

Marita Kemper und Andrea Nispel

Grundsätze einer gelingenden Berufsorientierung und Übergangsgestaltung in der Migrationsgesellschaft

Erfahrungen aus der Praxis des Programms „Lokale Initiativen zur Integration junger Migranten in Ausbildung und Beruf - LISA“

Juni 2012

Kontext

Die Robert Bosch Stiftung hat im Programm „Lokale Initiativen zur Integration junger Migranten in Ausbildung und Beruf - LISA“ von 2006 bis 2011 30 lokale, netzwerkbaute Projekte bis zu drei Jahre gefördert.¹ Jedes Projekt wurde durch eine Beraterin² begleitet. Die Beraterinnen wirkten darüber hinaus in übergreifenden Programmveranstaltungen mit.

Entstehungshintergrund

Im Rahmen der letzten Arbeitstreffen der LISA-Projekte entstand der Wunsch, die gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse der Projektvertreterinnen zusammenzutragen und auf ein Papier mit Grundsätzen zur Berufsorientierung und Übergangsgestaltung in der Migrationsgesellschaft zuzuspitzen.

Die Projektberaterinnen Marita Kemper und Andrea Nispel entwickelten dazu einen Fragebogen, den die Projekte beantworteten. Die Fragen lauteten:

- Was sind wichtige Grundsätze und Elemente für eine gelingende und wirksame Berufsorientierung und einer erfolgreichen Arbeit im Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeitswelt?
- Brauchen Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Orientierung eine besondere Ansprache, spezifische Begleitung oder Konzepte? Wenn ja: Welche und wie sehen solche Aktivitäten konkret aus?
- Welche Anforderungen stellt die Migrationsgesellschaft an erfolgreiche Strategien und wichtige Grundsätze für das kommunale Übergangs-Management? Welche konkreten Aktivitäten müssen daraus folgen?

Aus der Vielfalt der Antworten entstand ein erstes Grundsatzpapier, das bei einem Arbeitstreffen im Juni 2011 Grundlage eines weiterführenden Austauschs der Projektvertreterinnen war. Im Anschluss daran fassten Marita Kemper und Andrea Nispel die Arbeitsergebnisse zu den hier vorliegenden Grundsätzen zusammen.

¹ Siehe auch www.bosch-stiftung.de/lisa

² Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

Beteiligt waren Kolleginnen und Kollegen folgender LISA-Projekte:

- Projekt „Berufsstarter“, BIW – Belmer Integrationswerkstatt e.V., Sigrun Rindt und Christoph Wieland
- Projekt „Differenzsensible Berufsorientierung – Transferförderung“, BQN Berlin, Claudia Hahn und Klaus Kohlmeyer
- Projekt „EÜM-ELS – Erfolgreicher Übergang von Migranten – ElternLehrerSchüler“, Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Hamm e.V., Stefanie Göckler und Jürgen Hey
- Projekt „4job“, Jörg Lederer Mittelschule, Kaufbeuren, Michaela Götz und Johannes Glaisner
- Projekt „Übergangsmanagement im Stadtteil für junge Migranten“, Stadt Mannheim, Andreas Salewski
- Projekt „B-E-A – Bildung – Erfolg – Ausbildung“, AGiL gGmbH Kassel, Ulrike Beutnagel und Anke Schäfer

Einleitung

Fragen der Berufsorientierung und Übergangsgestaltung sind in aller Munde. Die Fachkräfte und Projektverantwortlichen aus dem LISA-Programm beschreiben das Übergangssystem als intransparent und diffus, so dass es kaum zu überblicken ist, weder von Expertinnen, noch von Jugendlichen und ihren Eltern.

Angesichts der steigenden Aktualität des Themas „Fachkräftemangel“ bekommen die Ausbildung von Jugendlichen sowie die Übergangsgestaltung eine zunehmende Bedeutung.

Expertinnen des Übergangsgeschehens kritisieren die immer wieder zeitlich befristete, projektförmige Förderung von Aktivitäten. Diese entspricht nicht mehr der gestiegenen gesellschaftlichen Bedeutung der Fachkräftesicherung durch Ausbildung. Angeregt werden eine Verbesserung in der Abstimmung der Akteurinnen sowie eine Verantwortungsübernahme durch kommunale Entscheiderinnen und „Rahmensetzerinnen“. Ohne die Einbeziehung der Länder mit ihrer Zuständigkeit für Bildungspolitik scheint ein Gelingen der Aktivitäten im Übergangssystem unwahrscheinlich.

Heterogenität ist ein Merkmal unserer Gesellschaft. Vielfalt ist normal. Sie bezieht sich u.a. auf Lebensentwürfe, sozio-ökonomischen Status und Bildungsbiographien. Im Prinzip kann „alles Soziale unter dem Gesichtspunkt von Kultur betrachtet werden“. ³ Auch die Pluralität von massenmedialen Angeboten und die Pluralisierung von Werten und religiösen Ausrichtungen sind Bestandteil der Heterogenität der Gesellschaft. „Auf dieser Erscheinungsebene weben sich Migrantenkulturen nur in einen ‚bunten Teppich‘ ein.“ ⁴

³ Michael Bommes: Demographische Entwicklung, Migration und kulturelle Vielfalt. In: Migration und Migrationsforschung in der modernen Gesellschaft. Eine Aufsatzsammlung. IMIS-Beiträge Heft 38/2011, hrsg. vom Vorstand des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. S. 137 – 157., S. 145.

⁴ Ebd. S. 147.

Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Deutschlands betrug 2010 laut Mikrozensus 19,2%, bei der Altersgruppe der 15 bis 20-Jährigen lag er bereits bei 26,2%. In den westdeutschen Großstädten ist er zum Teil erheblich höher. Von den Kindern, die eingeschult werden, hatten 2008 bspw. in Frankfurt am Main 68% einen Migrationshintergrund.⁵

Es gibt Merkmale, die die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Übergangs in Ausbildung und später in qualifikationsadäquate Beschäftigung verringern. Dazu gehören das Fehlen eines Schulabschlusses sowie (schlechte) Hauptschulabschlüsse. Quer dazu wirken die Zugehörigkeit zu sog. bildungsfernen Milieus, ein sog. Migrationshintergrund und die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht.

Eine Untersuchung belegt, dass die Übergangsprozesse von Jugendlichen mit Migrationshintergrund langwieriger sind als bei der einheimischen Vergleichsgruppe und die Einmündungschancen von Ausbildungsstellenbewerberinnen mit Migrationshintergrund geringer sind als die der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund, auch bei ausdrücklich als „ausbildungsreif“ definierten Jugendlichen.⁶

Im Folgenden beschreiben wir – bezugnehmend auf Erfahrungen und Reflexionen der LISA-Projekte – Merkmale und Einflussfaktoren, die die Chancen einer erfolgreichen Berufsorientierung und Übergangsgestaltung steigern. Relevante Akteurinnen in diesem Prozess sind diesen Erfahrungen zufolge

- Kommunale Entscheidungsträgerinnen
- Pädagogische Fachkräfte und Verantwortliche aus den Betrieben sowie
- Jugendliche und Eltern.

Die Ausführungen sind nicht als „Rezept“ gedacht, sondern als Reflexionshilfen. Sie sind angereichert mit Praxisbeispielen aus der LISA-Projektarbeit.

1. Berufsorientierung und Übergangsgestaltung brauchen eine kommunal verantwortete Koordination. Die Entwicklung einer kommunalen Strategie und ein vernetztes Arbeiten der Akteurinnen sind dabei zielführend.

Die Übergangsgestaltung wird begünstigt, wenn sie als kommunale Daueraufgabe, als langfristiger Prozess und als „Chefinnensache“ gilt und für alle Beteiligten sichtbar wird, dass sie politisch gewollt ist. Dort, wo lokale Systeme einen strukturierten Austausch zwischen den Akteurinnen schaffen, entsteht Verbindlichkeit in der Umsetzung. Die Wirkungskraft von lokalen Kooperationen und Netzwerken ist daran gebunden, dass die beteiligten Netzwerkpartner von ihrer Organisation mit Kompetenz und Auftrag ausgestattet sind.

⁵ Statistisches Bundesamt. Ergebnisse des Mikrozensus 2008 und 2010. Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. www.destatis.de.

⁶ Vgl. Mona Granato u.a.: Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Zwischenbericht. Hrsg. Vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn, Juni 2010.

Eine koordinierende Instanz verbessert die Qualität der Abstimmungen und Kooperationen. Im günstigsten Fall ist die Verantwortlichkeit dafür das Ergebnis eines gemeinsamen Einigungsprozesses. Eine Agentur mit hoher Fachlichkeit kann auch als Intermediär im Hinblick auf die Benachteiligungssensibilität der Übergangsgestaltung tätig werden.

Hilfreich ist eine Sichtung, Durchforstung und Lichtung des „Maßnahme-Dschungels“. Parallelstrukturen – die u.a. durch die nicht hinlänglich abgestimmten Förderaktivitäten von Bund, Ländern und Kommunen begünstigt werden – können dabei geordnet werden.

Schulen entwickeln sich zu Partnern in der kommunalen Verantwortungsgemeinschaft, wodurch sie Zugang zu Unterstützungsstrukturen bekommen, um ihre Aufgaben in der Berufsorientierung und Übergangsgestaltung erfüllen zu können. Eine Verständigung zwischen Schulen und Betrieben und eine gemeinsame Entwicklungsarbeit zur Gestaltung der Berufsorientierung und des Übergangs ist dabei ein maßgeblicher Erfolgsfaktor. Längerfristige Kooperationen können zu „Konsortialstrukturen“ ausgebaut werden.

Eine für die jeweilige Schule und Schülerschaft angemessene Gesamtkonzeption – ggf. mit dem Titel „Curriculum Berufsorientierung“ – ist Teil ihrer Verantwortungsübernahme in der Übergangsgestaltung. Eine frühzeitige biographische Hinführung an das Thema „Ausbildung und Arbeitswelt“ befördert den Berufsorientierungsprozess.

Die Beteiligung an den kommunalen Abstimmungsprozessen könnte für Betriebe vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung durch Ausbildung attraktiver werden. Attraktivität des verbindlichen Mitwirkens an der kommunalen Übergangsgestaltung ist jedoch für *alle* Partner eine zentrale Frage, deren Beantwortung höchstwahrscheinlich ein herausfordernder Prozess mit Höhen und Tiefen wird.

Eine differenzsensible Übergangsgestaltung gewinnt voraussichtlich durch eine Zusammenführung der Verantwortungsbereiche Integration und Bildung. Soziale und berufliche Integration stellen sich als miteinander verbundene Aufgaben dar, die nach massiven integrationspolitischen Anstrengungen rufen.

Aufgabe und Verantwortung von Verwaltung, Bildungseinrichtungen und Unternehmen liegt darin, Differenzsensibilität in ihren internen Strukturen zu verankern und strategische Weichen für eine interkulturelle Öffnung zu stellen. Dies fordert ein konsequentes differenzsensibles Umdenken und Handeln auf unterschiedlichen organisationalen Ebenen wie Personal, Außendarstellung, Kommunikation, Angebote, usw.

Qualitätssicherung und Sicherstellung eines hohen fachlichen Niveaus in der konzeptionellen und operativen Arbeit der Übergangsgestaltung lebt von einer Professionalisierung der Fachkräfte. Regionale Unterstützungsstrukturen und eine Sicherstellung von Ressourcen werden eine Voraussetzung dafür sein.

Praxisbeispiel aus Berlin

Entwicklung einer kommunalen Strategie – Gutachten zum Handlungsrahmen Schulqualität

Der Handlungsrahmen Schulqualität dient im Land Berlin der Orientierung für schulinterne Qualitätssicherung und -entwicklung und stellt die Grundlage dar, auf der die Berliner Schulinspektion die Qualität der Schulen anhand von sechs Qualitätsbereichen überprüft (Ergebnisse der Schule, Lehr- und Lernprozesse, Schulkultur, Schulmanagement, Lehrerinnenprofessionalität und Personalentwicklung sowie Ziele und Strategien der Qualitätsentwicklung). Die durch LISA gewonnenen Erfahrungen veranlassten BQN Berlin ein Gutachten in Auftrag zu geben, um zu überprüfen, ob in dem Handlungsrahmen die Interessen und Bedürfnisse von Schülerinnen mit Migrationshintergrund ausreichend berücksichtigt sind und der Anforderung einer „interkulturellen Ausrichtung der Schulgestaltung“ entsprechen. Im Fokus des Gutachtens steht die „Förderung im Übergang von Schule zu Beruf“. Dabei wurde analysiert, ob entsprechende Qualitätskriterien angelegt und ob und wie in den bestehenden Qualitätskriterien die dazugehörigen Indikatoren formuliert sind. Zu den verschiedenen Qualitätsbereichen sind im Gutachten Indikatoren zur Verbesserung der interkulturellen Ausrichtung der Schulgestaltung benannt, wie z.B.: Lehr- und Lerninhalte sind an den Lebenswelten und Lebensbezügen der Schülerinnen ausgerichtet oder bei der Einstellung von Lehrkräften wird darauf geachtet, dass die Heterogenität der Schülerschaft sich auch im Lehrerinnenkollegium widerspiegelt.

Weitere Infos findet Sie unter Link <http://www.bqn-berlin.de>

Praxisbeispiel aus Belm:

Partner an einen Tisch bringen

Unter dem Motto „Weil jeder Jugendliche gebraucht wird“ fand im April 2011 eine Podiumsdiskussion zum Thema „Fachkräftemangel“ in der Belmer Integrationswerkstatt (BIW) statt. Vertreterinnen aus kommunaler Politik und regionalen Betrieben sowie Akteurinnen der Jugendberufshilfe sprachen an, dass für Betriebe und zukünftige Auszubildende Vermittlerinnen benötigt werden. Es wurde aufgerufen zu einer „kreativen, dynamischen Zusammenarbeit zur Optimierung des Übergangsystems“. Der Vertreter einer Stiftung betonte: „Bildung liegt in der Verantwortung aller.“ Die Dringlichkeit des Anliegens, Kommune, Schulen und Betriebe an einem „Runden Tisch“ zu versammeln, wurde in der anschließenden Diskussion deutlich.

Im September 2011 wurde die BIW eingeladen, sich als Mitglied des „Forums Belmer Unternehmen“ an einer Gewerbeschau zu beteiligen. Gemeinsam mit den Projektpartnern konnte die erfolgreiche Arbeit des Fördervereins der Belmer Integrationswerkstatt e.V. im Oktober 2011 der Öffentlichkeit vorgestellt werden. Dieser hatte maßgeblich Anteil an der Nachhaltigkeit des LISA-Projektes Berufsstarter.

Der Präsident der Handwerkskammer Osnabrück-Emsland sprach im März 2012 in der BIW zu „Zukünftigen Herausforderungen an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“. Er zeigte, dass das derzeitige Übergangssystem nicht zukunftstauglich ist. „Schwer zu vermittelnde Schulabgänger müssen fit gemacht werden für den Arbeitsmarkt. Dabei handeln wir im Interesse unserer Betriebe.“ Am gleichen Abend forderten der Landrat des Landkreises Osnabrück und der Erste Gemeinderat der Gemeinde Belm Partnerschaften zwischen den Schulen und den Betrieben zu gründen. Die Gemeinde wäre dazu bereit, solche Kooperationen zu stützen und zu koordinieren.

Weitere Infos finden Sie unter Link <http://www.biw-belm.de>

Praxisbeispiel aus Mannheim

Mannheimer Vereinbarung zur Fachkräftesicherung durch Ausbildung

Durch die demografische Entwicklung erfährt die bisher vorherrschende Zielsetzung „Keiner darf auf dem Weg in das Berufsleben verloren gehen!“ eine grundsätzliche Veränderung bzw. Ergänzung: Bedingt durch den Rückgang der Schülerinnenzahlen (in Mannheim bis 2015 um 9%-Punkte) wird perspektivisch zumindest für einige Branchen mit einem eklatanten Fachkräftemangel gerechnet. Dies ist Anlass für einen Paradigmenwechsel von der bislang vorherrschenden defizitorientierten Betrachtungsweise zu einem kompetenzorientierten Ansatz, der in dem Motto „Wir brauchen alle Talente!“ zum Ausdruck kommt und der in der „Mannheimer Vereinbarung zur Fachkräftesicherung durch Ausbildung“ aufgegriffen wird. http://www.mannheim.de/sites/default/files/page/21727/mannheimer_vereinbarung.pdf

Die unterzeichnenden Institutionen – Stadt Mannheim, Agentur für Arbeit, Deutscher Gewerkschaftsbund, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Industrie- und Handelskammer Rhein-Neckar und Staatliches Schulamt – haben darin die Kommunale Koordinierung und damit die Abstimmung der lokalen Unterstützungsangebote in Mannheim der Stadt Mannheim übertragen. Darüber hinaus stehen vier Zielsetzungen bzw. Arbeitsfelder im Blickpunkt:

- Ausrichtung an der Biografie des Einzelnen: Frühzeitige und kontinuierliche Berufsorientierung / Individuelles Coaching
- Stärkung des unmittelbaren Übergangs in den Beruf
- Bewerberinnen- und unternehmensseitige Erschließung von Ausbildungspotentialen / Sicherung des Ausbildungserfolgs
- Erhöhung der Attraktivität der Berufsausbildung

Die Unterzeichner verpflichten sich in der „Mannheimer Vereinbarung“ dazu, diese Ziele „gemeinsam in einem neuen Geist der Zusammenarbeit an[zu]gehen, um die Entwicklungschancen der Mannheimer Jugendlichen und die Fachkräftesituation für die lokale und regionale Wirtschaft zu befördern“.

2. Standards für Berufsorientierung und Übergangsgestaltung können die Ergebnisse und die Wirksamkeit der Aktivitäten verbessern und sichern, insbesondere dann, wenn sie von den kommunalen Partnern gemeinsam entwickelt und vereinbart werden.

Ein von den Akteurinnen des Übergangsgeschehens gemeinsam entwickeltes, abgestimmtes und vereinbartes Konzept, ggf. zugespitzt zu Standards der Übergangsgestaltung, wird dazu beitragen, dass die Angebote eine hohe Qualität erreichen. Dies gelingt auch dadurch, dass die Angebote in eine systematisch und aufeinander bezogene Struktur eingeordnet sind.

Bedeutsam erweist sich die Formulierung von Zielen, die Definition von Indikatoren, an denen die Zielerreichung zu erkennen sein wird, und ein regelmäßiges Monitoring, in dem die Umsetzung der Ziele überprüft wird.

In der Erarbeitung des Konzeptes und der Entwicklung von Standards ist die Bezugnahme auf regionale Ausgangslagen bzw. Eigenheiten notwendig. Die Beteiligung al-

ler relevanten Akteurinnen auf der Ebene der steuernden Gestaltung, aber auch der Umsetzung des Konzeptes und der Standards in der Arbeit mit Jugendlichen und ihren Familien ist empfehlenswert.

Standards stehen also nicht für einheitliche oder vereinheitlichte Verfahren und Wege, sondern für eine abgestimmte grundlegende Ausrichtung und vereinbarte handlungsleitende Prinzipien. In der kommunalen Praxis der Berufsorientierung und Übergangsgestaltung bewähren sich „ausgehandelte“ Standards zur Reflexion.

Folgende thematische Aspekte zeigten sich in den Kontexten der verschiedenen LI-SA-Projekte als bedeutsam und können inhaltliche Anknüpfungspunkte für die Standardentwicklung sein. Die Liste ist als eine Auswahl von Schwerpunkten und nicht als eine vollständige Checkliste zu lesen:

- Die Herstellung von Transparenz über die vorhandenen Angebote ermöglicht den pädagogischen Fachkräften in ihrer Arbeit aufeinander Bezug zu nehmen. Daraus folgt, dass Jugendliche und Eltern besser darin unterstützt werden können, ihre eigenen Ziele zu formulieren, nächste Schritte zu planen und das dazu passende Angebot zu finden.
- Erfolgreiche Integration von Schülerinnen zeigt sich insbesondere dann, wenn berufliche Orientierung ein Bestandteil des Schulcurriculums und des Unterrichtsalltags ist und in verlässliche Strukturen überführt wird. Das Schulcurriculum knüpft daran an, dass Schulen als Teil der kommunalen Verantwortungsgemeinschaft gemeinsam mit Partnern Berufsorientierung betreiben.
- Die Attraktivität der Angebote aus dem Blickwinkel der Jugendlichen trägt maßgeblich zur Wirksamkeit einer gelingenden Berufsorientierung und Übergangsgestaltung bei. Berufsorientierung braucht in diesem Sinne pädagogische Qualitätsstandards, die sich durch altersgerechte, anregende und handlungsorientierte methodisch-didaktische Konzepte auszeichnen. Dazu kommen überzeugende betriebliche Konzepte der Begegnung und Erprobung, die z.B. daran erkennbar sind, dass Schülerinnen sich „Willkommen fühlen“. Sie erhalten dazu authentische Einblicke in die Arbeitswelt, können sich praktisch erproben und bekommen reale berufliche Chancen.
- Wenn soziale und kulturelle Vielfalt als Normalität zum Ausgangspunkt des Handelns wird, folgt daraus ein respektvoller und offener Umgang mit vorhandenen Unterschieden und eine ressourcenorientierte Haltung der pädagogischen Fachkräfte sowie der verschiedenen Gestalterinnen des kommunalen Übergangsgeschehens. Dazu gehört auch die Aufmerksamkeit für die Mehrsprachigkeit und die Lebensrealitäten der Jugendlichen, deren Familien häufig in der zweiten oder dritten Generation in den Kommunen leben.

Praxisbeispiel aus der Jörg Lederer Mittelschule Kaufbeuren

„Von der Beliebigkeit zur Verbindlichkeit“- Standards für Berufsorientierung und Übergangsgestaltung in der Schule

Das Projekt 4job wurde mehr und mehr in den Schulalltag integriert. Heute sind die Meilensteine der Berufsorientierung ein fester Bestandteil des Schulcurriculums. Der bestehende Meilensteinplan wird von den Lehrkräften in einem kontinuierlichen Prozess in den Jahrgangsstufenkonferenzen um einen Katalog von passenden Bausteinen ergänzt. Nach jeder Durchführung wird der Erfolg der Maßnahme reflektiert und dokumentiert. Dies stärkt die Identifikation und verbessert die Passgenauigkeit zur jeweiligen Klassenstufe bzw. Schülerinnen. „Wir wissen was auf uns zukommt und können die Bausteine in unsere Planung mit einbeziehen. So bleibt uns genügend Eigenständigkeit und die Möglichkeit der Veränderung der Klassensituation“, sagt eine Kollegin bei der Jahrgangsstufenkonferenz der 7. Klassen.

Mehr Infos finden Sie unter dem Link <http://4job.jlvs.de>.

Praxisbeispiel aus Berlin

Betriebe und Schulen entwickeln gemeinsame Standards für interkulturell sensible Berufsorientierung und Übergangsgestaltung

Die durch LISA entwickelten Kriterien für interkulturell sensible Berufsorientierung haben durch *Berlin braucht dich!* eine große Verbreitung unter Schulen und Betrieben erfahren. Die vier Modelle für Betriebsbegegnungen in den Schuljahren 7-10 sind von Schulen und Betrieben gemeinsam entwickelt und abgestimmt worden. Sie bauen auf Gestaltungsprinzipien, die Chancen für junge Migrantinnen auf dem Weg in die Ausbildung verbessern und Hürden reduzieren sollen.

Zu den formulierten Prinzipien gehören z.B.:

- Motivierende und authentische Ansprache von Seiten der Betriebe, die jungen Migrantinnen eine realistische Chance auf eine Berufsausbildung mit Perspektive glaubhaft macht.
- Wertschätzung: Die Einzelne wird als Person ernstgenommen und wertgeschätzt, z.B. durch die korrekte Verwendung des Namens mithilfe von Namensschildern.
- Willkommenskultur: Anzustreben ist ein respektvoller Umgang mit Unterschieden und Thematisierung von Diskriminierungserfahrung.
- Vorbilder: Bei der Vorbereitung und Durchführung von Betriebsbegegnungen werden erfolgreiche Azubis und Ausbilderinnen mit Migrationshintergrund als Identifikationsfiguren einbezogen.
- Gruppengröße: Betriebskontakte werden in kleinen Gruppen (max. 10 Personen) durchgeführt, um ein Mindestmaß an Erlebnisqualität zu erzielen.

Diese und weitere Gestaltungsprinzipien, Checklisten und Praxismaterialien sind im **Handbuch für Betriebsbegegnungen** festgehalten und dienen somit der Nachhaltigkeit der im Rahmen von LISA gewonnenen Erfahrungen. Autorinnen sind beteiligte Lehrerinnen und Ausbilderinnen, die die Abläufe und Qualitätsanforderungen für ihren Bereich ausformuliert haben. Dieses Handbuch liegt allen beteiligten Schulen und Betrieben vor und wird heute für die Organisation von Betriebsbegegnungen genutzt.

Weitere Infos findet Sie unter Link <http://www.bqn-berlin.de>.

3. Die Heterogenität der Jugendlichen und ihrer Familien ist Ausgangspunkt der Arbeit. Akteurinnen der Berufsorientierung und Übergangsgestaltung können die Wirkung ihrer Aktivitäten verbessern, wenn sie eine differenzierte, individuelle Ansprache und Förderung der Jugendlichen praktizieren und dabei die möglichen Einflüsse des Migrationshintergrunds der Familie reflektieren.

Ein kompetenter Umgang mit der Heterogenität der Schülerinnen erwies sich in der LISA-Praxis als Schlüsselkompetenz für Lehr- und Fachkräfte und ihre Institutionen. Schülerinnen bringen ihre sozialen und kulturellen Lebenswelten, Lernerfahrungen, ihre Persönlichkeiten, Kompetenzen, Neigungen und Interessen mit in die Berufsorientierung. Heterogenität zeichnet sich darüber hinaus durch Geschlecht, körperliche Merkmale und Religion aus. Vielfalt und Verschiedenheit bewusst wahrzunehmen und als Normalität anzuerkennen, ist grundlegend für einen produktiven Umgang.

Die Bedürfnisse der einzelnen Jugendliche mit den Aktivitäten für die gesamte Gruppe in Einklang zu bringen, ist eine zentrale und anspruchsvolle Aufgabe für Fach- und Lehrkräfte. Neben pädagogischer Kompetenz werden dafür personelle und räumliche Ressourcen wie auch Zeit benötigt.

Heterogenität als Ausgangspunkt der Berufsorientierung bedeutet auch, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit in der Klasse oder Projektgruppe thematisiert werden. Diese Sensibilisierung für Heterogenität bietet die Chance, gemeinsam Strategien für einen produktiven, respektvollen und fairen Umgang einzuüben.

„Interkulturelle Kompetenz“ gewinnt in diesem Zusammenhang an Bedeutung, wenn sie mit „Differenz-Fertigkeit“⁷ konkretisiert wird. Wenn LISA-Projektvertreterinnen von „Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ sprechen, sind sie sich bewusst, dass darunter unterschiedlichste Lebenswelten und Migrationsgeschichten gefasst werden.

Für eine wirksame Berufsorientierung ist es bedeutsam, die Jugendlichen vor dem Hintergrund ihrer jeweils spezifischen Migrationsgeschichten und sozialen und kulturellen Lebenswelten anzusprechen. Dabei geht es darum, sowohl Potenziale als auch mögliche Hemmnisse bewusst zu machen. Zur Professionalität gehört es, die damit verbundenen Stolpersteine einer möglichen Überbewertung ethnisch-kultureller Zugehörigkeit nicht aus den Augen zu verlieren.

Die Wirksamkeit der Ansprache und Förderung wird gestärkt, wenn die Heterogenität der Schülerschaft auf unterschiedlichen Ebenen eine angemessene Berücksichtigung findet und individuelle Wege der Berufsorientierung genutzt werden.

Dazu einige Erfahrungen und Impulse aus der LISA-Praxis:

- Die Chance einer erfolgreichen Übergangsgestaltung wächst, wenn Jugendliche selbst ihre Fähigkeiten, Interessen und Neigungen kennen und mit dem zukünftigen Berufsleben in Verbindung bringen können. Dazu gehört die Mehrsprachig-

⁷

Vgl. Paul Mecheril: Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim und Basel 2004, S. 110. Hier zitiert nach Melahat Altan / Andreas Foitzik / Jutta Goltz: Eine Frage der Haltung. Eltern(bildungs)arbeit in der Migrationsgesellschaft. Hrsg.: Aktion Jugendschutz Landesarbeitsstelle Baden-Württemberg. Stuttgart 2009, S. 15.

keit als Ressource, aber auch die Achtsamkeit für den Bedarf einer unterstützenden Sprachförderung zur beruflichen Integration.

- Beachtliche Lern- und Aktivierungseffekte sind zu beobachten, wenn die Schülerinnen bereits im Praktikum ihre Fähigkeiten erproben und die Attraktivität des Berufslebens erleben. Der Heterogenität in der Berufsorientierung gerecht zu werden bedeutet auch, dass Schülerinnen und Schüler eine möglichst breite Palette von Berufen kennenlernen.
- Eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Methoden und Materialien unter Berücksichtigung der Bedingungen der Migrationsgesellschaft und Heterogenität erhöht ihre Qualität und Attraktivität für die Jugendlichen. Dazu gehört auch eine gezielte Auswahl von Fotos und Namen.
- Die Einbeziehung von Vorbildern mit Migrationshintergrund oder auch Frauen aus „klassischen“ Männerberufen werden von den LISA-Akteurinnen als wirksam empfohlen. Erfolgreiche Auszubildende erweisen sich als die überzeugendsten Botschafterinnen.
- Erfahrungen der LISA-Praxis zeigen: Je direkter der Bezug zur Lebenswelt der Jugendlichen ist, umso größer ist die Identifikation und Wirkung. Persönliche Kontakte und Bezugspersonen schaffen Vertrauen und helfen Ängste und Vorbehalte bei Jugendlichen wie auch Eltern abzubauen. Sie ermutigen zu neuen Wegen und bisher nicht vertrauten Berufsentscheidungen. Dies gilt in besonderer Weise für Jugendliche aus Familien mit Migrationshintergrund.
- Die Chancen für heterogene Teams in Schulen, Bildungs- und Sozialeinrichtungen steigen mit der Zahl der gut ausgebildeten Einwandererinnen der zweiten und v.a. der dritten Generation. Die Förderung dieses Entwicklungsprozesses fordert von Politik und Personalverantwortlichen klare Aussagen, Entscheidungen und Maßnahmen für eine interkulturelle Öffnung der Institutionen und Verwaltungen.

Praxisbeispiel Projekt „Erziehung und Beruf“ aus Hamm

Heterogenität der Jugendlichen als Ausgangspunkt der Arbeit im Übergang Schule – Beruf

Die „Schülerprojektstage Erziehung und Beruf“ werden in der Stadt Hamm mit jeweils modifizierten Konzepten in fast allen Schulformen angeboten.

Die Schülerinnen beschäftigen sich unter Anleitung von Fachkräften mit dem Zusammenhang der für sie relevanten Themen Erziehung und Beruf. In Form von Einzelinterviews, berufsbezogenen Spiel- / Übungseinheiten, Gruppenaufgaben und der Gestaltung einer Ausstellung zu dem Thema erhalten die Schülerinnen die Möglichkeit, sich mit ihren unterschiedlichen Herkunftsmilieus und den daraus resultierenden unterschiedlichen Erziehungsstilen und divergierenden Herangehensweisen an das Thema „Beruf“ auseinanderzusetzen. Sie erkennen Zusammenhänge zwischen der (erfahrenen) Erziehung in der Familie und ihren Vorstellungen und Wünschen zum eigenen Arbeits- und Berufsleben.

Die Projektstage enden mit einem Präsentationsabend der erarbeiteten „Werke“ zu dem neben der Klassen- und Schulleitung die Eltern eingeladen werden. Durch individuelle und lebensweltdifferenzierende Wege der Einladung (wie z.B. schriftliche Einladung, persönliche Ansprache, Telefonanruf) gelingt es auch Eltern zu erreichen, die aufgrund ihrer Herkunft und / oder ihrer eigenen Bildungsgeschichte nicht selbstverständlich an Schulveranstaltungen teilnehmen.

Ziel der Maßnahme ist – neben einer allgemeinen Sensibilisierung der Eltern für das Thema „Übergang Schule – Beruf“ – die Stärkung der elterlichen Erziehungskompetenzen und das Bewusstmachen der elterlichen Verantwortung im Berufsfindungsprozess und der Übergangsphase ihrer Kinder von der Schule in den Beruf.

Das beschriebene Angebot ist ein Teil des „Referenzrahmen Elterneinbindung im Übergang Schule – Beruf (Kl. 5 – 10)“. Vgl. Grundsatz 6.

Praxisbeispiel aus Mannheim

Übergangskoachs an allen Werkrealschulen

Mit dem Schuljahr 2012 / 2013 werden an allen Mannheimer Werkrealschulen Übergangskoachs eingerichtet. Die Übergangskoachs leisten eine an der individuellen Biografie der Schülerin ansetzende Beratung, Begleitung und Unterstützung bei allen Fragen der Berufsorientierung. Darüber hinaus geben sie klassenbezogene Informationen über Ausbildungswege und Berufsbilder in enger Abstimmung mit der Agentur für Arbeit und der Schule. Ebenso werden die Eltern in den Berufsorientierungsprozess der Schülerinnen aktiv und gezielt eingebunden. Konkrete Arbeitsinhalte der Übergangskoachs im Kontext der individuellen Beratung und Begleitung sind u.a.:

- Individuelle Beratung und Hilfestellung bei der Berufsorientierung bzw. der Berufswahl
- Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Anpassung derselben an konkrete Bewerbungssituationen
- Unterstützung bei der passgenauen Praktikumssuche / Begleitung und Auswertung der Praktika
- Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche / Matching
- Besuch von Ausbildungsbörsen, Berufsberatung, BIZ und anderen Veranstaltungen
- Beratung von Eltern / Elternsprechstunden

Mit dieser Neuausrichtung wird der bisher vorherrschende Defizitansatz und die Benachteiligtenorientierung abgelöst von einem Grundverständnis, nachdem die Übergänge von der Schule in den Beruf in einem umfassenden Sinne komplexer und für alle Jugendlichen zunehmend schwerer zu bewältigen sind. Es werden nun alle jungen Menschen am Übergang Schule – Beruf in den Blick genommen, ohne das Ziel aufzugeben, Benachteiligung zu vermeiden, ihre Verfestigung zu verhindern, entstandene Benachteiligung abzubauen und Ursachen für Benachteiligung zu beseitigen. Als Erfahrung aus dem LISA-Projekt liegt ein besonderer Fokus auf migrations- und geschlechtsbedingten Benachteiligungen. Eine solche Betrachtung führt zu einer benachteiligungssensiblen Übergangsgestaltung, mit der soziale Benachteiligung erkannt und ausgeglichen werden soll und die auf diese Weise zu Chancengerechtigkeit in Mannheim beiträgt.

Mehr Infos finden Sie unter dem Link <http://www.mannheim.de/bildung-staerker/hauptschulen-und-werkrealschulen>

4. Diskriminierung ist die Folge eines gesellschaftlichen und sozialen Prozesses. Eine „differenzsensible Übergangsgestaltung“ gewinnt durch die Haltung, dass *Diskriminiert-Sein* eine Erfahrung und kein Merkmal und ist.⁸

Die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz und praxisbegleitende Reflexionen für alle Akteurinnen des Übergangsgeschehens – Kommunale Entscheidungsträgerinnen, pädagogische Fachkräfte, Verantwortliche aus Betrieben sowie Jugendliche und Eltern – sind für das Gelingen einer differenzsensiblen Übergangsgestaltung bedeutsam. Dazu gehört die Thematisierung von Diskriminierung, Selbst- und Fremdbildern, Vorstellungen von Zugehörigkeiten und kulturellen Stereotypisierungen.

Insbesondere Jugendliche, die sich z.B. durch Hautfarbe und Aussehen, kulturelle Merkmale oder auch religiöse Symbole von der Mehrheit unterscheiden, sind mit diskriminierenden Reaktionen bzw. mit der Frage nach ihrer Zugehörigkeit konfrontiert. Es ist eine Herausforderung für alle Akteurinnen der Übergangsgestaltung, die Mehrfachzugehörigkeiten von Jugendlichen und ihren Familien wahrzunehmen und sie darüber hinaus auch darin zu unterstützen, diese offensiv zu formulieren.

Eine differenzsensible Übergangsgestaltung zielt auf die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Jugendlichen als Subjekte. Sie ist vor allem eine Haltung und nicht so sehr eine besondere Methode. Der Blick auf die Ressourcen aller Beteiligten ermöglicht dabei einen Kontakt auf gleicher Augenhöhe, so dass auch über Bedürfnisse und Schwächen offen kommuniziert werden kann. Dies gilt nicht nur in der Arbeit mit den Jugendlichen und ihren Familien, sondern auch in der Kooperation der verschiedenen Akteurinnen der Übergangsgestaltung untereinander.

Ein Defizitblick in der Übergangsgestaltung würde die Gefahr bergen, die Verantwortung für Integration wieder verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund zuzuweisen. Stattdessen braucht es einen Paradigmenwechsel, der zu einer Perspektive der Anerkennung führt und die als „benachteiligt“ beschriebenen Menschen als Subjekte mit einem selbstbewussten Umgang mit ihrer Lebenssituation sieht.

Sozialpädagogische Fachlichkeit wie auch kommunale Steuerung haben die Aufgabe, die Rahmenbedingungen ihrer Leistungserbringung zu reflektieren. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören auch Diskriminierung und Rassismus. Unter dem täglichen Druck, pragmatische Lösung zu finden, kommen selbstreflexive Fragen oft zu kurz. Es ist eine Aufgabe von Leitung, dafür den passenden Rahmen zu schaffen. Eine Stärkung der Differenz-Sensibilität der Akteurinnen des Übergangsgeschehens wird auch das Know-how externer Beraterinnen brauchen.

⁸ Vgl. Wilfried Kruse: Entwicklung von Bildungslandschaften in kommunaler Verantwortung. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_veranstaltung_fachkraefte_professionalisieren_2011_05_23_kruse_text.pdf (Zugriff am 19.10.11) Die Ausführungen zu diesem Grundsatz nehmen darüber hinaus Bezug auf Altan / Foitzik / Goltz (a.a.O).

Praxisbeispiel aus Belm

Teamberatung zu „Kultursensibler Integrationsarbeit in der BIW“

Alle LISA-Projekte bekamen während ihrer Laufzeit zwei Projektberatungen pro Jahr, die von der Robert Bosch Stiftung finanziert und von freiberuflichen Beraterinnen durchgeführt wurden. Eine dieser Projektberatungen nutzte die Belmer Integrationswerkstatt, um mit ihrem Team zu dem Thema „Was bedeutet ‚Kultursensible Integrationsarbeit‘ in der BIW?“ zu arbeiten.

Einleitend wurden Begriffe wie „Interkulturelle Kompetenz“ von Fachkräften und „Interkulturelle Öffnung“ von Organisationen sowie „differenzsensibel“, „kultursensibel“ und „interkulturell“ per Input durch die Beraterin und anschließender Debatte reflektiert.

Mittels Übungen wurden die Haltungen der Teammitglieder zu der Vielfalt der Teilnehmenden (über 50 Prozent verfügen über einen Migrationshintergrund) erkundet. Wie steht das ebenfalls vielfältige Team (interdisziplinär und mehrsprachig) zu Unterschieden und Gemeinsamkeiten, Ressourcen und Diskriminierungserfahrungen, Handlungsfähigkeit und Unterstützungsbedarf von Teilnehmenden und Kolleginnen?

In einer weiteren Aufgabenstellung stellte das Team die Organisation BIW metaphorisch als Person dar. Übereinstimmend wurde sie von zwei Arbeitsgruppen als weiblich und mehrsprachig (deutsch, russisch, türkisch, polnisch, englisch), 30 bis 40 Jahre alt mit großer Familie und Haus im Grünen, erfahren, dynamisch, selbstsicher ... beschrieben.

Die in der Wahrnehmung des Teams vorhandene „Differenzsensibilität“ der BIW machte sich u.a. an Mitarbeitenden und Teilnehmenden mit Migrationshintergrund, an muttersprachlichen Prüfungen in einem Hauptschulkurs, an der Abstimmung des Essens an verschiedensten Bedürfnisse (z.B. kein Schweinefleisch), an der im Haus spürbaren Offenheit und dem „nicht schematisch deutschen“ Humor fest.

Zukünftig – so das abschließende Fazit – ließe sich die schon gelebte Differenzsensibilität weiter – und auch mit Teilnehmenden – reflektieren, stärker schriftlich verankern und z.B. auf der Website sichtbar machen.

Praxisbeispiel aus Berlin

Interkulturelle Trainings für betriebliche Akteurinnen

Für Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist es nachweislich schwieriger und langwieriger, einen Ausbildungsplatz zu finden, selbst unter gleichen Voraussetzungen in Bezug auf Schulabschluss, soziale Herkunft, soziale Einbindung und Motivation. Das Konsortium „Berlin braucht dich!“ – ein Zusammenschluss von Schulen und Betrieben – verfolgt das Ziel, die Zugangsbarrieren für Jugendliche mit Migrationshintergrund auch in den Betrieben zu senken. Ein wichtiger Schlüssel liegt für das Konsortium darin, dass Betriebe sich den Jugendlichen bewusst öffnen und eine Willkommenskultur leben.

Dazu wurde ein Training für Ausbilderinnen und andere betriebliche Akteurinnen mit der Zielsetzung entwickelt, sich gemeinsam auf die soziale Interaktion und betriebliche Zusammenarbeit mit den Jugendlichen vorzubereiten.

Mit der zunehmenden Verstetigung der betrieblichen Kontakte und Praktika ist auch die Nachfrage der Betriebe nach „Interkulturellen Trainings“ gestiegen. Diese gehören heute zu einem festen Angebot von BQN Berlin.

Inhalte sind u.a.

- Sensibilisierung für die Interkulturalität und individuellen Lebensrealitäten der einzelnen Schülerinnen
- Sich der eigenen biographischen Orientierung und Wertvorstellung bewusst werden und ein Verständnis für die jeweils individuelle kulturelle Prägung und eigenen Lebensrealitäten entwickeln
- Regeln und Erwartungen der Unternehmen den Praktikantinnen vermitteln und dazu konkrete Vorgaben machen / bzw. Vereinbarungen treffen in dem Verständnis: „Nichts versteht sich von selbst“
- Bearbeitung von betriebliche Kernthemen wie z.B. Arbeitszeiten, Frauen als Vorgesetzte, Arbeitssicherheit
- Umgang mit Stereotypen und Erfahrungen der Diskriminierung mit den Jugendlichen thematisieren
- Möglichkeiten und Ansätze eine Willkommenskultur zu gestalten.

Weitere Infos findet Sie unter Link <http://www.bqn-berlin.de>.

5. Die Chancen der Jugendlichen auf eine gelingende Einmündung in die Arbeitswelt steigen, wenn sie von den Akteurinnen der Übergangsgestaltung als verantwortlich Handelnde im Übergangsgeschehen betrachtet und darin gestärkt werden, ihre persönlichen Ziele in einem möglichst weiten Feld beruflicher Optionen zu finden und deren Umsetzung zu verfolgen.

Eine der Arbeitswelt angemessene und wirksame Berufsorientierung verfolgt aus der Perspektive von LISA das Ziel, jeden Jugendlichen darin zu stärken, eine bestmögliche Selbstverantwortung in der Phase des Übergangs von der Schule in den Beruf zu übernehmen. Diese Empowerment-Strategie entfaltet sich insbesondere dann, wenn Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe in Schulen angelegt ist und die Lernumgebung zu Eigenaktivität und Selbstverantwortung ermutigt.

Berufsorientierung fängt frühzeitig an und ist als ein kontinuierlicher und individueller Entwicklungs- und Lernprozess angelegt. Dazu gehören neben klassisch fachlichen und berufsorientierenden Aktivitäten auch persönlichkeitsstärkende Lernfelder wie Kommunikations- und Arbeitstechniken, soziale Gruppen- und Projektarbeit. Verantwortung für das eigene Lernen und das Erkennen von Einflussmöglichkeiten für einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf sind ein zentrales Anliegen und gelebte Praxis.

Eine begleitende individuelle Beratung erweist sich als MUSS. Fach- und Lehrkräfte sind hier in der Rolle als Coachs gefragt. Sie geben den Jugendlichen Rückmeldung, sprechen sie als Expertinnen für die eigene Berufsorientierung an und ermutigen sie, sich selbstbewusst und eigenverantwortlich den Anforderungen der Berufsorientie-

rung und Arbeitswelt zu stellen. Die Arbeit mit Berufswahlpässen oder Zielvereinbarungen in Verbindung mit Förderplänen hat sich dabei als wirkungsvoll erwiesen.

Die konsequente Ressourcenorientierung stellt Stärken und Möglichkeiten der Jugendlichen in den Mittelpunkt. Dies wirkt Blockaden entgegen und hilft, eine positive Grundhaltung zu entwickeln wie „*Ich möchte...!*“ oder „*Ich schaffe das!*“.

Jugendliche, die den Prozess der Berufsorientierung als Annäherung an eigene Interessen, Wünsche, Können und als eine bewusste Auseinandersetzung mit den Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt erleben, lernen ihre Chancen realistisch einzuschätzen (Leistungs- / Kompetenzprofil). Sie üben sich darin, begründete Entscheidungen auf ihrem Weg in den Übergang Schule – Beruf zu treffen.

Jugendliche – insbesondere Mädchen – sind häufig immer noch auf einige wenige Ausbildungsberufe festgelegt. Lernen sie ein möglichst breites Spektrum der beruflichen Möglichkeiten kennen, erweitert sich ihr Blickfeld für denkbare Berufswege. Gelingt es den Fachkräften der Berufsorientierung darüber hinaus, die Attraktivität eines Berufes erlebbar zu machen, wächst die Chance, dass Jugendliche sich gezielt auf einen Ausbildungsplatz bewerben.

Eine Vorbereitung der Betriebskontakte verbessert die Chance, dass ein Praktikum zu einer guten Erfahrung für Jugendliche und Unternehmen wird, denn Fach- und Lehrkräfte können nicht voraussetzen, dass Jugendliche in ihren Familien lernen, sich auf die sozialen Erwartungshaltungen eines Betriebes einzustellen.

Praxisbeispiel aus der Jörg Lederer Mittelschule Kaufbeuren

Schülerinnen als verantwortlich Handelnde im Übergangsgeschehen

“*Jedem Schüler sein persönlicher Ordner!*“ Dies wurde möglich durch die Zusammenarbeit mit der Stadt Kaufbeuren. Ab der 5. Klasse führen die Kinder ihr persönliches Schatzkästchen, in dem Stärken, Bescheinigungen etc. gesammelt werden. In der 7. Klasse wird dieses Kästchen in einen Berufsorientierungsordner umgewandelt. Jede Schülerin bekommt diesen kostenfrei zur Verfügung gestellt und kann damit seinen persönlichen Weg auch optisch darstellen. Wichtig ist für unsere Schülerinnen haptisch mit der Lebensplanung umgehen zu können. Die vielen Angebote in den Bereichen der sozialen Kompetenzförderung (Klettern, Erste Hilfe Kurs, Streitschlichter etc.) und die Maßnahmen in der beruflichen Förderung (Schülerinnenfirma, Bau von Stellwänden, Gartengestaltung etc.) werden mit den Schülerinnen besprochen und im Ordner dokumentiert. Damit fügen sich die Einzelmaßnahmen, Anstrengungen, Praktika, Termine etc. für den Jugendlichen wie Puzzleteile zu einem Ganzen, nämlich zu seinem Lebens- und Berufsentwurf zusammen.

Mehr Infos finden Sie unter dem Link <http://4job.jlvs.de>.

6. Die Beteiligung der Eltern steigert die Chance der Jugendlichen auf eine erfolgreiche Berufsorientierung und ihren adäquaten Übergang in Ausbildung, Studium und Arbeitswelt.

Eltern sind für ihre Kinder wichtige Ansprechpartnerinnen und Bezugspersonen mit Vorbildcharakter – auch bei der Berufswahl.

Elternarbeit stellt demnach ein eigenständiges Handlungs- und Aufgabenfeld im Übergang von der Schule in den Beruf dar. Sollen Schulen stärker als bisher zum Ort der Beteiligung von Eltern im Übergang Schule – Beruf werden, brauchen sie interne Ressourcen, passende Konzepte, aber vor allem auch stabile und langfristige Kooperationen mit externen Fachkräften.

In LISA-Projekten hat sich gezeigt, dass die Zusammenarbeit von Lehrkräften und externen Fachkräften eine Einbindung der Eltern in die Berufsorientierung ihrer Kinder verbessert.

Eine persönliche, gezielte und bedarfsorientierte Ansprache von Eltern erleichtert die Kontaktaufnahme. Oft bedarf es auch einer freundlichen Beharrlichkeit, um Eltern für eine dauerhafte und vertrauensvolle Zusammenarbeit zu gewinnen. Als wirkungsvoll erweisen sich in der LISA-Praxis unter anderem die thematische Arbeit mit Kleingruppen, Beratungsgespräche mit Eltern und ihren Kindern wie auch gemeinsame Besuche von Eltern und Lehrkräften während des Betriebspraktikums.

Anliegen und Ziel aller Aktivitäten soll es sein, die Ressourcen und Kompetenzen der Eltern in den Prozess der Berufsplanung einzubeziehen. Damit dies gelingt, ist eine wertschätzende Kommunikation „auf Augenhöhe“ grundlegend: Eltern wollen grundsätzlich das Beste und haben ein starkes Interesse an der Entwicklung der Berufs- und Lebensperspektive ihrer Kinder.

Mit einer gelungenen Verbindung von klassischen „Komm-Strukturen“ und „aufsuchenden“ Ansätzen sind Eltern leichter für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. Dazu gehören auch Anrufe, individuelle Briefe und Einladungen oder auch Hausbesuche der Lehrkräfte und externen Fachkräften.

Sensibilität und Achtsamkeit für mögliche Unsicherheiten, Ängste und Hürden kennzeichnen eine erfolgreiche Arbeit. Eltern mit Migrationsgeschichte, die keine ausreichenden Kenntnisse über das Bildungssystem in Deutschland haben, werden Möglichkeiten zur Information und Beratung angeboten. Auch Kenntnisse über verschiedene Berufe sind wichtig für die Zusammenarbeit mit den Eltern. Einige Projekte haben in der Kommunikation mit Eltern und Jugendlichen vom Gebrauch der „leichten Sprache“ profitiert. Diese wird je nach Bedarfslage angewandt.

Die Qualifizierung von Multiplikatorinnen aus den relevanten (Migrantinnen)-Communities kann Eltern motivieren, ihre Kinder in der Berufsorientierung und im Übergang Schule – Beruf zu unterstützen. Auch offene Angebote wie Elterncafés und Informationsabende zur Berufsorientierung, die sich gezielt an Migrantinnen *einer* Sprachgruppe richten, haben sich als wirkungsvoll erwiesen.

Grundlegend ist die Erkenntnis aus der LISA-Praxis, dass die Zusammenarbeit mit den Eltern in der Phase des Übergangs Schule – Beruf nicht ohne die Schülerinnen

gedacht und geplant werden sollte. Die Praxiserfahrung zeigt, dass eine Vertrauensbasis immer da bestehen kann, wo sowohl Jugendliche als auch Eltern das Gefühl haben, dass Prozesse mit ihrem Einverständnis ablaufen.

Praxisbeispiel aus dem lokalen Netzwerk in Hamm

Lokaler Referenzrahmen *Elterneinbindung im Übergang Schule – Beruf (Kl. 5 – 10)*

In Hamm gibt es heute einen „Referenzrahmen Elterneinbindung im Übergang Schule – Beruf (Kl. 5 – 10)“. An der Entwicklung des modular aufgebauten Referenzrahmens waren alle relevanten lokalen Träger und Institutionen beteiligt. Die Erfahrungen und Ergebnisse der trägerübergreifenden Entwicklungsarbeit sind heute die „Basis“ für den vorliegenden Referenzrahmen. Dadurch ist es gelungen, den Referenzrahmen gut zu verbreiten und im lokalen Übergangsmanagement zu verankern. Im Fokus steht der konkrete Gebrauchswert sowohl für Eltern als auch für Schulen. Hierzu zählen z.B. auch die Transparenz der vorhandenen Angebote und eine stetig aktualisierte Übersicht, die allen Schulen / Einrichtungen zur Vereinfachung ihrer Elternarbeit zur Verfügung gestellt wird. Zu verschiedenen thematische Stichpunkten können thematisch Impulse und Anregungen, Module aber auch konkrete Ansprechpartnerinnen und Anbieterinnen ermittelt und angefragt werden.

Im Sinne von Nachhaltigkeit ist der Referenzrahmen über den Träger Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Hamm e.V. zu beziehen (s.goeckler@drk-hamm.de).

Praxisbeispiel aus Hamm

Elternbesuche während der Schülerinnenbetriebspraktika

Im Rahmen des LISA-Projektes wurde die Idee entwickelt, Eltern während des regulären dreiwöchigen Schülerinnenbetriebspraktikums zu einem Besuch am Arbeitsplatz ihres Kindes einzuladen. Neben der Möglichkeit für Eltern, das eigene Kind in der Arbeitswelt zu erleben und – im Idealfall – neue, positive Eigenschaften des Jugendlichen kennen zu lernen, wird ein Termin zu einem kurzen Informationsaustausch zwischen Eltern und Praktikumsanleiterin in dem Betrieb koordiniert.

Dieses Angebot wurde im Rahmen des Projektes in allen vier LISA-Klassen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen deutlich das Interesse der Eltern - insbesondere derjenigen mit Migrationshintergrund - an konkreten Informationen über das eigene Kind im Rahmen des Praktikums: Weit über die Hälfte aller Eltern meldeten sich zu einem Besuch an, von diesen nahmen wiederum fast 90% die Gelegenheit tatsächlich wahr. Auch die Praktikumsbetriebe nahmen dieses für sie neu entwickelte Angebot positiv auf und hoben die Möglichkeiten, die ein kurzer Austausch mit den Eltern für die Arbeit mit dem Jugendlichen mit sich bringt, positiv hervor.

Das Angebot ist ebenfalls im „Referenzrahmen Elterneinbindung im Übergang Schule – Beruf (Kl. 5 – 10)“ beschrieben und kann im Sinne von Nachhaltigkeit durch Schulen genutzt werden. Kontakt: s.goeckler@drk-hamm.de.

Praxisbeispiel aus Mannheim

Elternarbeit im Projekt „Neue Chance!“

Seit 1. November 2011 nimmt die Stadt Mannheim am ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“ (kurz: BIWAQ) für die Dauer von drei Jahren teil. Ziel des Mannheimer BIWAQ-Projekts „Neue Chance!“ ist die Verbesserung der Chancen von benachteiligten Jugendlichen am Übergang Schule – Beruf. Aufbauend auf den Erfahrungen, die im LISA-Projekt gemacht wurden, liegt ein besonderes Augenmerk auf der Arbeit mit Eltern. Sie sollen im Rahmen des Projekts für ihre Rolle bei der Berufswahl von Jugendlichen sensibilisiert und in ihrer Erziehungskompetenz gestärkt werden.

Diese Zielsetzung verfolgt auch der von der Stadt Mannheim entwickelte Projektbaustein „Ehrenamtliches Übergang coaching für Eltern und Jugendliche“ (kurz: ÜMA), der Elternarbeit mit ehrenamtlichem Engagement auf innovative Weise verknüpft. Hauptziel ist, Ehrenamtliche zu gewinnen, die nach intensiver Schulung als Berater für Eltern eingesetzt werden können. Durch die Vermittlung von Informationen und gezielter Beratung sollen sie Eltern dazu befähigen, ihrer Rolle bei der Berufsorientierung der Jugendlichen gerecht zu werden. Der Zugang zu Eltern erfolgt dabei nicht nur über Schulen, sondern auch über Vereine und weitere Multiplikatorinnen in den Stadtteilen.

Neben der Stadt Mannheim führen auch zwei weitere Kooperationspartner (Internationaler Bund e.V. und Interkulturelles Bildungszentrum gGmbH) Teilprojekte zur Einbindung von Eltern in den Berufswahlprozess im Rahmen des Projekts „Neue Chance!“ durch.

Weitere Infos finden Sie unter dem Link <http://www.mannheim.de/nachrichten/neues-eu-foerderprojekt-unterstuetzt-benachteiligte-jugendliche-mannheim>

Abschließende Bemerkung

Betrachten wir die Prozesse in der LISA-Praxis genauer, so zeigt sich, dass eine individuelle, differenzierte und lebensweltbezogene Berufsorientierung und lokal vernetzte Übergangsgestaltung eine anspruchsvolle Aufgabe ist. Sie ist vielschichtig und fordert Projektakteurinnen, kommunale Entscheidungsträgerinnen, pädagogische Fachkräfte und Verantwortliche aus den Betrieben sowie Jugendliche und Eltern, aber auch Programmleitung und Projektberaterinnen in vielfältiger Weise zum Lernen und Umdenken heraus.

Im Abschlussbericht zum LISA-Förderprogramm der Robert Bosch Stiftung wird es von den externen Evaluatorinnen Dr. Gertrud Kühnlein und Birgit Klein passend auf den Punkt gebracht:

„LISA war im besten Sinne ein lernendes Programm, das flexibel und umsichtig auf veränderte Rahmenbedingungen reagiert hat. Die dritte Förderphase stellte eine konsequente Umsetzung der Überzeugung dar, dass eine lediglich punktuelle Reaktion auf Problemlagen und die Förderung einzelner lokaler Projekte nicht ausreichend sind, sondern dass eine systematische Gestaltung der beruflichen Orientierungsprozesse als Teil kommunaler Bildungspolitik auf der Agenda steht.“⁹

⁹ Abschlussbericht zum Förderprogramm „Lokale Initiativen zur Integration junger Spätaussiedler/Migranten in Ausbildung und Beruf“ (LISA) der Robert Bosch Stiftung: Dr. G. Kühnlein und B. Klein, sfs tu Dortmund, März 2012, S. 15.
http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Abschlussbericht_uebergreifend.pdf

Zu den Autorinnen

Marita Kemper ist Geschäftsführerin von bbb consult und berät Unternehmen und Akteure des Arbeitsmarktes, Bildungseinrichtungen, Nonprofit-Organisationen und Einzelpersonen. Begleitung bei Entwicklungsaufgaben und Veränderungsprozessen, berufliches und betriebliches Lernen und interkulturelle Trainings gehören u.a. zu ihren Arbeitsschwerpunkten. Von 2008 bis 2011 war sie als prozessbegleitende Projektberaterin in dem LISA-Programm der Robert Bosch Stiftung tätig. www.bbbconsult.de

Andrea Nispel ist freie Sozialwissenschaftlerin und berät Projekte, Organisationen und Netzwerke. Sie moderiert Gruppen und bietet Weiterbildungen u.a. zu ihrem Themenschwerpunkt „Lernen und Arbeiten in der Einwanderungsgesellschaft“ an. Von 2006 bis 2011 war sie für die Robert Bosch Stiftung im LISA-Programm als prozessbegleitende Projektberaterin und von 2010 bis 2012 im Fachbeirat des LISA-Fachkräfteprogramms tätig. www.andrea-nispel.de