

I. Zusammenfassung

Die vorliegende Untersuchung beleuchtet sowohl theoretische Überlegungen als auch Ausbildungspraxis in Hinblick auf die Motivation und Ausbildungszufriedenheit von Lehrlingen. Anhand von zehn Fallbeispielen, die die Lehrlingsausbildung in kleinen, mittleren und großen Unternehmen unterschiedlicher Branchen unter diesem Blickwinkel näher untersuchten, konnten die nachfolgenden Bereiche bzw. Aspekte als motivationsfördernd identifiziert werden – allerdings zumeist nicht klar voneinander abgrenzbar, sondern vielmehr als ineinandergreifendes System verschiedener, tw. aufeinander aufbauender bzw. ergänzender Elemente:

- geringe Diskrepanz zwischen Erwartungen der Jugendlichen und vorgefundener Ausbildungsrealität
 - entsprechende Gestaltung der Instrumente der Lehrlingssuche und -auswahl (z.B. Dokumentation über Feedbackbögen; Einbeziehung aller künftig maßgeblich in die Ausbildung involvierten Personen)
 - Transparenz der Ausbildungsabläufe (z.B. über Ausbildungsplan) und Dokumentation der durchgeführten Ausbildungsschritte unter Einbeziehung des Lehrlings
 - Zielvereinbarungen (z.B. jährlich stattfindende Zielvereinbarungsgespräche) auf Basis gemeinsamer und klarer Zielformulierung
- Ausgestaltung der übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten
 - Abwechslung über vielfältige Aufgaben und Tätigkeiten (z.B. Ausbildung im Rotationsystem)
 - Aufzeigen von Nutzen und Sinn repetitiver Tätigkeiten
 - Ganzheitlichkeit und Bedeutsamkeit der auszuführenden Aufgaben (z.B. KundInnenkontakt; Wissen, dass das eigene Tun nicht nur der Übung dient, sondern ein Beitrag zur Leistung des Unternehmens ist)
- Ermöglichen von Erfolgserlebnissen
 - Balance zwischen Unter- und Überforderung, etwa über die flexible Anpassung der Ausbildungsplanung anhand der individuellen Kompetenzentwicklung und Lernbedürfnisse des/der Jugendlichen
 - Verantwortung übernehmen dürfen (Teilbereiche werden selbstständig bearbeitet, was die Rolle des/der Jugendlichen insofern neu definiert, als diese über bloße Hilfstätigkeiten hinausgeht)
 - Wahrnehmen der individuellen Stärken und Schwächen des/der Jugendlichen und dementsprechender Einsatz bzw. Unterstützung/Förderung, was relativ früh den produktiven Einsatz der Lehrlinge und v.a. auch rasch Erfolgserlebnisse für die Jugendlichen ermöglicht
- positives Lernklima
 - respektvoller und wertschätzender Umgang, Kommunizieren auf Augenhöhe
 - fachliche und persönliche Teamintegration
 - Lob und Anerkennung (kommt besondere Bedeutung zu - sie werden von den meisten Jugendlichen als wichtiger eingestuft als bspw. finanzielle Anreize)
 - konstruktiver Umgang mit Fehlern
 - ausreichender Raum für Fragen
- finanzielle Anreize (z.B. Bonuszahlung bei guten Leistungen in der Berufsschule)

- Zusatzangebote, wie z.B. Auslandsaufenthalte, aber auch Zusatzqualifikationen (z.B. Zertifizierungen) bzw. Höherqualifizierung über fachliche und persönlichkeitsbezogene Schulungsmaßnahmen
- materielle Bedingungen der Lehrlingsausbildung, wie z.B. moderne Werkzeuge und technische Ausrüstung, aktuelle Lernmaterialien oder Räumlichkeiten der Lehrlinge
- längerfristige Perspektive bzw. Möglichkeiten nach Lehrabschluss, wie etwa künftige Beschäftigungs- und Aufstiegschancen
- Eignung und Verhalten der AusbilderInnen
 - pädagogisch-didaktische, aber auch soziale Kompetenz
 - besondere Kompetenzen (z.B. interkulturelle Kompetenz) in Hinblick auf die Bedürfnisse spezieller Gruppen von Lehrlingen (z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, Mädchen in nichttraditionellen Ausbildungen, sozial benachteiligte Jugendliche)
 - Ansprechperson für Fragen bezüglich Berufsschule
 - Begleitung und Unterstützung bei persönlichen Problemen
- Image und Ansehen der Lehrausbildung an sich, aber auch des jeweils erlernten Lehrberufs bzw. des ausbildenden Unternehmens
- Kooperation der Lernorte

Ein großer Teil der angeführten motivationsfördernden Aspekte bzw. Bereiche beziehen sich in ihrer Ausprägung auf die speziellen Umstände der Lehrlingsausbildung, die diese von anderen Arbeitsverhältnissen unterscheidet. Von Bedeutung ist hierbei, dass es sich bei den Auszubildenden in der Regel um Jugendliche handelt, die im Rahmen der Lehrausbildung nicht nur ihre berufliche Sozialisation erfahren, sondern auch wichtige Impulse für ihre persönliche Entwicklung erhalten bzw. gerade in der Zeit der Ausbildung die unterschiedlichsten Probleme der Adoleszenz bewältigen müssen. Damit hängt die besondere Rolle des/der Ausbildners/Ausbildnerin zusammen, der/die neben der Vermittlung berufsbezogenen Wissens über pädagogische und soziale Kompetenzen verfügen sollte, um die Stärken der Jugendlichen entsprechend zu fördern bzw. diese in den verschiedenen Phasen ihrer persönlichen Entwicklung auch begleiten zu können.