

Es ist noch kein „Bester“ vom Himmel gefallen

„Wir nehmen nur die Besten!“, sagt mir der Lehrlingsbeauftragte einer grossen Handelskette nachdrücklich am Telefon und meint damit, dass er den Bewerber wegen dem ich anrufe, nicht einstellen wird. „Ich verstehe.“, meine ich und ich verstehe es wirklich. Als Lehrerin und Coach stellensuchender Jugendlicher frage ich mich aber gleichzeitig, wie ich die jungen Menschen, die ich begleite, dabei unterstützen kann, in dieser Rangliste einige Plätze aufzusteigen?

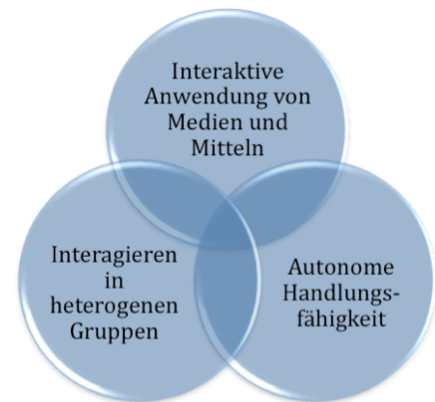
Ich arbeite beim Institut *planoalto* als Gruppenleiterin im Motivationssemester *passage-moti*. Dies ist ein kantonal finanziertes Bildungs- bzw. Integrationsprogramm für Jugendliche zwischen 15 und 22, die nach der regulären Schulzeit keine Anschlusslösung gefunden haben, die formell betrachtet, arbeitslos sind. Kernziel des Semesters ist eine dauerhafte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, das heisst Unterstützung bei der Lehrstellen- oder Arbeitssuche und eine Begleitung hin zu einem tragfähigen beruflichen Schritt. Das Programm folgt einer ganzheitlichen und praxisnahen Pädagogik und kombiniert Trainingselemente zur Persönlichkeitsentwicklung mit Schulungsteilen und konkreter Arbeitserfahrung. Die Erweiterung der Perspektiven und die Arbeit daran, das eigene Leben verantwortungsvoll in die Hand zu nehmen, sind zentrale Ziele.

Mit dem Grundsatz „lernen durch erleben“ bieten wir den Jugendlichen ein anspruchsvolles Programm, das sie herausfordert. Die Struktur der Wochen ist festgelegt und somit auch die Themen, um die es geht: Expedition, Vernetzung und Arbeit, Persönlichkeitsprofil, Neues Lernen, Bilanz, sind einige Beispiele. Der konkrete Inhalt orientiert sich dann an den Anforderungen der jeweiligen Gruppe und nimmt auch die jungen Menschen in Verantwortung: „Es gibt keine ‚Fertiggerichte‘“, meint Sinha Weninger, Gruppenleiterin im *passage*, „sondern die Möglichkeiten, etwas über Zutaten zu lernen, dies und jenes Rezept auszuprobieren, um letztlich das bekömmlichste eigene ‚Lebens-Gericht‘ zuzubereiten und dann natürlich auch zu geniessen.“ Dabei nutzt das Team des *passage* auch erlebnispädagogische Methodik in der Natur. Unterwegs sein, den Alltag in ungewohnter Umgebung bestreiten, Berge besteigen, gemeinsam im Boot sitzen, sich einen guten Platz einrichten oder das Feuer hüten sind starke Metaphern, die Lernen in der Handlung ermöglichen und auf die man sich später – im Schulzimmer oder am Arbeitsplatz – wieder beziehen kann.

Was erwarten eigentlich Lehrmeister von ihren Lehrlingen oder welche Bereiche spricht oben zitiertes Ausbilder mit „die Besten“ an? Im *passage-moti* haben die Jugendlichen 10 Wochen Schnupperzeit in Geschäften und Firmen, die sie sich selbst organisieren müssen. Zumeist recherchieren die Teilnehmenden im Internet nach einer freien Lehrstelle und nehmen dann telefonisch Kontakt mit der Firma auf. Nachdem abgeklärt ist, dass die Stelle noch frei und der Betrieb grundsätzlich bereit ist, Jugendliche schnuppern zu lassen, wird in der Regel eine schriftliche Bewerbung erwartet. Dabei schauen die Betriebe auf den Lebenslauf, auf Schulnoten und allenfalls absolvierte Eignungstests – eine grundsätzliche Prüfung, ob der oder die BewerberIn formell betrachtet, in Frage kommt. Ist dies der Fall, wird eine Schnupperwoche vereinbart; die Jugendlichen haben so die Chance, den Beruf und den Betrieb

kennenzulernen, die Lehrmeister bekommen einen Eindruck hinsichtlich der Arbeitsweise des Aspiranten. „In dieser Phase schauen wir nicht in erster Linie nach den Schulnoten, sondern wollen wissen, wie er oder sie schafft.“, meint der Verantwortliche, der jährlich die Ausbildung von mehr als 14 Lehrlingen betreut. Das deckt sich mit unserer Erfahrung, dass die Noten nur zum Teil Ausschlag über den Erhalt einer Lehrstelle geben, einen sehr grossen Teil machen die Fähigkeiten aus, die vor Ort gezeigt werden - Geschick, Umgang mit Kunden, Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Eigenmotivation, kurz: Schlüsselkompetenzen.

Schlüsselkompetenzen sind erwartete Fähigkeiten oder Verhaltensweisen, die über die reine Wiedergabe angesammelten Schulwissens hinausgehen und die (nomen est omen) ein „Schlüssel“ sind. Ein Schlüssel für den individuellen und den gesellschaftlichen Erfolg, notwendig für den sozialen Zusammenhalt, die Beschäftigungsfähigkeit und die persönliche Entfaltung. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit ordnete in einer umfassenden Studie (DeSeCo-Projekt) die Schlüsselkompetenzen in drei verschiedene Kategorien ein:

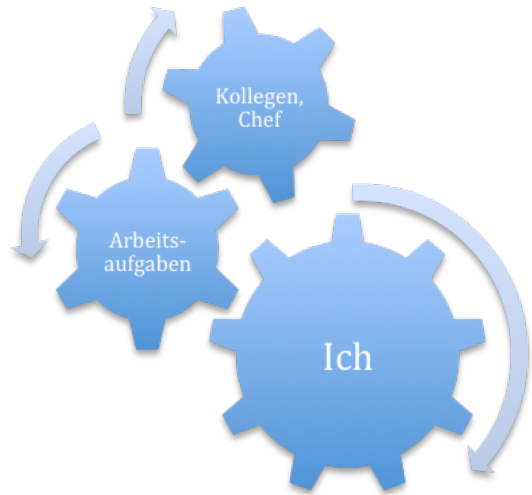


„Erstens sollten Menschen in der Lage sein, verschiedene Medien, Hilfsmittel oder Werkzeuge (Tools) wie z.B. Informationstechnologien oder die Sprache wirksam einzusetzen. Sie sollten diese Tools gut genug verstehen, um sie für ihre Zwecke anpassen und interaktiv nutzen zu können. Zweitens sollten Menschen in einer zunehmend vernetzten Welt in der Lage sein, mit Menschen aus verschiedenen Kulturen umzugehen und innerhalb sozial heterogener Gruppen zu interagieren. Drittens sollten Menschen befähigt sein, Verantwortung für ihre Lebensgestaltung zu übernehmen, ihr Leben im grösseren Kontext zu situieren und eigenständig zu handeln.“ (OECD 2008)

Vereinfacht formuliert, und auf den professionellen Kontext bezogen, beschreibt die Studie, wie Menschen im Berufsalltag mit „Aufgaben“ oder „Problemen“ umgehen sollten. Die „Schlüsselwörter“ zum Erfolg interpretiert in Lehrlingssprache könnten sich dann so anhören:

- lösungsorientiert: „Es wird schon gehen, fangen wir zuerst mal an, vielleicht löst sich das andere auf dem Weg von selbst.“
- kreativ: „Ich entwickle eigene Ideen und Wege und probiere sie aus.“
- flexibel: „Mitten im Arbeitsgang ändert sich der Auftrag? Kein Thema!“
- kooperativ: „Ich schaue auf die beruflichen Fähigkeiten meiner Kollegen und unsere Team-Performance.“
- ressourcenorientiert: „Der Chef ein neues Handy? Ich helfe gern beim Einstellen.“
- selbständig: „Meine Aufträge erledige ich bis zum Ende, da muss niemand nacharbeiten.“
- verantwortungsvoll: „Auf mich kann man sich verlassen.“
- weitsichtig: „Kann ich auf dem Weg gleich die Post fürs Sekretariat noch holen?“
- initiativ: „Jetzt gleich? Ich bin bereit, es geht los.“
- ehrgeizig: „Gebt mir Aufgaben, die mich fordern, dass ich daran lernen kann.“
- transferfähig: „So was ähnliches habe ich schon mal an meinem Mofa gesehen.“
- selbstvertrauend: „Ich habe das zwar noch nie gemacht, aber ich probiere es trotzdem.“

Zu Schlüsselkompetenzen gehören also vorrangig Fähigkeiten, die den Umgang mit sich selbst, mit Kollegen und Vorgesetzten und das Verhältnis zu Aufträgen, Arbeitsaufgaben und Problemen beschreiben. Es sind die „Schmierstoffe“ im Getriebe, die Verbindung an den Schnittstellen zwischen dem Lehrling, seinen Kollegen und der Arbeitsaufgabe.



Montag 12:00 Uhr, Start der zweiten Woche im passage-moti. Kathrin steht mit einem etwas zu grossen Rucksack im Kreis mit den anderen.

34 Jugendliche zwischen 16 und 20,

aus 8 verschiedenen Herkunftsländern, von Kleinklasse bis Kanti

brechen zu einer viertägigen Expedition in den Alpstein auf. Am Vormittag

haben sie in Kleingruppen alles Essen für die Tage geplant, waren einkaufen, die Lebensmittel

wurden in ihre Rucksäcke verpackt. Sie wissen nicht so genau, was auf sie zukommt: „Draussen schlafen unter Plachen, Brot im Steinofen backen, überhaupt am Feuer kochen und über einen Berg steigen. Ich weiss nicht, wie das gehen soll, ob wir das können, was wir tun, wenn es regnet und ob wir uns verstehen“, meint Kathrin unsicher und sie ahnt, dass ihr eine Herausforderung bevorsteht.

Erlebnispädagogische Methodik, das „Draussen-aus-Erfahrung-lernen“, ist ein wesentlicher Teil der Philosophie im Übergangsemester passage-moti. Wir führen die jungen Menschen in einen Kontext, der mit ihrer kommenden persönlichen Situation vergleichbar ist: Sie kommen aus der Schule, waren dort eingebettet in klare, enge Zeit- und Aufgabenstrukturen, hatten oft Führungspersonen (Eltern, Lehrer), die wesentliche Entscheidungen für sie übernahmen. Mit Beginn der Lehrzeit weht – sozusagen - ein anderer Wind, man erwartet keine Schüler, sondern junge, erwachsene Arbeitnehmer. Sie dürfen plötzlich viele Fragen ihres Lebens und des Tages allein entscheiden, sie müssen sich selbst anstupsen, Mut machen, vertrauen, durchsetzen. Und dies in einer Umgebung in der sie sich weder sozial (unter Erwachsenen), noch strukturell (Arbeitsrhythmus) noch fachlich (neuer Beruf) auskennen. Wahrlich eine grosse Herausforderung!

Es hat zu regnen begonnen, gerade, als wir am Gruppenplatz ankommen. Das heisst im Regen Plachen spannen, Holz suchen, Feuern mit nassem Holz – das steigert den Schwierigkeitsgrad deutlich. Vier, fünf Jugendliche sind dran und geben ihr Bestes, die anderen stehen herum, tun viel und doch nichts, lassen sich nass regnen, verstecken sich, wissen nicht, was tun. Kathrin hält seit 15 min eine Plache in der Hand, rührt sich nicht vom Fleck und sucht mit den Augen jemanden, der sie ihr abnimmt und anbringt. Die Stimmung sinkt mit jedem Tropfen Regen, die Motivation ist gering, das Vertrauen darauf, dass es heute noch ein warmes Essen im Trockenen gibt, ebenso. Sie sind an der Grenze, jede und jeder kämpft mit einem anderen „inneren Schweinehund“ oder mit einer Angst, einer Gewohnheit oder den Umständen. Der Druck ist spürbar und macht sich Luft in Ausrufen, Schimpfworten und einem unerträglich groben Umgang mit dem Material. Gegenstände fliegen durch die Luft, Rucksäcke landen im Schlamm, Bäume bekommen Fusstritte. Aber sie können nicht weg: nicht aussitzen, nicht weglaufen, niemanden anderen finden, der die

Arbeit macht, sie können den Regen nicht abstellen, keine Tür zumachen und auch einen Schuldigen zu suchen, macht die Kleider nicht trocken.

Wir Leiter spannen eine grosse Plane und rufen alle zusammen. Wir fassen die Situation zusammen und spiegeln ihnen, was wir wahrnehmen. Wir rufen die persönlichen Ziele in Erinnerung, die sich jede und jeder vor der Expedition erarbeitet hat. Zum Beispiel: „Ich möchte Initiative zeigen.“ oder „Ich möchte durchhalten.“ oder „Ich möchte auch Arbeiten erledigen, die mir nicht gefallen.“ Dann „malen“ wir ein Phantasie-Bild vom Camp, was da in einer Stunde steht, schwärmen vom Feuer, das die Kleider trocknet und vom „Riz Casimir“ der die knurrenden Magen besänftigen wird. Dass es eine Herausforderung ist, hier zu bestehen, verschweigen wir nicht.

Auch beim Lernen von sozialen Fähigkeiten gibt es „Naturtalente“ und solche, die arbeiten und lange üben müssen, bis eine Handlung so integriert ist, dass sie von selbst funktioniert. Das Passage ist solch ein Übungsort für Schlüsselkompetenzen. Im geschützten Rahmen der Gruppe besteht die Möglichkeit, neue Verhaltensweisen kennenzulernen, auszuprobieren, und gegebenenfalls zu integrieren. Unser Konzept legt einen Schwerpunkt auf Themen und Fähigkeiten, die in der Schule aus gutem Grund nicht so zentral waren und für die auch die Familie kein günstiger Lernort ist. Wir bilden sozusagen ein drittes „Bildungs- bzw. Erziehungsgefäss“ in enger Kooperation mit der Schule und dem Elternhaus.

Die erlebnispädagogische Methodik, eine Expedition zum Beispiel, gleicht dabei einer Intensivzeit innerhalb des Programms, was auch „klassische“ Schulungs- und Bewerbungswochen beinhaltet. Die Natur bietet uns dabei einen vielseitigen Lernraum, der – unabhängig von Personen – Herausforderungen stellt. Regen, Sonne, Wind, Feuer machen und Übernachtungsplätze einrichten stellen maximale Anforderungen an Selbst- und Sozialkompetenzen, sind aber in ihrer Anlage ganz einfache, weil natürliche Interventionen. Wie ein Passant stärkt das Draussen sein, sich bewegen in frischer Luft und Hand anlegen auf einer körperlichen Ebene die Gesundheit und Präsenz, was sich in den meisten Fällen wohltuend auf das Verhalten auswirkt.

Für Aussenstehende erscheint diese Art der Pädagogik häufig hart. Das mag daran liegen, dass die Betroffenen selbst keine Erfahrung im Draussen leben mitbringen und allein die Vorstellung davon, Respekt einflösst. Andererseits berichten die Medien, wenn sie von Erlebnispädagogik berichten, leider häufig von wirklich harten Trainingscamps. Diese nutzen, im Gegensatz zu unserem Ansatz, die Natur als neuen Raum für die bewährte Pädagogik von Zwang und Wiederholung, der psychischen Koppelung von Aktion und Reaktion. Wir versuchen einen Rahmen zu stellen, der ein „Lernen am Erfolg“ ermöglicht, der den jungen Menschen etwas zumutet, aber auch zutraut und der in Verantwortung bringt – sich selbst, den Mitmenschen und den Aufgaben gegenüber. Dafür braucht es Feingefühl und kleine Schritte, denn die Grenze zwischen Herausforderung, Über- und Unterforderung ist sensibel. Und die Natur kennt viele Nuancen und sie zeigt sich oft in einer Kreativität, die unsere menschlichen Möglichkeiten übersteigt.

Unvermittelt hört es auf zu regnen. Am Himmel reist innerhalb von 2 min ein Loch auf und ein Sonnenstreifen bahnt sich den Weg mitten in unser Camp. „Die Sonne.“ sagt Kathrin, als würde sie sie zum ersten Mal sehen. „Es besteht Hoffnung,“ meint ein anderer und intoniert es als Witz, aber es ist spürbar, dass es aus tiefstem Herzen kommt. „Lasst uns anfangen.“ Und tatsächlich kommt Bewegung in die Runde, Plachen, Schnüre, Holz, Feuer, Essen. Alles wird gemacht, ganz

ruhig und kompetent und so als sei es selbstverständlich. Es bilden sich flexible Grüppchen und Führungspersonen zeigen sich. Es braucht wenige Worte und alles funktioniert leise und reibungslos, wie in einem Profiteam. Dass es wieder begonnen hat, zu regnen, nimmt niemand wahr. Wir Leiter stehen schweigend und staunend, aber auch dankbar am Rand des Geschehens.

Nach drei Stunden sitzen wir ums Feuer, vor dem andauernden Regen geschützt unter Plachen. Tee wird herumgereicht und Schokolade. 34 Jugendliche sitzen sehr präsent und aufmerksam in grosser, ruhiger, friedlicher Runde. „Die Sonne war wie ein Energiestrahler,“ sagt eine Jugendliche in die Stille, „an das denke ich ab jetzt immer, wenn ich nicht mehr kann.“ „Ich bin stolz,“ tut ein anderer kund, „solange habe ich noch nie gearbeitet, ohne das jemand aufgepasst hat, dass ich dranbleibe. Ich glaube, ich habe geschafft wie ein Erwachsener.“ Wir Leiter schweigen noch immer. „Leute, wir sind die Besten.“, meint Kathrin.

Literatur

OECD (2008): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen (Zusammenfassung).
Download pdf unter <http://www.deseco.admin.ch/> (Mai 2009)

Konstanze Thomas

Gruppenleiterin im Motivationssemester passage-moti, www.passage-moti.ch
des Instituts planoalto, Lindenstrasse 69, 9000 St. Gallen
info@planoalto.ch, www.planoalto.ch