

Schriftenreihe Nr. 20

**Abschlussdokumentation
des Projektes
Eltern als
Ausbildungsbegleiter**

Herausgeber:

ARBEIT & LEBEN gGmbH
Hintere Bleiche 34, 55116 Mainz
Tel.: (0 61 31) 1 40 86 -0
Fax: (0 61 31) 1 40 86 -40
Mail: info@arbeit-und-leben.de
Internet: www.arbeit-und-leben.de

LQW qualitätstestiert

Text, Grafiken und Redaktion:

Rainald König

verantwortlich:

Gabriele Schneidewind (Geschäftsführerin)

erschienen:

Januar 2010

Gefördert durch:

Europäischer Sozialfonds der Europäischen Union
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des
Landes Rheinland-Pfalz
Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des
Landes Rheinland-Pfalz



Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM FÜR ARBEIT,
SOZIALES, GESUNDHEIT,
FAMILIE UND FRAUEN



EUROPÄISCHE UNION



Rheinland-Pfalz
MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT,
VERKEHR, LANDWIRTSCHAFT UND
WEINBAU

INHALTSVERZEICHNIS

1	EINLEITUNG - WARUM DAS MODELLPROJEKT „ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER?“	3
1.1	ZAHLEN & FAKTEN RUND UM DIE VORZEITIGE LÖSUNG VON AUSBILDUNGSVERTRÄGEN.....	3
1.2	DER FOKUS AUF DIE ELTERN	3
1.3	PROJEKTRAHMENDATEN	4
2	ZIELE	5
2.1	DIE ZIELHIERARCHIE VON ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER (EAB)	6
2.2	ZENTRALE AKTEURE DER AUSBILDUNG	6
3	VERANSTALTUNGEN UND AKTIVITÄTEN	7
3.1	SONDIERUNGSPHASE.....	7
3.2	WORKSHOPS MIT DEN AUSZUBILDENDEN	7
3.2	VERANSTALTUNG: „UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE FÜR AUSZUBILDENDE IN BAD KREUZNACH“/ BROSCHÜRE AZUBI-KOMPASS.....	9
3.3	„AZUBI-START-TAGE“	10
3.3.2	„Azubi-Start-Tage“ mit der Kreishandwerkerschaft	11
3.3.3	Azubi-Start-Tag mit der Industrie- und Handelskammer	14
3.3.4	Azubi-Start-Tag-Migration mit dem Türkischen Elternverein	14
3.3.5	Fazit Azubi-Start-Tage.....	14
4	SOZIALE KOMPETENZTRAININGS	15
4.1	VERTEILUNG DER SOZIALEN KOMEPTENZTRAININGS NACH BERUFSBEREICHEN	15
4.2	ERGEBNISSE DER SOZIALEN KOMPETENZTRAININGS	16
5	ERGEBNISSE	17
6	PROJEKTSTATISTIK- VERANSTALTUNGEN UND TEILNEHMER/INNEN NACH JAHREN	18
7	LITERATUR	19

1 Einleitung - Warum das Modellprojekt „Eltern als Ausbildungsbegleiter?“

Viele Jugendliche sind beim Eintritt in die Ausbildung mit bisher unbekanntem Anforderungen konfrontiert. Von der Schule an die Werkbank, ins Labor oder an den Schreibtisch zu wechseln, bedeutet eine gewaltige Umstellung. Ein neues Umfeld mit älteren Kollegen/innen, längere Arbeitszeiten, anstrengende körperliche und geistige Anforderungen sind für nicht wenige Auszubildende eine große Herausforderung. So mancher ist mit dieser neuen Situation überfordert: Probleme bleiben dann nicht aus, im schlimmsten Fall kann dies sogar zum vorzeitigen Abbruch oder zum Nicht-Bestehen der Prüfungen führen!

1.1 Zahlen & Fakten rund um die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Aus dem Berufsbildungsbericht von 2009 geht hervor, dass die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen in Rheinland-Pfalz im Jahre 2006 mit 21,4% leicht über dem Bundesdurchschnitt (19,8%) lag. Der Bereich des Handwerks war mit 23,7% etwas stärker betroffen als der Bereich Industrie und Handel (18,1%)¹. Es lässt sich festhalten, dass etwa jeder fünfte im Jahr 2006 neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag schon wieder vor der Abschlussprüfung gelöst wurde. Natürlich bedeutet nicht jede Vertragslösung einen endgültigen Ausbildungsabbruch, da ca. 50% anschließend die Ausbildung in einem anderen Betrieb oder Berufsbereich fortführen². Aber 12% der betrieblichen Auszubildenden führen den Bildungsgang nicht erfolgreich zu Ende³. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass ein vorausgegangener Ausbildungsabbruch einer der wichtigsten biografischen Ursachen für einen fehlenden Berufsabschluss darstellt, da 37% aller Jugendlichen ohne Abschluss schon mal eine Berufsausbildung begonnen und abgebrochen haben⁴. Diese Quoten sind eindeutig zu hoch und so verwundert es nicht, dass die Bundesregierung in dem Berufsbildungsbericht 2009 das Ziel ausgegeben hat, die Zahl der Ausbildungsabbrecher deutlich zu reduzieren. Genau hier lag ein wichtiger Ansatzpunkt für das Projekt „ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER“, da durch das Projekt ein Beitrag zur Senkung der Abbruchquote geleistet werden sollte. Damit es dauerhaft gelingen kann, diese Quote zu reduzieren, stehen alle ausbildungsrelevanten Akteure und Multiplikatoren/innen in der Pflicht.

1.2 Der Fokus auf die Eltern

Aus den Erfahrungen des Projektes „Eltern als Berufswahlbegleiter“, für das ARBEIT & LEBEN im Jahre 2002 den Weiterbildungspreis von Rheinland-Pfalz erhielt, ging die Erkenntnis hervor, dass viele Eltern ihre Kinder im Prozess der Berufsorientierung unterstützen möchten, aber nicht wissen, wie sie es aktiv angehen können. Die Funktion, die Eltern bei der beruflichen Orientierung und psychischen Unterstützung leisten können, ist relativ hoch einzuschätzen⁵. So gelang es, zu diesem Zeitpunkt weit über tausend Eltern und Schülern/innen für Veranstaltungen zur Berufsorientierung und dem Elternpass zu mobilisieren und aktivieren. Ähnlich verhält es sich nach den Erfahrungen in der Elternarbeit in der Ausbildung. Die Eltern der Auszubildenden können Orientierung und Unterstützung geben. Den meisten ist aber gar nicht bewusst, dass auch sie zu einer gelingenden Ausbildung beitragen können. Viele Eltern fühlen sich in dieser Situation hilflos, da ihnen der Einblick in das komplexe Ausbildungssystem fehlt. Sie wollen gerne helfen, wissen aber nicht wie. Wer ist bei welchen Problemen der/die richtige Ansprechpartner/in? Wie können Eltern zu

¹ Vgl. BMBF 2009

² Vgl. BMBF 2008

³ Vgl. Krekel 2009

⁴ Vgl. Krekel 2009

⁵ Vgl. Ulrich 2008

einer gelingenden Ausbildung beitragen? Sind Eltern überhaupt für eine gelingende Ausbildung wichtig? Viele Fragen dieser Art bleiben für nicht wenige Eltern ein scheinbar unlösbares Rätsel. Das Projekt ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER hatte sich deshalb zum Ziel gesetzt, Eltern für diese Thematik zu sensibilisieren und informieren.

1.3 Projektrahmendaten

So ging im April 2007 das Projekt „ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER“ gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz, das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz sowie den Europäischen Sozialfonds (ESF) in Bad Kreuznach an den Start und lief im Dezember 2009 aus. Es fanden während dieser Zeit vielfältige Kooperation statt, u.a. mit:

- Berufsbildende Schule für Technik, Gewerbe, Hauswirtschaft und Soziales in Bad Kreuznach
- Berufsbildende Schule Wirtschaft in Bad Kreuznach
- Berufsbildende Schule Agrar in Bad Kreuznach
- Berufsbildende Schule Kirn
- Kreishandwerkerschaft mit vielen der dazugehörigen Innungen und Ausbildungsbetrieben
- Handwerkskammer
- Industrie und Handelskammer
- Euro Schulen (abH)

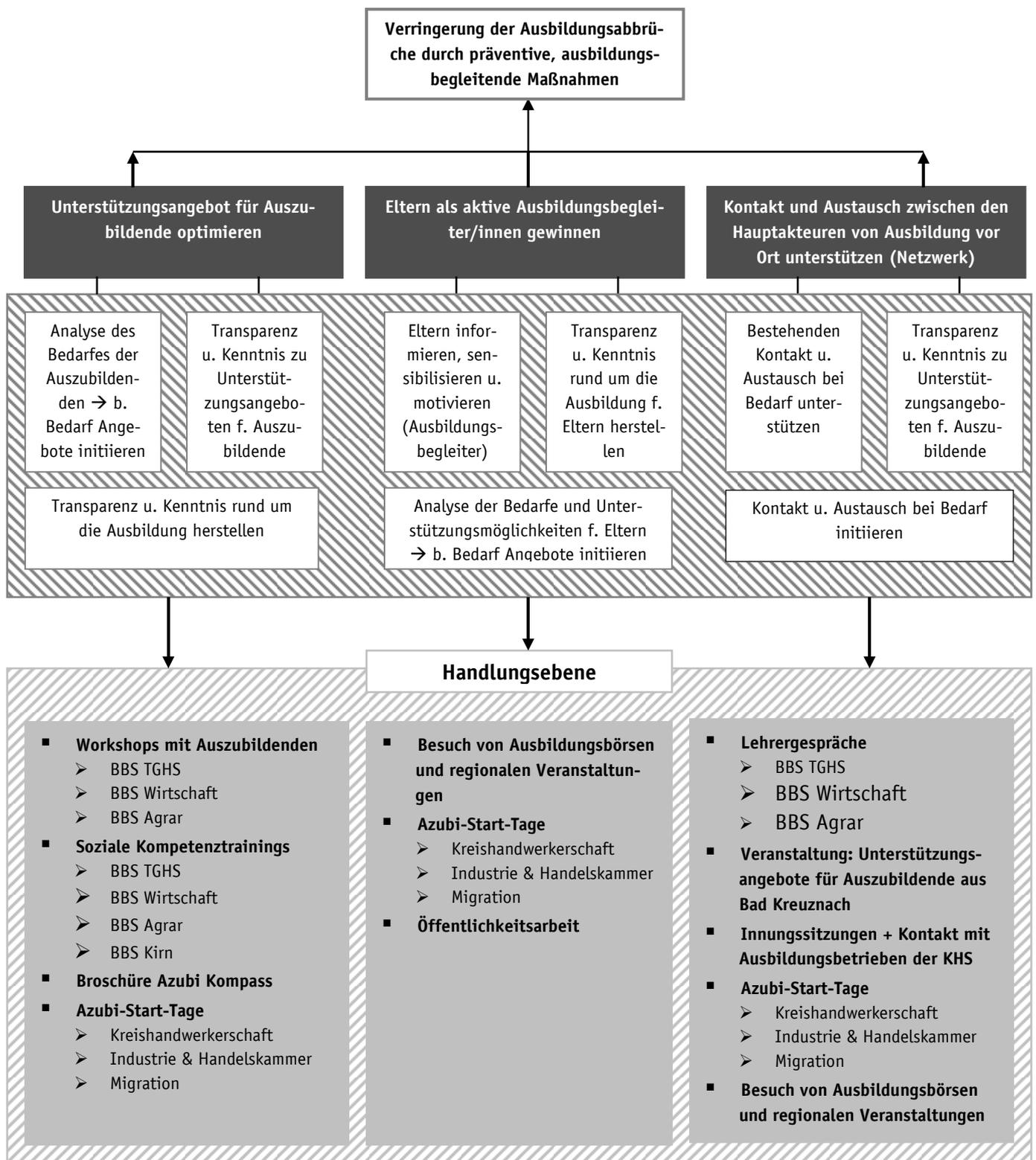
Wir möchten uns an dieser Stelle auch bei den folgenden Unternehmen und Institutionen für die erfolgreiche Zusammenarbeit bedanken:

- Michelin
- Deutsche Telekom
- S4 Schreibwaren Seitz e.Kfm
- Online Design Werbung und Medien GmbH
- DGB Jugend
- Integrationsbeirat von Bad Kreuznach
- Türkischer Elternverein in Bad Kreuznach
- CJD
- FAW
- Internationaler Bund
- Agentur für Arbeit Bad Kreuznach

2 Ziele

Die Ziele des Projektes waren, die Unterstützungsangebote für Auszubildende zu optimieren, Eltern als aktive Ausbildungsbegleiter/innen zu gewinnen und den Kontakt und Austausch zwischen den Hauptakteuren von Ausbildung vor Ort zu unterstützen, um so langfristig zur Verringerung der Ausbildungsabbrüche durch präventive, ausbildungsbegleitende Maßnahmen beizutragen.

Daraus ergab sich eine differenzierte Zielstrategie, die sich wie folgt darstellen lässt:

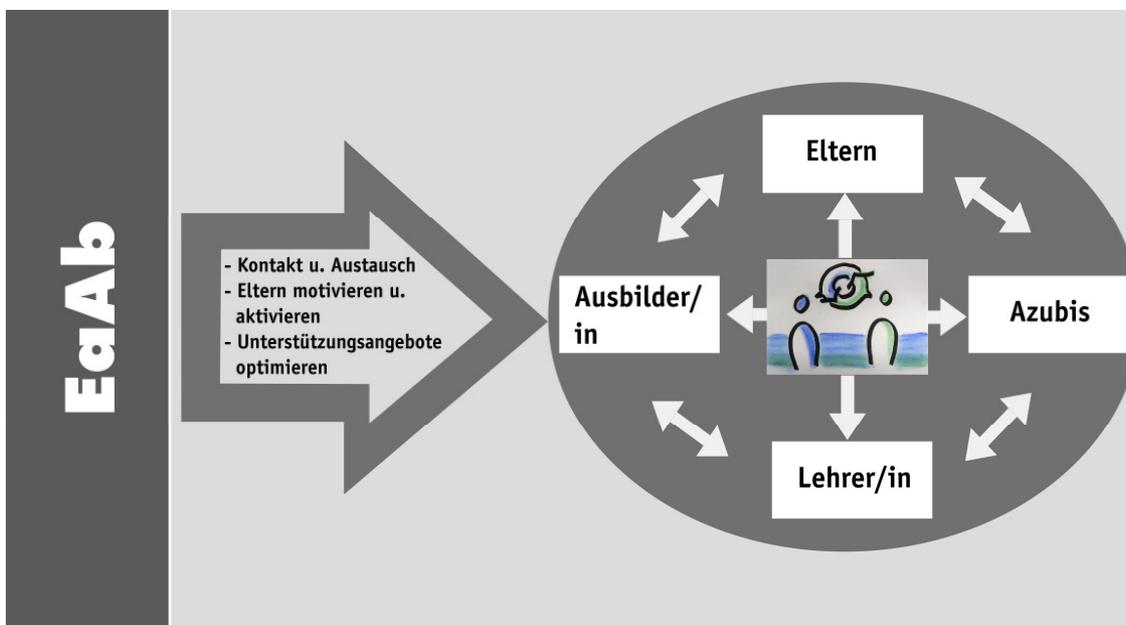


2.1 Die Zielhierarchie von Eltern als Ausbildungsbegleiter (EaAb)

Handlungsleitend für das Projekt waren somit die drei Säulen der Zielstrategie:

- Die Zielvorgabe für die erste Säule hatte die Optimierung der bestehenden Unterstützungsangebote für Auszubildende im Fokus. Es sollte sichergestellt werden, dass die Mehrheit der Auszubildenden das bestehende Unterstützungsangebot kennt, damit regional vorhandene Ressourcen optimal genutzt werden können und zum Tragen kommen, sofern dies nicht bereits der Fall sein sollte. Aufgrund einer Bedarfsanalyse sollte ermittelt werden, ob es an wichtigen Angeboten in dieser Richtung mangelt, um diese dann gegebenenfalls zu konzipieren und anzubieten.
- Bereits der Projekttitel „ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER“ impliziert, dass den Eltern als einer von den zentralen Akteuren neben den Auszubildenden, den Ausbildern/innen und den Lehrern/innen eine hohe Bedeutung zukam. Sie sollten für eine aktive Ausgestaltung der Rolle als Ausbildungsbegleiter sensibilisiert und motiviert werden. Auch sollten sie über das komplexe duale System mit seinen Anforderungen und Möglichkeiten und über das Unterstützungsangebot für Auszubildende ausreichend informiert werden. Darüber hinaus lag der Gedanke zugrunde, bei den Eltern die Bedarfe nach Unterstützung zu erfragen und gegebenenfalls entsprechende Angebote zu platzieren.
- Die dritte Säule hatte als Ziel, den Kontakt und den Austausch zwischen den Hauptakteuren von Ausbildung zu unterstützen und zielte damit in Richtung Netzwerkarbeit. Bereits bestehende Kontakte sollten bei Bedarf unterstützt und weiter angeschoben werden, während wichtige fehlende Kontakte identifiziert und ein Austausch bis hin zu einer möglichen Zusammenarbeit angeregt werden sollte. Die Hauptakteure sollten alle über genügend Kenntnisse bezüglich des Unterstützungsangebots für Auszubildende in Bad Kreuznach verfügen. Hier galt es, gegebenenfalls für entsprechende Transparenz zu sorgen.

2.2 Zentrale Akteure der Ausbildung



Auszubildende, ihre Eltern, der/die Ausbilder/in und die Lehrer/innen sind die zentralen Akteure in der Ausbildung. Natürlich gibt es im weiteren Umfeld noch viele andere Multiplikatoren/innen, z.B. den Ausbildungsberater/in, ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) etc.. Ein wichtiger Ansatzpunkt war zu sehen, an welchen Stellen der Austausch und die Kommunikation optimiert und oder unterstützt werden kann, einen entsprechenden Bedarf vorausgesetzt.

3 Veranstaltungen und Aktivitäten

3.1 Sondierungsphase

Das Vorgehen und das Handeln von ARBEIT & LEBEN ist durch eine starke Bedarfsorientierung geprägt. Demzufolge war der erste Schritt eine Sondierungsphase. Im Laufe dieser Sondierungsphase wurden viele Gespräche geführt, um aus der Sicht der Akteure im Ausbildungssystem einen Eindruck von der Situation vor Ort in Bad Kreuznach zu erhalten. Gesprächspartner waren u.a. einige Großbetriebe z.B. Michelin und die Deutsche Telekom, mehrere Kleinbetriebe, Lehrer/innen der Berufsbildenden Schulen in Bad Kreuznach, viele Auszubildende und viele Multiplikatoren/innen z.B. die EuroSchulen⁶, der Integrationsbeirat, der Agentur für Arbeit, der Kreishandwerkerschaft, die Kammern und andere. So entstanden etliche Kontakte und Gespräche während der Sondierungsphase mit Betrieben und Ausbildern/innen, mit anderen Bildungsträgern und Multiplikatoren/innen vor Ort, mit den Lehrern/innen der Berufsbildenden Schulen in Bad Kreuznach und den Auszubildenden. Der Kontakt zu einigen Eltern in dieser Phase gelang über den Besuch von Ausbildungsmessen und Börsen.

3.2 Workshops mit den Auszubildenden

Die Workshops mit den Auszubildenden wurden während der Sondierungsphase in allen drei Berufsbildenden Schulen in Bad Kreuznach⁷, in verschiedenen Klassen und in unterschiedlichen Berufsbereichen durchgeführt. Ziel der Workshops war es, die Erfahrungen und Einschätzungen der Ausbildung zu erfassen bezüglich der Frage, was für eine gelingende Ausbildung wichtig ist. Dabei wurden Auszubildende aus allen drei Lehrjahren befragt. Folgende Fragen standen dabei im Mittelpunkt:

- Was stört mich in meiner Ausbildung?
- Was gefällt mir in meiner Ausbildung?
- Was können Eltern zu einer gelingenden Ausbildung beitragen?
- Was können Lehrer/innen zu einer gelingenden Ausbildung beitragen?
- Was können Ausbilder/innen zu einer gelingenden Ausbildung beitragen?
- Was können Auszubildende selber zu einer gelingenden Ausbildung beitragen?
- Welche unterstützenden Angebote sind für Auszubildende sinnvoll?

Es nahmen insgesamt 238 Auszubildende aus unterschiedlichen Berufsbereichen an 14 durchgeführten Workshops teil. Es sollen zusammenfassend nur kurz die wichtigsten Ergebnisse genannt werden, die mehrheitlich an allen Schulen genannt wurden. Viele der Auszubildenden finden es wichtig, dass Eltern am Anfang der Ausbildung umfassend über das duale System informiert werden. Dann können sie für ihre Kinder eine nützliche Informationsquelle sein, denn in der Realität verfügen sie nach Meinung der Auszubildenden oft nur über veraltete Informationen zum Ausbildungssystem. Bei Problemen im Betrieb möchten Auszubildende diese gerne selber lösen und nicht ihre Eltern vorschieben. Dennoch finden sie es wichtig, Eltern als beratende und unterstützende Ansprechpartner im Hintergrund zu haben. Eltern werden nicht nur bezüglich finanzieller und unterkunftsbezogener Hilfe als Sponsor der Ausbildung gesehen, sondern ihr Vertrauen und ihre Unterstützung ist für viele Auszubildende sehr wichtig. Motivieren und zum Durchhalten ermutigen als eine wichtige Funktion von Eltern als aktive Ausbildungsbegleiter wurde ebenfalls von vielen Auszubildenden genannt. Es gibt auch einige wenige Auszubildende, die sich komplett von den Eltern gelöst haben und keinerlei Kontakt mehr wünschen.

⁶ die EuroSchulen waren zu diesem Zeitpunkt der Anbieter der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)

⁷ BBS Technik, Gewerbe, Hauswirtschaft und Soziales/ BBS Wirtschaft/ BBS Agrar

Seitens der Lehrer/innen wünschen sich die Auszubildenden, dass Praxiserfahrungen und praktisches Handeln ausreichend mit in den Unterricht einfließen. Unterricht, der zu stark von Theorie und Abschreiben als methodisches Mittel dominiert wird, empfinden die Auszubildenden als ermüdend und wenig lernfördernd. Lehrer/innen sind für einige Auszubildende starke Vertrauenspersonen, mit denen sie auch über Probleme in der Ausbildung reden. Interessant ist, dass es scheinbar keine Vertrauenslehrer/innen ähnlich wie in der allgemeinbildenden Schule gibt. Für die Hausaufgaben sollte ausreichend berücksichtigt werden, dass nur wenig Zeit aufgrund der betrieblichen Arbeitszeiten hierfür zur Verfügung steht. In nicht wenigen Berufen sind regelmäßige Überstunden seitens der Auszubildenden keine Seltenheit.

Vom Betrieb erhoffen sich die Auszubildenden Verantwortung übertragen zu bekommen und nicht nur dauerhaft mit „niederen“ Tätigkeit abgepeist zu werden. Im Idealfall ist der/die Ausbilder/in eine wichtige Vertrauensperson, die auch bei Problemen außerhalb des Betriebs angesprochen wird. Ein gutes und verständnisvolles Verhältnis zum/zur Ausbilder/in wirkt bei vielen Auszubildenden sehr motivierend. Besonders bei den Pferdewirten scheint die Kombination von sehr vielen Überstunden in Verbindung mit dem Gefühl als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden, sehr problematisch zu sein. Für die Mehrheit der Auszubildenden stellen Überstunden im Betrieb kein Problem dar, wenn sie das Gefühl haben, nicht ausgenutzt zu werden. Es fällt auf, in wie vielen Berufsbereichen Überstunden scheinbar ein Thema sind. Aus Sicht der Auszubildenden sollte es sich hierbei um Ausnahmen und keinen Regelfall handeln, bzw. für jede Stunde auch ein zeitlicher oder finanzieller Ausgleich erfolgen. Dies scheint jedoch in einigen Fällen nicht zu erfolgen. Seitens der Kammern würde sich an dieser Stelle ein genauerer Blick besonders im KMU Segment lohnen. Vielleicht müsste diese Problematik mit den Akteuren offen thematisiert werden, um gemeinsam nach praxisgerechten Lösungen zu forschen. Überstunden scheinen in einigen Fällen ein fester Bestandteil der Praxis zu sein, werden aber scheinbar nur ungern differenziert thematisiert und diskutiert. Es gibt Berufsbereiche, in denen diese offensichtlich nicht zu vermeiden sind, aber es stellt sich die Frage nach Grenzen und einem gerechten Ausgleich.

In den Workshops mit den Auszubildenden wurde auch die Eigenverantwortung seitens der Auszubildenden für eine gelingende Ausbildung thematisiert. Vielen ist nun und, oder war auch vorher bewusst, dass sie selbst einen großen Anteil an ihrem Werdegang haben. Für ihre Motivationsbereitschaft und Flexibilität sich auf die Bedingungen der Ausbildung einzulassen, aufgetragene Arbeiten gewissenhaft zu erledigen und Interesse an Betrieb und Beruf zu zeigen, sehen sie sich selbst in der Pflicht. Viele Auszubildende haben den hohen Stellenwert der Fähigkeiten in dem Bereich der sozialen Kompetenzen⁸ seitens der Betriebe erkannt und wünschen sich hier Unterstützung. Viele der befragten Auszubildenden hätten ein großes Interesse an Seminaren oder Workshops, in denen soziale Kompetenzen thematisiert und trainiert werden. Es sollte ein kostenloses Angebot sein, da viele mit dem Ausbildungsgehalt nur mit finanzieller Unterstützung ihrer Eltern „über die Runden“ kommen.

Fazit:

Die Erkenntnisse aus den Workshops mit den Auszubildenden waren maßgeblich in die Planung und Strukturierung des weiteren Projektverlaufs mit eingeflossen. So mündete diese u.a. in dem Angebot der sozialen Kompetenztrainings und dem Angebot der „Azubi-Start-Tage“. Für die Auszubildenden selber ist vieles durch die reflexive Arbeit in den Workshops nochmals bewusster geworden, z.B. die Eigenverantwortung für eine gelingende Ausbildung. Diesen Aspekt hatten sie vorher auch schon im Hinterkopf, aber so wurde vielen nochmals klarer, was konkret eine solche Verantwortung beinhaltet und wie sie umgesetzt werden kann. Auch hatten sie das Gefühl, dass ihnen zugehört wurde und sie schwierige Themen, z.B. die Problematik der Überstunden, ansprechen konnten. Da ihnen vorab signalisiert wurde, dass die Ergebnisse ano-

⁸ gemeint sind u.a. Konfliktlösungspotenziale, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, selbstständiges Arbeiten, Kommunikationsfähigkeit sowohl extern mit den Kunden als auch intern mit den Kollegen/innen etc.

nymisiert und zusammengefasst sowohl an die jeweilige Schulleitung als auch an das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz und an das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau des Landes Rheinland-Pfalz weitergeleitet werden, fühlten sie sich dementsprechend ernst genommen.



links: Ergebnisse zu der Frage "Was brauche ich um meine Ausbildung erfolgreich gestalten zu können?"
oben: Auszubildende des Fachbereichs Hotel und Gastronomie der BBS TGHS

3.2 Veranstaltung: „Unterstützungsangebote für Auszubildende in Bad Kreuznach“/ Broschüre Azubi-Kompass

Aus den Gesprächen mit den Lehrer/innen der Berufsbildenden Schulen und den Auszubildenden während der Sondierungsphase wurde die Einsicht gewonnen, dass es sinnvoll wäre, mehr Transparenz bezüglich der bestehenden Unterstützungsangebote für Auszubildende in Bad Kreuznach zu schaffen. Ein Angebot wie beispielsweise die ausbildungsbegleitenden Hilfen war nur bei sehr wenigen Auszubildenden bekannt. Seitens der Lehrer herrschte hier viel Unklarheit darüber wer solch ein Angebot anbietet und welche Auszubildenden es wann wie in Anspruch nehmen können, um nur ein Beispiel zu nennen.

So wurde die Veranstaltung „Unterstützungsangebote für Auszubildende in Bad Kreuznach“ initiiert. Sie diente der Zielerreichung der ersten Säule⁹, nämlich das Unterstützungsangebot für Auszubildende zu optimieren. Ziel der Veranstaltung war es, alle interessierten Lehrer/innen der berufsbildenden Schulen zu einer Veranstaltung einzuladen, in denen sich die Anbieter/innen von Unterstützungsangeboten für Auszubildende persönlich mit ihren jeweiligen Angeboten vorstellen konnten. Im Anschluss daran gab es Gelegenheit für Rückfragen und bei Bedarf für Diskussionen. Es sollte nicht nur das jeweilige Angebot mit den Inhalten transportiert werden, sondern die Angebote sollten auch mit einem Gesicht und einem Kontakt verbunden werden. Langfristig sollte dies zu mehr Kommunikation zwischen den Akteuren untereinander führen.

⁹ siehe auch Punkt 2 und 2.1

Die folgenden Institutionen stellten sich mit ihren Angeboten vor:

- Ausbildungsberater/in der
 - Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)/ Wirtschaft
 - Arbeitsagentur
 - Handwerkskammer (HWK)
 - Industrie & Handelskammer (IHK)
 - Landwirtschaftskammer (LWK)
- Christliches Jugend-Dorfwerk (CJD)
- EuroSchulen
- Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW)
- Internationale Bund (IB)
- IG Metall als Vertretung für die Gewerkschaften

Fazit:

Mit 22 Teilnehmern/innen war die Veranstaltung gut besucht. Sie kam nicht nur bei den anwesenden Lehrern/innen gut an, sondern auch bei den Referenten/innen. Es wurde allgemein begrüßt, endlich einmal die Vielzahl der Akteure mit den Angeboten wahrgenommen zu haben und in den Dialog getreten zu sein. Bestehende Fragen und Unklarheiten konnten so beseitigt werden. Für aktuelle Anfragen seitens der Lehrer/innen konnten die ersten Schritte in die Wege geleitet werden. Eine solche Veranstaltung, in der für die Lehrer/innen gezielt die Anbieter/innen von Unterstützungsangeboten zusammenkommen, hatte es so vorher noch nicht gegeben. Damit auch nicht anwesende Kollegen/innen und vor allem auch die Auszubildenden von dieser Veranstaltung profitieren konnten, wurden die Ergebnisse in einer Broschüre, dem AZUBI-KOMPASS, zusammengefasst. Die Broschüre enthält die verschiedenen Angebote mit einer Beschreibung und den Kontaktdaten inklusive Fotos der Ansprechpartner/innen und wurde u.a. bei den folgenden Veranstaltungen kostenlos zur Verfügung gestellt.

3.3 „Azubi-Start-Tage“

Die Transparenz und die Kenntnis bezüglich der Akteure im Ausbildungssystem und auch im Hinblick auf die Unterstützungsangebote sollte noch weiter ausgebaut werden. Die Kommunikation der zentralen Akteure untereinander und hier insbesondere der Dialog der Eltern mit den Betrieben und den Schulen sollte optimiert bzw. gegebenenfalls initiiert werden. Desweiteren mussten nun auch die Eltern für Veranstaltungen gewonnen werden, damit für eine aktive Rolle während der Ausbildung und den damit einhergehenden Möglichkeiten und Anforderungen sensibilisiert, informiert und auch geworben werden konnte. Um genau all diese Anforderungen sinnvoll verarbeiten zu können, entstand die Konzeption der „Azubi-Start-Tage“. Diese waren Informationsveranstaltungen für die Auszubildenden im ersten Lehrjahr und ihre Eltern aus dem KMU Segment, ähnlich wie sie Großbetriebe z.B. Michelin durchführen. Den Betrieben aus dem KMU Segment fehlen die zeitlichen und personellen Ressourcen sowie auch das methodische Know-how, um solche Veranstaltungen durchführen zu können. In das Konzept der „Azubi-Start-Tage“ flossen so die Ergebnisse der Sondierungsphase u.a. mit den Workshops für Auszubildende, die Ergebnissen der Veranstaltung „Unterstützungsangebote für Auszubildende in Bad Kreuznach¹⁰“ und auch die jüngsten Ergebnisse der Sinus Milieu Studie¹¹ bezüglich der didaktischen und methodischen Gestaltung einer solchen Veranstaltung mit ein. So fanden in dem Zeitraum von Januar 2008 bis Oktober 2009 sechs „Azubi-Start-Tage“ mit insgesamt 186 TN¹² statt.

¹⁰ siehe auch 3.2

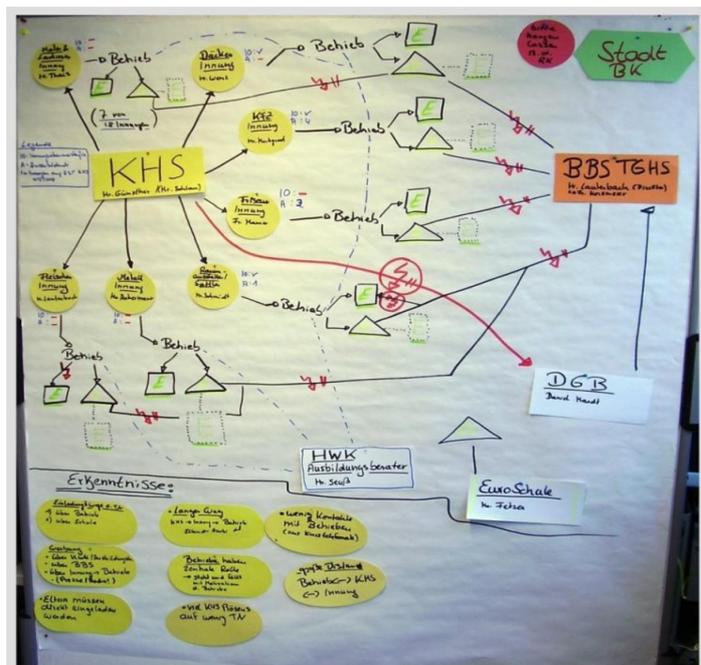
¹¹ hier waren vor allem die Erkenntnisse relevant, wie für bildungsferne Milieus ein ansprechendes Ambiente und eine methodisch didaktische sinnvolle Gestaltung aussehen könnte vgl. Tippelt 2004

¹² Teilnehmer/innen

Die größte Herausforderung lag darin, Eltern über diese Veranstaltung zu informieren und zu gewinnen. Die Berufsbildenden Schulen erreichen seit einigen Jahren nur noch einen sehr geringen Teil der Eltern. Hier wird nach wie vor unermüdlich um die Eltern geworben, aber leider mit einem sehr geringen Ergebnis. Als Beispiel sei die Wahl der Elternsprecher der BBS Wirtschaft im Jahr 2007 genannt. Es waren keine Eltern von Auszubildenden aus dem dualen System zu dieser Wahl erschienen. Die Nicht-Beteiligung der mehreren Hundert Eltern mit minderjährigen Auszubildenden lässt erahnen, dass Eltern scheinbar nur ungern bis gar nicht an Veranstaltungen der Berufsbildenden Schulen teilnehmen. Dies war allerdings ein allseits bekanntes Phänomen, was sich leider auch schon bei den allgemeinbildenden Schulen abzuzeichnen scheint. Der Einladungsweg über die Schule verspricht also nur wenig Erfolg. Aufgrund der Datenschutzbestimmungen und den Regularien der ADD, dürfen die Berufsbildenden Schulen keine Daten z.B. Adressen oder Telefonnummern an Dritte weitergeben, in diesem Falle auch nicht an die Mitarbeiter/innen des Projektes EaAb. Auch über die Kreishandwerkerschaft gab es nicht die Möglichkeit, die Eltern direkt anzusprechen und für den „Azubi-Start-Tag“ einzuladen. Damit gab es keinen unmittelbaren Zugang, und so konnten die Eltern nur über Umwege eingeladen werden. Mehr zu dieser Thematik unter dem Punkt 3.3.2 auf Seite 11.

3.3.1 Die Ziele der „Azubi-Start-Tage“ waren gewesen:

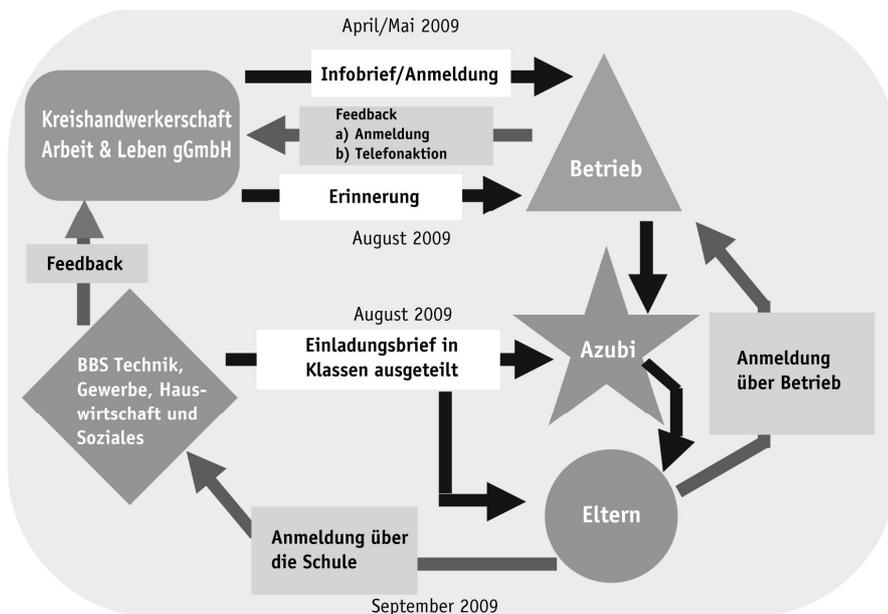
- Die Auszubildenden in der Ausbildung willkommen heißen.
- Die Auszubildenden auf das, was auf sie zukommt, vorbereiten (Ausbildungsalltag, Anforderungen, Erwartungen etc.).
- Die wichtigen Ansprechpartner/innen mit ihren Funktionen vorstellen (z.B. Ausbildungsberater/in).
- Eltern als Ausbildungsbegleiter gewinnen und gemeinsam mit Eltern und Experten/innen überlegen, wie Eltern konkret unterstützend aktiv werden können.
- Transparenz über das Unterstützungsangebot für Auszubildende schaffen (Broschüre Azubi Kompass).



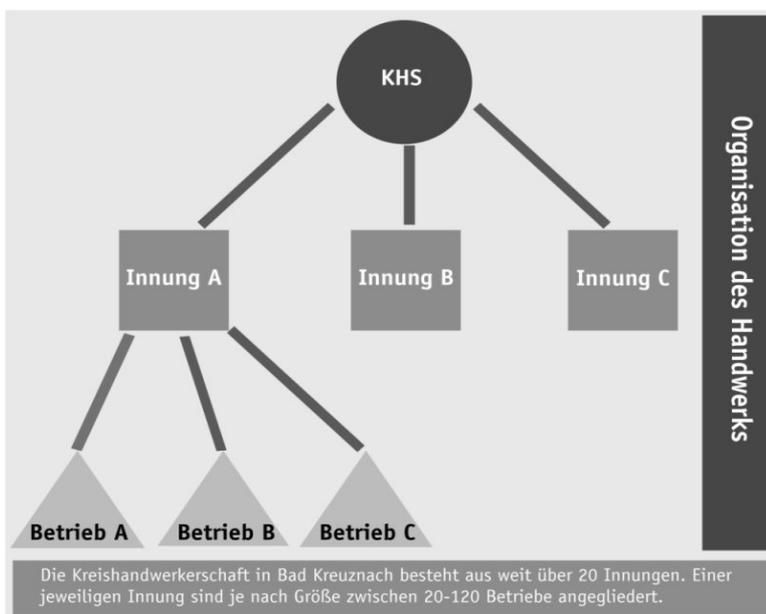
Systemische Darstellung des "Azubi-Start-Tages" mit der KHS, entstanden während einer konzeptionellen Überarbeitungsphase für den "Azubi-Start-Tag 2009".

3.3.2 „Azubi-Start-Tage“ mit der Kreishandwerkerschaft

Die Problematik der Einladung der Eltern wurde bereits weiter oben angesprochen. Als Lösung wurde eine Strategie mit mehreren Kanälen gewählt. Über die Kreishandwerkerschaft wurden Einladungen an die Ausbildungsbetriebe der Innungen geschickt. In dieser Einladung wurde der Betrieb über den „Azubi-Start-Tag“ informiert und aufgefordert, seine Auszubildenden mit den Eltern zu der Veranstaltung einzuladen.



Auf den Innungssitzungen wurde die Veranstaltung im Vorfeld vorgestellt und auch angekündigt. Nachdem die Einladungen verschickt worden waren, wurde einige Wochen später mit den Betrieben nochmals telefonischer Kontakt aufgenommen. Wenige Wochen vor der Veranstaltung gingen über die Schule nochmals Einladungen an die Eltern raus, die von den jeweiligen Klassenlehrer/innen in den Klassen verteilt wurden. Die Eltern sollten nun entweder an den Betrieb oder an die Schule eine Rückmeldung bezüglich ihrer Teilnahme geben. Wenige Tage vor der Veranstaltung wurde bei den interessierten Betrieben nochmals telefonisch nachgehakt. Diese Vorgehensweise war sehr aufwendig und arbeitsintensiv, aber so gelang es, einen Teil der Eltern zu erreichen.



Bei der Kooperation mit der Kreishandwerkerschaft wurden die Berufsbereiche mit den höchsten Abbruchquoten fokussiert. So entstand eine Kooperation mit 7 Innungen und ca. 400 Ausbildungsbetrieben. Es mussten nicht nur die Eltern für den „Azubi-Start-Tag“ gewonnen werden, sondern auch die Betriebe. Obwohl die Kreishandwerkerschaft geschlossen hinter der Veranstaltung stand und zu dieser offiziell einlud, bedeutete dies nicht gleich die Zustimmung und Kooperation der Handwerksbetriebe. Diese mussten in der Praxis quasi nochmals separat akquiriert werden.

Die Beteiligung der Innungsbetriebe an den Innungssitzungen zeigt, dass hier scheinbar ähnliche Herausforderungen zu meistern sind, wie bei dem Versuch, Eltern als aktive Begleiter während der Ausbildung zu gewinnen.

Es lässt sich festhalten, dass das Handwerk sehr daran interessiert ist, die Eltern quasi wieder ins Boot der Ausbildung als aktive Unterstützer/innen zurückzugewinnen. Die Kreishandwerkerschaft und auch viele Betriebe beobachten einen Rückgang in der Qualität der Ausbildungsreife der neuen Auszubildenden. Für viele komme die Ausbildung zu früh, da sie nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügen. Besonders im Bereich der sozialen Kompetenzen scheint es Defizite zu geben. Konfliktlösungspotenziale, Frustrationstoleranz, Pünktlichkeit, Identifikation mit dem Betrieb und dem Beruf sowie Teamfähigkeit, um nur einige Beispiele zu nennen, sind oft nicht auf dem Niveau wie es die Betriebe gerne hätten. Hier hofft das Handwerk auf die Eltern, dass sie wieder einen stärkeren Beitrag in diese Richtung leisten. Die Eltern scheinen sich mit der Vertragsunterzeichnung bildlich zurückgezogen zu haben, und die Erziehungsverantwortung lastet scheinbar alleine auf den Betrieben und den Schulen, die damit klar überfordert sind. Dies gilt natürlich nicht für alle Auszubildenden und ihre Eltern, aber für einen beachtenswerten Teil der Auszubildenden besonders aus dem KMU Segment.

Der von der ARBEIT & LEBEN gGmbH entwickelte „Azubi-Start-Tag“ stellt ein innovatives Konzept einer Einführungsveranstaltung für die Auszubildenden und ihre Eltern aus dem KMU Segment dar. Nach einer gemeinsamen kurzen Einführung und Begrüßung fanden zwei Workshops statt. Eltern und Auszubildende wurden getrennt, um spezifischer auf die jeweiligen Bedürfnisse und Interessen thematisch eingehen zu können. Auf Impulsreferate wurde komplett verzichtet und es gab viel Raum für die Eltern, eigene Fragen und Themen mit den Experten/innen zu diskutieren. Die Inhalte konnten so dynamisch und individuell durch die Eltern selber mitbestimmt werden und waren nicht fix vorgegeben. Die Auszubildenden absolvierten eine Ausbildungsralley, in der sie in kleinen Gruppen mehrere Stationen besuchten, die mit wichtigen Akteuren der Ausbildung besetzt waren. Die Aufgabe der Auszubildenden bestand darin, herauszufinden, welche Person sie vor sich hatten und in wie weit diese Person ihnen für eine gelingende Ausbildung hilfreich sein könnte. Auf diesem Weg lernten sie wichtige Akteure der Ausbildung mit ihren Funktionen persönlich kennen und konnten so z.B. den/die Ausbildungsberater/in mit einem Gesicht verbinden. Danach versammelten sich alle Eltern und Auszubildenden wieder zusammen und informierten sich gegenseitig über die Ergebnisse in ihren Workshops. Die Teilnehmer/innen der „Azubi-Start-Tage“ und auch die geladenen Experten/innen hatten sich sehr positiv über diese Veranstaltungen und die Inhalte geäußert und hielten diese für sehr wichtig. Allgemein wünschte man sich eine noch regere Teilnehmer/innenzahl.



„Azubi-Start-Tag“ in der BBS TGHS. Der Kreishandwerksmeister Herr Günster eröffnet die Veranstaltung.



Eltern diskutieren mit Experten/innen der Ausbildung in dem Eltern Workshop.

3.3.3 Azubi-Start-Tag mit der Industrie- und Handelskammer

Bei der Industrie- und Handelskammer wurde der „Azubi-Start-Tag“ mit seinen Inhalten und dem dahinterstehenden Konzept sehr begrüßt. Die IHK lud alle neuen Auszubildenden zu dem „Azubi-Start-Tag“ ein. Von über 400 eingeladenen Eltern und Auszubildenden kamen jedoch nur sehr wenige zu dieser Veranstaltung. Die Gründe dafür waren nach einer rückwirkenden Analyse schnell gefunden. Während im Handwerksbereich überwiegend das KMU Segment vertreten sind, stellen in Bad Kreuznach die Großbetriebe über die Hälfte der Auszubildenden im Bereich von Industrie und Handel. Großbetriebe wie Michelin oder die Deutsche Telekom führen ähnliche Veranstaltungen selbst regelmäßig durch, so dass der Bedarf für eine weitere Einführungsveranstaltung nicht gegeben war. Aufgrund der Struktur von wenigen Mitarbeitern/innen der IHK, die für mehrere Hundert Betriebe zuständig sind, existiert nur ein sehr loser Kontakt zu den meisten Betrieben. Einladungen über die IHK können in diesem Zusammenhang naturgemäß nur eine sehr geringe Verbindlichkeit bewirken.

3.3.4 Azubi-Start-Tag-Migration mit dem Türkischen Elternverein

Für migrantische Eltern stellt in einigen Fällen die Sprachbarriere und das Gefühl, ihren Kindern fachlich während der Ausbildung nicht helfen zu können, eine gewisse Hemmschwelle für Veranstaltungen der berufsbildenden Schulen dar. Um diese so gering wie möglich zu halten und auch migrantische Eltern erreichen zu können, wurden in Kooperation mit dem Türkischen Elternverein in Bad Kreuznach zwei Veranstaltungen mit Übersetzung in die Muttersprache in den vereinseigenen Räumlichkeiten absolviert. Das Konzept des „Azubi-Start-Tages“ wurde den individuellen Gegebenheiten angepasst und dementsprechend modifiziert. Obwohl nur ein sehr geringer Teil der türkischen Eltern des Vereins von Ausbildung betroffen ist, gab es eine rege Teilnahme und großes Interesse an dieser Veranstaltung. Viele Eltern nutzen diese Veranstaltung, um sich vorab zu informieren und waren für dieses Angebot sehr dankbar.



3.3.5 Fazit Azubi-Start-Tage

Nicht umsonst führen Großbetriebe zu Beginn der Ausbildung selbst regelmäßige Informationsveranstaltungen mit den Auszubildenden und ihren Eltern durch. Diese dienen nicht nur der Einstimmung auf den neuen Lebensabschnitt sondern auch der Orientierung und Information in dem komplexen Ausbildungssystem. Eltern werden hier als wichtige und unerlässliche Ansprechpartner/innen während der Ausbildung betrachtet, die viel für eine gelingende Ausbildung beitragen können und müssen. Dem KMU Segment sind solche Veranstaltungen fremd. Es wäre sinnvoll zu überlegen, in wie weit es nicht nur lohnend sondern auch erforderlich sein könnte, solche Veranstaltungen auch im KMU Segment zu institutionalisieren. Hier gilt es wie in einem Schneeballsystem mehr und mehr die Transparenz bezüglich des Stellenwertes und dem

Sinn und Zweck von solchen Veranstaltungen sowohl bei den Auszubildenden und ihren Eltern als auch bei den Ausbildern/innen zu steigern. ARBEIT & LEBEN hat einen ersten Schritt in diese Richtung unternommen und dabei einen Weg und ein mögliches Konzept aufgezeigt, wie es funktionieren könnte. Die 186 Teilnehmer/innen der sechs „Azubi-Start-Tage“ waren von den Inhalten und der methodischen Gestaltung begeistert und empfanden diesen Weg als absolut empfehlenswert.

4 Soziale Kompetenztrainings

Die erste Säule der Zielstrategie (siehe Punkt 2) zielt auf die Optimierung des Unterstützungsangebotes für Auszubildende. Aus den Workshops mit den Auszubildenden, den Gesprächen mit den Betrieben, den Schulen und mit weiteren Multiplikatoren/innen u.a. während der Sondierungsphase ging hervor, dass viele der Auszubildenden in dem Bereich der sozialen Kompetenzen Verbesserungspotenzial besitzen. Aus den Workshops mit den Auszubildenden¹³ ging aber auch hervor, dass viele Auszubildende gerne ihre Fähigkeiten in diesem Bereich steigern würden. Es stellte sich somit heraus, dass ein Trainingsangebot in dem Bereich der sozialen Kompetenzen nicht existierte, aber von den zentralen Akteuren der Ausbildung gewünscht wird. Infolgedessen wurde von ARBEIT & LEBEN ein innovatives Konzept für das Training von sozialen Kompetenzen in den Berufsbildenden Schulen entwickelt und umgesetzt. In dem Zeitraum von 2008 bis Ende 2009 wurden insgesamt 43 Trainingseinheiten an allen drei berufsbildenden Schulen in Bad Kreuznach durchgeführt, an denen insgesamt 822 Auszubildenden teilgenommen haben. In der Regel dauerte eine Trainingseinheit vier aufeinanderfolgende Schulstunden. Thematisch wurden jeweils vorab die Schwerpunkte mit den jeweiligen Klassenlehrer/innen individuell abgesprochen. Diese lagen u. a. auf den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit, Gewaltprävention und Präsentation.

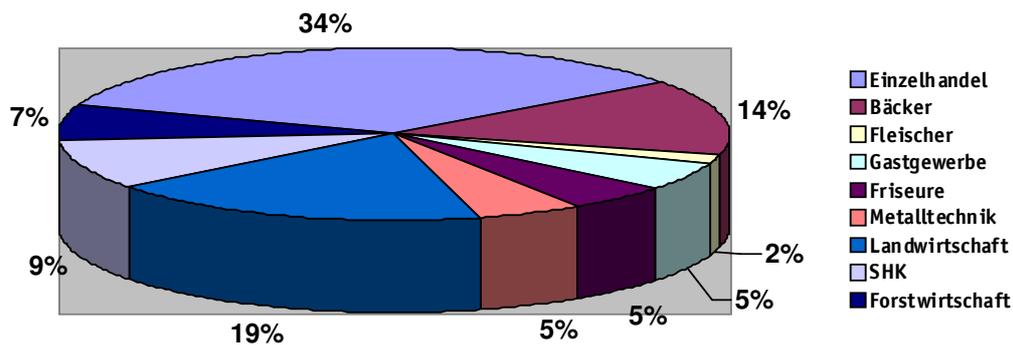
Ausschlaggebend für den großen Erfolg war die Kooperationsbereitschaft aller berufsbildenden Schulen, die so weit ging, dass sämtliche Trainingseinheiten während der regulären Unterrichtszeit stattfinden konnten. Im Jahre 2009 wurde sogar auch noch die etwas außerhalb liegende vierte Berufsbildende Schule in Kirn miteinbezogen, so dass auch hier vier Trainingseinheiten durchgeführt wurden. Aus dem Feedback der beteiligten Auszubildenden und den jeweiligen Klassenlehrer/innen ging hervor, dass die Workshops eine willkommene Abwechslung zum Schulalltag darstellten und sie fanden großen Gefallen daran, sich näher mit ihren persönlichen Fähigkeiten und dem Thema Ausbildung zu beschäftigen. Vor allem das methodische Vorgehen in den Workshops sorgte für viel Motivation und Kreativität während der Durchführung der Workshops. In vielen Fällen gab es mehrere aufeinander aufbauende Trainingseinheiten mit einer Klasse hintereinander. Der Bedarf und die Resonanz waren so positiv, dass hier der Bedarf bei weitem noch nicht ausreichend gedeckt ist.

4.1 Verteilung der sozialen Kompetenztrainings nach Berufsbereichen

Bei der Auswahl der Klassen und damit den Berufsbereichen wurde darauf geachtet, dass es Klassen sind, die potenziell von der Abbruchproblematik betroffen sind und einen dementsprechenden Bedarf an Trainingseinheiten in dem Bereich der sozialen Kompetenzen haben.

¹³ siehe hierzu 3.1 Workshops mit den Auszubildenden

Teilnehmer/innen der sozialen Kompetenztrainings nach Berufsbereichen



4.2 Ergebnisse der sozialen Kompetenztrainings

Sowohl Lehrer/innen als auch Auszubildende begrüßten dieses Angebot. Seitens der Lehrer/innen wurde u.a. mehrfach betont, dass die Schulung der sozialen Kompetenzen bezüglich der Zusammenarbeit in der Klasse und in der betrieblichen Umgebung für die Auszubildenden sehr wichtig sei und auch im Lehrplan vorgesehen werde. Vor allem schwierige Gespräche im Betrieb ist hier ein zentrales Thema. Insofern passte dieses Angebot besonders mit dem Schwerpunkt Kommunikation und Konfliktlösungsstrategien auch ganz gut zum Kontext des Lehrplans. Besonders das methodische Vorgehen und die Art und Weise der Umsetzung fand bei vielen Lehrern/innen positiven Anklang. Einige Lehrer/innen wünschten sich mehr Nachhaltigkeit in der Form eines regelmäßigen Angebots. Denkbar wäre hier in der Zukunft zu überlegen, inwieweit und in welcher Form eine Integration in den Berufsbildungsunterricht auf Dauer realisierbar wäre. Hier gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, z.B. durch besondere Schulungen der Lehrer/innen bis hin zu der Durchführung von externen Referrenten/innen, die auf diesem Gebiet spezialisiert sind. ARBEIT & LEBEN hat mit der Durchführung und der Konzeption der sozialen Kompetenztrainings einen möglichen Ansatzpunkt oder Weg aufgezeigt, wie solche Inhalte methodisch ansprechend in den Unterricht der berufsbildenden Schulen integriert werden könnten und dass solche Veranstaltungen in dem Kontext einer erfolgreichen Gestaltung der Ausbildung durchaus als sinnvoll und gewinnbringend einzustufen sind.

Seitens der Auszubildenden wurde besonders die methodische Durchführung gelobt, da die didaktische Herangehensweise eine willkommene Abwechslung zum Schulalltag bot. Sie waren sehr positiv überrascht, da sie vorab die Thematik mit den Inhalten nur schwer einschätzen konnten und etwas anderes, Trockeneres und Langweiligeres erwartet hatten. So setzten sich viele der Auszubildenden zum erstenmal bewusst mit Themen wie z.B. Fremdwahrnehmung und Selbstwahrnehmung auseinander. Da im Rahmen der Trainings auch aktuelle Konflikte und Herausforderungen innerhalb der Klasse oder der Ausbildung thematisiert und einbezogen wurden, hatten die Auszubildenden sehr schnell einen praktischen Bezug zu den Inhalten und fast alle machten bei den Übungen und den Diskussions- und Reflexionsrunden aktiv und interessiert mit. Für nicht wenige Auszubildende waren reflexive Übungen und Gesprächsrunden ein absolutes Neuland, doch auch sie konnten nach einigen Berührungängsten ihre Scheu überwinden und sich aktiv auf den Gesamtprozess einlassen und waren am Ende sehr zufrieden. Es zeigt, dass ein solches methodisches und inhaltliches Vorgehen bisher wenig bekannt ist, aber für viele Auszubildende eine große Bereicherung darstellt und für die erfolgreiche Gestaltung des eigenen Ausbildungsprozesses ein wichtiges Element ist.

5 Ergebnisse

Es scheint, dass sich das traditionelle Rollenverständnis der Eltern während der Ausbildung geändert hat. Der gesellschaftliche Wandel der modernen Dienstleistungsgesellschaft und den damit einhergehenden Freiheiten, aber auch dem Mehr an Selbstverantwortung für das Individuum stellt für einige Jugendliche und deren Eltern eine hohe Hürde dar. Dies zeigt sich besonders deutlich in dem Bereich der sozialen Kompetenzen. Sowohl die Schule als auch viele Betriebe aus dem KMU Segment monieren deutlich, dass dieser Bereich entwicklungsbedürftig ist. Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Frustrationstoleranz, eigenverantwortliches Arbeiten¹⁴ etc. sind scheinbar bei etlichen Jugendlichen nicht auf dem Niveau, wie es für eine erfolgreiche Ausbildung von Nöten wäre. Hier besteht klarer Unterstützungsbedarf, besonders im Hinblick auf die vermeidbaren vorzeitigen Vertragslösungen. Einige Eltern scheinen sich zu Beginn der Ausbildung zurückzuziehen und die Erziehungsverantwortung lastet verstärkt auf den Betrieben und den Schulen, die damit überfordert sind und die sich nach ihrem Selbstverständnis auch nicht in dieser Rolle sehen möchten. Für einige Jugendliche bedeutet dies, dass sie während der Ausbildung noch stärker auf sich gestellt sind und gleichzeitig über weniger Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausbildung verfügen. Hier geht es vor allem nicht nur um die fachliche Qualifikation im Sinne von Noten aus dem Abgangszeugnis, obwohl auch diese oft von den Betrieben aus dem KMU Segment als zu schwach empfunden werden, sondern um den Bereich der Persönlichkeitsentwicklung und den sogenannten „Soft-Skills“¹⁵. Ein Dilemma, dass schnell über Demotivation und mangelnde Frustrationstoleranz in einem vermeidbaren Ausbildungsabbruch münden kann, wenn nicht besonders in der Anfangsphase Unterstützung erfolgt. Auch im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel im Zuge des demographischen Wandels ist Unterstützung am Anfang der Ausbildung sinnvoll, um das Bestmögliche aus der Ausbildung herauszuholen und die Jugendlichen als Fachkräfte zu gewinnen, die von alleine durch das Raster fallen würden, aber mit Unterstützung die Kurve bekommen können. Sobald solche Jugendliche ihre Berufsbiographie nicht als notwendiges Übel, sondern als ein aktives Element der Gestaltung ihres Lebens begreifen, erhält auch die Ausbildung und die Motivation für die Ausbildung und den damit einhergehenden Anforderungen einen anderen Stellenwert. Die durchgeführten Trainingseinheiten in dem Bereich der sozialen Kompetenzen haben deutlich gezeigt, dass fast alle Jugendlichen auf didaktisch sinnvolle und methodisch ansprechende Konzepte positiv reagieren und sich gerne weiterentwickeln. Nur auf sich alleine gestellt, können solche Prozesse nicht initiiert werden.

Das Projekt „Eltern als Ausbildungsbegleiter“ hat auch gezeigt, dass unter einem enormen Aufwand ein Teil der Eltern erreicht werden kann. Die vielfältigen und langjährigen Erfahrungen von ARBEIT & LEBEN u.a. in der Elternarbeit haben sich hier bezahlt gemacht. Jedoch scheint es langfristig fraglich, inwieweit dieser Aufwand im Zuge einer sinnvollen Kosten-Nutzen-Relation tragbar erscheint und damit in der Praxis nachhaltig umzusetzen ist. Auch wurde durch die Arbeit mit den Auszubildenden, den Betrieben, den Schulen, den Eltern und mit anderen Multiplikatoren deutlich, dass besonders einige Jugendliche aus dem KMU Segment starken Unterstützungsbedarf haben, der höchstwahrscheinlich aber nicht durch die Einbeziehung der Eltern ausreichend gedeckt werden kann. Die Auszubildenden, die Eltern und die Akteure vor Ort waren für die vielen Angebote des Projektes sehr dankbar und signalisierten ein deutliches Interesse an solchen Aktivitäten, z.B. die Einführungsveranstaltungen¹⁶, die Workshops mit den Auszubildenden und den sozialen Kompetenztrainings. Durch Veranstaltungen bezüglich der Unterstützungsangebote für Auszubildende und die kostenlose Broschüre, dem „Azubi-Kompass“¹⁷, konnte in diesem Bereich für mehr Transparenz gesorgt und die Netzwerkarbeit vor Ort unterstützt werden.

¹⁴ dies sind nur einige wenige Beispiele dieses doch sehr komplexen Feldes

¹⁵ soziale Kompetenzen

¹⁶ Azubi-Start-Tage

¹⁷ Der Azubi Kompass wurde im Verlaufe des Projektes regelmäßig aktualisiert und kostenlos zur Verfügung gestellt.

Durch die vielfältigen Kontakte und Gespräche u.a. mit den Innungen der Kreishandwerkerschaft wurde deutlich, dass hier ein großes Bestreben nach Veränderung besteht, besonders in der engeren Verzahnung der Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Schule. Aber es fehlt an dem Wissen, wie es tragbar umgesetzt werden kann und wie alle Akteure für solche Anstrengungen gewonnen werden können. In diesem Bereich sind die einzelnen Instanzen noch zu sehr in sich geschlossen und sind sich noch nicht der möglichen Unterstützungsmöglichkeiten von außen bewusst.

Die Auszubildenden sind am Anfang der Ausbildung sehr motiviert und ein Abschluss ist allen wichtig. Aufgrund der weiter oben skizzierten Problematik wird deutlich, dass einige jedoch in der Ausbildung Defizite aus den vorherigen Jahren ihres Werdegangs aufarbeiten müssen, um in der Ausbildung bestehen zu können. Auf sich alleine gestellt, haben diese Jugendlichen einen schweren Stand. Es mangelt nicht an Motivation, sondern an Unterstützung und Führung, die zusätzlich in der Form weder von dem Betrieb noch von der Schule zu leisten sind. Besonders sozial benachteiligte Jugendliche, die den Sprung in die Ausbildung noch gerade so gemeistert haben, sind überproportional gefährdet. Wenn die Umstände, unter denen dies geschafft wurde, bedacht werden, wird deutlich, welche Leistung eigentlich dahintersteckt und es wäre schade, wenn diese Anstrengungen nicht zum Erfolg geführt werden könnten. Hier scheint es sinnvoll, ein an den berufsbildenden Schulen angedocktes Hilfsangebot zu installieren, das den Schwerpunkt auf abbruchgefährdeten Jugendlichen hat, aber noch über den ausbildungsbegleitenden Hilfen angesiedelt ist. Gemeint sind damit die Jugendlichen, die noch keine ausbildungsbegleitenden Hilfen in Anspruch nehmen können, aber kurz davorstehen.

Das Projekt „Eltern als Ausbildungsbegleiter“ hat deutlich gezeigt, wie mögliche Unterstützungsangebote aussehen könnten, dass diese Unterstützungsleistungen dankbar angenommen werden, dringend notwendig sind und als eine Antwort auf sich verändernde gesellschaftliche Zusammenhänge verstanden werden können, wenn nicht sogar werden müssen.

6 Projektstatistik- Veranstaltungen und Teilnehmer/innen nach Jahren

Jahr	Veranstaltungen	Innungen/ Betriebe/ Kammer	Eltern	Auszubildende	Andere	Gesamt (TN ¹⁸)
2007	12	3	0	134	45	182
2008	26	28	31	459	32	550
2009	31	5	40	515	46	606
Gesamt:	69	36	71	1108	123	1338

Insgesamt hat das Projekt „ELTERN ALS AUSBILDUNGSBEGLEITER“ in einer Laufzeit von knapp drei Jahren 1338 Teilnehmer/innen in 69 Veranstaltungen erreicht.

¹⁸ Teilnehmer/innen

7 Literatur

Barz, B., Tippelt, R. (HRSG): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 1. Bielefeld 2004

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Berufsbildungsbericht 2008“. Bonn, Berlin 2008

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): „Berufsbildungsbericht 2009“. Bonn, Berlin 2009

Krekel, E.M., Ulrich, J.G.: „Jugendliche ohne Berufsabschluss“. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Friedrich Ebert Stiftung Berlin 2009

Ulrich, J.G. u.a.: „Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen.“ BIBB Bonn 2008

Wippermann, C. u.a.: „Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten“. Stuttgart 2008