsdimension enthält die Kategorien Energie, Emissionen, Abfall und Entsorgung, Einkauf, Arbeitssicherheit.

Bei den empirischen Explikationen wird auf Arbeitsanalysen als dialogisches Verfahren zurückgegriffen. Methodische Elemente sind dabei Arbeitstagebuch (die Probanden/Probandinnen dokumentieren damit ihre Arbeitsaufträge und ihre Einschätzung der Umweltelevanz), Fragebogen und problemzentrierte Interviews. Befragt wurden 20 Personen aus elf Betrieben (vier Sanitär-Heizungs-Klima-Betriebe, drei Elektrofachhandel-Betriebe, drei Textilreinigungen, eine Müllverbrennungsanlage), die zumeist Kooperationspartner im DBU-geförderten Projekt „Umweltkommunikation und Mitarbeiterqualifizierung“ der Universitäten Oldenburg und Hamburg waren. Zu den reichhaltigen Ergebnissen zählen u. a. Kategorisierungen der Arbeitsaufgaben, -schritte und -mittel, branchenübergreifend und branchenspezifisch, eine Klärung der Bedeutung und der Zukunftsbedeutung von Umweltbereichen in den Branchen zugeordnet zu den Tätigkeitsbereichen. In ihrer Schlussbetrachtung gibt JULIA KASTRUP aufgrund ihrer Befunde begründete Empfehlungen, wie z. B.: „Die Eigen- erfahrung und handelnde Praxis des Lernenden sollten deshalb im Vordergrund der betrieblichen Umweltbildung stehen.“ (S. 211)

Bleibt abschließend zu fragen: Spätestens seit der Jahrtausendwende hat sich die Diskussion von der „allgemeinen und beruflichen Umweltbildung“ zunehmend zu einer über „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)“ weiterentwickelt. Warum bleibt die Autorin dann bei der scheinbar nicht mehr aktuellen Begrifflichkeit der betrieblichen Umweltbildung? In einem Abschnitt „Berufliche Umweltbildung im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung“ begründet sie die Umweltbildung als notwendige „Spezialdisziplin“ (S. 17) und hält am Begriff fest, um die Nachteile des höheren Abstraktionsgrades, der Unschärfe und Mehrdeutigkeit des Nachhaltigkeitsbegriffs zu vermeiden. Darin mag ihr der Rezensent nicht ganz zustimmen.

**Fazit:** Gleichwohl beeindruckt die Arbeit mit ihren empirischen Befunden, mit dem differenzierten methodischen Forschungs-konstrukt, ihrer Aufbereitung in übersichtlichen Grafiken und Netzwerkdarstellungen und nicht zuletzt dem in Anlehnung an REBMANN/TENFELDE/UHE entwickelten Kreisstrukturmodell beruflicher Handlungs- und Umweltkompetenz. In den wissenschaftlichen und auf praktische Umsetzung bezogenen Diskursen der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung (BBNE) setzt sie neue Standards und Akzente. ■