

bildungsnewsletter

Nr. 1/09

THEMA

Umgang mit Jugendlichen im Übergang Schule/Arbeitswelt

VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,



über das neue Medium „Newsletter“ wollen wir Informationen für alle am Thema Bildung interessierte Rodgauer weitergeben.

Das Bildungsforum „Rodgau bildet Zukunft“ im Jahr 2007 ins Leben gerufen geht von folgender Grundeinsicht aus: Bildung für alle gehört zur elementarsten Lebensqualität zu Beginn des 21. Jahrhunderts. Bildung und

Erziehung sollen zu einem zentralen Faktor für die Identifikation der Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Stadt werden.

Mangelnde Koordinierung und fehlende Unterstützung an den verschiedenen Übergängen, die Kinder und Jugendliche vom Kindergarten zur Schule, zwischen den verschiedenen Schulformen, beim Eintritt in Berufsausbildung und Arbeitswelt zu bewältigen haben, wird immer mehr als eines der großen Probleme unserer Bildungssysteme erkannt. In Rodgau möchte

man hier einen großen Schritt weiter kommen, nämlich zu einer dichten Vernetzung, guten Koordinierung und einer Transparenz der Bildungswege für alle.

Als Ziel für alle Kinder und Jugendlichen in Rodgau gilt: Keine und keiner darf zurück bleiben. Vor diesem Hintergrund werden jährlich konkrete Prioritäten formuliert und mit einem integrierten Handlungs-Ansatz umgesetzt, der sich an der Bildungsbiografie orientiert.

Schulen und andere Bildungseinrichtungen müssen zum Leben hin geöffnet werden. Eltern müssen auf neue Weise in diese Kultur einbezogen werden, eine neue Lernkultur muss zum öffentlichen Thema und als wichtiges Element des städtischen Selbstbildes entwickelt werden. Eine solche „neue Lernkultur“ richtet sich nicht nur an Kinder und Jugendliche sondern auch an Erwachsene im Sinne des lebenslangen Lernens.

Die im Bildungsforum „Rodgau bildet Zukunft“ erarbeiteten Empfehlungen wollen wir gemeinsam anhand von jährlich neu fest zu legenden Schwerpunkten mit Leben füllen.

Wir werden sie auch zukünftig über die Entwicklungen der Bildungsarbeit, wie auch über die Ergebnisse des Forums regelmäßig informieren.

Ihr Michael Schübler
Stadtrat der Stadt Rodgau

Impressum



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Herausgeber:

Bildungsforum „Rodgau bildet Zukunft“
Projektbüro RbZ
Tel.: 06106 / 693-1242
E-Mail: bildungsforum@rodgau.de
Internet: www.rodgaubildetzukunft.de

Redaktion:

Melanie Weigele
Technische Universität Darmstadt

Gestaltung:

amgrafik, Rodgau

Fortbildungsveranstaltung für Fachkräfte der Jugendberufshilfe der Stadt Rodgau und des Projektes Rodgau 16plus

Wie kann ich Jugendliche in meinem Arbeitsalltag motivieren? Eine Frage, die besonders die Fachkräfte der Jugendberufshilfe der Stadt Rodgau täglich bewegt. Deshalb initiierte die Stadt Rodgau eine Fortbildungsreihe beginnend mit ihren Fachkräften aus den unterschiedlichsten Bereichen der Jugendberufshilfe, um Ideen und fachliche Unterstützung zum Umgang mit Jugendlichen an der Schwelle zum Berufsleben zu diskutieren und zu entwickeln. Die Aufgabe, den Bildungsprozess der Stadt Rodgau auch durch Schulung der Mitarbeiter/innen zu unterstützen, übernahm die Technische Universität Darmstadt, die bereits als wissenschaftliche Begleitung im Prozess „Rodgau bildet Zukunft“ für die Stadt Rodgau aktiv ist.

Ziel der bereits zum zweiten Mal stattfindenden Fortbildung war zum einen, andere Sichtweisen und Ansatzpunkte für die Zusammenarbeit und die dort auftretenden Probleme mit Jugendlichen zu finden und zum anderen, das Projekt 16plus gemeinsam qualitativ weiter zu entwickeln.



Für den Tag hatten sich Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen der Jugendberufshilfe im Alten Lehrerhaus zu-

sammengefunden, um sich gemeinsam zum Thema Kommunikation, Konfliktmanagement und Motivation von Jugendlichen auszutauschen.

Zu Beginn wurde über das Thema Kommunikation gesprochen. Stellte sich zuerst die Frage, warum Kommunikation überhaupt erlernt werden muss? Hierzu referierte Frau Weigele, dass insbesondere bestimmte Personengruppen durch Wissen über und Training von Kommunikation qualitative Verbesserung in ihrem Arbeitsalltag erzielen können. Dies betrifft vor allem

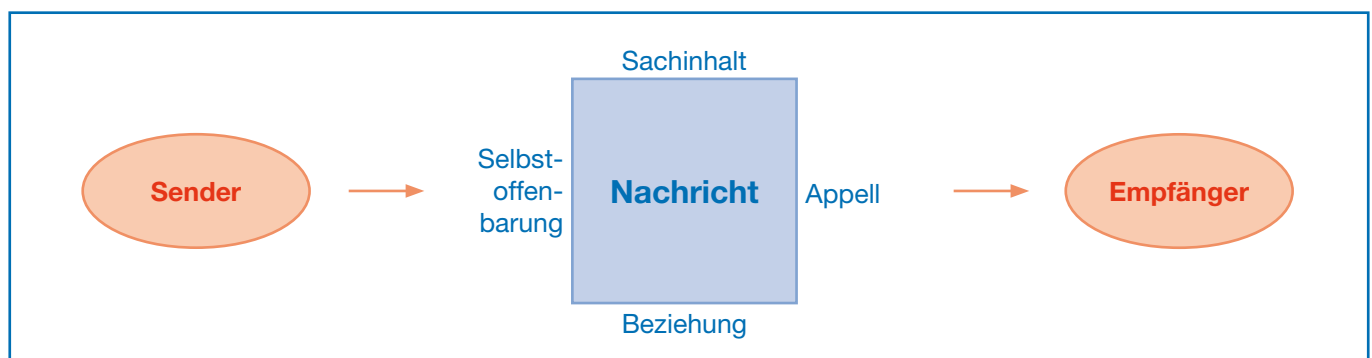
- Personen, die beraten, lehren oder Lern- und Arbeitsprozesse begleiten,
- Personen, die im Team oder innerhalb eines Projektes zusammen arbeiten und
- Personen, die in ihrem Alltag besonders viel mit anderen Menschen zu tun haben.

So kann gute Kommunikation nicht nur die Qualität der Zusammenarbeit verbessern, sondern auch den Blick und das Empfinden dafür schulen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und dafür kooperative Lösungsansätze zu finden.

Ausgehend von der Sichtweise, dass alle Menschen sich gegenseitig durch ihre Verhaltensweisen und in ihrer Kommunikation beeinflussen, gibt es feste Regeln der Kommunikation. Mit diesen Erkenntnissen über die Kommunikation kann das Verständnis unter den Kommunikationspartnern erhöht werden:

1. Man kann nicht **nicht** kommunizieren.
2. Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt.
3. Menschliche Kommunikation kann verbal und mittels Körpersprache erfolgen.
4. Kommunikation ist nicht die Absicht, die wir verfolgen, sondern die Wirkung, die wir mit der Mitteilung erzielt haben.

Kommt eine Kommunikation zustande, gibt es dabei immer einen Sender und einen Empfänger der Nachricht. Dabei werden vom Sender immer mehrere Botschaften in einer Nachricht übermittelt. So hat eine Nachricht immer vier Seiten, wie folgendes Schaubild zeigt:



Dabei kann man die vier Aspekte auch anders benennen:

- Sachaspekt oder Worüber ich informiere
- Beziehungsaspekt oder Was ich von mir selbst kundgebe
- Selbstoffenbarungsaspekt oder Was ich von dir halte und wie wir zueinander stehen
- Appellaspekt oder Wozu ich dich veranlassen möchte

Dabei kann der Sender der Nachricht neben der explizit ausgesprochenen Botschaft durch Worte auch eine implizite Botschaft an den Empfänger weitergeben. Dies kann z.B. durch Stimmlage, Lautstärke oder Ironie indirekt vermittelt werden. Manchmal stimmen Botschaften auch in ihren verbalen und non-verbalen Signalen nicht überein. Dies könnte für den Empfänger bedeuten, dass er entscheiden muss, welche Botschaft nun die richtige an ihn ist. Ein Beispiel hierfür wäre „Ich bin traurig“ und lache dabei.

Ebenso wie der Sender verschiedene Aspekte in einer Nachricht verpackt, kann auch der Empfänger auf vier verschiedenen Ohren hören. Eine „Überempfindlichkeit“ auf einem bestimmten Ohr hat in verschiedenen Situationen und Themen unterschiedliche Auswirkungen:

Das Sachohr

- Auseinandersetzung erfolgt sachlich, häufig Männer und Akademiker
- Problematisch bei zwischenmenschlichen Themen

Das Beziehungsohr

- Nachrichten werden überinterpretiert und persönlich genommen, überbewertet auch bei beziehungsneutralen Nachrichten

Das Selbstoffenbarungs-ohr

- Was sagt mir die Nachricht des Senders über mich selbst?
- Förderlich für das aktive Zuhören und Erstellung von Diagnosen
- Hinderlich, da kein emotionales Einfühlungsvermögen und Arroganz möglich

Das Appell-Ohr

- Man will allen alles Recht machen und ist ständig auf dem Sprung
- Empfänger hat keine Antenne für seine eigenen Bedürfnisse

Ursachen für Missverständnisse und Empfangsfehler können also vielfältiger Natur sein. So kann das Bild,

das der Empfänger von sich selbst oder vom Empfänger hat, großen Einfluss darauf haben, welcher Teil der Botschaft gehört und wahrgenommen wird. Das Empfangen und Senden von Nachrichten steht also immer im Zusammenhang mit dem persönlichen Empfinden und der Beziehung der Kommunikationspartner untereinander.

Aufbauend auf den Regeln der Kommunikation wurde das Thema Konflikte angesprochen, da diese häufig Teil einer Kommunikation sind und eine typische Erscheinung des gemeinsamen Zusammenlebens und der Zusammenarbeit von Menschen sind.

Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie Konflikte unterschieden werden können. So stellt ein Konflikt eine unvereinbare Handlung oder Handlungstendenz meist zwischen zwei oder mehreren Personen dar. Bezeichnet wird dies als sozialer Konflikt. Manchmal betrifft ein Konflikt nur eine Person. Sie hat also einen inneren Konflikt- auch intrapersonaler Konflikt genannt.

Meist werden Konflikte von den Beteiligten als negativ oder störend empfunden. In der pädagogischen Arbeit, vor allem auch mit Jugendlichen, können Konflikte jedoch auch als Ansatzpunkt für Veränderungsmöglichkeiten betrachtet werden. Wichtig ist deshalb, dass Fachkräfte mit Konflikten umgehen können, indem sie Konfliktlösungsstrategien kennen und anwenden können.



Gründe für Konflikte sind vielfältig. Es können jedoch drei Hauptursachen für Konflikte benannt werden:

1. Beteiligte Personen: Einzelinteressen, Vorurteil, Hierarchien
2. Soziale Beziehung: Rivalität, Überforderung, fehlendes Lob
3. Umfeld: Lebenssituation, Familie, fehlender Entscheidungsspielraum

Konflikte lösen bei den meisten Personen eine hohe Anspannung und Stress aus, der ihre Wahrnehmung beeinträchtigt und sie unter Umständen für rationale Argumente nicht zugänglich macht. Dies kann auch dazu führen, dass das Selbstwertgefühl der Beteiligten verletzt wird.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, Konflikte frühzeitig zu erkennen und Strategien zur Konfliktlösung zu erlernen. Dabei bewegt sich eine Lösung immer im Spannungsfeld zwischen dem Durchsetzen der eigenen Interessen und dem Eingehen auf die Bedürfnisse des Anderen.

Idealtypisch sollten folgende Voraussetzungen für eine Konfliktlösung erfüllt sein:

- Kooperationsbereitschaft, d.h. mindestens eine Partei sollte an einer Lösung interessiert sein
- Positives Beispiel, d.h. mindestens eine Partei muss die emotionale Erregung unter Kontrolle halten
- Vertrauensbasis, d.h. ein Mindestmaß an Vertrauen zwischen den Personen sollte vorhanden sein, um offen reden zu können
- Konflikte sollten zudem ohne Gewaltanwendung oder Gewaltandrohung gelöst werden

Natürlich waren die Expertinnen und Experten aus der Jugendberufshilfe mit Kommunikation und Konfliktmanagement aus ihrer täglichen Arbeit heraus gut vertraut mit der Thematik. So konnten in der Diskussion dringende Probleme im Umgang mit den Jugendlichen ganz aktuell aus dem Arbeitsalltag der Fachkräfte diskutiert werden.

Dabei wurde vor allem im Projekt 16plus festgestellt, dass die Jugendlichen zwar mit allen Personen regelmäßig einzeln sprechen, die innerhalb des Projektes für bestimmte Situationen Anlaufstellen sind, jedoch wenig gemeinsame Gespräche zwischen Fachanleitern, Projektleitung und der Sozialpädagogin zusammen mit einem oder mehreren Jugendlichen stattgefunden haben. Diese großen Runden wurden rundum als sinnvoll erachtet, auch um Gruppenprozesse innerhalb des Projektteams und zwischen den Jugendlichen selbst positiv zu beeinflussen.

Somit würde auch ein anderes Problem gelöst werden. Die meisten Jugendlichen schlüpfen nach Berichten der Fachkräfte je nach Situation und Ansprechpartner in eine Rolle, die sie als „erwünscht“ oder angemessen beurteilen. Somit „spielt“ der Jugendliche z.B. bei der Sozialpädagogin eine andere „Rolle“ als bei den Fachanleitern. Den Jugendlichen also insgesamt zu beurteilen und tatsächlich vorhandene Ansatzpunkte im Verhalten zu finden, kann durch das Aufbrechen dieser Strukturen begünstigt werden.



Nach dieser engagierten Diskussion zum Projekt 16plus konnten die Teilnehmenden sich zu weiteren Gesprächen in der Mittagspause zusammenfinden.

Anschließend war das große Thema des Nachmittages die Motivation der Jugendlichen und wie diese positiv beeinflusst werden könnte.

Welchen Weg es dabei gibt, dass die Fachkräfte nicht immer den „Motivator“ von außen spielen müssen, sondern der Jugendliche auch aus sich heraus motiviert sein können, zeigte Frau Weigele mit dem Ansatz des Feedbacks. So ist die Methode des Feedbacks nicht nur eine Möglichkeit, die Kommunikation untereinander zu verbessern sondern kann auch durch richtigen Einsatz motivationsfördernd sein.

Um Feedback als Motivation für Jugendliche einsetzen zu können, muss jedoch klar werden, was Feedback geben eigentlich heißt und welche Möglichkeiten sich durch richtigen Einsatz dadurch bieten.

Feedback geben heißt:

- ein direktes, offenes und strukturiertes Gespräch zu führen,
- einander Beobachtungen und Bewertungen über eine bestimmte Situation oder ein Thema mitzuteilen,
- um daraus für den gemeinsamen Umgang miteinander zu lernen.

Somit kann Feedback nicht nur die Perspektiven der Anderen aufzeigen, sondern auch die eigenen Sichtweisen erweitern und helfen, sich über Ziele und bestimmte Themen klarer zu werden.

Neben dem geschützten Rahmen (Freiwilligkeit und vertraulicher Umgang mit Informationen) braucht Feedback vor allem Zeit, Ruhe und eine positive Grundhaltung der Beteiligten. Dies bedeutet, dass die Lehrperson an der Beurteilung ehrlich interessiert ist und dies nicht als Pflichtübung ansieht. Feedback schließt zudem alle Personen, die am Feedbackgespräch beteiligt sind und deren Verhalten mit ein.

Bei der Durchführung von Feedback sind folgende Regeln für das Gespräch zu beachten:

- Das Anliegen wird in Ich-Form vorgetragen.
- Die Gesprächspartner hören einander zu.
- Alle dürfen ausreden.
- Verallgemeinerungen wie „Das machst du immer...“ sollen vermieden werden.
- Keine Bewertungen wie „Das ist doof“ abgeben.

Feedback kann an verschiedenen Punkten innerhalb einer Zusammenarbeit stattfinden. So können sie zu Beginn von Lerneinheiten oder eines Projektes sowie am Ende einer Phase stehen. Feedback kann auch in kurzen oder längeren Abständen zur Überprüfung einer Zusammenarbeit erfolgen. Insgesamt besteht durch Feedback die Chance, Prozesse gemeinsam qualitativ zu verbessern und Störungen rechtzeitig zu sehen. Für Jugendliche kann regelmäßiges Feedback den Blick auf die eigenen Stärken und Entwicklungspotentiale lenken und somit motivationsfördernd aus sich selbst heraus wirken.

Exemplarisch wurden drei Methoden des Feedbacks vorgestellt:

1. Kopfstandmethode (Beginn eines Projektes)

Fragestellung: Was müssen wir tun, um den Karren so richtig in den Dreck zu fahren?

Pro Person sollten drei Antworten gefunden und auf Kärtchen geschrieben werden. Diese werden nach Themenschwerpunkten geordnet. Am Ende sollen die wichtigsten Antworten wieder ins Positive umformuliert werden.

2. Blitzlicht/Gesprächsrunde (Ende einer Lerneinheit oder Zusammenarbeit)

Anhand von Leitfragen wird reihum von jedem beteiligten ein kurzes Statement zu einem bestimmten Thema, zum Tag oder sonstigen Punkten abgegeben. Dieses Statement muss sachlich sein und darf nicht von den anderen bewertet oder kommentiert werden.

3. SOFT Analyse (Raster zur Bearbeitung eines bestimmten Themas)

SOFT steht für die vier Felder einer Stärken-Schwächen-Analyse:

- Satisfaction = Stärken
- Opportunities = Chancen
- Faults = Schwächen
- Threats = Gefährdungen

Die Teilnehmenden versuchten, die letzt genannte Methode gleich selbst einmal auszuprobieren. Als Thema wurde das Projekt Rodgau 16plus festgelegt, da auch im Zuge einer neuen Antragsstellung Schwachstellen benannt und Positives herausgehoben werden sollte.

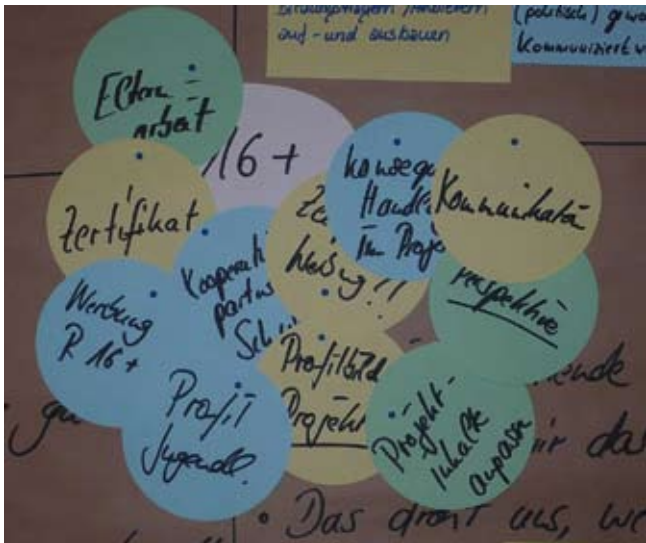
Nach intensiver Gruppenarbeit wurden viele Aspekte gesammelt, die sich rund um Rodgau 16plus und dessen Weiterentwicklung drehten.



Als Handlungsschwerpunkte 2009 wurden folgende Punkte aus den unterschiedlichen Arbeitsfeldern gesammelt:

- Elternarbeit muss Teil des Projektes werden
- Werbung und Öffentlichkeitsarbeit extern wie intern für das Projekt 16plus
- Gewinnung des Kooperationspartners Schule
- Konsequente Handlungen (z.B. Sanktionen bei Fehlverhalten) innerhalb des Projektes
- Besserer Kommunikationsfluss und mehr Transparenz
- Projekthinhalte müssen an das veränderte Profil der Jugendlichen angepasst werden
- Neue Profilbildung für Rodgau 16plus
- Zertifikatsvergabe als Abschluss des Projektes für die Jugendlichen

Insgesamt wurde festgestellt, dass es für den Fortbestand des Projektes dringend der Unterstützung der politischen Rahmensetzer aus der Kommune Rodgau bedarf, so dass intern wie extern Netzwerke ausgebaut und weiterentwickelt werden können, Kommunikationswege transparenter gestaltet und Erfahrungen auch im Transfer an andere Stellen genutzt werden können.



Für das Jahr 2009 wird die Fortbildungsreihe mit weiteren Themen aus dem Bildungsbereich fortgesetzt werden.

Bitte beachten Sie unsere Bildungsmesse 2009. Informationen erhalten Sie unter:

www.bildungsmesse-rodgau.de

www.rodgaubildetzukunft.de

**BILDUNGS
MESSE
RODGAU**

Schule, Beruf, Studium

Sa 28.02.09 10-17
Uhr

Rodgau Nieder-Roden
Messegelände Wiesbadener Str.
www.bildungsmesse-rodgau.de

