



## Ausbildung gestalten – Ausbildungsabbrüche vermeiden – Sozialkompetenz entwickeln

► Das Thema „Ausbildung gestalten und Sozialkompetenz entwickeln“ wird hier aus der Perspektive kompliziert verlaufender Ausbildungsbemühungen bearbeitet. Im Land Bremen arbeitet das Projekt „Ausbildung – Bleib dran“ seit 2001 an der Unterstützung der Akteure im dualen System zur Vermeidung unreflektierter Ausbildungsabbrüche durch Prävention und Intervention. Dabei wird mit unterschiedlichen Verantwortlichen der Berufsausbildung zusammengearbeitet. Im Beitrag wird eine Einordnung des Ausbildungsproblems mit den daraus resultierenden Anforderungen vorgenommen und auf Qualitätsdimensionen fokussiert. Dazu werden praktische Erfahrungen aus der Projektarbeit vorgestellt und vor dem Hintergrund der Qualitätsdimensionen eingeordnet.



**EVA QUANTE-BRANDT**

PD Dr., Leiterin des Projekts „Bleib dran“  
an der Akademie für Arbeit und Politik der  
Universität Bremen

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind ein bildungspolitisches Problem. Im Schnitt wird etwa jeder fünfte neu abgeschlossene Vertrag während der Ausbildung wieder gelöst; im Jahr 2003 waren das 133.481 Ausbildungsverträge (BERUFSBILDUNGSBERICHT 2005, S. 104). Der Anteil der vorzeitig gelösten Verträge variiert nach Ausbildungsbereichen (ebenda, S. 105). Das Handwerk wie auch die Freien Berufe sind davon stark betroffen. Ebenso wirkt sich die Struktur des Bundeslandes aus. In Stadtstaaten tritt das Problem verstärkt auf. Das Bundesland Bremen muss sich mit einer hohen Lösungsrate auseinandersetzen, wobei sich die insgesamt sinkende Tendenz des Bundes auch in Bremen zeigt (2001 28 %, in 2003 25 %, ebenda, S. 106). Bezogen auf den Ausbildungsbereich des Handwerks im Land Bremen war in 2001 mit 47 % eine eklatant hohe Lösungsrate zu verzeichnen. Die Zahl ging seitdem auf 37 % in 2004 (STATISTISCHES BUNDESAMT, EIGENE BERECHNUNGEN, 2004: VORLÄUFIGE ERGEBNISSE) zurück.

Neben dieser unbefriedigenden quantitativen Situation wachsen auch die qualitativen Probleme beruflicher Bildungsprozesse, die sich zusammenfassen lassen in weniger lernhaltige Ausbildungsbedingungen und zu gering entwickelte Kompetenzen und Fertigkeiten der Ausbildungsbeteiligten. Damit rücken die sozialen und persönlichen Qualifikationen der Menschen in den Vordergrund.

Dies bedeutet: Menschen müssen allgemeine Qualifikationen haben, eine gut entwickelte Problemlösungskompetenz zeigen, die das Denken in Systemen und Zusammenhängen ermöglicht, und sie müssen in wechselnden Teams arbeiten können und soziale Kompetenzen entwickelt haben. Das schließt die Fähigkeit ein, sich neues Wissen lebenslang anzueignen und damit die Biographie zu gestalten. Bestandteil dieser Kompetenzanforderungen sind *Konflikt-, Kommunikationsfähigkeit und Selbstreflexivität*, die auf Kooperation und Offenheit ausgelegt sind. Darüber hinaus erfordert die Beschleunigung von Arbeitsprozessen einen konstruktiven Umgang mit Verunsicherung und Kon-

kurrenz. Ausbildungsabbrüche können eine Folge dieser veränderten Anforderungen sein. Die Gründe für diese Entscheidung sind vielfältig, und häufig bedingen sie einander. Es bedarf sowohl neuer konzeptioneller Überlegungen als auch der Bereitschaft zur Korrektur der Ausbildungssituation.

## Das Projekt „Bleib dran“

Das Praxisprojekt „Bleib dran“ arbeitet in Bremen und Bremerhaven mit Auszubildenden, Lehrerinnen und Lehrern an berufsbildenden Schulen sowie dem Ausbildungspersonal zusammen. Im Mittelpunkt der Bemühungen stehen aufgrund der hohen vorzeitigen Vertragslösungen die Ausbildungsbereiche des Handwerks und die der Freien Berufe. In beiden Städten tagen Arbeitsausschüsse. So wird die Projektarbeit kritisch begleitet, und die Akteure in der Berufsausbildung stehen gleichzeitig in einem strukturierten Austausch (Netzwerk) miteinander. Bestandteil dieser Zusammenkünfte sind Bildungsthemen wie Migranten und Berufsbildung, Schulschwierigkeiten, Umgang mit persönlichen Problemen. Um für die Auszubildenden gut erreichbar zu sein, finden an den Standorten Bremen und Bremerhaven in acht Berufsschulen regelmäßige Sprechzeiten für die Schüler/-innen und Lehrer/-innen statt. Mit dem integrierten und dialogorientierten Arbeitsansatz des Projektes zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen durch Prävention und Intervention wird an dem Ziel der Qualitätsverbesserung der beruflichen Bildung gearbeitet. Dabei unterscheiden wir vier Qualitätsdimensionen, die als Kompass für die Weiterentwicklung des Ausbildungssystems dienen können:

- *eine sozialintegrierende Dimension*, in der auf die veränderten Lebenslagen der Auszubildenden sowie auf Betriebe mit „ungünstigen Ausbildungsbedingungen“ eingegangen wird und sie bei den Ausbildungsbemühungen systematisch begleitet werden;
- *eine pädagogische Dimension*, in der der Bildungsprozess der Auszubildenden durch den systematischen Erwerb von Sozialkompetenz intensiviert wird;
- *eine weiterbildende Dimension*, in der „lebenslanges Lernen“ und die Entwicklung von Handlungskompetenz in die Bildungswege der handelnden Akteure integriert wird;
- *eine quantitative Dimension*, in der Ausbildungsplätze durch die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen bzw. durch eine reflektierte und strukturierte Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nicht abgebaut werden.

Zwischen diesen Qualitätsdimensionen und den Arbeitsschwerpunkten des Projektes bestehen vielfältige Zusammenhänge, die im Folgenden verdeutlicht werden sollen.

## Prävention in der Berufsschule

Diese Präventionsarbeit richtet sich direkt an die Auszubildenden (Durchführung von Unterrichtseinheiten) und Lehrkräfte-Fortbildungen. Darüber hinaus wird an den Strukturen des Ausbildungsprozesses gearbeitet.

### UNTERRICHTSEINHEITEN

Die Integration der Unterrichtseinheit „Konfliktbearbeitung und Kommunikation“ bietet den Berufsschülerinnen und -schülern Lernmöglichkeiten für den Erwerb von Handlungs- und Sozialkompetenz, indem sie in der Schule lernen, betriebliche Konflikte und Anforderungen zu bearbeiten und zu reflektieren. Der Zusammenhang, der zwischen einer grundlegenden Konfliktakzeptanz in Arbeitsbeziehungen sowie der Bereitschaft, individuelle Anteile an einem Konflikt anzuerkennen, besteht, ist wichtiges Element für eine konstruktive Konfliktbearbeitung. Dabei spielen unreflektierte Werte, Normen und Selbstbilder eine wichtige Rolle und können Klärungsprozesse verhindern. Die Unterrichtseinheit sowie einzelne Projektstage werden während der drei Ausbildungsjahre in Absprache mit den Lehrkräften durchgeführt.

Mit den Unterrichtseinheiten soll erreicht werden, dass die Auszubildenden Konflikte nicht mehr als etwas Bedrohliches wahrnehmen, sondern sie als zum Alltag gehörend und prinzipiell lösbar empfinden. Die Konzeption zur Bearbeitung der Thematik knüpft an aktuellen Problemkonstellationen an, um die Entwicklung von Sozialkompetenz und Reflexionsfähigkeit konkret und Ich-nah thematisieren zu können. Die Schülerinnen und Schüler lernen z. B. über Rollenspiele die verschiedenen Perspektiven, die zu einem Konflikt gehören, kennen und können ihre eigene Rolle reflektieren. Offenheit ist ein wichtiges, aber schwieriges Gestaltungsmerkmal für die Bearbeitung entsprechender Unterrichtsthemen. Die Unterrichtseinheiten werden im Projekt „Ausbildung – Bleib dran“ entwickelt, und ihre Umsetzung wird mit Lehrkräften erörtert. Verbunden ist diese Arbeit im Unterricht mit der Durchführung einer Lehrer/-innenfortbildung, deren Konzeption die Umsetzung von Unterrichtseinheiten zum Thema Prävention beinhaltet und damit einen direkten Bezug zur schulischen Realität herstellt.

### FORTBILDUNG MIT BERUFSSCHULLEHRERN/-INNEN

Die Fortbildung soll die Bereitschaft und die Kompetenz stärken, einen professionellen Umgang mit Ausbildungskonflikten der Schülerinnen und Schüler zu entwickeln. Es wird Offenheit als Unterrichtsprinzip thematisiert, um Sicherheit für dieses Gestaltungselement zu geben.

---

#### Ausgewählte Themen der Unterrichtseinheit „Konfliktbearbeitung und Kommunikation“

- Bedeutung des Begriffs Konflikt
- Grundlagen der Kommunikation
- Ordnung betrieblicher Struktur
- Bearbeitung von Konfliktsituationen
- Subjektive Anteile an Konflikten

Darüber hinaus behandelt die Fortbildung Themen, die auf die veränderte Lebens- und Ausbildungsrealität junger Menschen eingeht und abbruchrelevante Konstellationen erarbeitet. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Erarbeitung von Methoden zur Beratung und Mediation, um die Kompetenz auf diesem Gebiet zu erweitern und so bewusster und reflektierter in Konfliktsituationen handeln zu können. Auf diese Weise werden die Lehrkräfte befähigt, Berufsschüler/-innen in schulischen und betrieblichen Schwierigkeiten besser zu begleiten. Über die Intervention lernen sie auch eine Methode kennen, Konflikte im Rahmen kollegialer Strukturen zu bearbeiten.

#### **FAZIT: ERGEBNISSE DER PRÄVENTION IN DER BERUFSSCHULE MACHEN MUT**

Das integrierte Herangehen an die Entwicklung von Sozialkompetenz und der Förderung von Konfliktfähigkeit wirkt. Die Lehrerinnen und Lehrer stellten fest, dass diese konkrete Beschäftigung mit dem Thema Konflikte in ihren Berufsschulklassen und im eigenen Handeln bei allen Beteiligten zu Veränderungen in der Einstellung und Arbeitsweise geführt hat:

- Die erweiterte individuelle Kompetenz fördert die Berücksichtigung von Konflikten im Unterricht;
- betriebliche Erstkontakte für die Klärung von Ausbildungsschwierigkeiten werden früher hergestellt;
- der Unterricht wird als sinnvoller Rahmen für die Behandlung von Sozial- und Konfliktkompetenz anerkannt;
- Auszubildende sind eher bereit, Konflikte in der Schule zu thematisieren;
- der Unterricht trägt zur Sensibilisierung der Schülerinnen und Schüler im Umgang miteinander bei und verdeutlicht die Dimensionen eines Konfliktes;
- die Möglichkeit der Abgabe von Konfliktfällen an „Bleib dran“ entlastet die Unterrichtssituation und stärkt die Bereitschaft, Konflikte zu behandeln.

Eine Kurzbefragung von drei Berufsschulklassen, die an den Projekttagen und an der Durchführung der Unterrichtseinheit beteiligt waren, zeigte:

- Die Auszubildenden bewerten die Konfliktbearbeitung im Unterricht positiv. Ein großes Interesse gilt dem Erfahrungsaustausch untereinander; sie möchten keine Bewertung dieses Arbeitsgebietes;
- sie schätzen die Veränderung ihrer Konfliktlösungsstrategien als positiv und gewinnbringend für den betrieblichen Alltag ein;
- sie können ihr individuelles Verhalten in Konfliktsituationen besser einordnen;
- die Durchführung von Projekttagen (u. a. Prüfungsvorbereitung/-angst) ist sinnvoll.

## **Fortbildung der Ausbilder/-innen**

Die Umsetzung der Ausbilder/-innenfortbildung ist arbeitsprozessorientiert konzipiert, wobei an den subjektiven Erfahrungen der Beteiligten angeknüpft wird. Diese beziehen sich auf ihre Zeit als Auszubildende und auf ihre gegenwärtigen Aufgaben als Auszubildende. Damit sollen ihre reflexiven Fähigkeiten geschärft und weiterentwickelt werden. Darüber hinaus werden Bildungsabende für einzelne Ausbildungsbereiche durchgeführt, die die Thematik des Ausbildungskonfliktes thematisieren und Lösungsvorschläge erarbeiten. Insofern ist konzeptionell eine gewisse Nähe zur Lehrer/-innenfortbildung gegeben. Ebenso wird in Meisterlehrgängen zu diesen Themen gearbeitet. Mit einzelnen Betrieben werden vor Ort Seminare durchgeführt. Größere Betriebe haben eher eine Kultur von Fortbildung im Bereich der Personalentwicklung als Kleinbetriebe. Deshalb muss mit sehr viel Überzeugungsarbeit in Klein- und Kleinstbetrieben für Sozialkompetenzentwicklung geworben werden. Die Ziele dieser Fortbildungsveranstaltungen liegen in der Stärkung der Integrationsfähigkeiten der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie in der Qualitätssteigerung der Ausbildungssituation durch Kompetenzerweiterung der handelnden Akteure. Eine stärkere Akzentuierung der integrierten Fach- und Sozialkompetenzvermittlung im Arbeitsprozess steht noch aus.

#### **FAZIT: FORTBILDUNGEN ENTLASTEN UND FÜHREN ZU HÖHERER SENSIBILITÄT UNTEREINANDER**

Die Erfahrungen mit den Ausbilder/-innenfortbildungen konnten noch nicht systematisch mit den Beteiligten ausgewertet und reflektiert werden. Eindrücke von Teilnehmenden aus verschiedenen Veranstaltungen lassen sich aber folgendermaßen zusammenfassen:

- Mit der Fortbildung ist die Möglichkeit gegeben, die persönlichen Probleme im Umgang mit betrieblichen Konflikten zu erörtern, dies entlastet;
- Strukturen zur geregelten Kommunikation mit den Auszubildenden helfen und entlasten das Miteinander;
- die Sensibilität im Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen und insbesondere mit der Situation der Auszubildenden nimmt zu;
- die praktische Bearbeitung von Kommunikationsfähigkeit und Konflikten bzw. Lösungsstrategien gehört in die Meisterlehrgänge und in die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) (zur Zeit außer Kraft gesetzt).

## **Intervention in Schule und Betrieb**

Als Interventionsstrategie werden Beratungen und Mediation bei Ausbildungs- und Schulkonflikten durchgeführt, zusammengefasst in dem Begriff der *Ausbildungsmediation*.

Hier wird gemeinsam nach Lösungswegen aus der Konfliktsituation gesucht. Die Gesprächsrunden können unterschiedlich groß werden. Teilweise sind Eltern, Partner/-innen, Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen mit einbezogen. Es handelt sich um eine Beratungs- und Mediationsstrategie, welche die Hierarchie der Ausbildungsstruktur zugrunde legt und gleichzeitig die Verantwortlichkeit beider Seiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten fordert und fördert. Die fehlende Verständigung über betriebliche, schulische sowie persönliche Anforderungen und die Unklarheiten bezüglich der Ausbildungsbedingungen sind die Hauptursachen für die Entwicklung von Ausbildungsabbrüchen. Erfahrungen aus der Beratungs- und Mediationsarbeit, gestützt durch eine quantitative Untersuchung, führen zu einer Unterscheidung der folgenden Konfliktbereiche:

- *Nichteinhaltung vereinbarter Ausbildungsbedingungen:* Unregelmäßigkeit in der Zahlung der Vergütung, unbezahlte Überstunden;
- *betriebliche Arbeitsabläufe und -gegenstände:* Unzuverlässigkeit der Auszubildenden, Unpünktlichkeit, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Umgangston;
- *schulische Anforderungen:* Fehlzeiten, inhaltliche Schwierigkeiten mit den schulischen Anforderungen, Konkurrenz zwischen den Anforderungen der Schule und dem Betrieb;
- *persönliche Schwierigkeiten:* Beziehungsprobleme, Schulden, Suchtprobleme.

#### **FAZIT: INTERVENTIONSSTRATEGIE STÜTZT STABILITÄT DER AUSBILDUNG**

Eine strukturierte und frühzeitig begleitete Ausbildung stützt die Stabilität der Ausbildungsbemühungen beider Seiten. Die Betriebe, insbesondere die Klein- und Kleinstbetriebe, stehen unter einem hohen ökonomischen Druck, der streckenweise direkt auf die Arbeitssituation durchschlägt und somit die Zusammenarbeit zwischen den Auszubildenden und Auszubildenden belastet. Die Auszubildenden müssten viel stärker auf die Lernhaltigkeit der Arbeitsaufgaben achten, da im betrieblichen Ablauf weniger Zeit für Übungsphasen vorhanden ist. Sie sind so auch persönlich stärker gefordert. Diese Anforderungen münden häufig in den Wunsch, möglichst „unkomplizierte“ Auszubildende in den Betrieb aufzunehmen. Da sich aber die Lebenswelten zwischen traditionellen Ausbildungsbetrieben und den nachfragenden Auszubildenden voneinander entfernt haben, ist diese Ausgangssituation selten herzustellen. Streckenweise bringen die Auszubildenden soziale Probleme mit in den Betrieb und hoffen auf Verständnis und Unterstützung, oder sie suchen einen Ort sozialer Kontakte und Verständigung. Dazu kommt, dass viele Auszubildende

auf intensive schulische und betriebliche Unterstützung angewiesen sind. Sie reagieren aber nicht selten mit Vermeidung und begünstigen damit negative Ausbildungsverläufe, wenn nicht Schule und Betrieb sinnvoll intervenieren. Diese schwierige Ausgangskonstellation verlangt von beiden Seiten Verständigungsbereitschaft.

## **Resümee**

Es zeigt sich, dass die Qualitätsdimensionen dann erfüllt werden können, wenn die berufsbildenden Systeme für integrierende Arbeitsansätze mit dem Schwerpunkt Sozialkompetenzentwicklung geöffnet werden. Weiterbildung als Bestandteil von Qualitätsdimensionen ist für alle Beteiligten von zentraler Bedeutung. Es wird aber auch offensichtlich, dass noch viel getan werden muss, um flächendeckend Weiterbildung ins duale System zu integrieren (weiterbildende Dimension). Darüber hinaus sollte eine Curricularentwicklung forciert werden (pädagogische Dimension), um die Themen zur Sozialkompetenzentwicklung in die Lernfelder zu integrieren. Somit würde die systematische Bearbeitung von Ausbildungskonflikten in den Unterricht eingebunden und das duale System durch den Rückgang von Ausbildungsabbrüchen gestärkt (quantitative Dimension) werden. Die Schule böte den Rahmen der Reflexion von Ausbildungsverläufen. Damit wäre die subjektive Stärkung der Handlungskompetenz der Auszubildenden durch die Schule abgesichert. Die Auszubildenden würden Fähigkeiten erwerben, die ihnen die Gestaltung anderer Arbeitsbeziehungen erleichtern könnten (sozialintegrierende Dimension). Die Beschäftigung mit den unterschiedlichen Aufgaben des Projektes „Bleib dran“ zeigt, dass die Qualitätssteigerung der beruflichen Bildung möglich ist, wenn auch und gerade weil berufsbildungspolitisch brisante Gebiete wie Ausbildungsabbrüche konstruktiv bearbeitet werden. ■

#### *Literatur zum Thema*

- ALTHOFF, H.; BROSI, W. u. a.: *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch*. Hrsg.: BIBB, *Forschung Spezial*, Nr. 4, Bonn 2003
- BERUFSBILDUNGSBERICHT 2005, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin 2005
- BOHLINGER, S.: *Ausbildungsabbruch – Forschungsstand eines bildungspolitischen Problemfelds*. In: *Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft?* Hrsg.: Bohlinger, S.; Jenewein, K., Bielefeld 2002
- GROTRIAN, A., u. a.: *Ausbildungsabbrüche – Problemlagen, Handlungsorientierungen und flankierende Unterstützungen in der beruflichen Ausbildung, Dokumentation einer Fortbildung für Berufsschullehrer/-innen*, In: *Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 11*, Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Bremen 2004
- QUANTE-BRANDT, E.: *Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden*, S. 39–53, In: *Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsausbildung*, Hrsg.: Rützel, Bielefeld 2000
- QUANTE-BRANDT, E. u. a.: *Konflikt erkannt – Konflikt gebannt? Wege zur Konfliktlösung in Schule und Betrieb*, In: *Schulbegleitforschung – Abschlussberichte*, Hrsg.: Landesinstitut Bremen, Bremen 2005
- MAHLBERG-WILSON, E.; QUANTE-BRANDT, E.: *Konzept zur Qualitätssteigerung instabiler Ausbildungsverhältnisse*, (unveröffentlicht) Bremen, 2003
- MAHLBERG-WILSON, E.; QUANTE-BRANDT, E.; ROKICKA, E.: *Vernetzung der Akteure im berufsbildenden Prozess – Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher/-innen*, In: *Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 12*, Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Bremen 2004.
- RÜTZEL, J.: *Soziale Kompetenzen in berufliche Bildungsprozesse integrieren*, In: *Reihe Arbeitsmaterialien Nr. 7*, Hrsg.: Akademie für Arbeit und Politik, Bremen 2000