

Fachkonferenz
Beratung als innovative Prävention
von Ausbildungsabbrüchen
Mittwoch, 30. Oktober 2013
Mannheim

**Prävention von Abbrüchen durch
Beratung**

Prof. Dr. B.-J. Ertelt und Prof. Dr. A. Frey

Prävention von Abbrüchen durch Beratung

- I. Warum ist die Quote vorzeitiger Vertragslösungen trotz einer Vielzahl von Initiativen, Förderprogrammen, Beratungs- und Coaching-Angeboten so konstant hoch?**
- II. Wie lassen sich präventive Interventionsprogramme klassifizieren und so zu einem Gesamtsystem für Forschung und Praxis verdichten?**
- III. Welche wissenschaftsbasierten Qualifikationsangebote zur Prävention dysfunktionaler Vertragslösungen können den an der Berufsausbildung verantwortlich Beteiligten gemacht werden?**

Hypothetische Fragen zu I

- Arbeitet das Beratungsmarketing mit unwirksamen Methoden? (vor allem hinsichtlich Kommunikations-, Produkt- und Distributionspolitik).
- Ist das Informationsmanagement zu den Ausbildungsberufen professionell gestaltet? („Schöne, heile Berufswelt“, Status- und Imagekriterien werden weitgehend vernachlässigt).

Hypothetische Fragen zu I

- Ist Beratung und Information zu angebotsorientiert?
- Ist ein empirisch erhobener Beratungsbedarf beim Einzelnen (Nachfrageorientierung) zu aufwendig?
- Spiegelt das Informations- und Beratungsangebot eine zwei-phasige rationale Vorgehensweise bei individuellen Entscheidungen wider?
- Wird die Nachentscheidungsphase (nach Einmündung in den Beruf) vernachlässigt?

Hypothetische Fragen zu I

(Fortsetzung)

- Gibt es zu wenig forschungsbasierte Methoden unter Einbeziehung von Leistungsmotivation, Selbstkonzept, Zusammenspiel von berufsbezogenen Interessen und Kompetenzeinschätzungen?
- Sind Modelle zur situativen Interaktion von Persönlichkeitszügen und menschlichen sowie sachlichen Umgebungseinflüssen (Work-Life Balance) zu wenig wissenschaftlich abgesichert?
- Sind die Kompetenzen der an der Ausbildung Beteiligten im Umgang mit Berufswünschen und Konflikten ausreichend?

Themenfeld II: Klassifikation

Die Maßnahmen zur Prävention von dysfunktionalen Ausbildungsvertragslösungen lassen sich einteilen in (Ferrari et al. 2012):

- 1. Primäre Interventionsprogramme**
- 2. Sekundäre Präventionsprogramme** zur Reduzierung künftiger Schwierigkeiten
- 3. Tertiäre Präventionsprogramme**

1. Primäre Interventionsprogramme

- Positive Beeinflussung der Ursachen von Problemen bevor sie manifest werden.
- Schaffung von Netzwerken zur Bereitstellung von Bedingungen für eine gute Berufsentwicklung.
- Vermittlung von Career Management Skills (CMS) (Informationskompetenz, Entscheidungskompetenz, Kompetenz zur bewussten Veränderung).

1. Primäre Interventionsprogramme

(Fortsetzung)

- Befähigung der Ausbilder in Betrieben zur Unterstützung der beruflichen Lebensplanung ihrer Auszubildenden, etwa im Sinne von Life Designing-Modellen.
- Erkenntnis seitens der Ausbildungsbetriebe, dass sich die Perspektiven im HR geändert haben (Betriebe werden zu Bewerbern).
- Qualifizierung der Lehrer in Berufsschulen in Bezug auf die Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen (etwa durch verstärkte Portfolio-Technik) und Diagnoseinstrumenten.

2. Sekundäre Präventionsprogramme zur Reduzierung künftiger Schwierigkeiten

durch

- Rechtzeitiges Assessment des berufsbezogenen Entscheidungs- und Problemlösungsverhalten, Fähigkeit zur Berufs- und Lebensplanung und zur Identifikation von Situationen, in denen die Individuen unbefriedigende Wahlen oder Entwicklungen vornehmen.

2. Sekundäre Präventionsprogramme

zur Reduzierung künftiger Schwierigkeiten

(Fortsetzung)

durch

- Ausbildungsprogramme zur Entwicklung spezifischer Fähigkeiten, Berufliche Adaptierung, realistische Zeitperspektiven, Resilienz, Hoffnung und Optimismus in Bezug auf die Lebensplanung.
- Aktive Auseinandersetzung mit dem Berufskonzept zur beruflichen Identifikation des Individuums (versus dem Konzept der Employability ohne gesamtberufliche Prägungskraft).

3. Tertiäre Präventionsprogramme

- Unterstützung von Menschen in Situationen, in denen sie schon mit Problemen konfrontiert sind; dazu gehören Programme zur Bewältigung bei Lernproblemen (z.B. abH) in der Berufsschule und bei sozialen Benachteiligungen.

III. Qualifizierung von Beratungskräften, Ausbildenden und Lehrkräften in Berufsschulen

- PraeLab als Referenzmodell
- Aufbau eines lokalen und regionalen Netzwerkes zur Prävention, dazu dient auch die heutige Fachkonferenz

PraeLab-Ansatz: Prävention zu Beginn und während der Ausbildung

- Befragung aller Jugendlichen zu Schlüsselkompetenzen und Ausbildungsabbruchtendenzen zu Beginn und während der Lehre
- Identifikation der Jugendlichen mit unter- und überdurchschnittlichen Schlüsselkompetenzen
- Identifikation der Jugendlichen mit hohen und/oder akuten Abbruchtendenzen
- Beratung, Unterstützung und Begleitung der Jugendlichen bei der Entscheidungsfindung und Problemlösung

Prävention vor/nach Ausbildungsbeginn

- Schulung aller Berufsbildungsverantwortlichen (Ausbilder, Lehrpersonen, überbetriebliche Kursleiter, Berufsberater, Fallmanager etc.) zur Thematik der Ausbildungsabbrüche
- Kooperation der o.g. Personenkreise
- Beratung, Unterstützung und Begleitung der o.g. Personenkreise

Übersicht über das Schulungsmodul

Übersicht Trainingskonzept I

Vor dem 1. Kurstag: Individuelle Vorbereitung (5h)

- Einarbeiten in den individuellen Bildungsplan des Zielberufes

Kurstag 1: (8h)

- Die Bedeutung der Früherfassung/ Förderung/ Prävention von Jugendlichen sowie Bedeutung der überfachlichen Kompetenzen für die berufliche Grundbildung
- Schulung des Erhebungsinstruments smk 72+ zur Identifikation und Rückmeldung von Kompetenzen und Ausbildungsabbruchrisiken in Anwendung, Auswertung und Interpretation

Innerhalb von ca. 4 Wochen nach dem ersten Kurstag:

1. Umsetzungsphase in der Praxis (35h)

- Vorbereitung der Erhebung in den Berufsschulklassen bzw. Betrieben, Erläuterung der spezifischen Kompetenzanforderungen im Zielberuf
- Selbsteinschätzung ihrer Kompetenzen durch die Schüler am Tool smk
- Auswertung des Klassendiagramms und Identifizierung von Auszubildenden mit Abbruchrisiko

Übersicht Trainingskonzept II

Kurstag 2: (9h)

- Bedeutung der Abbruchtendenz in Zusammenhang mit Kompetenzausprägungen und Analyse der erhobenen realen Daten
- Beratungskonzept und Übungen zum Initiieren von Gesprächen mit Jugendlichen, Netzwerkkoordination auf Basis BeKo (Beratungskonzeption der BA)

Innerhalb von ca. 2-4 Wochen nach dem zweiten Kurstag:

2. Umsetzungsphase in der Praxis (35h)

- Mit ausgewählten Lernenden das Erstgespräche/die Erstberatung planen, durchführen, eine Zielvereinbarung abschließen und das Gespräch dokumentieren evtl. zusammen mit einem Berufsberater

Kurstag 3: (8h)

- Reflektion Gesprächserfahrungen, Gesamtprozess für Berufsalltag

Erhebungstool SMK 72+

Das Erhebungsinstrument

- Selbst- und Fremdeinschätzungsverfahren von Sozial- und Methodenkompetenzen durch Bewertung von Aussagesätzen
- 72 Items zu Sozial- und Methodenkompetenzen, weitere 31 zu Personalkompetenzen, insgesamt 17 Dimensionen
- Selbsteinschätzung des Lehrabbruchrisikos und möglicher Gründe
- Internetgestützte Abwicklung
- Auswertung und Rückmeldung in realtime
- Empirie-gestützte Grundlage für ein Klassenscreening und individuelle Fördergespräche
- Gute Erfüllung der Testgütekriterien der klassischen Testtheorie
- Selbstbeurteilungen sind für Lernende handlungsleitend
- Geringer finanzieller, zeitlicher und personeller Aufwand (Kosten-Nutzen)

Das Online-Tool

smk Login - Microsoft Internet Explorer

Adresse: <http://www.kompetenzscreening.de/smkneublau/scripts/login.php?s=f8159bb7b2d45ab9fc8bab3bc850861e&angezeigt=>

smk

Login

Bitte geben Sie unter **Testgruppe** Ihre Testgruppe den ersten beiden Buchstaben des Vornamens in den ersten beiden Buchstaben des Vornamens. Sie dabei, dass Sie keine Umlaute verwenden. U Fragebogen.

Testgruppe:

Kennwort:

Anmelden

Sollten Sie Fragen zum Handling haben, wenden S

evaluation-kompetenzdiagnostik

smk Fragebogen - Microsoft Internet Explorer

Adresse: <http://www.kompetenzscreening.de/smkneublau/scripts/Fragebogen.php?s=%2000043c417925f63772f95e848b3566>

smk

Fragebogen

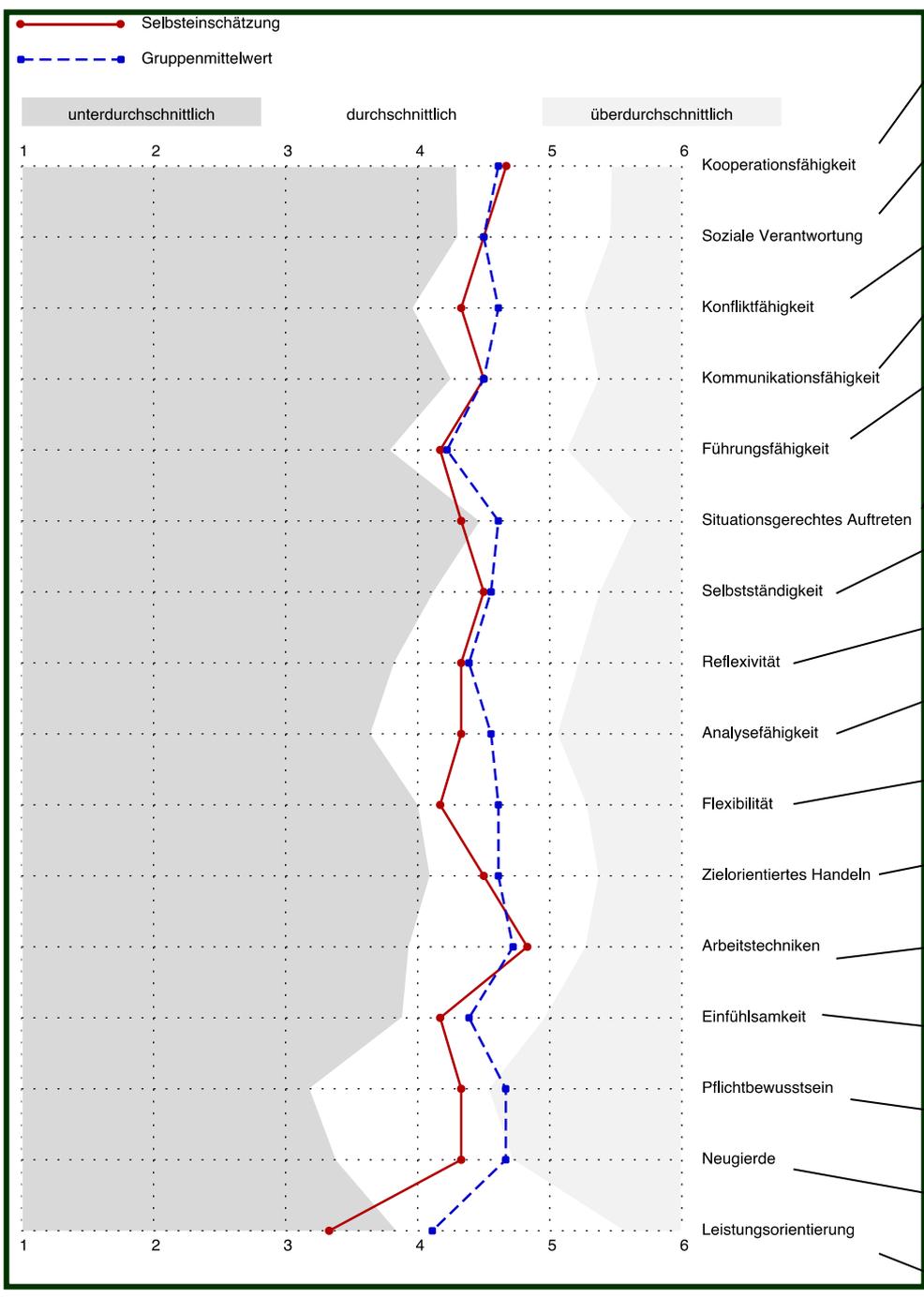
Ich würde diese Verhaltensweise an:

	1 = trifft gar nicht zu	2 = trifft nicht zu	3 = trifft eher nicht zu	4 = trifft eher zu	5 = trifft zu	6 = trifft völlig zu
Initiative ergreifen	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Selbstständig lernen	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Selbstständig Ziele setzen	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Selbstbewusst auftreten	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Projekte selbstständig bewältigen	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Selbstständig arbeiten	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○
Bei der Zusammenarbeit mit anderen ein gemeinsames Ziel festlegen	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○	5 ○	6 ○

Seite 2 von 10

evaluation-kompetenzdiagnostik

weder >> << zurück unterbrechen Hilfe



Kooperationsfähigkeit SK

Soziale Verantwortung

Konfliktfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit

Führungsfähigkeit

Situationsgerechtes Auftreten

Selbstständigkeit MK

Reflexivität

Analysefähigkeit

Flexibilität

Zielorientiertes Handeln

Arbeitstechniken

Einfühlsamkeit PK

Pflichtbewusstsein

Neugierde

Leistungsorientierung

Übersicht Abbruchrisiko

Abbruchrisiko	keines/gering			mittel			hoch			akut		
Maria Mustermann												
Max Mustermann												
Mathias Mustermann												

Max Mustermann

Abbruchgründe	ja	eher ja	eher nein	nein
Zu geringe oder eintönige Anforderungen im Beruf			■	
Zu hohe Anforderungen im Beruf			■	
Schlechte Arbeitsbedingungen		■		
Schlechte oder zu lange Arbeitszeiten		■		
Schlechte oder unzureichende Zukunftsperspektiven		■		
Zu viele fachfremde Tätigkeiten				■
Zu hohes gesundheitliches Risiko (z.B. Allergieprobleme, psychische Belastung)			■	
Familiäre Probleme			■	
Finanzielle Probleme			■	
Konflikte mit Ausbildner/Meister/Chef im Betrieb oder im Praktikum			■	
Konflikte mit Lehrkräften in der Schule				
Konflikte mit überbetrieblichen Kursleitenden				
Konflikte mit anderen Lernenden im Betrieb oder im Praktikum				■
Konflikte mit Mitarbeitenden im Betrieb oder im Praktikum				■

Max Mustermann

Abbruchgründe	ja	eher ja	eher nein	nein
Mangelnde Qualität der Ausbildung				■
Mein eigenes Fehlverhalten			■	
Schlechte Noten			■	
Habe keine Energie mehr		■		
Keine Aussicht, die Abschlussprüfung erfolgreich zu bewältigen		■		
Kein Interesse am Beruf mehr		■		
Habe mich für einen anderen Beruf entschieden			■	
Habe einen Studienplatz bekommen				■
Sonstiger Grund (bitte im nächsten Textfeld benennen): --				■

Wenn Sie an einen Ausbildungsabbruch denken, an welche Person wenden Sie sich, bevor Sie die Ausbildung abbrechen? (Bitte die wichtigste Person auswählen):

Freunde

Bilanz

- Die Ergebnisse zeigen, dass das Thema Ausbildungsabbrüche ein mehrperspektivisches Problem darstellt, welches über verschiedene Zugänge angegangen werden muss.
- Sensibilisierung der Ausbilder, Lehrpersonen, Berufsberater, Arbeitsvermittler und Jugendliche für diese Thematik ist eine wichtige Aufgabe.
- Interviews bestätigen, dass Ausbilder, Lehrpersonen, Berufsberater und Arbeitsvermittler anfänglich Schwierigkeiten haben, das Thema Identifikation und Beratung von Jugendlichen mit Abbruchrisiken anzugehen, da ihnen die Instrumente und Methoden fehlen. Die Weiterbildung der verschiedenen Personengruppen soll dazu beitragen, diese Lücke durch Training und Vernetzung der Akteure zu schließen.
- Jugendliche arbeiten sehr gerne mit dem Online-Tool und finden eine Beratung mit einer neutralen Instanz sehr hilfreich.

Feedback der Berufsschullehrer und Berufsberater (Zitate)

Wichtig: Schüler vorher sensibilisieren/dafür begeistern

Geringer zeitlicher u. personeller Aufwand gegenüber so viel Informationen

Einbettung in Regelunterricht sehr unkompliziert

Auswertung und Rückmeldung in Realtime

Erfahrung bei der Auswertung notwendig

Großes Interesse bei den Jugendlichen, mehr von sich zu erfahren

Informations-Mehrwert über Sozial-, Methoden- und Personalkompetenzen aller Schüler

Selbstbeurteilungen sind für Lerner handlungsleitend, da selbst erstellt

Zusätzliche Möglichkeit für Lehrer/-innen um Informationen über Jugendliche zu bekommen

Feedback der Berufsschullehrer und Berufsberater (Zitate)

Übung der Beratungsgespräche hilfreich für „realen Einsatz“

Gespräche in unmittelbarem Anschluss an die Erhebung sinnvoll

Die Probleme der Jugendlichen nehmen zu, sie benötigen öfter sozialpädagogische Betreuung

Sehr positiv in Bezug auf die Wahrnehmung der Schüler als komplexe Person und nicht nur eindimensional als Schüler

Ich überdenke nun meine Rolle als Lehrer

Hilfreiche Grundlage ist das Kompetenzscreening für das anschließende Beratungsgespräch sowie für Ausbilder- und Elternsprechtage

Sehr gute Möglichkeit den Jugendlichen eine „Ist-Situation“ losgelöst von fachlichen Themen zu vermitteln