

## Jugendliche ohne Lehrstelle – Softskills besonders förderungsbedürftig

► Der Artikel beschreibt österreichische Zwischenergebnisse des LEONARDO-da-Vinci-Projekts „SABIEN“<sup>1</sup>. Projektziel ist die Entwicklung von Lehreinheiten zur Förderung berufsübergreifender sozialer und persönlicher Kompetenzen für junge Menschen in Ausbildung oder anderen beruflichen Integrationsmaßnahmen. In der ersten Projektphase wurde ein besonderer Bedarf an Trainingsunterlagen für Motivationsfähigkeit und Problemlösungsstrategien festgestellt. Derzeit werden neue Trainingseinheiten und -unterlagen inklusive Handbuch entwickelt, in der Praxis getestet und ab Herbst 2006 allgemein zur Verfügung gestellt.

### Soziale Kompetenzen als wichtiges Kriterium am Lehrstellenmarkt

Demografische Veränderungen lassen frühestens 2008 mit einer leichten Entspannung am Lehrstellenmarkt rechnen. Trotz der Vielzahl der möglichen Lehrberufe konzentrieren sich die Interessen der Jugendlichen in Österreich immer noch auf wenige „klassische“ Lehrberufe. Entsprechend geringe Lehrstellenchancen sind derzeit die Folge. Freie Lehrstellen befinden sich meist in Branchen oder Betrieben, die von den Jugendlichen als unattraktiv eingestuft werden. Auch regionale Disparitäten des Lehrstellenmarktes spielen hier eine Rolle. Selbst wenn die erste Hürde, d. h. die Auffindung einer möglichen Lehrstelle, überwunden ist, scheitern jedes Jahr unzählige Jugendliche an der direkten Bewerbung im Betrieb. Klassische Ausschlusskriterien von Seiten der Betriebe sind neben schulischer Leistung vor allem schwach ausgeprägte soziale Kompetenzen (z. B. Zuverlässigkeit, Motivationsfähigkeit, Leistungswille).

Für all jene Jugendliche, welche an einer oder mehreren dieser Hürden scheitern, gibt es in Österreich kurzfristige Arbeitsmarktservice-Kurse oder zehnmonatige Auffangnetz-Lehrgänge mit der Auflage, rasch eine Lehrstelle im Betrieb zu finden. Diese Klassen setzen sich aus einem überproportionalen Anteil an sozial benachteiligten Gruppen (z. B. hinsichtlich Migration) zusammen und können neben Schulverdrössenheit ein hohes Frustrationspotenzial aufgrund der Erfahrungen mit dem Lehrstellenmarkt aufweisen. Gerade diese Zielgruppe soll von den angezielten Produkten des Projektes „SABIEN“ profitieren. In der ersten Projektphase wurde der Bedarf an Trainingsunterlagen mit der Orientierung auf „social skills“ ermittelt.



**NORBERT LACHMAYR**

Dr., Soziologe, wiss. Mitarbeiter im Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf), Wien

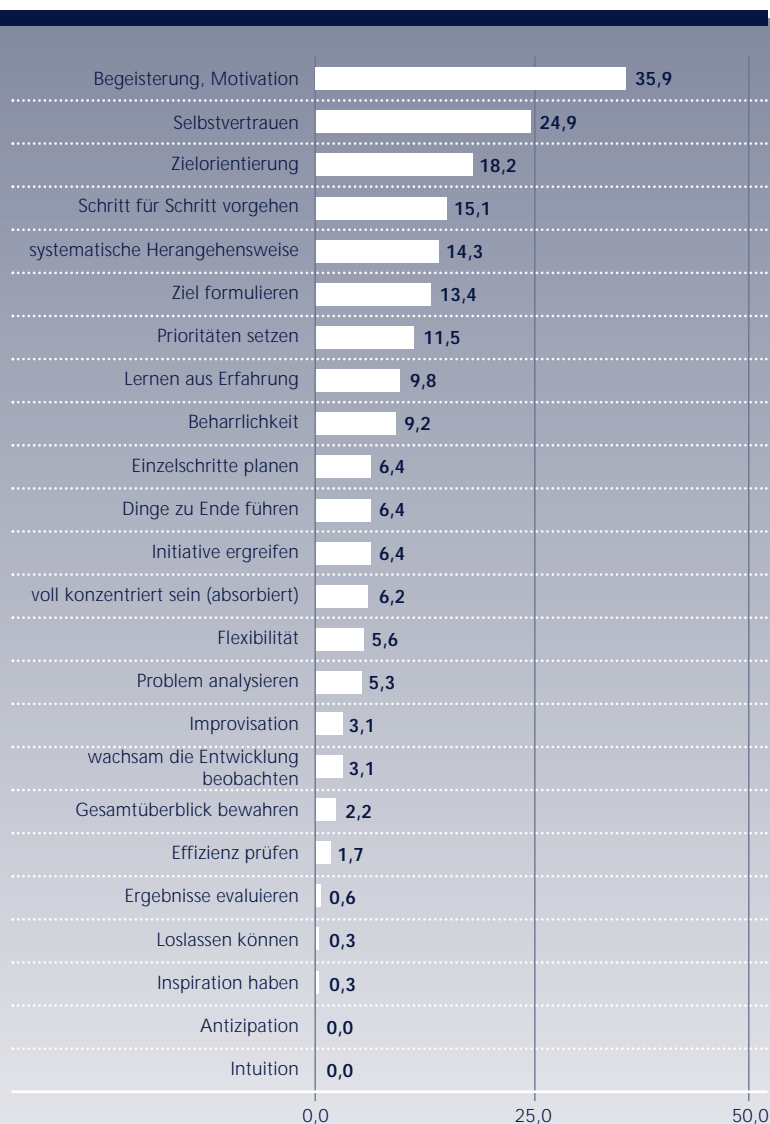
### Anmerkungen

- 1 Successful Apprenticeship Building on ICT and Entrepreneurial Needs/Erfolgreiche Lehre mit IKT und dem notwendigen Unternehmergeist

## Positive Einstellung als wichtiges Kriterium bei der Lehrstellensuche

Insgesamt 24 Kompetenzbereiche wurden mittels Befragungen und Fokusgruppen unter Auszubildenden und Auszubildenden sowie während eines länderübergreifenden Ausbilder/-innen-Seminars analysiert. Die Abbildung zeigt die Einschätzung von 119 Trainerinnen und Trainern aus Wiener Ausbildungsinstituten bezüglich der Wichtigkeit von Kompetenzen bei Jugendlichen (zwischen 15 und 20 Jahren). Positives mentales Einstellungsverhalten und Problemlösungsstrategien der Jugendlichen werden als besonders wichtig gesehen. Dazu müssen entsprechende Materialien zur Unterstützung der Trainerinnen und Trainer entwickelt werden.

Abbildung Reihung der vorgegebenen 24 Kompetenzen



Quelle: öibf, n = 119

### Anteil der erreichten Punkteanzahl in % an der maximal möglichen Punktezahl

(wichtigste Kompetenz erhält 3 Punkte, zweitwichtigste 2 Punkte, dritt wichtigste 1 Punkt). Die wichtigste Eigenschaft erreichte 128 von maximal 357 (119 x 3) Punkten (36 %).

Für Jugendliche unter 19 Jahren sind aus Trainer/-innen-Sicht eine systematische Herangehensweise, die Planung von Einzelschritten, die volle Konzentration, die Problem- analyse und „die Initiative zu ergreifen“ tendenziell wichtiger. Für die Gruppe der über 19-Jährigen werden hingegen Zielformulierung, Selbstvertrauen, Schritt-für-Schritt-Vorgehen, die Wahrung des Gesamtüberblicks und Beharrlichkeit als wichtig eingeschätzt.

## Hilfsmaterialien zur Steigerung von Softskills noch eher selten

Für die wichtigsten Kompetenzen wurden unter anderem auch die aktuell eingesetzten *Materialien* erhoben. Dabei zeigt sich, dass diese oft nicht explizit vorhanden sind, die Förderung der Softskills vielmehr durch Einsatz und Erfahrungswissen der Trainerinnen und Trainer erfolgt.

*Motivation* wird derzeit durch Praxisbezug und vor allem durch positive Bestärkung beim Erreichen von Zielen gefördert. Hier sind somit der persönliche Einsatz der Trainer/-innen und Hilfsmittel (z. B. Videos, Rollenspiele, Diskussionen, gut aufbereitete Arbeitsblätter, Feedbackgespräche) besonders wichtig.

*Selbstvertrauen* wird durch Selbstverantwortung (z. B. erfüllbare Arbeitsaufträge) und erneut durch positive Verstärkung angeregt. Als Hilfsmittel werden Arbeitsblätter zum Thema Selbstdarstellung und Selbstreflexion, Einzelgespräche, Rollenspiele, gruppenspezifische Übungen (z. B. Sprechen vor der Gruppe) oder anonyme Tests mit Selbstkontrolle durch Korrekturblätter verwendet.

Die nächsten drei wichtigen Kompetenzen (*Zielorientierung*, „von Anfang bis Ende Schritt für Schritt vorgehen“ und *systematische Herangehensweise*) zeigen aufgrund der inhaltlichen Nähe starke Übereinstimmungen. Sinn der bislang eingesetzten Lehrmaterialien ist es, konkrete Projekte in durchführbare Arbeitsschritte einzuteilen (inklusive Zeitplan und mit steigendem Schwierigkeitsgrad), dazu gezielter Theorieunterricht und paralleles Vorzeigen der Teilaufgaben. Als geeignet werden Kleingruppenarbeiten (Beobachtungslernen) an konkreten Beispielen mit Strukturvorgaben gesehen.

## Hintergrundinformationen für Trainer/-innen besonders gefragt

Eine Gruppendiskussion mit Trainerinnen und Trainern hat gezeigt, dass die Lehrunterlagen und Trainings- und Unterrichtseinheiten mindestens die folgenden Elemente umfassen sollten: zeitgemäße Unterrichtsmaterialien, Arbeitsblätter und Übungen, Spiele und Simulationen/ Planspiele, Fallstudien sowie ein Handbuch für die Nutzung der Unterrichtsmaterialien. Gerade das Handbuch erscheint we-

sentlich: Nachdem konkrete Materialien zur Förderung von Softskills nicht explizit vorhanden sind, erfolgt die Förderung der Kompetenzen vielmehr durch Einsatz und Erfahrungswissen der Lehrenden. Umso wichtiger ist es, dass diese mit Hintergrundinformationen über die (von SABIEN zu entwickelnden) Lehr- und Hilfsmaterialien versorgt werden. Neben derartigen Weiterbildungsmöglichkeiten für die Trainer/-innen wird auch eine bessere technische Infrastruktur in den jeweiligen Ausbildungsinstituten gewünscht; dazu zählt auch ausreichendes Büromaterial (Flipcharts, Stifte etc) zur besseren Visualisierung der einzelnen Schritte. Mehr Praxisbezug und individuelle Betreuungsmöglichkeiten wären zusätzlich sinnvoll.

### **Feedback aus der Praxis erreicht Jugendliche besonders gut**

Bezüglich Motivation und Praxisbezug ist in den untersuchten Ausbildungsstätten die Rahmenbedingung in Erinnerung zu rufen: Die betreuten Jugendlichen sind auf der Suche nach einer Lehrstelle, d. h., sobald sie eine Zusage bekommen, verlassen sie den Unterricht. Daher ist die Einladung ehemaliger Kursteilnehmer aus Sicht der Trainer/-innen ein wesentlicher Trick, um Motivation bei der Lehrstellensuche zu erzeugen („Ich will auch raus aus der Schule“). Bei einer derartigen Einladung wird der Ansatz verfolgt, dass Feedback aus der „realen Welt“ mehr Gewicht hat als die ständigen Hinweise des Lehrpersonals. Praxisberichte und Firmenkontakte sind entsprechend zu fördern (Scheinfirmen werden dabei von den Jugendlichen negativ gesehen und auch schnell entlarvt). Aus Sicht der Trainer/-innen wären telefonische Bewerbungsgespräche und echte Aufträge (ausmalen, Reparaturen etc.) sehr hilfreich zur Kompetenzsteigerung. Hier bestehen in Österreich jedoch rechtliche Hürden, die entsprechende Optionen der Kompetenzsteigerung einschränken: Da die Lehrgänge für die Lehrstellen suchenden Jugendlichen gefördert werden, besteht bei realen Aufträgen ein nicht zulässiger Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Firmen. Die Auszubildenden führen keine Reparaturen durch, und somit fehlen die motivierenden Erfolgserlebnisse und Kundenkontakte. Auch ist so die Identifikation mit dem Beruf erschwert.

Hinsichtlich des Spannungsfeldes Schule und Praxis wird grundsätzlich angeregt, „alles, aber nur keinen Schulcharakter“ aufkommen zu lassen: So sollte z. B. die Tafel durch Flipcharts ersetzt werden oder eine freiere Sitzordnung möglich sein. Gleichzeitig wird auf die Wichtigkeit einer eigenständigen und aktiven Leistung der Jugendlichen hingewiesen: Bereits ausreichend vorhandene Checklisten (Lebensläufe etc.) sind dabei als eher kontraproduktiv einzustufen, da sie zu unreflektiertem Abschreiben verleiten. Ziel ist die Neubesetzung des Begriffs „Lernen“, da die Schule aus Sicht der betroffenen Jugendlichen einen zu zwanghaften Charakter aufweist. Als unterstützendes Lehr-

material wird z. B. die Videokamera gesehen: Gespräche im Zuge einer nachgestellten Bewerbungssituation können (von den Jugendlichen selber) aufgenommen und anschließend gemeinsam analysiert werden.

### **Heterogene Lehrlingszusammensetzung als Herausforderung**

Die Trainer/-innen erachten als sinnvoll, die angestrebte Kompetenzerweiterung auch projektbezogen und nicht ausschließlich als eine zusätzliche Lehreinheit zu konzipieren. Eine strukturelle Erschwernis ist zu beachten: Der Unterricht findet meist in hinsichtlich Alter und geistiger Reife extrem heterogenen Klassen mit starkem sozialem Gruppenzwang (z. B. gemeinsames Rauchen) statt. Unter diesem Gesichtspunkt sind beispielsweise Referate vor der gesamten Klasse nicht denkbar. Als eine wichtige Aufgabe von SABIEN wird daher gesehen, Materialien zu entwickeln, welche das „Wir-Gefühl“ in der Klasse steigern könnten. Dies wird als wesentlicher Faktor für eine gute Eigendynamik bei der Kompetenzerlangung gesehen.

Als Hilfsmaterial zur Kompetenzsteigerung wäre aus Sicht der Trainer/-innen ein echtes Chatforum denkbar, gleichzeitig wird zu bedenken gegeben, dass die Zugangsmöglichkeiten nicht in allen Haushalten (v. a. Migrantinnen und Migranten) gegeben ist. Zudem erfordert das Internet ein gemeinsames Durcharbeiten im Unterricht, weil eine strukturierte Herangehensweise vorausgesetzt wird und diese Kompetenz den Jugendlichen oft fehlt. Ähnliche Hindernisse gelten für eine interaktive CD-ROM. Sollte sie spannend, unterhaltsam, gut inhaltlich portionierbar und verständlich aufgebaut sein, so ist sie für Lehrlinge mit Computer-Bezug sicher sinnvoll.

### **Ab Herbst 2006 Lehrunterlagen zur Kompetenzsteigerung verfügbar**

Auf der Grundlage der Befragungsergebnisse werden derzeit folgende Bereiche weiter ausgearbeitet: „Staatsbürgerschaft“, „Kommunikation“, „Kulturelle Identität“, „Umwelt“, „Gesundheit“, „Arbeitsmarkt“ und „Schlüsselkompetenzen“. Für jedes Gebiet erfolgt die Entwicklung unterschiedlicher Trainingseinheiten und Ausbildungsunterlagen inklusive der Erstellung eines Handbuchs für die Nutzung des entwickelten Lehrmaterials, wobei auch die mögliche Anwendung der IKT- und interaktiven Tools berücksichtigt wird. Erste Beschreibungen der Trainingseinheiten werden für das Frühjahr 2006 erwartet. In der letzten Projektphase (März bis September 2006) werden diese entwickelten Materialien in den Partnerländern in einem realen Umfeld mit Lernenden erprobt. Auf Grundlage der Rückmeldungen werden schließlich die Endfassungen der entwickelten Trainingseinheiten und Unterrichtsmaterialien erstellt. ■

*Weiterführende Infos finden sich unter [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at) oder [www.sabien.org](http://www.sabien.org).*