

Erlebnispädagogische Kompetenztrainings für Jugendliche als Elemente der beruflichen Orientierung oder der Stabilisierung in der Erstausbildung

Konzept und Erfolgsfaktoren der Kompetenztrainings für Jugendliche „einen Einstieg finden“ und „dran bleiben - drin bleiben“

Im Rahmen der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft M.A.R.E. hat das Teilprojekt „Ausbildung und Ausbildungscoaching“ erlebnispädagogische Kompetenztrainings konzipiert und in den Jahren 2003 und 2004 insgesamt 17 Trainings für 230 Jugendliche durchgeführt. 55 Teilnehmende waren weiblich, 175 Teilnehmende männlich.

1. Zielgruppe

- Benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund, die noch nicht in Ausbildung einmünden konnten und die nicht ausreichend mit speziellen Angeboten versorgt sind
- Jugendliche in den besonderen Bildungsgängen der beruflichen Schulen,
- sowie Teilnehmer/-innen in berufsvorbereitenden Maßnahmen
- Jugendliche, die sich bereits in Ausbildung befinden und deren Ausbildung stabilisiert werden soll.

2. Ziele

- Ressourcenorientierung in der Jugendberufshilfe verstärken
- Verdeckte kulturelle Ressourcen der Jugendlichen sichtbar machen und aktivieren
- Jugendliche in ihrem Weg bestärken
- soziale Kompetenz der Jugendlichen schulen

Unsere Zielsetzung ist es, für vorhandene Ressourcen zu sensibilisieren. Dies nicht nur bei den Jugendlichen selbst, die häufig einen blockierten Blick auf ihre eigenen Potentiale haben, sondern auch bei den Pädagogen, die die Jugendlichen in ihrem schulischen und berufsorientierenden Umfeld begleiten. Auch sie haben oft noch immer einen durch Defizite bestimmten Blick auf ihre Gruppen. Unser Ziel ist es daher, neue Sichtweisen auf die Zielgruppe zu ermöglichen.

3. Rahmenbedingungen

Die Kompetenztrainings finden in Kooperation mit bestehenden Gruppen (z.B. berufsvorbereitenden Klassen) statt. Die Gruppengröße beträgt je nach Gruppe 8 - 20 Teilnehmer. Die Seminare werden von erfahrenen Trainern durchgeführt, die in Erlebnispädagogik, Mediation und Kommunikation ausgebildet sind und über Migrationshintergrund verfügen.

Die Trainings haben drei Bausteine: im Mittelpunkt steht ein zweitägiger handlungsorientierter Seminarteil in einem externen Tagungshaus. Diese Seminartage werden durch Vorgespräche mit den Pädagogen und in einem Einstiegstreffen mit der Gruppe der Jugendlichen inhaltlich vorbereitet und cirka 3 Wochen nach dem Seminar in einer sogenannten „Vertiefung“ nachbereitet. Hier werden die Themen der Trainings noch einmal reflektiert und Umsetzungsstrategien für den beruflichen Alltag erarbeitet.

Die Trainings werden in Kooperation mit einem mobilen Hochseilgarten durchgeführt.

Eine mit der Gruppe vertraute Bezugsperson (Lehrer/Sozialpädagoge) unterstützt die Arbeit während des Seminarprozesses und darüber hinaus.

4. Inhalte

Die Trainings werden in zwei Ausrichtungen angeboten: „**einen Einstieg finden**“ sind Seminare für arbeitslose Jugendliche und „**dran bleiben – drin bleiben**“ sind Seminare für Auszubildende.

Die Inhalte in beiden Schwerpunkten sind vom Grundsatz her ähnlich angelegt:

- Kommunikation
Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräch, Kommunikation im Betrieb
- Selbsteinschätzung
Einschätzung eigener Stärken und Schwächen, Wirkung nach außen
- Fähigkeiten und Hemmnisse in Bezug auf berufliche Orientierung
- Kulturelle Ressourcen
Einbringen ins Arbeitsleben
- Konfliktlösungsstrategien
Reflektion eigener Strategien, für Konflikte im Betrieb und für interkulturell geprägte Konflikte

Im Seminar für arbeitslose Jugendliche liegt der Schwerpunkt auf Selbst- und Fremdwahrnehmung und auf Stärkung der eigenen Potentiale, im Seminar für Auszubildende wird Kommunikation und Konfliktlösung verstärkt behandelt.

5. Methoden

Kernstück der Kompetenztrainings sind die erlebnispädagogischen Anteile, deren Inhalte fortlaufend auf die thematische Orientierung „Beruf“ übertragen und in die Potentialanalyse mit einbezogen werden („Outdoor-Assessment“).

Methodisch-qualitativ ist es für die Zielgruppe benachteiligte Jugendliche erforderlich,

- die Inhalte und Lernerwartungen der Jugendlichen aufzugreifen
- praxis- und körperorientiert zu arbeiten
- „sinnliche“ Erfahrungen zu ermöglichen.

Die Methode Hochseilgarten ermöglicht es, sehr persönliche Themen in einer Art und Weise zu bearbeiten, die Jugendliche anspricht und hereinholt, statt sie auszugrenzen. Inhalte, die Jugendlichen theoretisch nur begrenzt vermittelbar sind, werden auf diese Weise körperlich erfahrbar gemacht. Praktische Übungen durchziehen den gesamten Verlauf des Seminars. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Vielfältigkeit der angewendeten Methoden:

- Übungen im Seilgarten (z.B. zur Balance)
- Arbeit mit Symbolen und Ritualen, vor allem zum Einstieg ins Thema und am Ende des Seminarblockes (z.B. symbolisches Verbrennen von Hemmnissen)
- Übungen zur Synchronisierung von Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Mutproben (z.B. Übungen zur Überwindung von Hindernissen)
- Nähe/Distanz-Übungen (Übungen zur Erkenntnis eigener Grenzen)
- Kooperationsübungen (Gemeinsame Lösung von Aufgaben in der Gesamtgruppe und/oder Kleingruppen)

Die jeweiligen Begleitpersonen werden stark in das Seminargeschehen mit einbezogen.

Die Betreuer/Lehrer kennen ihre Gruppen sehr gut und haben eine genaue Einschätzung zum Förderbedarf der einzelnen Jugendlichen. In Absprache mit ihnen kann das Curriculum genau auf diese Bedarfe abgestimmt werden. Auch die Auswertung der Seminare mit den Betreuern/Lehrern spielt eine große Rolle, weil hier die Lernerfolge gemeinsam reflektiert und ausgewertet werden können.

6. Kosten

Die Durchführungskosten für ein Seminar belaufen sich pro Teilnehmer und Maßnahme auf 200 bis 300 €, je nach Gruppengröße. Für Implementierung in bestehende Systeme und Konzept(weiter)entwicklung müssen zusätzliche Overheadkosten bereitgestellt werden. Die Höhe der Overheadkosten hängt vom Umfang des Programms ab und von den Strukturen, in die das Programm implementiert werden soll.

7. Effekte

Emotionale Verankerung

Die Ganzheitlichkeit der Übungen unterscheidet sich stark vom kognitiv geprägten Anforderungsprofil der Schule oder schulischer Maßnahmen und ermöglicht es, die gemachten Erfahrungen emotional zu verankern. Unsere anfängliche Befürchtung, die Methode eigne sich eher für männliche Jugendliche, hat sich nicht bestätigt. Es lassen sich in der Akzeptanz keine Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen feststellen.

Bestätigt hat sich allerdings die Annahme, dass ein körper- und erfahrungsorientierter Ansatz für Jugendliche mit Migrationshintergrund besonders empfehlenswert ist.

Neue Sichtweisen

Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, ihr Selbstbild zu konkretisieren und mit den Einschätzungen anderer abzugleichen.

Die Begleitpersonen erhalten die Möglichkeiten neue Aspekte und neue Ressourcen bei „ihren“ Jugendlichen zu entdecken und daraus neue Impulse für die individuelle Beratung sowie für die Weiterarbeit in der Gruppe zu erschließen. Dies bestätigt sich auch in den Auswertungsgesprächen mit den begleitenden Pädagogen. Auch die Pädagogen erhalten einen neuen Zugangsweg zu ihren Schülern oder Auszubildenden.

Effekte für den Arbeitsmarkt

Die Effekte für den Arbeitsmarkt lassen sich nicht unmittelbar feststellen, aber über die Evaluation mit Teilnehmern und Begleitpersonen lässt sich der Nutzen im Einzelnen erschließen.

Erhoben werden die Effekte in Bezug auf den einzelnen Teilnehmer, sowie mit zeitlichem Abstand auf die Gesamtgruppe und den weiteren Lern- und Integrationserfolg. Es zeigt sich, dass die Arbeitsfähigkeit der Gruppen erhöht wird, die Teilnehmer ihre Bewerbungsverfahren erfolgreicher durchlaufen und Ausbildungsabbrüche verhindert werden können.

8. Erfolgsfaktoren

Der Erfolg der Trainings ist abhängig von folgenden Faktoren:

Zeitpunkt

Am sinnvollsten ist die Platzierung des Seminars im ersten Drittel der Maßnahme oder des Schuljahres. Voraussetzung für ein gelingendes Training ist, dass die Gruppe sich bereits etabliert hat. Das Training kann sich so positiv auf die Gruppenentwicklung auswirken. Wichtig ist auch, dass die Gruppe noch ausreichend gemeinsame Zeit vor sich hat, um Themen, die im Training angesprochen werden oder anklingen weiter bearbeiten zu können.

Betreuung

Eine kontinuierliche Bezugsperson der Gruppe (Klassenlehrer, Pädagoge) nimmt am Training teil, bringt Fragestellungen aus der bisherigen gemeinsamen Arbeit

mit ein und sorgt für die Weiterbearbeitung der aufgerissenen Themen im Alltag. Je intensiver der Kontakt der Betreuungsperson zur Gruppe ist, desto besser gelingt die Implementierung der Trainingsmethoden und -inhalte in die weitere Gruppenarbeit.

Kooperationsbereitschaft

Die Trainings nach dem vorliegenden Konzept erfordern eine hohe Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten. Je aufgeschlossener die begleitenden Pädagogen dem Konzept gegenüber sind, desto mehr positive Effekte können erschlossen und beobachtet werden.

Flexibilität

Alle handelnden Akteure müssen bereit sein, das Seminarkonzept immer wieder zur Disposition zu stellen und flexibel auf die Bedarfe der Gruppen zu reagieren. Aus diesem Grund bevorzugen wir mittlerweile einen mobilen Kooperationspartner für die erlebnispädagogischen Anteile und verzichten auf den sicherlich spektakulären, aber von den Abläufen her zu starren Hochseilgarten.

Die Stärke des Konzeptes ist das flexible Profil. Das Programm kann sowohl in Phasen der beruflichen Orientierung, als auch zur Stabilisierung bestehender Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse herangezogen werden.

Einbindung

Als Erfolgsfaktor erweist sich, dass die federführende Trainerin den gesamten Verlauf von der Organisation der Trainings über die Kontaktaufnahme mit Institution und Teilnehmern, die Durchführung bis zur Auswertung hin begleitet. So kann das Konzept und die Durchführung „aus einem Guss“ teilnehmerorientiert gestaltet werden.

In unserem Fall stellt die Trainerin optimalerweise auch eine Schnittstelle her zu der Seminarreihe für Fachkräfte der Jugendberufshilfe, an der einige der Begleitpersonen ebenfalls teilnehmen oder teilgenommen haben.

Nachhaltigkeit

Das Konzept beginnt, sich unabhängig von der Förderung durch Equal zu etablieren. Zwei an der Entwicklungspartnerschaft MARE beteiligte Gebietskörperschaften haben die Kompetenztrainings auf eigene Kosten in bestehende Maßnahmen aufgenommen. Die Akteure sind:

- das Amt für Arbeitsförderung in Offenbach, das das Kompetenztraining in das Programm „Ausbildung statt Sozialhilfe“ integriert hat
- der Kreis Offenbach, der das Training in der im Rahmen von Equal erprobten Weise im Rahmen eines Berufsvorbereitungskurses „Berufspraxis plus“ durchführt.

9. Fazit

Unsere berufliche Erfahrung ist geprägt von einer Vielzahl von partikularer Ansätzen mit dem Ziel, Jugendlichen die Standards beizubringen, die für erfolgreiche Bewerbungen, für die Einbindung in den Betrieb etc. erforderlich sind. Unsere

Versuche, über Maßnahmen Erfolge zu erzielen, sind häufig zum Scheitern verurteilt, weil sich Jugendliche passiv oder aktiv diesen Anpassungsmaßnahmen entziehen. Die damit verbundenen Störungen sind Quelle des als beruflich und persönlich wahrgenommenen Misserfolgs der Beteiligten.

Wichtig bei dem Konzept der Kompetenztrainings ist es, Jugendliche nicht isoliert von ihren beruflichen Bezugspersonen zu schulen, sondern diese in die Trainings mit einzubeziehen und damit den Transfer der gemachten Erfahrungen auch in dem Zusammenhang der weiteren Zusammenarbeit der Beteiligten sicherzustellen.

Die Trainings ermöglichen dies in einer sehr direkten, unmittelbar wahrnehmbaren Form, nicht in einem lediglich kopfgesteuerten Transfer. Die Trainings dienen dazu, theoretisch nur sehr komplex vermittelbare Sachverhalte in einer komplexitätsreduzierenden Form erlebbar und zugänglich zu machen. Es hat sich bewährt, eine vielseitig erprobte Methode aus der Erlebnispädagogik mit Inhalten der Berufsorientierung zu kombinieren, um direkte Ergebnisse zu erzielen. Die positiven Erfahrungen des Teilprojektes legen den Schluss nahe, dass das methodische Vorgehen nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund geeignet ist, sondern insgesamt für Menschen in Übergangssituationen, insbesondere bei Fragen der beruflichen Neu- oder beruflichen Orientierung, eine wichtigen Rolle spielen kann.

Da es sich um eine kompakte Form handelt, kann sie nicht mit anderen Maßnahmen konkurrieren, kann aber in bestimmten Situationen sehr effektiv und einfach eine Lücke schließen, die sonst nicht geschlossen werden kann, wenn eine ganzheitliche Wahrnehmung und Eigenwahrnehmung der Jugendlichen fehlt.

Diese Methode wäre immer dann anzuwenden, wenn auf konventionellem Wege keine zufriedenstellende Ergebnisse erreicht werden können. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn sich Jugendliche abweichend und störend verhalten. Für diese, aber auch für andere Zielgruppen, kann dieser Weg eine weitere produktive Zusammenarbeit ermöglichen, ohne dass es zur Ausgliederung der Jugendlichen aus dem Qualifizierungs- und Unterstützungssystem kommt.

Deshalb kann die Empfehlung ausgesprochen werden, diese Kompetenztrainings als festes Modul der beruflichen Integration zu bewerten und in die entsprechenden Planungen und Maßnahmen mit aufzunehmen:

- Als Baustein der Kompetenzfeststellung bestehender berufsvorbereitender Maßnahmen (z.B. der neuen Förderstruktur für benachteiligte Jugendliche im SGB II)
- Als Bestandteil der berufsschulischen Vollzeitlehrgänge (BVJ, BGJ).

Kontakt:

Petra Lölkes
Gesellschaft für Jugendbeschäftigung
Kurfürstenstraße 18, 60486 Frankfurt
069 / 79 20 16 30
petra.loelkes@gjb-Frankfurt.de