Die Einbindung von Auszubildenden in die betriebliche Expertenkultur als ein Element einer qualifizierenden Berufsausbildung

1 Fragestellung

2 Kennzeichen beruflichen Expertentums

3 Zur Gestaltung betrieblicher Ausbildungssituationen im Sinne des Konzepts der Expertenkultur

4 Empirische Befunde zur Einbindung von Auszubildenden in die betriebliche Expertenkultur

4.1 Die Untersuchungsinstrumente

4.2 Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur

4.3 Beziehungen zwischen dem Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur und der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. der Lernmotivation

5 Resümee

1 Fragestellung (in Bezug auf die empirische Untersuchung)

1) In welchem Maße sehen sich Auszubildende in die betriebliche Expertenkultur eingebunden und gibt es hierbei Unterschiede (unter Aspekten wie Vorbildung, Ausbildungsberuf, usw.)?

2) Welche Beziehungen bestehen zwischen dem Ausmaß der von den Auszubildenden wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur und der Ausprägung ihrer Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. ihrer Lernmotivation?

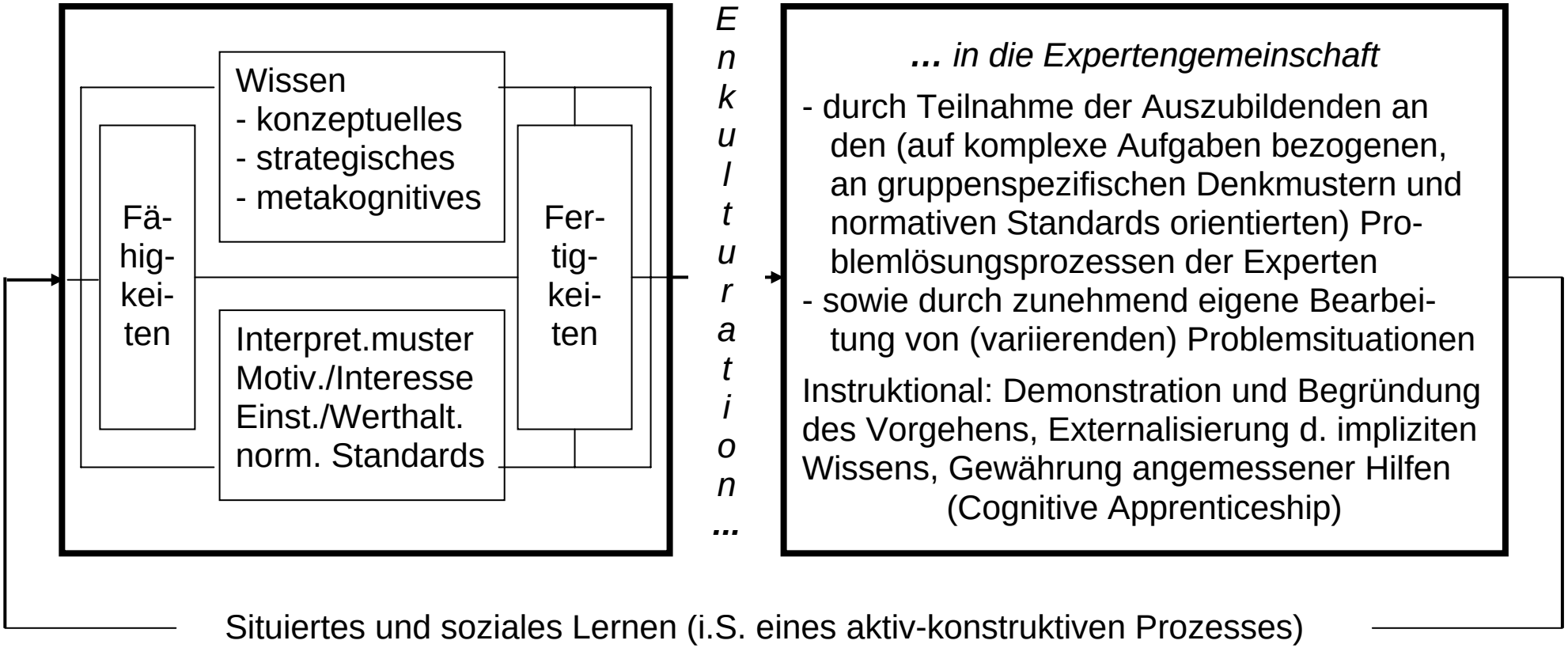
2 Kennzeichen beruflichen Expertentums

Hoher Expertisegrad ist vor allem assoziiert mit

- einer wohlorganisierten Wissensbasis (engmaschig integrierte, problembezogene, erfahrungsbasierte Konzepte)
- einer raschen, „ganzheitlichen“ Wahrnehmung umfangreicher bedeutungshaltiger Muster
- einem reichhaltigen Repertoire an Problemlösestrategien und
- elaboriertem metakognitivem Wissen (welches eine genaue Einschätzung von Aufgabenschwierigkeiten, eine zielführende Ressourceneinteilung, und eine akkurate Selbstüberwachung ermöglicht)

Mit „Experten“ sind im folgenden nicht Spitzenkönner gemeint, sondern (sensu Bromme & Rambow 2000) Personen, die auf Grund ihres theoretischen Wissens und ihrer praktischen Erfahrung komplexe berufliche Anforderungen in ihrem Gebiet bewältigen, so dass man auch von „Fachleuten“ anstatt von Experten sprechen könnte.

3 Zur Gestaltung betrieblicher Ausbildungssituationen im Sinne des Konzepts der Expertenkultur



„Expertenkulturansatz“
in Bezug auf die betriebliche Ausbildung

4.1 Fragen zur Ausbildungssituation im Betrieb

Wenn Se Ihre Lernsituation im Rahmen Ihrer betrieblichen Ausbildung betrachten: Inwieweit ist diese durch die folgenden Merkmale gekennzeichnet und inwieweit haben Sie dabei mit Fachleuten zu tun? Bitte machen Sie **in jeder Zeile ein Kreuz.** Beziehen Sie Ihre Antworten bitte ausschließlich auf die Verhältnisse im **laufenden Ausbildungsjahr.**
(Hinweis: Wenn von Fachleuten oder Experten die Rede ist, sind alle Personen gemeint, die in der Praxis erfolgreich Aufgaben in einem bestimmten Bereich bearbeiten oder die bereits Erfahrungen mit bereichsspezifischen Aufgaben haben. Ein „Fachmann auf einem Gebiet“ ist also z.B. genauso die Sekretärin, die weiß, wie man einen Geschäftsbrief schreibt, der Konstrukteur, der neue Antriebsaggregate entwickelt, wie auch der Verkäufer, Manager oder Therapeut, der im jeweiligen Kontext Konflikte bewältigt etc.)

	sehr selten	selten	manchmal	oft	sehr oft
1. Man bekommt von Fachleuten gezeigt, wie man ein Problem auf dem jeweiligen Gebiet angeht	☐	☐	☐	☐	☐
2. Fachleute verdeutlichen ihre Art zu denken, wenn sie ein Problem in ihrem Bereich bearbeiten ….....	☐	☐	☐	☐	☐
3. Um begreifen zu können, wie Experten eine Aufgabe bearbeiten, begründen sie, warum sie so und nicht anders vorgehen	☐	☐	☐	☐	☐
4. Es wird deutlich gemacht, auf welche Gesichtspunkte ein Fachmann auf diesem Gebiet ganz besonders achtet	☐	☐	☐	☐	☐
5. Wenn Fachleute Aufgaben bearbeiten, die für die jeweilige Abt. / Einrichtg. von Bedeut. sind, kann ich mich aktiv daran beteiligen	☐				
6. Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung					

Skala
„Einbindung in die betriebliche Expertenkultur“
(Zimmermann u.a. 1994)

4.1 Fragebogen zur Einschätzung der eigenen Kompetenzen

Skala „Generalisierte Kompetenzerwartung“ (Jerusalem & Schwarzer 1993)

Bitte machen Sie in **jeder Zeile ein Kreuz.**

	stimmt nicht	stimmt kaum	stimmt eher	stimmt genau
2. Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe	☐	☐	☐	☐
4. In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll	☐	☐	☐	☐
6. Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann	☐	☐	☐	☐

3 Beispiel-Items von 10

4.1 Fragen zum Interesse

Fragebogen „Ausprägungen von Lernmotivation“ (Prenzel u.a. 1996)

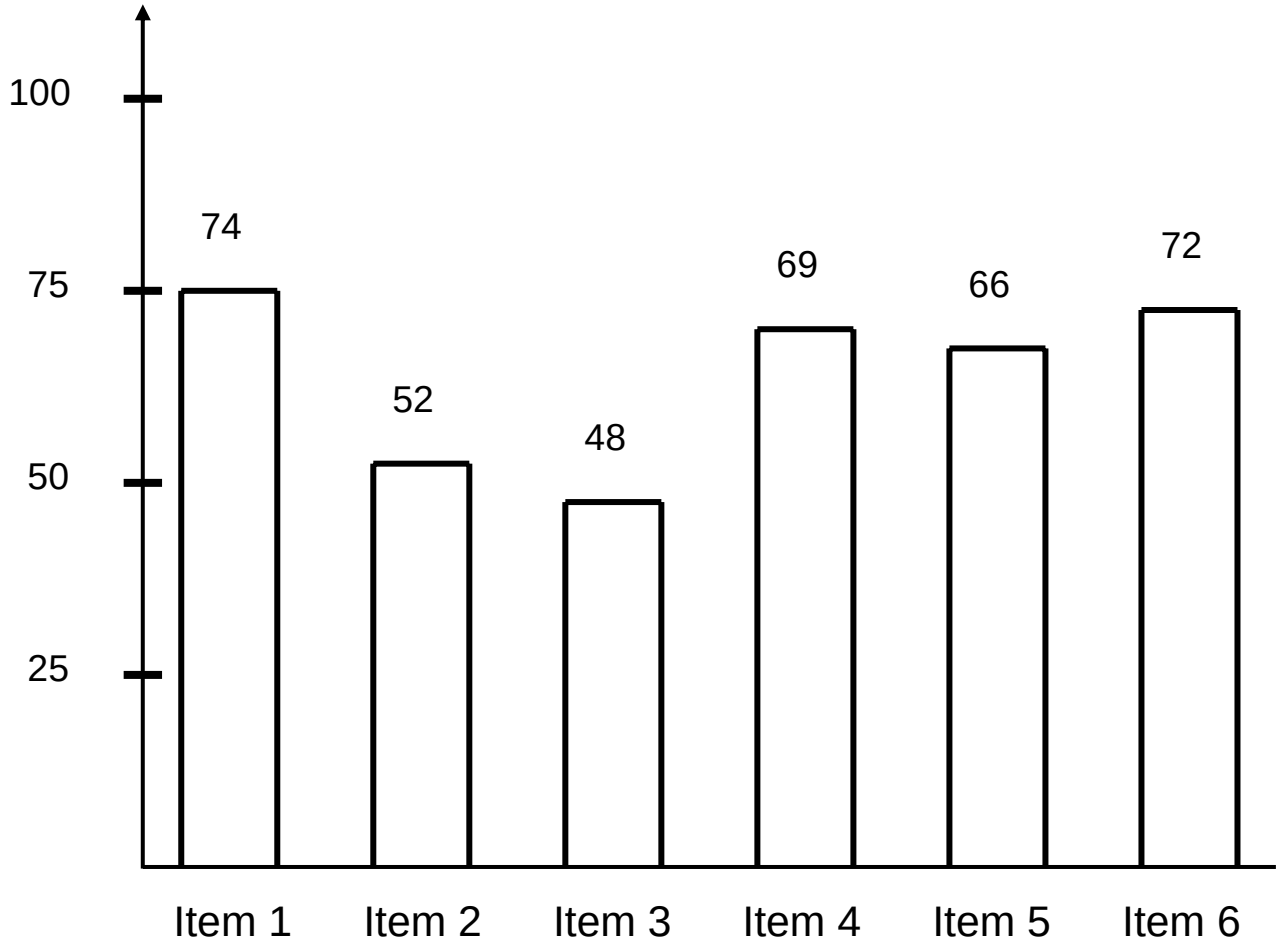
Bitte machen Sie in **jeder Zeile ein Kreuz.** Beziehen Sie ihre Antworten bitte ausschließlich auf die Verhältnisse im **laufenden Ausbildungsjahr.**

Beim Lernen und Arbeiten **im Betrieb ...**	nie					sehr häufig
16. **...** war ich neugierig / wissbegierig	0	1	2	3	4	5
17. **...** befasste ich mich mit anregenden Problemen, über die ich mehr erfahren will ..	0	1	2	3	4	5
18. **...** stieß ich auf anregende Themen, über die ich mit anderen sprechen will	0	1	2	3	4	5

3 Beispiel-Items von 18

4.2 Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur

(Prozentwerte der Summe der Nennungen „oft“ und „sehr oft“; N = 271)

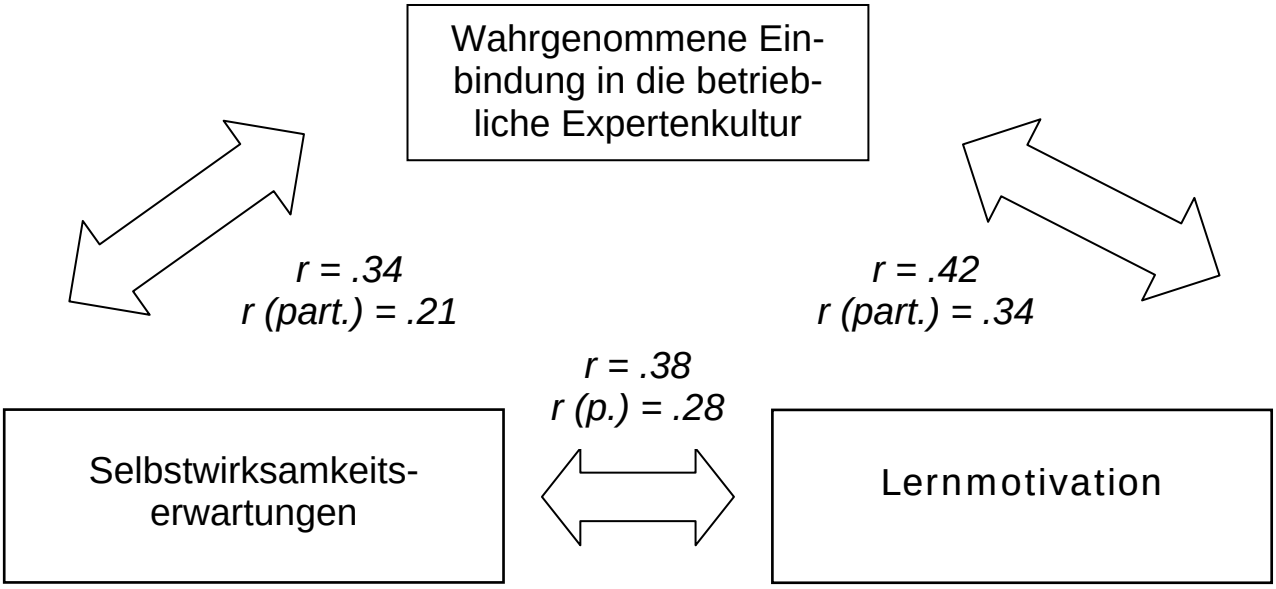


Skala „Einbindung in die betriebliche Expertenkultur“

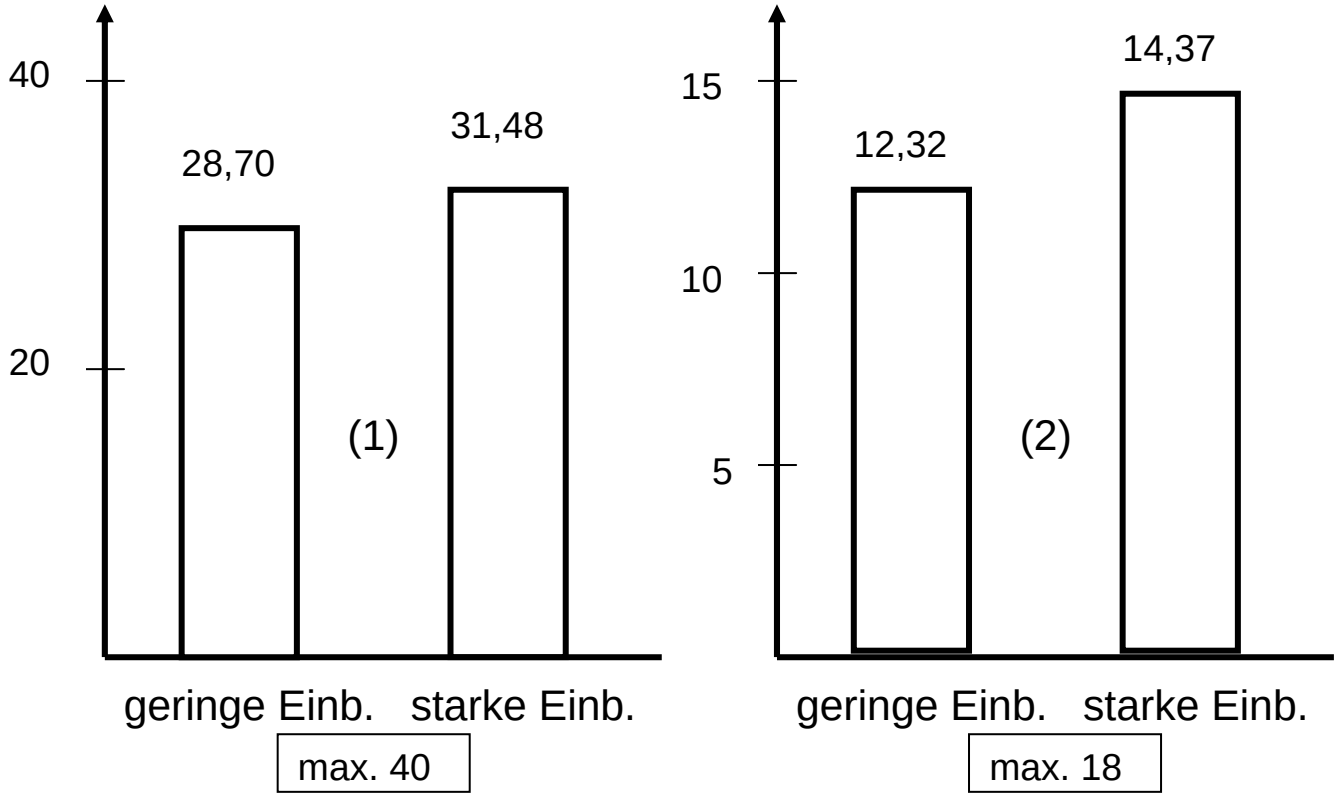
1. Man bekommt von Fachleuten gezeigt, wie man ein Problem auf dem jeweiligen Gebiet angeht
2. Fachleute verdeutlichen ihre Art zu denken, wenn sie ein Problem in ihrem Bereich bearbeiten
3. Um begreifen zu können, wie Experten eine Aufgabe bearbeiten, begründen sie, warum sie so und nicht anders vorgehen
4. Es wird deutlich gemacht, auf welche Gesichtspunkte ein Fachmann auf diesem Gebiet ganz besonders achtet
5. Wenn Fachleute Aufgaben bearbeiten, die für die jeweilige Abteilung/Einrichtung von Bedeutung sind, kann ich mich aktiv beteiligen
6. Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung

4.3 Beziehungen zwischen dem Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur und der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. der Lernmotivation

a) Zusammenhangsanalyse



b) Selbstwirksamkeitserwartung (1) bzw. Interessierte Lernmotivation (2) bei unterschiedlichem Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die betriebliche Expertenkultur (Mittelwerte; N=271)



5 Resümee

Die Auszubildenden sehen sich einigermaßen in die betriebliche Expertenkultur eingebunden. Sie geben jedoch an, dass die Experten zwei der für eine Einbindung in die Expertenkultur als relevant zu erachtenden Aktivitäten verhältnismäßig wenig realisieren: die bei der Problembearbeitung verfolgten Denkmuster werden vergleichsweise weniger oft verdeutlicht und das dabei praktizierte Vorgehen wird weit weniger oft begründet. - Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass insbesondere die Begründung des eigenen Tuns und die Externalisierung des dabei genutzten Wissens erhebliche Schwierigkeiten bereiten, was wiederum Anlass sein könnte, der Frage nachzugehen, inwieweit die Experten auf diese Aufgabe vorbereitet sind bzw. welche Qualifizierungsmaßnahmen diesbezüglich erforderlich wären.

Nicht alle Auszubildenden sehen sich in gleichem Maße in die betriebliche Expertenkultur eingebunden: Eine vergleichsweise stärkere Einbindung nehmen jene Auszubildenden wahr, die über einen höheren Bildungsabschluss verfügen, die einen anspruchsvolleren Ausbildungsberuf gewählt haben und die einem größeren Ausbildungsbetrieb angehören (wobei diese Unterschiede signifikant und auch praktisch bedeutsam sind). - Dies könnte etwa damit zu tun haben, dass seitens der Betriebe bzw. der Experten die Einbindung in die Expertenkultur bei Auszubildenden mit geringeren schulischen Voraussetzungen bzw. mit weniger anspruchsvollen Ausbildungsberufen als besonders schwierig oder auch als weniger wichtig angesehen wird, und in kleineren Ausbildungsbetrieben sind die Bedingungen für die Realisierung des Expertenkulturansatzes möglicherweise ungünstiger.

Hinsichtlich der Beziehungen zwischen dem Ausmaß der wahrgenommenen Einbindung in die Expertenkultur und der Ausprägung der Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. der Lernmotivation ergeben sich niedrige bzw. mittlere statistisch bedeutsame Zusammenhänge. Dazu korrespondierend unterscheiden sich die Gruppen mit geringer vs. starker (wahrgenommener) Einbindung in die Expertenkultur im Hinblick auf die Ausprägung ihrer Selbstwirksamkeitserwartungen bzw. hinsichtlich der Stufe der ‚interessierten Lernmotivation' signifikant. - Zur Klärung der Ursache-Wirkungs-Beziehungen oder des Einflusses von Drittvariablen sind jedoch Längsschnittuntersuchungen (insbesondere mit Einbezug weiterer, kognitiver Variablen) erforderlich.