

Berufswahl und berufliche Sozialisation beim Eintritt in die Lehre

Prof. Dr. Markus P. Neuenschwander

1. Einführung
2. Berufswahl: Konzepte und Befunde
3. Passung
4. Berufliche Sozialisation
5. Befunde
6. Schlussfolgerungen und Ausblick



1) Ausgangslage

- Rund 80% der Menschen bleiben lebenslang im gleichen Berufsfeld, auch wenn die meisten Menschen im Laufe des Lebens den Beruf wechseln.
- Dieser Übergang ist eine grosse Herausforderung für die Jugendlichen, in der Regel gut bewältigt wird.
- Der Übergang von der Schule in die berufliche Grundbildung bietet Jugendlichen eine **zweite Chance** auf eine berufliche Karriere.

Leitfragen

- Wie finden Jugendliche eine passende Berufslehre?
- wie können Lehrbetriebe die berufliche Sozialisation von Lernenden fördern?

Theoretische Grundlagen: drei Akteure

- **Institutionelle Strukturen** definieren Angebote und Ausbildungsgänge, Selektionsverfahren
- Ziele, Bildungseinstellungen (Erwartungen und Werte) und Kompetenzen von **Jugendlichen** bilden die Grundlagen von Bildungsentscheidungen.
- **Soziale Ressourcen** (Bezugspersonen) unterstützen individuelle Entscheidungsfindung: Motivieren, Beratung, Steuerung

Thesen

Die Berufswahl ist kein rationaler Entscheidungsprozess, sondern ein **Sozialisationsprozess**.

D.h. Jugendliche entscheiden nicht auf der Basis vollständiger Informationen rational, sondern sie wählen berufliche Optionen aufgrund von sozialen Erfahrungen mit Bezugspersonen und in der Arbeitswelt.

2) Phasenkonzept der Berufswahl

1. Interesse an Gegenständen und Tätigkeiten



1. Konkretisierungsschritt: Unterstützung durch Eltern, Lehrperson, Berufsberatung, Tests, Berufsprestige, Arbeitszeiten im Beruf, Verdienst, Aufstiegsmöglichkeiten usw.

2. Interesse an Berufen (in Berufskategorien)



2. Konkretisierungsschritt: Abstimmung auf Fähigkeiten (dank Lp, Eltern, Noten),

3. Interesse an Ausbildungen (in Anforderungskategorien)



3. Konkretisierungsschritt: Abstimmung auf Stellenangebot; Unterstützung durch Eltern, Lp

4. Bewerbung auf Lehrstelle (Betrieb, Ausbildungsinstitution)



4. Konkretisierungsschritt: Selektion

5. Rückmeldung auf Bewerbung

(Neuenschwander & Hartmann, 2011)

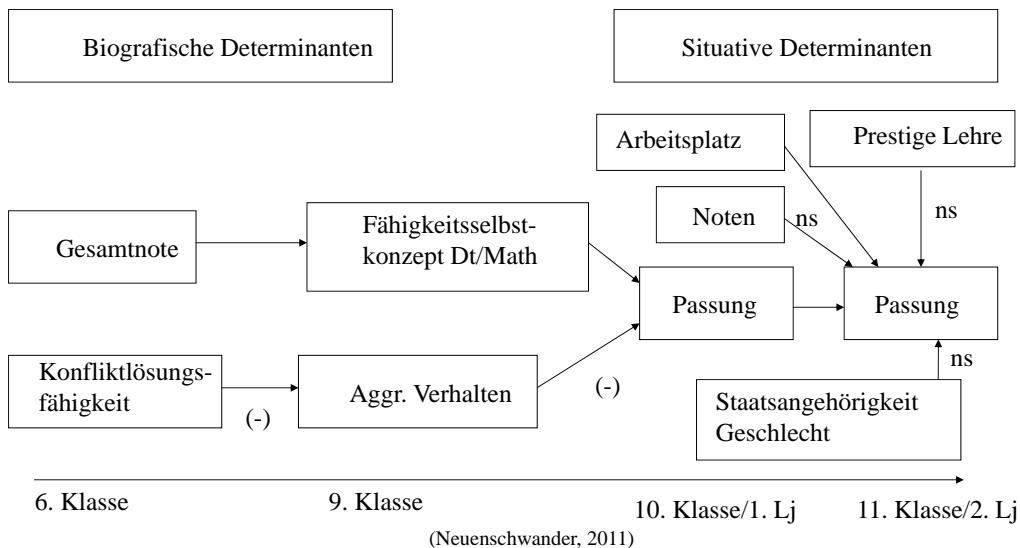
Fazit

- Jugendliche prüfen in Interaktion mit vertrauenswürdigen Bezugspersonen (Eltern, Lehrpersonen, andere) berufliche Optionen. Interessen, Fähigkeiten, Beratung von Bezugspersonen und institutionelle Angebote/Restriktionen werden berücksichtigt.
- Die Erfahrungen zur Fachsystematik der Schule sind nur beschränkt auf die Berufssystematik übertragbar. Bezugspersonen leisten Übersetzungshilfen.

3) Passung

- Die **Passung** zwischen dem Lernenden und der Lehrstelle sagt vorher:
 - a) die Zufriedenheit des Lernenden
 - b) die Leistungen des Lernenden im Betrieb und in der Schule
 - c) das Risiko des Berufswechsels nach der LAP
 - d) das Risiko auf Arbeitslosigkeit nach LAP
- Wie entsteht die Passungswahrnehmung?
 - a) Biografie: Hohe schulische und soziale Fähigkeiten
 - b) Arbeitsumfeld: geeignete Arbeitsaufträge und Leistungen
 - c) Ergebnis der Lehrlingsselektion

Arbeitsmodell (Ergebnisse)



BEN K4: Kriterien bei Personalentscheidungen

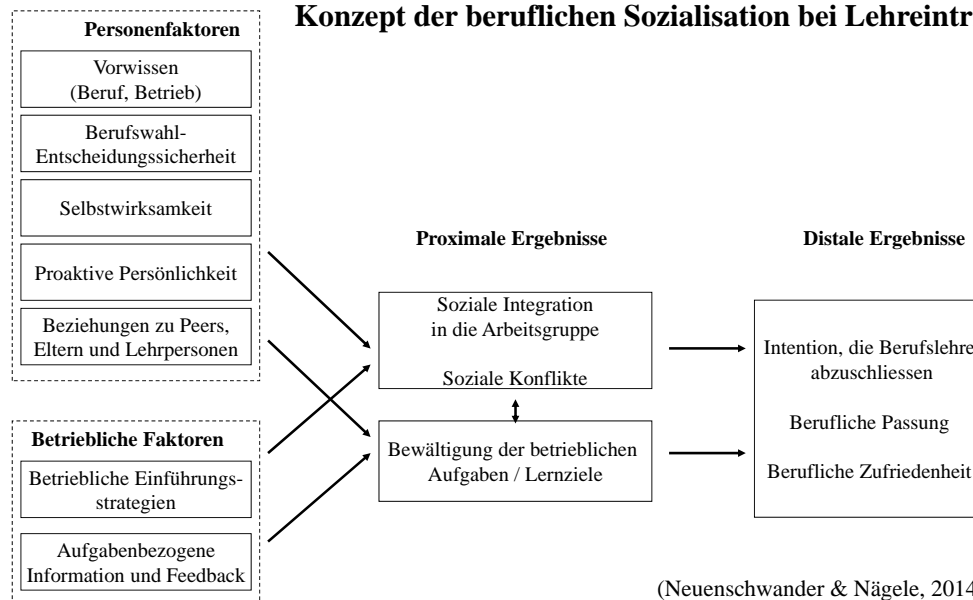
Sie befinden sich in der Situation eine/n Mitarbeiter/in einstellen zu wollen. Dabei müssen Sie zwischen zwei Bewerbern wählen, die in allen Merkmalen gleich sind (Dilemma-Situation). (N=228)

Persönlichkeit	Kompetenzen	
21.5%	Bildungszertifikat Hervorragende Grundausbildung vs. <u>stete Weiterbildung</u>	78.5%
3.7%	Formalität des Lernens hoher Bildungsabschluss vs. <u>Berufserfahrung</u>	96.3%
70.1%	Fachlichkeit der Kompetenzen <u>Teamfähigkeit</u> vs. fachliche Kompetenzen	29.9%
92.5%	Eignung Verantwortungsbewusstsein vs. Talent	7.5%
17.3%	Berufliche Voraussetzungen Berufliche Passung vs. <u>berufliche Kompetenzen</u>	82.7%
6.6%	Steuerung von Arbeitsabläufen Risikobereitschaft vs. <u>Organisationstalent</u>	93.4%
40.2%	Zusammenarbeit im Arbeitsalltag Dienstleistungsorientierung vs. <u>praktische Auffassungsgabe*</u>	59.8%

4) Berufliche Sozialisation beim Eintritt in die berufliche Grundbildung

- Mit der Berufswahl beginnt die berufliche Sozialisation.
- Der Start in die berufliche Grundbildung beeinflusst den weiteren Ausbildungsverlauf und beeinflusst das Risiko von Lehrvertragsauflösungen.

Konzept der beruflichen Sozialisation bei Lehrintritt



(Neuenchwander & Nägele, 2014)

Methode

9. Schuljahr		VET					
April 2011	Juni 2011	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan. 2012
Screening	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7
N = 1734	550	494	471	491	437	432	451

Standardisierte Befragung von ca 500 Jugendlichen am Ende des 9. Schuljahrs sowie monatliche Befragung während der ersten sechs Monate der dualen Berufsausbildung.

Gibt es verschiedene Verlaufsmuster der Passungswahrnehmung beim Eintritt in die Lehre?

5) Ergebnisse

a) Berufswahl und berufliche Sozialisation

Drei Merkmale bestimmen die Voraussetzungen eines Lernenden beim Lehreintritt:

1. Entscheidungssicherheit im Berufswahlprozess
2. gute Elternbeziehung
3. soziales Verhalten im Unterricht wie
 - Ablenkbarkeit, d.h. Fähigkeit, Regeln im Unterricht einhalten und sich konzentrieren zu können,
 - Popularität in der Klasse
 - gute Lehrpersonenbeziehung

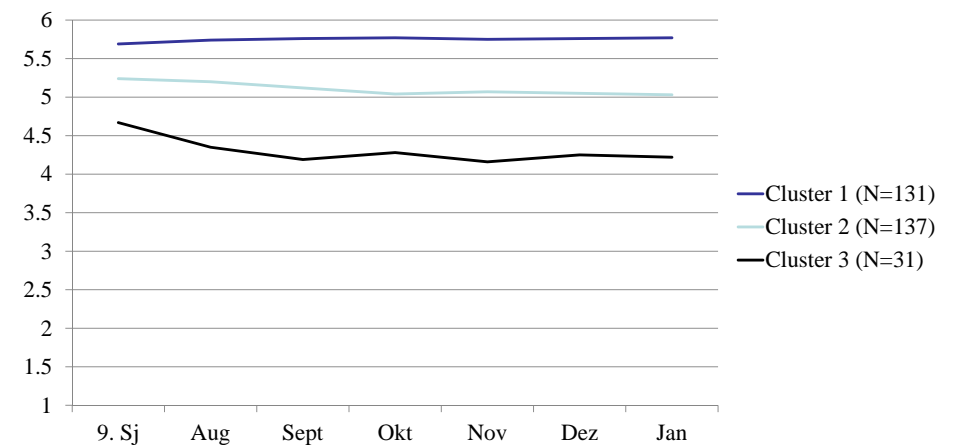
Diese Merkmale erklären die Aufgabenbewältigung und die soziale Integration im Betrieb und diese die Passungswahrnehmung im Betrieb.

(Neuenschwander & Gerber, 2014)

5b) Verlaufsmuster der beruflichen Sozialisation

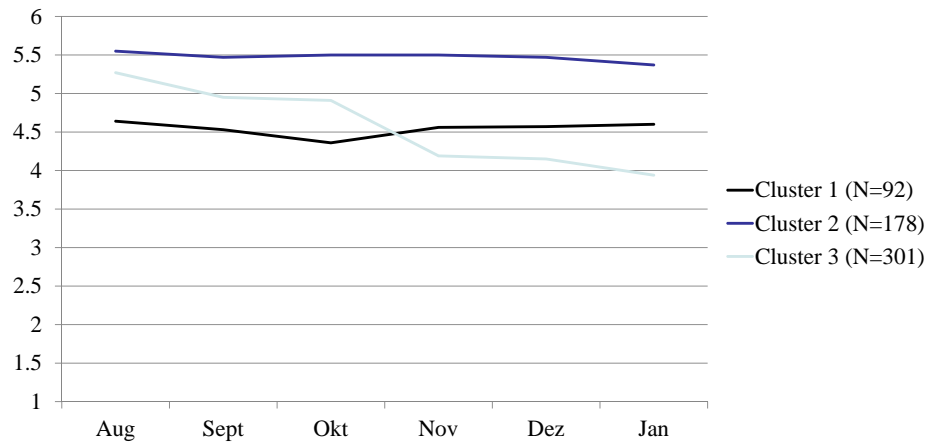
- wie verläuft die berufliche Sozialisation, gemessen an den proximalen und distalen Faktoren? Gibt es ein Praxisschock?
- Aufgrund von Ereignissen und betrieblichen Sozialisationserfahrungen vermuten wir unterschiedliche Muster der beruflichen Sozialisation. Insbesondere die soziale Integration in den Betrieb, möglicherweise aber auch die P-U-Passung verändert sich individuell unterschiedlich.
- Clusteranalysen der Verläufe zeigen individuelle Entwicklungsmuster.

Verlaufsmuster der Passungswahrnehmung



(Nägele & Neuenschwander, in Vorb)

Veränderung der sozialen Integration beim Lehreintritt



Zwischenfazit

- Kein Hinweis auf einen Praxisschock, keine «Badewanne» bezüglich Passung.
- Der Verlauf der Passungswahrnehmung verläuft bei allen Lernenden ähnlich.
- Der Verlauf der sozialen Integration vollzieht sich individuell. Bei der grössten Gruppe von Lernenden nimmt die wahrgenommene soziale Integration in den Betrieb erstaunlich stark ab (mehr als ein Skalenpunkt auf der 6er Skala).
- Diese Entwicklung ist dramatisch, weil die soziale Integration für das berufliche und das betriebliche Commitment der Jugendlichen sehr wichtig ist und ein guter Prädiktor für Lehrvertragsauflösungen ist.

5c) Bedeutung der betrieblichen Sozialisationsstaktiken

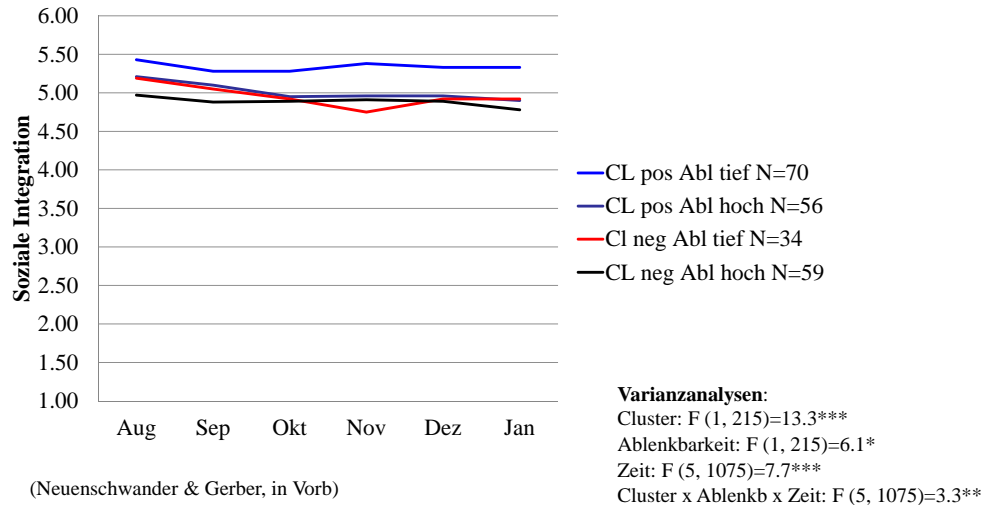
- Wie können Jugendliche wirksam in den Betrieb aufgenommen werden?
- In der Perspektive der Lernenden und Berufsbildner/innen sind drei Konzepte zentral:
 - **Curriculum:** Inhalt der Sozialisationsstaktiken
 - Aufgabenbewältigung: **Feedback**
 - emotionale-soziale Integration: **Beziehung** zum Ausbildungsverantwortlichen

Welchen Beitrag leisten die Ausbilder/innen?

Frühere Forschung zeigt, dass sich gute Ausbilder durch folgende Merkmale auszeichnen:

- (1) hohe Feedbackqualität,
- (2) gute Beziehung zum Lernenden,
- (3) Transparente Kommunikation der Werte und Regeln im Betrieb,
- (4) regelmässige Gespräche,
- (5) Unterstützung der sozialen Integration des Lernenden in den Betrieb,
- (6) strukturierte Einführung in die Arbeit im Betrieb,
- (7) vielfältige Aufträge mit Lerngelegenheiten

Veränderung der sozialen Integration in den Lehrbetrieb durch Sozialisationstaktik (Cluster), moderiert durch Ablenkbarkeit im Unterricht



(Neuenschwander & Gerber, in Vorb.)

6) Schlussfolgerungen

- Der erfolgreiche Eintritt in den Betrieb hängt von der **intelligenten Anpassungsfähigkeit** des Jugendlichen ab. Der Jugendliche braucht Vorwissen, Entscheidungssicherheit, Konzentrationsfähigkeit und Elternunterstützung
→ Berufswahlbegleitung in Schule und Familie.
- Die Auswahl der Lernenden bestimmt entscheidend die Erfolgchancen einer Lehre. Unterschätzt wird die **Passung** des Lernenden zum Ausbildungsplatz.
- Bei Jugendlichen mit hohen selbstregulativen Fähigkeiten wirken sich günstige betriebliche Sozialisationstaktiken positiv aus.
- Gute Ausbilder zeichnen sich aus durch (1) hohe Feedbackqualität, (2) gute Beziehung zum Lernenden, (3) strukturierte Einführung in den Betrieb, (4) Unterstützung der sozialen Integration des Lernenden in den Betrieb

Literatur

- Neuenschwander, M. P. & Hartmann, R. (2011). Entscheidungsprozesse von Jugendlichen bei der ersten Berufs- und Lehrstellenwahl. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 40(4), 41-44.
- Neuenschwander, M. P. (2011). Determinanten der Passungswahrnehmung nach dem Übergang in die Sekundarstufe II. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 33(3), 401-419.
- Neuenschwander, M. P., Gerber, M., Frank, N. & Rottermann, B. (2012). *Schule und Beruf: Wege in die Erwerbstätigkeit*. Wiesbaden: VS-Verlag.
- Neuenschwander, M. P. & Hermann, M. (2013). Der richtige Mix aus Kompetenzen und Persönlichkeit. *Panorama*, 27(4), 23.
- Neuenschwander, M. P. & Nägele, C. (2014). *Sozialisation beim Übergang in den Lehrbetrieb (SoLe) (Schlussbericht)*. Solothurn: PH FHNW Zentrum Lernen und Sozialisation.
- Singer, A., Gerber, M. & Neuenschwander, M. P. (2014). Individuelle und soziale Bedingungen der beruflichen Sozialisation im Lehrbetrieb. In M. P. Neuenschwander (Ed.), *Selektion in Schule und Arbeitsmarkt* (pp. 165-186). Zürich: Rüegger.
- Neuenschwander, M. P. (2014/in Druck). Übergang in die Berufsausbildung zwischen Wahl und Selektion. In A. Ryter & S. Dorothee (Eds.), *Wer hilft mir, was zu werden? Professionelles Handeln in der Berufsintegration*. Bern: hep.
- Neuenschwander, M. P. & Gerber, M. (2014/im Druck). Schulische Vorbereitung auf die berufliche Sozialisation im Lehrbetrieb. *Unterrichtswissenschaft*.
- Nägele, C. & Neuenschwander, M. P. (2015/in Vorb). Die Entwicklung der beruflichen Passung in den ersten sechs Monaten der Berufslehre. In K. Häfeli, M. P. Neuenschwander & S. Schumann (Eds.), *Beruflichen Passagen im Lebenslauf*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Vielen Dank!

Zentrum Lernen und Sozialisation

www.fhnw.ch/ph/zls

www.fhnw.ch/personen/markus-neuenschwander

markus.neuenschwander@fhnw.ch