



## Ausbildungspatenschaften als Element eines regionalen Übergangsmanagements

► Rund zwei Drittel aller Schulabgänger streben in jedem Jahr eine Berufsausbildung im dualen System an. Doch dieser Übergang von der Schule in den Beruf gestaltet sich seit einiger Zeit zunehmend schwierig, zumal sich durch die negative Entwicklung der Ausbildungsplatzangebote in den vergangenen Jahren ein Überhang an Altbewerbern aufgebaut hat, der zusammen mit den aktuellen Schulabgängern um die Lehrstellen konkurriert. Insbesondere Hauptschüler und Jugendliche mit Migrationshintergrund benötigen aufgrund dieser Entwicklungen verstärkt Unterstützungsangebote, die im Sinne eines „regionalen Übergangsmanagements“ die Berufsfindung erleichtern sollen. Im vorliegenden Beitrag werden erste Erfahrungen aus einem Patenschaftsmodell der Stadt Dortmund vorgestellt, die einerseits den Bedarf solcher Angebote verdeutlichen, andererseits aber auch erforderliche Bedingungen für erfolgreiche Ausbildungspatenschaften aufzeigen.



**MARTIN LANG**

Dr., Universität Dortmund, Lehrstuhl für  
Berufspädagogik

### Regionales Übergangsmanagement als wichtiges Handlungsfeld

Für den Großteil aller Schulabgänger und Schulabgängerinnen ist die Berufsausbildung im dualen System nach wie vor erste Wahl, wenn es um den Weg in die berufliche Zukunft geht. Allerdings bleiben seit einigen Jahren zunehmend mehr Jugendliche an dieser sogenannten „ersten Schwelle“ hängen. Der Weg von der Schule in den Beruf ist für viele schwieriger und oft auch länger geworden, da sich Orientierungs-, Förder- und Qualifizierungsphasen an die Schulzeit anschließen. Die Gründe für die ausgesprochen schwierige Marktsituation für die Jugendlichen liegen zum einen darin, dass in den vergangenen Jahren im Zuge des Beschäftigungsabbaus sehr viele Ausbildungsplatzangebote verlorengegangen sind; zum anderen musste der Ausbildungsmarkt aufgrund der demographischen Entwicklung stetig steigende Absolventenzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen verkraften. Beide Entwicklungen zusammengenommen führten zu einer langjährigen Unterversorgung an Ausbildungsplatzangeboten (so ist die rechnerische Einmündungsquote, d. h., die Zahl der Lehrlinge je 100 Schulabgänger, seit 1999 stetig gesunken (Quelle: BIBB)). Auch wenn im Jahr 2006 dieser Trend gestoppt werden konnte, hat sich die Lage nicht entspannt, da der Überhang an Altbewerbern mit den aktuellen Schulabgängern um die Lehrstellen konkurriert. Insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in dieser Phase des beruflichen Findungsprozesses überproportional von Schwierigkeiten betroffen, wie empirische Studien hinreichend belegen konnten.

Diese unbefriedigende Situation hat nicht nur gravierende Konsequenzen für das Selbstkonzept der Jugendlichen, sondern auch negative Auswirkungen auf die Gesellschaft, wenn es nicht gelingt, jungen Menschen Perspektiven für eine dauerhafte qualifizierte berufliche Tätigkeit aufzuzeigen. Insofern ist es nur konsequent, nach Wegen zu suchen, die den Jugendlichen in der besonders kritischen Lebensphase Hilfestellungen und Unterstützung bieten und so den Übergang in die Berufsausbildung erleichtern können. Die zahlreichen Aktivitäten zur möglichst frühen Förderung

von Jugendlichen, die aus unterschiedlichen Gründen Probleme mit dem Übergang in die Ausbildung haben, lassen sich unter dem Begriff des „regionalen Übergangsmanagements“ bündeln. In der Optimierung eines solchen Übergangsmanagements sieht die Berufsbildungspolitik ein vorrangiges übergreifendes Handlungsfeld der kommenden Jahre (BMBF 2006, S. 6 f.), was auch in der Initiierung zahlreicher Förderprogramme zum Ausdruck kommt.<sup>1</sup>

Eine frühzeitige Begleitung von Jugendlichen durch qualifizierte und berufserfahrene Paten kann für den Fall, dass Jugendliche in ihrem sozialen Umfeld nicht ausreichend Unterstützung auf dem Weg in eine Berufsausbildung finden, ein probates Mittel innerhalb eines Übergangsmanagements sein, wie zahlreiche Praxisbeispiele belegen. Insbesondere Lehrstellenbewerber mit Migrationshintergrund geben häufiger als diejenigen ohne an, sie hätten bei Berufsfindung und Lehrstellensuche mehr Unterstützung gebraucht (31 % zu 25 %) (GRANATO 2006, S. 108). Wichtige Fragen der Lehrstellensuche besprechen sie erheblich seltener als Jugendliche ohne Migrationshintergrund mit ihren Eltern, die aufgrund ihrer Bildungsvoraussetzungen und der Tatsache, dass sie als Migranten seltener eigene Erfahrung mit dem deutschen Ausbildungssystem haben, nicht in ausreichendem Maße den Berufseinmündungsprozess ihrer Kinder begleiten können. Zudem erhalten die Jugendlichen bei der Vermittlung von Einblicken in die konkrete Berufspraxis und bei der Vermittlung von Kontakten zu Unternehmen nur wenig Unterstützung von der Schule, da die obligatorischen Schnupperpraktika selten sinnvoll genutzt und zumeist nicht systematisch vor- und nachbereitet werden, wie empirische Untersuchungen bestätigen konnten (vgl. PRAGER/WIELAND 2006, S. 82; BRONNENMEYER 2006, S. 51). An dieser Stelle setzen Patenschaftsmodelle mit ihren Unterstützungsangeboten an.

## Das Patenschaftsmodell in Dortmund

Seit einigen Jahren wird in Dortmund die Aktion „12 x 12 – 144 Investitionen in die Zukunft“ überaus erfolgreich zur Akquise zusätzlicher Ausbildungsplätze durchgeführt. Im Jahr 2006 wurde diese Kampagne dahin gehend erweitert, dass nicht mehr allein die Akquise von Ausbildungsplätzen im Mittelpunkt der Bemühungen steht, sondern darüber hinaus mit der Einführung eines Patenschaftsmodells noch einen Schritt weitergegangen wird.

In dem Pilotprojekt sollen Jugendliche ab 15 Jahren, die grundsätzlich in der Lage sind, eine Ausbildung zu beginnen, durch Patinnen und Paten Unterstützung beim Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung erhalten. Bei den Patinnen und Paten handelt es sich um berufserfahrene Personen, die diese Aufgabe ehrenamtlich ausüben. Sie sollen ein Vertrauensverhältnis zu den jungen

Menschen aufbauen und sie bei ihrer Ausbildungsplatzsuche unterstützen, Kontakte zu Ausbildungsbetrieben vermitteln, Bewerbungsunterlagen durchsehen und ggf. korrigieren sowie bei Fragen während der Ausbildung ihre Lebenserfahrung einbringen können, um eventuell auftretende Probleme zu lösen und drohende Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Die Gewinnung der Patinnen und Paten erfolgte in diesem Projekt über eine Öffentlichkeitskampagne in den Medien sowie durch persönliche Kontakte und Informationsveranstaltungen. Die Ermittlung und Auswahl der Jugendlichen, die eine Patenschaft benötigen, erfolgte durch die am Projekt beteiligte Hauptschule. Die Projektgruppe der Stadt Dortmund übernahm die Aufgabe, Jugendliche und Patinnen und Paten zusammenzubringen.

Im Folgenden sollen das methodische Vorgehen sowie ausgewählte Ergebnisse und Desiderata aus der Evaluation des Pilotprojektes vorgestellt werden.

## Fragestellungen und methodisches Vorgehen der Untersuchung

Um die Erfahrungen der Pilotphase bei einer möglichen flächendeckenden Einführung des Patenschaftsmodells im gesamten Stadtgebiet Dortmunds berücksichtigen zu können, sollten mit der Evaluation insbesondere folgende Aspekte untersucht werden:

- Ermittlung der fördernden bzw. hemmenden Bedingungen des Patenschaftsmodells mit Blick auf die Ausweitung der Kampagne auf alle Stadtbezirke in Dortmund, insbesondere durch
- Analyse der Beziehungen zwischen Paten und Jugendlichen,
- Identifizierung von Problemsituationen während der Laufzeit und
- Analyse der umgesetzten Problemlösungen sowie
- Ermittlung von Verbesserungspotentialen.

Die Pilotphase des Patenschaftsmodells wurde mit einer formativen Evaluation analysiert. Zu Beginn der Projektlaufzeit wurden in Abstimmung mit dem Auftraggeber zielleitende Fragestellungen der Evaluation formuliert, die Betroffenen und Beteiligten des Patenschaftsmodells wurden ermittelt und ihre Interes-

### Literatur

- BMBF (Hrsg.) (2006): *Berufsbildungsbericht. Bonn*
- BRONNENMEYER, V.: *Integrierter Übergang Schule – Ausbildung: Vertiefte Berufsorientierung während der Schulzeit. In: BWP 35 (2006) 1, S. 50–52*
- GRANATO, M. (2006): *Junge Frauen mit Migrationshintergrund – wenig Aussichten auf eine berufliche Ausbildung? In: GRANATO, M.; DEGEN, U. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Hrsg. BIBB, Bonn, S. 98–114*
- PRAGER, J. U.; WIELAND, C. (2006): *Neue Hoffnung für die Jugend beim Übergang von der Schule in den Beruf?! In: Schulverwaltung NRW, 3, S. 81–83*
- RAAB, E.; RADEMACKER, H. (1996): *Verlängerte Suche und Berufswahl mit Vorbehalt. Neue Handlungsstrategien Jugendlicher beim Berufseinstieg. In: SCHÖBER, K.; GAWOREK, M. (Hrsg.): Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle. Ein Workshop von BIBB, DJI und IAB. IAB. Nürnberg*

sen, Wertvorstellungen, Ziele und Ausgangsbedingungen erfasst. Neben der schriftlichen Befragung mittels standardisierter Fragebogen (die über die Befragungszeitpunkte gemittelte Rücklaufquote betrug bei den Jugendlichen 60 %, bei den Paten 70 %) wurden als weitere Erhebungsinstrumente noch Telefoninterviews sowie Face-to-face-Interviews mit einzelnen Beteiligten eingesetzt.

Als Evaluationsdesign wurde ein Ein-Gruppen-Design mit Pretest-Messung, Verlaufsmessung und Posttest-Messung gewählt. Bei diesem Evaluationsdesign wird zusätzlich zur Erhebung zu Beginn der Maßnahme und zur Abschlussbefragung der Beteiligten und Betroffenen zu ihren Erfahrungen mit dem Projekt eine Zwischenbefragung zum Verlauf des Patenschaftsmodells durchgeführt, mit der man Hinweise auf die Vorgänge während der Maßnahme erhalten kann. Diese Vorgehensweise ist besonders geeignet, wenn es darum geht, in formativen Evaluationen Hinweise auf die Vorgänge während der Maßnahme zu erhalten und zudem Verbesserungsvorschläge für eine zukünftige Durchführung zu erarbeiten. Nachfolgend sollen einige ausgewählte Ergebnisse zu den Beziehungen zwischen den Jugendlichen und ihren Paten und zu den im Verlauf des Pilotvorhabens aufgetretenen Problemen dargestellt werden.

## Jugendliche blicken skeptisch in die berufliche Zukunft

Die Untersuchung hat gezeigt, dass sich die befragten Jugendlichen ihrer schlechten Ausgangsbedingungen für eine Ausbildungsplatzsuche durchaus bewusst sind. Zum Zeitpunkt der Befragung (letztes Schulhalbjahr) haben sie bislang fast gänzlich auf eine Ausbildungsplatzsuche verzichtet. Dies ist auch Ausdruck einer gewissen Resignation der Hauptschüler, die selbst ihre schulischen Leistungen und Abschlüsse als nicht ausreichend für die angestrebte berufliche Erstausbildung im dualen System ansehen. In einer Selbsteinschätzung bewerten sie sowohl ihre schulischen Leistungen als auch ihre Schlüsselqualifikationen insgesamt als unterdurchschnittlich bis durchschnittlich. Besondere Defizite mit Blick auf eine mögliche Ausbildung sehen die Jugendlichen in ihren mathematischen Kenntnissen, in den Lese- und Rechtschreibkenntnissen sowie in den – von Ausbildungsbetrieben zunehmend eingeforderten – Schlüsselqualifikationen Motivationsfähigkeit, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Zielstrebigkeit/Ausdauer und Zuverlässigkeit.

Insofern ist es auch nicht überraschend, dass alle davon ausgehen, dass sie – sei es notgedrungen oder von vornherein so geplant – im kommenden Schuljahr einen voll-

zeitschulischen Bildungsgang am Berufskolleg besuchen werden, um entweder das Ziel einer schulischen Berufsausbildung zu verfolgen oder um zu einem höherwertigen schulischen Abschluss zu gelangen. Dieses Verhaltensmuster ist durchaus typisch für Hauptschüler, wie in einer Längsschnittuntersuchung des Deutschen Jugendinstituts gezeigt werden konnte: Insbesondere Hauptschülern werde „frühzeitig schon in der Schule deutlich ... oder deutlich gemacht ..., dass ihre Berufschancen am Ende gering sein würden. Sie haben sich in der Regel anstelle einer für sie ohnehin aussichtslosen Berufs- und Ausbildungsplatzsuche gleich auf alternative Anschlussperspektiven wie das Berufsvorbereitungsjahr oder berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Berufsberatung eingerichtet“ (RAAB/RADEMACKER 1996, S. 131; vgl. auch BMBF 2006, S. 118 und PRAGER/WIELAND 2006, S. 81).

Dass derartige „Warteschleifenkarrieren“ nur selten den von den meisten Jugendlichen nach wie vor angestrebten Einstieg in die duale Berufsausbildung ermöglichen, belegen Zahlen aus dem aktuellen Berufsbildungsbericht, wonach lediglich gut ein Drittel der Absolventen der ein- oder zweijährigen Berufsfachschule, die nicht zu einem Berufsabschluss führt (z. B. Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr), den Übergang in das duale System der Berufsausbildung im zweiten Anlauf schafft, während 38 Prozent ohne eine Berufsausbildung bleiben (arbeitslos, Praktikum, freiwilliges soziales Jahr) und gut ein Viertel in eine vollzeitschulische Berufsausbildung wechselt. Ebenso konnten repräsentative Untersuchungen des BIBB die schlechteren Chancen von „Altbewerbern“ auf dem Ausbildungsplatzmarkt nachweisen.

Diese eher ernüchternde Bilanz der nicht erfolgten Ausbildungsplatzsuche zu Beginn des Patenschaftsmodells hat sich im weiteren Verlauf nur gering verbessert. Zwar haben einige Jugendliche während des Patenschaftsmodells erstmals Bewerbungsaktivitäten gestartet, allerdings ohne zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden zu sein. Insofern wurde ein zentrales Ziel des Patenschaftsmodells – die Einmündung in eine betriebliche Erstausbildung – bislang nicht erreicht.

## Erste Evaluationsergebnisse des Patenschaftsmodells

Die Probleme, die im Verlauf der Pilotphase zum Patenschaftsmodell aufgetreten sind, lassen sich auf mehreren Ebenen lokalisieren. Da wäre zum einen festzustellen, dass es in den Patenschaften nur sporadisch gelungen ist, einen intensiven persönlichen Kontakt und eine regelmäßige und vertrauensvolle Kommunikation zwischen den Akteuren aufzubauen und aufrechtzuerhalten. Die Paten beklagten vielmehr fast durchgängig die mangelnde Kooperation und

### Anmerkung

- 1 Siehe auch die Preisträger des Hermann-Schmidt-Preises 2006 unter [www.hermann-schmidt-preis.de](http://www.hermann-schmidt-preis.de) und „BWPspezial“ In: 35 (2006) 5, Beilage

Zuverlässigkeit der Jugendlichen, verabredete Gesprächstermine seien kurzfristig abgesagt und vereinbarte Abmachungen und Zusagen nicht eingehalten worden. Dies führte bei den Paten zu Frustrationen und Enttäuschungen, da sie den Eindruck gewannen, dass ihre gut gemeinte und engagierte Hilfe von den Jugendlichen gar nicht gewollt war.

Die geschilderten Probleme machen die ausgesprochen sensible Situation zwischen Paten und Jugendlichen und die erforderlichen langwierigen vertrauensbildenden Maßnahmen deutlich. Es ist anzunehmen, dass dieses „Brechen des Eises“ in der kurzen Pilotphase (noch) nicht erreicht wurde. Der zweite Problembereich während der Patenschaft war aus Sicht der Paten ihre unzureichende Vorbereitung bezüglich der inhaltlichen und didaktisch-methodischen Gestaltung der Patenschaft. Einige Paten waren unsicher, wie sie aufgetretene Konflikte lösen sollten, und wussten nicht, was sie tun könnten, um die Jugendlichen zu motivieren, klare Vorstellungen über den Ausbildungswunsch zu entwickeln und sich aktiv an der Ausbildungsplatzsuche zu beteiligen. Darüber hinaus fühlten sich einige Paten überfordert, wenn es darum ging, mögliche Qualifizierungswege außerhalb des dualen Systems (z. B. vollzeitschulische Bildungsgänge) aufzuzeigen. Hier wünschten sich die Paten Hilfestellungen durch Fortbildungen oder Beratungsangebote, da sie sich offensichtlich trotz ihrer zweifellos vorhandenen Lebens- und Berufserfahrungen in diesen Bereichen nicht als Experten fühlten.

Ein weiterer Problembereich lag in der Tatsache, dass im Gegensatz zu den Paten fast alle Jugendlichen einen Migrationshintergrund hatten. Auf die Besonderheiten der Patenschaft mit Migranten waren die Paten allerdings nicht explizit vorbereitet.

Die Übersicht rechts oben zeigt die positiven und negativen Ergebnisse der Evaluation des Patenschaftsmodells:

## Handlungsempfehlungen für zukünftige Patenschaften

Angesichts der kurzen und für die Jugendlichen mit Blick auf ihre weitere berufliche Entwicklung zudem besonders kritischen Phase zwischen Patenschaftsbeginn und geplantem Ausbildungsbeginn blieb im Pilotprojekt zu wenig Zeit für vertrauensbildende Aktivitäten oder die Aufarbeitung von schulischen Defiziten. Vielmehr waren Krisenmanagement oder gute Firmkontakte gefragt, um den Jugendlichen doch noch „auf dem letzten Drücker“ eine berufliche Perspektive aufzeigen zu können. Dementsprechend erwarteten die Jugendlichen in einer für sie beinahe aussichtslosen Phase der Ausbildungsplatzsuche von ihren Paten schnelle und effektive Hilfe als Vermittler von Ausbildungsstellen und sahen in ihnen oftmals den letzten Stroh-

### Was war positiv?

- Erste Bewerbungsaktivitäten der Jugendlichen konnten initiiert werden;
- hohe Motivation bei den Beteiligten;
- Bereitschaft aller Paten zur Übernahme weiterer Patenschaften;
- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes der Paten;
- Paten haben viel über die Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelernt.

### Was war negativ?

- (noch) kein Vermittlungserfolg in Ausbildungsverhältnisse;
- Aufbau einer vertrauensvollen Kommunikation zwischen Paten und Jugendlichen nur ansatzweise gelungen;
- Patenschaften haben zu spät begonnen (10. Schuljahr);
- Laufzeit des Pilotprojektes war zu kurz;
- Paten waren zu Beginn der Patenschaft nicht ausreichend vorbereitet.

### Ergebnisse des Patenschaftsmodells

halm, nach dem sie greifen konnten. Um diesen äußeren Druck aus den Patenschaften herauszunehmen, ist ein Vorziehen des Patenschaftsmodells in das 9. Schuljahr unverzichtbar, zumal eine Längsschnittuntersuchung zum Berufseinstieg in Duisburg und München belegen konnte, dass Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen länger für ihre Berufswahlentscheidung und Ausbildungsplatzsuche brauchen als Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen (vgl. RAAB/RADEMACHER 1996).

Darüber hinaus sollten die Paten auf ihre Arbeit durch geeignete Qualifizierungsangebote hinreichend vorbereitet und im Verlauf der Patenschaft kontinuierlich unterstützt werden. Ein begleitender Erfahrungsaustausch untereinander oder Beratungsgespräche mit externen Experten oder Vertretern des Jugendamtes sind dabei ebenso wichtig wie Fortbildungsangebote zu speziellen Themen, mit denen Defizite und Unsicherheiten auf Seiten der Paten ausgeglichen werden könnten. Konkret wünschten sich die Paten insbesondere Informationen darüber, welche alternativen Ausbildungswege es für Hauptschüler neben dem dualen System gibt, da erkennbar war, dass die Jugendlichen im Jahr 2006 keine Aussicht mehr auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz hatten.

Bedarf an Fortbildung besteht nach Auskunft der Paten insbesondere auch zu den Themen Umgang mit Konfliktsituationen und Kritikgesprächen, Rhetorik/Kommunikation sowie Neuigkeiten zu „Rechten und Pflichten in der Ausbildung“. Dieses an den Bedarfen der Paten orientierte Qualifizierungsangebot sollte dabei sowohl von Vertretern des Jugendamtes als auch von externen Experten (z. B. Lehrer an Berufskollegs, Kammervereiner, betriebliche Ausbilder, Juristen, Vertreter der Berufsberatung, etc.) konzipiert und durchgeführt werden. ■