

Subjektive Interessentheorie nebenberuflicher Ausbilder im Handwerk

KURZZUSAMMENFASSUNG: Der vorliegende Beitrag untersucht, wie nebenberufliche Ausbilder im Bauhandwerk Erscheinungen ihrer Ausbildungspraxis mit Hilfe des Konzepts „Interesse“ erklären. Ferner werden ihre Definitionen von Interesse sowie die Vorstellungen dieses Personenkreises über Förderung und Entwicklung von Interesse erläutert. Abschließend werden Verbindungen dieser alltagssprachlichen Interessentheorie zur pädagogisch-psychologischen Interessentheorie aufgezeigt sowie Konsequenzen für die Qualifikation des betrieblichen Ausbildungspersonals vorgeschlagen.

1. Einleitung

Der hohen Bedeutung der betrieblichen Ausbildung im Rahmen des Dualen Systems der Berufsausbildung Rechnung tragend, hat der Gesetzgeber die Ausbildereignungsverordnung im Jahre 2000 reformiert und dabei versucht, die Ausbilderausbildung stärker handlungsorientiert zu gestalten. Weitgehend unberücksichtigt blieben dabei die persönlichen theoretischen Konzepte der künftigen Berufsausbilder, die diese schon während ihrer Gesellenzeit als mit der Berufsausbildung betraute Personen erwerben konnten und die die Auseinandersetzung mit den Inhalten während der Ausbilderschulung entscheidend beeinflussen. Um diese subjektiven Theorien zu erfassen, wurden beispielhaft ausbildende Gesellen im Bauhandwerk über ihre Annahmen und Vermutungen über Zusammenhänge der Berufsausbildung befragt (ausführlicher dargestellt in LEIDNER 2001). Besonderen Stellenwert unter den von den Befragten verwendeten Konzepten hat dabei Interesse.

2. Zur Durchführung der Untersuchung

Um Informationen über die einfachen und unstrukturierten Annahmen, mit denen die ausbildenden Gesellen an ihre Ausbildungsaufgabe herangehen, zu gewinnen, wurden von September 1996 bis Februar 1997 insgesamt 42 ca. 20-minütige Interviews mit Zimmerer-, Maurer- und Betonbauer- sowie Kachelofenbauergesellen durchgeführt, die im südbayerischen Raum überwiegend in kleinen Betrieben (bis 20 Beschäftigte) des Bauhandwerks gearbeitet haben.

Die Gestaltung der Gespräche richtete sich nach den Regeln des problemzentrierten Interviews (WITZEL 1985). Dem Ziel der Untersuchung entsprechend, die subjektiven Vorstellungen der nebenberuflichen Ausbilder über das Ausbildungsgeschehen möglichst authentisch und ohne thematische Vorstrukturierungen des Forschers zu erfassen, kann das problemzentrierte Interview den Gesprächspartner dazu stimulieren, seine Sichtweise des Problems offenzulegen, indem nur eine begrenzte Zahl möglichst offener Fragen gestellt wird. Der Leitfaden bildet die Grundlage des Gesprächs und stellt die Vergleichbarkeit der von verschiedenen

Befragten angesprochenen Themen sicher, er bietet aber dennoch genügend Möglichkeiten für den Interviewer und die Befragten, bestimmte Themen zu erweitern und zu vertiefen. Im Gesprächsleitfaden wurde nicht nach Interesse bzw. anderen motivationalen Konzepten gefragt, falls die Gesprächspartner jedoch Interesse im Zusammenhang mit bestimmten Geschehnissen thematisierten, wurde es weiter exploriert.

Bei der Auswertung wurden die Interviewäußerungen zu übergeordneten Einheiten zusammengefaßt. Dabei lassen sich subjektive Definitionen von Interesse von subjektiven Erklärungen mit Interesse unterscheiden. Die subjektiven Erklärungen der Befragten mit Interesse lassen sich formal auf zwei Wegen darstellen: 1. Interesse (bzw. Nicht-Interesse) als Voraussetzung für ein bestimmtes Ereignis (E, weil Interesse) und 2. Interesse (bzw. Nicht-Interesse) als Ergebnis eines bestimmten Ereignisses (Interesse, weil E). Schließlich gibt es auch Aussagen über Entwicklung bzw. Förderung von Interesse.

3. Ergebnisse

Bei der Darstellung der Ergebnisse sollen zunächst die subjektiven Definitionen des Konstruktes Interesse bzw. ähnlicher Konzepte vorgestellt werden. Anschließend werden die Erklärungsmuster mit Interesse präsentiert, wobei unterschieden wird, ob Interesse Voraussetzung oder Ergebnis ist. Schließlich geht es um die Vorstellungen der Befragten zur Entwicklung bzw. Förderung des Interesses. Anschließend daran werden mögliche Bezüge der subjektiven Interessentheorie zur pädagogischen Interessentheorie von PRENZEL und KRAPP aufgezeigt. Zusammenfassend soll am Schluß die Frage nach der besonderen Attraktivität des Konzeptes Interesse beantwortet werden.

3.1. Umschreibende Definitionen von Interesse

Einfach sehen

Das am häufigsten verwendete Definitionsmuster von Interesse ist genaugenommen gar keine Definition, sondern ein Hinweis auf das eigene, intuitive Erkennen des Interesses. Die Befragten geben an, daß sie das Interesse des Lehrlings „einfach sehen“, wobei das, was sie sehen, meist nicht genauer präzisiert wird. Ein Beispiel für dieses Muster ist etwa:

NEU: „Aber das kennt man halt, wenn einer Interesse zeigt das sieht man einfach.“

Arbeitsleistung

Wenn die Befragten Interesse genauer definieren, so nehmen sie meist ein bestimmtes, mit der Qualität der vom Lehrling zu leistenden Arbeit verbundenes Verhalten als Anzeichen für Interesse. Dies kann beispielsweise die Arbeitsqualität, die anhand der gemachten Fehler bestimmt wird, oder die Schnelligkeit bei der Arbeitsleistung sein.

DEM: „Ja, und weil er immer, wenn man ihm was g’sagt hat das hat ihn gar nicht interessiert. Der hat dieselben Fehler hat er immer wieder g’macht.“

BUS: „Ja wenn ich ihm was erklär’ oder wenn ich sag’, er soll das machen, und er hat schon mal einen langsamen Gang oder sonst, er hat, also er macht bloß ’rum.“

Viele Fragen stellen

Eine weitere Kategorie, die die Befragten zur Umschreibung von Interesse verwenden, besteht darin, daß sie Interesse dann für gegeben halten, wenn der Auszubildende viele Fragen stellt. So etwa RES auf die direkte Frage, ob es Interesse sei, wenn der Lehrling etwas frage:

RES: „Genau.“ RES dazu weiter: „Ja, es gibt auch Leute, die’s gar nicht interessiert, die nicht fragen, die sich nicht fragen trauen, aber das sag’ ich ihnen dann, sag’ ich, frag’ halt.“

Erfassen der Zusammenhänge

Im Anschluß an „Viele Fragen stellen“ ist die Kategorie „Erfassen der Zusammenhänge“ zu sehen. Sie betrifft ein wichtiges Phänomen der Ausbildung, nämlich das intuitive Erfassen von Arbeitsabläufen. Dieses intuitive Erfassen halten die Befragten deshalb für ein wichtiges Ziel, weil es Voraussetzung für das von ihnen gewünschte selbständige Arbeiten des Auszubildenden ist. Nur dadurch kann der Auszubildende zur Erleichterung des eigenen Arbeitspensums beitragen, er wird gewissermaßen funktionalisiert.

FAC: „[Wenn der Lehrling] sagt, ich will jetzt weiter kommen, ich will das lernen, dann sieht der eine Arbeit, dann sagt der, nur mal ein Beispiel Werkzeug, äh in der Werkstatt liegen Bretter ’rum und nicht Ding, dann sieht er auch einmal ein Brett ’rumliegen und hebt das auf oder setzt’s an, also räumt halt zusammen oder kehrt zusammen und wenn er halt kein Interesse hat, dann steht er ’rum und macht gar nichts. Und das, ist einfach mal das Interesse am Beruf oder das Desinteresse am Beruf.“

Selbständigkeit

Selbständiges Arbeiten ist ein weiteres Indiz für Interesse. NEU interpretiert das selbständige Weiterarbeiten als Interesse.

NEU: „Wenn ich die anderen Schritte schon ein paar Mal miterlebt hab’, dann brauch’ ich nicht immer warten, bis ich wieder die nächste Anweisung krieg’.“

Umgekehrt attribuieren die Befragten fehlendes Interesse, wenn der Auszubildende nur nach Anweisung arbeitet.

BUS: „Den hat halt nie was interessiert, was halt in der Firma sonst passiert ist, der hat das g’macht, was man ihm angeschafft hat, und da wollt’ er immer der erste sein oder er wollt’ einfach überall vorne dran sein, aber er hat halt einfach dann seine Leistung nicht gebracht. Man hat ihm ja wirklich also im Grund genommen alles sagen können, dem wenn man irgendeinen Schmarrn

erzählt hat, dann hat er auch nicht nachgedacht, er hat's halt einfach dann g'macht.“

Kleidung

Ein anderes Indiz für Interesse wird von einem Befragten in der Kleidung gesehen.

MAY: „Das heißt für mich, er zieht ein Zimmerergewand an, das ist für mich schon mal wichtig, daß ich sag, der hat Interesse an dem Beruf.“

Aufnahme von Neuerungen

Eine Besonderheit bei den Definitionen von Interesse ist die Bereitschaft zur Aufnahme von Neuerungen.

THA: „Ja Interesse, ich meine, wenn neue Steine herauskommen oder irgendwas, der muß sich ja interessieren für das, was neu auf dem Markt ist oder so. Zum Beispiel, ich hab' einen, der interessiert sich sehr für neue Sachen, die's auf dem Bau gibt und dann kann man miteinander darüber reden.“

3.2. Erklärungen mit Interesse - Interesse als Voraussetzung für etwas

Interesse als Voraussetzung für eigene Ausbildungsbemühungen

Das attribuierte Interesse des Auszubildenden ist eine wichtige Voraussetzung für eigene Ausbildungsbemühungen des nebenberuflichen Ausbilders.

DEL: „So die, die Interesse gezeigt haben, da hat man sich natürlich bemüht daß sie auch was lernen und ist gern noch auf d' Nacht dageblieben, aber wenn einer keine Lust hat, dann hab' ich natürlich auch keine Lust mehr.“

HEI: „Und, also die 'was lernen wollten, denen hat man es auch gezeigt.“

Dieses Argumentationsmuster ist besonders problematisch, da hier deutlich wird, wie die befragten nebenberuflichen Ausbilder die Verantwortung dafür, daß überhaupt Ausbildung stattfindet, an die Auszubildenden zurückgeben. Nur wenn diese erkennbar Interesse zeigen, sind die ausbildenden Gesellen bereit, Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Interesse als Voraussetzung für Ausbildungserfolg

Weiter finden sich zahlreiche Aussagen über Interesse als wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung und den erfolgreichen Abschluß der Lehre.

BUS: „Ja es ist eigentlich das Wichtigste für mich, weil wenn sich der interessiert für die ganzen Tätigkeiten, dann überlegt sich auch die ganzen oder er macht sich Gedanken dazu und bringt vielleicht irgendwann Verbesserungsvorschläge oder sonst irgendwas. Oder er paßt auf und arbeitet sorgfältig und dann kommt auch irgendwann einmal die Schnelligkeit wieder. Also ich find', Interesse ist das A und O.“

Interesse als Voraussetzung für die Einstellung in den Betrieb

Das Interesse des Lehrlings ist auch ein Kriterium bei ihrer Auswahl für den Betrieb.

RAN: „Wenn ich noch einen anderen Bewerber hab', wär' mir der dann, der da vielleicht auch Interesse gezeigt hat, dann schon lieber als einer, der das dann so belanglos über sich ergehen läßt.“

Interesse als Entscheidungskriterium für die Art der zugewiesenen Arbeit

Das attribuierte Interesse des Lehrlings beeinflusst aber auch die Art der Arbeit, zu der er herangezogen wird. Wenn Interesse fehlt, so kann der Lehrling Aufträge nicht eigenständig erledigen. Seine Einsatzmöglichkeiten werden dadurch beschränkt.

SCW: „Und je nachdem, wie interessiert der Lehrling war oder, auch er hat dann selbständig auch Arbeiten erledigt. Und manche, das muß man wirklich sagen, sind dann auch einfach bloß immer als, als billige Arbeiter hergenommen worden, die selber kein Interesse gezeigt haben, weil wenn einer interessiert war, hat man dem halt auch vor allem kleinere Sachen machen lassen und dann immer mehr.“

(Des-) Interesse als Grund für Probleme in der Ausbildung

Interesse erfüllt auch eine wichtige Erklärungsfunktion bei Problemen in der Ausbildung. Kann ein fortgeschrittener Lehrling eine bestimmte Tätigkeit nicht ausführen, so wird auf fehlendes Interesse rekurriert.

SCM: „[Wenn man im] zweiten Lehrjahr ihm immer noch sagen muß, du mußt die Kachel so hinsetzen und so hinsetzen, das müßte er ja dann im Regelfall ja auch wissen, also irgendwie ... und dann denkt man sich halt schon seinen Teil, na ja kein Interesse oder so.“

Fehlendes Interesse wird auch als Ursache für den Abbruch der Berufsausbildung gedeutet.

RAN: „Ja, hm, bei manchen ja, aber bei denen, die wirklich kein Interesse gezeigt haben, da ist es auch nicht besser 'worden. Wir haben auch dann einen gehabt, der hat dann aufgehört, selber aufgehört.“

3.3. Erklärungen mit Interesse – Bedingungen für Interesse

Die Befragten geben auch Erklärungen über das Zustandekommen von Interesse bzw. Nicht-Interesse ab.

Desinteresse, weil nicht der Wunschberuf ergriffen wurde

Eine Erklärung für fehlendes Interesse wird etwa darin gesucht, daß der Auszubildende nicht seinen Wunschberuf ergreifen konnte.

BUS: „[Der Lehrling hat] dann Maurer lernen müssen. Und das war halt dann wirklich so, das war glaub' ich der einzige Fall, der hat's einfach nicht

verstehen wollen das Ganze. Der hat einfach keine Lust g'habt, ja. Der hat dann Maurer g'lern't die drei Jahre, dann hat er, hat's ihn einmal durch die Prüfung durchg'haut, und der hat einfach kein Interesse g'habt an dem Job. Und dann hat er seine Gesellenprüfung beim zweiten Mal bestanden, hat dann auch nicht daheim g'arbeitet, sondern hat eine Kfz-Lehre g'macht und hat die dann also mit 1,5 oder so abg'schlossen, also bei dem war's wirklich, der hat halt keine Lust g'habt dem hat die ganze Arbeit nicht g'fallen.“

Interesse als Persönlichkeitseigenschaft

Interesse ist für PEL von zwei Faktoren abhängig: von situativen Bedingungen und von der Grundhaltung gegenüber den Anforderungen des Berufs. Grundsätzlich beeinflusst wird dies von der empfundenen Freude an der jeweiligen Arbeit.

PEL: „Wovon das abhängig ist? Oh mein Gott na. Das kann einmal an der □Ta-geform liegen, würd' ich einmal sagen, und einmal an der Grundeinstellung überhaupt. Ob er sich jetzt dreckig machen möcht' bei der Arbeit oder nicht.“

Fehlendes Interesse als Folge mangelnder Fertigkeiten

Etwas anders akzentuiert den gleichen Sachverhalt OBE, der das fehlende Interesse darauf zurückführt, daß man dem Lehrling am Anfang der Lehrzeit nur zu helfenden Arbeiten einsetzen kann, weil er eben noch nichts anderes kann, dies aber gleichzeitig zu Desinteresse führt.

I: „Was meinen Sie denn, woran liegt das, daß der [Lehrling] so wenig Interesse zeigt?“

OBE: „Ja, es ist am Anfang, wenn sie ganz frisch von der Schule kommen oder so, ist es noch ein bißchen äh, tja bis sie in dem Ablauf d'rin sind, daß' jede Früh' früh aufstehen müssen, den ganzen Tag 'rumlaufen und teilweise ist es am Anfang wirklich so, daß man sie nichts machen lassen kann, weil sie mehr Schaden anrichten als sie äh als sie produktiv einbringen [...], dann ist es halt mal teilweise so, daß er halt monatelang wirklich nur die Hilfsarbeit macht ohne besonders viel da nachdenken zu müssen oder viel leisten zu müssen.“

Betriebsklima

Eine Bedingung für Interesse ist aber auch das Betriebsklima.

EDE: „[Das] Betriebsklima muß stimmen, das ist einmal sehr groß, also daß er von den Kollegen akzeptiert wird und nicht irgendwie schikaniert und gehänselt und was weiß ich nicht noch alles.“

Herkunft

Auch die soziale oder geographische Herkunft des Lehrlings sowie, damit verbunden, seine Erziehung werden als wichtige Bedingungen für Interesse gesehen.

DEM: „Ich glaub, daß das von der Erziehung bei dem gekommen ist. Also glaub' jetzt ich mal, ich weiß' nicht, aber.“ Und DEM weiter: „Ja, seine Eltern waren g'schieden.“

ZEC: „Mir sind, der Betrieb von uns ist am Land, und da ist es mit den Lehrlingen von Haus aus eigentlich noch recht gut. Es gibt zwar nicht viel, aber die sich dann entschließen, daß' so eine Handwerkslehre machen, die haben dann auch Interesse.“

Ratlosigkeit bei der Erklärung von fehlendem Interesse

Es gibt aber auch eine gewisse Ratlosigkeit bei der Erklärung von fehlendem Interesse, so etwa DEL bei der Frage nach den Gründen für fehlendes Interesse:

DEL: „Mei, das weiß ich auch nicht. Das hab' ich mich auch oft gefragt ich weiß es nicht, keine Ahnung. Weil vielleicht für ihn private Sachen wichtiger sind, könnte ich mir vorstellen, ich weiß es nicht.“

3.4. Vorstellungen über Entwicklung und Förderung von Interesse

Entsprechend der eher statischen Konzeption von Interesse durch die Befragten finden sich nur ganz wenig Aussagen darüber, wie sich Interesse entwickelt bzw. wie es gefördert werden könnte.

Entwicklung

OBE etwa sieht Interesse gleichsam schicksalhaft als Resultat eines technischen Vorgangs entstehen.

OBE: „Daß wir uns drüben derweil abgeplagt haben mit einer schweren Platte oder sowas, das hat ihn gar nicht interessiert irgendwie. Und der hat sich aber jetzt muß ich sagen nach dem halben Jahr hat's einen Schnackler getan und auf einmal hat er sich geändert, tut jetzt nur noch Schwarzarbeiten, hat ein unwahrscheinliches Engagement jetzt, daß er teilweise ganze Arbeitsabläufe dann privat erledigt und selbständig und äh ist auch sehr sauber im Arbeiten.“

Förderung

Konkrete Aussagen darüber, wie Interesse gefördert werden kann, finden sich nur bei sechs der Befragten. Diese beschränken sich aber meist auf einen Aspekt. Damit zeigt sich einmal mehr die Enge ihres Interessenkonzepts – Interesse ist in der Perspektive der Befragten vorhanden oder nicht.

ALT: „Und wenn ihm wenn's ihm halt g'fällt, dann g'fällt's ihm oder, ich weiß auch nicht, so richtig fördern, vielleicht - als Geselle kann man schauen, daß man das ein bißchen interessant gestaltet das, daß man ihm abwechslungsreiche Sachen anbietet oder daß er die machen soll und nicht immer das Gleiche, das er schon kann, aber sonst wüßte ich eigentlich nichts, wie man das besser fördert.“

Weitergehende Erklärungen über das Warum der Arbeit stellen ebenfalls eine Möglichkeit der Förderung des Interesses dar. In der folgenden Äußerung wird zudem deutlich, daß sich der Befragte auch Sanktionsmaßnahmen vorbehält, wenn sich der Lehrling nicht erwartungsgemäß verhält.

OBE: „Ja, daß ich ihn halt in die Arbeit miteinbinde, daß ich ihm die Arbeitsabläufe erkläre, warum das Ganze so gemacht wird, und nicht nur, daß da jetzt zwischen die Sparren Platten 'reinkommen, sondern auch, daß die dafür da sind, daß der Flugschnee nicht 'reinkommt und daß die Wärmedämmung dadurch besser wird und auf was zu achten ist und wenn er da dann auch kaum Interesse zeigt dann äh ja, der nächste Weg ist dann die lautere Stimme, daß er sich ein bißchen z'amreißen soll und daß er hier äh da ist zum Lernen.“

Ein anderer Weg besteht darin, gleichsam Ursachenforschung zu betreiben, um so das Verhalten ändern zu können oder auch bis zu einem gewissen Grad auf die Wünsche des Lehrlings einzugehen.

PEL: „Ach [Interesse] hervorrufen, da muß ich erst einmal wissen, was er nicht mag an dieser Arbeit. Dann kann ich vielleicht was machen dagegen, aber wenn's grundsätzliche Sachen sind, daß er einfach das Holz nicht mag oder die schwere Arbeit, dann geht's nicht, dann is' der falsche Beruf.“

3.5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Faßt man die bisherigen Ergebnisse zusammen, so läßt sich sagen, daß die subjektiven Erklärungen mit Interesse einen geringen Abstraktionsgrad aufweisen. Inhaltlich beziehen sie sich in der Regel auf (auch intuitiv) wahrgenommene Merkmale der Arbeitsleistung der Lehrlinge, aus denen dann auf das Interesse geschlossen wird. Es zeigt sich, daß die Befragten Interesse im Zusammenhang mit vielen verschiedenen Phänomenen ihrer Alltagswelt verwenden. Die Erklärungen sind wenig präzise und nur unzureichend operationalisierbar. Bemerkenswert ist weiter, daß die verwendeten subjektiven Definitionen, insbesondere das „einfach sehen, ob“ eine hohe Irrtumswahrscheinlichkeit aufweisen. Interesse ermöglicht es den nebenberuflichen Ausbildern, einfache Begründungen zu geben, die ihnen oft unmittelbar einsichtig sind und die sie nicht weiter in Frage stellen. Zugleich lenken sie die Verantwortung für das Geschehen von ihnen weg und übertragen sie stattdessen auf den Auszubildenden. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, daß die Befragten die Interaktion mit dem Lehrling weniger als pädagogische Beziehung (zur Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten) denn als Mitarbeiterbeziehung (zur Erledigung eines Auftrags) definieren.

Da die Befragten durchweg nur wenig Möglichkeiten sehen, Interesse zu verändern, zumindest unter den wirtschaftlichen Voraussetzungen, die in den Betrieben anzutreffen sind, wird die entlastende Funktion des Konzeptes Interesse deutlich: Der Auszubildende bringt am Beginn seiner Lehrzeit ein bestimmtes Maß an Interesse mit, das weitgehend unveränderbar bleibt und die verschiedensten Begebenheiten in der Ausbildung bestimmt. Zwar unterscheiden die Befragten zwischen Interesse als Persönlichkeitsmerkmal und einem eher situativ gegebenen Phänomen, doch die Wirkung des Interesses vollzieht sich in ihrer Sicht dauerhaft und ohne Möglichkeit der Beeinflussung von außen. Genau diese Argumentation stellt den Befragten aber den Blick auf konkrete, vor Ort am Arbeitsplatz mögliche Motivationshilfen.

Andere Konstrukte wie etwa Begabung oder Geschick ziehen die ausbildenden Gesellen im Vergleich mit Interesse nur selten zur Erklärung heran. Dies könnte

daran liegen, daß Interesse das flexiblere gedankliche Konstrukt ist: Interesse kann vom Lehrling situativ variiert werden, Begabung dagegen nicht. Interesse ist in der Sicht der Befragten vom Wollen der Auszubildenden abhängig.

4. Beiträge der Interessentheorie

Die Bedeutung des Interessenkonzepts für alltagssprachliche Erklärungen pädagogischer Zusammenhänge führen PRENZEL & KRAPP darauf zurück, daß es schon vor ungefähr 200 Jahren in dem noch heute gebräuchlichen Sinn in die pädagogische Diskussion eingeführt wurde (PRENZEL & KRAPP 1992, 1). KRAPP weist darauf hin, daß der Interessenbegriff in der pädagogisch-psychologischen Forschung ähnlich verstanden wird wie in der Alltagssprache. Interesse ist keine dauerhafte Einstellung oder stabile Eigenschaft einer Person, sondern „ein Phänomen, welches sich aus der Interaktion zwischen der Person und ihrer ‚gegenständlichen‘ Umwelt ergibt. Ein zentrales Kennzeichen von Interesse ist seine *Inhalts- bzw. Gegenstandsspezifität*“ (KRAPP 1999, 113; Hervorhebung im Original). Interesse bedeutet eine persönliche Identifikation mit dem Interessengegenstand, die dazu führt, daß sich eine Person freiwillig und ohne Druck von außen mit Dingen beschäftigt, die ihr am Herzen liegen. Dabei kann es sich um Inhalte, Themen, Tätigkeiten oder konkrete Objekte handeln (KRAPP 1999, 114).

Die positive Wirkung von Motivation und Interesse auf Prozeß und Ergebnis des Lernens ist durch zahlreiche empirische Untersuchungen belegt. Beispielsweise werden Inhaltsaspekte verstärkt elaboriert, tiefer verarbeitet sowie besser verstanden, falls das Lernen selbstbestimmt motiviert ist. Selbstbestimmt motiviertes Lernen führt auch dazu, daß Berufsausbildungen seltener abgebrochen werden und die Identifikation mit dem Beruf steigt (PRENZEL et al. 1996, 110).

5. Konsequenzen

Pädagogisch ist die Interessenattribution von größter Wichtigkeit, da die Befragten ihre Ausbildungsbemühungen danach ausrichten, ob sie dem Auszubildenden viel oder wenig Interesse unterstellen. Maßnahmen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals müssen daher viel stärker als bisher den Interessenbegriff unter Bezugnahme auf die dazu vorliegende pädagogisch-psychologische Forschung berücksichtigen. Das betrifft insbesondere eine stärkere Betonung der Situationsabhängigkeit von Interesse sowie ein verstärktes Eingehen auf dasjenige Verhalten des Auszubildenden, von dem aus auf zugrundeliegendes Interesse geschlossen werden kann. Ferner muß auch im Verständnis der nebenberuflichen Ausbilder, die ja die Hauptträger der betrieblichen Ausbildung sind, verankert werden, daß Langeweile und Gleichgültigkeit hinderlich für die Entstehung von Interesse sind, Spannung und Abwechslung dagegen förderlich. Zudem scheint es angebracht, daß das Betriebsklima und die persönliche Beziehung der Mitarbeiter verstärkt zu Themen in der Ausbilderqualifizierung gemacht werden. Dabei ist es erforderlich, das Augenmerk auf eine Veränderung der dafür relevanten Einstellungen zu richten. Wenn es gelingt, das vorhandene Vorverständnis von Interesse aufzugreifen und in der geschilderten Weise zu erweitern, kann das Handeln der

Ausbilder verbessert werden, da sich ihnen dadurch eine Vielzahl von neuen Möglichkeiten in der pädagogischen Interaktion mit den Auszubildenden eröffnet.

Literatur

- KRAPP, Andreas: Interesse. In: PERLETH, Christoph; Ziegler, Albert (Hg.): Pädagogische Psychologie. Bern: Huber 1999. 113–22
- LEIDNER, Michael: Wenn der Geselle den Lehrling ausbildet. Eine Analyse der pädagogischen Sinndeutungen und subjektiven Theorien nebenberuflicher Ausbilder im Bauhandwerk. Frankfurt/Main: Lang 2001
- PRENZEL, Manfred; KRAPP, Andreas: Zur Aktualität der pädagogisch-psychologischen Interessenforschung. In: PRENZEL, Manfred; KRAPP, Andreas (Hg.): Interesse, Lernen, Leistung. Münster. Aschendorff 1992. 1-8
- PRENZEL, Manfred; KRISTEN, Alexandra; DENGLER, Petra; ETTLE, Roland; BEER, Thomas: Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung. In: BECK, Klaus; HEID, Helmut: Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung. Beiheft 13 der ZBW. Stuttgart: Steiner 1996. 108–27
- WITZEL, Andreas: Das problemzentrierte Interview. In: JÜTTEMANN, Gerd (Hg.): Qualitative Forschung in der Psychologie. Weinheim: Beltz 1985. 227–55

Dr. Michael Leidner, M.A., Fachakademie für Sozialpädagogik der Landeshauptstadt München, Schlierseestr. 47, 81539 München