

**Zeit: 14.06.2012 von 10:00 Uhr bis 16:30 Uhr**  
**Ort: Dominikanerkloster Frankfurt , Dominikanergasse 5, 60311 Frankfurt**  
**Dr. Sabine Beck (INBAS), Renate-Anny Böning (INBAS)**

Für Berufsschulen ist ein erfolgreicher Umgang mit abbruchgefährdeten Auszubildenden ein Qualitätsmerkmal in ihrer tragenden Rolle als Partner in der dualen Berufsausbildung. Die Erfahrungen im Modellprojekt QuABB zeigen, dass ein frühzeitiges Erkennen und Abwenden negativer Entwicklungen viel effizienter und umfassender wirkt als die Krisenbegleitung von Einzelfällen in eskalierten Konfliktsituationen. Nur mit strukturell verankerten Prozessroutinen kann die Abbruchquote an einer Schule langfristig reduziert werden. Daher stellt sich die Frage, mit welchen entscheidenden Qualitätsmerkmalen eine Schule präventiv Abbrüchen entgegenwirkt.

### Tagungsprogramm

Zeit	Top
10:00 Uhr	<b>Begrüßung, Ziele und Ablauf</b>
10:15 Uhr	<p><b>Nutzen einer vorbildlichen Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen</b></p> <p>Podiumsdiskussion mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- OStD Dieter Agel, Werner-von-Siemens-Schule Wetzlar a. D.</li> <li>- Dipl. Hdl. Karl-Friedrich Bätz M. A., Paul-Julius-von-Reuter Schule, Kassel</li> <li>- OStD Kurt Kiesel, Heinrich- Emanuel Merck Schule, Darmstadt</li> <li>- OStD Peter Schug, Berufliches Schulzentrum Odenwaldkreis</li> </ul> <p>Moderation: Hardy Adamczyk (Projektleitung QuABB)</p>
11:00 Uhr	<b>Diskussion und Nachfrage</b>
11:45 Uhr	<p><b>Einleitung Arbeitsphase in drei Kleingruppen</b></p> <p>Kurzpräsentation und Erläuterung der Methoden</p>
12:15 Uhr	<b>1. Arbeitsphase und Präsentation Ergebnisse</b>
14:00 Uhr	<b>2. Arbeitsphase und Präsentation Ergebnisse</b>
16:00 Uhr	<b>Auswertung und Vereinbarungen</b>

### Zusammenfassung der Podiumsdiskussion mit in QuABB aktiven Berufsschulleitern



(v.l.n.r.: Herr Bätz, Herr Agel, Herr Schug, Herr Kiesel, Herr Adamczyk)

Eine Podiumsdiskussion mit ausgewählten Vertretern der Schulleitung spezifizierte den Nutzen einer vorbildlichen Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen für die Berufsschulen als ein tragender Partner der dualen Ausbildung. Sie stellten die zentralen Merkmale gelungener Abbruchprävention in den Mittelpunkt und stellten die präventive Arbeit an der Schule in den Kontext der Dualen Partner, regionalen Netzwerke und dem Übergang an der ersten Schwelle in die Berufsausbildung.

Im Folgenden zitieren wir ausgewählte Statements, den vollständigen Diskussionsverlauf können Sie der Datei im Anhang entnehmen (Verschriftlichung\_Podiumsdiskussion\_WS3\_2012).

**Bätz:** *„Die wesentlichen Anfangsprobleme sind gesundheitliche Probleme (Einzelhandel), typische Rollenprobleme, Zeitmanagement (Pünktlichkeit). Letzteres konnte mit Hilfe der QuABB Ausbildungsbegleitung durch die geniale Idee, „Zeitbudget“ - zu spät kommen führt zu länger bleiben, gelöst werden. Also nicht die harte Entscheidung (Kündigung), sondern, dank Ausbildungsbegleitung, die da vermittelt hat, eine weiche Lösung, die den Auszubildenden in der Stelle hält. Das funktioniert, weil die Beziehungsebene zwischen Lehrer, Auszubildenden und Ausbildungsbegleitung stimmt, die die Lehrer hinzuziehen können, wenn sie nicht weiterkommen.“*

**Schug:** *„[...] dass Unternehmen interessiert sind, in der ländlichen Region, an einer langfristigen Bindung ihrer Mitarbeiter. Und eine langfristige Bindung [...], geschieht nur über eine emotionale Bindung. Geld ist da nicht das Allheilmachende, sondern es ist einfach der würdevolle, der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeitern oder den Jugendlichen. Und hier ist für mich QuABB der Einstieg in professionelles Begleiten von Menschen in*

*Übergängen. Das ist etwas, auch in der Prävention, das wir als Schulen bisher noch nicht so strategisch betrieben haben.“*

**Agel:** *„Für mich und für uns in der Schule war es immer wichtig, und das haben wir eigentlich relativ früh schon gemacht, die Jugendlichen in ihrem Selbstwert zu stärken. Denn nur [...] Jugendliche, die sich wertgeschätzt fühlen, Menschen überhaupt, die sich wertgeschätzt fühlen, können als vernünftige Bürger agieren, egal in welcher Beziehung. Nur die sind auch in der Lage einen Konflikt auszuhalten. Und da hilft QuABB und deshalb war ich auch froh, dass wir beim Modellprojekt dabei waren.“*

**Kiesel:** *„Wir wollen nicht, dass Klassenlehrer Beratungsarbeit für QuABB machen, sondern wir haben aus internationaler Erfahrung gelernt, dass es gute Erfahrungen gibt, wenn Lehrer Support haben, der ihnen hilft, nicht alles selber machen zu müssen [...]. Das würde heißen, dass die Beratungskräfte bewusst keine Lehrer sind, sondern mit einem anderen Blickwinkel auf die Probleme und Konflikte in der Schule schauen und insofern der große Vorteil für die Auszubildenden dann besteht, dass sie eine unabhängige Beratung mit Vertrauensschutz haben.“*

**Agel:** *„Es funktioniert über Teambildung. Und das muss man dann auch nicht nur im Unterricht machen, sondern man muss es auch in anderen Bereichen der Schule leben, an denen Lehrer beteiligt sind, z.B. bei Entscheidungen, die in der Schule zu treffen sind. Nur so kann ich sicherstellen, dass sie es weitertragen.“*

**Kiesel:** *„In der Lernortkooperation ist es so, dass wir mit den Betrieben den Unterricht und das, was in den Betrieben läuft, besprechen und die Lehrer in Betrieben sind und die Ausbilder bei uns in der Schule sind. Das sind gemeinsame Projekte, die praktisch die Betriebswelt und den Geruch des Betriebs verbinden mit dem Geruch der Schule. Die Ausbilder müssen auch die Schule riechen, die müssen auch irgendwie kapieren, was bei uns los ist, sonst verstehen die nicht, was wir für Entscheidungen treffen. Und das geht am besten, wenn man die Zusammenarbeit im Rahmen von Lernfeldarbeit verknüpft, in einem Projekt, wo beide immer beteiligt sind.“*

**Bätz:** *„Die Klassenlehrer können den Ausflug in den Kletterpark bei Bedarf anfordern, wenn sie einschätzen, dass es ist für die Struktur in der Klasse oder für ihre persönliche Beziehung zu den Schülern wichtig sei. Dann holen sie sich ihren Sportlehrer und weg sind sie. So flexibel sind wir inzwischen.*

*Die Betriebe sind dankbar dafür, wenn die Schülerinnen und Schüler in der Lage sind sozialkompetent zu agieren. Und gerade im Einzelhandel spielt ja die soziale Kompetenz bei der Beziehung zu Kunden eine wichtige Rolle. Und wenn die im Tandem klettern und füreinander Verantwortung übernehmen, oder wenn die in Rollenspielen erkennen, was ein Konflikt ist und wie sie mit so etwas umgehen, dann halte ich das für eine wichtige Leistung für die Betriebe und letztendlich auch für die Auszubildenden. Und es entspannt auch erheblich die Situation für den Lehrer.“*

**Agel:** *„Wenn der Modellversuch QuABB zu Ende ist, heißt es nicht, dass wir nicht auf Hilfe weiter angewiesen sind. Sondern QuABB sollte zeigen, wo muss diese Hilfe angesiedelt sein und wie muss sie aussehen. Das wünsche ich mir als Ergebnis von QuABB, denn ohne diese Hilfe werden Schulen die Zukunft nicht bewältigen können.“*

## Impulsvortrag zum Einstieg in die Arbeitsphase<sup>1</sup>

**Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung  
in Berufsschule und Betrieb**  
(März 2009 – Juli 2013)

**Workshop 02/2012:  
Prävention an der Schule II:**  
Frühwarnindikatoren im Schullalltag verankern

14.06.2012 Dominikanerkloster Frankfurt

Gefördert aus Mitteln des Landes Hessen und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds

HESSEN  
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung  
Hessisches Kultusministerium

Europäische Union  
Europäischer Sozialfonds  
Operatives Programm  
Qualifizierungsoffensive  
Hessische Ausbildungsstellen

INBAS  
QuABB

Fr. Dr. Beck berichtet über aktuelle Zahlen aus dem Projekt:

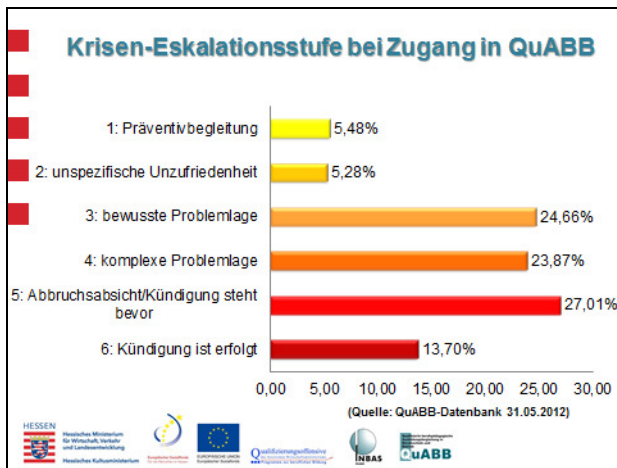
In den 12 Modellregionen wurden bisher insg. 2484 Auszubildende seit 2009 begleitet.

Davon waren 51 % männlich, 47 % weiblich; 37 % hatten einen Migrationshintergrund.

Verteilung der Berufe nach Kammern:

57 % IHK-Berufe  
35 % HWK-Berufe  
6 % Freie Berufe

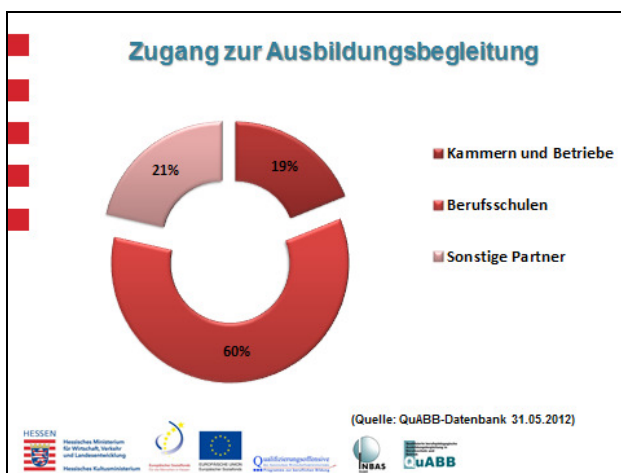
Knapp 16 % hatten die Ausbildung bereits abgebrochen.



In 6 Stufen erfassen die Ausbildungsbegleiter/innen das Ausmaß der Krise bei Zugang, wobei Stufe 1 am schwächsten und Stufe 6 am stärksten (= Kündigung ist erfolgt) ausgeprägt ist.

75 % der Auszubildenden, die von QuABB begleitet werden, haben bereits eine bewusste oder komplexe Problemlage bzw. eine Abbruchsabsicht oder eine Kündigung steht bevor

Bei 14 % ist die Kündigung schon erfolgt.

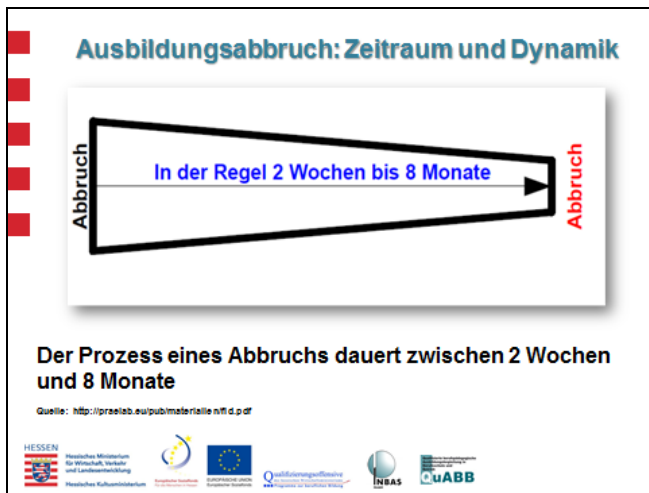


Beim Zugang ins Projekt zeigt sich, dass 60 % über die Berufsschule in die Begleitung vom Modellprojekt QuABB einmünden.

19 % der Auszubildenden kommen über Betriebe und Kammern, die restlichen 21 % sind abgebende Schulen, soziale Dienste und andere Kooperationspartner.

Dies belegt die große Rolle der Berufsschulen im Zugang zur Unterstützung für Auszubildende mit erhöhtem Abbruchrisiko.

<sup>1</sup> Datenquellen: QuABB-Datenbank vom 11.06.2012 und Monitoring der Hessen Agentur vom 31.12.2011



Diese Darstellung des Prozesses eines Ausbildungsabbruchs vom ersten Gedanken hin zum Vollzug des Abbruchs ist von einem vergleichbaren EU-Projekt übernommen. Diese Zeitspanne von 2 Wochen bis 8 Monaten ist der Spielraum, in dem präventive Maßnahmen ansetzen und greifen können.

### Arbeitsphase mit der Kopfstandmethode:

In drei Arbeitsgruppen erarbeiteten die Teilnehmenden in einer ersten Arbeitsphase zunächst negative und daraufhin positive Merkmale der Abbruchprävention an Schulen.

Was muss Schule alles tun, damit möglichst viele Azubis vorzeitig ihre Ausbildung abbrechen?	Was muss Schule alles tun, damit möglichst viele Azubis ihre Schwierigkeiten/Herausforderungen in der Ausbildung meistern und nicht abbrechen?
Einzelkämpfer Lehrer/in	Teamarbeit um gemeinsame Wahrnehmung zu erreichen;
Change management, "Duldungsgestarrte"?	Teamkompetenzförderung auf Schul- und Individualebene;
Starre Stundenpläne	Wertschätzung;
Auffälligkeiten werden ignoriert;	Konfliktmanagement für Lehrer und Schüler;
Abwesenheit ignorieren	Lehrer agieren nach ‚rotem Faden‘, ziehen an einem Strang;
Fehlende Wahrnehmung für den „Rollenwechsel“ der Azubis	Anwesenheit honorieren/bemerken
Sarkasmus	Professioneller Umgang mit individueller Situation der Jugendlichen
Schüler für zu dumm halten	-> Identifikation -> Motivation der Lehrkräfte durch regelmäßiges Coaching und Stärkung
Reine Wissensvermittlung	Bedarfsorientierte Zusatzangebote an der Schule;
Kein klarer Praxisbezug	Guter Unterricht;
Schlechter Unterricht	Fachlich und methodenkompetent Lerninhalte als Lehrkraft vermitteln;
Frontalunterricht	Positive Rahmenbedingungen für den Unterricht
Fachdidaktische Mängel	Lernortkooperation
Fachliche Inkompetenz der Lehrer	Offenheit (gegenseitig), Schulen und Kommunen;
Keine Zusammenarbeit mit Betrieben	Kommunikationswege geregelt: wer spricht mit wem;
Keine Kommunikation	Qualität und Wertschätzung muss gelebt werden. Top Down;
Schlechte Ausstattung	Qualitätsentwicklung mit klaren Prozessen
Schlechte Erreichbarkeit	

## Zweite Arbeitsphase auf Basis des Hessischen Referenzrahmens für Schulqualität:

In drei neuen Arbeitsgruppen werden die genannten Standards für Abbruchprävention von den Teilnehmenden differenziert und dem Prozess der Qualitätsentwicklung von Schule zugeordnet:



Von den genannten Standards für die Abbruchprävention wurden folgende ausgewählt:  
**Teamarbeit, Wertschätzung, Lehrer agieren nach rotem Faden / ziehen an einem Strang, Positive Rahmenbedingungen für den Unterricht**

<b>I. Voraussetzungen und Bedingungen</b>	<b>Teamarbeit</b> ist an der Schule erwünscht, wird ermöglicht (Rahmenbedingungen)
	Einsatz von Beobachtungsbögen mit objektiven Beobachtungskriterien und individuellem Handlungsraster
<b>II. Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung</b>	<b>Wertschätzung:</b> Schüler und Leitbild als Kunden sehen, deren Bedürfnisse im Mittelpunkt stehen
	<b>Lehrer agieren nach rotem Faden / ziehen an einem Strang:</b> class-room management
	Besprechungsmatrix einrichten und Ressourcenanforderungen definieren
<b>III. Führung und Management</b>	<b>Teamarbeit</b> vorleben, Fortbildung zu Selbsteinschätzung und Teamfähigkeit durchführen
	<b>Wertschätzung:</b> Aufgaben abtreten, Kompetenzen übertragen, professionelles Personalmanagement bieten; wünschenswert ist eine Schulleitung, die die Arbeit der Lehrer wertschätzt und das regelmäßig ausdrückt
	<b>Lehrer agieren nach rotem Faden / ziehen an einem Strang:</b> Fehlzeitenmanagement ist etabliert und wird einheitlich durchgeführt

<p><b>IV. Professionalität</b></p>	<p>erreichen von Professionalität durch Vorbereitung, Ergebnissicherung und Kontinuität</p>
	<p><b>Wertschätzung:</b> Bedürfnisse der Lehrer respektieren, Pausen als echte Pausen ermöglichen, professionelle Feedbackkultur im Qualitätsleitbild verankern (360° Perspektive)</p>
	<p><b>Lehrer agieren nach rotem Faden/ ziehen an einem Strang:</b> einheitliches Fehlzeitenmanagement, beobachtete Veränderungen ansprechen, Blicksensibilisierung, Änderung des Blickwinkels vom Störer zum „potentiellen Abbrecher“</p> <p><b>Positive Rahmenbedingungen für Unterricht:</b> Räume, Klassenklima, Informationsfluss (keine Wanderklassen, Kontinuität im Lehrpersonal, wenig Unterrichtsausfall und rechtzeitige Ankündigung)</p>
<p><b>V. Schulkultur</b></p>	<p>Teamkultur wird gepflegt; Zeit für Gespräche/Austausch schaffen</p>
	<p><b>Lehrer agieren nach rotem Faden/ ziehen an einem Strang:</b> Betriebsklima gestalten durch gemeinsame Aktivitäten, offenen und interessierten Umgang pflegen</p> <p><b>aktive Lernortkooperation</b> mit der Haltung: agierendes Handeln</p>
	<p>„Es muss für den Azubi spürbar und erlebbar sein, dass alle an der Ausbildung Beteiligten (Lehrkräfte, Ausbilder/innen) jederzeit über den aktuellen Stand informiert sind.“</p>
	<p><b>Handlungsempfehlungen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Auszubildenden einbinden (Feedbackkultur)</li> <li>• regelmäßig im Gespräch bleiben (Anlässe suchen und finden)</li> <li>• gemeinsame Einführungsveranstaltung von Schule und Betrieb zu Ausbildungsbeginn</li> <li>• fachpraktische Leistungsstände vom Lehrer zum Betrieb weitergeben (Vorschlag: Geteilte/gemeinsame Aufgabe als Möglichkeit)</li> </ul> <p>für Transparenz beim Auszubildenden sorgen, überhaupt für Transparenz bei allen an der Ausbildung Beteiligten sorgen</p>
<p><b>VI. Lehren und Lernen</b></p>	<p>Teamfähigkeit als Lehr- und Lerninhalt; <b>Teamarbeit</b> fördern</p>
	<p><b>Wertschätzung:</b> Begründete Notengebung in sachlicher Form und Feedback</p>
<p><b>VII. Ergebnisse und Wirkungen</b></p>	<p><b>Teamarbeit</b> um gemeinsame Wahrnehmung zu ermöglichen</p>