



Ergebnisse der Arbeitsgruppen der Vorlesung „Einführung in die Kommunikationswissen- schaft“ im WS 2009/10

Teil 1: Ausbildungsordnungen und Ausbildungswirklichkeit in landwirtschaftlichen Betrieben von Mecklenburg-Vorpommern. Eine Pilotuntersuchung. (*Dorit Sorge, Stefan Posselt, Franziska Hinz, Romy Sander*)

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	4
Dorit Sorge, Stefan Posselt, Franziska Hinz, Romy Sander Ausbildungsordnungen und Ausbildungswirk- lichkeit in landwirtschaftlichen Betrieben von Meck- lenburg-Vorpommern. Eine Pilotuntersuchung	5

IMPRESSUM

wissenschaft in progress ist eine Zeitschrift für aktuelle Gedanken und Forschungsfragen aus den Bereichen Kommunikations- und Medienwissenschaft, Linguistik, Literatur- und Kulturwissenschaft sowie Didaktik, Bildung und E-Learning.

ISSN: 1866-8186 (Druckausgabe) und 1866-8194 (Online-Ausgabe)

Erscheinungsweise: ca. 2 bis 3 mal jährlich.

Herausgeber: Dr. Uta Buttkewitz / Mario Donick, M.A. / Wiebke Schwelgenraber, M.A.

Postanschrift: wissenschaft in progress c/o Mario Donick, Paulstr. 16, D-18055 Rostock.

E-Mail: wissenschaft.in.progress@gmail.com

Zitierweise: Sie möchten in einem Text auf Beiträge in wissenschaft in progress verweisen? Dann nutzen Sie bitte die Druckversion, die so auch in verschiedenen Bibliotheken im deutschsprachigen Raum verfügbar ist. Deren auch längerfristige Auffindbarkeit kann dadurch gewährleistet werden, während sich z.B. die Adresse der Online-Ausgabe mitunter ändern könnte. Nutzen Sie diejenige Zitierweise für Zeitschriftenaufsätze, die in Ihrem Fachbereich üblich ist.

Die Printausgabe kann unter oben angegebener Anschrift kostenlos angefordert werden (solange der Vorrat reicht; max. 2 Exemplare pro Bestellung).

Die Online-Ausgabe und unser Weblog finden Sie unter <http://wissenschaft-in-progress.de> .

Vorbemerkung

Der Text der vorliegenden Ausgabe entstand im Wintersemester 2009/2010 als Ergebnis studentischer Arbeiten in der Vorlesung „Einführung in die Kommunikationswissenschaft“ (Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Sucharowski) an der Universität Rostock. Entsprechend des Ziels der Rostocker Kommunikationswissenschaft, Studierenden sehr frühzeitig die Möglichkeit zu geben, sich an den Forschungsaktivitäten des Lehrstuhls zu beteiligen, war ein großer Teil der Vorlesung durch studentische Arbeitsgruppen gestaltet.

Unter tutorieller Begleitung durch die Mitarbeiter und Promovenden des Lehrstuhls bearbeitete jede Gruppe ein spezifisches kommunikationswissenschaftliches Problemfeld. Am Ende des Semesters sind daraus Hausarbeiten entstanden, von denen eine im vorliegenden Heft veröffentlicht wird. Zwei weitere Arbeiten folgen in Ausgabe 2.11 (Frühjahr 2011).

DORIT SORGE, STEFAN POSSELT, FRANZISKA HINZ, ROMY SANDER

Ausbildungsordnungen und Ausbildungswirklichkeit in landwirtschaftlichen Betrieben von Mecklenburg-Vorpommern

Eine Pilotuntersuchung

Abstract

Die landwirtschaftliche Berufs(aus)bildung in Mecklenburg-Vorpommern ist, wie auch andere Wirtschaftsbereiche, von technischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen in Deutschland betroffen. Die Notwendigkeit einer Reform bestehender Berufsausbildungsordnungen ist bei allen an der Ausbildung Beteiligten unbestritten. Eine Pilotanalyse zu Auszubildenden und Ausbildern gibt deutliche Hinweise darauf, wo solche Veränderungen gewünscht werden, wo sie bereits als eingeleitet anerkannt und wo sie als noch zu leisten gefordert werden. Organisationale und institutionelle Aspekte betonen die Auszubildenden und heben eine inputorientierte Kategorie wie die Methodik besonders hervor. Die Ausbilder tun sich schwer mit der Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule und sehen hier Handlungsbedarf. Hier erwartet sie eine stärkere inhaltliche Orientierung bei der Abstimmung der gemeinsamen Ausbildungsarbeit.

1. Rahmenvorgaben in der Berufsausbildung

Der Gegenstandsbereich landwirtschaftlicher Berufsbildung besteht aus dem landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule. Beide Bestandteile sind Teil des Dualen Systems¹ von Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Im Aufmerksamkeitsfeld stand die Klärung der besonde-

1 Im Begriff „dual“ ist naturgemäß eine gewisse Zweidimensionalität implementiert. Gemeint ist hier das Zusammenspiel von zwei neben- und miteinander wirkenden Aspekten in der beruflichen Ausbildung. Zum einen ist das der Betrieb, in dem der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung erfolgt. Zum anderen ist das die Berufsschule, die schwerpunktmäßig den Part der theoretischen Ausbildung innehat. (<http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-begriffserklaerung-und-struktur-des-dualen-ausbildungssystems/> Stand 25.05.2010)

ren Merkmale, die einen landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieb kennzeichnen, und die Veränderungen und gesellschaftlichen Erwartungen, die an einen landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieb herangetragen werden. Einbezogen wurden Kenntnisse über gesetzliche Rahmenbedingungen, man spricht von Berufsordnungsmitteln, die für landwirtschaftliche Ausbildung bindend sind.

Die Qualität beruflicher Ausbildung wird durch das reformierte Berufsbildungsgesetz und spezifisch für die landwirtschaftliche Ausbildung durch die Verordnung zur Ausbildung von Landwirten/Landwirtinnen beeinflusst. Sowohl das Berufsbildungsgesetz (BBIG) (BMBF 2005) als das übergeordnete Gesetz und die Verordnung zur Ausbildung von Landwirten/Landwirtinnen weisen als wesentliche Inhaltselemente Qualitätskriterien auf, welche 1972 im Rahmen von input- und outputorientierten Qualitätsmodellen von der Sachverständigenkommission zu Kosten und Nutzen von beruflicher Bildung dem Bundestag vorgelegt worden sind (BIBB 1974).

Zielstellung der studentischen Forschungsgruppe war es, durch eine empirische Untersuchung nachzuweisen, wie Berufsordnungsmittel² von den Handelnden im landwirtschaftlichen Ausbildungssystem subjektiv wahrgenommen werden und an welchen Kriterien dieses festgemacht werden kann.

Arbeitsgrundlage waren leitfadengestützte Interviews. Die Beschreibung nutzte Qualitätskriterien und daraus abgeleitete pädagogische Konzepte aus den Qualitätsmodellen der Sachverständigenkommission und ihre Modifikationen nach Münch³ (Inputmodell und Outputmodell) (siehe Anhang). Sie zusammen bildeten die Basis für eine umfangreiche Inhaltsanalyse unter Zuhilfenahme des Analyseprogrammes MAX QDA.

Schwerpunkte bildeten dabei die

2 Normative Vorgaben wie die Ausbildungsverordnung und das Bundesausbildungsgesetz

3 Bundesinstitut für Berufsbildung 1974, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 1988

- Organisation der Landwirtschaftlichen Ausbildung.
- Wahrnehmungen der Veränderungen durch die Auszubildenden und Ausbildern.
- Die Zusammenarbeit zwischen Ausbildern, Berufsschulen und Auszubildenden unter dem Aspekt der Ausbildungsqualität
- Gewährleistung des Ausbildungserfolges auf Grund der Kenntnis der individuellen Rechte und Pflichten der Auszubildenden und Ausbildern aus den Berufsordnungsmitteln. (vgl. Jungkunz 1995)

2. Der Ausgangspunkt für die Pilotuntersuchung

Die weiteren Analysen nutzen Vorarbeiten, die im Rahmen eines Promotionsprojektes der Uni Rostock an der Agrar- und Umweltwissenschaftlichen Fakultät durchgeführt worden waren und sich wie folgt zusammenfassen lassen:

1. Es gibt eine Analyse über den Zusammenhang des Ordnungssystems der Berufsbildung am Beispiel des novellierten Berufsbildungsgesetzes von 2005 und der reformierten Verordnung zur Ausbildung von Landwirten/Landwirtinnen aus dem Jahre 1995 mit bildungswissenschaftlichen Konzepten der Qualitätsmodelle (siehe Anhang 1). *Organisation, Technik, Personal, Intensität, Methoden* stehen als outputorientierte⁴ Qualitätskategorien und *formelle Eignung, arbeitsweltbezogene Eignung, gesellschaftsbezogene Eignung* und *berufsbezogene Eignung* als output- bzw. outcome-orientierte Qualitätskategorien zur Verfü-

⁴ Inputorientiert sind Konzepte, die Voraussetzung für die Realisierung und Gestaltung von Ausbildungsprozessen sind und je nach Art und Ausprägung die angestrebte Qualifikation zu mindern oder zu steigern geeignet sind (Münch 1996). Outputorientiert sind Konzepte, welche die Endqualifikation des Auszubildenden direkt nach der Ausbildung beschreiben. Outcomeorientiert sind Konzepte, welche die Endqualifikation und die auf das Arbeitshandeln ausgerichteten Effekte beschreiben.

gung. So konnten erste Einsichten in Zusammenhänge auf der allgemeinen Ebene gewonnen werden (Sorge/Sucharowski 2010).

2. Eine weitere Vorarbeit bestand darin, Kohärenzbeziehungen in einer Matrix darzustellen (vgl. Thagard 2000) und zu analysieren und somit Verdichtungen und relevante Themenbereiche quantitativ zu erfassen. Diese Verdichtungen wurden als Themenschwerpunkte identifiziert und daraus Leitfragen abgeleitet.
3. Zwischen Juli 2008 und November 2009 wurden 24 Akteure landwirtschaftlicher Ausbildung des Landes Mecklenburg- Vorpommern mit diesen leitfadengestützten Interviews nach ihrem Verständnis von "guter Ausbildung" und ihrer individuellen Wahrnehmung von Verordnungstexten und ihren Einfluss auf die Ausbildungsrealität befragt. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch verarbeitet.

Die studentische Forschungsgruppe analysierte die Gruppe der Auszubildenden (5 Interviews) und ein Teil der Gruppe des Ausbildungspersonals (4 Interviews). Ihre Auswertung erfolgte zuerst qualitativ und nutzte das Verfahren der Grounded Theory (Glaser/ Strauss 1967) und das Textanalyseprogramm MAX QDA (vgl. Kuckartz 2007). Den zuvor genannten Qualitätskriterien und bildungswissenschaftlichen Konzepte wurden Codes zugeordnet und die Interviews durchcodiert. Da mehrere Studenten die gleichen Interviews codierten, konnte eine relative Objektivierung der Ergebnisse erreicht werden, weil sie sich untereinander über ihre Beweggründe für oder gegen die eine oder andere Codierung abstimmten und Konsens suchten. Eine anschließende qualitative Auswertung und die Interpretation der Ergebnisse ermöglichen Erkenntnisse in Bezug auf die individuelle Wahrnehmung von Qualität von Ausbildung. Es konnten individuelle Denkstrukturen und Deutungsmuster identifiziert werden.

3. Qualitative Auswertung der codierten Interviews

3.1 Einschätzungen der Auszubildenden

Als Datenbasis für die Perspektive der Auszubildenden wurden ähnliche Befragungen an zwei unterschiedlichen Standorten in Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt. Auf diese Weise konnte sicher gestellt werden, dass aufgrund einer territorialen Trennung der jeweiligen Ausbildungsbetriebe der Einfluss von lokal-subjektiven Determinanten nicht maßgeblich das Ergebnis verfälscht.⁵

Am Standort A wurden zwei Personen im Interview befragt. Diese zeichneten sich durch nahezu identische Fallvariablen aus: Beide waren zum Zeitpunkt der Erhebung 19 Jahre alt, männlich, ledig und im dritten Ausbildungsjahr. Im Gegensatz dazu lag beim Standort B eine heterogenere Datenlage in dem Entwicklungsstand der drei befragten Personen vor. Als einzig homogene Fallvariable galt das gemeinsame männliche Geschlecht, wodurch eine Betrachtung der weiblichen Perspektive auf die Ausbildungssituation unmöglich wurde. Als erste unterschiedliche Fallvariablen fielen dagegen der uneinheitliche Qualifikationsstand sowie die ungleichen Wohnorte auf. Weiterhin lag ein hohes Altersgefälle vor, welches nicht deckungsgleich mit dem Ausbildungsjahr war: Der erste Gesprächspartner vom Standort B war mit 18 Jahren nahezu gleichaltrig zu den Interviewten vom Standort A. Eine Auswertung überregionaler Kriterien erfolgte nach der Kategorie „Unter 20 – Jährigen“ (U20). Der zweite Gesprächspartner hatte zwar das 25. Lebensjahr erreicht, stand in seiner Ausbildung jedoch noch am Anfang. Daher konnte er einen größeren persönlichen Erfahrungsschatz in das Interview einbringen, diesen jedoch nur be-

⁵ Diese lokal-subjektiven Determinanten können sich beispielsweise durch eine überdurchschnittliche Qualifikation oder hohe Popularität des Ausbildungspersonals, eine sehr gute technische Ausstattung oder aber in sehr guten Ausbildungsrahmenbedingungen äußern. Solche Zustände sind zwar im Interesse der Auszubildenden zu begrüßen, verfälschen aber in ihrer Wirkung die Repräsentativität für das gesamte Bundesland Mecklenburg-Vorpommern.

dingt durch langfristige Ausbildungserfahrungen untermauern. Eine besondere Rolle kam dem dritten Gesprächspartner zu. Dieser befand sich ebenfalls am Ende seiner Ausbildungszeit, war jedoch schon 30 Jahre alt. Aufgrund der Tatsache, dass dieser verheiratete Familienvater bereits eine andere Ausbildung genossen hatte, war er zu einem Vergleich zwischen unterschiedlichen Qualifikationssystemen fähig.

	Standort A	Standort A	Standort B	Standort B	Standort B
Befragter	DB	JZ	GP1	GP2	GP3
Alter	19	19	18	25	30
Geschlecht	M	M	M	M	M
Kinder	-	-	-	-	vorhanden
Ausbildungsjahr	3	3	n.b.	1	3

Eigene Darstellung (n.b.=nicht bekannt)

Bezogen auf die obligatorische Frage zur Motivation der Ausbildungsergreifung lag in der Summe der Äußerungen ein relativ positives Ergebnis vor. Jedoch ist festzustellen, dass vor allem bei den drei U20-Befragten eine subjektiv-ideelle Prägung der Äußerungen im Vordergrund stand:

„Ja, das war mein Berufswunsch immer, weil wir haben Bekannte in Hessen, die haben einen kleinen Bauernhof, die haben natürlich nur 20 Kühe, ich seh' da keinen Unterschied. Da hab ich immer als Kleiner mitgeholfen, als 3-jähriger, und denn hat's irgendwann Spaß gemacht so als Kleiner... --- Kühe füttern und so. Ja.“ (JZ – Standort A)

„Ja, ich wollte in die freie, also frische Luft und abwechslungsreich ist es ja auch. Ich mein, das ist das, was ich wollte“. (GP1 – Standort B)

Im Gegensatz dazu führte der ältere GP3 seine Motivationen viel ausführlicher aus und untermauerte diese mit Argumenten und persönlichen Erfahrungen, wobei eindeutig betont wurde, dass die gegenwärtige Ausbildung zwar nicht dem eigentlichen Berufswunsch entspricht, jedoch durch ihre Attraktivität zur Weiterqualifikation gewählt wurde:

„Mein Berufswunsch war eigentlich Gastronomie, so dann aber Frau und Kind, und da ist Gastronomie ja immer ein bisschen schlecht, weil

man viel nachts arbeiten muss. Dann hab ich mir überlegt eine Umschulung zu machen und wollte eigentlich nur mit Tieren arbeiten und ---, aber heutzutage findet man keinen Ausbildungsplatz, wo das ja noch gelehrt wird. So und ich will irgendwann mal im Zoo arbeiten in Rostock, wenn alles funktioniert, und hab hier die Möglichkeit bekommen auf jeden Fall mit Tieren zu arbeiten und auch gleich die ganze Landwirtschaft mit Technik und alles, und, wenn das dann Ende ist, dann versuch ich im Zoo weiterzumachen“. (GP3 – Standort 2)

In der Konklusion ist festzustellen, dass die in den Interviews getätigten Bewertungen der Ausbildungsverhältnisse durchaus in einem objektiv-positiven Kontext erfolgten, ohne dass durch persönliche Demotivation die Selbige aus Prinzip pauschal kritisiert wurden. Weiterhin macht vor allem die Äußerung von GP3 deutlich, dass die Ergreifung der dualen landwirtschaftlichen Berufsausbildung generell bevorzugt wird und die zusätzlichen Qualifikationsmöglichkeiten nach der Ausbildung durchaus im Fokus der Auszubildenden stehen.

Nachdem die Interviews durch die qualitative Datenerhebung ausgewertet worden waren, konnten einzelne Äußerungen in die beschriebenen Kategorien eingeordnet werden.

Prägnant bei dieser statistischen Auswertung der Befragung ist die Tatsache, dass jeder Gesprächspartner eine andere Prioritätensetzung aufwies. So lag bei JZ vom Standort A beispielsweise ein gleichverteilter Fokus auf den allgemeinen Ausbildungsmethoden, der Intensität und der Personalqualifikation, während durch dessen lokalen Kollegen die Organisation als ebenfalls wichtig benannt wurde. Eine solche Einschätzung teilte GP1 vom Standort B, welcher sich durch seine Altersspezifik als Referenzvergleich anbietet. Dies steht im lokalen Kontrast zu den beiden älteren Personen, da diese eindeutig formale Kriterien der Methodik und Ausbildungsorganisation präferierten.

	JZ	DB	GP1	GP2	GP3
Organisation	5	8	15	13	8
Technik	0	0	1	0	1
Personal	6	8	21	3	7
Intensität	6	9	2	4	6
Methoden	6	11	17	10	9
Formale Eignung	1	2	0	1	1
Berufsbezogene Eignung	1	1	1	2	3
Arbeitsweltbezogene Eignung	1	3	7	4	3
Gesellschaftsbezogene Eignung	0	2	6	1	1
Ungeklärtes	7	0	18	0	16
Soziodemographische Daten	6	3	1	1	0
Gesamtaussagen	39	47	89	39	55

Quelle: Eigene Darstellung

Folglich scheint eine Schwerpunktgewichtung eher aus der Altersklasse der Personen zu resultieren, als dass der Standort maßgeblich für die Entscheidung war. Verstärkt wird diese Unterscheidung durch die numerische Zusammenfassung der jeweiligen Altersgruppen. So kommt bei den drei U20 – Befragten vor allem dem Personal und den Ausbildungsmethoden die größte Aufmerksamkeit zu, während die beiden älteren Befragten das Personalkriterium zugunsten der allgemeinen Ausbildungsorganisation immer mehr in den Hintergrund rücken. Spekulativ kann somit gefolgert werden, dass für die jüngeren Auszubildenden die Orientierung zum Personal sehr ausgeprägt ist, da dieses als primäre Bezugsgröße identifiziert wurde. Es ist daher nicht verwunderlich, dass auch die Evaluation des Personals durch persönliche Bezugssetzungen geprägt ist:

„Also unsere Ausbilderin, die ...??..., die erklärt uns das vernünftig, die ist gut, die ist freundlich, sie erklärt uns das dann auch, wenn man manchmal bisschen länger sitzt, sie erklärt uns das trotzdem immer wieder gerne. Ist eigentlich alles kein Problem. Das kann sie auch gut – einem was erklären.“ (DB – Standort A)

Im Gegensatz dazu wird das Personalkriterium bei den älteren Auszubildenden durch die allgemeine Ausbildungsorganisation verdrängt. Dies kann sicherlich pauschal durch die zunehmende Eigenverantwortlichkeit des Menschen mit wachsender Lebenserfahrung erklärt werden. Jedoch ist es wahrscheinlicher, dass bei der dualen landwirtschaftlichen Berufsausbildung den älteren Auszubildenden aufgrund ihrer gesammelten Erfahrung der Mangel eines hauptberuflichen Ausbildungsleiters auffällt. Um den wahrgenommenen Mangel zu kompensieren, orientieren sich diese daher eher an der formalen Organisation:

„Am ersten Tag war es für mich auch nicht leicht, [...]haben halt eben nicht so die Erfahrung und da müsste man im 1. Lehrjahr – finde ich – jemanden haben, der wirklich Tag für Tag für die da ist. Ja, und auch mit dem... Das Ausbildungsheft, das ist ja auch schwierig für den Einzelnen wirklich zu machen, deswegen würde ich immer Jemanden haben, dass die sich zusammensetzen, wenn der Tag zu Ende ist, dass es Jemanden gibt, der sagt „So jetzt treffen wir uns, jetzt wird das geschrieben, wir schreiben das zusammen, alle Mann, was wir gemacht haben und so“. Das find ich wichtig“. (GP3 – Standort B)

Da das Organisationskriterium direkt mit den rechtlichen Vorgaben des BBIG und der entsprechenden AO verknüpft ist, kann eine gesteigerte Kenntnis der Rechte und Pflichten eines Auszubildenden gefolgert werden. Zusätzlich zu dem altersspezifischen Bewertungsschwerpunkt ist der Fokus aller Befragten auf die Inputdimensionen der Ausbildung auffallend. Kein Gesprächspartner konzentrierte sich primär auf die Outputdimensionen, welche die arbeits- und gesellschaftsbezogenen Fähigkeiten der Auszubildenden umfassen.⁶ Daher ist es

⁶ So liegt bei sämtlichen Interviewten die Quote des Outputbezuges bei maximal 20%. Da jedoch die Dimensionen des In – und Output gemäß BBIG und Ausbildungsrichtlinien relativ gleich bewertet werden, ist somit ein umfassendes Defizit der Auszubildenden in der persönlichen Leistungsbewertung festzustellen. Als weitaus wichtiger scheint für alle Befragten die Ausbildungsleistung des Unternehmen (Wie beispielsweise die technische Ausstattung oder Ausbilderqualifikation) zu sein, als dass eine persönliche Evaluation von statten geht.

fraglich, ob die entsprechenden Zielsetzungen der Ausbildung in diesem Segment den Befragten bekannt sind bzw. eine entsprechende Priorität einnehmen. Vielmehr konzentrierten die Interviewten ihre Kritik auf die Inputdimension. Diese war jedoch nicht von pauschalen Urteilen geprägt, sondern zeichnete sich durch ein umfassendes Wissen über die jeweiligen Kategorien aus. Daher wurden den partiell negativen Evaluationen oftmals konstruktive Verbesserungsvorschläge angefügt, um die allgemeine Ausbildungssituation zu verbessern. Neben dem bereits thematisierten Mangel an nebenberuflich tätigen Auszubildenden in den Unternehmen konzentrierte sich die Kritik vor allem auf Organisation und Methodik. So wurde oftmals beanstandet, dass der berufsschulische Ausbildungsanteil äußerst ineffektiv sei. Neben der mangelnden Praxisnähe des Lehrkörpers⁷ wurden auch die inhaltlichen Doppelungen innerhalb der einzelnen Lernfelder angeführt:

„Ja, man hat ja mehr Lernfelder, ist ja jetzt neu. So, und das eine Lernfeld heißt zum Beispiel „Tiere füttern“, das andere „Futteranbau“. Das kommt aber haargenau das Gleiche ran. [...]Weil jetzt hier, sind die Lehrlinge im Schweinestall, und die erzählt, in ihrer Klasse schreiben einiges doppelt ab, weil es für die so langweilig ist. Weil... na, klar, man kann's immer doppelt mitnehmen, aber wenn man fast den ganzen Tag sitzt und die gleichen Sachen hört...“ (JZ – Standort A)

Ein weiterer Kritikpunkt der Befragten richtet sich auf die individuelle Evaluation des Ausbildungsfortschrittes. Gemäß BBIG ist jeder Auszubildende zur Führung eines Berichtsheftes verpflichtet, welches dessen tägliche Aufgaben und Tätigkeiten im Ausbildungsbetrieb beschreibt. Nur wenn dieses Berichtsheft den Ansprüchen genügt, wird die Person formal zur Abschlussprüfung zugelassen. Auf diese Weise soll gewährleistet werden, dass trotz der territorialen Aufteilung aller Auszubildenden auf die einzelnen Agrarunternehmen in Mecklenburg-Vorpommern ein möglichst homogener Qualifikationsstandard besteht. Die Kritik setzt jedoch an der individuellen Berichts-

⁷ Siehe hierzu beispielsweise: „Ja, auch. ...kann man verbessern, dass die Ausbilder mal in die Praxis kommen“. (JZ – Standort A)

führung an. So werden die Kontrollen des Berichtsheftes in den Unternehmen oftmals nicht konsequent durchgesetzt,⁸ wodurch die Evaluation des individuellen Ausbildungsfortschrittes nicht erfolgt. Daher sehen die Befragten in der Pflicht zur Berichtsheftführung zwar ein nutzbares Potential zur Ausbildungsorganisation, lehnen jedoch gleichzeitig dessen gegenwärtiges Dokumentationsniveau ab:

„Ich finde es ist Zeitverschwendung. Also, ich sage mal, die Erfahrungsberichte finde ich sehr wichtig, ne so zu schreiben halt über irgendein Thema, da einen Aufsatz zu schreiben über 3, 4 Seiten über das..., das find ich gut, aber jetzt wirklich jeden Tag: „Heute hat's geregnet, es waren 17 Grad, ich habe heute den Stall gefegt...“. Das find ich, das ist --- erniedrigend finde ich das“ (GP2 – Standort B).

„Auf eine Art ist gut, aber manchmal hat man auch keinen Bock zu schreiben [...] Es gibt einige Lehrlinge, die die gar nicht geführt haben, halbes Jahr... [...] Wenn man mal 2 Wochen zurückschreibt oder so, ist das ja kein Problem, aber jedes Mal... ist man gezwungen sozusagen“. (DB – Standort A).

Untermuert wird diese Einstellung durch die Tatsache, dass die Auszubildenden effektiv durchgeführte Leistungsüberprüfungen innerhalb der Unternehmen begrüßen:

„Wir müssen unseren Wochenbericht jede Woche abgeben. Also wir machen einen Wochenbericht und müssen den jede Woche dem Chef oder dem Ausbilder zeigen. Wird gleich gesagt, was man verbessern kann, was man zuschreiben kann... --- Ja, und der wird immer regelmäßig geführt und wird denn abgegeben und kontrolliert“. (DB – Standort A)

In der Konsequenz wird deutlich, dass nicht die allgemeine Führung eines Berichtsheftes abgelehnt wird, sondern nur die gegenwärtige Handhabung des Selbigen. Bei einer Verknüpfung der Organisationskritikpunkte des persönlichen Berichtsheftes mit der allgemeinen Ausbildungsintensität rückt ein wei-

⁸ Siehe hierzu: „Ich sag mal die werden kontrolliert, also mein Berichtsheft wurde bis jetzt zwei Mal kontrolliert und jetzt in letzter Zeit, das ist ganz schön lange her das letzte Mal. Ich denke mal, da muss ich alleine kommen und das hinlegen“. (GP1 – Standort B)

teres Problemfeld in den Fokus der Betrachtung: In der Summe ihrer Äußerungen bemängeln nahezu alle Befragten die Diskrepanz zwischen dem per Gesetz offiziell beschriebenen Ausbildungsrahmenplan und dem individuellen Ausbildungsplan des Betriebes.⁹ Auf die Frage, ob die Ausbilder den Interviewten eine ausreichende fachliche Betreuung zukommen lassen, antworteten diese meist negativ-ausweichend ohne auf das eigene Recht zur Einforderung einer effektiven Betreuung einzugehen:

„Ja, ich würd sagen, die ersten beiden Lehrjahre ist... oder im ersten Lehrjahr ist das ja verstärkt, dass uns... dass wir beobachtet werden, kontrolliert werden, wie wir die Arbeit machen und nachher, würde ich sagen, nach den ersten anderthalb Jahren --- dann nachher wird das schon so gemacht, dass man alleine machen kann, dass einem nicht mehr so auf die Finger geguckt wird. Und dann ab dem 3. Lehrjahr sollte man eigentlich schon...“ (JZ – Standort A)

Im Kontrast zu den eher skeptischen Bewertungen der Methodik und Organisation schätzten die Befragten die Qualität des Betriebspersonals eher positiv ein. So wurde mehrfach neben einer hohen fachlichen Kompetenz die ausgeprägte soziale Komponente der Betreuung gelobt. Auch die Möglichkeit, die eigenen Probleme gegenüber den Vorgesetzten zu thematisieren, wurde positiv herausgestellt, so dass auf ein intaktes Ausbildungsverhältnis zwischen den Parteien geschlussfolgert werden kann:

9 Dies Problem ist nicht neu: Bereits eine im Jahre 2005 in Mecklenburg – Vorpommern erhobene Untersuchung kommt zu einem ähnlichem Ergebnis:

„61% der befragten Ausbilder sagen aus, dass sie einen individuellen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen und 51% halten dies auch für notwendig, da der Ausbildungsrahmenplan für eine zeit- und sachgerechte Ausbildung nicht ausreicht. Fast die Hälfte aller Befragten (45%) meinen, dass ein individueller Ausbildungsplan nicht notwendig ist, da der Ausbildungsrahmenplan ausreicht und 39% erstellen auch keinen für ihre Lehrlinge“ [Sorge, Dorit (2006). Evaluation betrieblicher landwirtschaftlicher Ausbildung in Mecklenburg – Vorpommern. Master Thesis, Universität Rostock.]

„So, wenn man Probleme hat, kann man hier immer hinkommen wirklich, kann man wirklich mit jedem sprechen, ob das der oberste Chef ist oder der jüngste Chef oder weiß ich wer das ist. Das ist wirklich sehr gut so. Also, selbst, wenn das nicht mal mit dem Betrieb zu tun hat, sondern außerhalb, versuchen die irgendwo zu helfen. Das ist wirklich so, das ist wirklich kein Quatsch, das stimmt wirklich“. (GP3 – Standort B)

In der Konklusion ist somit ersichtlich, dass die Befragten ein hohes Interesse an einer guten Organisation, geschultem Personal und effektiven Methoden während der Ausbildung artikulierten. Zwar schwankte die Perspektive zwischen den jeweiligen Altersstufen, doch konzentrierten sich alle fünf Auszubildenden sehr auf die Inputdimension der Ausbildung. Folglich wurden selbstkritische Optimierungsmöglichkeiten der Outputdimension vernachlässigt und eine Eigenreflexion fand nur am Rande statt. Als überregionaler Konsens können aus dem Datenmaterial die Forderung zur Einstellung eines hauptberuflichen Ausbilders in den Unternehmen, die praxisnahe Optimierung der Berufsschulfächer sowie die Kritik an den Modalitäten der Berichtshefte abgeleitet werden.

3.2 Einschätzungen der Ausbilder

Parallel zur Auszubildendenbefragung erfolgten Interviews mit vier Personen, welche in Agrarunternehmen Mecklenburg-Vorpommerns mit der Ausbildung betraut sind. Diese Gespräche fanden an verschiedenen Standorten statt, an denen zum Teil auch die befragten Auszubildenden tätig sind. Generell ist festzustellen, dass drei der Befragten über einen langjährigen Erfahrungsschatz verfügen, während die vierte Person erst seit wenigen Jahren mit der Ausbildungsbetreuung beauftragt ist:

„Also ich mach das jetzt schon 2 Jahre, diese Ausbildung. Da ich ja auch erst 2005 von der Fachschule gekommen bin und noch ein Jahr warten musste wegen meiner Anerkennung als Ausbilder“. (I4)

„...ja genau nächstes Jahr dreißig Jahre in diesem Betrieb...“ (I2)

„... Ich bin seit 30 Jahren hier beschäftigt [...] habe 2000 die Ausbilder-eignung gemacht...“ (I3)

Die Auswertung der Interviews ergab, dass der Fokus der Ausbilder dem der Auszubildenden sehr ähnlich war. Bei allen Befragten nahmen die Organisation, das Personal und die Methodik der Ausbildung die höchste Wertungspriorität ein. Es kann auf eine ähnliche Einschätzung der gegenwärtigen Ausbildungssituation geschlossen werden.

	I1	I2	I3	I4
Organisation	13	5	29	17
Technik	0	0	0	0
Personal	8	9	37	7
Intensität	3	2	11	1
Methoden	24	9	8	24
Formale Eignung	0	0	3	0
Berufsbezogene Eignung	8	3	8	4
Arbeitsweltbezogene Eignung	7	2	7	0
Gesellschaftsbezogene Eignung	6	2	3	0
Gesamtaussagen	69	32	106	53

Quelle: Eigene Darstellung

Dennoch gibt es Unterschiede. Im Gegensatz zu den positiven Erklärungen der befragten Lehrlinge zur Berufswahl¹⁰ kritisierten die Ausbilder das allgemeine Motivationsniveau der Selbigen zur Bewerbung:¹¹

„Ich sag mal so, wenn ein normaler Lehrling kommt und also Bio, Mathe, Sport irgendwie schon nicht doll, denn --- denn weiß ich schon ganz genau, die suchen einen Lehrplatz, weil sie woanders keinen gefunden haben. Die brauch ich nicht. Nicht? Also ich möchte nur Leute haben, die also wirklich begeistert sind von Landwirtschaft und das al-

10 Die fünf befragten Auszubildenden gaben alle an, dass Sie aus Überzeugung die entsprechende Ausbildung ergriffen haben, weshalb eine hohe Motivation abzuleiten war.

11 Zusätzlich kritisieren die Ausbilder vermehrt den rückläufigen Bildungsstand der Bewerber. Diese sind oftmals nicht in der Lage, einfachste Rechenaufgabe zu lösen oder aber ein Mindestmaß an sozialer Kompetenz aufzubringen.

so auch irgendwie für sich verwerten wollen, und nicht, dass es nicht ein Notnagel ist.“ (I1)

Auch während der Ausbildung sehen die Interviewten die Handlungen der Auszubildenden äußerst kritisch. So wird vor allem deren fehlende Mitarbeit im schulischen Teil der Ausbildung bemängelt:

„Ja. Ich hatte dann einen, der las, der las Bild-Zeitung im Unterricht, nicht? Und ein paar spielten Karten.“ (I1)¹²

Die persönlichen Hintergründe der Ausbilder und Auszubildenden divergieren.

Trotz unterschiedlicher Betrachtungsperspektiven wiesen die Ausbilder auf Problemfelder hin, welche sich auch bei den Auszubildenden finden lassen: So sind sich die Ausbilder und Auszubildenden bei der Qualitätsbewertung der berufsschulischen Ausbildung relativ einig. Während die Lehrlinge vor allem den mangelnden Praxisbezug und die inhaltlichen Wiederholungen zwischen den Unterrichtsblöcken bemängeln, konzentriert sich die Kritik der Ausbilder - neben einer Betrachtung der schlechten Arbeitsmoral der Lehrlinge - vor allem auf die Fachkompetenz und Überforderung des Lehrkörpers:

„Die Herrschaften haben überhaupt keine Ahnung von Maschinen und Korn. Kennen die gar nicht. Die Entwicklung ist dermaßen... --- nicht? Also weisen Sie mal, sind doch Landwirte oder was? --- ...haben damit zu tun, weisen Sie doch mal jemanden ein zum Beispiel in GPS-Gerät“.
(I1)

„Ich muss ehrlich sagen, ich find es schlimm, dass Berufsschulen zusammengelegt werden, dass sich Lehrer 35 Leute oder Auszubildende teilen müssen und manchmal gar nicht wissen, wo sie zuerst hin sollen. Also, ich hab's ja selbst erlebt, dass Schulen, kleine Schulen – dass die Lehrer da stundenlang hin und her fahren mussten und damit sie in die nächste Klassen fahren, und die 35/40 Kilometer auseinander [...] Ich glaub auch schon, dass es einfach zu wenig Lehrer gibt für diese

12 Zur zukünftigen Unterbindung solcher Zustände gehen mehrere Unternehmen dazu über, den negativen Leistungserfolg der Auszubildenden in der Berufsschule durch Lohnkürzungen zu sanktionieren.

gewissen Fachrichtungen, schätze ich mal, um diese ganzen Sachen abzuklären“. (I4)

Im Gegensatz zu den Auszubildenden sind sich die Ausbilder jedoch bewusst, dass eine Kooperation mit den Berufsschulen für einen effektiven Lehrerfolg notwendig ist. Daher gibt es seitens der Unternehmen Bestrebungen, ihre Kooperationsverhältnisse zu den Berufsschulen auszubauen, um die Qualität der Lehre zu steigern. Jedoch beschränkt sich diese Kooperation meist auf bilaterale Kontakte zwischen den jeweiligen Berufsschulen und einem Unternehmen: Eine regionale, unternehmensübergreifend koordinierte Initiative ist bis dato nicht festzustellen.

Als zusätzliche Gemeinsamkeit zwischen den Äußerungen der Ausbilder und Lehrlinge fällt in der Kategorie Methodik die Kritik an der realen Wirkung der Berichtshefte auf. Beide bemängeln die Tatsache, dass ein wochen- oder monatelanges Hinausschieben der Berichtsheftkontrolle de facto ohne Konsequenzen bleibt. Aber auch der Sinn einer täglichen Tätigkeitsnachweise wird generell angezweifelt.

Selbst die Ausbilder kritisieren die Praxis der Berichtsheftführung – und Kontrolle. Neben den ineffektiven Sanktionierungen einer unregelmäßigen Berichtsheftführung werden vor allem die novellierten Qualitätsvorschriften vom Ministerium bemängelt:

„Also, diese Berichtsheftführung war ja auch immer so eine fragliche Sache. Und ich hab jetzt festgestellt, diese neuen Berichtshefte, die jetzt raus gekommen sind, dass die immer vereinfacht werden. So ungefähr: Na gut, das haben sie vorher nicht gemacht, denn werden sie es sowieso nicht machen, also streichen wir's jetzt erst mal. Wir verallgemeinern das mal ein bisschen. Hauptsache, sie haben was auf die Seite geschrieben und die Seite ist voll“. (I4)

Es ist somit ersichtlich, dass die Ausbilder die Meinung der Auszubildenden zu der Ausbildungsorganisation generell teilen. Jedoch beziehen sich die Ausbilder durch ihre Verweise auf die Kooperation zwischen Betrieb und Schule, sowie die qualitative Bewertung der ministeriellen Vorgaben, auf zusätzliche

Determinanten, welche den Auszubildenden verschlossen blieben.

Interessant ist, dass der Bezug auf die Outputkriterien bei den Ausbildern ebenfalls gering ausgeprägt ist: Während die Quote der outputbezogenen Äußerungen der Auszubildenden bei etwa 19% lag, beträgt sie bei den Ausbildern 20,4%. Daher könnte gefolgert werden, dass beide Parteien die Outputkriterien als zweitrangig einstufen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die numerische Ähnlichkeit resultiert aus der Methodik der zugrundeliegenden Arbeit: Beim Lesen der Basisinterviews fällt auf, dass die Ausbilder stärker auf die Outputdimension Bezug genommen haben. Jedoch äußerten sich diese nur bei expliziten Nachfragen zu der Thematik, so dass die Kommentare in ein großes Themengebiet zusammengefasst werden mussten. Dem gegenüber stehen die Auszubildenden, welche während des Interviews immer wieder zu den Outputkriterien sprachen und somit eine Mehrfachcodierung gerechtfertigt war. Die Zweitrangigkeit der Outputkriterien gilt nur bei den Ausbildern. Das erklärt sich aufgrund der Tatsache, dass die Ausbilder neben ihrer eigentlichen betrieblichen Arbeit, zusätzliche Lehrtätigkeit übernehmen müssen.

„Also, ich würd’ mal sagen, wenn es in der Woche – na gut, sagen wir mal von 40 Stunden widme ich so 5-6 Stunden den Auszubildenden in der Woche. So ungefähr kann man das sagen. Das ist aber auch immer variabel auch der Arbeit gegenüber. [...] Also das variiert immer“. (I4)

4. Resümee

Die landwirtschaftlichen Ausbildungsbetriebe in Mecklenburg-Vorpommern haben sehr unterschiedliche Strukturen. Sie unterscheiden sich u.a. hinsichtlich ihrer Flächen- und Arbeitskräfteausstattung, ihrer Rechtsform, ihrer Produktionsweise und ihrer Anzahl von Auszubildenden und Ausbilder (Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz 2008). Technische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Veränderungen in Deutschland beeinflussen die landwirtschaftliche Berufsbildung und machten neue bzw. reformierte Berufsmittel erforderlich. Damir stellte sich die Frage nach der

Qualität landwirtschaftlicher Berufsordnungsmittel und ihrer Wahrnehmung seitens der Akteure des Ausbildungsprozesses. Aus einer Befragung in landwirtschaftlichen Betrieben des Landes Mecklenburg-Vorpommer geht hervor, dass viele Kritikpunkte, die im aktuellen Diskurs zur gegenwärtigen Ausbildungssituation benannt werden, von den befragten Auszubildenden und Ausbildern ganz ähnlich wahrgenommen werden. Jedoch unterscheiden sich oftmals die Betrachtungsperspektiven sowie der Fokus auf einzelne Details.

Für die befragten Auszubildenden war und ist der Beruf des Landwirts ihr Traumberuf. Deshalb kann eine hohe Leistungsmotivation. So wird beispielsweise das Ausbildungspersonal als fachlich kompetent eingeschätzt, wobei sich Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Auszubildenden (Azubi) zeigen. Jüngere Azubis identifizieren sich mit ihren Ausbildern und bauen starke soziale Beziehungen zu diesen auf. Das Soziale nimmt bei jüngeren Azubis einen hohen Stellenwert ein. Bei älteren Azubis hingegen treten vor allem organisationale und institutionelle Aspekte in den Vordergrund. Das heißt, die individuelle Wahrnehmung der Ausbildung selbst ist inputbetont: Es wird großen Wert auf die Organisation und Methodik, auf die Voraussetzungen und den eigentlichen Ausbildungsprozess gelegt. Eigenständiges Handeln, Eigeninitiative, Formulieren individueller Interessen und die Bereitschaft zum selbständigen Aneignen als Voraussetzungen zum Erwerb von Outcome-Kompetenzen werden hier nicht thematisiert.

Bei allen Altersstufen (16 bis 30Jahre) liegt die Hauptkritik in der zeitlichen und inhaltlichen Abstimmung zwischen den berufsschulischen Rahmenlehrplänen und den Ausbildungsordnungen.

Das befragte Ausbildungspersonal legt in ihren Aussagen großen Wert auf Inputkriterien von Ausbildungsqualität, wie die Organisation der Ausbildung, die eigene fachliche, persönliche und pädagogische Eignung und die Methodik des Ausbil-

dungsprozesses selbst. Diese sind in den Berufsordnungsmitteln klar geregelt.

Trotz unterschiedlicher Perspektiven auf die Organisation und den Ausbildungsprozess und trotz verschiedener Kontexte werden dennoch von den Ausbildern identische Problemfelder artikuliert. Das sind Qualitätsdefizite in der Berufsschule, die u.a. in der Fachlichkeit der Berufsschullehrer, der Aktualität und Abstimmung von Lehrinhalten begründet sind. Aber im Gegensatz zu den Bemerkungen der Auszubildenden werden von den Ausbildern klare Lösungsansätze definiert. Diese bestehen in notwendigen Kooperationen zwischen den Akteuren der Ausbildungsbetriebe und den Berufsschulen sowie in einer Aktualisierung und Flexibilisierung der Methodik in den Berufsschulen bei gleichzeitigen Leistungsforderungen an die Azubis. Diese Kooperationen sollten das Ziel haben, Inhalte zu optimieren und eine Koordinierung der betrieblichen mit der schulischen Ausbildung zu entwickeln. Dies wird von der Ausbildungsordnung, dem BBIG und vom Ergebnisprotokoll der KMK gefordert. Die tatsächliche Umsetzung wird jedoch von den befragten Ausbildern als unzureichend angesehen.

In ihrer Kritik gehen die Ausbilder noch über vorhandene Regelungen hinaus. Sie bringen Vorschläge zur Sanktionierung mangelhafter Leistungsbereitschaft der Azubis in den Berufsschulen ein und verbinden dies mit der Forderung nach regionalen Kooperationen zwischen landwirtschaftlichen Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen.

Als ursächlich für die meisten der genannten Probleme sehen die Ausbilder vor allem die unterschiedlichen Zuständigkeiten innerhalb der Dualen Ausbildung. Weitere Schwierigkeiten ergeben sich aus unterschiedlichen betriebsspezifischen Ausbildungsbedingungen, heterogene Persönlichkeitsmerkmalen und unterschiedlichen kognitiven Voraussetzungen der Handelnden in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.

Die Ausbilder und Auszubildenden stimmen in folgenden Punkten überein: Die Forderung zur Reformierung der Berichtshefte, eine praxisnähere Berufsschule sowie eine individuelle und intensivere Betreuung im Ausbildungsbetrieb. Als

übergreifender Konsens gilt die Wiedereinführung eines hauptberuflichen Ausbilders.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Kosten und Finanzierung beruflicher Ausbildung. Sachverständigenkommission. Abschlussbericht. Bielefeld, 1974.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt/Landwirtin. Bundesgesetzblatt Teil 1, Jahrgang, 1995.

Bundesministerium der Justiz (BMdJ): Bekanntmachung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Landwirt, zur Landwirtin nebst Rahmenlehrplan. Bundesanzeiger, Köln, vom 31. Mai 1995.

Glaser, B.G. and A. L. Strauss: The discovery of Grounded Theory: Strategies for qualitative research. Chicago, 1967.

Jungkunz, D.: Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks: theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim. Deutscher Studien Verlag, 1995.

Kuckartz, U.: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten. Wiesbaden, VS Verl. für Sozialwiss. 2007.

Kultusministerkonferenz (KMK): Gemeinsames Ergebnisprotokoll betreffend das Verfahren bei der Abstimmung von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen im Bereich der beruflichen Bildung zwischen der Bundesregierung und den Kultusministern (-senatoren) der Länder. 1972.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur in MV: Verordnung über die Berufsschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Berufsschulverordnung – BSVO M-V, GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 223, 2005, 3-69.

Ministerium für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucherschutz: Agrarbericht des Landes Mecklenburg-Vorpommern für das Jahr 2008. 2008. [URL: <http://lfamv.de/index.php?/content/view/full/3704>, 07.07.2009].

Münch, J.: Qualitätsbegriffe und Qualitätsmodelle. In: Münch, J. (Hrsg.): Ökonomie betrieblicher Bildungsarbeit. Erich Schmitt-Verlag, Berlin, 1996.

Sorge, D.: Evaluation der landwirtschaftlichen betrieblichen Ausbildung in Mecklenburg Vorpommern. Masterarbeit an der Universität Rostock, Agrar- und Umweltwissenschaftliche Fakultät, 2006.

Sorge, D./Sucharowski, W.: Berufsordnungsmittel und Ausbildungswirklichkeit – Konvergenz oder Divergenz? In: B&B agrar, Ausgabe 3/2010, S. 21–25.

Thagard, P.: Coherence in Thought and Action. Mass: MIT Press, Cambridge, 2000.

Anhang

Erläuterung der Kategorien (Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 1974, S. 194)

1. Organisation: inputorientiert

- Planung der Ausbildung
- zeitlicher Ablauf, Dauer, Zeitrahmen,
- zeitliche und sachliche Gliederung der betrieblichen Ausbildung- Ausbildungsrahmenplan
- Bezeichnung und Anerkennung des Berufsbildes
- Können alle Inhalte im eigenen Betrieb angeboten werden?
- Prüfungszeiten, Orte, Zeitrahmen, Gewichtung der Leistungen- Prüfungsordnung
- Angebot an Räumlichkeiten für die Azubis (Selbstlernprozess, Berichtsheft schreiben, Projektarbeit, sanitäre Einrichtungen, Geschlechtertrennung, Umkleidemöglichkeiten- Ausbildungsstättenverordnung)
- Kompatibilität der betrieblichen Inhalte und Zeitrahmen mit dem Rahmenlehrplan der Berufsschule (Ergebnisprotokoll von 1972= Abstimmung der zeitlichen und sachlichen Gliederung zwischen der betrieblichen Ausbildung (Bundessache) und der berufsschulischen Ausbildung (Ländersache); ist nicht gesetzlich verankert, aber üblich
- Wer darf ausbilden? Ausnahmen - Ausbildereignungsverordnung
- individueller Ausbildungsplan
- Welche Kontrollmöglichkeiten gibt es? Wie sollte die Kontrolle erfolgen, in welchen Abständen und mit welchen Sanktionsmöglichkeiten

2. Technik: inputorientiert

- Welche Medien werden eingesetzt (Computer, Video, CD, DVD..)
- Wie alt ist die Technik? Entspricht sie den neusten technischen Erfordernissen?
- In welchem Zustand ist die Technik?
- Ist ausreichend Technik vorhanden?
- Muss Ausbildung an und mit der Technik in andere Bereiche (Betriebe) ausgelagert werden (Kooperation, Verbundausbildung)

3. Intensität: inputorientiert

- Anteil organisierter Lernprozesse (Lehrunterweisungen, Übungen, Projektarbeit, Nachhilfe..)
- Zeitanteil für Organisation der Ausbildung (Kontakt mit Eltern, Kontakt mit der Berufsschule, Lehrerkonferenzen, Berichtsheftkontrolle..)
- Anteil neuer Tätigkeiten im produktivem Einsatz (wie viel Zeit für Routinetätigkeiten, wie viel Zeit für neue Tätigkeiten)

4. Personal: inputorientiert

- fachliche Qualifikationen und Eignung
- pädagogische Qualifikationen und Eignung (Ausbildereignungsverordnung)
- Relation zu den Auszubildenden
- Feedback und Kontrolle (Berichtsheft, individueller Ausbildungsplan..)
- Selbstverständnis und Motivation der Ausbilder

5. **Methoden: inputorientiert**

- Welche Methoden werden zur Ausbildung eingesetzt (Einzelausbildung, learning by doing, Projektarbeit, Lernzirkel, .)
- Wie wird auf seine Individualität, sein individuelles Lernverhalten eingegangen
- Wird entsprechen der Individualität die Ausbildung Be- oder entschleunigt?
- Wie wird der Auszubildende geführt (Führungsstil)?
- Welches Menschenbild hat der Ausbilder? Sieht er den Azubi als individuelle lernfähige und bildungsfähige und lernwillige Persönlichkeit?
- Hat der Ausbilder nur einen Bildungs- oder auch einen Erziehungsauftrag?
- Sind die Methoden geeignet, Motivation aufzubauen? (Münch 2005)

6. **Formale Eignung: outputorientiert**

- Durchfallquote
- hoher Anteil guter Noten, geringer Anteil schlechter Noten
- staatliche Anerkennung des Berufsbildes und der Berufsbezeichnung=Berufsprinzip
- Prüfungen (Zwischenprüfungen, Abschlussprüfungen, zeitliche Streckung=Prüfungsordnung)
- Gesellenbrief als individuelle Entwicklungsperspektive
- Nachweis der personalen und beruflichen und pädagogischen Eignung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

7. **Berufsbezogene Eignung: outcomeorientiert**

- Einarbeitungszeit in eigenen und in fremden Betrieben=Einsatz als vollwertige Fachkraft

- allgemeine Zukunftschancen im Beruf,
- berufliche Handlungsfähigkeit, Berufseignung
- Fachkräftebedarf des eigenen Betriebes
- Fachkompetenz
- Zusammenhänge und Strukturen im betrieblichen Geschehen begreifen
- verantwortungsbewusster Umgang mit Arbeitsmitteln und Ressourcen
- ökonomischer und nachhaltiger Umgang
- Kenntnisse der Fachspezifik und einschlägiger Gesetze und Verordnungen (Naturschutzgesetz, Pflanzenschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung)
- personale Kompetenzen (Eignung für Beruf= motorische Fähigkeiten, körperliche Konstitution, Belastbarkeit, emotionale Belastbarkeit..)
- Methodenkompetenz= Nutzen moderner Medien zur Aneignung von Wissen, selbständig
- Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen, Fortbildung, Kursen

8. **Arbeitsweltbezogene Eignung: outcomeorientiert**

- selbsttätig, verantwortungsbewusst,
- ökonomische Umgang mit Arbeitsmitteln
- betriebliche Zusammenhänge kennen und sich einbringen
- Methodenkompetenz (Lernen lernen)
- Sozialkompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit..)
- Personale Kompetenzen (Selbstbewusstsein, Fähigkeiten, Fertigkeiten)
- Bereitschaft zur beruflichen und regionalen Mobilität

9. Gesellschaftsbezogene Eignung: outcomeorientiert

- Demokratieverständnis im Allgemeinen und betriebsspezifisch (Betriebsverfassungsgesetz..)
- Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
- gesellschaftliches ehrenamtliches/politisches Engagement
- selbstbewusstes Auftreten und Bereitschaft, an Beurteilungen mitzuwirken
- individuelle Entwicklungsperspektive
- Sozialkompetenz (Netzwerke bilden, Zusammenarbeit und Teamgeist, Wir- Gefühl) (Münch 2005)

Inhalt dieser Ausgabe

Der Text der vorliegenden Ausgabe entstand im Wintersemester 2009/2010 als Ergebnis studentischer Arbeiten in der Vorlesung „Einführung in die Kommunikationswissenschaft“ (Prof. Dr. Dr. h.c. Wolfgang Sucharowski) an der Universität Rostock. Entsprechend des Ziels der Rostocker Kommunikationswissenschaft, Studierenden sehr frühzeitig die Möglichkeit zu geben, sich an den Forschungsaktivitäten des Lehrstuhls zu beteiligen, war ein großer Teil der Vorlesung durch studentische Arbeitsgruppen gestaltet. Unter tutorieller Begleitung durch die Mitarbeiter und Promovenden des Lehrstuhls bearbeitete jede Gruppe ein spezifisches kommunikationswissenschaftliches Problemfeld. Am Ende des Semesters sind daraus Hausarbeiten entstanden, von denen eine im vorliegenden Heft veröffentlicht wird. Zwei weitere Texte folgen in Heft 2.11 (Frühjahr 2011).

Die Autoren

Dorit Sorge ist Dipl.-Gartenbauingenieurin (1992) und Agrarökologin (M.A. sc.agr 2006). Sie ist Promovendin und Dozentin am Lehrstuhl für Kommunikationswissenschaft an der Universität Rostock.

Stefan Posselt, Franziska Hinz und *Romy Sander* sind Studierende des Zweifachs „Sprachliche Kommunikation & Kommunikationsstörungen“ an der Universität Rostock. Zum Zeitpunkt des Verfassens waren sie im ersten Fachsemester.