

(Kurz-zu mir:)

Der Veranstalter hat mich gebeten hier einen kurzen Input zu geben. Ich gehe davon aus, dass dies mit meiner Vita zu tun hat. Daher einige Stationen/damit Sie wissen, mit wem Sie es zu tun haben:

- Museumspädagoge (Ende der 1970er)
- Ambulante Hilfen zur Erziehung mit 14 bis 18jährigen in Berlin Kreuzberg (Beginn der 1980er)
- Begleitung von Jugendlichen mit Körper- und/oder Lernbehinderungen in einem Berufsausbildungszentrum (Mitte der 1980er)
- Vorberufliche Orientierung und Ausbildungsbegleitende Hilfen für insbesondere weibliche Jugendliche mit Migrationshintergrund (Ende der 1980er)
- Seit nunmehr 23 Jahren tätig als Supervisor, Coach, Berater und Fortbildner von Fach- und Führungskräften der Sozialwirtschaft in Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, - hier u.a.:
 - ASDen
 - HzE
 - Überbetriebliche Ausbildungsstätten
 - Schulverweigerer Projekten

Meine gegenwärtige berufliche Identität ist also nicht die des Pädagogen vor Ort; mein aktueller Hintergrund ist der des Coachings, der Beratung...

Bei meinen (freiberuflichen) KollegInnen hab ich den Ruf des „Methodenverhunzers“, d.h. ich habe kein wirkliches Interesse „die reine Lehre“ bestimmter Methoden zu praktizieren. Ich präferiere immer den Mix in der Absicht, das zu finden was hilft/was die gewünschten Wirkungen erzielt.

(Nun zu Ihnen:)

Ich habe vorab in die Teilnehmerliste zu diesem Workshop geguckt, -daher ahne ich: Sie sind schlaue und herzliche Fachkräfte die sich redlichst Tag-ein-Tag-aus mühen zu helfen/zu coachen/Rahmenbedingungen zu machen....

... und dann gehen Sie auch noch zu solchen Kongressen ob wohl Sie schon so kluge Bescheid-WisserInnen sind.

Was können wir hier also tun, damit es sich lohnt, -damit Sie bekräftigt wieder an ihre Arbeit gehen können und sich erfreuen an den kleineren und/oder auch mal mittelgroßen Erfolgen...

Machen Sie sich keine Sorgen, -hier kommt nicht der aus der Hauptstadt, der Ihnen (noch) einen theoretischen Vortrag hält oder Ihnen sagt, wie Sie richtig zu arbeiten haben....

Ich will Sie heute einladen zu einer gemeinsamen Erkundung. Erkunden wollen wir beste Erfahrungen, -also das herausfiltern, was in Ihrer Arbeit positive Resultate erbringt als auch zu Erkunden, was hinderlich ist, was nicht förderlich ist bei der Arbeit, -egal ob es persönliche Wirrungen und/oder Irrtümer sind oder strukturelle Probleme.

Voran eine kurze Wissensvergewisserung:

Wenn wir uns Gedanken machen über die Konflikte die beim Übergang Schule zu Beruf(-ausbildung) entstehen können, dann können wir zum Glück konstatieren, dass es für Tausende Jugendliche zu keinem Konflikt kommt, der professionelle Hilfe braucht. Wir wissen Konfliktfrei geht es auch hier i.d.R. selten ab. ErziehungswissenschaftlerInnen, SoziologInnen, DidaktikerInnen und natürlich PsychologInnen wussten es schon immer, -- die Hirnforscher/insbesondere die mit modernere Ansätze der Epigenetik haben nochmals deutlich gemacht, dass die Lebensphase 12/13 bis 18 Jahre (also die Phase, in der erste berufliche Weichen gestellt werden) eine ganz besondere ist: Maximale Ambivalenzen im eigenen Ich, da die Hormone die Macht übernommen haben.

Warum jetzt?

Es gibt eine Reihe von gesellschaftlichen Anlässen, die uns über den Übergang Schule zu Beruf diskutieren lassen

- Fachkräftebedarf
- Überproportional hoher Krankenstand in der BRD
- Überproportionaler Anzahl von Ausbildungsabbrüchen (Bundesdurchschnitt 1/3)
- Fehlende Steuerungsoptionen jenseits der Marktdynamik
 - Leidtragende Branche ist insbesondere die Sozialwirtschaft
- Wir sind mitten in einer technischen Revolution. Die Elektronik ist nicht nur ein riesiger Wirtschaftsbereich, -sie durchdringt zunehmend alle anderen Wirtschaftsbereiche und unsere (auch private) Kommunikation und Beziehungen
- Wir sind mitten drin in der Neu-Erfindung einer wirtschaftlichen und politischen Ordnung: „Schwellenländer“, globaler Markt/globale Wirtschaft, Euro-Krise und Austeritäts-Politik sind nur einige aktuelle Schlagworte

Es gibt darüber hinaus eine Reihe an Mitteilungen von Betrieben als auch von Gewerkschaften:

- Die Jugendlichen sind fachlich nicht gut vorbereitet insbesondere in Mathematik und Deutsch
 - Sie sind sozial nicht kompetent (Belastbarkeit, Durchhaltevermögen, Disziplin, Teamfähigkeiten, Leistungsbereitschaft, etc.)
- Die Gewerkschaften merken darüber hinaus an, dass „Lehrjahre“ noch immer „keine Herrenjahre“ sind, -d.h. dass schlechte Arbeitsbedingungen auch während der Ausbildung immer noch aktuell sind

Zudem gibt es jede Menge individueller Anlässe, weshalb der Übergang von Schule zu Beruf sich häufig als konfliktreich darstellt:

- ➔ Die Informationsmöglichkeiten haben sich, auch Dank des Internets, deutlich verbessert, -reklamiert wird immer wieder die Unterstützung bei der Ver- und Bewertung der erhaltenen Information;
- ➔ Das Finden eines guten Platzes in der globalisierten Wirtschaft im Alter von 15/16 Jahren
- ➔ Der emotionale Reifegrad der Jugendlichen/die Sozialkompetenzen

Obwohl viele von Fachkräftemangel reden und sich auf dem 1. Arbeitsmarkt ja auch hier und da etwas auch bei der Ausbildung tut, -obwohl wir mit den berufsausbildenden Schulen in den letzten Jahren ja doch qualitative Sprünge machen konnten, scheinen die Probleme weder weniger noch weniger intensiv zu sein, -auch hier nur einige Schlagworte:

- Erhöhung der Belastungen in vielen Familien
- Erhöhung von Irritationen im Kontext wirtschaftlicher Krisen
- Zunahme von alleinerziehenden Kontexten
- Immer wieder neue Phänomene und Herausforderungen im Kontext der Migration
- Zunahme bei sogenannten „Multiproblem Familien“
- „Parallelgesellschaften“ entstehen

Im Osten der Republik entdecken wir gerade neue Phänomene, -die Menschen, welche die „Wende“ in den Pubertätsjahren erlebt haben bekommen in diesen Jahren Kinder, -und die/ bzw. die Familiensysteme in deren Hintergrund haben es wohl „faustdick“ hinter den Ohren.

Und wir-selbst?

Auch für uns „Großen“, die in unterschiedlicher Form/mit unterschiedlichsten Aufträgen dabei sind, diesen Übergang von Schule zu Beruf zu befördern tun sich eine Reihe von Problemen auf

- Die antikapitalistische Grundhaltung vieler SozialpädagogInnen und LehrerInnen lässt uns zögerlich sein die allseits gebildete kapitalistisch verwertbare Persönlichkeitsentwicklung zu befördern:
 - Anpassung vor eigener Meinung
 - Fleiß/Leistungsbereitschaft vor Lust und Zufriedenheit
 - Gerechtigkeitsempfinden und Chancengleichheit
- Wir fummeln mal wieder an den Symptomen herum, -am Individualsystem Mensch und stellen doch auch die so organisierte Arbeit in Frage, kaufen selber beim Fair-Trade ein, bringen nicht mehr benötigtes Zeug in den Tausch-Laden im Kiez und ahnen, dass eine andere Welt möglich ist!
- Sprechen von Teilhabe und Anstrengungsbereitschaft und sehnen uns nach gestressten Arbeitstagen und -jahren nach dem SPA-Bereich eines feinen Hotels und basteln an der eigenen work-live-balance
- Wir wissen, dass wir nicht autoritär auftreten wollen, „nicht-„ oder gar „antiautoritär“ scheint aber auch keine hilfreiche Haltung und Verhalten zu sein. Eine Vorstellung von einer neuen Autorität die mit Kraft und Präsenz

daher kommt, wie es Haim Omer so schön beschreibt und eben nicht mit Macht und Distanz steuert ist zu weilen noch nicht ausreichend konzipiert, in eigene Haltung und Verhalten transferiert.

„neue“ Jugend?

Wir müssen wohl konstatieren, dass Hilfen beim Übergang Schule-Beruf nicht mehr nur ein Nachteilsausgleich für die Jugendlichen darstellt, die gerne würden, aber fehlende insbesondere materielle Ressourcen der Familien und/oder deutsch-sprach-Kompetenzen nicht hinreichen, teil zu haben an den Optionen.

Wir müssen wohl konstatieren, dass es eine wohl wachsende Anzahl Jugendlicher gibt, die es verabsäumen wenigstens im Bewerbungsgespräch mal kurz die Stöpsel aus den Ohren zu nehmen oder gar ihr Handy während der Arbeitszeit auf Stand-By zu schalten. Wir müssen wohl konstatieren, dass es wohl eine wachsende Anzahl von Jugendlichen gibt, die zwar bei Face-Book 500 „Freunde“ haben und auch im virtuellen Spiel-des-Lebens auf dem 5. Level sind, aber nicht die Frustrationstoleranz besitzen, sich vom Kollegen oder sogar vom Vorgesetzten bereit sind sich sagen zu lassen, das dies-oder-jenes (noch) nicht OK ist.

Wir müssen wohl konstatieren, dass Zeiten wirtschaftlicher Krise auch immer einhergehen mit Verlust von Übersichtlichkeit, Sinn, Vertrauen, von Anstrengungsbereitschaft.

Man kann ja wenn man will dem Winterhoff mit seinen ganzen Tyrannen-Büchern ein Pfund Populismus vorwerfen, -widersprechen kann ich jedoch nicht, wenn es um das Phänomen der mangelnden emotionaler Reifung geht.

Wir brauchen also Hirn und Herz, um jungen Menschen die Option zur Nachreifung zu geben.

Wir brauchen also eine neue Vorstellung von Autorität, -einer Autorität die mit Kraft und Präsenz daher kommt und auf Macht und Distanz verzichtet kann.

Wir brauchen also Unterstützungssysteme, nicht nur diskontinuierliche Einzelpersonen, um Wirksamkeit zu entfalten.

Ich will Sie nunmehr einladen zu einer Erkundung auf folgenden Ebenen:

- Was funktioniert?
- Was sein könnte?
- Was sein sollte?
- Was sein wird?

Dabei werden wir die klassischen Stationen durchlaufen

- ➔ Kontraktbildung
- ➔ Auf's und Ab's im Prozess
- ➔ Nachhaltigkeit und Setting(s)

Zudem möchte ich Sie immer wieder auch zum Blickwinkelwechsel einladen: Coach und Coachee im Kontext der Wirklichkeit des Jugendlichen

Erkundung:

Als Coach, Supervisor und auch als Organisationsberater musste ich zu weilen auch schmerzhaft lernen, dass die Chancen eines Prozesses erheblich beeinflussen lassen durch eine angemessene Kontraktbildung. D.h. es braucht Hirn und Herz um den „Tanzboden“ zu bauen, um eine gemeinsame Wirklichkeit von Thema und Auftrag zu erarbeiten. Dieses ist schon bei gestandenen Fachkräften mitunter mühsam. Bei Unterstützungsprozessen, von denen wir hier reden, ist die Motivlage oft so unterschiedlich, wie sie nur sein kann. Jugendliche haben entwicklungspsychologisch logisch eine andere Motivlage:

Intrensische Motive (Beziehung)

Extrensische Motive (Anreize)

Erkundung 1: Was läuft richtig gut bei der Kontraktbildung

- ➔ Was läuft richtig gut bei der Kontraktbildung, -was ist geschehen, damit es zu einem klaren Auftrag kommt
 - Erzählt euch (Tuschelgruppe) die Geschichten, wo es gut gelaufen ist, -wo und wie es zu klaren/ermutigenden Kontrakten gekommen ist
 - Versucht ein bis zwei „Merksätze“ zu formulieren
- ➔ 6 Min.

Gemeinsame Präsentation und Reflektion der „Merksätze“

Erkundung 2: Was läuft richtig gut im Prozess

- ➔ Was läuft richtig gut im Prozess, -was ist geschehen, damit es zu einem wirkungsvollen Prozess kommt
 - Erzählt euch (Tuschelgruppe/andere Richtung) die Geschichten, wo es gut gelaufen ist, -wo und wie es zu klaren/ermutigenden Prozessen gekommen ist
 - Versucht ein bis zwei „Merksätze“ zu formulieren
- ➔ 6 Min.

Gemeinsame Präsentation und Reflektion der „Merksätze“

Erkundung 3: Was sein könnte/was müsste sein

- Was könnte sein/was müsste sein damit mehr Wirkung erzielt wird
- Was könnte sein/was müsste sein damit Nachhaltigkeit gesichert wird

Plenardiskussion

Erkundung 4: Was sein wird

- Was nehme ich von hier mit und versuche es in unsere/meine Einrichtung zu integrieren/anzuregen

FeedBack