

BERUFSORIENTIERUNG MIT KIDS & CO

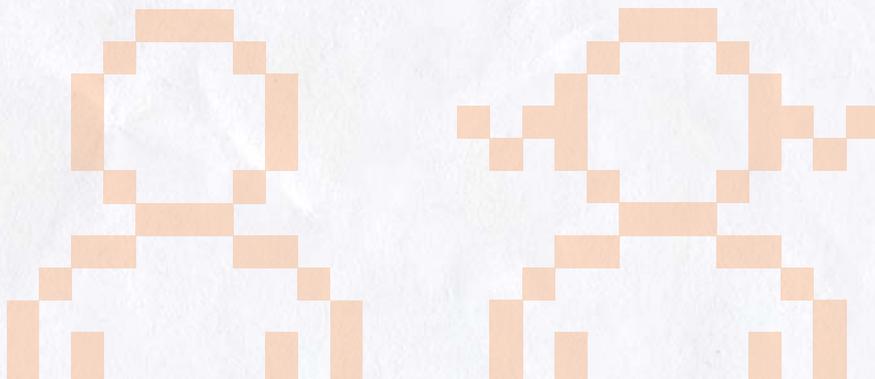
Stark durch Erfahrung

Das Projekt I.N.A. – Integrationsnetzwerk Ausbildung



INHALTSVERZEICHNIS

| | |
|---|-----------------|
| VORWORT: WARUM DIESE DOKUMENTATION | SEITE 6 |
| KAPITEL 1: WAS IST I.N.A.? - BESONDERHEITEN DES PROJEKTS | SEITE 8 |
| KAPITEL 2: SCHULPFLICHT BEENDET UND NUN? | SEITE 12 |
| 2.1 Kompetenzfeststellung durch die Eignungsanalyse SYSBED | SEITE 12 |
| 2.2 Mit System zum Erfolg: Zuhören – Stützen – Bestärken – Vermitteln – Begleiten | SEITE 15 |
| 2.3 Bewerben kommt von Werben – wie überzeuge ich im Einstellungsgespräch? | SEITE 19 |
| 2.4 Ergebnisse in Zahlen und Fakten | SEITE 23 |
| 2.5 Schlussfolgerungen aus Sicht des Trägers | SEITE 23 |
| KAPITEL 3: VORBEREITUNG AUF AUSBILDUNG NEBEN DER SCHULE | SEITE 25 |
| 3.1 Wie weit bin ich, welche Chancen habe ich, was kann ich verbessern? | SEITE 26 |
| 3.2 Horizonte erweitern – Projektwoche Berufsbilder in einer multikulturellen Stadt | SEITE 30 |
| 3.3 Praktisches Lernen – zielgruppengerechte Angebote an der Ernst-Haeckel-OS | SEITE 31 |
| 3.4 Berufsorientierungs- und Informationstage „Deine Zukunft beginnt jetzt!“ | SEITE 35 |
| 3.5 Traumberufe – interessenbezogene Arbeit in der Gruppe | SEITE 37 |
| 3.6 Weitere Lernhilfen für einen gelingenden Start in Ausbildung | SEITE 38 |
| 3.7 Ergebnisse in Zahlen und Fakten | SEITE 40 |
| KAPITEL 4: SCHLUSSFOLGERUNGEN UND ANSCHLUSSPERSPEKTIVEN | SEITE 41 |
| 4.1 Was tun mit diesen Erfahrungen – wie weiter nach I.N.A.? | SEITE 42 |
| 4.2 Neue Wege in der Kooperation mit Betrieben | SEITE 43 |
| KAPITEL 5: ANHANG | SEITE 46 |
| 5.1 Kontakt – Die Akteure des I.N.A.-Teams | SEITE 46 |
| 5.2 Nützliche Adressen bei der Suche nach Ausbildung | SEITE 47 |





Vorwort

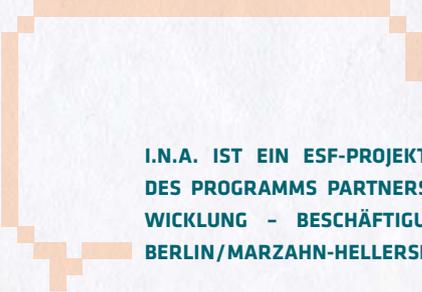
Warum diese Dokumentation?

Die vorliegende Broschüre ist nicht nur ein Erfahrungsbericht aus insgesamt 2½ Jahren berufsorientierender Arbeit des Vereins KIDS & CO im Rahmen des Projektes I.N.A. Sie stellt kurz und knapp erfolgreich erprobte Inhalte und Methoden für die Unterstützung des Berufsorientierungsprozesses von Schüler/innen in Klasse 9 und 10 sowie von Ausbildung suchenden Jugendlichen dar, untersetzt sie mit Arbeitshilfen und benennt Fallbeispiele.

Unser Alltag ist geprägt von einer hohen Dynamik mit ständigen Veränderungen und der Suche nach immer wieder neuen Lösungen zur Optimierung von Prozessen. Gerade auch der gelingende Übergang von der Schule in das Berufsleben ist ein Arbeitsfeld mit vielen kreativen Lösungsansätzen und immer wieder neuen Ideen.

Zur Optimierung neuer Entwicklungen lohnt ein Blick auf Erfahrungen und Ergebnisse der Vergangenheit. Bewährte Lösungsansätze sollten fortgeführt werden. Vor diesem Hintergrund wollen wir mit der Broschüre einen lebendigen Erfahrungsaustausch unterstützen.

Zugleich können die vorgestellten Inhalte eine Handreichung sein für Lehrer/innen und Sozialarbeiter/innen, die als Coach den erfolgreichen Übergang von Schüler/innen in Ausbildung begleiten.



**I.N.A. IST EIN ESF-PROJEKT IM RAHMEN
DES PROGRAMMS PARTNERSCHAFT - ENT-
WICKLUNG - BESCHÄFTIGUNG (PEB) IN
BERLIN/MARZAHN-HELLERSDORF**

LAUFZEIT: 01.04.2010 – 30.11.2012

TRÄGER: KIDS & CO – VEREIN ZUR FÖRDE-
RUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN,
ALT-HELLERSDORF 29-31, 12629 BERLIN

BETEILIGTE SCHULEN: ERNST-HAECKEL-
OS SOWIE THÜRINGEN-GEMEINSCHAFTS-
SCHULE UND WOLFGANG-AMADEUS-MOZART-
GEMEINSCHAFTSSCHULE

WEITERE KOOPERATIONSPARTNER: JOB-
CENTER MARZAHN-HELLERSDORF (ZU-
WEISUNG AUSBILDUNG SUCHENDER JUGEND-

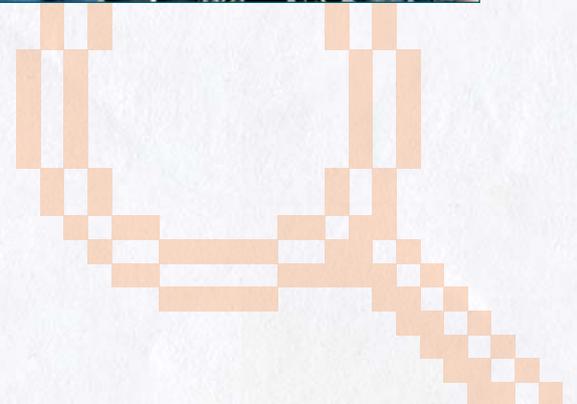
LICHER NACH BEENDIGUNG DER SCHUL-
PFLICHT)

DIE FACHLICHE BEGLEITUNG DES PROJEKTES
ERFOLGTE DURCH EINEN BEIRAT AUS
VERTRETER/INNEN DES BEZIRKSAMTES
MARZAHN-HELLERSDORF (BEZIRKSSTADT-
RÄTIN FÜR JUGEND UND FAMILIE SOWIE
FACHBEREICH JUGENDBERUFSHILFE), BE-
RUFBSBERATUNG DER AGENTUR FÜR ARBEIT,
JOBCENTERS MARZAHN-HELLERSDORF,
SENATSSCHULVERWALTUNG (SCHULLEITER
DER ERNST-HAECKEL-OS), MARZAHN-
HELLERSDORFER WIRTSCHAFTSKREIS UND
COMOVIS GBR.

Kapitel 1

Was ist I.N.A.? Besonderheiten des Projekts

Mit dem Integrations-Netzwerk Ausbildung (I.N.A.) wollten wir – gemeinsam mit den beteiligten Schulen, dem Jugendamt und dem Jobcenter Marzahn-Hellersdorf – Wege erproben und Modelle entwickeln, die ein ganz individuelles Eingehen auf Bedarfe der Jugendlichen im Übergang Schule-Beruf ermöglichen, ihre Berufswahlkompetenz stärken und Berufschancen und Lebensperspektiven verbessern helfen.





Was I.N.A. von anderen berufsorientierenden Projekten unterschied, war vor allem:

- ▶ **der individuelle, kompetenzbasierte Ansatz:** Die berufspraktische Erprobung Jugendlicher erfolgte nicht vorrangig in vorhandenen Werkstätten des Trägers. Im Mittelpunkt standen die Interessen, Wünsche und Möglichkeiten der jungen Frauen und Männer. Diese wurden in einem speziellen, durch KIDS & Co entwickelten, Verfahren festgestellt. Auf Basis der Ergebnisse wurden für die jeweilige junge Frau oder den jeweiligen jungen Mann geeignete Praxisfelder gefunden – in direkter Kooperation mit der Wirtschaft und begleitet durch ein intensives Coaching der zuständigen Sozialarbeiter/innen. (Dieser Projektansatz wurde vor allem in der Arbeit mit Jugendlichen erprobt, die ihre Schulpflicht bereits beendet hatten.)
- ▶ **der erlebnisbezogene Ansatz:** Nachhaltiges Lernen durch persönliche Erfahrung und Projekte, die Spaß machen, war die wichtigste Herangehensweise in der Arbeit mit Schüler/innen. Vielfältige Projektarbeiten wurden eingesetzt, um persönliche und fachliche Kenntnisse zu erwerben oder zu entdecken und zu vertiefen. Dabei wurde fachliches oder persönlichkeitsbildendes Wissen kombiniert mit Training von Teamarbeit, Reflexion und Präsentation der Ergebnisse.

- ▶ **der niedrighschwellige Ansatz:** Peer Coaches – Jugendliche, die den Start in Ausbildung bereits bewältigt und eigene Zukunftsvisionen entwickelt hatten, berichteten von ihren Erfahrungen rund um die Ausbildung und unterstützten die Entscheidungsfindung der Schüler/innen durch Beratung „auf gleicher Augenhöhe“.

- ▶ **die zielgruppengerechte Herangehensweise:** Angepasst an den Bedarf der jeweiligen Schule wurden verschiedene Handlungsmodelle erprobt. Während an der Wolfgang-Amadeus-Mozart-Gemeinschaftsschule mit zwei Regelklassen gearbeitet wurde und einem breiten Spektrum von Schüler/innen mit unterschiedlichster Leistungsstärke, kooperierten wir an der Haeckel-OS mit einer Sonderklasse für Schüler/innen, die aufgrund von akuten individuellen Problemlagen mit Verweigerungshaltung gegenüber der Schule reagierten und die damit von dauerhafter Ausgrenzung am Arbeitsmarkt besonders bedroht waren. Zusätzlich konnten interessierte Schüler/innen aus Regelklassen das individuelle Coaching für ihren Berufsfindungs- und Bewerbungsprozess nutzen. An der Thüringen-OS wurde schwerpunktmäßig eine Integrationsklasse begleitet. In dieser Klasse gab es einen hohen Anteil Jugendlicher mit Migrationshintergrund und mehrere Schüler/innen mit Lernbeeinträchtigung. Auch diese Schüler/innen benötigten eine intensivere Förderung für einen gelingenden Start in Ausbildung.





Was I.N.A. ebenfalls ausmachte, war:

- ▶ ein individuelles Coaching und Begleitung der Jugendlichen nach Bedarf,
- ▶ enge Kooperation mit den Berufsberater/innen, den Arbeitsvermittler/innen des Jobcenters und allen, am Entwicklungsprozess der Jugendlichen beteiligten Partner/innen (aus Jugendhilfe, Bildungsträgern, Integrationsprojekten, Betrieben).



Grundsätzlich standen folgende Zielgruppen im Fokus der zweijährigen Tätigkeit:

- ▶ Schüler/innen aus den Klassenstufen 9 und 10 der Haeckel-, Thüringen- und Mozart-OS, wobei vor allem die neunten Klassen zwei Jahre lang begleitet werden konnten. Die Erzielung der gewünschten Projektergebnisse – und damit die Wirksamkeit der angebotenen Inhalte und verwendeten Methoden – lässt sich hier am deutlichsten messen.
- ▶ Jugendliche, die nach Beendigung der Schulpflicht keine Ausbildung begonnen hatten. ■



Kapitel 2

Schulpflicht beendet und nun?

INHALTE, METHODEN UND ERGEBNISSE

Eigene Interessen und Kompetenzen zu kennen, Stärken, aber auch Schwächen realistisch bewerten zu können ist der erste entscheidende Schritt hin zu einer passgenauen beruflichen Orientierung.

Am Beginn der Projektarbeit standen deshalb stets die Fragen:

- ▶ Wie bin ich?
- ▶ Was kann ich?
- ▶ Was ist für mich möglich?



Um diese Fragen im Sinne einer Erfolg versprechenden beruflichen Entwicklung so objektiv wie möglich zu beantworten, entwickelten wir eine ressourcenorientierte Eignungsanalyse unter Berücksichtigung der Situation der Jugendlichen sowie von beruflichen Anforderungen.



2.1 // KOMPETENZFESTSTELLUNG DURCH DIE EIGNUNGSANALYSE SYSBED

In einem systemischen und ganzheitlichen Ansatz erfassen wir nicht nur die aktuelle Situation der einzelnen Teilnehmerin bzw. des einzelnen Teilnehmers, sondern auch die Entwicklung in der Vergangenheit und das persönliche soziale Umfeld. Damit ist es möglich, die Teilnehmer/innen sehr exakt zu beurteilen, Diagnosen und Prognosen für die Zukunft zu erstellen und passgenaue Maßnahmen für die weitere berufliche Entwicklung zu erarbeiten.

Wir gehen dabei immer von vorhandenen Kompetenzen aus.

Die Teilnehmenden erhalten Unterstützung, ihre eigenen Stärken, aber auch Schwächen sowie Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten zu übernehmen. Sie recherchieren Berufsfelder, die zu ihren Stärken passen, erkunden diese und treffen Entscheidungen für ihre künftige Ausbildung.

WELCHER BERUF PASST ZU MIR?

Folgende Webseiten stellen Berufe und hierfür nötige Eigenschaften jugendgemäß vor:

 <http://portal.berufe-universum.de>

 <http://www.planet-beruf.de>

 <http://www.berooobi.de>

 <http://www.mixopolis.de>

In der Eignungsanalyse werden die schulischen Kenntnisse sowie die sozialen und personalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Teilnehmenden erfasst und ihr persönliches Verhalten beobachtet. Dies geschieht durch eine mehrstündige Exploration sowie von uns entwickelte Testverfahren, die sowohl die Persönlichkeitsstruktur als auch die Basis- und Schlüsselqualifikationen messen.

Dabei haben wir die Verfahren und Instrumente auf die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden, insbesondere auf Menschen mit sozialer und individueller Benachteiligung abgestimmt.

Alle von uns im Rahmen des Profilings ermittelten Parameter wurden in einer Dokumentation zusammengestellt und unter psychologischen und sozialpädagogischen Gesichtspunkten ausgewertet. Auf dieser Basis wurde ein individueller Qualifizierungsplan erstellt, in dem zu erreichende Ziele definiert sind. Somit war jederzeit die Möglichkeit einer teilnehmerbezogenen Soll-Ist-Analyse mit entwicklungsorientierten persönlichen Rückmeldungen gegeben.

Die Eignungsanalyse (Profiling) ist auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt. Wir testen u.a.:



Kognitive Fähigkeiten: logisches Denkvermögen, Sprach- und Rechenkompetenz, technisches Verständnis, Beobachtungsgabe, Konzentrationsvermögen etc.



Sozialverhalten: Zielstrebigkeit, Selbstbewusstsein, Belastbarkeit, Kritikfähigkeit, Verhalten im Team etc.



Arbeitsverhalten: Ausdauer, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Arbeitsorganisation, Selbstständigkeit etc.



ABLAUF DES PROFILINGS:

Unmittelbar nach der Ersterfassung durchläuft jede/r Teilnehmer/in unser Einstiegsprofilung mit:

- ▶ **PKS-Test (Persönlichkeits-Struktur-Test)**, in dem persönliche Eigenschaften durch Selbstexploration ermittelt werden,
- ▶ **einem beruflichen Interessen-Check**,
- ▶ **einer Auswahl der grundsätzlich interessierenden Berufe**,
- ▶ **BAQ-Test (Basis-Qualifikations-Test)**, der elementare Fähigkeiten aus den Bereichen logisches Denken, Wort- und Sprachkompetenz, Grundrechnen, visuelles Vorstellungsvermögen und Technikverständnis ermittelt.

Nach Auswertung der schriftlichen Tests wird ein biographisches Interview durchgeführt.

Das Interview dient als individuelles Feedback für die bzw. den Jugendliche/n, in dem mit ihr /ihm die Erkenntnisse aus dem bisher abgelaufenen Feststellungsverfahren besprochen werden. Darüber hinaus wird das soziale Umfeld der/des Jugendlichen, das eine der wichtigsten Erfolgsgrößen für die weitere berufliche Entwicklung darstellt, beleuchtet. Jede/r Jugendliche erhält genügend Raum, um sich auszusprechen, besonders diejenigen, die in einer Gruppe eher zurückhaltend auftreten.

Das Interview eröffnet einen Blick auf andere Aspekte der Persönlichkeit und hilft zu verstehen, wodurch das gezeigte Verhalten der/des Jugendlichen beeinflusst wird. Ängste, Zweifel und Befürchtungen, aber auch Ressourcen und Potenziale werden sichtbar gemacht.

Auf dieser Basis werden noch während des Interviews bzw. unmittelbar danach weitere individuelle Schritte und Maßnahmen mit der/dem Jugendlichen besprochen, die zu ihrem/seinen Profil passen und möglichst zeitnah erfolgen sollten. Das können sein: →



1. Unterstützung bei der Verbesserung schulischer Ergebnisse durch Teilnahme am Förderunterricht (wenn der BAQ – Test hier Defizite aufgezeigt hat),
2. Regulierung von Schulden (mit sozialpädagogischer Begleitung),
3. Unterstützung bei der Bewältigung sozialer und familiärer Probleme,
4. Unterstützung bei Erhalt oder Wiedererlangung von Wohnraum,
5. Bewerbungscoaching, d.h. individuelle Unterstützung im Bewerbungsprozess,
6. Teilnahme am Bewerbungstraining in einer Gruppe,
7. Bei Interesse: praktische Berufsorientierung durch Einsatz in einer der zehn Praxiswerkstätten von KIDS & CO oder bei einem anderen freien Träger,
8. Planung und Organisation von externen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kassenpass oder Gabelstaplerführerschein),
9. Unterstützung bei der Praktikumssuche,
10. Konkrete und individuelle Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, indem Vorstellungsgespräche simuliert und dabei Körpersprache und Auftreten trainiert werden.

2.2 //

MIT SYSTEM ZUM ERFOLG: ZUHÖREN - STÜTZEN - BE- STÄRKEN - VERMITTELM - BEGLEITEN

Jede/r Jugendliche hatte die Möglichkeit, ein individuelles Coaching mit einer/einem der beiden Trainer/innen zu vereinbaren. Der dafür notwendige Zeitrahmen und die konkreten Inhalte wurden je nach Situation und unter Beachtung der Ergebnisse des oben geschilderten Profilings festgelegt.



Im Mittelpunkt standen folgende exemplarische Fragen, bei deren Beantwortung die Sozialarbeiter/innen beratend zur Seite standen:

- ▶ Welche konkreten Berufswünsche habe ich wirklich?
- ▶ Ist mein Berufswunsch realistisch? Habe ich Chancen, mit meinem Zeugnis und den Noten einen Ausbildungsplatz in dieser Branche zu erhalten?
- ▶ Bin ich wirklich über das Berufsbild, das mich interessiert, voll und ganz informiert oder habe ich noch Informationsdefizite?
- ▶ Wo kann ich mich gezielt informieren?
- ▶ Welche ähnlichen Berufe, die zu mir passen, kämen für mich in Frage (Plan B)?
- ▶ Reicht mein Schulabschluss aus oder will ich einen höheren Abschluss erwerben?
- ▶ Verfüge ich über ausreichend Motivation, noch einmal zur Schule zu gehen?
- ▶ Wäre ein Berufseinstieg über ein betriebliches Praktikum denkbar?
- ▶ Bringe ich dafür bereits die Voraussetzungen mit?

Internetrecherchen, Beratungs- und Informationsgespräche, Praktika und individuelle Trainingsangebote sowie regelmäßige Feedbacks begleiteten den Prozess. Auch Förderunterricht und Seminare für eine Erfolg versprechende Selbstpräsentation im Bewerbungsprozess gehörten zum Angebot.

Die Erfahrungen, die wir bei der Umsetzung der Aktivitäten gemacht haben, unterschieden sich je nach individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen erheblich voneinander. Um in künftigen Coachingprozessen davon profitieren zu können, wollen wir sie an dieser Stelle genauer vorstellen: ➔

Folgende drei Gruppen an Teilnehmer/innen wurden durch das Jobcenter zugewiesen:



GRUPPE A: DIE TEILNEHMERIN BZW. DER TEILNEHMER HAT EINEN SCHULABSCHLUSS UND DENNOCH KEINEN AUSBILDUNGSPLATZ GEFUNDEN. SIE ODER ER HAT EIN REALISTISCHES BERUFLICHES ZIEL UND WIRKT AKTIV IM PROJEKT MIT – NIMMT TERMINE WAHR, ERLEDIGT VEREINBARE AUFGABEN WIE Z.B. DIE EIGENSTÄNDIGE SUCHE NACH EINEM PRAKTIKUMSPLATZ IM ANGESTREBTEN BERUF.

UNSER FAZIT: HIER IST DAS COACHING SEHR EFFIZIENT UND FÜHRT ZU SCHNELLEN ERFOLGEN. VOR ALLEM BEI JUNGEN MENSCHEN, DIE EINEN SCHULABSCHLUSS HABEN, GELINGT DIE INTEGRATION IN AUSBILDUNG MEISTENS ZÜGIG.

BEISPIELE:



STEFANIE (24, ERWEITERTER HSA)

Stefanie hatte konkrete berufliche Vorstellungen. Sie wollte unbedingt in einer Damen-Boutique Bekleidung verkaufen. Der BAQ – Test ergab, dass sie das Potential für einen MSA hat. Ihre Selbsteinschätzung zeigte, dass sie über sehr gute kommunikative Ressourcen verfügt. Sie zeigte einen überdurchschnittlichen Willen, alle Schwierigkeiten zu meistern. Sie suchte sich selbst einen Praktikumsplatz in einer Hellersdorfer Boutique. Dort war sie so erfolgreich, dass ihr ein Ausbildungsplatz angeboten wurde.



JULIA (21, MSA)

Julia wollte Altenpflegerin werden, war aber im Bewerbungsverfahren gescheitert und wusste nicht, wie sie besser von sich überzeugen kann. Fehlendes Selbstvertrauen führte bei ihr zu Ängsten und damit extremem Stress und sogar Blockaden vor Bewerbungsgesprächen. Im Einzelfall-coaching übten wir mit ihr Präsentation und Gesprächsführung. Sie erhielt ein autogenes Training und lernte Entspannungstechniken kennen und anwenden. Gemeinsam suchten wir Praktikumsseinrichtungen heraus, bereiteten das Vorstellungsgespräch vor, nahmen uns immer wieder Zeit für telefonische Gespräche, in denen sie ihre Angst loswerden wollte und Zuspruch brauchte. Nach wenigen Monaten hatte Julia ihren Praktikumsplatz und nun auch eine Ausbildung.



TOBIAS (24, HSA)

Trotz schlechten Schulabschlusses hatte sich Tobias autodidaktisch ein umfangreiches IT-Wissen angeeignet. Er wollte IT-Fachmann werden, scheiterte aber an seinen schlechten schulischen Voraussetzungen und der fehlenden Ausbildung. Ein Versuch, am OSZ einen besseren Schulabschluss zu schaffen, scheiterte. Im Einzelcoaching zeigte sich, dass Tobias ausschließlich an IT-Berufen interessiert ist. Eine „Umlenkung“ auf Berufe, die seinem Schulabschluss entsprechen, entfiel damit. Wir boten Tobias individuellen Förderunterricht an. Seine Leistungen stabilisierten sich. Darüber hinaus organisierten wir ein Praktikum in einer Kreuzberger IT-Firma. Die Firma stellte ihm eine Ausbildung und eine Vergütung in Aussicht. Beides passierte nicht. Enttäuscht beendete er das Praktikum. Die gemeinsame Auswertung dieser Entwicklungen unterstützte seine Entscheidungsfindung: Tobias meldete sich in einer Bildungseinrichtung an und holt den MSA nach. Wir unterstützen ihn nach wie vor mit Förderunterricht und sind sicher, dass er sein Ziel diesmal erreichen wird.



ANH DUONG (19, MSA)

Anh Duong erlebten wir als äußerst zurückhaltenden Teilnehmer. Er kam zum Bewerbungstraining mit Übungen der Selbstpräsentation, erarbeitete Unterlagen und machte sich selbstständig und erfolgreich auf die Suche nach einem Praktikumsbetrieb. Schon nach kurzer Zeit wurde er in einem Versicherungsbüro angenommen. Hier begann er im Anschluss eine Bildungsmaßnahme zum Versicherungsfachmann.



GRUPPE B: DIE TEILNEHMERIN BZW. DER TEIL-

NEHMER WEISS RELATIV GENAU, WELCHE BERUFE SIE/ER GERN ERLERNEN WILL, HAT ABER LEIDER NICHT DIE VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE AUSBILDUNG IN DEM BEREICH (Z.B. TIERPFLEGERIN MIT EINEM EINFACHEN HSA ODER KFZ-MECHATRONIKER BEI EINEM HSA MIT DER NOTE 5 IN MATHE UND PHYSIK). HIER WAREN VIELE GESPRÄCHE NOTWENDIG, UM DER BZW. DEM JUGENDLICHEN EIN REALISTISCHES BILD IHRER/SEINER MÖGLICHKEITEN ZU GEBEN UND GEEIGNETE ALTERNATIVEN ZU FINDEN.

OFTMALS BESTAND UNTERSTÜTZUNGSBEDARF BEI DER BEWÄLTIGUNG INDIVIDUELLER BZW. FAMILIÄRER PROBLEME. DIESE TEILNEHMER/INNEN ERPROBTEN SICH NACH DER KOMPETENZFESTSTELLUNG ZUMEIST IN EIN-ZWEI BERUFSFELDERN IN DEN WERKSTÄTTEN VON KIDS & CO. SIE NAHMEN AM FÖRDERUNTERRICHT TEIL, ERWARBEN BERUFLICHE KOMPETENZEN, LEGTEN BERUFLICHE ZIELE FEST, FESTIGTEN SICH ALS PERSÖN-

LICHKEIT, ERSTELTEN BEWERBUNGSUNTERLAGEN, ÜBTEN DAS PRÄSENTIEREN... UND DENNOCH: DIE BEREITSCHAFT, SICH AUS DER MAßNAHME HERAUS FÜR EIN PRAKTIKUM ODER EINE AUSBILDUNG ZU BEWERBEN, WAR RELATIV GERING. DIE TEILNEHMER/INNEN FÜHLTEN SICH SCHON NACH KURZER ZEIT IN DER MAßNAHME „ANGEKOMMEN“ UND GEBORGEN. SIE ERLEBTE ERFOLGE UND WOLLTEN DIE SICHERHEIT DER NEUEN UMGEBUNG NICHT AUFGEBEN.

UNSER FAZIT: HIER IST EIN EINZELFALLCOACHING IM ANSCHLUSS AN EINE VORGESCHALTETE BESCHÄFTIGUNGSMAßNAHME MIT SOZIALPÄDAGOGISCHER BETREUUNG UND FÖRDERUNTERRICHT ERFOLGVERSPRECHENDER. DIE TEILNEHMER/INNEN BENÖTIGEN EIN HÖHERES MAß AN UNTERSTÜTZUNG. EIN INDIVIDUELLES COACHING NACH EINER BESCHÄFTIGUNGSMAßNAHME KÖNNTE VERHINDERN, DASS DIE/DER TEILNEHMER/IN „IN EIN LOCH“ FÄLLT UND ERNEUT DIE ORIENTIERUNG VERLIERT.



PASCAL (19, HSA).

Pascal kam ohne berufliche Vorstellungen, zeigte aber Interesse, in unserer Malerwerkstatt mitzuarbeiten. Er trat in die Werkstatt ein und machte von Anfang an „Dienst nach Vorschrift“. Er lernte nur schleppend, entwickelte sich nur unzureichend weiter und zeigte deutlich mehr Interesse an seinen Kolleginnen als an der Arbeit.

Am Bewerbungstraining nahm er mehr oder weniger lustlos teil. Er gab an, dass er doch eine Tätigkeit (nämlich bei uns) hätte und sich daher augenblicklich nicht zu bewerben bräuchte. Weder an seiner beruflichen noch fachlichen Entwicklung zeigte er wirkliches Interesse. Allerdings kam er regelmäßig und zeigte uns, dass er sich sichtlich wohl fühlte. Wir sprachen mit ihm und gaben ihm zu verstehen, dass er keine Lebensstellung bei uns hat und wir von ihm ein aktives Bewerbungsverhalten erwarten. Gespräche mit seinen Eltern brachten leider auch keine Veränderung. Wir beendeten die Maßnahme nach einem halben Jahr ergebnislos.



RENE (23, HSA)

Rene kam mit unklaren beruflichen Vorstellungen. Er wolle auf dem Bau arbeiten, nicht gleich und sofort, da er gesundheitliche Probleme hätte, sondern später mal. Er wurde intensiv gecoacht, am Bewerbungstraining nahm er sehr interessiert teil. Die weitere Zusammenarbeit erwies sich jedoch als schwierig, da er Termine zunehmend ganz kurzfristig absagte oder einfach, trotz vorhergehender Terminabsprache, nicht erschien.

Erst nach schriftlicher Aufforderung kam er dann doch wieder. Da seine Bewerbungen auf eine Praktikumsstelle vielfach im Sande verliefen, besorgten wir ihm ein Praktikum bei einem uns bekannten Bauunternehmer. Das Praktikum brach er jedoch umgehend ab. Er sagte, er hätte Probleme mit seiner Freundin, die ihn belasten würden, er müsse sich deshalb eine „Auszeit“ nehmen, um wieder klar denken zu können. Er brach von da an jeden Kontakt zu uns ab und erschien nicht mehr.



WO DAS COACHING NICHT HALF:

GRUPPE C:

EIN GROSSER TEIL DER INS PROJEKT ZUGEWIESENEN JUGENDLICHEN HATTE KEINERLEI MOTIVATION UND INTERESSE UND SCHAFFTE ES NICHT, KONKRETE BERUFLICHE ZIELSETZUNGEN ZU ENTWICKELN. EINIGE HATTEN SCHON LÄNGERE MAßNAHMEKARRIEREN DURCHLAUFEN UND WAREN GEGEN JEDGLICHE NEUE MAßNAHMEN EINGESTELLT. SIE FLÜCHTETEN IN KRANKHEITEN, NAHMEN TERMINE NICHT WAHR, ZEIGTEN KEINERLEI INTERESSE. (TENOR IM ERSTGESPRÄCH: ICH BIN HIER, WEIL ICH MUSS. SONST STREICHT MIR DAS JOBCENTER DAS GELD.) ZUMEIST HABEN DIESE JUNGEN FRAUEN UND MÄNNER GRAVIERENDE INDIVIDUELLE PROBLEME MIT SCHWIERIGEN FAMILIENVERHÄLTNISSEN.



UNSER FAZIT: DIESE TEILNEHMER/INNEN WURDEN MIT COACHING-ANGEBOTEN NICHT ERREICHT. UM SIE DEM ARBEITSMARKT NÄHER ZU BRINGEN, IST ZUNÄCHST EIN KLEINTEILIGER, LANGFRISTIGER PROZESS NOTWENDIG, DER INTENSIVE SOZIALPÄDAGOGISCHE HILFEN MIT EINEM TRAINING SOZIALER KOMPETENZEN VERBINDET UND MIT PROJEKTEN, DIE DEN JUGENDLICHEN SPASS MACHEN, IHRE LEBENSFREUDE WECKEN UND ZU ERFOLGSERLEBNISSEN FÜHREN.

BEISPIELE:



LINDA (19, ERWEITERTER HSA)

Linda hatte nur unrealistische berufliche Vorstellungen. Sie war völlig unselbstständig und ganz und gar abhängig von der Unterstützung ihrer Familie. Trotz intensiven Einzelcoachings war es ihr nicht möglich, einen realistischen Berufswegeplan zu entwickeln. Sie wusste nicht, was sie kann und was sie will, und fand auch keine Antworten darauf. Folglich blieb sie, was ihre Bewerbungsaktivitäten anging, völlig inaktiv. Es gelang den Trainer/innen auch nicht, sie zu aktivieren und zu motivieren. Alle unterbreiteten Vorschläge für in Frage kommende Ausbildungsplätze wurden von ihr, unter Verwendung immer neuer Ausreden, abgelehnt. Wir trennten uns im gegenseitigen Einverständnis, da auch in absehbarer Zeit kein Durchbruch zu erzielen sein würde.



ALEXANDER (19, HSA)

Auch Alexander hatte keinen Plan für eine berufliche Perspektive. Er war motivationslos, brauchte ständig Druck, zeigte keinerlei Eigeninitiative. Er orientierte sich im Gartenbau bei KIDS & CO, verlor jedoch schnell die Lust. Danach verbrachte er viel Zeit am PC und recherchierte. Wir einigten uns auf den Beruf des Facharbeiters für Lagerwirtschaft als neue Zielstellung. Um seine Chancen im Bewerbungsprozess zu verbessern und ihm ein Praktikum zu ermöglichen, organisierten wir ihm die Teilnahme an Lehrgängen. Alexander beendete erfolgreich einen Grundkurs Lageristik und absolvierte den Gabelstaplerpass. Doch zu einem Praktikum bzw. zu einer Ausbildung in diesem Beruf kam es nicht. Alexander wurde vom Jobcenter aus der Maßnahme genommen und einer berufsvorbereitenden Maßnahme bei einem Bildungsträger zugewiesen – mit wieder neuen Berufsfeldern. Ergebnis ungewiss.

2.3 //

BEWERBEN KOMMT VON WERBEN ODER WIE ÜBERZEUGE ICH IM EINSTELLUNGS- GESPRÄCH

Großen Wert legen wir darauf, die Jugendlichen sicherer zu machen bei ihrer Selbstpräsentation im Bewerbungsprozess und ihnen Wege zu einem erfolgreichen Vorstellungsgespräch zu ebneten.

Neben einzelfallbezogener Unterstützung entwickelten wir ein auf die Zielgruppe benachteiligter bzw. individuell beeinträchtigter Jugendlicher zugeschnittenes Seminarangebot mit zahlreichen praktischen Übungen, die Spaß machen und kommunikative Fähigkeiten entwickeln helfen: →



DAS KOMMUNIKATIONSTRAINING BETRA

Jeder Tag beginnt mit Erörterung der Frage „Was kommt auf uns heute zu?“. Gemeinsame Regeln für einen erfolgreichen Seminarverlauf werden vereinbart. Erst danach gibt es eine Einführung in das Thema. Am Ende des Tages steht ein Feedback, so dass jederzeit aktuell auf Wünsche und Anregungen der Teilnehmer/innen reagiert werden kann und der erhoffte Lerneffekt stets überprüfbar ist.

Tag 1



1. THEORETISCHER INPUT:

- ▶ **BeWERBEN** kommt von **WERBEN** – wie wir Werbung für uns machen können, die auch wirklich ankommt
- ▶ Bewerbungswege, welche sind geeignet, welche weniger?
- ▶ Das Bewerbungspaket optimal gestalten
- ▶ Aufbau des Anschreibens nach der DIN
- ▶ Tipps für die Formulierung des Anschreibens
- ▶ Aufbau und Gestaltung des Lebenslaufs
- ▶ Das Bewerbungsfoto, worauf ist zu achten?

2. PRAKTISCHE ÜBUNGEN:

- ▶ Vier Kandidat/innen, die sich um eine Stelle beworben haben, sind nur nach ihrem Bewerbungsfoto zu bewerten. Wer kommt in die engere Wahl?
- ▶ Beurteilen Sie die Bewerbungsfotos danach, ob sie gelungen sind oder nicht? – Was muss verbessert werden?

3. THEORETISCHER INPUT:

- ▶ Papierqualitäten, richtiges Porto und Umschläge
- ▶ Inhalt und Form der Bewerbungsmappe – was ankommt und was nicht

4. PRAKTISCHE ÜBUNG:

- ▶ Worauf achten Personalverantwortliche bei Zeugnissen? Die Teilnehmer/innen beurteilen verschiedene gute und weniger gute Bewerbungsunterlagen, wählen daraus „ihre“ Bewerber/innen für ein Vorstellungsgespräch und begründen die Auswahl.

5. AKTIONSPHASE:

- ▶ Auf dieser Grundlage werden im PC-Kabinett mit intensiver Unterstützung durch Dozenten eigene Bewerbungsunterlagen erstellt.



Tag 2



1. PRAKTISCHE ÜBUNG:

- ▶ „Stille Post“. Die Teilnehmer/innen erleben, wie schnell Informationen durch Weitersagen verfälscht werden können. Das Zuhören wird geübt.
- ▶ Jede/r Teilnehmer/in sammelt Informationen über eine/n weitere/n Teilnehmer/in und stellt diese/n dann im Plenum vor – Videoaufnahme und Auswertung im Plenum **Zielsetzung:** vertrauensvolles Öffnen der Teilnehmer/innen, aktives Zuhören, gemeinsames Kennenlernen, Überwinden von Redehemmnissen, **META:** Förderung des Selbstbewusstseins, Initiierung gruppendynamischer Prozesse.

2. THEORETISCHER INPUT:

- ▶ Was ist Selbstbewusstsein?

Selbstbewusstsein: Das im Ich zentrierte Bewusstsein des Menschen von seinen eigenen Zuständen, seinen Erlebnissen (Wahrnehmung, Denken, Fühlen, Wollen), seinen Fähigkeiten und von seinem Wert als Person.

Dabei ist wesentlich, wie weit das Bild von sich selbst mit der Realität oder mit Wunsch- oder

Idealbildern übereinstimmt und inwieweit ein stabiles Identitätsgefühl existiert. Alltags-sprachlich spricht man häufig von Selbstbewusstsein, wenn man Selbstvertrauen meint.

3. EINZELÜBUNG:

- ▶ Selbsteinschätzung des Selbstbewusstseins von 1–10
- ▶ In welcher Situation war ich selbstsicher, wann nicht?
- ▶ Präsentation im Plenum mit Videoauswertung

Zielsetzung: Verankerung des Gelernten, Reflexion über das eigene Verhalten

META: Schaffen von Vertrauen durch eine offene Atmosphäre, Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Kollegenkreises

4. GRUPPENÜBUNG:

Das interaktive Spiel „Ritter-Drache-Prinzessin“

Zielsetzung: Üben von schneller und zielgerichteter Kommunikation in kleinen Gruppen,

spontane Umsetzung von gemeinsam getroffenen Entscheidungen, Stärkung des Gruppenzusammenhalts, Aktivierung schüchterner Teilnehmer/innen

META: Schaffen von Vertrauen und Förderung des Teamgeistes

5. GRUPPENÜBUNG:

- ▶ Interaktives Spiel „Wie nah darf ich dir kommen?“ – Durch Beachten der Körpersprache des Gegenübers soll eine „Wohlfühl-distanz“ zwischen 2 Personen ermittelt und beibehalten werden.

Zielsetzung: Verbesserung der nonverbalen Kommunikation, Herantasten an den individuellen Distanzbereich des Anderen, Testen der eigenen Gefühle in der Interaktion mit dem Gegenüber.

META: Schaffen von gegenseitigem Vertrauen und dadurch Verbesserung der Kommunikation innerhalb des Kolleg/innenkreises

6. SCHLUSSRUNDE:

Feedback der Teilnehmer/innen

Tag 3:



1. EINZELÜBUNG MIT 2 MINUTEN REDE VOR DEM PLENUM:

- ▶ „Ich habe für das Wochenende was Tolles vorbereitet und möchte euch dazu einladen.“
- ▶ **oder:** In meiner Freizeit mache ich am liebsten...
- ▶ **oder:** Handys sollten im Betrieb erlaubt sein, weil... Rauchen müsste verboten werden, weil...

(Aufbau: 1. Warum rede ich, 2. Was spricht gegen meine Meinung, 3. Was dafür, 4. Appell an alle)

Zielsetzung: Überwindung von Schüchternheit und Kommunikationshemmnissen, Lernen klar und präzise zu formulieren, Erhöhen des Selbstbewusstseins

META: Erhöhung der Gruppenzusammengehörigkeit, Verbesserung des Kommunikationsverhaltens

2. GRUPPENÜBUNG:

Auf der Polizeiwache

Situation: Gestern, zwischen 20 und 22 Uhr wurde Juwelier Müller ausgeraubt. Es gibt zwei Verdächtige, die keinen Entlastungszeugen haben, diese müssen sich daher gegenseitig ein Alibi geben. Dafür ist es notwendig sich mit dem anderen Verdächtigen genau abzustimmen.



Vorbereitungszeit 10 Min., danach 2 getrennte Einzelverhöre mit Fragen aus dem Plenum

Dauer pro Durchlauf ca. 5 – 10 Min., Videoaufnahme und Auswertung im Plenum

Zielsetzung: Aktiv und offen kommunizieren, Fragetechniken üben, Abstimmungen einhalten,

META: Erhöhung der Sprachkompetenz

3. GRUPPENÜBUNG:

Was erwarten Arbeitgeber/innen von einer bzw. einem neuen Mitarbeiter/in?

Worauf achten diese in einem Vorstellungsgespräch? Wie muss ich mich verhalten, um positiv anzukommen?

Nach ca. 15 Min. Vorbereitungszeit präsentiert jede Gruppe ca. 5 Min. ihre Ergebnisse mit Hilfe von Flipchart und Notizkarten.

Videoaufnahme und Auswertung im Plenum

Zielsetzung: Lernen, die Bewerbungssituation aus den Augen des potentiellen Arbeitgebers zu

sehen, Motivierung der Teilnehmer/innen sich zu verbessern

META: Erhöhung der Sprachkompetenz und Präsentationsfähigkeit

4. THEORETISCHER INPUT:

- ▶ Was sich in den ersten Sekunden des Kennenlernens in den Köpfen abspielt

5. ÜBUNG:

- ▶ Sich einem unbekanntem Menschen (hier Personaler) selbstbewusst und höflich vorstellen und sich ebenso von ihm verabschieden.

Videoaufnahme und Auswertung im Plenum mit dem Feedback des „Personalverantwortlichen“

Zielsetzung: Verbesserung der Umgangsformen durch zeitnahes Feedback des Verhaltens, positive Entwicklung eines angemessenen Selbstbewusstseins

6. SCHLUSSRUNDE

- ▶ Feedback der Teilnehmer/innen

Tag 4



1. ÜBUNG:

Einschätzung der Befindlichkeit – Ein pantomimisches Rollenspiel

Das Plenum beobachtet einen Kandidaten bzw. eine Kandidatin und versucht aus dessen (deren) Mimik und Gestik Rückschlüsse auf innere Befindlichkeiten zu ziehen.

Die Teilnehmer/innen müssen genau hinsehen und ihre Meinung begründen.

Zielsetzung: Bewusst machen, dass alle Beobachtungen subjektiv interpretiert werden und nicht zwangsläufig objektive Sachverhalte darstellen. Schärfen der Beobachtungs- und Kommunikationsfähigkeit.

2. LIVE ACT:

Der „Hartzer“ auf dem Abstellgleis:

Zielsetzung: Bewusst machen, dass es zwar zunächst sehr bequem ist, vom Jobcenter sein Geld zu bekommen, dass das aber langfristig nur an den Rand der Gesellschaft, in Abhängigkeit und Fremdbestimmung sowie ins berufliche Abseits führt.

META: Veränderung der Sichtweisen und Aktivierung der Teilnehmer

3. ÜBUNG:

Das „ideale“, weil „leichte“ Vorstellungsgespräch

Zielsetzung: Klar machen, dass man nicht immer hoffen kann, im Vorstellungsgespräch „leichtes Spiel“ zu haben.

4. THEORETISCHER INPUT:

Das professionelle Vorstellungsgespräch

Vorbereitung, Ablauf, Fragetechniken des Interviewers, eigene Fragen

5. THEORETISCHER INPUT:

Vorstellung einer Auswahl unterschiedlicher Interviewertypen (Choleriker, Arroganter, Macho, Überforderter sowie Gutmensch) und Tipps zum Umgang mit den verschiedenen Verhaltensweisen

Zielsetzung: Vorbereitung auf die Einzelübung, Hintergrundinformationen geben, die zeigen, dass das Bewerbungsgespräch nicht immer nach Schema F verläuft, sondern von der konkreten Situation und der Psyche der Gesprächsteilnehmer/innen abhängt

6. EINZELÜBUNG:

- ▶ Durchführen eines Vorstellungsgespräch mit jeder bzw. jedem Teilnehmer/in in der Konstellation Fach- vs. Disziplinarvorgesetzter sowie Personalverantwortlicher vs. Disziplinarvorgesetzter – je nach Teilnehmer/in in Form eines Informationsgespräch oder gesteuert bis zum absoluten Stressinterview.
- ▶ Videoaufnahme und Auswertung im Plenum unter Berücksichtigung dieser Punkte:
 - ▶ Was war ganz gut, was muss jedoch noch verbessert werden?
 - ▶ Welche Formulierungen und welches Verhalten kommen besser an?
 - ▶ Warum fragen die Interviewer das

eigentlich? (Hintergründe der Fragen aus Sicht der Personaler)

- ▶ Zielsetzung: Abbau von Kommunikationshemmnissen, Verbesserung der
- ▶ Handlungskompetenz durch konkrete Hinweise und Tipps

7. ABSCHLUSSBESPRECHUNG:

mit Feedback der Teilnehmer/innen

META – Zielsetzungen der 4 BETRA Module:

- ▶ Schrittweise Erhöhung der individuellen Gesprächskompetenz
- ▶ Deutlicher Abbau von Redehemmnissen
- ▶ Mithelfen, das Kommunikationsverhalten der Teilnehmer/innen am Arbeitsplatz in den Werkstätten zu verbessern
- ▶ Förderung des Zusammenhalts und des Teamgeistes
- ▶ Verbesserung der Umgangsformen
- ▶ Erhöhung der Leistungsmotivation
- ▶ Steigerung der Basis- und Schlüsselqualifikationen
- ▶ Psychische Stabilisierung der Teilnehmer/innen und deren Weiterentwicklung zu resilienten Persönlichkeiten

2.4 //

ERGEBNISSE IN ZAHLEN UND FAKTEN

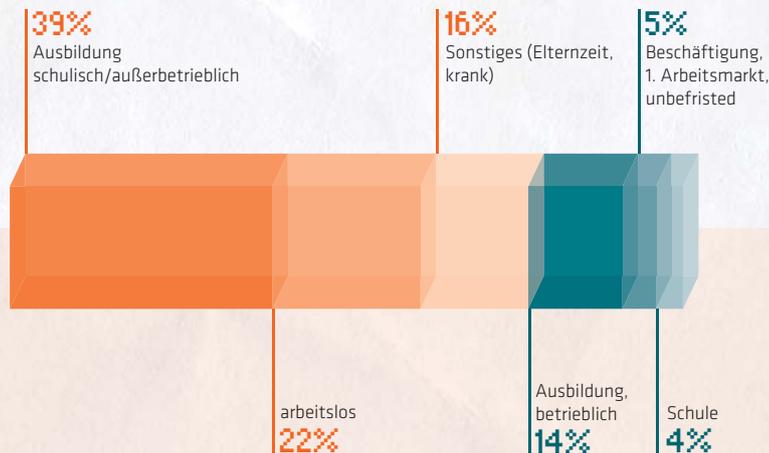
Insgesamt wurden vom Jobcenter 67 junge Frauen und Männer in das Projekt zugewiesen. Ein ebenfalls möglicher offener Zugang für Schulabgänger/innen ohne Ausbildungsplatz aus den Partnerschulen wurde von den Jugendlichen nicht genutzt.

Von den 67 zugewiesenen jungen Frauen und Männern haben 56 das Projekt angenommen – sie nahmen mehr als 30 Stunden am Projekt teil bzw. beendeten es nur aus nachvollziehbaren Gründen (Ausbildungsaufnahme, Wechsel in eine Fördermaßnahme) vorzeitig.

Von diesen 56 Teilnehmer/innen nutzten 62% das Projekt aktiv als Sprungbrett ins Berufsleben. Sie konnten alle in eine für ihre gewünschte berufliche Entwicklung passende Bildungsmaßnahme oder in Ausbildung bzw. Arbeit vermittelt werden oder holen an der Schule einen Schulabschluss nach.

Nachfolgendes Diagramm gibt einen anschaulichen Überblick über den Verbleib der Teilnehmer/innen 6 Monate nach deren Ausscheiden aus dem Projekt.

▼ DIAGRAMM: Verbleib der Teilnehmer/innen nach 6 Monaten



2.5 //

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS SICHT DES TRÄGERS

1. Das individuelle Coaching ist eine sehr erfolgreiche Methode der Begleitung und Integration Jugendlicher in eine für sie passende Ausbildung. Es eröffnet große Handlungsspielräume und passgenaue Unterstützungsleistungen. Voraussetzung hierfür ist jedoch die Bereitschaft bzw. die Fähigkeit der Teilnehmer/innen zur Mitwirkung.
2. Zielgruppengenaue Zuweisung durch das Jobcenter ist das A und O für ein erfolgreiches Coaching (Möglich ist natürlich auch eine vorgeschaltete Eignungsfeststellung durch den Träger.). In jedem Falle erfordert ein erfolgreiches Coaching eine enge Abstimmung der Sozialarbeiterin bzw. des Sozialarbeiters mit den jeweiligen Vermittler/innen im Jobcenter zu Entwicklungsfortschritten der Teilnehmer/innen und damit verbundenen Handlungsbedarfen. Gemeinsame Arbeit verbessert die Integrationschancen! ■



Schulnotenplan - Bericht und Zukunft

| Zeitraum | Mathematik | Deutsch | Englisch | Physik | Chemie | Biologie | Geographie | Historie | Politik | Religion | Arbeitslehre | Sport | Musik | Kunst | Handwerk |
|-------------|------------|---------|----------|--------|--------|----------|------------|----------|---------|----------|--------------|-------|-------|-------|----------|
| 1. Semester | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 2. Semester | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 3. Semester | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 |
| 4. Semester | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |

Kapitel 3

Vorbereitung auf Ausbildung neben der Schule

Zwei Jahre begleiteten wir Schüler/innen der Klassenstufen 9 und 10 mit dem Ziel, sie auf eine ihren Wünschen und Fähigkeiten entsprechende Ausbildung vorzubereiten.



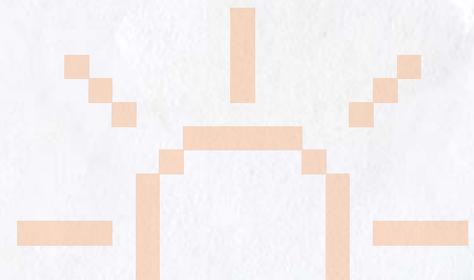
Die Angebote wurden wie folgt gestaltet:

KLASSE 9:

- ▶ individuelle Stärken erkennen und dazu passende Berufsbilder recherchieren,
- ▶ geeignete Berufsbilder praktisch erfahren (Training fachlicher Kompetenzen und Betriebserkundungen),
- ▶ soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Durchhaltevermögen, Konfliktlösungsfähigkeit sowie auch Offenheit gegenüber Neuem und anderen Kulturen festigen.

KLASSE 10:

- ▶ Hilfe bei der Verbesserung schulischer Leistungen (Bestehen der MSA-Prüfungen),
- ▶ weiteres Training von Fachkompetenzen,
- ▶ intensive und einzelfallbezogene Hilfe im Bewerbungsprozess.



Dabei gingen wir individuell auf die besonderen Bedingungen der zu betreuenden Schüler/innen wie auch der Schulen ein. So befand sich die Wolfgang-Amadeus-Mozart-Gemeinschaftsschule auf dem Weg von der Grund- in die Oberschule. Bei Projektbeginn gab es hier noch keine zehnten Klassen. Wir starteten mit zwei neunten Klassen. Im zweiten Jahr wurden die Schüler/innen – nunmehr in Klasse 10 – weiter betreut. Hinzu kamen drei neue neunte Klassen. Die Schule hatte noch keine großen Erfahrungen mit der Berufsorientierung und war von Anfang an sehr offen für eine enge Zusammenarbeit mit dem Projektteam von KIDS & CO.

Haeckel- und Thüringen-OS hingegen verfügten bereits über funktionierende eigene Netzwerke und einen umfangreichen Erfahrungsschatz bei der Berufsorientierung ihrer Schüler/innen. Beide Schulen orientierten deshalb bei der Umsetzung von I.N.A. ganz speziell auf die Arbeit mit Schüler/innen, die einen besonderen Förderbedarf aufweisen und durch bereits existierende schulische Angebote nicht oder nicht ausreichend erreicht und auf das Berufsleben vorbereitet werden können.

So unterstützten wir an der Ernst-Haeckel-OS eine Schulklasse mit schuldistanzierten Jugendlichen und gravierenden schulischen und individuellen Problemen. An der Thüringen-Gemeinschaftsschule arbeiteten wir mit einer Förderklasse zusammen. Hier wurden Schüler/innen mit erhöhtem Förderbedarf unterrichtet – dieser resultierte entweder aus einem Migrationshintergrund und damit zusammenhängenden sprachlichen oder aufenthaltsrechtlichen Problemen oder aus einer Lernbeeinträchtigung.

Übereinstimmend erlebten wir die folgende Situation mit konkreter Auswirkung auf die Berufsorientierung:

- ▶ 50 – 70% aller im Projekt betreuten Schüler/innen lebten in Familien mit Alg II-Bezug.

Wichtige familiäre Vorbilder für den Prozess der Berufsorientierung fehlten somit.

Aus einer Fülle geleisteter Aktivitäten – Projekttagen wie auch Einzelförderungen – sollen an dieser Stelle einige besonders erfolgreiche Projektinhalte genauer vorgestellt werden.

Hier lohnt es, sie als „best practise“ weiter zu entwickeln und zu erhalten.



3.1 // WIE WEIT BIN ICH, WELCHE CHANCEN HABE ICH, WAS KANN ICH VERBESSERN?

In Seminaren und praktischen Übungen setzten wir uns bei Projektbeginn mit Selbst- und Fremdwahrnehmung auseinander sowie mit dem Erkennen eigener Stärken und Interessen.

Nach einem Kompetenzfeststellungsverfahren (siehe Punkt 2.1) zu Beginn von Klasse 9 gaben wir den Schüler/innen die Möglichkeit, ganz unmittelbar durch eigenes Erleben berufsbezogene Stärken zu erfahren.

DIE PROJEKTWOCHE „WIR PACKEN'S AN“

Unsere Idee basiert auf dem Projektangebot „KOMM auf Tour“, welches durch Entdecken von Stärken eine erste Berufswegeplanung für Schüler/innen der 7. und 8. Klassen anstrebt. Dieses Angebot entwickelten wir weiter und passten es an den unmittelbaren Übergang Schule – Beruf an.

Bei „Wir packen's an“ wird Schüler/innen der Klassenstufen 9 und 10 auf erlebnispädagogische Art und Weise die Möglichkeit geboten, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen in einem Stationsbetrieb anzuwenden und zu überprüfen. In kleinen Gruppen durchlaufen sie unter Zeitdruck verschiedenste Arbeitsstationen bei denen es für sie ungewohnte Aufgaben zu lösen gilt. So müssen sie tapezieren, ein Bett bauen, einen Knopf annähen oder auch einen Vergaser demontieren, Pflanzen bestimmen, eine englische Stellenanzeige verstehen, Erste Hilfe leisten, Allgemeinwissen demonstrieren und vieles mehr.

Insgesamt haben wir bislang Testverfahren mit Aufgabenstellungen aus 22 Berufsfeldern entwickelt.

Im Arbeitsprozess gewinnen die Schüler/innen Einblicke in Berufsbilder und konkretere Vorstellungen von künftigen Ausbildungsberufen und deren Anforderungen.

Anschließend werden sie aktiv an den Bewerbungsprozess herangeführt, durchlaufen ihn spielerisch und lernen, wie sie in einem realen Bewerbungsgespräch von sich überzeugen können.

Dabei werden zugleich auch Methoden und Techniken wie Präsentation, Diskussion, Internet-Recherche und Kommunikation (verbal und nonverbal) angewendet und weiter entwickelt.



Bei Projektende erhalten die Schüler/innen eine Bewertung ihrer Kompetenzen in Form eines Zertifikates, das sie ihren Bewerbungsunterlagen beifügen können. Für Firmen entsteht damit der Vorteil, dass ihnen mit der Bewerbung bereits eine Kompetenzeinschätzung vorliegt. Darüber hinaus konnten wir anhand der gezeigten Kompetenzen Firmen auch gezielt einzelne Bewerber für eine Ausbildungsstelle vorschlagen.

Muster für einen Projektablauf:

1. Tag: Ich bewerbe mich schriftlich auf eine aktuelle Ausschreibung für eine Ausbildungsstelle (Bewerbungsunterlagen – Check und Auswertung).

2./3.Tag: Ich wurde eingeladen zu einem Assessment-Center, d.h. ich werde in einem Stationsbetrieb beobachtet und meine Kompetenzen werden überprüft (Berufe- und Kompetenz-Parcour).

4. Tag: Ich werde weiter beobachtet während einer Fallstudie (Recherche und Diskussion) und während einer Präsentation.

Ich bin eingeladen zu einem Vorstellungsgespräch und muss mich dort beweisen.

5. Tag: In einem Hochseil-/Niedrigseilgarten werden insbesondere Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Umgang mit Herausforderungen überprüft und eingeschätzt.

▼ ABBILDUNG: Muster-Zertifikat

ZERTIFIKAT

Musterschüler

hat im 10. Schuljahr mit Erfolg an dem Projekt

„WIR PACKEN'S AN!“

teilgenommen.

„Wir packen's an!“ ist ein erlebnisorientiertes Kompetenztraining für Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 9 und 10. Dabei wird ein Bewerbungsverfahren vom Schreiben der Bewerbung für eine Ausbildungsstelle über Einstellungstests und Assessmentcenter bis hin zum Vorstellungsgespräch durchlaufen. In einem 10tägigen praxisnahen Stationsbetrieb werden die sozialen **Kompetenzen** Teamfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Organisationsfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit und Stressbewältigung überprüft.

Zu den getesteten Stationen gehören:

- Einstellungstest
- Kochen
- Küche
- Hauswirtschaft
- Pflege & Gesundheit
- handwerkliches Geschick (Tapezieren)
- handwerkliches Geschick (Elektro- und Metalltechnik)
- Hotel
- Reiseverkehr
- Vorstellungsgespräch.

Besondere Stärken könnten dabei in den Bereichen **Team- und Konzentrationsfähigkeit** sowie **Stressbewältigung** festgestellt werden.

Herausragend entwickelt sind **Leistungsbereitschaft, Organisationsfähigkeit** und **Ausdauer**.

Die **mündliche Präsentationsfähigkeit** wird mit „gut“ eingeschätzt.

KIDS & CO g. e. V.
Gerit Kokies, leitender Sozialpädagoge

Berlin, 01.09.2011
Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreis e. V.
Olaf Peters, Leiter der Geschäftsstelle

BEISPIEL:

PROJEKTTAGE FÜR 120 SCHÜLER/INNEN DER THÜRINGEN-OS

Die Schüler/innen kamen zunächst ohne Vorbereitung und ohne Wissen, was beim Projekttag passieren soll. Sie waren – genauso wie ihre Lehrer/innen – unmotiviert und lustlos. Nur die Sozialpädagogin der Schule, die von dem Projekt überzeugt war und für die Teilnahme gekämpft hatte, war sehr engagiert und versuchte zu motivieren und zu aktivieren.

Meinungen von Schüler/innen und Lehrer/innen zum Abschluss des Tages



KLASSENLEHRERIN: „WIR HABEN ZU SELTEN DIE GELEGENHEIT, IM UNTERRICHT MIT DEN SCHÜLERN ECHTE GRUPPENARBEIT DURCHFÜHREN. HIER AN DER STATION HAUSWIRTSCHAFT KONNTE ICH MEHRERE GRUPPEN BEOBACHTEN, DIE DAS HERVORRAGEND UMGESETZT HABEN. SIE HABEN DIE ARBEIT EIGENVERANTWORTLICH VERTEILT UND ERLEDIGT, HABEN MITEINANDER DISKUTIERT UND HABEN SICH GEGENSEITIG GEHOLFEN.“



STELLV. KLASSENLEHRERIN: „AN DER STATION HANDWERKLICHES GESCHICK KONNTE ICH DIE SCHÜLER MAL IN EINER ANDEREN SITUATION BEOBACHTEN.“



Bereits mit der ersten Station begann sowohl bei Schüler/innen als auch Lehrer/innen ein Umdenken. Das Projekt machte Spaß, war abwechslungsreich, praxisorientiert und ganz anders als Schule. Die Schüler/innen wurden

ernst genommen und ihre Stärken hervorgehoben. Sowohl die positive Atmosphäre als auch die Herausforderungen motivierten die Schüler/innen schon nach kurzer Zeit, sich in ihren Kleingruppen den Aufgaben zu stellen.

SCHÜLER, DIE IN DER SCHULE SONST WENIG ERFOLGSERLEBNISSE ERFAHREN, KÖNNEN HIER IHRE STARKE SEITE HERVORKEHREN.“



IPEK (MÄDCHEN): „ICH MÖCHTE NICHTS MIT VERBUNDENEN AUGEN KOSTEN (STATION KÜCHE). WIR HABEN RAMADAN. ABER BEIM ERTASTEN MACHE ICH MIT.“



CAZIM: „VOM TAPEZIEREN HABE ICH KEINE AHNUNG. ABER ARTJOM WEISS, WIE DAS GEHT. DER IST UNSER PRAKTIKER UND WIRD UNS SAGEN, WAS WIR MACHEN SOLLEN.“



FLORIAN: „ICH BIN ZWAR NICHT DER BESTE IN ENGLISCH. ABER WENN KEIN ANDERER WILL, ÜBERNEHME ICH FÜR DIE

GRUPPE DIE AUFGABE DER RESERVIERUNG VON HOTELZIMMERN IN SYDNEY (STATION REISEVERKEHR).“



GRUPPENFEEDBACK DER SCHÜLER/INNEN: DAS HAT SPASS GEMACHT. DIE AUFGABEN WAREN ABWECHSLUNGSREICH UND PRAXISORIENTIERT. WIR KONNTEN VIELE KOMPETENZKÄRTCHEN SAMMELN. DIE ATMOSPHERE BEI KIDS & CO WAR SEHR FREUNDLICH.





3.2 // HORIZONTE ERWEITERN - PROJEKTWOCHE „BERUFS- BILDER IN EINER MULTI- KULTURELLEN STADT“

Auch dieses Projektangebot will auf nachhaltige, erlebnisbezogene Weise Berufsbilder vorstellen, über Inhalte, Anforderungen, Zukunftschancen, aber auch Probleme informieren und den Schüler/innen mehr Sicherheit in der eigenen Berufswahl geben.

In Exkursionen erkundeten die Mädchen und Jungen jeweils in Kleingruppen von 4–5 Schüler/innen für sie neue Bezirke wie Kreuzberg und Neukölln, besuchten deutsche, aber auch türkische und arabische Unternehmen, informierten sich über Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsbilder, setzten sich zugleich mit anderen Kulturen auseinander und dokumentierten das Gelernte in Form von Präsentationen und Arbeitsblättern. Sie lernten die Vielfalt der Kulturen als Bereicherung unseres Alltags kennen und schätzen. Bestehende Vorurteile und Ängste konnten abgebaut werden.

ABLAUFPLAN:



Tag 1:

- ▶ Erkundung von Kreuzberg gemeinsam mit türkischen Jugendlichen, Austausch über den Alltag im Kiez und Herausforderungen auf dem Weg zum Erwachsenwerden

- ▶ Berufsbilder in der Praxis: Berufe im sozialen Bereich kennen lernen (Arbeitsblätter)

Tag 2:

- ▶ Berufsbilder in der Praxis erkunden: Friseur, Einzelhändler, Kfz.-Mechaniker/ Mechaniker, Pflegeberufe, Cafèbetreiber/ Bäcker (Arbeitsblätter)

- ▶ Besuch auf dem Türkischen Markt (Maybach-Ufer)

Tag 3:

- ▶ Auswertung und Präsentation der Ergebnisse an der Schule

Tag 4:

- ▶ Besuch im Jüdischen Museum: Berufe in der Geschichte im Zusammenhang mit jüdischer Lebensweise und Tradition in Berlin (Arbeitsblätter)

Tag 5:

- ▶ Auswertung und Präsentation der Ergebnisse an der Schule

SCHÜLERFEEDBACK (MOZART-OS)

- ▶ Die Leute in den türkischen Betrieben waren so nett und gastfreundlich – mehr als die Deutschen!
- ▶ Kreuzberg ist ganz anders als wir gedacht haben – viel besser!
- ▶ Die Projektwoche war super interessant – sollte in den nächsten neunten Klassen genau so wieder angeboten werden!



LEHRERFEEDBACK (BRIEF)

„ICH MÖCHTE MICH SEHR HERZLICH FÜR DIESE I.N.A.-PROJEKTWOCHE BEDANKEN. FAST ALLES LIEF PRIMA, DIE GROSSE MEHRZAHL DER SCHÜLER WAR SEHR ZUFRIEDEN UND HATTE SPASS. EINIGE WÜNSCHTEN SICH EINE VERLÄNGERUNG.

IN DER ABSCHLUSSRUNDE WURDE DER WUNSCH GEÄUSSERT, DASS FOLGENDE JAHRGÄNGE AUCH IN DEN GENUSS DIESES ANGEBOTES KOMMEN SOLLTEN, WAS ICH DEUTLICH UNTERSTÜTZEN MÖCHTE.

ALS HÖHEPUNKTE GALTEN IN DER BILANZRUNDE DER DIENSTAG MIT DEN BETRIEBSBESICHTIGUNGEN UND DEM BESUCH BEI DER TÜRKISCHEN GEMEINDE SOWIE DER DONNERSTAG MIT DEM BESUCH IM JÜDISCHEN MUSEUM.

DIE TAGE MITTWOCH UND FREITAG DIENTEN DER SICHERUNG DER INHALTE UND WURDEN VON FAST ALLEN GENUTZT, UM DIE JEWEILIGE TEILAUFGABE ZU BEARBEITEN BZW. ZU PRÄSENTIEREN, WOBEI VIELE SCHÜLER IHRE FÄHIGKEITEN UND ARBEITSWEISEN VERBESSERN KONNTEN UND SOMIT EINEN PRAKTISCHEN NUTZEN AUS ALLEM ZOGEN.

MEIN BESONDERER DANK GILT HERRN KOKLES UND HERRN MANDEL, DIE ERST DURCH IHRE INTENSIVE VORBEREITUNG UND ORGANISATION DIESEN ERFOLG MÖGLICH MACHTEN.“

AXEL FRIEDRICHS

3.3 PRAKTISCHES LERNEN - ZIELGRUPPENGERECHTE ANGEBOTE AN DER ERNST-HAECKEL-OS

Die Projektstage wurden in der Sonderklasse für schulmüde und -distanzierte Mädchen und Jungen an der Ernst-Haeckel-OS durch ein gesondertes Unterrichtskonzept ergänzt. An einem Tag pro Woche arbeiteten die Schüler/innen praktisch in den Werkstätten des Vereins KIDS & CO.

Dabei kamen Elemente des Peercoaching zum Einsatz: Die Schüler/innen arbeiteten gemeinsam mit älteren Jugendlichen. Als Teilnehmer/innen verschiedener vom Jobcenter oder Jugendamt geförderter berufsbildender Maßnahmen hatten diese Jugendlichen fast alle die Möglichkeiten, die die Schule ihnen bietet, nicht wahrgenommen. So mancher/m war inzwischen bewusst, dass ihr/sein Weg in ein selbst bestimmtes Leben damit deutlich schwieriger geworden ist. Diese Erkenntnis gaben sie an die Schüler/innen weiter. Für beide Jugendgruppen entstand durch das Miteinander eine neue Situation – die Älteren, die bisher viele Misserfolge hatten – gerieten plötzlich in die Rolle von Expert/innen und konnten den Jüngeren auch fachlich Hilfestellung leisten. Die Jüngeren wollten vor den Älteren nicht versagen und zeigten ihr Können.



EINIGE IMPRESSIONEN AUS DER PRAKTISCHEN TÄTIGKEIT

Bereich Hauswirtschaft: Drei Schüler/innen waren anwesend, zwei davon motiviert, die dritte ließ sich mitziehen. Der Tag begann mit Nähen von Kissenhüllen, anschließend gestalteten sie einen Stoffball und Herzen.

Fortgesetzt wurde mit dem Thema „Reinigung der Wohnung“ – mit Theorie und Praxis über Reinigungsarten, -mittel und -techniken. Die Motivation war nicht ganz so groß – alle drei Mädchen kämpften mit den Fenstern (und zwei von ihnen mit ihrer starken Erkältung).



SASKIA: „DAS IST TOLL. DAS KISSEN SCHENKE ICH MEINER KLEINEN SCHWESTER (1/2 JAHR ALT). UND AUSSERDEM GLAUBT MIR MEINE MUTTER DAS NIEMALS, DASS ICH DAS GEMACHT HABE!“



VIVIEN: „DAS KISSEN MACHE ICH FÜR MEIN SOFA. DER STOFF PASST HAARGENAU. DAS MUSS UNBEDINGT RICHTIG GUT WERDEN!“



SASKIA: „BIS JETZT WUSSTE ICH NICHT, WIE FENSTER PUTZEN GEHT. DAS ZEIGE ICH HEUTE MEINER MUTTER.“



SASKIA (AM NÄCHSTEN TAG): „ICH HABE GESTERN NACHMITTAG BEI UNS ZU HAUSE DIE FENSTER GEPUTZT. MEINE MUTTER WOLLTE NICHT GLAUBEN, WAS SIE SAH.“ (UND SASKIA WAR KRANK – HATTE ANGINA.)

Die Mädchen erklärten sich spontan bereit, für den Weihnachtsbasar der Schule etwas zu nähen.

Am nächsten Tag war Saskia trotz Krankheit im ersten Block pünktlich da und lernte, wie man einen Backofen sauber macht. Auch dies führte sie der verblüfften Mutter vor, die solches Engagement von ihrer Tochter im Haushalt noch nicht erlebt hatte.



Bereich Metallwerkstatt: Von vier anwesenden Schülern sind drei (mit Migrationshintergrund) sehr motiviert und interessiert. Begonnen wurde mit dem Herstellen eines Namensschildes.



SERHAT: „DAS IST RICHTIG COOL HIER. WIR HELFEN UNS GEGENSEITIG. AUCH DIE ANDEREN JUGENDLICHEN AUS DER WERKSTATT UNTERSTÜTZEN UNS. SOGAR BEIM SAUBERMACHEN!“

Waldemar war so stolz auf sein Namensschild, dass er den Kosenamen seiner Freundin „ein-meißelte“ und ihr das Namensschild schenkte.



Bereich Malerwerkstatt: Auch hier sind vier Schüler/innen anwesend. Eine Schülerin ist sehr unzuverlässig.



CALVIN (SCHÜLER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND), NACHDEM ER ZUM ERSTEN MAL ERFOLGREICH EINE DECKE TAPEZIERT HAT: „MAN, ICH HÄTTE NIE GEDACHT, DASS ICH DAS SCHAFFEN KANN. ZUERST HABE ICH GEGLAUBT, DASS DAS NICHTS WIRD. ABER JETZT BIN ICH RICHTIG STOLZ AUF MICH!“

Nach der Elternversammlung auf die Frage, was seine Mutter davon erzählt hat (mit strahlendem Gesicht): „Dass Herr Kokles gesagt hat, dass meine Eltern stolz auf mich und meine Leistung sein können.“

In der Klassenleiterstunde an der Schule auf die Frage des Lehrers, „Was ist Euch in der vergangenen Woche sehr gut gelungen?“, „Dass ich mein Bild in der Maler-Werkstatt zu Ende zeichnen konnte und der Meister es gut findet.“ (Dennis, der in der Woche zuvor eine Auseinandersetzung mit dem Malermeister hatte.)



VIOLETTA (KOMMT NIRGENDWO PÜNKTLICH - BISHER AUCH NICHT ZU KIDS & CO): „ICH ZEICHNE AUCH ZU HAUSE. DAS MALEN HIER MACHT MIR GROSSEN SPASS.“

ZUSAMMENFASSUNG:

Die absolute Mehrheit der Schüler/innen findet die Praxistage interessant und engagiert sich sehr. Trotz notwendiger eintöniger Arbeiten (Feilen, Schleifen) sind sie konzentriert bei der Sache und wollen unbedingt ihr Werkstück in guter Qualität fertigstellen, um es ihren Eltern zeigen oder es verschenken zu können. Sie erkennen – vielleicht war es bisher nicht so oft möglich –, dass sie etwas erreichen können, dass sie Stärken haben und dafür gelobt werden. Sie müssen sich vor niemandem verstecken. Sie können auch Schwächen zeigen und werden dennoch nicht sanktioniert.

Die produktive Atmosphäre und die erworbenen Kompetenzen unterstützten den aktiven Bewerbungsprozess der Schüler/innen für betriebliche Praktika und Berufsvorbereitung an OSZ.

3.4 //

BERUFSORIENTIERUNGS- UND INFORMATIONSTAGE „DEINE ZUKUNFT BEGINNT JETZT!“

Bei der Planung dieser Veranstaltung ließen wir uns von folgenden Fakten inspirieren:

- ▶ Betriebsleiter/innen und Personalverantwortliche erleben ein nachlassendes Interesse von Bewerber/innen und diskutieren, wie Jugendliche durch ihr Angebot besser erreicht werden können. Dabei geht es nicht mehr nur um die Frage, was Betriebe von ihren Azubis erwarten. Immer mehr erfolgt ein Nachdenken über die Erwartungshaltung potenzieller Azubis an den Betrieb. In diesem Zusammenhang taucht zunehmend die Frage auf, wie es gelingen kann, das betriebliche Anliegen wirkungsvoller zu kommunizieren.

Mit unserer Veranstaltung wollten wir darauf eine Antwort finden.

UNSER KONZEPT:

- ▶ Azubis (nicht Personalchefs) präsentierten ihre Ausbildungsberufe. Die Schüler/innen begegneten ihnen auf gleicher Augenhöhe und konnten Fragen zu Ausbildung und Beruf stellen sowie bei praktischen Tätigkeiten ihre Eignung testen.
- ▶ In einem Workshop mit Vertreter/innen der Betriebe wurden darüber hinaus Fragen

diskutiert wie „Was erwarten Betriebsleiter/innen von künftigen Azubis?“ und „Was macht nach Meinung der Schüler/innen einen attraktiven Ausbildungsplatz aus?“

Etwa 200 Schüler/innen aus 9. und 10. Klassen der Mozart-, Haecel- und Thüringen-OS nahmen an dem Berufsorientierungstag teil.



Beteiligte Betriebe: Siemens AG, Axel-Springer-Verlag, Berliner Bank AG, GESOBAU, Polizei, Bundeswehr, BVG sowie kleinere Handwerksbetriebe der Region.

UNSER FEEDBACK:

- ▶ Insgesamt wurde die Veranstaltung mit hohem Engagement von vielen Beteiligten durchgeführt. Das Echo der Schüler/innen war überwiegend positiv.
- ▶ Vor allem die Schüler/innen der zehnten Klassen haben die Angebote gut angenommen und gleich Kontakte zu Betrieben geknüpft bzw. Bewerbungen abgegeben. Die neunten Klassen waren mehrheitlich wenig aufmerksam.
- ▶ Vor der Planung einer solchen Veranstaltung ist es hilfreich, die Interessenlagen und Berufswünsche der Schüler/innen gut zu kennen und zu berücksichtigen. Erfolgreich ist die Veranstaltung dann, wenn sich die Schüler/innen in den angebotenen Berufen wiederfinden. Vor allem handwerkliche Betriebe fehlten.
- ▶ Der Workshopcharakter und der Ablauf der Veranstaltung haben sich insgesamt bewährt (auch wenn es in einem Fall zu Konflikten zwischen einem Azubi und Schüler/innen, die sich für seinen Beruf nicht interessierten und die sein Angebot wenig würdigten, kam. Hier zeigt es sich, dass Azubis mit einer so wichtigen Aufgabe nicht allein gelassen werden dürfen).
- ▶ Ein halbstündiger Wechsel der Workshops war insgesamt gut und ließ genug Zeit für Fragen.



3.5 //

TRAUMBERUFE - INTERESSENBEZOGENE ARBEIT IN DER GRUPPE



Um die verschiedenen Interessen von Schüler/innen optimal zu beachten, wurden speziell an der Thüringen-OS mehrere Exkursionen und Betriebsbesichtigungen organisiert, für die interessierte Schüler/innen sich anmelden konnten.

Besonders nachgefragt waren

- ▶ Seminare zu Ausbildungsberufen bei der Bundeswehr,
- ▶ Exkursion zum BBI mit Einblicken in Berufe auf einem Flughafen.

Ein Angebot zog die Teilnehmer/innen schulübergreifend in seinen Bann – der Workshop **Traumberufe**.

Die Schauspielerinnen Annett Fleischer und Katharina Solti stellten Schüler/innen der

Mozart- und der Thüringen-OS die Berufswelt auf und hinter der Bühne dar. Projektort war das Pankower Theater „Varia Vineta“. Hier gab es viele Möglichkeiten, ein Theater vor und hinter den Kulissen kennen zu lernen und auch mal selbst mitzuhelfen bei Beleuchtung oder Kameraarbeit. Mit lustigen Rollenspielen, einem Nachrichtensprecher-Wettbewerb, einer Improvisation und praktischen Übungen machten die Schauspieler/innen ihren Beruf

für alle fassbar und den Tag zu einem großartigen Erlebnis, bei dem klar wurde, dass das „Star sein“ nicht nur glitzernde Seiten hat. Wer sich weiter für die Medienwelt interessierte, bekam umfangreiches Informationsmaterial zu Berufen und Ausbildungsmöglichkeiten rund um die Medienwelt. Die lebendigen Workshop-Eindrücke wurden durch Exkursionen zum Fernsehsender VIVA und zum Radiosender FRITZ in Potsdam ergänzt.



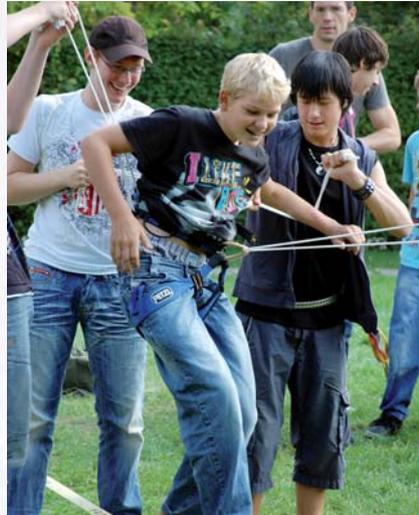
3.6 // WEITERE LEARNHILFEN FÜR EINEN GELINGENDEN START IN AUSBILDUNG

Zu den wirkungsvollen berufsbildenden und -orientierenden Angeboten für Schüler/innen zählten außerdem:

- ▶ Erkundungen des BIZ mit seinen Angeboten und Möglichkeiten sowie Teilnahme an Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Berufen,
- ▶ Begleitete Internetrecherchen „Welcher Beruf passt zu mir?“,
- ▶ Sprachcamps „durch Deutsch lernen zum Erfolg“ mit Workshops – als Angebot für Schüler/innen mit Migrationshintergrund,
- ▶ Organisation, Begleitung und Auswertung von Praktika in Betrieben,
- ▶ Bewerbungstraining „Erfolgreich in den Job“ bei der Techniker Krankenkasse oder bei KIDS & CO,
- ▶ Das Vorstellen von „Wege in Ausbildung“ verbunden mit Besuchen an OSZ und Informationsveranstaltungen zu freiwilligen sozialen Diensten,
- ▶ Teilnahme an Veranstaltungen des Girls Day's (z.B. Workshop „think electric – junge Frauen in Elektroberufe“ von Life e.V.),

- ▶ Teilnahme an den Aktionstagen für Arbeit und Ausbildung im Eastgate,
- ▶ Teilnahme an der Ausbildungsmesse vocatium.

Sehr viel Wert wurde auf die Persönlichkeitsbildung der Schüler/innen, die Entwicklung von Motivation, Leistungsbereitschaft und Teamfähigkeit als Schlüsselqualifikationen für einen gelingenden Start in Ausbildung gelegt.



So nahm der Sozialarbeiter an der Haeckel-OS während der gesamten Projektlaufzeit an den Tutorienstunden teil. Gemeinsam mit dem Klassenleiter und den Schüler/innen wurde die vergangene Unterrichtswoche reflektiert. Fehlzeiten und Anwesenheit, Motivation, Umgang mit Aggressionen und Respekt wurden thematisiert und ständig in den Fokus der Aufmerksamkeit der Schüler/innen gelegt.

Darüber hinaus wurden an der Haeckel- ebenso wie an der Mozart- und der Thüringen-OS Seminare zum Sozialen Lernen gestaltet.

Angeboten wurden beispielsweise

- ▶ ein Seminar Stresstraining/ -bewältigung/ Zeitmanagement an der Thüringen-OS,
- ▶ Seminare Kommunikationstraining sowie konstruktiver Umgang mit Konflikten (alle Schulen),
- ▶ erlebnispädagogische Teamtrainings im Hochseilgarten und bei Kanufahrten sowie Besuche des Erlebnis-Parcours zur Suchtprävention (alle Schulen),
- ▶ eine Jugendbegegnung in England: Bei einer erlebnisreichen Woche auf einem Kanalboot wurden Teamkompetenzen ebenso trainiert wie die englische Sprache (Mozart-OS).



Besonders gelungene Projektangebote zur Förderung des sozialen Lernens waren:

SELBSTERFAHRUNGEN - GLÜCKS- UND WIRKUNGSTRAINING



Das Unterrichtsfach „Glück“ ist bereits in den Alltag einiger Schulen in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg eingezogen. Es vermittelt Werte wie Selbstachtung, Selbstsicherheit oder Selbstverantwortung. Hier lernen Kinder ganz praktisch, sich mit sich selbst und ihrer Wirkung auf andere auseinanderzusetzen. Sie bekommen wichtige Orientierungen beim Finden der eigenen Individualität, der Abgrenzung vom „Kind sein“ und dem Übergang zum „Endlich-erwachsen-sein“.

In Zusammenarbeit mit der Schauspielerin und Moderatorin Annett Fleischer, die selbst am Fritz-Schubert-Institut Heidelberg das „Schulfach Glück“ studierte, und einem von ihr zusammengestellten Trainerteam wurden wichtige Inhalte dieses Schulfachs in einer Projektwoche auch mit Schüler/innen der Mozart-OS geübt.

Wie reagieren andere auf mich? Warum so? Warum nimmt mich keiner so wahr, wie ich bin? Warum werde ich ausgegrenzt oder wie

ein Held behandelt? Wie bewege ich mich in der Gesellschaft? Welche alten Muster lebe ich, welche neuen Muster könnten viel erfolgreicher sein? Wer bin ich eigentlich? Und wer will ich sein? Will ich dazu gehören oder etwas ganz anderes sein? Was sind Werte, wozu brauche ich die?

In gemeinsamen Übungen und Gesprächen wurde die Selbstwahrnehmung der Jugendlichen sensibilisiert, die eigene Außenwirkung erlebbar gemacht, Schubladendenken reflektiert und erklärt, wie und wodurch unsere Wahrnehmung beeinflusst wird. Ziel war es, dass sich jede/r Schüler/in ihr/sein eigenes Ziel setzt, wie sie/er wirken möchte. Gemeinsam wurden Lösungswege erarbeitet und Erfolge einer positiven Außenwirkung und Selbstwahrnehmung aufgezeigt.



Darüber hinaus wurden die Stärken und Fähigkeiten herausgearbeitet, die die Jugendlichen bereits haben. Sind ihnen diese Ressourcen bewusst, können sie fest in das Selbstbewusstsein verankert werden und die Jugendlichen dürfen sich selbst vertrauen. Das Glücks- und Wirkungstraining fungiert somit als Kompass auf dem Weg ins Erwachsenwerden ebenso wie auf dem Weg in Ausbildung.

PROJEKTWOCHE „EINSATZ FÜR MENSCHLICHKEIT“



Anderen zu helfen und eine besondere Freude zu bereiten, war das Anliegen dieser Projektwoche an der Thüringen-OS. Eine Marzanner Kita hatte um Unterstützung gebeten, und die Schüler/innen nahmen die Herausforderung an. Sie bauten und bemalten dekorative Figuren und Spielzeuge aus Holz und nähten Stoffbälle mit Glöckchen. Sehr stolz übergaben sie die Spielsachen an die Kita und setzten sie im gemeinsamen Spiel mit den Kindern gleich ein.

PROJEKTWOCHE „MEHR FARBE AN DIE SCHULE“



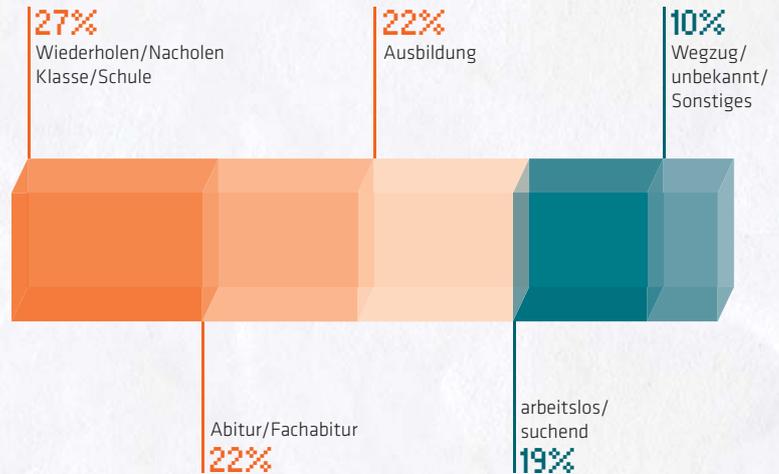
An der Haeckel-OS gestalteten Schüler/innen der Sonderklasse eine Außenwand der Schule mit einem selbst entworfenen Graffiti. Alle waren mit viel Freude bei der Sache. Ihr Kommentar: „Das Graffiti ist auch noch da, wenn wir hier längst weg sind. Da bleibt etwas von uns zurück!“

3.7

ERGEBNISSE IN ZAHLEN UND FAKTEN

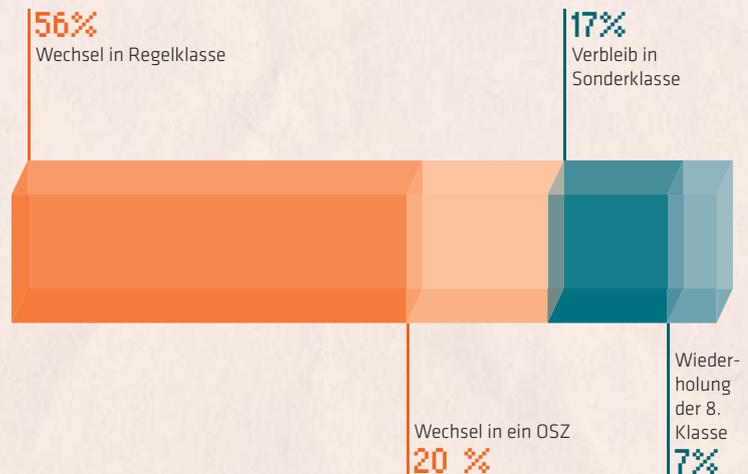
An den 3 Schulen nahmen insgesamt 78 Schüler/innen über 2 Jahre am Projekt teil. Nach Beendigung der 10. Klasse begann etwa ein Viertel von ihnen eine Ausbildung, ein reichliches Viertel setzt an OSZ in berufsqualifizierenden Lehrgängen die schulische Ausbildung fort bzw. holt eine Klassenstufe oder einen Schulabschluss nach; ein Fünftel strebt ein Abitur/Fachabitur an. Jeder Sechste sucht zur Zeit noch nach einer Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeit und ist derzeit arbeitslos.

Nachfolgendes Diagramm stellt diesen Sachverhalt übersichtlich dar.



An der Haeckel-OS nahmen in den zwei Jahren 30 Schüler/innen der Sonderklassen jeweils ein Jahr am Projekt teil. Über die Hälfte von ihnen (17) konnte nach Beendigung des Schuljahres in eine Regelklasse wechseln; weitere 6 setzten die Schule in einem OSZ fort. Für reichlich ein Viertel (7) war die Entwicklung noch nicht so erfolgreich – 5 Schüler/innen setzen die Schule in einer Sonderklasse fort; 2 weitere wiederholen die 8. Klasse. Schulabbrüche gab es nicht.

Das Diagramm zeigt den Sachverhalt im Überblick. ■



Kapitel 4

Schlussfolgerungen und Anschluss- perspektiven

Bei allen hier geschilderten Angeboten, Seminaren, Exkursionen und Workshops haben wir darauf geachtet, dass die Schüler/innen nicht als „Konsument/innen“ des Geschehens auftreten, sondern dieses durch konkrete Projektaufträge aktiv mitgestalten. Erzielte Lernergebnisse wurden zusätzlich gefestigt durch Projektdokumentationen und Evaluationen. Ein individuelles Coaching und interessenbezogene Arbeit in Kleingruppen waren weitere erfolgreiche Methoden.

Grundsätzlich war die Arbeit stets besonders erfolgreich, wenn Lehrer/innen der Schule und Sozialarbeiter/innen des Trägers vertrauensvoll und gut zusammen gearbeitet haben.



Unsere Erfahrung zeigt:

- ▶ Die Schüler/innen benötigen mehrheitlich dringend zusätzliche Orientierungshilfen im Übergang Schule-Beruf. Projektangebote eröffnen dabei viele Möglichkeiten, die ein teamorientiertes Lernen im Klassenverband ermöglichen und Berufsorientierung mit weiteren schulischen Inhalten verknüpfen können.
- ▶ Ein sehr kleinteiliges individuelles Coaching sollte das Lernen im Team ergänzen. Die Schüler/innen benötigen viel individuellen Zuspruch und ständige Ermutigung ebenso wie persönliche Unterstützung im Bewerbungsprozess.
- ▶ Die Arbeitswelt liegt noch weit außerhalb ihres Erfahrungshorizontes. Neue Eindrücke verdrängen schnell bereits gewonnene Erkenntnisse. Deshalb ist die ständige Erinnerung an Gelerntes, eigene Interessen, Stärken und Fähigkeiten auch hier die Mutter der Weisheit.



- ▶ Berufsorientierung sollte unbedingt während der Unterrichtszeit stattfinden. Nach einem langen Unterrichtstag sind die Schüler/innen erschöpft. Außerschulische Angebote erreichen sie kaum, vor allem nicht diejenigen, die diese Hilfen besonders dringend benötigen.
- ▶ Jugendgemäße Angebote, die Spaß machen und eine aktive Beteiligung ermöglichen, machen die Berufsorientierung zu einem spannenden Thema und wecken Motivation und Interesse. Sie bleiben als Erlebnis nachhaltig im Gedächtnis. (z.B. Projekttag „Wir packen’s an“ oder „Berufe in einer multikulturellen Stadt“ – siehe 3.1 und 3.2).
- ▶ Messen oder Informationsveranstaltungen geben Schüler/innen wichtige Tipps und erlauben es, sich mitunter gleich vor Ort zu bewerben. Sie können auch eine frühzeitige berufliche Orientierung (Klasse 9) unterstützen – vor allem, wenn sie mit konkreten Forschungsaufgaben für die Schüler/innen verbunden werden.
- ▶ Eine differenzierte Arbeit mit Interessengruppen kann die Arbeit im Klassenverband sinnvoll ergänzen. Das hat sich vor allem an der Thüringen-OS gezeigt. Betriebsbesichtigungen und Workshops orientierten sich an den Interessen und Neigungen der Schüler/innen und wurden gut angenommen.

4.1 WAS TUN MIT DIESEN ERFAHRUNGEN - WIE WEITER NACH I.N.A.?

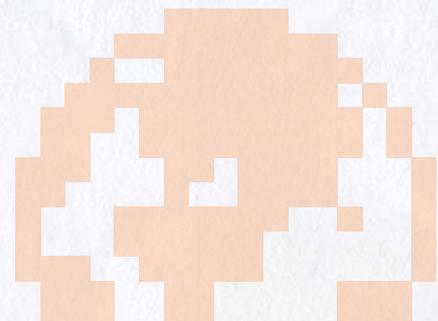
Mit der Wolfgang-Amadeus-Mozart-Gemeinschaftsschule wurde eine weiterführende Kooperation verabredet. Sie baut auf Inhalten von I.N.A. auf und umfasst den gesamten Berufsorientierungsprozess von Klasse 7 bis 10.

Die Angebote im Einzelnen:

- ▶ **Klassenstufe 7:** Teilnahme am Projekt „Komm auf Tour“ mit Nachbereitung durch KIDS & CO (Dauer: 2 Tage)
- ▶ **Klassenstufe 8:** Exkursionen und Projektarbeiten auf dem Forschungsschiff (Labor für Bildungskonzepte) bzw. erlebnisbezogene Berufsfelderkundungen und deren Präsentation (Dauer: 5 Tage)
- ▶ **Klassenstufe 9:** Projekt „Wir packen’s an“ mit erlebnisorientierter Kompetenzfeststellung und Berufeparcour sowie Erkundungen im multikulturellen Berlin (Dauer: 1 Woche)
- ▶ **Klasse 10:** individuelles Coaching im Bewerbungsprozess, Hilfe bei der Prüfungsvorbereitung

Die **Ernst-Haeckel-OS** und die **Thüringen-Gemeinschaftsschule** (sowie auch die Wolfgang-Amadeus-Mozart-Gemeinschaftsschule) waren insbesondere an Integrationsmöglichkeiten für Schüler/innen mit besonderem Förderbedarf

interessiert. Auf Basis der in I.N.A. gemachten Erfahrungen mit der Schulverweigererklasse an der Haeckel-OS entwickelten wir ein Angebot, welches schulisches, praktisches und soziales sowie interkulturelles Lernen miteinander verbindet. Zur Finanzierung konnten ESF-Mittel akquiriert werden sowie – im Rahmen der Schulreform – Mittel des Berliner Landeshaushalts. Insgesamt fünf Integrierte Sekundarschulen des Bezirkes beteiligen sich an diesem Folgeprojekt aus I.N.A. Unser Ziel ist es, das Praxislernen mit einer engen betrieblichen Kooperation zu verknüpfen – als Basis einer passgenauen Vermittlung nach Abschluss der Schule.



4.2 //

NEUE WEGE IN DER KOOPERATION MIT BETRIEBEN

Viele engagierte Betriebe im Bezirk sprechen bereits über Nachwuchsprobleme. Zugleich suchen viele Jugendliche eine Ausbildungsstelle und haben wenig konkrete Vorstellungen über mögliche Berufe und deren Anforderungen.

Vor diesem Hintergrund könnte I.N.A. in Kooperation mit dem Marzahn-Hellersdorfer Wirtschaftskreis eine Renaissance erfahren – zum Beispiel durch eine betriebsbezogene Projektanpassung von „Wir packen’s an“.

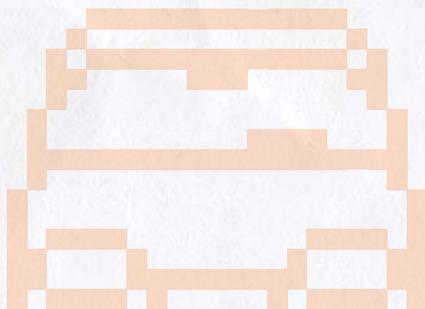
Unser Vorschlag für die Entwicklung eines erlebnisbezogenen Kompetenztrainings zur Berufsorientierung „Wir packen’s an!“ in Kooperation mit Firmen

TEILNEHMER/INNEN:

- ▶ eine Schulklasse a 25 Schüler/innen – unterteilt in 5 Kleingruppen a 4–5 Personen
- ▶ 5 Firmen

RAHMENBEDINGUNGEN:

- ▶ Zeitaufwand für die beteiligten Akteure: 5 Stunden für Firmenparcour (3 Firmenbesuche und 2 Wechsepausen zu je 1 Stunde) an einem Tag, Auswertung im Anschluss oder an einem Folgetag
- ▶ jede Schüler/innengruppe absolviert 3 der 5 Firmen (das ist bei der Besetzung der Gruppen zu berücksichtigen!)
- ▶ jede Firma bietet 2 – 3 Stationen an, die zusammen innerhalb einer Stunde zu absolvieren sind
- ▶ jede Kleingruppe wird begleitet von einer/ einem Lehrer/in bzw. Sozialarbeiter/in
- ▶ zum Abschluss jedes Firmenparcours erfolgt eine Auswertung der Leistungen der Jugendlichen durch Begleiter/innen und Firmenbetreuer/innen



BEISPIELE:

FIRMA HOTEL

| Station | Tätigkeiten |
|---|---|
| HOUSEKEEPING (HOTELZIMMER) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Betten beziehen ▶ Fußboden saugen ▶ Staub wischen ▶ Fenster putzen ▶ Bad reinigen ▶ Knopf annähen |
| REZEPTION (REZEPTION UND HOTELZIMMER) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gast empfangen (einchecken) ▶ englischen Gast empfangen (Wörterbuch möglich) ▶ Hotelreservierung überprüfen ▶ Hotelbutler (Gast mit Gepäck auf sein Zimmer führen) ▶ Auschecken – Rechnung ausstellen |
| SERVICEBEREICH (HOTELZIMMER) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Gast empfangen (einchecken) ▶ Tisch eindecken und dekorieren |

FIRMA AUTOHAUS

| Station | Tätigkeiten |
|------------------------------------|---|
| AM AUTO | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Reifen wechseln ▶ Reifendruck messen ▶ Ölstand feststellen ▶ Scheibenwaschanlage auffüllen |
| SERVICE (SERVICEBEREICH) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kunden beraten ▶ Auftrag annehmen (Reparatur, Durchsicht, ...) ▶ Kunden betreuen ▶ Rechnung ausstellen |



FIRMA PFLEGE-/ SENIORENHEIM

| Station | Tätigkeiten |
|-----------------------------|---|
| AM MENSCHEN | <ul style="list-style-type: none"> ▶ vorlesen ▶ Spiele moderieren/betreuen ▶ Bewegungsübungen ▶ Rollstuhl bewegen |
| SERVICE (SERVICEBEREICH) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Küchenarbeiten ▶ Reinigungsarbeiten |



BERUFSBILD BÜROKAUFFRAU/ -MANN

| Station | Tätigkeiten |
|-----------------------------|--|
| ORGANISATION | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Terminplanung ▶ Einsatzplanung für Personal |
| SERVICE (SERVICEBEREICH) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Auftragsannahme (Kundenbetreuung per Telefon) ▶ Rechnungserstellung ▶ Büroarbeiten, Brief am PC nach DIN schreiben (z.B. Mahnung) ▶ Kalkulation (Preis) |



UNBEDINGT ERFORDERLICH IST DIE BEREITSTELLUNG VON INFOMATERIAL ZU DEN AUSZUFÜHRENDEN TÄTIGKEITEN (SCHAUBILDER, ÜBERSICHTEN).

Kapitel 5

Anhang**Kontakt:**

Tel.: 030-54376812



E-Mail: info@kids-und-co.de

**5.1** **KONTAKTE - DIE AKTEURE
DES I.N.A-TEAMS****Steffi Märker** Projektkoordination, Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung**Gerd Kokles** pädagogischer Leiter und Sozialpädagoge an der Haeckel-OS**Verena Hansen** Sozialpädagogin an der Wolfgang-Amadeus-Mozart-OS**Tom Mandel** Leiter des Schülerclubs an der Wolfgang-Amadeus-Mozart-OS im Schuljahr 2010/11**Martin Schmalenberger** Schulsozialarbeiter und Leiter des Schülerclubs an der Wolfgang-Amadeus-Mozart-OS im Schuljahr 2011/12**Victoria Safenreiter** Sozialpädagogin an der Thüringen-OS**Jörg Schrick** Coach, Dozent und Profiler für Jugendliche nach Beendigung der Schulpflicht**Gudrun-Maria Schlögel** Coach und Bewerbungstrainerin für Jugendliche nach Beendigung der Schulpflicht**Hans-Peter-Schneider** Controlling, Projektbetreuung und -dokumentation**Karin Höhne** Mittelverwaltung und Abrechnung

5.2

NÜTZLICHE ADRESSEN FÜR DIE SUCHE NACH AUSBILDUNG

EIGNUNGSFESTSTELLUNG - WELCHER BERUF PASST ZU MIR

-  <http://portal.berufe-universum.de>
-  www.planet-beruf.de
-  www.berooobi.de
-  www.mixopolis.de

AUSBILDUNGSSTELLEN FÜR EINE DUALE AUSBILDUNG IM BETRIEB

-  www.ihk-lehrstellenboerse.de
-  www.hwk-berlin.de >> Bildung >> Ausbildung >> Lehrstellenbörse
-  www.arbeitsagentur.de >> JOBBÖRSE

BEZIRKLICHE BZW. REGIONALE AUSBILDUNGSSTELLEN BIETET DER AUSBILDUNGSATLAS DER BEZIRKE

- Marzahn-Hellersdorf:**
-  www.ausbildungsatlas-mh.de

- Lichtenberg-Hohenschönhausen:**
-  www.ausbildungsatlas-lichtenberg.de

STUDIENINTERESSIERTE FINDEN INFOR- MATIONEN ZU DEN UNTERSCHIEDLICHEN BEWERBUNGSVERFAHREN UNTER

-  www.studis-online.de/StudInfo/bewerbung.php

BERATUNGSSTELLEN FÜR DEN ÜBERGANG SCHULE-BERUF IM MARZAHN-HELLERS- DORF

-  BIZ (Berufs-Informationen-Zentrum)

Agentur für Arbeit
Janusz-Korczak-Str. 32
12627 Berlin

-  Jugendberatungshaus XXL

Landsberger Allee 565
12679 Berlin

Impressum

Herausgeber

KIDS & CO g.e.V.

Vorstand

Steffi Märker, Ulrike
Heß, Ingo Voigt

Alt-Hellersdorf 29–31

12629 Berlin

030-54376812

info@kids-und-co.de

www.kids-und-co.de

Redaktion Steffi Märker,

Jörg Schrick, Hans-Peter-
Schneider, Gerd Kokles

Fotos Lutz Märker, Gerd
Kokles

Layout

Mathias Rietschel

Druck

WirMachenDruck





© 2012, KIDS & CO

Verein zur Förderung von Kindern und Jugendlichen

