AMS report

103

Ernst Gesslbauer, Sabine Putz, René Sturm, Karin Steiner (Hg.)

Herausforderungen an der Schnittstelle Schule – Beruf

Beiträge zur Fachtagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« vom 18. September 2013 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

oead
AMS Arbeitsmarktservice Österreich
BMBF Bundesministerium für Bildung und Frauen
bmwfw Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Ernst Gesslbauer, Sabine Putz, René Sturm, Karin Steiner (Hg.)

Herausforderungen an der Schnittstelle Schule – Beruf

Beiträge zur Fachtagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« vom 18. September 2013 in Wien

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber und Herausgeber: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, A-1200 Wien, Treustraße 35–43 • Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Wien, Juli 2014 • Grafik und Titelfoto: Lanz, A-1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., A-3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2014
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, A-1190 Wien
ISBN 978-3-85495-470-0

Inhalt

Vorwort **5**

Monira Kerler

Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der Ausbildung zum Beruf

Ausgangslage und Rahmenbedingungen in Österreich **6**

1 Wo verbleiben junge Menschen in Österreich nach ihrem Ausbildungsabschluss? 6
2 Jugendarbeitslosigkeit: Ein Mix verschiedener Ursachen stellt Politik, Wirtschaft und Bildungsinstitutionen vor neue Herausforderungen 7
3 Was tun? 8
4 Prävention und Intervention: Die wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit 9
5 Der 2. Bildungsweg – Österreichische Erwachsenenbildung 12
6 Die zentrale Bedeutung von Skills in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt 14
7 Literatur 14

Anita Platzer

Die BFI-Produktionsschule Steyr

Ein Erfolgsmodell im Auftrag des AMS Oberösterreich und des Landes Oberösterreich **16**

1 Einleitung 16
2 Zielsetzungen 17
2.1 Inhaltliche Ziele 18
2.2 Zielgruppen 20
3 Qualitätssicherung 21

Susanne Linde, Klaus Linde-Leimer

Stop Dropout!

Ein Früherkennungssystem zur Unterstützung von ausbildungsabbruchgefährdeten Lehrlingen und SchülerInnenwww.stop-dropout.eu **23**

1 Kontext des Projektes Stop Dropout! 23
2 Das Projekt Stop Dropout! 24
3 Die Produkte von Stop Dropout! 24
4 Stop Dropout! vor dem Hintergrund der Strategie Europa 2020 zur Senkung der Dropout-Raten in Schulen und Ausbildungen 25
5 Nutzen für die Zielgruppe 26
6 Einsatz der Stop-Dropout!-Tools 27

Maria Pichlbauer

Berufsorientierung in der Sekundarstufe II
Luxus oder Notwendigkeit? 30

1 Das Projekt: »Berufsorientierung in der Oberstufe« – Erfahrungen der Modeschule Graz . . . 30
2 Nähere Erläuterung einiger Maßnahmen 33
2.1 Internationalisierung 33
2.2 Vortragsreihe / Dialogveranstaltungen: Die Welt ist (d)ein Laufsteg 34
2.3 »We proudly present: Modeschule Graz« 34
2.4 »Mit der Sprache der Mode« – Auslandspraktikum an der Modeschule 35
2.5 Berufsorientierungsmesse und Volontariate für das BG Rein 35
3 Fazit 37

Ursula Koller, Ursula Forster

Das Projekt BIJUMI: Ausbildung und Begleitung für junge Migrantinnen
Engagement von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für die Gemeinschaft . . 39

1 Das Projekt BIJUMI 39
2 Der Weg zur Bildungslotsin 40
3 Inhalte der Ausbildung zur Bildungslotsin 40
4 Das BIJUMI-Bildungsmentoring 41
5 Lehrgang Bildungslotsinnen: Erzielter Projekterfolg 42
6 BIJUMI-Bildungsmentoring: Erzielter Projekterfolg 43
7 Wie geht's weiter mit dem Projekt BIJUMI? 43
8 Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten: Die Zukunft der Bildungslotsinnen 43

Gabriele Einsiedler

STEP IN
Unterstützung für Early School Leavers 45

1 Einleitung 45
2 Wer nimmt teil? 46
3 Erfolgsfaktoren im Projekt 47
4 Weitere Herausforderungen 48
5 Literatur 49

Christoph Trauner

Was ist spacelab? 50

1 Pimp your future! 50
2 Ziele und Zielgruppen von spacelab 51
3 Mitmachen an zwei Standorten 52
4 Beweggründe für die Umsetzung von spacelab 52
5 Ergebnisse und Erfolge 52
6 Finanzierung 53

Ovagem Agaydian, Kristina Breščanović

TANDEM NOW
Mentoring through Role Models for Migrant Youth and Youth from Ethnic Minorities . . 54

Vorwort

Übergangsmanagement umfasst alle Maßnahmen und Projekte, die Jugendliche am Übergang von der Schule zum Beruf bzw. von der Schule zur Berufsausbildung unterstützen und begleiten sollen. Ein gutes Übergangsmanagement bedeutet, allen Jugendlichen Informationen, Beratung und Orientierung in ausreichendem Maße über ihre Möglichkeiten in Beruf und Ausbildung zukommen zu lassen. Zudem geht es darum, dauerhaft vernetzte Strukturen zu schaffen, die eine passgenaue Beratung, Betreuung, Orientierung, Bildung, Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen sicherstellen. In Konsequenz folgt daraus, die Schnittstellen der einzelnen Teilsysteme und Angebote so zu optimieren, dass ausgegrenzte Jugendliche in das System integriert werden und von Ausgrenzung gefährdete Jugendliche gar nicht erst aus dem System fallen und somit allen Jugendlichen der Übergang von der Schule in den Beruf gelingt.

Ziel dieser Veranstaltung, die am 18. September 2013 in der Zentrale der OeAD GmbH in Wien stattfand, war es, Stärken und Schwächen im Übergangsmanagement in Österreich auszuloten und bisherige gute Ansätze (Good Practices) in diesem Kontext aufzuzeigen. Die Veranstaltung gab zahlreichen PraktikerInnen, WissenschafterInnen und Verantwortlichen aus der bildungs- wie arbeitsmarktpolitischen Praxis die Möglichkeit, den Diskurs zu diesem Thema fortzuführen, neue Beiträge zu liefern und politischen Verbesserungsbedarf zu formulieren.

Der vorliegend AMS report enthält die erweiterten Versionen ausgewählter Vorträge, die anlässlich dieser Tagung gehalten wurden. Die Veranstalter der Tagung, die OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen, die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich sowie das sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung bedanken sich bei allen TeilnehmerInnen dieser rege besuchten Veranstaltung und wünschen allen LeserInnen dieses AMS reports eine aufschlussreiche und interessante Lektüre.

Mag. Ernst Gesslbauer
OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen
www.oead.at, www.bildung.erasmusplus.at

Mag.ª Sabine Putz, René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams.at, www.ams-forschungsnetzwerk.at

Mag.ª Karin Steiner
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

Monira Kerler

Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von der Ausbildung zum Beruf

Ausgangslage und Rahmenbedingungen in Österreich[1]

Aus vergleichender Perspektive erscheint das Thema »Jugendarbeitslosigkeit« in Österreich nicht so alarmierend, wie es sich derzeit in anderen europäischen Ländern darstellt. Denn aus dieser Perspektive wirkt die Arbeitslosenquote unter Jugendlichen auf den ersten Blick nicht dramatisch: Während in der EU durchschnittlich 23,4 Prozent der Jugendlichen arbeitslos sind, sind in Österreich »bloß« 9,2 Prozent der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen zwischen 15 und 24 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen (Zahlen aus 2012).

Die Perspektive ändert sich allerdings, wenn man sich die absoluten Zahlen anschaut und feststellt: Immerhin rund 50.000 (!) dieser jungen Menschen sind in Österreich von Arbeitslosigkeit betroffen. Ihre Situation, ihre Lebensumstände und ihre Zukunftsaussichen werden von der Arbeitslosigkeit fundamental beeinflusst bzw. getrübt. Aus diesem Grund ist es Aufgabe der Politik, sich dieser Herausforderung grundlegend anzunehmen und aktiv gegenzusteuern.

1 Wo verbleiben junge Menschen in Österreich nach ihrem Ausbildungsabschluss?

Zunächst ist festzustellen, dass sich 90 Prozent der PflichtschulabsolventInnen und 86 Prozent der AHS-AbsolventInnen 18 Monate nach dem Schulabschluss in einer weiterführenden Ausbildung befinden. Von jener Gruppe, die aber keine weiterführende Ausbildung macht und daher nur über den Pflichtschul- bzw. AHS-Abschluss verfügt, benötigen besonders viele Per-

1 Der vorliegende Text entstand auf der Grundlage eines auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages von Jürgen Horschinegg, Leiter der Abteilung II/7 – Strategie- und Qualitätsentwicklung in der Sektion Berufsbildung im Bundesministerium für Bildung und Frauen (BMBF), und wurde von diesem für die Publikation in der Reihe AMS info autorisiert. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Die Autorin Monira Kerler ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am abif.

sonen sehr lange, um eine Beschäftigung zu finden: Mehr als 85 Prozent dieser Personen mit Pflichtschulabschluss und 50 Prozent der Jugendlichen mit AHS-Abschluss brauchen mehr als ein Jahr, bis sie in Arbeit zu kommen.

Jugendliche mit Lehrabschluss sowie AbsolventInnen von BMS finden recht schnell einen Arbeitsplatz. Etwa 52 Prozent bzw. 45 Prozent sind innerhalb von drei Monaten erwerbstätig; nur ca. zehn Prozent bzw. 17 Prozent von ihnen benötigen mehr als ein Jahr.

Von den AbsolventInnen von BHS sowie UNI/FH befinden sich 18 Monate nach Abschluss 50 Prozent bzw. 40 Prozent in einer weiterführenden Ausbildung. Bei jenen, die nach dem Abschluss in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, zeigt sich ein ambivalentes Bild: Während ein Teil innerhalb von drei Monaten Arbeit findet (26 Prozent bzw. 41 Prozent), ist ein anderer Teil besonders lang auf Arbeitsuche – 29 Prozent bzw. 30 Prozent sind länger als ein Jahr auf Jobsuche.[2] Diese recht großen Unterschiede sind vermutlich vor allem auf die Fachrichtung der Ausbildung und auf die jeweilige Nachfrage am Arbeitsmarkt zurückzuführen.

2 Jugendarbeitslosigkeit: Ein Mix verschiedener Ursachen stellt Politik, Wirtschaft und Bildungsinstitutionen vor neue Herausforderungen

Eine Reihe von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst die Arbeitsmarktchancen der Jugendlichen: Insbesondere der wirtschaftliche Strukturwandel, aber auch ein massiver Rückgang an Lehrstellen,[3] demographische Entwicklungen[4] sowie Defizite in der Integrationspolitik stellen die maßgeblichen Variablen.[5] Durch das starke Wachstum innovations- und ausbildungsintensiver Branchen ändern sich bzw. steigen die Anforderungen an die Arbeitskräfte von morgen. Damit ändern sich aber auch die Anforderungen an das Bildungssystem, das von jungen Menschen durchlaufen wird.

Die Folgen aus diesen Entwicklungen einerseits und aus den teilweise unzureichenden Antworten des Systems andererseits sind in Phänomenen, wie z. B. »Skills Mismatch«, »Upskilling« und »Crowding out/Bumping down«, zu beobachten.

Der »Skills Mismatch« fasst verschiedene Arten der Über- oder Unterqualifizierung zusammen. Während die einen für die Tätigkeit, die sie ausüben, überqualifiziert sind, führen andere Tätigkeiten aus, für die sie eigentlich unterqualifiziert sind. Dies führt bei ersteren

2 Die zuvor angeführten Daten sind dem Bildungsbezogenen Erwerbskarrierenmonitoring (BibEr) entnommen, das von Statistik Austria im Auftrag von BMASK und AMS erstellt wird (www.statistik.at im Menüpunkt »Bildung, Kultur« → »Bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring – BibEr«).

3 Zwischen 1991 und 2011 stieg die Nachfrage nach Lehrstellen insgesamt an, während die Zahl der offenen Lehrstellen im selben Zeitraum zurückgegangen ist. Seit 2003 gibt es mehr Lehrstellensuchende als sofort verfügbare Lehrstellen. Quelle: AMS Österreich und BMASK (BALIweb).

4 Vgl. z. B. Engelhardt, Henriette/Prskawetz, Alexia 2005.

5 Auf die Einflussfaktoren kann in diesem Rahmen nicht im Detail gegangen werden.

dazu, dass Kompetenzen teilweise nicht genutzt werden oder sogar verlorengehen. Außerdem sind überqualifizierte Personen unzufriedener bei der Arbeit und verdienen weniger als solche, deren Kompetenzen und Arbeitspositionen zueinander passen. Grundsätzlich führt ein »Skills Mismatch« sowohl im Fall der Über- als auch der Unterqualifikation häufig zu wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen für die betroffenen Personen sowie zu Engpässen bzw. einem Überangebot auf dem Arbeitsmarkt, da gesuchte Qualifikationen (Anforderungen des Arbeitsmarktes) und vorhandene Qualifikationen nicht zusammenpassen.[6]

Das »Upskilling« ist das gezielte Training eines Beschäftigten im Hinblick auf bestimmte Fertigkeiten, die sie/ihn befähigen, die Tätigkeit besser zu erledigen. Im Zusammenhang mit dem »Skills Mismatch« wird das »Upskilling« dann zum Problem, wenn es zu einem »Overskilling« führt, also Personen nicht die Möglichkeit haben, die eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten im aktuellen Job voll anzuwenden.

Ein weiteres Problem ist laut einer Cedefop-Studie die »Overeducation« in Europa. Dies meint, dass mehr Jahre im Bildungssystem absolviert worden sind, als für den ausgeübten Job notwendig wären. Dies soll auf 30 Prozent der Bevölkerung in der EU zutreffen.[7]

Damit in Zusammenhang wird das Phänomen des »Crowding out/Bumping down« beobachtet, das ebenfalls ein Typ des »Skills Mismatch« ist und das Problem beschreibt, dass Besserqualifizierte für Tätigkeiten eingestellt werden, die Geringerqualifizierte auch ausüben könnten. Damit geht die Verdrängung von Geringerqualifizierten aus ihren traditionellen Beschäftigungsbereichen einher (»Crowding out«). Die Verdrängung geschieht dann von oben nach unten (»Bumping down«), d.h. auf Arbeitsplätze mit noch niedrigerem Niveau und im Extremfall in die Arbeitslosigkeit.[8]

3 Was tun?

Der Ausbau von Berufsorientierung und Bildungsberatung bildet ein Schwerpunktvorhaben des BMBF[9] (vormals: BMUKK) (SchOG§3 Abs.2). Seit 1999 existiert darüber hinaus die bundesweite »ARGE Berufsorientierung« im Bildungsministerium. Diese hat zum Ziel, die Entwicklung von Grundkompetenzen für Bildungs- und Berufsentscheidungen sowie von Career-Management-Skills zu fördern. Dies sind die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Entscheidungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Informationsrecherche und Informationsbewertung sowie die Fähigkeit, eigene Ziele zu definieren und zu verfolgen.

Neben der Verantwortung auf Seiten des Gesetzgebers müssen komplementär die Bildungsinstitutionen auf die Entwicklungen eingehen und die Implementierung von

6 Vgl. http://skills.oecd.org/hotissues/skillsmismatch.html.
7 Vgl. Cedefop 2012, Seite 15.
8 Vgl. Cedefop 2010, Seite 2.
9 BMBF = Bundesministerium für Bildung und Frauen.

IBOBB[10] gewährleisten. Dabei muss es ein Zusammenspiel von Pädagogischen Hochschulen, Schulen und Schulaufsicht geben, in dem jeder seiner Verantwortung nachkommt. Die Pädagogischen Hochschulen müssen also angehende LehrerInnen für den BO-Unterricht qualifizieren (Aus-, Fort- und Weiterbildung), die Schulaufsicht legt eine den Anforderungen gerecht werdende regionale Bildungsplanung vor und ist für die Qualitätssicherung verantwortlich, die Schulen erstellen standortspezifische Konzepte und müssen die Prozessqualität sichern.

Auf wen sind die laufenden Maßnahmen zugeschnitten?

Zielgruppen sind grundsätzlich SchülerInnen an Schnittstellen (Sekundarstufe I → Sekundarstufe II sowie Sekundarstufe II → Arbeitsmarkt oder Tertiärbereich) sowie Lehrstellensuchende, BMS-AbsolventInnen, Niedrigqualifizierte, die nur über einen Pflichtschulabschluss verfügen, und SchulabbrecherInnen, die keinen Pflichtschulabschluss erworben haben.

4 Prävention und Intervention: Die wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit

INFORAT

Die Informationsberatung für die 7. bzw. 11./12. Schulstufe soll Hilfestellung bei der Entscheidungsfindung an der jeweiligen Schnittstelle geben. Die Jugendlichen werden zwei Jahre lang intensiv begleitet und erhalten Hilfe bei Entscheidungen hinsichtlich der Bildungsweg- und Berufswahl (auch Hochschule). Dabei werden nachhaltige Entscheidungs- und Lebenskompetenzen[11] vermittelt und aufgebaut. Die Beratung erfolgt in einem sechsstufigen Modell, das für die beiden Schnittstellen (Sekundarstufe I → Sekundarstufe II und Sekundarstufe II → Arbeitsmarkt / Tertiärbereich) adaptiert ist.

Jugendcoaching

Das Jugendcoaching, das durch das BMASK entwickelt wurde und u. a. Angebote des AMS einbindet, bietet Beratung und Orientierung für ausgrenzungs- und schulabbruchgefährdete Jugendliche und ist seit dem Herbst 2013 österreichweit aktiv. Im Pilotjahr 2012 nahmen 13.000 Jugendliche teil, ein weitaus größerer Bedarf zeigte sich bereits für 2013 (ca. 35.000). Das Coaching richtet sich an Jugendliche aus dem individuellen 9. Schuljahr sowie an abbruchgefährdete Jugendliche unter 19 Jahren, an Jugendliche mit Behinderung oder mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf. Es ist freiwillig und kostenlos.

10 IBOOB = Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf, vgl. www.bmukk.gv.at/schulen/bo/bok/ibobb.xml.

11 Lebenskompetenzen, vgl. http://cms.eigenstaendig.net/?page_id=39.

Eine erste Evaluation durch das Institut für Höhere Studien (IHS) zeigte, dass die Zielgruppe gut erreicht wurde und die Erfolgsquote bei 85 Prozent lag. In einzelnen Bereichen konnte eine signifikante Verbesserung erreicht werden.[12]

Ziele sind: individuell zu beraten und zu begleiten, je nach Bedarf auch längerfristig (bis zu 30 Stunden im Jahr); verstärkte Orientierung von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf hinsichtlich Bildungs- und Berufslaufbahn; Unterstützung bei der Bewältigung von psychosozialen Problemen; die Vermittlung an Beratungsstellen und von Praktika.

Gefährdete SchülerInnen werden vom Klassenvorstand mittels eines Erhebungsbogens (acht Kriterien) identifiziert. Unter Einverständnis der Eltern werden die Namen der SchülerInnen an den Jugendcoach weitergegeben und in eine Schul-/Klassenliste eingetragen. Das Coaching kann aber auch von SchülerInnen, die nicht eingetragen sind und die zwischen 15 und 25 Jahren alt sind, beansprucht werden. Die Schulleitung ist verantwortlich für eine gelingende Kommunikation zwischen Schule und Jugendcoaching. Das Coaching ist ein dreistufiges Modell der Einzelfallhilfe:

- Zunächst erfolgt ein Erstgespräch (maximal drei Stunden), in dem der / die Jugendliche und die Eltern informiert werden und eine Anamnese der Situation erfolgt.
- Im zweiten Schritt werden Jugendliche beraten, die schulische Defizite und Orientierungslosigkeit, aber keine »verfestigten, mehrdimensionalen« Problematiken aufweisen. Für die Abklärung und fachliche Stellungnahme ist eine Dauer von acht Stunden über einen Zeitraum von maximal drei Monaten veranschlagt.
- Die dritte Stufe ist eine Begleitung im Sinne des Case Managements. Jugendliche mit »verfestigten, mehrdimensionalen« Problematiken werden direkt von Stufe 1 in Stufe 3 überführt.

Ein weiteres Ziel ist es, die Schule mit BildungsberaterInnen, BeratungslehrerInnen, PsychagogInnen, SchulsozialarbeiterInnen und SchulpsychologInnen zu vernetzen. Im weiteren Sinne sollen zudem Familie, Schule, Qualifizierungsmaßnahmen und Wirtschaft miteinander vernetzt werden. Diese Netzwerkarbeit ist zentral für ein effektives Unterstützungssystem am Schulstandort.

Eine Liste der zuständigen Person für Jugendcoaching im jeweiligen Landesschulrat / Stadtschulrat wird im Lauf des Jahres 2014 auf der Website des BMBF veröffentlicht.

Integrative Berufsausbildung (IBA)

Diese Maßnahme bietet seit 2003 eine maßgeschneiderte Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche, d.h. Behinderte gemäß Behindertengleichstellungsgesetz, Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf, Personen ohne / mit negativem Hauptschulabschluss und Personen mit sonstigen Vermittlungshindernissen.

Innerhalb der Maßnahme werden eine vollständige Lehrausbildung in verlängerter Lehrzeit (maximal ein zusätzliches Jahr) oder arbeitsmarktrelevante Teilqualifikationen vermittelt

12 Vgl. Steiner, Mario u.a. 2013.

(ein bis drei Jahre). Die ausbildenden Unternehmen werden vom AMS gefördert, die Auszubildenden gegebenenfalls durch BerufsausbildungsassistentInnen begleitet. Die AssistentInnen unterstützen dabei sowohl die Jugendlichen als auch die ausbildenden Betriebe in sozialpädagogischen und psychologischen Fragen, um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu gewährleisten.

Die Zahl der TeilnehmerInnen an dem Programm ist zwischen 2003 und 2011 (Datenstand) um das Fünffache gestiegen und lag Ende 2011 bei ca. 5.500. Dabei sind überproportional viele Jugendliche mit Migrationshintergrund vertreten – sie machen rund 25 Prozent (!) der TeilnehmerInnen aus. In dieser Zahl werden auch die Auswirkungen einer suboptimal wirksamen Integrationspolitik und einer zu starken Abhängigkeit der Bildungslaufbahn vom sozialen Hintergrund sichtbar.[13]

Ein Vergleich zwischen dem Arbeitsmarktstatus von AbsolventInnen der IBA mit Drop-out-Jugendlichen über fünf Jahre zeigt, dass die Angehörigen der IBA-Gruppe direkt nach dem Abschluss (ein Monat) zum großen Teil (52 Prozent) sofort eine Beschäftigung aufnehmen, zehn Prozent eine Lehre antreten und 22 Prozent arbeitslos sind, während Drop-outs im gleichen Zeitraum zu 42 Prozent arbeitslos sind, 23 Prozent eine Lehre beginnen und acht Prozent eine Beschäftigung haben. Im Beobachtungszeitraum über fünf Jahre gleichen sich die Werte zwar langsam an, aber die Arbeitslosenquote wie auch die Quote jener, die an AMS-Qualifizierungen teilnehmen, bleibt bei den Drop-outs konstant höher als bei jenen Jugendlichen, die an der IBA teilgenommen haben. Der Anteil der Erwerbsfernen ist in etwa gleich hoch. Nach fünf Jahren lag in dem beobachteten Sample die Beschäftigungsquote der ehemaligen IBA-TeilnehmerInnen bei 53 Prozent, bei den ehemaligen Drop-outs bei 45 Prozent.[14]

Überbetriebliche Lehrlingsausbildung (ÜBA)

Die überbetriebliche Lehrausbildung kann von Jugendlichen in Anspruch genommen werden, die einen Pflichtschulabschluss besitzen, beim AMS als lehrstellensuchend gemeldet und Vermittlungsschwierigkeiten haben oder die eine Lehre abgebrochen haben. Im Rahmen des Programmes gibt es Orientierungsveranstaltungen und Beratung zur Entscheidungsfindung. Es wird ein Ausbildungsvertrag mit der Schulungseinrichtung abgeschlossen, und ebenso wird die Berufsschule besucht. Rechtlich sind die TeilnehmerInnen den »normalen« Lehrlingen gleichgestellt. Die Ausbildungsbeihilfe und die restlichen Kosten werden durch das AMS getragen. Während der Teilnahme an der überbetrieblichen Ausbildung soll nach Möglichkeit eine reguläre Lehrstelle gefunden werden. Gelingt dies nicht, kann die gesamte Lehrzeit inklusive der Lehrabschlussprüfung überbetrieblich absolviert werden.[15]

13 Vgl. z. B. Ergebnisse der PISA-Studie 2009 unter www.oecd.org/berlin/46615935.pdf.

14 Vgl. Dornmayr, Helmut 2012. Informationen und Good-Practice-Beispiele zum Thema unter www.arbeitundbehinderung.at.

15 Zu den Effekten der ÜBA vgl. z. B. Lenger, Birgit u. a. 2010.

5 Der 2. Bildungsweg – Österreichische Erwachsenenbildung

Pflichtschulabschluss

Im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung werden seit 2012 Maßnahmen zur Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss kostenfrei angeboten. Der Erwerb des Pflichtschulabschlusses auf dem 2. Bildungsweg ist erwachsenengerecht und zeitgemäß gestaltet. Er fokussiert auf den Erwerb grundlegenden Wissens und Fertigkeiten, ist dabei fächerübergreifend und kompetenzorientiert. Neben dem Erwerb eines Abschlusses ist es ein vorrangiges Ziel, durch die Förderung des 2. Bildungsweges selbständiges Weiterlernen zu ermöglichen und Zugänge zu weiterführender allgemeiner und beruflicher Bildung zu eröffnen.

Studienberechtigung (SBP)

Mit dem erfolgreichen Ablegen der Studienberechtigungsprüfung wird die eingeschränkte Studienberechtigung erworben. Diese gilt ausschließlich für jene Ausbildungsform, für die sie abgelegt wurde (Universität, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule oder Kolleg). Die Möglichkeit eines Studienwechsels wird dadurch eingeschränkt. Dies SBP ist keine Berufsberechtigung und verschafft daher keine unmittelbaren beruflichen Aufstiegschancen.

Seit 2010 liegt die Autonomie für die SBP bei den Hochschulen. Für genaue Informationen ist es also notwendig, sich direkt bei der jeweiligen Hochschuleinrichtung nach den Anforderungen und dem Ablauf zu erkundigen.

Berufsreifeprüfung (BRP)

Das erfolgreiche Ablegen der Berufsreifeprüfung (BRP) entspricht einer normalen Reifeprüfung (AHS-Matura, BHS-Matura) und berechtigt daher zu einem uneingeschränkten Zugang zum österreichischen Hochschulangebot bzw. zu Kollegs u. ä. Auch Studienwechsel und die Einstufung in den gehobenen Bundesdienst sind möglich. Es existiert daneben das Modell »Berufsmatura – Lehre mit Berufsreifeprüfung«, in dem es Lehrlingen möglich ist, sich begleitend zu ihrer Lehre auf die BRP vorzubereiten.

Seit 2011 sind die Teilprüfungen in den Fächern »Deutsch«, »Englisch« und »Mathematik« kompetenzorientiert durchzuführen. Entsprechende Rundschreiben und Leitfäden zur Durchführung dieser Teilprüfungen, die sich an Bildungsanbieter und Behörden richten, wurden vom BMUKK (nunmehr: BMBF) veröffentlicht.[16]

ExternistInnenprüfung

Diese Prüfung umfasst die gleichen Berechtigungen wie das an einer Schule erworbene Reifezeugnis an einer AHS. Solche Prüfungen werden häufig von AbsolventInnen von Privatschulen abgelegt.

16 Vgl. www.bmukk.gv.at/ministerium/rs/2010_12.xml.

Schulen für Berufstätige

Der 2. Bildungsweg kann auch an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen für Berufstätige absolviert werden. Dort werden auch Lehrgänge mit Maturabschluss und Kollegs angeboten. Sowohl Erwachsenenbildungseinrichtungen als auch Regelschulen können als Träger fungieren.

Lehrabschlussprüfung (LAP)

Das Nachholen der Lehrabschlussprüfung (LAP) ist für Personen ab dem 18. Lebensjahr unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Im Zeitraum zwischen 2003 und 2011 hat sich die Zahl der Personen, die den Lehrabschluss erfolgreich auf dem 2. Bildungsweg abgelegt haben nahezu verdoppelt auf mehr als 6.800 (Zahlen der WKÖ).

Das Ansuchen muss gemäß § 23 Abs. 5 lit.a BAG erfolgen. Die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse können durch lange einschlägige Anlerntätigkeit, durch den Besuch einer Berufsschule als GastschülerIn, durch sonstige praktische Tätigkeiten oder durch den Besuch von Kursveranstaltungen (WIFI, BFI) erworben worden sein. Der Erwerb muss glaubhaft gemacht werden, so z. B. durch Firmenbestätigungen, Zeugnisse etc.

Die Zulassung zur Prüfung kann auch unter anderen Umständen gewährt werden. Beispielsweise können Lehrlinge, die mindestens die Hälfte ihrer Lehrzeit absolviert haben und deren Lehrverhältnis aufgelöst wurde, ohne dass sie die Möglichkeit haben, die Lehre abzuschließen, zur Prüfung antreten. Behinderte Personen sind ohne Rücksicht auf das Mindestalter zur Prüfung zugelassen, wenn sie im Zuge einer Rehabilitation in dem Beruf ausgebildet wurden. Personen, die das 22. Lebensjahr vollendet haben und über die noch fehlenden Qualifikationen eine anerkannte Bildungsmaßnahme absolviert haben, können die praktische Prüfung der Lehrabschlussprüfung in zwei Teilen ablegen.

Für manche Lehrberufe werden (zumeist kostenpflichtige) Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung angeboten. Die Dauer ist sehr unterschiedlich und variiert zwischen beispielsweise einigen Stunden und Tagen bis hin zu mehreren Semestern. Die Unterrichtszeiten sind in der Regel berufsbegleitend. Die LAP wird vor einer Kommission abgelegt und unterscheidet sich in ihren Berechtigungen nicht von anderen LAP.[17]

Kompetenz mit System (KmS)

Kompetenz mit System (KmS) ist ein niederschwellig angesetztes Schulungsmodell des AMS für arbeitslos gemeldete Personen im Erwachsenenalter mit maximal Pflichtschulabschluss. KmS soll insbesondere Personen ansprechen, die im jeweiligen Berufsbereich bereits Praxiserfahrungen gesammelt haben und die zu einem späteren Zeitpunkt ihrer Berufskarriere die Chance auf einen formalen Berufsbildungsabschluss wahrnehmen möchten. KmS ist modular aufgebaut und ermöglicht es, auch mit zeitlichen Unterbrechungen schrittweise die Qualifizierung abzuschließen.[18]

17 Information zu Kurskostenförderung unter www.kursfoerderung.at.

18 Vgl. Weber, Friederike 2014.

6 Die zentrale Bedeutung von Skills in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt

Die Einbeziehung von validen Arbeitsmarktprognosen[19] ist ein wichtiger Baustein für eine fundierte Bildungs- und Berufsberatung an den Schnittstellen. Sie geben Informationen darüber, welche Arbeitsbereiche mittel- oder langfristig mehr, welche weniger vielversprechend sind. Die für diese Bereiche und Berufe notwendigen bzw. gefragten Skills müssen dann im Mittelpunkt des Bildungsweges stehen.[20] Hier sind auch die so genannten »Transversalen Kompetenzen« stärker ins Blickfeld gerückt. Dies sind solche Fähigkeiten eines Individuums, die relevant für Job / Berufe sind und die in einem bestimmten Kontext oder bei der Bewältigung von bestimmten Situationen bzw. Problemen gelernt wurden und die auf andere Kontexte übertragen werden können.[21]

Die Entwicklung, Reflektion und Dokumentation solcher Fähigkeiten und Kompetenzen sind ein zentraler Bestandteil bei der (Aus-)Bildung und in der Berufsorientierung. Ihre Rolle für die Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit von gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräften ist nicht zu unterschätzen.

7 Literatur

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (June 2010): Briefing Note (ISSN 1831-2411): Skill Mismatch in Europe, Download unter www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf

Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training (2012): RESEARCH PAPER No 21: Skill Mismatch. The Role of the Enterprise, Download unter www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5521_en.PDF

Dornmayr, Helmut (2012): Berufseinmündung von AbsolventInnen der Integrativen Berufsausbildung. Eine Analyse der Beschäftigungsverläufe, Studie im Auftrag des Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Engelhardt, Henriette / Prskawetz, Alexia (2005): Arbeitsmarkt und Demographie, Working Paper, Vienna Institute of Demography, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

19 Solche Prognosen sind »quantitative, modell-basierte Projektionen der künftigen Nachfrage nach und Angebot von Beschäftigung, Skills und Qualifikationen.«, vgl. http://euskillspanorama.ec.europa.eu/Glossary/default.aspx?letter=F.

20 Als Skills wird die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zu nutzen, um Aufgaben zu bearbeiten und Probleme zu lösen, definiert, vgl. http://euskillspanorama.ec.europa.eu/Glossary/default.aspx?letter=S

21 http://euskillspanorama.ec.europa.eu/Glossary/default.aspx?letter=T.

Lenger, Birgit / Löffler, Roland / Dornmayr, Helmut (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung, Studie im Auftrag des AMS Österreich, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

OECD (2010): PISA 2009 – Ergebnisse: Zusammenfassung, Download unter www.oecd.org/berlin/46615935.pdf

Steiner, Mario / Pessl, Gabriele u. a. (2013): Evaluierung »Jugendcoaching«, Studie im Auftrag des BMASK, Wien, Download unter www.equi.at/dateien/JU-Endbericht-IHS-ueberarbei.pdf oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Weber, Friederike (2014): AMS info 271: Kompetenz mit System (KmS). Ein innovatives Instrument des AMS zur Heranführung von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss an formale Berufsbildungsabschlüsse, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Anita Platzer

Die BFI-Produktionsschule Steyr

Ein Erfolgsmodell im Auftrag des AMS Oberösterreich und des Landes Oberösterreich

1 Einleitung[1]

Die Auseinandersetzung mit dem Modell der dänischen Produktionsschule (www.uvm.dk) setzte in Oberösterreich Ende der 1990er-Jahre in Zusammenhang mit der anhaltenden Thematik der Jugendarbeitslosigkeit ein. Hauptgrund war die Herausforderung eines Umganges mit dem Abbruch der beruflichen Erstausbildung als Teilthema der gesamten Schulabbruchsthematik. In Dänemark gibt es insgesamt über 80 Produktionsschulen, wobei es sich mittlerweile um eine rechtlich anerkannte Schulform handelt. Auch in Deutschland gibt es nachahmenswerte Modelle, die sich an die gleichen pädagogischen Grundlagen halten (z. B. www.bv-produktionsschulen.de).

Die Besonderheit liegt im pädagogischen Ansatz, der freies Lernen durch praktisches Tun und Handeln ermöglichen soll. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen erwerben beruflich verwertbare Qualifikationen sowie personelle und soziale Kompetenzen, und zwar mit dem Ziel der beruflichen und sozialen Integration.

In einer Produktionsschule werden Produkte und Dienstleistungen angeboten, die am realen Markt nachgefragt werden. Durch die Bearbeitung der Aufträge wachsen die Motivation und das Verständnis der TeilnehmerInnen, sich mit den arbeitsbezogenen Prozessen und Inhalten unmittelbar auseinanderzusetzen. Diese Erfahrungen wirken sich positiv auf das Selbstwertgefühl aus. Negative Erfahrungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die mit dem Abbruch der beruflichen Erstausbildung bzw. mit dem Schulabbruch und mit der nicht geglückten Integration am Arbeitsmarkt zusammenhängen, können so effizienter bearbeitet und transformiert werden.

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von der Autorin auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Mag.a Anita Platzer ist Leiterin der Produktionsschule Steyr des Berufsförderungsinstitutes (BFI) Oberösterreich.

Das BFI Oberösterreich betreibt zurzeit an sechs Standorten eine Produktionsschule im Auftrag des Landes Oberösterreich und des AMS Oberösterreich. Auf die längste Erfahrung blickt die Produktionsschule Steyr zurück, die 2012 das zehnjährige Bestehen feiern konnte. Des Weiteren gibt es mittlerweile Standorte in Ried, Wels, Mattighofen, Leonding und im Salzkammergut (www.bfi-ooe.at/bfiweb/produktionsschulen.html). Das BFI Oberösterreich verfügt damit über eine jahrelange Erfahrung und Expertise aus der Betreuung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach diesem Konzept.

Im Jahre 2012 wurde vom BFI Oberösterreich, dem Verein zur Förderung von Arbeit und Beschäftigung (FAB) und dem Verein Jugend am Werk Steiermark GmbH ein Dachverband für österreichische Produktionsschulen gegründet, der sich zum Ziel gesetzt hat, in enger Zusammenarbeit mit den Produktionsschulen in Dänemark und Deutschland grundlegende Qualitätsstandards in der österreichischen Produktionsschullandschaft zu etablieren. Diese für die pädagogischen Prozesse und institutionellen Strukturen handlungsleitenden Standards sind auch Teil der konzeptionellen Grundlage für die Produktionsschulen des BFI.

Mitte November 2012 fand in Steyr die Generalversammlung der »International Production School Organisation« (IPSO) statt, die im März 2012 in Dänemark gegründet worden war. In dem gemeinnützigen Verband sind neben dem BFI Oberösterreich Einrichtungen aus Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Österreich und Schweden vertreten. Das Ziel ist die Förderung des erfolgreichen Konzeptes der Produktionsschule durch internationale Vernetzung und die Anerkennung von gemeinsam entwickelten Standards.

Die Produktionsschule des BFI ist als Projekt zu verstehen, das sich einerseits auf Grundlage der vielfältigen Erfahrungen, die in den bestehenden Produktionsschulen des BFI Oberösterreich gewonnen wurden, andererseits auf Basis der internationalen Zusammenarbeit mit den relevanten Trägern der Produktionsschulen in Europa sowie entsprechend den vorliegenden Qualitätsstandards zu einer lebendigen Dienstleistung entwickelt hat. Diese unterzieht sich je nach Anforderung und durch die sich stetig verändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie aufgrund der arbeitsmarktrelevanten Veränderungen einer permanenten Weiterentwicklung.

Mit der Aneignung oder Errichtung eines eigenen Gebäudes für die Jugendlichen und dessen architektonisch anspruchsvoller Gestaltung gewährleistet das BFI Oberösterreich nicht nur, dass gemäß dem pädagogischen Prinzip der Ganzheitlichkeit alle Lern- und Arbeitsprozesse in einer angenehmen Atmosphäre unter einem Dach vereint sind – es soll damit auch ein Signal der Wertschätzung für die Jugendlichen entstehen, das auf die anspruchsvolle pädagogische Arbeit in diesem Haus verweist.

2 Zielsetzungen

Die Zielsetzungen der Produktionsschule des BFI umfassen sowohl arbeitsmarktpolitische Ziele als auch inhaltliche psychosoziale Wirkungsdimensionen, so etwa die Steigerung des

Selbstwertgefühls und der Lernmotivation oder die Entwicklung von Sozialkompetenzen. Die persönliche Stabilisierung und die Kompetenzentwicklung in der Produktionsschule unterstützen daher sowohl die Dropout-Prävention als auch das Auffangen von Dropout. Darüber hinaus wird das Ziel verfolgt, Berufsorientierung, die Vermittlung in Erwerbstätigkeit oder Ausbildung sowie die Qualifizierung und Erweiterung beruflicher Möglichkeiten zu gewährleisten.

Im vielschichtigen Prozess der Zielerreichung für die Zielgruppe der Jugendlichen in den Produktionsschulen wird den fünf Prinzipien des Lebenslangen Lernens Rechnung getragen:

- Förderung der Teilnahme am Lebenslangen Lernen;
- Lifelong Guidance;
- Lernende stehen im Mittelpunkt;
- Kompetenzorientierung;
- Lebensphasenorientierung.

2.1 Inhaltliche Ziele

Die Produktionsschule entwickelt Orientierungs-, Vorbereitungs- und Qualifizierungsangebote für Jugendliche bzw. junge Erwachsene, um eine berufliche und soziale Integration zu ermöglichen.

Sie ist als arbeitsorientierte Bildungseinrichtung zu verstehen, die auf den Berufseinstieg vorbereitet und ein Bildungsangebot für Jugendliche ohne Abschluss bzw. AbbrecherInnen (Dropout) der beruflichen Erstausbildung oder Benachteiligte bietet. Die Produktionsschule stellt ein Übergangssystem dar und ist besonders bemüht, sich um jene Jugendlichen zu kümmern, die nur mit intensiver Förderung und Unterstützung auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder den direkten Berufseinstieg vorbereitet werden können.

Sie bietet vor allem die Möglichkeit, durch eine Verbindung von Lernen und Arbeiten mit Ernstcharakter sowohl schulische Leistungsschwächen auszugleichen als auch auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten.

In der Produktionsschule werden durch die Verbindung von Arbeit und Lernen bei den TeilnehmerInnen eine Nachreifung in der Persönlichkeit unterstützt und die Entwicklung persönlicher, kultureller und sozialer Kompetenzen gefördert. Bei emotionalen, psychosozialen und familiären Problemen werden Begleitung und Unterstützung angeboten, für Beziehungsarbeit steht ausreichend Zeit und Raum zur Verfügung. Die Zielsetzungen dabei umfassen:

- **Stabilisierung durch Produktivität und Struktur:** Die Jugendlichen werden nach ihrer Aufnahme in die Produktionsschule in einen Produktions- oder Dienstleistungsbereich integriert. Durch diese arbeitsbezogene Integration erfahren die Jugendlichen einen positiven Zugang zum Themenkreis »Arbeit«. Das Erleben der Produktivität und das Lernen und Arbeiten in einem strukturierten Tagesablauf, der Verbindlichkeit erfordert, haben den Effekt einer Stabilisierung der Gesamtpersönlichkeit.

- **Wissenserwerb durch praktisches Tun, Produzieren:** Die konkrete Arbeits- und Lernsituation der Jugendlichen in den Werkstätten und Dienstleistungsbereichen der Produktionsschule wird so gestaltet, dass die Jugendlichen eine andere Sicht auf die Bedeutung von Kompetenz und Wissen erfahren können. Unter Wissenserwerb durch praktisches Tun ist zu verstehen, dass auch durch vordergründig »einfache« Arbeiten ein hoher Grad an Lerninhalt vermittelt werden kann, beispielsweise im Bereich des sozialen Lernens, bei Schlüsselqualifikationen oder bei den so genannten »Arbeitstugenden«.
- **Kennenlernen der eigenen Ressourcen:** So gut wie alle Jugendliche verfügen über eine Vielfalt von Ressourcen, die es gilt, mittels adäquater Methoden offenzulegen und für die TeilnehmerInnen verfügbar zu machen. Die hergestellten Produkte erfüllen den Zweck, die dahinter liegenden Stärken nach außen zu kommunizieren – und somit auch den TeilnehmerInnen bewusst zu machen, was sie können.
- **Erwerb von Schlüsselkompetenzen:** Neben dem Ziel der beruflichen Integration ist es besonders wichtig, die soziale Handlungs- und Entscheidungskompetenz zu wecken und / oder zu erhöhen. Dabei geht es grundsätzlich um die Akzeptanz der Strukturen eines geregelten Arbeitslebens, aber auch um Durchhaltevermögen, Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und um die Arbeitstugenden wie Verantwortung, Genauigkeit, Eigenständigkeit, Pünktlichkeit etc.
- **Entwicklung eines positiven Zuganges zur Arbeit:** Jugendliche mit Leistungsschwächen entwickeln sehr häufig einen negativen Zugang zum Thema »Ausbildung und / oder Arbeit«. Dies ist als eine »Schutzhaltung« zu verstehen und entspricht nicht dem Drang des Menschen zu lernen und das Gelernte und Erfahrene mit »Arbeit« in der »wirklichen« Welt zu Dienstleistungen oder Produkten werden zu lassen.
- **Entwicklung und Förderung von sozialen Kompetenzen:** Ein wesentliches Merkmal der Produktionsschule ist es, den bestehenden Anforderungen durch eine besondere pädagogische Methodik zu begegnen, die eine berufliche Orientierung, eine fachliche Ausbildung und die Entwicklung sozialer Kompetenzen miteinander in Einklang bringt.
- **Aneignen sozialer, kultureller und gesellschaftlicher Kompetenzen:** Der Aufenthalt in der Produktionsschule – und hier vor allem das Miteinander – soll die TeilnehmerInnen letztendlich dazu befähigen, sich im Gefüge der Arbeitswelt und der Gesellschaft ganz allgemein zu orientieren und diese aktiv mitzugestalten.
- **Entwicklung von beruflichen Perspektiven:** Das Kennenlernen der unterschiedlichen Berufsfelder in einer theoretisch-praktischen Verbindung ermöglicht sowohl die Berufsorientierung als auch eine parallel dazu laufende fachliche Qualifizierung.

Durch die Ausrichtung und Wirksamkeit der Produktionsschulen soll die Teilnahme am Lebenslangen Lernen gefördert werden: Ziel ist es, die Jugendlichen durch am Arbeitsplatz orientiertes Lernen (mit Fokus auf den individuellen Entwicklungsprozess und die Stärkung der eigenen Kompetenzen) dabei zu unterstützen, einen positiven Zugang zum Lernen zu entwickeln und die (Re-)Integration in die berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Die Teilneh-

merInnen der Produktionsschulen finden Orientierung und Beratung für ihre berufliche oder schulische Ausbildung und auch für eine weitere Ausrichtung in ihrem Leben. Die systemische Haltung, in der AusbildnerInnen und Coaches den TeilnehmerInnen begegnen, soll die TeilnehmerInnen dazu ermutigen, ExpertInnen für den eigenen Entwicklungsprozess zu sein und Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen (Lifelong Guidance). Die Lernenden stehen im Mittelpunkt, es werden also individualisierte Lernpfade entwickelt, die sich an der Ausgangssituation des Jugendlichen und deren Zielsetzung orientieren und die immer wieder angepasst werden. Die Jugendlichen werden in ihren Kompetenzen gestärkt und dabei unterstützt, diese ganz klar zu erkennen, im Lern- und Arbeitsprozess einzusetzen und auch darzustellen bzw. selbst zu präsentieren. Dadurch erfahren sie eine Stärkung des Selbstwertes und des Selbstvertrauens. Das pädagogische Konzept der Produktionsschulen ist ganz klar auf die Lebens- und Entwicklungsphase der Jugendlichen in der Lehrphase abgestimmt, somit wird es der Lebensphasenorientierung gerecht.

2.2 Zielgruppen

Die Produktionsschule ist als niederschwellige Maßnahme konzipiert, d.h. also, dass das inhaltliche und pädagogische Angebot vom Prinzip her auf SchulabbrecherInnen und arbeitsmarktferne Jugendliche mit geringen Vorkenntnissen ausgerichtet ist. Im Vordergrund steht dabei die Vermeidung von Selektionsmechanismen, die die Angehörigen der Zielgruppe bislang im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem erfahren haben. Jugendliche, deren bisherige schulische oder berufliche Erfahrung durch Selektion, Abwertung, Ausgrenzung oder andere Stigmatisierungen gekennzeichnet ist, bekommen damit eine Chance, und zwar unabhängig von ihren Zeugnissen, Vorerfahrungen, Problemstellungen oder ihrem Migrationshintergrund.

Das Angebot soll motivierend für jene jungen Menschen sein, die aus dem Standardschul- und Ausbildungssystem herausgefallen sind bzw. von diesem nicht erreicht werden und für die daher auch die klassischen arbeitsmarktpolitischen Angebote (z.B. ÜBA, IBA, Lehrstellenförderung etc.) aktuell nicht zielführend erscheinen bzw. zu hochschwellig sind. Die Zielgruppe ist ausgesprochen heterogen und umfasst konkret:

- **Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren:** In dieser Altersgruppe ist entwicklungsbedingt Identitätsarbeit eine neue und zentrale Herausforderung, die im Sinne einer »permanenten Passungsarbeit zwischen inneren und äußeren Welten« als »Projektentwurf des eigenen Lebens« (Heiner Keupp) auf eine (auch beruflich) hochgradig ungewisse und unkalkulierbare Zukunft vorbereiten soll und muss.
- **Schul- oder Ausbildungsabbruch (Dropout):** Als TeilnehmerInnen für die Produktionsschule werden jene Jugendlichen erfasst, für die infolge der Ausgrenzungserfahrungen die Schule ein Feindbild darstellt oder die mit der starken Dominanz kognitiver Lernprozesse und der unzureichenden Förderung von sozialen und emotionalen Kompetenzen im Regelschul- und Berufsausbildungssystem überfordert sind.

- **Soziale Benachteiligung:** Jugendliche gelten als sozial benachteiligt, wenn ihre Lebenschancen bzw. ihre Teilhabe an gesellschaftlichen Möglichkeiten erheblich eingeschränkt werden, weil sie einer bestimmten »Problemgruppe« angehören.
- **Arbeitslosigkeit und Arbeitsuche:** Jugendliche, die direkt von Arbeitslosigkeit betroffen sind und / oder sich aktiv auf Arbeitsuche befinden. Zugangsmöglichkeiten bestehen auch für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche (NEETS), die über die Vernetzungsarbeit erreicht werden sollen. Für eine Zuweisung ist aber die Vormerkung beim AMS eine Voraussetzung.
- **Soziale Anpassungsschwierigkeiten:** Jugendliche mit sozialen Anpassungsschwierigkeiten, die die erforderlichen Kompetenzen für den beruflichen Ersteinstieg noch nicht entwickelt haben.
- **Entwicklungskrisen / Mangel an Selbstwert:** Jugendliche, die infolge von Entwicklungskrisen ein Angebot benötigen, das ihnen im Sinne eines »Moratoriums« (Erik H. Erikson) eine Unterstützung bietet und eine Stabilisierung ermöglicht. In der Regel bringen die Jugendlichen vielfältige soziale und persönliche Problemstellungen mit, die sich in ihrer Dynamik auch überlagern und gegenseitig verstärken. Gemeinsam ist den Angehörigen dieser Zielgruppe, dass sie Brüche in ihrer Lebens- und Lernbiographie sowie auch in ihrer Berufslaufbahn aufweisen und vor großen entwicklungspsychologisch bedingten Herausforderungen stehen. Im Sinne eines Befähigungsansatzes (Martha Nussbaum) bietet die Produktionsschule aber einen Perspektivenwechsel, der weg von der Fokussierung auf Benachteiligung und Defizite eine »Verbesserung der Verwirklichungschancen« als zentralen Ansatz der Arbeit mit dieser Zielgruppe ansieht.
- **Sprachdefizite:** Angesprochen sind Jugendliche mit Muttersprache Deutsch und auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, die aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse von beruflicher Ausgrenzung bedroht sind.

3 Qualitätssicherung

Das Pflegen eines Qualitätsmanagementsystems in der Produktionsschule sichert die Steuerung und kontinuierliche Verbesserung der produktionsschuleigenen Prozesse. Das Qualitätssicherungssystem der Produktionsschule fußt auf drei Säulen:

- Das Qualitätssiegel des EBQ, über welches das BFI Oberösterreich für alle derzeit bestehenden Standorte verfügt. Das Verfahren entspricht den Anforderungen des österreichischen Qualitätsrahmens für die Erwachsenenbildung (Ö-Cert) und verlangt die Erfüllung von Kriterien in mehreren verschiedenen Bereichen: bei der internen Organisation, der Einrichtung, dem Personal, der Erstellung, Durchführung und Evaluierung der Bildungsangebote, bei der Infrastruktur und bei der Veranstaltungskultur. Bei allen Kriterien spielen die Themen »Verbessern«, »Korrigieren«, »Evaluieren« und das Beschwerdemanagement eine wichtige Rolle.

- Die internen Qualitätssicherungsrichtlinien des BFI Oberösterreich, die das Leitbild und das Managementhandbuch beinhalten, die Kernprozesse des Unternehmens beschreiben und die Formulare und Checklisten des QM-Systems des BFI enthalten. Wesentlicher Bestandteil des Managementsystems ist auch das »Handbuch ArbeitnehmerInnenschutz«, dessen Richtlinien die Grundlage für die Errichtung, Ausstattung und den Betrieb aller Schulungs-, Ausbildungs- und Betriebsstätten des BFI Oberösterreich darstellen.
- Das Grundlagenpapier des Dachverbandes der Österreichischen Produktionsschulen »Qualitätsstandards der Österreichischen Produktionsschulen«, welches anhand von Spezifikationen der folgenden Qualitätsdimensionen sowie der entsprechenden Anforderungen und Nachweismöglichkeiten ein anerkanntes Instrument zur Qualitätssicherung und Entwicklung zur Verfügung stellt: Lern- und Arbeitsort bilden in Produktionsschulen eine Einheit. Sie sind betrieblich strukturiert. Produktionsschulen stellen in ihren Werkstätten marktfähige Produkte her oder bieten mit ihren Arbeitsbereichen Dienstleistungen für reale KundInnen an:
  - Im Mittelpunkt der Produktionsschulen stehen junge Menschen, die mit flexiblen Ein- bzw. Ausstiegen individuell gestaltete Bildungs- und Qualifizierungsangebote nutzen, und zwar mit dem Ziel der Ausbildung oder Beschäftigung.
  - Die Produktionsschule ist eine pädagogisch gestaltete Gemeinschaft junger Menschen in einer förderlichen und anregenden Lern- und Arbeitsatmosphäre.
  - Produktionsschulen sind auf Dauer angelegt und werden durch systematische Netzwerkarbeit und Kooperationen zu einem festen Bestandteil des regionalen Wirtschafts-, Bildungs- und Sozialraumes.
  - An Produktionsschulen arbeiten multiprofessionelle Teams mit Herz, welche über berufsfachliche, betriebswirtschaftliche und pädagogische Kompetenzen verfügen und die in der Lage sind, den Besonderheiten des Bildungs- und Erziehungsanspruches Rechnung zu tragen.
  - Jede Produktionsschule pflegt ein Qualitätssicherungssystem.

Susanne Linde, Klaus Linde-Leimer

Stop Dropout!

Ein Früherkennungssystem zur Unterstützung von ausbildungsabbruchgefährdeten Lehrlingen und SchülerInnen[1] www.stop-dropout.eu

1 Kontext des Projektes Stop Dropout!

Innerhalb der EU lag im Jahr 2010 die Quote der Schulabbrüche bei 14,1 Prozent. Das bedeutet in Zahlen, dass in Europa mehr als sechs Millionen junge Menschen die allgemeine oder berufliche Bildung mit lediglich einem Abschluss der Sekundarstufe I oder weniger verlassen. 17,4 Prozent dieser Gruppe der 18- bis 24-Jährigen haben nur die Grundschule abgeschlossen.[2]

Die Auswirkungen von frühzeitigem Schulabbruch sind vielfältig. Sie beginnen im persönlichen Bereich mit Veränderungen im Selbstwirksamkeitserleben und in der Bildungsmotivation, spannen sich über die Lebens- und Berufs(un)zufriedenheit etc. und reichen in ihrer ganzen Tragweite bis in die Volkswirtschaft hinein. Auch in Österreich haben bildungsferne Jugendliche besonders schlechte Chancen am Arbeitsmarkt.

Laut Beschluss der EU-Bildungsminister sollte in den Jahren 2002 bis 2010 der Anteil der Dropouts an den 18- bis 24-Jährigen in jedem EU-Land halbiert werden (Lissabon-Ziele). Im Fortschrittsbericht 2007 der Kommission über die Lissabon-Ziele im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung wurde aber schon vorhergesehen, dass diese Ziele nicht erreicht werden können.

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie einigten sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union dann auf das Ziel, bis 2020 die Dropout-Zahlen auf unter zehn Prozent zu reduzieren.

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von den AutorInnen auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Susanne Linde ist Persönlichkeits- und Kommunikationstrainerin. Klaus Linde-Leimer ist Kommunikationstrainer und Psychologe. Beide arbeiten als Trainer bzw. TrainerIn, Coach, BeraterIn und SeminarleiterIn im Verein »Blickpunkt Identität«. Der Verein reichte das EU-Projekt Stop Dropout! ein und koordinierte es.

2 Vgl. die entsprechende Berichterstattung von Eurostat.

Bis Ende 2012 sollte jedes Land die aktuelle Lage der Early School Leavers ermitteln und Strategien zur Reduktion und Unterstützung der Dropouts erarbeiten.

Das Leonardo-Transfer-of-Innovation-Projekt Stop Dropout! wurde 2009 von Verein »Blickpunkt Identität« eingereicht und stellt nun in den Empfängerländern Österreich, Deutschland, Tschechische Republik und Slowenien einen Beitrag zu den drei Schwerpunkten der EU-Empfehlungen dar:

- Prävention;
- Intervention;
- Kompensation.

Das Projekt »Stop Dropout!« ist längst zum Programm geworden und kann mittlerweile auf dreieinhalb Jahre Erfahrung in den Bereichen »Schule« und »Berufsausbildung« zurückblicken und wird in Österreich sowohl vom Bildungs- als auch vom Sozialministerium als Ressource genutzt.

2 Das Projekt Stop Dropout!

Stop Dropout! ist ein Leonardo-Transfer-of-Innovation-Projekt mit der Zielsetzung, SchülerInnen, die gefährdet sind, ihre Ausbildung vorzeitig abzubrechen, möglichst frühzeitig zu erkennen, um ihnen rechtzeitig geeignete Hilfestellungen anbieten zu können. Abbruchgefährdete SchülerInnen sollen unterstützt werden, damit sie in der Ausbildung bleiben und diese abschließen oder in eine geeignete alternative Ausbildungsform wechseln können. Durch Abschluss einer Ausbildung haben junge Menschen wesentlich höhere Chancen auf einen qualifizierten und zukunftsträchtigen Arbeitsplatz.[3]

3 Die Produkte von Stop Dropout!

Der Risikocheck

Der Risikocheck ist ein Fragebogen, der von den SchülerInnen selbst am Computer ausgefüllt wird (möglichst zu Beginn des Schul- oder Ausbildungsjahres, um rechtzeitig intervenieren zu können). Er ist für die 9. Schulstufe standardisiert, besteht aus 32 Frageblöcken und misst damit 14 Risikofaktoren, die aus der einschlägigen wissenschaftlichen Literatur als Indikatoren für frühzeitigen Schulabbruch hervorgehen.

Dieses Instrument evaluiert individuelle Stärken und Schwächen sowie das Lebensumfeld der Testpersonen und berechnet damit den Gefährdungsgrad der getesteten SchülerInnen. Die Ergebnisse des Risikochecks liefern darüber hinaus entscheidende Hinweise, was kon-

3 Die verschiedenen Produkte aus dem Projekt können unter www.stop-dropout.eu downgeloadet werden.

kret getan werden kann, um gefährdeten Personen entsprechende Hilfestellungen anbieten zu können.

Das Beratungsprofil

Das Beratungsprofil bietet BeraterInnen einen ganzheitlichen Ansatz für die systematische Untersuchung der Stärken und Schwächen potenzieller SchulabbrecherInnen und einen Leitfaden zur präventiven Intervention.

Das Beratungsprofil basiert auf einem theoretischen Rahmenwerk, das anerkannte Theorien aus Berufsberatung, Gruppenberatung und Psychotherapie integriert und baut auf Theorien von konstruktivistischen und narrativen Ansätzen auf. Diese Theorien werden mit William Glassers Theorie über menschliche Bedürfnisse kombiniert. Im Beratungsprofil baut der Dialog zwischen BeraterIn und SchülerIn auf sieben Clustern auf, die die derzeit bekannten wesentlichsten Einflussfaktoren auf Schulabbruch darstellen.

Erhöhung der Chancengleichheit und Beschäftigungsfähigkeit

Innerhalb des Beratungssystems von Stop Dropout! – dem Beratungsprofil – werden Jugendliche individuell dabei unterstützt, ihre persönlichen Hindernisse auf dem Weg zum Bildungsabschluss zu bewältigen. Da die meisten Risikofaktoren auf ein bildungsfernes Umfeld und schlechter gestellte soziale Schichten zurückgehen, kann Stop Dropout! durch gezielte persönliche Unterstützung dazu beitragen, die Chancengleichheit und Beschäftigungsfähigkeit der betroffenen Jugendlichen zu erhöhen.

4 Stop Dropout! vor dem Hintergrund der Strategie Europa 2020 zur Senkung der Dropout-Raten in Schulen und Ausbildungen

Im Rahmen der Europa-2020-Strategie zur Senkung der Dropout-Raten in Schulen und Ausbildungen hat sich jedes EU-Mitgliedland dazu verpflichtet, entsprechende nationale Strategien zu entwickeln. Die nationale Strategie zur Senkung des Schul- und Ausbildungsabbruches in Österreich, die auf den Säulen »Prävention«, »Intervention« und »Kompensation« beruht, setzt Maßnahmen auf der Steuerungsebene (Schulsystem), auf der Organisationsebene (Schule) sowie auf der individuellen Ebene (SchülerInnen). Stop Dropout! setzt an allen drei Ebenen an:

Steuerungsebene: Im Frühjahr 2014 stand ein Bundesseminar über die Methodik von Stop Dropout! auf dem Plan der Pädagogischen Hochschulen. Somit ist es Stop Dropout! gelungen, in der Aus- und Weiterbildung von Österreichs LehrerInnen Einzug zu halten.

Organisationsebene bzw. individuelle Ebene: Die Ergebnisse des Risikochecks können über eine ganze Klasse bzw. Ausbildungsgruppe oder über eine ganze Schule bzw. einen ganzen Ausbildungsstandort bzw. eine ganze Organisation ausgewertet werden. Die daraus gewonnenen Informationen liefern wichtige Hinweise für die Planung von pädagogischer Arbeit,

für die Schulentwicklung und für den Bereich der Elternarbeit. Pädagogische Ziele (z. B. Lerncoaching als spezielle Coachingaufgabe) und Qualitätsziele (Einführung von Peer Learning) können für die folgende Periode festgelegt werden. Dem KlassenlehrerInnenteam liefert er insofern wertvolle Ergebnisse für die Arbeit mit der jeweiligen Klasse bzw. Lehrlingsgruppe, als die Problemfelder wie auch die Stärken eindeutig identifiziert werden.

Die Qualitätsinitiativen SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) und QIBB (Qualitätsinitiative BerufsBildung) unterstützen die Schulen dabei, schulstandortspezifische Entwicklungspläne zu erstellen und umzusetzen. Ein vorgeschlagenes Ziel ist die Senkung der SchulabbrecherInnenquote.

5 Nutzen für die Zielgruppe

Die Online-Testung ermöglicht es, alle relevanten Daten anonym zu sammeln und die Ergebnisse des Fragebogens immer wieder zu aktualisieren. Dies ist deswegen wichtig, weil die Gefährdungsgrade immer in Relation zum Bezugsrahmen (Klasse / Ausbildungsgruppe, Schulzweig / Lehre, Alterskohorte) gesehen werden müssen.

Die Testung mit dem Risikocheck wird von einem / einer externen BeraterIn durchgeführt und erfolgt nach der Eingabe eines persönlichen ID–Codes, um erstens den Datenschutz und zweitens möglichst ehrliche Antworten zu gewährleisten. Das Feedback zum Risikocheck ist bisher außerordentlich positiv.

Bisherige Erfahrungen zeigen, dass die meisten SchülerInnen und Lehrlinge an ihrem Ergebnis interessiert sind und sich auch zu einem Erstgespräch anmelden. Somit hat sich der Risikocheck auch als »Eisbrecher« profiliert, weil er die Kontaktaufnahme zwischen SchülerIn / Lehrling und BeraterIn erleichtert. Somit konnte ein Beratungsgespräch auch jenen Jugendlichen nützen, für die die Schwelle vor dem Einsatz von Stop Dropout! zu hoch gewesen war, obwohl das Angebot der Beratung schon zuvor existiert hat. Durch die grafische Auswertung des Risikochecks reden Jugendliche auch schneller über die eigentlich anstehenden Probleme.

Der Stop-Dropout!-Risikocheck ist an der BHAK Wien 10 seit dem Sommersemester 2011 im Einsatz und hat dazu beigetragen, die Zahl der Laufbahngefährdungen an dieser Schule um 78 Prozent zu senken. Stop Dropout! wird seit Beginn 2012 an der BHAK Wien 10 vom Wiener Jugendcoaching erfolgreich durchgeführt. In der überbetrieblichen Lehrausbildung in Niederösterreich ist dieses Instrument seit Herbst 2011 im Einsatz.

Das zweite Instrument von Stop Dropout!, das Beratungsprofil, stellt eine gut strukturierte Methode dar, um die Ergebnisse des Risikochecks mit den betreffenden Jugendlichen systematisch durchbesprechen zu können, um in weiteren Schritten gemeinsam nach tragfähigen Lösungen zu suchen. Da dieser Beratungsansatz auf verschiedenen, bereits etablierten Theorien beruht, ist zusätzlich noch gesichert, dass den oft vielfältigen Problemstellungen von gefährdeten Jugendlichen auf adäquate und effiziente Weise begegnet werden kann.

Um die beiden Instrumente, also Risikocheck und Beratungsprofil, an die speziellen Rahmenbedingungen in den jeweiligen Partnerländern anpassen zu können, wurden gleich von Beginn, an den Schulen tätige Beratungsfachleute in die Erprobung und Adaptierung dieser beiden Instrumente eingebunden.

An das Ende des Risikochecks wurden vier Fragen angehängt, in denen die SchülerInnen aufgefordert werden, den Risikocheck zu bewerten. Alle befragten SchülerInnen gaben an, dass sie alle (81 Prozent) oder die meisten (19 Prozent) Fragen gut verstanden hätten, 96 Prozent gaben an, dass es für sie leicht (81 Prozent) oder eher leicht (15 Prozent) war, die Fragen ehrlich zu beantworten. Für den überwiegenden Teil der befragten SchülerInnen war die Länge des Fragebogens »gerade richtig« (75 Prozent), und 88 Prozent gaben an, dass sie den Fragebogen für geeignet hielten, um abbruchgefährdete SchülerInnen zu erkennen.

Zum Beratungsprofil gibt es ebenfalls positives Feedback von SchülerInnen und Lehrlingen, die in Beratung waren:

- 75 Prozent gaben an, dass ihnen die Beratungen dabei geholfen haben, »klare Ziele für mich zu haben«.
- 54 Prozent konnten durch die Beratungen »mein Leben besser auf die Reihe bekommen«, und 42 Prozent gaben an, dass ihnen die Beratungen dabei geholfen hätten, »meine Ausbildung fortzusetzen«.

Der überwiegende Teil der SchülerInnen bzw. Lehrlinge fand die Stop-Dropout!-Interventionen sehr hilfreich und meldete die ihnen zuteil gewordene Aufmerksamkeit sehr positiv zurück.

6 Einsatz der Stop-Dropout!-Tools

Der Risikocheck und das Beratungssystem wurden während der Projektlaufzeit im Schulbereich in Österreich an der BHAK Wien 10 – einer der größten kaufmännischen Schulen Wiens – und im AMS-Bereich in einer Schulungsmaßnahme für Jugendliche vom Verein »Blickpunkt Identität« eingesetzt und getestet.

In einem Pilotprojekt wurden der Risikocheck und das Beratungsprofil 2011 im AMS-Kontext im Bereich der Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA)[4] in Niederösterreich angewandt und getestet. Seit diesem erfolgreichen Pilotprojekt, sind die beiden Produkte Risikocheck und Beratungsprofil an allen Standorten der überbetrieblichen Lehrausbildung in Niederösterreich im Einsatz. Unter wissenschaftlicher Begleitung wurden die Fragen an das spezielle Setting der überbetrieblichen Lehrausbildung angepasst (duales Ausbildungssystem, Praktikum, Gruppentage). Nun liegt ein wissenschaftlich abgesichertes Frageinstrument mit österreichischen Normen speziell für die überbetriebliche Lehrausbildung vor, das äußerst

4 Die Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA) bietet allen Jugendlichen, die auf regulärem Weg keine Lehrstelle gefunden haben, einen Ausbildungsplatz an.

treffsicher gefährdete Jugendliche erkennen kann. Im Zuge der Berechnungen der österreichischen Normen – hierzu wurden die Testergebnisse von mehr als 900 Jugendlichen, die im Zeitraum 2012/2013 die überbetriebliche Lehrausbildung in Niederösterreich besucht haben, herangezogen – wurde auch eine umfangreiche Evaluation über Gefährdungspotenziale der ÜBA-TeilnehmerInnen ausgearbeitet.

Vom Bundessozialamt hat der Verein »Blickpunkt Identität« den Auftrag bekommen, die Anwendung der Stop-Dropout!-Tools an zwei großen Polytechnischen Schulen in Wien zu testen. Erste Vorarbeiten für die Adaptierungen des Fragebogens an diese spezielle Zielgruppe liefen bereits seit Juni 2013. Intensive Gespräche mit Leitung und Jugendcoaches dieser beiden Institutionen dienten dazu, besondere Fragestellungen für diese Zielgruppe herauszuarbeiten, um entsprechende Fragebogenitems generieren zu können. Auch hier wird die Durchführung und Adaption des Fragebogeninstrumentes wissenschaftlich begleitet und am Ende des Schuljahres werden österreichische Normen speziell für die Zielgruppe der polytechnischen SchülerInnen vorliegen.

An der BHAK Wien 10 werden seit dem Schuljahr 2011/2012 alle Produkte des Projektes in den Aufnahmeprozess sowie die anschließende Schuleingangsphase eingegliedert und kommen auch hier überaus erfolgreich zum Einsatz. Als Beratungsressource steht seit Februar 2012 das Jugendcoaching zur Verfügung. Ein weiteres Pilotprojekt ist die Anwendung der Stop-Dropout!-Tools an fünf Wiener berufsbildenden und höheren Schulen.

Abbildung: Publikation »… damit niemand rausfällt!«

Die Erfahrungen und Erkenntnisse, die in der Arbeit mit Stop Dropout! gewonnen wurden, sind in die Entwicklung von Handlungsempfehlungen für LehrerInnen und SchuldirektorInnen eingeflossen, die der Verein »Blickpunkt Identität« im Auftrag des BMUKK (nunmehr: BMBF) verfasst hat.

» … damit niemand rausfällt!« ist seit Anfang 2013 sowohl als Print- als auch als Online-Version erhältlich und wird laut Auskunft des BMBF österreichweit von vielen PädagogInnen bestellt. Diese Publikation kann unter http://pubshop.bmukk.gv.at/detail.aspx?id=505 bestellt bzw. im Volltext downgeloadet werden. Ebenso steht sie unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« als Download zur Verfügung.

Damit werden nun auch verstärkt LehrerInnen dafür gewonnen, sich intensiv mit ihren Möglichkeiten und Handlungsspielräumen auseinanderzusetzen, um möglichst viele Jugendliche darin zu unterstützen, ihre Schulausbildung auch erfolgreich abzuschließen.

Maria Pichlbauer

Berufsorientierung in der Sekundarstufe II

Luxus oder Notwendigkeit?[1]

1 Das Projekt: »Berufsorientierung in der Oberstufe« – Erfahrungen der Modeschule Graz

Ist Berufsorientierung (BO) in der Oberstufe eine Holschuld? Müssen sich also SchülerInnen und deren Eltern selbst darum kümmern? Ist es normal und nicht weiter beunruhigend, wenn 70 Prozent der steirischen MaturantInnen angeben, nicht zu wissen, für welchen Beruf sie sich entscheiden werden?

Dr. Heidi Hudabiunigg vom Landesschulrat für Steiermark meinte dreimal nein und initiierte 2010 ein Comenius-Regio-Projekt zu eben diesem Thema. Ihre Idee war es, auf Grundlage von vorangehender, begleitender und abschließender Evaluation an zwei Schulstandorten (BG Rein und Modeschule Graz) in internationaler Auseinandersetzung (Gymnasium, Stadtbibliothek und Stadtgemeinde Budakeszi / Ungarn) an den evaluierten Standorten sowohl für die BMHS als auch für die AHS maßgeschneiderte BO-Konzepte zu entwickeln, diese zu implementieren und als Best Practice für andere Schulen zur Verfügung zu stellen.

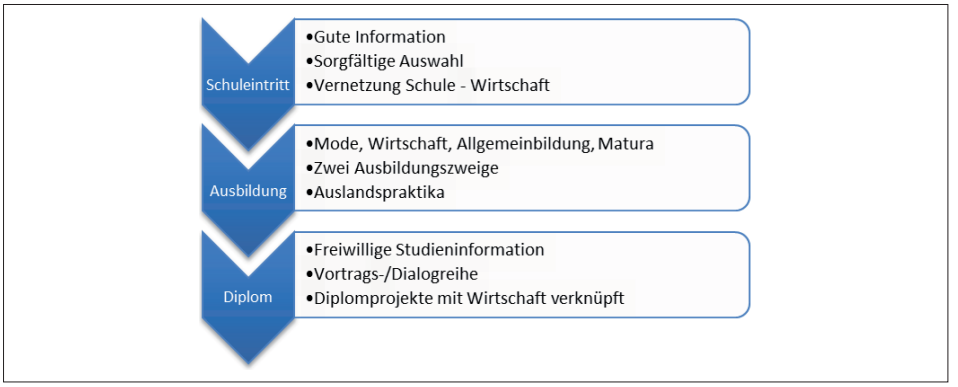
Die internationale Zusammenarbeit und besonders auch die schultypenübergreifende Zusammenarbeit waren von herausragender Wichtigkeit für den positiven Projektverlauf: Alle Beteiligten haben voneinander gelernt und passende Elemente der Partnerorganisationen und Partnerschulen in das eigene neue Konzept integriert.

Die Selbstzufriedenheit, mit der beim ersten Projekttreffen die BO-Praxis an der jeweils eigenen Schule präsentiert wurde, wurde durch die Anfangsevaluation empfindlich erschüttert, sodass die Notwendigkeit von Reformen und Adaptionen von Anfang an für alle Beteiligten sichtbar war.

Die konzeptuelle Veränderung an der Modeschule Graz visualisieren die folgenden zwei Vorher-Nachher-Grafiken:

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von der Autorin auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Maria Pichlbauer ist Professorin an der Modeschule Graz.

Grafik 1: Ablauf auf der strukturellen Ebene



Quelle: Modeschule Graz

Grafik 2: Ablauf auf der individuellen Ebene

Quelle: Modeschule Graz

Das ursprüngliche BO-Konzept war bereits durchaus hochambitioniert. Als Modeschule achtet man schon bei der Auswahl der SchülerInnen darauf, die BewerberInnen herauszufiltern, die die nötige Leidenschaft für das Berufsfeld »Mode« mitbringen: Alle Berufsinformationstermine in den steirischen Regionen werden mit LehrerInnen beschickt, die unsere Schule realistisch präsentieren, auf Schnuppertagen nähen die KandidatInnen bereits erste kleine Werkstücke, um so ein Gefühl für das zu bekommen, was sie an der Schule erwartet. So sitzen in den ersten Klassen meist hochmotivierte SchülerInnen, und auch die Behaltequote an der Schule ist konstant hoch.

Von Ausbildungsbeginn an werden Schule und Modewirtschaft verknüpft, um die Verbundenheit mit dem Berufsfeld »Mode« zu stärken. Bis hin zum Diplomprojekt gibt es praktische Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, in Junior Companies werden die SchülerInnen auf die Herausforderung der Selbständigkeit vorbereitet.

Die breitgefächerte Ausbildung (Mode, Allgemeinbildung und Wirtschaft) garantiert den Zugang zu Universität / Fachhochschule, weiteren Ausbildungen und UnternehmerInnentum. Mehrere Ausbildungszweige stehen zur Wahl, Auslandspraktika werden angeboten, in einer Dialogreihe präsentieren Modefachleute ihre jeweiligen Berufe. Es gibt einen Infopoint (Broschüren, Plakate etc.) für SchülerInnen der höheren Klassen, wo sie sich über zukünftige Ausbildungsmöglichkeiten informieren können. Die SchülerInnen der Abschlussklassen besuchen selbständig Tage der Offenen Tür an Universitäten und Fachhochschulen.

Da die erste Evaluierung, wie bereits erwähnt, zur Überraschung der LehrerInnen klar auswies, dass die SchülerInnen der vierten Klassen zu einem hohen Prozentsatz ratlos sind, welchen Karriereweg sie nach der Matura einschlagen werden, kam es im Projektverlauf zu einem ebenso klaren Paradigmenwechsel: Die bisherigen Elemente wurden beibehalten, der Fokus verlagerte sich jedoch von der »SchülerInnenherde« auf den einzelnen Schüler, die einzelne SchülerIn – Was kannst du? Was ist dein Ziel? Was brauchst du? Wohin willst du gehen? Was ist dein nächster Schritt? Wer kann dir helfen?

Nun ist es ja nicht möglich, den sich daraus ergebenden Mehraufwand mittels zusätzlicher Werteinheiten abzudecken. Der / Dem BildungsberaterIn wird eine minimale Zeit für seine / ihre Arbeit eingerechnet. Damit nicht wieder einmal der / die vielzitierte »engagierte Lehrer bzw. Lehrerin« die zusätzlichen Aufgaben unentgeltlich leisten müssen, wurde erstens intensiv nach externen Ressourcen geforscht, die man in die Schule integrieren kann. Zweitens wurde die Selbstverantwortung der SchülerInnen, die jedoch von Anfang an über das BO-Konzept Bescheid wissen, verstärkt eingefordert. Hier die wichtigsten Maßnahmen auf Ebene der Schule und der LehrerInnen im Überblick:

- Bewusstseinsbildung – Was bedeutet und erfordert Berufsorientierung?
- Schulung (Fortbildungen, Konferenzen);
- Die Bandbreite der Modeberufe erforschen: Wo überall bieten sich berufliche Möglichkeiten für AbsolventInnen der Modeschule?
- Entwicklung einer BO-Mappe;
- Firmenpraktika für LehrerInnen;
- Auslandspraktika für LehrerInnen;
- Erstellung einer Checkliste Praktikum;
- Etablierung eines Internationalisierungsteams;
- Mitarbeit am neuen Lehrplan.

Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung auf Ebene der Modewirtschaft:

- Businesstalks: Wirtschaftstreibende erklären LehrerInnen ihre Sicht auf Ausbildungsqualität, Anstellungsvoraussetzungen usw.;
- Schulführungen für Wirtschaftstreibende;
- Info-Folder für Betriebe: Welche Kenntnisse sind von SchülerInnen der einzelnen Jahrgänge zu erwarten?
- Recruiting day mit Projektpräsentationen;

- Erschließen neuer Berufsfelder für unsere AbsolventInnen (z.B. Automobilwirtschaft – Autositze, Innendesign);
- SchulabbrecherInnen als wertvolle MitarbeiterInnen erkennen.

Maßnahmen auf SchülerInnenebene:
- individualisiertes Karrierecoaching;
- BO-Mappe ab der ersten Klasse: Stärkenprofil;
- Leistungsportfolio ab erster Klasse;
- Bewerbungstraining einmal pro Ausbildungsgang;
- Praktikumsvorbereitung, -Betreuung und -Nachbereitung;
- Abteilung »Berufsorientierung« in der Bibliothek;
- Info über die Bandbreite der Modebranche;
- Projekt »Studienchecker« (www.studienchecker.at);
- Elterninformation;
- Angebote für AbsolventInnen.

2 Nähere Erläuterung einiger Maßnahmen

2.1 Internationalisierung

Eine international agierende Schule mit Kontakten in vielen verschiedenen Ländern knüpft für sich und ihre SchülerInnen ein großes Netzwerk, wodurch sich einerseits die schulische Handlungs-, Problemlösungs- und Entwicklungskapazität erweitert und sich andererseits die Zahl der möglichen zukünftigen Arbeitsplätze für die AbsolventInnen mit der Anzahl der Kontakte in den verschiedenen Ländern potenziert. Die Modeschule hat ihr bereits bestehendes internationales Firmennetzwerk mit dem Internationalisierungsteam auf eine neue stabile Basis gestellt.

Grafik 3: Netzwerk der Modeschule Graz

Quelle: Modeschule Graz

2.2 Vortragsreihe / Dialogveranstaltungen: Die Welt ist (d)ein Laufsteg

VertreterInnen der vielfältigen Welt der Mode werden in die Schule eingeladen, damit SchülerInnen neue Impulse und Motivation für ihre Berufsentscheidung und Berufsausbildung bekommen und LehrerInnen dadurch in ihrer Arbeit unterstützt werden bzw. ihre Arbeit an der Realität der Berufswelt »Mode« messen können.

Es gibt konkrete Berufsinformation aus der Praxis für SchülerInnen und LehrerInnen, neue Einblicke in die verschiedenen Facetten des Modebusiness, Kennenlernen der Bekleidungsindustrie in verschiedenen europäischen und außereuropäischen Ländern, (grenzüberschreitende) Zusammenarbeit mit Partnerfirmen der Modeschule Graz.

Die Veranstaltungen sind als Dialogveranstaltungen konzipiert und dauern zwischen ein und zwei Stunden.

Entsprechend den Evaluierungsergebnissen werden als Weiterentwicklung der erfolgreichen Veranstaltungsreihe Vortragende aus Wissenschaft / Hochschulen in die Vortragsreihe integriert.

Im Sinne der erwähnten Ressourcenorientierung werden auch VertreterInnen von Arbeiterkammer und Wirtschaftskammer, die Jugendstelle LOGO (Programm »Jugend in Aktion«), AMS und anderen Serviceorganisationen zu Vorträgen und Workshops eingeladen.

Auch AbsolventInnen (StudentInnen / UnternehmerInnen / ArbeitnehmerInnen / FreiberuflerInnen) werden eingeladen, über ihre Erfahrungen am Arbeitsmarkt zu berichten.

2.3 »We proudly present: Modeschule Graz«

Unter diesem Titel erging eine Einladung an alle steirischen Wirtschaftstreibenden aus dem Bereich »Modewirtschaft, Modehandel, Design«, an VertreterInnen von Interessenvertretungen und an die VertreterInnen von Creative Industries of Styria und City of Design.

In der äußerst erfolgreichen Veranstaltung führten LehrerInnen durch Schule und Werkstätten, erläuterten sowohl Ausstattung als auch Ausbildung und Lehrplan. Unterlagen und Werkstücke sowie Projektmappen gaben Einblick in den Ausbildungsstand der ModeschülerInnen.

Im anschließenden Businesstalk ging es um den Erfahrungsaustausch zwischen Schule und Wirtschaft. Die Erwartungen der Wirtschaft an die Schule und deren AbsolventInnen waren in entspannter Atmosphäre Thema des Gespräches – die Erfahrungen mit PraktikantInnen ebenso wie die Erfahrungen der PraktikantInnen.

Gemeinsam wurde die Planung eines Recruiting Days in Angriff genommen, der im selben Schuljahr auch erstmals durchgeführt wurde.

2.4 »Mit der Sprache der Mode« – Auslandspraktikum an der Modeschule

Im Zuge des Projektes wurde auch das langjährige Auslandspraktikumsprojekt der Modeschule weiterentwickelt und optimiert. Diese Bemühungen haben bereits Früchte getragen, wurde doch die Schule am 4. Dezember 2013 mit dem österreichischen Lifelong Learning Award im EU-Programm Leonardo da Vinci ausgezeichnet.

Ausgestattet mit soliden Kenntnissen im Modehandwerk – in der Sprache der Mode – verbringen die SchülerInnen zwischen sechs Wochen und einem Jahr in einem ausländischen Modebetrieb, um dort zu arbeiten und vor allem zu lernen.

Die Förderung dieser Praktika durch das EU-Programm Leonardo da Vinci ermöglicht es den SchülerInnen seit 2004, während der (erweiterten) Schulferien und / oder direkt im Anschluss an die Abschlussprüfungen Sprache, Mode und Europa intensiv miteinander zu verknüpfen.

Europa und die Fremdsprachen werden sozusagen in die berufliche Ausbildung eingebettet – und vice versa. Praktikumsbetriebe sind erstklassige europäische Betriebe der Bekleidungswirtschaft, junge europäische ModedesignerInnen, Stylisten, Organisatoren von Fashionshows, Modemagazine, Kostümschneidereien, Modemuseen … die ganze Bandbreite des Wirtschaftszweigs Mode.

Zugleich setzen sich die SchülerInnen auch mit den vielfältigen Chancen der EU auseinander. Sie lernen, wie man sich in der EU-Bürokratie zurechtfindet und um Förderungen ansucht, sie lernen, wie man mit einem Unternehmen Kontakt aufnimmt, sie schulen und erproben ihre organisatorischen Fähigkeiten und erweitern ihren Horizont in beeindruckender Weise. Das Sprachenlernen, aber auch die Berufsausbildung werden aus dem rein schulischen Kontext gelöst (Stichwort: Lifelong Learning), und im Gegenzug profitiert auch die Schule durch relevante Rückmeldungen aus der Wirtschaft, nach denen wiederum die Ausbildung nachjustiert werden kann.

Die SchülerInnen werden für die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung des Praktikums insgesamt je ein Jahr betreut. Dies geschieht im Rahmen einer unverbindlichen Übung, für die ein eigenes Curriculum erstellt wurde.

Selbst außerhalb des Textilsektors können die SchülerInnen dadurch ihre Chancen am Arbeitsmarkt entscheidend verbessern.

Die unverbindliche Übung ist mit Adaptierungen grundsätzlich auf alle Schultypen im berufsbildenden Bereich übertragbar.

2.5 Berufsorientierungsmesse und Volontariate für das BG Rein

Die am Projekt beteiligte AHS hatte ebenfalls bereits mit großem Engagement in Berufsorientierung investiert und bietet vor allem seit Jahren als Ergänzung zur Allgemeinbildung ihren SchülerInnen den Unternehmerführerschein an. Das BG Rein ist außerdem bereits

am ausgezeichneten Projekt »Studienchecker« (www.studienchecker.at) des BMBF und BMWFW beteiligt.

Als wichtigste Neuerung wurde im Rahmen dieses Projektes eine Berufsinformationsmesse am Schulstandort institutionalisiert:

- Anfang der 7. Klasse werden Fragebögen zur Ermittlung des Informationsstandes, inklusive der Angabe des Wunschberufes, verteilt. Es wird eine Branchenliste der gewünschten Berufe erstellt.
- Zum Ende des 1. Semesters der 7. Klasse findet die BO-Messe statt. Die SchülerInnen besuchen diese von den LehrerInnen organisierte Messe und stellen mit Hilfe eines Fragebogens sehr gezielte Fragen.
- Die teilnehmenden Unternehmen werden zum größten Teil aus dem Elternkreis der SchülerInnen rekrutiert. Des Weiteren nehmen auch die Konrad-Franzens-Universität Graz, die Technische Universität Graz und die FH-Joanneum teil.
- Die Messe wird online evaluiert, dabei wird auch erhoben, wo die SchülerInnen Ihre Volontariate absolvieren wollen.
- Die SchülerInnen suchen teilweise selbst nach Volontariatsplätzen, teilweise haben sich auch Volontariate aus der BO-Messe ergeben.
- Während der Volontariate füllen die SchülerInnen einen Frage- bzw. Erhebungsbogen aus, der gezielte Fragen zur Arbeitsstätte, den Ausbildungsmöglichkeiten etc. beinhaltet.
- Am Schluss der 7. Klasse wird ein weiterer Feedbackbogen zum Informationsstand nach den beiden Aktivitäten (BO-Messe + Volontariate) verteilt.

Ablauf der BO-Messe

8:45–9:00	Vorbereitung.
9:00–9:30	Eintreffen der SchülerInnen aus den 7. Klassen, kurze Vorstellung der TeilnehmerInnen (ca. je zwei Minuten).
9:30–10:30	»Marktplatz«: Die SchülerInnen können anhand von vorbereiteten Fragen mit VertreterInnen aus Berufssparten, die für sie von Interesse sind, sprechen.
10:30–10:45	Pause.
10:45–12:30	Dasselbe wie zuvor mit den SchülerInnen aus den 8. Klassen.

Endergebnis BG Rein

Je umfassender die Berufsorientierung in der Oberstufe umgesetzt wird, desto konkreter erfolgt die Auseinandersetzung bei den Jugendlichen. Ganz zentrale Bedeutung kommt dabei dem persönlichen Kontakt der SchülerInnen mit dem entsprechenden Berufsfeld zu. Die Organisation dieser Kontakte ist zeitaufwändig und teils nur sehr schwer möglich. Man hat sich deswegen stark auf Mithilfe von Elternseite konzentriert.

Die Einführung von Volontariaten als fixer Bestandteil der Berufsorientierung in der Oberstufe ist anzustreben. Dabei bedarf die Institution »Schule« aber dringend ideeller und finanzieller Hilfe von staatlicher Seite. Ist es ein gesellschaftliches Anliegen, Dropout-Raten im

tertiären Bildungsbereich zu senken, müssen auch Mittel zu einer umfangreichen, frühzeitigen Berufsorientierung bereitgestellt werden (Career Advisor).

3 Fazit

- Professionelle Berufsorientierung als Teil des Übergangsmanagements an der Schnittstelle »Schule / Beruf« ist mit Sicherheit nicht nur einer der wichtigsten Faktoren für die richtige und rechtzeitige Berufsentscheidung jedes einzelnen Schülers und jeder einzelnen Schülerin. Professionelle Berufsorientierung ist ebenso von entscheidender Bedeutung für einen erfolgreichen Wirtschaftsstandort Österreich.
- Berufsorientierung ist ein Unterfangen, das die ganze Schule, alle LehrerInnen, SchülerInnen und Eltern betrifft und einbezieht.
- Qualitätsvolle Berufsorientierung braucht Zeit. Es ist festzulegen, dass dies wichtig ist und dementsprechend von allen LehrerInnen Unterrichtszeit dafür gegeben werden soll.
- Ein nachhaltiger Paradigmenwechsel in der Berufsorientierung braucht Geduld. Befriedigende Ergebnisse sind deshalb nicht unmittelbar zu erwarten. Die nötige Geduld sollten LehrerInnen und Schulaufsicht sich selbst gewähren.
- Ressourcenorientiertes Arbeiten und schulspartenübergreifende Zusammenarbeit bewahrt vor doppelter Arbeit, auch ein Übergangsmanagement von Sekundarstufe I zu Sekundarstufe II ist zu etablieren.
- Die internationale und schultypenübergreifende Zusammenarbeit haben allen Beteiligten neue Einblicke eröffnet.
- Zusammenarbeit ist die Fähigkeit, sich ergänzen zu lassen. In diesem Sinne haben sich die Beteiligten ergänzt und voneinander gelernt.
- Sowohl für AHS als auch für BHS wurde ein jeweils maßgeschneidertes BO-Konzept entwickelt und an den beteiligten Schulen implementiert.
- Die Initiative und Beteiligung des Landesschulrates Steiermark verhindert eine »Schubladisierung« dieser Konzepte und garantiert den Mehrwert der Übertragbarkeit auf andere Schulen.
- Schlussendlich bewahrt nur laufende Evaluierung der Fortschritte vor Selbstbetrug.

Anhang: Unverbindliche Übung zum Auslandspraktikum

Unverbindliche Übung: Auslandspraktikum	
Bildungs- und Lehraufgabe	**Die SchülerInnen sollen folgende Lernziele erreichen** • Die eigenen Bedürfnisse in Bezug auf Praktika analysieren und eine dazu passende Praktikumsstelle im Ausland finden können • Plattformen und Strukturen, die Praktikumsstellen im Ausland anbieten, kennen und nützen lernen • Mündliche und schriftliche Kommunikationssituationen in Bezug auf ein erfolgreiches Praktikum bewältigen können • Über die Förderungsstrukturen von verschiedenen Institutionen in der EU und im Bereich der Ministerien Bescheid wissen • Auf interkulturelle Herausforderungen während des Auslandspraktikums vorbereitet sein • Die Wichtigkeit von Mobilität im Bereich der Modewirtschaft begreifen können • Arbeitserfahrungen im Ausland dokumentieren und bewerten können
Inhalt	**Information, Begleitung und Hilfestellung** • Bei der Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle im Ausland • Bei der Bewerbung • Bei der Kommunikation mit der Praktikumsfirma • Beim Beantragen von Förderungen • Bei der Vorbereitung auf die interkulturelle Herausforderung • Bei der Dokumentation und Evaluation des Auslandspraktikums **Vorstellen der Mobilitätsförderungsmaßnahmen der EU** **Interkulturelle Vorbereitung auf das Auslandspraktikum** **Nachbereitung von interkulturellen Erfahrungen während des Praktikums**
Ablauf	• Einführungsvortrag • Block 1 (November/Dezember) • Seminar 1, 2, 3 (Grundinformationen und Praktikumssuche) • Individuelle Coachingtermine nach Vereinbarung (Jänner) • Elternabend (Ende Jänner) **Deadline Abgabe »Letter of Intent« und Checkliste** • Interkulturelle Vorbereitung 1 **Vertrag** • Block 2 (März/April) • Praktikumsorganisation (2 Seminare à 2 Stunden) • Interkulturelle Vorbereitung 2 • In Zusammenarbeit mit einer Peergruppe, die sich aus Ex-PraktikantInnen zusammensetzt • Final Check • Praktikumsbetreuung (Sommer) • Abschluss und Evaluierung (September)

Ursula Koller, Ursula Forster

Das Projekt BIJUMI: Ausbildung und Begleitung für junge Migrantinnen

Engagement von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für die Gemeinschaft[1]

1 Das Projekt BIJUMI

Der Projektträger »Verein BERTA – Beratung für Frauen und Mädchen« in Kirchdorf in Oberösterreich hat im Zeitraum von Jänner 2012 bis April 2013 an der Umsetzung und Durchführung des Projektes BIJUMI gearbeitet. Das Projekt BIJUMI wurde vom Verein BERTA im Sommer 2011 entwickelt und beim Europäischen Integrationsfonds eingereicht. Im Zuge eines positiven Auswahlverfahrens wurde es aus den Mitteln des Europäischen Integrationsfonds, des Bundesministeriums für Inneres, des Landes Oberösterreich (Sozialabteilung und Jugendabteilung) sowie vom Integrationsbüro für Oberösterreich gefördert.

Das Projekt BIJUMI gliederte sich in zwei Teilprojekte, nämlich der »Ausbildung zur Bildungslotsin« und einem »Bildungs-Mentoring«. Die Zielgruppe der Projekte waren junge Menschen mit Migrationshintergrund aus dem Bezirk Kirchdorf an der Krems.

Im Zuge des Projektes BIJUMI konnten sehr viele positive Erfahrungen für die Gemeinschaft und das Zusammenleben gesammelt werden. Speziell der Themenschwerpunkt »Ausbildung von jungen Frauen zu Bildungslotsinnen« hatte besonders viele positive Auswirkungen für die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund sowie für SchülerInnen und allgemein für die Zivilgesellschaft im Bezirk Kirchdorf sowie angrenzender Bezirke.

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von den Autorinnen auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Ursula Forster ist Leiterin des Vereins BERTA in Kirchdorf an der Krems. Ursula Koller ist Projektleiterin des Projektes BIJUMI – Bildungslotsinnen.

2 Der Weg zur Bildungslotsin

Der Lehrgang für jugendliche Bildungslotsinnen wurde im Zeitraum Jänner bis April 2013 durchgeführt. Im Vorfeld wurde mit einer Vielzahl junger MigrantInnen und ÖsterreicherInnen über die Bedeutung einer (Berufs-)Ausbildung und speziell die Ausbildung zur Bildungslotsin gesprochen.

Dabei konnten wir acht junge Frauen aus der Türkei, dem Kosovo, aus Serbien und Österreich im Alter von 19 bis 24 Jahren für die Ausbildung gewinnen.[2] Die Ausbildung umfasste sechs Module mit begleitender Teamsupervision sowie einer Peer Group. Bei den externen TrainerInnen bzw. Vortragenden und den SupervisorInnen wurden vorwiegend weibliche Personen engagiert.

Während des Lehrganges kontaktierten wir bereits die Schulen des Bezirkes, um den jungen Frauen und künftigen Bildungslotsinnen die Möglichkeit zu geben, bereits im Rahmen ihrer Ausbildung in den Schulen (7. und 8. Klasse) praktische Erfahrungen als Workshop-Leiterin und Vortragende sammeln zu können. Die Workshop- und Vortragstätigkeiten der Bildungslotsinnen-Anwärterinnen in den Schulen wurden filmisch dokumentiert und im Zuge der Teamsupervisionen reflektiert und analysiert.

3 Inhalte der Ausbildung zur Bildungslotsin

Die Inhalte des ersten Moduls umfassten die Themen »Zielfindung«, »Zeitmanagement« und »Präsentationstechniken«. In Kleingruppen und mit Unterstützung kreativer Techniken (z. B. Brainstorming) näherten sich die Teilnehmerinnen den Themen. Sie erarbeiteten den Vortragsinhalt für die Schulbesuche im Zuge der Vorträge und der eigenen Erfahrungen.

Im zweiten Modul wurde mit den jungen Frauen ein Materialienkoffer (= Bildungskoffer) erstellt und gefüllt. Dabei wurden Informationen über Bewerbungstätigkeiten, mögliche Ausbildungsplätze und Methoden der Vermittlung dieses Wissens besprochen, bearbeitet und ausprobiert und der erste Schulworkshop vorbereitet. Im Zentrum der Vorbereitung stand das Ziel, die Jugendlichen für das Thema »(Weiter-)Bildung« zu gewinnen. Von je zwei Bildungslotsinnen wurde ein Schulworkshop mit zwei Unterrichtseinheiten vorbereitet. Die SchülerInnen wurden u. a. eingeladen, ein eigenes »Werte- und Ziele-Wappen« zu erstellen. Des Weiteren erarbeiteten sich alle SchülerInnen persönliche Bildungskarten zu ihren (zukünftigen) beruflichen Lebenswegen.

Ab dem dritten Modul wurde auf inhaltliche Themen wie »Lernen lernen« und das Gedächtnis Bezug genommen. Des Weiteren trafen die Lehrgangsteilnehmerinnen mit einem Role Model zusammen, einer Frau, die selbst als Flüchtling nach Österreich gekommen war

2 Für die Ausbildung einer reinen Mädchengruppe hatten wir uns entschieden, da es für manche strengreligiöse Frauen ein Problem gewesen wäre, wenn junge Männer an der Ausbildung teilgenommen hätten.

und einen sehr beeindruckenden Berufskarriereweg beschritten hat. Dieses Zusammentreffen war für die Teilnehmerinnen besonders eindrucksvoll.

Das vierte Modul beschäftigte sich mit weiteren Präsentationstechniken und Rhetorik. Hier wurde an der Sprache, dem Wortschatz und dem persönlichen Ausdruck gearbeitet.

Im fünften Modul gestalteten die Mädchen in einem Radiostudio eine eigene Sendung über Bildung im Allgemeinen und ihre Ausbildung zur Bildungslotsin im Speziellen. Der Sendebeitrag war im April mehrmals in der Region Kremstal über die Sendefrequenz Freies Radio B-138 zu hören. Als Abschluss konzipierten die Teilnehmerinnen ein fünfzehnminütiges Filmdrehbuch über das Projekt BIJUMI. Das Drehbuch wurde beim sechsten Modul mit professioneller Unterstützung filmisch umgesetzt.

Die Ausbildung zur Bildungslotsin schloss am 27. April 2013 öffentlich mit einer feierlichen Zertifikatsverleihung und Filmpräsentation. VertreterInnen des Land Oberösterreich, der Stadt Kirchdorf sowie viele interessierte Menschen begleiteten den feierliche Akt für die frischgebackenen Bildungslotsinnen.

4 Das BIJUMI-Bildungsmentoring

Das BIJUMI-Bildungsmentoring wurde mit acht Paaren erfolgreich umgesetzt. Die einzelnen Paare trafen sich mit unterschiedlicher Häufigkeit und Dauer (Gesamtausmaß: 46 Einheiten) – diese orientierten sich am Bedarf der Mentees. Zu Beginn der Mentoringphase wurden die Ziele und Schwerpunkte herausgearbeitet und ein Zeitplan definiert. Bei regelmäßig stattfindenden MentorInnentreffen wurden die Entwicklungsschritte und mögliche Vorgehensweisen besprochen. So konnten offene Fragen rasch geklärt und Herausforderungen in den Mentoringpaaren besprochen und diskutiert werden.

Als sehr wichtig und wertvoll empfanden die Mentees das Gespräch über ihre beruflichen Wünsche mit einer außenstehenden Person. Durch dieses Gespräch fühlten sie sich besser für Diskussionen mit ihren Eltern gerüstet. Sie entwickelten in der Mentoringphase ein gutes Gefühl für ihre Wünsche und konnten diese besser verbalisieren und durchargumentieren. Auf diese Weise konnten sie die Bedeutung von guter Schulbildung, eines Lehrberufes und die Entwicklungschancen in den einzelnen Lehrberufen erkennen.

Sie reflektierten über »sehr begehrte« Berufe, die sich vor allem am Trend der Clique orientierten und auch häufig kollektiv wechselten (Friseurin, Ordinationsgehilfin, Verkäuferin, dann wieder Kindergartenhelferin). Die Trennung von eigenen Wünschen und den gerade im Trend liegenden Berufen war in einigen Mentoring-Paaren ein wichtiges Thema und ein entscheidender Prozess.

Sehr positiv fanden wir den hohen Anteil an Mädchen im Bildungsmentoring. Gerade zwei Mädchen türkischer Herkunft, die erst seit zwei Jahren in Österreich leben, wurden in einem hohen Ausmaß von ihren Eltern zu einer Projektteilnahme ermutigt. Der häufig geäußerte Vorwurf, Eltern mit Migrationshintergrund würden wenig Wert auf eine gute Schul- und

Berufsausbildung ihrer Töchter legen, konnte zumindest für die teilnehmenden Personen nicht bestätigt werden.

Etwas ernüchternd ist das Erlebnis, dass manche Jugendliche ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt trotz teilweise schlechter oder überhaupt fehlender Schulabschlüsse optimistischer einschätzten, als sie realistisch zu beurteilen wären. Die Entscheidung, ob eine Projektteilnahme für das eigene Leben als sinnvoll angesehen wird, musste natürlich bei den Jugendlichen selbst bleiben. Trotzdem stimmt es nachdenklich, dass beispielsweise auf Informationsveranstaltungen bei Kulturvereinen das Projekt bei erwachsenen MigrantInnen auf deutlich mehr Interesse stößt als bei den Jugendlichen.

Methoden der MentorInnen-Treffen beinhalteten vor allem Aspekte aus dem Coaching: Anamnese und Erhebung der Jetzt-Situation, die Zielarbeit und die Verfolgung durch die Regelmäßigkeit der Treffen dieser gemeinsam ausgearbeiteten Ziele. Bei den Treffen wurde mit unterschiedlichsten kreativen Methoden gearbeitet. Wichtig dabei waren die Rollenbilder der Mentees, die sie von sich selbst haben und die bereits in den ersten Treffen mit den Jugendlichen erhoben und ausgearbeitet wurden.

5 Lehrgang Bildungslotsinnen: Erzielter Projekterfolg

Der Projekterfolg zeigte sich bereits im Verlauf der Ausbildung. Die Zusammenarbeit zwischen österreichischen Teilnehmerinnen und den Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund gestaltete sich sehr gut. In den Schulen wurden alle Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund sehr gut aufgenommen, was ihren Selbstwert sichtlich stärkte. In ihren Familien veränderte sich ihr Status durch diese Ausbildung zusehends, wesentlich jedoch durch ihre Mitarbeit im Aufbau und der Ausstrahlung des Radiobeitrages sowie des Films, der im Regionalfernsehen und bei der Abschlussveranstaltung gezeigt wurde. Ihr Selbstvertrauen wuchs bedingt durch ihre wachsende Selbstwirksamkeit. Sie nehmen selbst Einfluss auf ihre bessere berufliche Integration. Aus einer externalen Kontrollüberzeugung, sprich »Fremdbestimmtheit«, wurde Schritt für Schritt der Weg zu einer internalen Kontrollüberzeugung gelegt, also einer »Selbstbestimmtheit«. Auch aus den daraus resultierenden Handlungsschritten, die von einigen Bildungslotsinnen bereits nach Projektende gesetzt wurden, kann man den Erfolg dieses Projektes gut erkennen. Eine Bildungslotsin übernahm ehrenamtlich Teile der Organisation von türkischen Integrationsprojekten. Eine andere arbeitet weiter als Bildungslotsin in der Hauptschule ihrer Wohngemeinde. Zwei weitere entschieden sich für eine weiterführende Ausbildung in der Pädagogik. Die Bildungslotsinnen treffen sich weiter nach Abschluss des Projektes. Eine Fortführung des Projektes wird angestrebt, so wurde bereits beim Land Oberösterreich ein Antrag eingereicht.

Acht Teilnehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund schlossen erfolgreich diese Ausbildung ab. Geplant waren sieben bis zehn Teilnehmerinnen.

Die Ausbildung zur Bildungslotsin umfasste sechs Ausbildungstage mit je acht Einheiten: Ein Starter-Workshop und fünf Module, zusätzlich zehn Stunden Supervision. Hinzu kamen pro Bildungslotsin je acht Stunden praktische Erfahrung in den Schulen. Des Weiteren arbeiteten die Bildungslotsinnen im Ausmaß von vier Einheiten gemeinsam an dem Drehbuch für ihren Film. Somit betrug das Gesamtausmaß der Ausbildung 70 Einheiten zu je 50 Minuten.

6 BIJUMI-Bildungsmentoring: Erzielter Projekterfolg

Die Treffen (MentorIn – Mentee) fanden im Ausmaß von 46 Einheiten statt, wobei die Mentees sehr viel für sich persönlich wie auch für ihren beruflichen Werdegang mitnehmen konnten. Alle Mentees haben ihren Weg gefunden und haben eine klarere Zielperspektive, was ihre Ausbildung und ihre berufliche Weiterentwicklung angeht. Das Projekt wurde mit acht Mentoring-Paaren im Zeitraum von März 2012 bis März 2013 durchgeführt.

7 Wie geht's weiter mit dem Projekt BIJUMI?

Bereits im Rahmen der Ausbildung zur Bildungslotsin wurden vielfach der Wunsch und die Notwendigkeit geäußert, dieses Projekt weiterzuführen. Die Bildungslotsinnen treffen sich seit ihrem Abschluss weiterhin regelmäßig und sind bereit, Ihr Wissen weiterhin an die SchülerInnen zu geben. Die Lotsinnen haben in den vier Monaten ihrer Ausbildung sehr viel Engagement und Zeit investiert. Sie alle haben die Ausbildung aus Überzeugung gemacht und haben sich persönlich sehr weiterentwickelt. Viele haben bereits ihre Erfahrungen und Wissen in ihrem sozialen Umfeld weitergeben können, wie wir am Interesse vieler MigrantInnen erkennen können.

Auch die Lotsinnen entwickelten klare Berufsziele, mit deren Umsetzung sie bereits begonnen haben und an denen sie dran bleiben. Die Lotsinnen erhielten für ihren persönlichen Ausbildungseinsatz lediglich einen kleinen ökonomischen Beitrag für die Fahrtkosten.

8 Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten: Die Zukunft der Bildungslotsinnen

Alle acht Bildungslotsinnen haben sich bereit erklärt, im Schuljahr 2013/2014 regelmäßig »Bildungs-Workshops« in den 7. und 8. Schulstufen der Schulen im Bezirk Kirchdorf sowie angrenzender Schulen im Bezirk Gmunden und im Bezirk Steyr-Land abzuhalten. Zudem wollen sich die Bildungslotsinnen gemeinsam weiterbilden und sich regelmäßig zwecks Fallbesprechungen zu angeleiteten Reflexionsrunden treffen.

Darüber hinaus finden bereits Mädchengruppen statt, die mit großem Interesse von Mädchen mit und ohne Migrationshintergrund wahrgenommen werden. Dabei unterstützt der Verein BERTA die Bildungslotsinnen bei der Organisation und den Abläufen einer Mädchengruppe. Vorrangiges Ziel ist es, den jungen Mädchen mit Migrationshintergrund durch kreativen Herangehensweisen (siehe Bildungskoffer: Rollenspiele, Brainstorming, Collagen, Mind Maps, Walt-Disney-Methode etc.) neue Perspektiven zu öffnen. Unterstützt werden die Mädchen von jungen Frauen, die selbst Migrationshintergrund haben und sich über ihren Weg schon im Klaren sind.

Für 2014 ist daher geplant, den Bildungslotsinnen zwei zusätzliche Ausbildungsmodule mit den Inhalten »Gruppenleiten mit Spaß« und »Gendersensible Mädchenarbeit« anzubieten.

Der Nutzen des BIJUMI-Projektes besteht einerseits in der Nachhaltigkeit für die Bildungslotsinnen, sodass das Gelernte und praktisch Angewendete noch besser vertieft und weiter ausgebaut werden kann. Dazu kommt weiters die Selbstwirksamkeit, welche die Bildungslotsinnen durch ihre spezielle Ausbildung aufbauen konnte.

Die Bildungslotsinnen haben die Möglichkeit, ihre Tätigkeit in den Schulen bzw. in den Mädchengruppen einmal im Monat mit unterstützender Supervision zu reflektieren.

Andererseits können mit dem Angebot der Schul-Workshops viele SchülerInnen mit Migrationshintergrund durch Gleichgesinnte (Beziehungsaufbau ist leichter, wenn man sich mit dem Gegenüber identifizieren kann) gestärkt und motiviert werden und sich so mit den unterschiedlichsten Möglichkeiten für ihre (Berufs-)Ausbildung auseinandersetzen.

Die SchülerInnen erfahren, welche Möglichkeiten sie haben, sich beruflich weiter zu bilden. Hier können die Bildungslotsinnen bereits selbst als Mentorinnen und Role Models fungieren.

Mittlerweile haben die Lotsinnen zwei Mädchengruppen eröffnet. Vierzehntätig treffen sich in zwei Gemeinden im Steyrtal seit November 2013 je zehn bis zwölf Mädchen im Alter von zwölf bis 15 Jahren. Die Räumlichkeiten haben sich die Lotsinnen eigenverantwortlich und persönlich beim bzw. bei der BürgermeisterIn organisiert.

Die Lotsinnen berichten, dass die Begeisterung der Mädchen an (Aus-, Weiter-)Bildungsfragen auch das Interesse der Mütter mit migrantischem Hintergrund geweckt hat, so dass die Mütter auch gerne an einem Abend teilnehmen möchten. Diese Anfrage bestärkt die Projektverantwortlichen von BIJUMI, dass sie sich auf einem guten Weg befinden.

Die Projektverantwortlichen haben auch die Erfahrung gemacht, dass das Engagement und die Begeisterung der jungen Bildungslotsinnen die jungen Frauen enorm gestärkt hat, so dass sie in ihrer Familie eine stärkere Rolle einnehmen können und sich auch beruflich besser weiterentwickeln können. So berichtete eine Lotsin, sie habe ihre Familie überzeugen können, einen Arbeitsplatz anzunehmen, der mit Auslandsreisen verbunden ist.

Gabriele Einsiedler

STEP IN

Unterstützung für Early School Leavers

1 Einleitung

Im Rahmen der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« wurden die Erfahrungen aus dem im Großraum Linz durchgeführten Projekt STEP IN der Projektpartner BFI Oberösterreich, Volkshochschule / Stadtbibliothek Linz, Wirtschaftskammer Oberösterreich und Österreichischer Gewerkschaftsbund / OÖ präsentiert.[1] Die hier dargestellten Erfolgsfaktoren sollen eine Anregung für zukünftige Projekte bieten und darüber hinaus dazu ermutigen und auffordern, weiterhin großes Augenmerk auf Schnittstellen (zwischen Schulen, Ausbildungen und Beruf) und Übergangsmanagement zu legen. Die Hürden in diesem Bereich sind für viele junge Menschen ohne Rückhalt im sozialen Umfeld hoch.

Das BFI Oberösterreich unterstützte die Reduktion von Early School Leaving im Projekt STEP IN durch Angebote direkt an Schulen (AHS, BMHS) für abbruchgefährdete SchülerInnen und durch individuelle Workshop-, Beratungs- und Begleitangebote, wie beispielsweise einen Bewerbungscorner im BFI Oberösterreich für bereits aus dem Ausbildungssystem ausgestiegene Jugendliche. Das Angebot wurde ursprünglich für 90 Jugendliche aus dem Linzer Zentralraum konzipiert, der Zulauf war in etwa doppelt so hoch.

Um Early School Leaving zu reduzieren, wurden von der Wirtschaftskammer Oberösterreich und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund Oberösterreich vier Stützsysteme in Firmen und Vereinen aufgebaut, um abbruchgefährdete Jugendliche und deren AusbilderInnen

1 Der vorliegende Text stellt die erweiterte Fassung eines von der Autorin auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Gabriele Einsiedler ist Projektkoordinatorin des Projektes STEP IN am BFI Oberösterreich. Das Projekt wurde von 1. Oktober 2011 bis 31. Dezember 2013 vom Europäischen Sozialfonds und dem Land Oberösterreich, Abteilung Soziales, gefördert. Als Strategischer Partner war der Landesschulrat für Oberösterreich involviert. Die Projektförderung erfolgte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Oberösterreich.

direkt vor Ort in den Firmen zu unterstützen. Diese Unterstützung bestand in Lernbegleitung und Strukturierung des Lernstoffes für die Lehrlinge und in Weiterbildungsangeboten für LehrlingsausbilderInnen. In den Vereinen wurden MultiplikatorInnen als InformationsträgerInnen für das österreichische Bildungssystem ausgebildet. Dadurch wurden auch Eltern von dropout-gefährdeten Jugendlichen erreicht. Die VHS-Stadtbibliothek Linz stellte ihr bestehendes Angebot (Lernbegleitung und Nutzung der Bibliothek in all ihren Facetten und allen dort befindlichen Medien) allen TeilnehmerInnen von STEP IN zur Verfügung.

2 Wer nimmt teil?

STEP IN ist eine offene Konstruktion, die sich insbesondere an junge Menschen mit negativem Pflichtschulabschluss, nach Abbruch weiterführender allgemeinbildender oder berufsbildender höherer oder mittlerer Schulen und mit abgebrochenen Lehrausbildungen wendet. Ein Abbruch kann aus vielerlei Gründen passieren. Forschungsergebnisse zeigen, dass persönliche, strukturelle oder soziale Ursachen die auslösenden Faktoren sein können, wie z. B. in einer benachteiligten Familie aufzuwachsen, Migrationshintergrund, mangelnde Deutschkenntnisse, familiäre soziale Probleme oder wenn keine vertraute Ansprechperson bei Schwierigkeiten in der Schule oder am Lehrplatz zur Verfügung steht. Sowohl eine Vielzahl von Jugendlichen als auch deren Eltern, so scheint es, sind mit den Herausforderungen im österreichischen Bildungssystem besonders nach der Pflichtschule überfordert. Die Übergänge zwischen den verschiedenen Schulformen bergen die große Gefahr, die neuen Herausforderungen im im Schulalltag, z. B. aufgrund geforderter Selbstständigkeit an höheren Schulen oder Lehrausbildungen, nicht meistern zu können. Der Wechsel gelingt nicht für alle reibungslos. Beginnen die jungen Menschen eine weitere Bildungslaufbahn »halbherzig«, mit zu wenig Information und Perspektiven im gewählten Bereich und ohne elterlichen oder sozialen Rückhalt, so ist die Wahrscheinlichkeit, eine Klasse zu wiederholen oder aus dem Ausbildungssystem zu fallen, sehr hoch. Scheitern junge Menschen am Übergang ins Erwachsenenleben, leidet der Selbstwert der heranwachsenden Jugendlichen massiv darunter, und der Druck und die Belastung die auf den jungen Menschen liegen wird zur scheinbar unüberwindbaren Hürde. Der Abbruch einer Ausbildung bzw. das Ausscheiden aus dem Bildungssystem ohne Abschluss können erhebliche Auswirkungen auf die individuelle Berufsbiographie haben. So haben sowohl Early School Leavers als auch Dropouts ein erhöhtes Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu werden. Sie verweilen dann auch länger in der Arbeitslosigkeit, ebenso erzielen sie geringere Brutto-Löhne und haben deutlich weniger Aufstiegschancen als zertifizierte Fachkräfte.[2]

Die BeraterInnen bzw. Coaches im Projekt STEP IN wissen um diesen Teufelskreis und beziehen das Umfeld und das soziale System der Jugendlichen in die beratende und begleitende Arbeit mit ein.

2 Vgl. z. B. Einsiedler u. a. 2011; Eurofound 2012; BMASK 2013; Europäische Union 2013.

3 Erfolgsfaktoren im Projekt

Folgende drei Faktoren unterstützen den Erfolg des Projektes STEP IN:

Niederschwelliger Zugang

Ein wesentliches Erfolgskriterium des Projekts ist der niederschwellige Zugang auf mehreren Ebenen: einerseits in der Ansprache der Jugendlichen als auch in der Durchführung der Angebote. An öffentlichen Plätzen im Großraum Linz informierten BeraterInnen, Coaches bzw. MitarbeiterInnen von STEP IN an Infoständen, so z. B. in Einkaufszentren, am Bahnhof, in Einkaufsstraßen, in Betrieben oder in Vereinen, über Leistungen und Möglichkeiten des Projektes, klärten Fragen und nahmen sich Zeit für die Anliegen von Jugendlichen und Eltern.

Ebenso wurden in Jugendzentren Gespräche mit den Jugendlichen geführt, inwieweit das Projekt STEP IN eine Unterstützung für sie sein kann.

MultiplikatorInnen in Vereinen und LehrlingsausbilderInnen in Firmen wurden ebenfalls persönlich von STEP-IN-MitarbeiterInnen aufgesucht und über Leistungen im Projekt informiert. In höheren Schulen wurden Informationen zu Vorteilen und Nutzen einer Ausbildung, zu den Möglichkeiten mit Schulabschlüssen, zu verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche und zu den Möglichkeiten im Falle eines bevorstehenden Schulwechsels oder Schulabbruches in Form von Workshops gegeben.

Allen Jugendlichen wurden weitere Coachings beziehungsweise Gespräche angeboten, entweder in der Schule, an einem vertrauten Ort ihrer Wahl oder direkt am Projektstandort des BFI Oberösterreich.

Niederschwellig bedeutet auch die Freiwilligkeit, Angebote annehmen zu können, aber nicht zu müssen. Es bedeutet im Projektkontext auch Gesprächsorte, Termine, angebotene Workshops, Unterstützungsleistungen frei wählbar nutzen zu dürfen.

Niederschwellig bedeutet für die BeraterInnen bzw. Coaches im Projektzusammenhang weiters, keine Quoten erfüllen zu müssen, ohne Druck und Leistungszwang die Personen mit ihren Bedürfnissen in den Mittelpunkt der Beratung zu stellen und ihnen die Zeit für die Perspektivenfindung und für erste Schritte zu geben, die sie benötigen.

Intensive Begleitung und Betreuung nach Bedarf

Intensive Begleitung und Betreuung schließen hier ein hohes Engagement der PädagogInnen, Coaches und TrainerInnen mit ein, und zwar sowohl in der Lernbegleitung, im offenen Lernzentrum als auch in der Einzel- und Gruppenarbeit.

Intensiv heißt weiters, genügend Zeit zur Verfügung zu haben, um Stärken, Wünsche und Ziele der Jugendlichen erarbeiten zu können und um den TeilnehmerInnen ausreichend Zeit zu geben, um sich auf sich selbst zu besinnen und sich Fragen zu ihren Lebensentwürfen stellen zu können. In diesen Gesprächen wird von den Jugendlichen oft Zwischenbilanz gezogen, sie sind dabei selbst ihre größten KritikerInnen.

Junge Menschen spüren in Beratungssituationen genau, ob sie in ihrer Lebensrealität ernstgenommen werden. Aggressives Verhalten ergibt sich oft aus dem Gefühl heraus, nicht verstanden oder nicht gehört zu werden.

Intensive Begleitung und Betreuung meint im Projektkontext auch, dass Coaching im Lehrbetrieb oder in den Vereinen stattfindet; ebenso schließt intensive Betreuung weiters Gespräche mit Erziehungsberechtigten und Eltern mit ein, wenn es erforderlich ist.

Es bedeutet, den jungen Menschen die Zeit zu geben, die sie brauchen, um Vertrauen aufzubauen und eine Beziehung herzustellen, in einer Umgebung, in der sie sich ernstgenommen fühlen, um dadurch ernsthaft an ihren Fragestellungen an die Zukunft arbeiten zu können.

Netzwerke aufbauen und pflegen

Die ProjektpartnerInnen des Projektes STEP IN, also BFI Oberösterreich, WK Oberösterreich, VHS-Stadtbibliothek Linz und ÖGB Oberösterreich, haben bereits in einem anderen Projekt (Deine Chance) zusammengearbeitet und ein gutes Netzwerk an Kontakten aus den verschiedensten Organisationen, wie z. B. Schuldnerberatung, StreetworkerInnen, Jugendzentren, autonomes Frauenzentrum usw., aufgebaut. Im Projekt STEP IN wurde das bereits gut funktionierende Netzwerk genutzt und weiter ausgebaut. Für die Arbeit mit einer heterogenen Gruppe junger Menschen braucht es eine ständige Erweiterung des beruflichen Netzwerkes, um für die verschiedenen Anliegen und Herausforderungen gut gerüstet zu sein. Das umfasst alle Bereiche im privaten und beruflichen bzw. schulischen Umfeld und in der weiteren Lebenswelt der Jugendlichen. Diese Netzwerkpflege wird auch bei den Jugendlichen stark angeregt und gefördert.

Die Projekterfahrungen haben gezeigt, dass durchwegs alle TeilnehmerInnen von STEP IN bestrebt sind, eine Ausbildung zu beginnen, weiterzuführen oder abzuschließen. Haben sie »ihr« Ziel gefunden, verfolgen sie es mit vollem Engagement. Persönlich als negativ erlebte Erfahrungen bei Behörden, im Umgang mit AusbilderInnen in Schule und Lehre oder in Gesprächen im Familien- und Freundeskreis tragen allerdings zur Orientierungslosigkeit und zu vorschnellen oder unüberlegten Handlungen bei.

Werden die jungen Menschen mit allen ihren Erfahrungen und Erlebnissen ernstgenommen und werden der Nutzen und die Vorteile einer Ausbildung vermittelt, so erschließen sich ein ungeahntes Potenzial und ebenso sehr viel Freude an der beruflichen und / oder schulischen Zukunft.

4 Weitere Herausforderungen

Um Early School Leaving und Dropout bestmöglich zu vermeiden, wird es auch weiterhin notwendig sein, Informationen zu Ausbildung und Beruf zur Verfügung zu stellen. Damit Informationsleistungen junge Menschen erreichen, ist es wichtig, alle Arten sowohl von Printmedien als auch von digitalen Medien (besonders Social-Media-Netzwerke und Apps

für Smartphones) zu nutzen und für Jugendliche ansprechend aufzubereiten. Vor allem hat dieses Projekt gezeigt, dass das persönliche Gespräch mit den Jugendlichen und / oder deren Eltern nicht ersetzt werden kann, insbesondere wenn komplexe Probleme, wie z. B. Orientierungslosigkeit, Selbstzweifel und / oder Versagensängste, bei den jungen Menschen zu überwinden sind.

Das setzt sowohl Flexibilität, hohes Engagement als auch hohe fachliche Kompetenz der PädagogInnen, Coaches bzw. BeraterInnen voraus.

5 Literatur

BMASK (2013): Bericht Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2012/2013. Download unter www.bmask.gv.at oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Einsiedler, Gabriele u. a. (2011): Bericht / Analyse für das Projekt STEP IN. Zur Problematik des »Early School Leaving« und des frühen Bildungsabbruchs »Drop out« in Oberösterreich. Download unter www.bfi-ooe.at/bfiweb/step-in.html oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2012): NEETs – Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe. Download www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Europäische Union (2013): Jugendbeschäftigung packen wir es an. Download unter www.pes.cor.europa.eu oder unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Christoph Trauner

Was ist spacelab?[1]

spacelab ist das niederschwelligste Angebot im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie. Mit der Wiener Ausbildungsgarantie gibt es seit 2010 ein lückenloses Angebot für Jugendliche am Wiener Arbeitsmarkt. Sie umfasst alles, was dazu beitragen kann, dass Jugendliche eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung erhalten. Zielgruppe sind alle Jugendlichen in Wien im Alter von Schulpflichtende (14/15) bis 21 (vollendetes 20. Lebensjahr).

»Aktivierung, Berufsorientierung, Zukunftsplanung – spacelab« ist ein arbeitsmarktpolitisches Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 25 Jahren, die einen erhöhten Bedarf an begleitender Unterstützung bei der Bildungs- und Berufsplanung haben. spacelab gibt es an zwei Standorten in Wien: In Strebersdorf im 21. Bezirk und in der Knöllgasse in Wien-Favoriten.

Träger des auf ein Jahr befristeten Projekts sind Volkshilfe Beschäftigung (VHB), der Verein Wiener Jugendzentren (VJZ) und der Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser (WUK).

1 Pimp your future!

»Hinschauen, mitarbeiten und weiterkommen!« heißt es für interessierte Jugendliche.

spacelab setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen: Im Modul »Offene und Aufsuchende Jugendarbeit« werden Jugendliche von den JugendarbeiterInnen dort kontaktiert, wo sie sich aufhalten – an öffentlichen Plätzen, in Jugendeinrichtungen, Einkaufszentren oder in Parkanlagen. Durch kontinuierliche Kontakte mit der Zielgruppe werden Vertrauen und tragfähige Beziehungen aufgebaut. Die Jugendlichen werden an beiden Standorten und im öffentlichen Raum über spacelab und andere Angebote der Wiener Ausbildungsgarantie in-

1 Der vorliegende Text stellt die verschriftlichte Fassung eines vom Autor auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Christoph Trauner ist Gesamtkoordinator von spacelab und leitet die Perspektivenentwicklung.

formiert und beraten, gemeinsam mit den jungen Menschen suchen die JugendarbeiterInnen nach passenden Möglichkeiten im Bereich »Übergang Schule – Beruf« und vermitteln an einschlägige Beratungsstellen weiter.

Angekommen bei spacelab, erhalten die TeilnehmerInnen im Modul »Perspektivenentwicklung« Unterstützung bei der aktiven Lebensgestaltung und der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Das Motto lautet »überlegen, entscheiden und handeln«. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden während ihrer gesamten Zeit bei spacelab kontinuierlich von den Perspektivencoaches betreut.

In den Modulen »Tagestraining und Training« können 15- bis 25-Jährige bezahlte Arbeitserfahrung in den Bereichen »Grünraumarbeit«, »Ökowerkstatt«, »Medienwerkstatt« und »Kreativwerkstatt« sammeln. Während im Tagestraining bei entsprechender Voraussetzung ein Taschengeld ausbezahlt wird, erhalten die TeilnehmerInnen im Training eine Beihilfe des AMS zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU).

Jeden Dienstag um 13 Uhr findet ein Infotag an den beiden Standorten statt, der ohne Anmeldung besucht werden kann. Ein Einstieg in diese Module ist nach Maßgabe freier Plätze jederzeit möglich.

2 Ziele und Zielgruppen von spacelab

spacelab ist ein Angebot für junge Menschen, die sich weder in schulischer oder beruflicher Ausbildung noch in Beschäftigung befinden und die zumindest eines der folgenden Merkmale aufweisen:

- erschwerter Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt;
- kein oder nur Pflichtschulabschluss;
- geringe bis keine eigene Erfahrung mit Erwerbsarbeit;
- keine Erreichbarkeit durch arbeitsmarktpolitische Regelinstrumente des Arbeitsmarktservice (AMS);
- unklare Berufsperspektive;
- mehrfache Problemlagen mit oder ohne Migrationshintergrund;
- Bezug der Bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS).

Für Wiener Jugendliche werden mit spacelab Einstiegsmöglichkeiten in die Arbeitswelt bzw. in die Qualifizierung und Ausbildung geschaffen. Ein wichtiges Ziel dabei ist es, die Fähigkeiten der Jugendlichen zu fördern und gemeinsam mit ihnen Herausforderungen zu bewältigen. Die Ziele umfassen auf Ebene der TeilnehmerInnen:

- Aktivierung;
- Stabilisierung (materielle und psychische);
- Einbindung in Betreuungs- und Beschäftigungssysteme;
- Entwicklung von biografischen Perspektiven;

- Ausarbeitung individueller Karrierepläne;
- Förderung bestehender Fähigkeiten;
- Entwicklung von Anschlussfähigkeit an weitere Ausbildungssysteme;
- Praxisbezogene Berufsorientierung;
- Kompetenzentwicklung.

3 Mitmachen an zwei Standorten

Am Standort Strebersdorf im 21. Wiener Gemeindebezirk werden im Modul Training die Tätigkeitsbereiche Grünraumarbeit und Ökowerkstatt angeboten. Am Standort Urban in Wien-Favoriten können Jugendliche in den Bereichen Kreativwerkstatt und Medienwerkstatt tätig sein. An diesem Standort ist von Montag bis Donnerstag in der Kreativwerkstatt im Modul Tagestraining tageweise Mitarbeit möglich.

An beiden Standorten unterstützen Perspektivencoaches die Jugendlichen bei der Erarbeitung persönlicher Perspektiven. Ebenso sind an beiden Standorten JugendarbeiterInnen im Rahmen der Offenen und Aufsuchenden Jugendarbeit tätig.

4 Beweggründe für die Umsetzung von spacelab

Die Erfahrungen aus Vorgängerprojekten führten 2009 zur Konzeption eines modular aufgebauten Modells, das sich durch unterschiedliche Grade der Verbindlichkeit auszeichnet. Bis dahin gab es in Wien kein Angebot an der Schnittstelle von aufsuchender und offener Jugendarbeit einerseits und arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen andererseits.

Mit der Umsetzung von spacelab finden Jugendliche eine niederschwellige Zugangsweise vor und haben nach Abbrüchen die Möglichkeit – auch mehrfach –, wieder andocken zu können.

5 Ergebnisse und Erfolge

Bei über 95 Prozent der Jugendlichen, die drei Monate oder länger bei spacelab verweilen, gelingt das Vorhaben, persönliche und berufliche Perspektiven aufzubauen.

Die Erkenntnisse dieses intensiven Betreuungsprozesses fließen in die schriftliche Perspektivenentwicklung ein, die den zuständigen BeraterInnen des AMS übermittelt wird und für die weiteren Schritte der beruflichen Integration eine wertvolle Grundlagenarbeit darstellt.

2012 wurden 378 Personen (davon 271 männlich, 107 weiblich) betreut. Knapp 40 Prozent der betreuten Jugendlichen besuchten bzw. hatten im Anschluss an spacelab eine wei-

terführende Schule, eine Qualifizierungsmaßnahme des AMS, eine Lehrstelle oder eine Beschäftigung. Weitere zehn Prozent der TeilnehmerInnen wurden an spezifische Einrichtungen weitervermittelt.

Die erfolgreiche Arbeit von spacelab wurde mit dem 1. Platz beim esf – Innovations Award 2013 gewürdigt.

6 Finanzierung

spacelab wird vom waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) im Jahr 2013 mit einem Budget von 1,236 Mio. Euro, gefördert. Das AMS Wien (Arbeitsmarktservice) kommt für die Beihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes (DLU) auf. Weiters wird das Projekt von der MA 13 – Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – mit Personal und Infrastruktur des Vereins Wiener Jugendzentren unterstützt.

Infos & Kontakt für Jugendliche und junge Erwachsene

Infotag an beiden Standorten:
Jeden Dienstag, 13 Uhr. Einfach ohne Anmeldung vorbeikommen!

spacelab Strebersdorf
1210 Wien, Dr.-Albert-Geßmann-Gasse 38
Kontakt-Telefon: 0699 14012172

spacelab Urban
1100 Wien, Knöllgasse 2
Kontakt-Telefon: 06991 4012171
Kontakt per E-Mail: info@spacelab.cc

www.spacelab.cc
www.facebook.com/spacelab.cc

Im Offenen Raum am Standort Urban können Jugendliche in den Öffnungszeiten vorbeischauen und an Aktivitäten teilnehmen: Dienstag, 13–18 Uhr und Mittwoch, 14–19 Uhr

Zusätzlich sind die MitarbeiterInnen von spacelab von Dienstag bis Freitag im öffentlichen Raum unterwegs und für Jugendliche da!

Ovagem Agaydian, Kristina Breščanović

TANDEM NOW

Mentoring through Role Models for Migrant Youth and Youth from Ethnic Minorities[1]

In vielen europäischen Ländern können Jugendliche mit Migrationshintergrund bzw. aus ethnischen Minderheiten in ihrer Familie und in ihrem sozialen Umfeld kaum auf Vorbilder in zukunftsorientierten Berufsfeldern zurückgreifen. Diese Jugendlichen streben im besten Fall traditionelle Ausbildungen und Berufe an, andere Berufsfelder kommen für sie und ihre Familien eher nicht in Frage bzw. trauen sich die Jugendlichen eine solche Wahl nicht zu.

Deshalb ist es notwendig, ihnen MentorInnen (möglichst aus dem eigenen Kulturkreis) an die Seite zu stellen, die ihnen erstrebenswerte Berufsfelder aufzeigen und sie an diese unterstützend heranführen. In den an dem europäischen Projekt TANDEM NOW beteiligten Ländern zeigt sich diese Problematik in unterschiedlichem Ausmaß. Die Studie »Lebens- und Erwerbssituation arbeitsmarktferner Jugendlicher mit Migrationshintergrund in Tirol« von Prof. Dr. Gudrun Biffl und Andreas Steinmayr (Donau-Universität Krems) und Natalia Wächter (Österreichisches Institut für Jugendforschung) zeigt, dass diese Gruppe von Jugendlichen eine spezifische Berufsorientierung und Betreuung beim Berufseinstieg (bei der Lehre) braucht.[2]

In Italien brechen 43,8 Prozent der jugendlichen MigrantInnen die Schulausbildung ab (im Vergleich zu 16,4 Prozent der nativen Jugendlichen).

Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund sind auch in Deutschland in vielerlei Hinsicht im Nachteil. Bedingt durch die soziale Herkunft ihrer Eltern, verfügen viele von ihnen über deutlich niedrigere Schulabschlüsse als die gleichaltrigen Einheimischen. In der Folge bleiben sie häufiger ohne Ausbildung und haben seltener eine Berufsausbildung abgeschlos-

1 Der vorliegende Text stellt die verschriftlichte Fassung eines von Ovagem Agaydian auf der Tagung »Wege ebnen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Wie gelingt ein erfolgreicher Übergang?« gehaltenen Vortrages dar. Die Tagung fand am 18. September 2013 in der Zentrale des ÖAD statt und wurde von der dort angesiedelten Österreichischen Nationalagentur Lebenslanges Lernen, der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und dem sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung veranstaltet. Ovagem Agaydian ist Vorsitzender des Vereins Multikulturell in Innsbruck. Kristina Breščanović ist Bildungs- und Berufsberaterin im Verein Multikulturell.

2 www.pakte.at/literatur/3/4423.html bzw. www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

sen. Noch seltener haben sie studiert. Wenn junge MigrantInnen jedoch einen Bildungsabschluss besitzen, können sie ihre Position am Arbeitsmarkt gegenüber jenen MigrantInnen ohne Ausbildung deutlich verbessern, und zum Teil erzielen sie dabei sogar größere Erfolge als die Einheimischen.

MentorInnen sollen diese Jugendlichen in der für ihre Beschäftigungsfähigkeit wichtigen Ausbildungsphase – insbesondere mit ihrer Vorbildwirkung – unterstützen. Um MentorInnen aus dem jeweiligen Kulturkreis gewinnen zu können, sind entsprechende Trainings und unterstützende Materialien für diese MentorInnen unabdingbar.

TANDEM NOW greift auf die Konzepte, Erfahrungen und Materialien anderer Projekte zurück und ergänzt durch Best-Practice-Beispiele die Schulung der MentorInnen. Diese entwickelten Produkte werden auf die regionalen Kontexte und speziellen Bedürfnisse der Jugendlichen mit Migrationshintergrund adaptiert.

Dabei wird neben den sozialen Kompetenzen auch ein Schwerpunkt auf die Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktsituation in der Betreuung der Jugendlichen gelegt.

In der anschließenden Pilotierung werden die adaptierten Materialien in der Ausbildung der MentorInnen und in der Folge in der Zusammenarbeit mit den Jugendlichen eingesetzt, evaluiert und durch die Zusammensetzung des Konsortiums auch sprachlich erweitert.

Mentoring ist eine Strategie, um besonders benachteiligten Bevölkerungsschichten zu helfen, ihre beruflichen Möglichkeiten zu verbessern und ein erfolgreiches Leben aufzubauen. Es soll also ein Instrument sein, um diesen Menschen das Vertrauen, die Ressourcen, und die Fähigkeiten zu vermitteln, die sie brauchen, um ihre Potenziale zu entfalten. »Blended Mentoring« ist ein Mix aus Onsite- (Face-to-Face) und Online-Events, die dafür entwickelt wurden, Mentoring als gewöhnliche Praxis für Berufsberatung und für Service im Bereich von Entwicklung anzuwenden. Durch Fortschritte in der Verwendung von modernen Kommunikationstechnologien (wie z. B. Cyber-Beratung) und die Einführung von neuen Methoden (wie z. B. Mentoring) kann und wird die Bedeutung von BerufsberaterInnen für die individuelle Entwicklung von BewerberInnen verbessert und erweitert werden; ebenso kann dadurch ein breiterer KundInnenkreis einbezogen werden.

TANDEM NOW will also technische Entwicklungen in Bezug auf Mentoring und die Verwendung von IKT fördern, um die Karrieremöglichkeiten von speziellen Bevölkerungsgruppen zu verbessern. Im Allgemeinen trägt das Projekt durch die kosteneffiziente Förderung von Innovation im Bereich von Karrierebegleitungsservices sowie durch eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit dazu bei, wichtige arbeitsmarktpolitische Ziele (Beschäftigungsintegration) umzusetzen.

In der zweiten Projekthälfte werden potenzielle MentorInnen (Personen mit Migrationshintergrund oder VertreterInnen einer ethnischen Minderheit, die in ihrer Ausbildung bzw. in ihrem Beruf erfolgreich sind), (auf-)gesucht, akquiriert und in jedem Partnerland in den maßgeschneiderten, auf modernen didaktischen und pädagogischen Erkenntnissen beruhenden Schulungen für ihre Aufgabe vorbereitet. Der Abgleich von passenden MentorInnen-Mentee-Paaren (gleicher Kulturkreis, gleiches Berufsfeld) wird über die neu eingerichtete Projekt-

Homepage erfolgen, auf der auch sämtliche Informationen über das Projekt, den Arbeitsfortschritt und die beteiligten Partnerinstitutionen veröffentlicht sind.[3]

Der nächste Projekt-Meilenstein ist die mit Spannung erwartete Pilotphase, nämlich die Anwendung des »Blended-Mentoring«-Konzeptes in allen Partnerländern im Frühjahr 2014. Die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele von TANDEM NOW und die Aufnahme des neuen Mentoring-Ansatzes in die Bildungs- und Berufsberatung sind zur Gänze im Sinne des Integrationsgedankens und würden auch in Österreich ganz klar einen weiteren Schritt in Richtung einer Chancengleichheit für benachteiligte Jugendliche bedeuten.

3 www.tandemnow.eu.

Aus dem Vorwort: »(…) Ziel dieser Veranstaltung, die am 18. September 2013 in der Zentrale der OeAD GmbH in Wien stattfand, war es, Stärken und Schwächen im Übergangsmanagement in Österreich auszuloten und bisherige gute Ansätze (Good Practices) in diesem Kontext aufzuzeigen. Die Veranstaltung gab zahlreichen PraktikerInnen, WissenschafterInnen und Verantwortlichen aus der bildungs- wie arbeitsmarktpolitischen Praxis die Möglichkeit, den Diskurs zu diesem Thema fortzuführen, neue Beiträge zu liefern und politischen Verbesserungsbedarf zu formulieren.

Der vorliegend AMS report enthält die erweiterten Versionen ausgewählter Vorträge, die anlässlich dieser Tagung gehalten wurden. Die Veranstalter der Tagung, die OeAD GmbH – Nationalagentur Lebenslanges Lernen, die Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich sowie das sozialwissenschaftliche Forschungsinstitut abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung bedanken sich bei allen TeilnehmerInnen dieser rege besuchten Veranstaltung und wünschen allen LeserInnen dieses AMS reports eine aufschlussreiche und interessante Lektüre. (…)«

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-470-0