

Aus Modellversuchen:

Ausbildungsabbruch — Und was nun?

Kathrin Hensge

Die Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen steigt und übertrifft mittlerweile die schlimmsten Befürchtungen: ca. 129 000 haben im Jahr 1989 ihre Ausbildung abgebrochen, immerhin 40 Prozent mehr als 1983.¹ Mit den Vertragslösungen ist auch die Anzahl empirischer Untersuchungen, die dem Abbruch „auf den Grund gingen“, gestiegen und vielleicht auch die Präzision, mit der das Problem nunmehr beschrieben werden kann.

Problembewußtsein und Erkenntnisstand sind gewachsen, geblieben sind Problemdruck und Handlungsbedarf. Art, Umfang und Struktur der Vertragslösungen signalisieren Handlungsbedarf. Die Dimensionen des Problems haben bereits einen Umfang angenommen, die effiziente und erprobte Maßnahmen erfordern.

Diese Auffassung vertrat auch der Hauptauschuß des Bundesinstituts, als er in seinen Empfehlungen „Probleme des Ausbildungsabbruchs“² einen umfangreichen Maßnahmenkatalog vorstellte. Die Aufforderung zum Handeln blieb nicht folgenlos: Nach der Veröffentlichung der Empfehlungen wurde mit der Arbeit an einem Modellversuch³ begonnen, dessen Aufgabe es ist, Konzepte der Abbruchverhinderung bzw. der Wiedereingliederung zu entwickeln und zu erproben.

Beratung tut not

Ziel des Modellversuchs ist die Entwicklung von Modellen und Beratungskonzepten, die an typischen Konfliktsituationen ansetzen und entsprechende Lösungsmöglichkeiten

anbieten. Die neuralgischen Punkte im Ausbildungsablauf, an denen mit großer Wahrscheinlichkeit typische Problemsituationen gehäuft auftreten werden, sind

- während der Probezeit
- vor der ersten Zwischenprüfung
- und kurz vor der Abschlußprüfung.

Der Beratungsansatz verläuft demnach entlang typischer Konfliktlinien, konzentriert auf problemhaltige Phasen der Ausbildung. Mit dieser Zielsetzung stößt der Modellversuch in das Zentrum der Abbruchproblematik vor:

Der Abbruchprozeß ist i. d. R. ein längerfristiger; die Abbruchentscheidung wird selten spontan getroffen. Dies bedeutet, daß Konflikte zumeist längere Zeit vor dem eigentlichen Abbruchereignis bekannt sind und somit gegensteuerndes Handeln durchaus möglich ist. Betriebe lassen jedoch Möglichkeiten pädagogischer Interventionen viel zu häufig ungenutzt verstreichen; konfliktberichtigende Gespräche finden viel zu selten statt.

Hier wäre in erster Linie der Ausbilder gefragt. Da jedoch die meisten Abbrüche wegen Differenzen mit dem Ausbilder erfolgen, wundert es kaum, daß dieser selten als Ansprechpartner in Anspruch genommen wird. Folgerichtig suchen viele Jugendliche fachkompetente Beratung vonseiten unparteiischer Dritter. Beratung tut not. Gesucht wird eine Anlaufstelle, die das Vertrauen der Ratsuchenden ermöglicht.

Fachkompetente Beratung, die das Vertrauen der Jugendlichen genießt, wird um so wichtiger, je unüberschaubarer die Situation der Ratsuchenden ist.

Die berufliche Situation von Jugendlichen aus der ehemaligen DDR ist im Zuge der Umstrukturierung des Bildungssystems sowie von Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt dermaßen unübersichtlich geworden, daß eine fachkompetente Beratung unerläßlicher Bestandteil des Übergangsprozesses geworden ist bzw. werden sollte.

Beratung setzt in dieser Situation an zwei Punkten an:

Beratung muß Orientierung auf ein Arbeits- und Berufsleben nach westlichem Vorbild vermitteln und gleichzeitig helfen, die Loslösung aus bisherigen Verhaltens- und Wertmustern zu bewirken.

Beratung muß sich auf die veränderten Bildungserwartungen und -ansprüche der Jugendlichen aus der ehemaligen DDR einstellen lernen und auf die Problemsituation zugeschnittene Beratungskonzepte entwickeln.⁴

Ausbildungsabbrüche sind selten auf eine Abbruchursache allein zurückzuführen, vielmehr ist ein ganzes Bündel von Gründen ursächlich. Folgerichtig müssen Beratungsangebote eine große Palette an Fragestellungen aus dem beruflichen und sozialen Bereich des Jugendlichen aufgreifen.

Dies bedeutet, daß eine ressortübergreifende und entwicklungsbegleitende Beratung notwendig ist, um die Bandbreite von Konfliktursachen fachkompetent abzudecken. Abbruchberatung muß deshalb zwangsläufig den Rahmen eindimensionaler Berufsberatungskonzepte überschreiten und mehrdimensionale Beratungs- und Kooperationsstrukturen aufbauen.

Diese Beratung darf nicht erst dann beginnen, wenn „das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist“ und es für eine Konfliktberatung viel zu spät ist. Dies bedeutet, daß sich Beratung als Ansprechmöglichkeit etablieren muß, bevor die Probleme Dimensionen angenommen haben, die längst eine Eigendynamik entwickeln, deren Richtung unumkehrbar ist.

Eine Möglichkeit dies zu erreichen, besteht darin, Beratung z.B. in Berufsschulzentren zu etablieren, die als permanenter Ansprechpartner bei Konflikten präsent ist. Von diesem Bezugspunkt ausgehend, ist es leichter, die für die Abbruchberatung notwendigen Kooperationsstrukturen aufzubauen. Intakte Kooperationsstrukturen sind deshalb so wich-

tig, weil am Abbruchgeschehen erfahrungsgemäß eine Reihe von Personen und Institutionen beteiligt sind, die es gilt, für die Konfliktberatung zu gewinnen.

Beratung im Abbruchprozeß heißt, dem Jugendlichen helfen, Entscheidungen zu treffen. Der Jugendliche ist im Konfliktverlauf mehrfach vor Entscheidungen gestellt. Sei es, daß es darum geht, zu prüfen, ob ein Verbleib in der aktuell durchlaufenen Ausbildung möglich und sinnvoll ist oder ob eine Vertragslösung der geeignetere Beitrag zur Konfliktlösung ist. Wie die Entscheidung auch ausfällt, sie hat weitreichende Konsequenzen auf den weiteren Berufsverlauf und will deshalb gut vorbereitet sein.

Beratung muß helfen, die anstehenden Entscheidungen auf eine rationale Grundlage zu stellen.

Schlußbemerkung

Der Modellversuch befindet sich in der Aufbauphase, konkrete Ergebnisse sind noch nicht greifbar. Auch soll nicht der Eindruck erweckt werden, daß Beratung die einzig mögliche Konfliktregelung im Abbruchkontext ist.

Ein Aspekt verdient jedoch gesonderte Beachtung: Im Modellversuch werden Forschungsergebnisse anwendungsbezogen umgesetzt und parallel zur Maßnahmeentwicklung neue Erkenntnisse zum Thema gewonnen. Hier sind analytische und konzeptionelle Forschungsarbeiten eng miteinander verknüpft und leisten auf diesem Wege einen Beitrag zur Linderung des Problemdrucks, zu einem Zeitpunkt, wo andernorts noch über die Problemdefinition nachgedacht wird.

Das Abbruchproblem ist längst kein Thema mehr für ausschließlich analytische Forschung. Gefragt sind Angebote zur Konfliktlösung, die helfen, den bildungspolitischen Handlungsbedarf zu decken.

Anmerkungen

¹ Vgl. *Berufsbildungsbericht 1991. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn 1991, S. 41*

² Vgl. *Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts: Probleme des Ausbildungsabbruchs. Berlin 1989*

³ *Modellversuch „Ausbildungskonfliktberatung“ des Vereins Arbeit und Bildung in Berlin e. V.; (unveröffentlichtes Arbeitspapier), wissenschaftliche Begleitung: TU Berlin, Institut für berufliche Bildung und Weiterbildungsforschung. Berlin 1990 (unveröffentlichtes Arbeitspapier).*

⁴ Vgl. *Gellhardt, H.: Modellversuchskonzept. Berlin 1991 (unveröffentlichtes Arbeitspapier)*

Neuerscheinungen des BIBB in den Monaten November und Dezember 1991

1. Dietmar Zielke, Ilse G. Lemke unter Mitarbeit von Josefine Popp
Die betriebliche Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher
Befunde zur Ausbildungspraxis in Handwerks- und Industriebetrieben
Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 130, Berlin 1991, 340 Seiten, 25,— DM, ISBN 3-88555-439-9
2. Gisela Westhoff, Axel Bolder (Hrsg.)
Entwarnung an der zweiten Schwelle?
Übergänge von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben
Ergebnisse eines gemeinsamen Workshops des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) im Juni 1989 in Köln
Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12, Berlin 1991, 196 Seiten, 19,— DM, ISBN 3-88555-451-8

3. Günter Schaub
Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer
Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 135, Berlin 1991, 232 Seiten, 25,— DM, ISBN 3-88555-459-3
4. Richard von Bardeleben, Ursula Beicht, Rita Stockmann
Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung
Forschungsstand, Konzeption, Erhebungsinstrumentarium
Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 140, Berlin 1991, 212 Seiten, 19,— DM, ISBN 3-88555-465-8
5. Helmut Volk-von Bialy (Hrsg.)
Modellversuch „Lernberatung“
Fortbildung von Lehrpersonal in der beruflichen Erwachsenenbildung
Band 1:
Konzept einer Fortbildung Lernberatung für das Berufsförderungswerk Hamburg, 243 Seiten, 25,— DM, ISBN 3-88555-426-7
Band 2:
Lehr- und Lerntexte für Fortbildungen nach dem Konzept Lernberatung, Materialsammlung, 33,— DM, ISBN 3-88555-430-5
Band 3:
Erfahrungsberichte über Fortbildungen nach dem Konzept Lernberatung im Berufsförderungswerk Hamburg, 319 Seiten, 25,— DM
Band 4:
Aufbau von Lehrpersonalfortbildung und Verwendung des Konzepts Lernberatung in mehreren Bildungseinrichtungen, 314 Seiten, 25,— DM, ISBN 3-88555-432-1
Der Paketpreis der Veröffentlichung beträgt 89,— DM.