

Ausbildungsförderung von Geflüchteten und heimischen Schulabbrechern



Die Herausforderung: Schulabbrecher und ihre zweite Chance

Im August 2018 veröffentlichte das Online-Portal „statista“, dass 52.685 Schulabgänger*innen nach Beendigung ihrer Vollzeitschulpflicht im Jahr 2017 ohne Schulabschluss blieben. Knapp 78 % davon hatten einen Migrationshintergrund. Berufsschulen wie auch betriebliche Ausbildungsstätten sind häufig die zweite Chance für diese jungen Menschen. Viele von ihnen haben sich im bisherigen Leben überwiegend als Gescheiterte erlebt und sind schul- und lernmüde. Selbstwertgefühl und Eigenantrieb sind dadurch geschwächt und zum Teil gestört. Sie brauchen jetzt positive Vorbilder, Anregung und Begleitung, um im Lernen und Tun einen Sinn und Zweck zu entdecken, denn das kam bei ihnen bisher zu kurz. Der ständige Vergleich mit regelkonformen und lernwilligen Mitschülern hat mehr Frust als positive Motive [hinterlassen.In](#) der Übergangszeit vom Jugendlichen zum Erwachsenen kommt häufig noch eine unausgereifte Kommunikationsfähigkeit hinzu. Das macht es umso schwerer, wichtige Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe zu gestalten. Diese jungen Menschen haben kaum positiven Erfahrungen gemacht, um Bedürfnisse angemessen auszudrücken und dafür einstehen zu können. Sie haben ihre eigenen Kompensationen entwickelt, auf sich aufmerksam zu machen. Und das ging häufig mit Lernverweigerung oder auch auffälligem, abweichenden Verhalten einher.



Werden Sie zum Mentor und Coach

Werden Sie zum Mentor und Coach ihrer „herausfordernden“ Azubis. Seien Sie überzeugt davon, dass diese jungen Menschen Interessen und Stärken haben! Suchen und fördern Sie die Talente! Erfolgserlebnisse beflügeln und bauen innere Motivation auf. Das stärkt die wichtigen soft skills! Kenntnisse aus der digitalen Welt werden meist mitgebracht. Machen Sie dieses Interesse für die Ausbildung nutzbar. Dazu ist Kreativität gefragt. Sie können z.B. das Medium „Erklärvideos“ einsetzen, anstatt schriftliche Berichte abzufordern. Erst wenn sich aus Potenzialen Fähigkeiten entwickeln, werden Ressourcen daraus. Das sagt auch der renommierte deutsche Hirnforscher Prof. Dr. Gerald Hüther. Erfolgserlebnisse verändern das Lernverhalten und die Lernmotivation, wenn Sinn und Zweck darin erkennbar werden. Das treibt an und entfaltet Potenziale!



Erklärvideos

Digitale Medien statt schriftlicher Berichte nutzen



Talente fördern

Stärken suchen und Erfolgserlebnisse schaffen



Mentoring

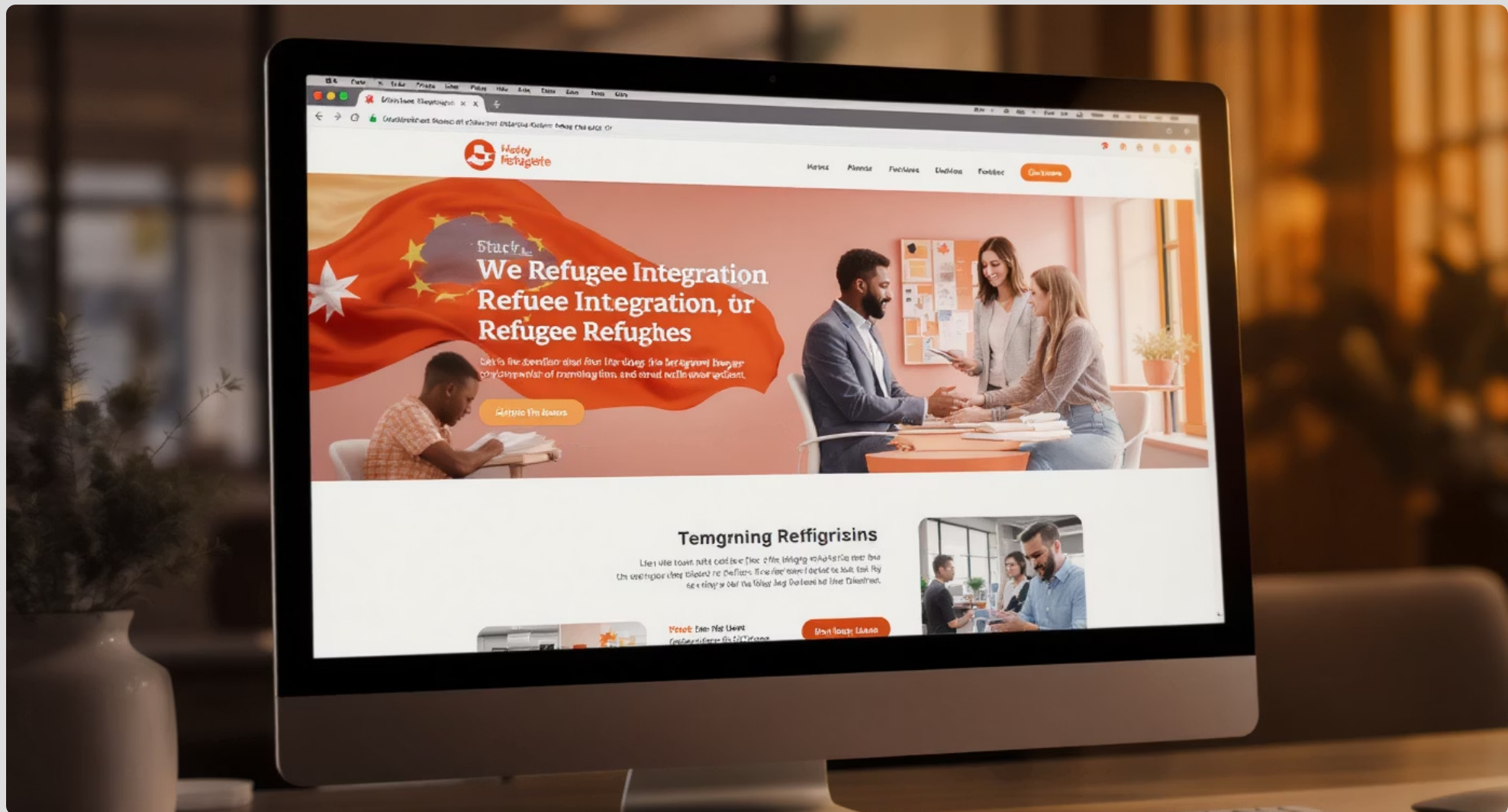
Positive Vorbilder und Begleitung bieten

In zahlreichen Seminaren und Trainings mit herausfordernden Zielgruppen habe ich mit der Erstellung und Einbindung von Erklärvideos ausschließlich positive Erfahrungen gesammelt, ebenso wie mit handlungsorientierten Übungen. Das sind aktive Lernprojekte, die mit dem ganzen Körper und allen Emotionen miteinander erlebt und ausgewertet werden. Das Bauen von „Leonardos Brücke“ oder dem „Turm“ sind nur zwei Beispiele, mit denen sich hervorragend auch soft skills trainieren lassen. Natürlich gibt es weitere Lernprojekte, die ebenfalls gut geeignet sind. (Bei Fragen siehe unten)

Eine besondere Herausforderungen für die Ausbildungsbetriebe sind junge Geflüchtete, die in Deutschland eine neue Chance suchen. Im Jahr 2017 waren über 11.000 Ausbildungsplätze im Handwerk mit Geflüchteten besetzt, weitere 11.000 Geflüchtete werden in Industrie, Handel, Landwirtschaft, freien Berufen, Hauswirtschaft oder im öffentlichen Dienst ausgebildet. (Quelle: Deutsche Handwerkszeitung) Die Tendenz ist derzeit steigend. Nützliche Hintergrundinformationen für spezielle Unterstützungen finden Sie auch über das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ unter dem Dach des Deutschen Industrie- und Handelskammertages.

Nützliche Ressourcen

<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de>



- ❏ **Wichtige Anlaufstelle:** Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ bietet umfassende Unterstützung und Informationen für Ausbildungsbetriebe.

Aufenthaltsstatus und Zukunftsfragen

Da der Aufenthaltsstatus der Geflüchteten teilweise unklar ist, wirft das zusätzliche Zukunftsfragen



Die zentrale Frage

Kann der Azubi nach Abschluss der Ausbildung bleiben?

Diese ungeklärte Situation wirkt sich direkt auf die Lernmotivation aus und schafft Unsicherheit für alle Beteiligten.

Kulturelle Dimensionen und Herausforderungen

auf. Kann der Azubi nach Abschluss der Ausbildung bleiben? Gleichzeitig wirkt sich diese ungeklärte Frage auf die Lernmotivation aus. Hinzu kommen zahlreiche sprachliche Hürden und Unsicherheiten im sozialen Umgang miteinander. Diese Irritationen werden durch kulturelle Unterschiede komplexer und sind mit „Hausmitteln“ schwer lösbar. Ausbilder und Lehrkräfte an Berufsschulen sind ebenso davon betroffen wie die Auszubildenden selber. Integration braucht von allen Seiten viel Energie, Geduld, Durchhaltefähigkeit und vor allem positiven Willen.



Kulturelle Prägung nach Geert Hofstede

Der Kulturwissenschaftler Geert Hofstede hat festgestellt, dass die jeweilige, teilweise jahrelange, kulturelle Erfahrung die menschliche Denk- Fühl- und Handlungsweise prägt. Hofstede nennt das mentale Programme. Was über viele Jahre erlernt wurde, muss zuerst abgelegt werden, bevor wir in der Lage sind, etwas anderes zu lernen. Dabei ist es schwerer etwas abzulegen, als es erstmalig neu zu lernen. Die kulturelle Prägung wirkt sich u.a. auf Pünktlichkeit, Blickkontakt, Rollenverständnis, Umgang mit Macht, die Art zu grüßen und zu kommunizieren, das Zeigen oder Nichtzeigen von Gefühlen oder auch Körperhygiene aus. Das alles sind reale Berührungs- und Reibungspunkte im sozialen Umgang sowohl im Ausbildungs- wie auch Schulbetrieb.

Pünktlichkeit

Unterschiedliche Zeitwahrnehmung und -management

Kommunikation

Verschiedene Arten zu grüßen und Blickkontakt herzustellen

Rollenverständnis

Umgang mit Macht und Hierarchien

Emotionen

Zeigen oder Nichtzeigen von Gefühlen

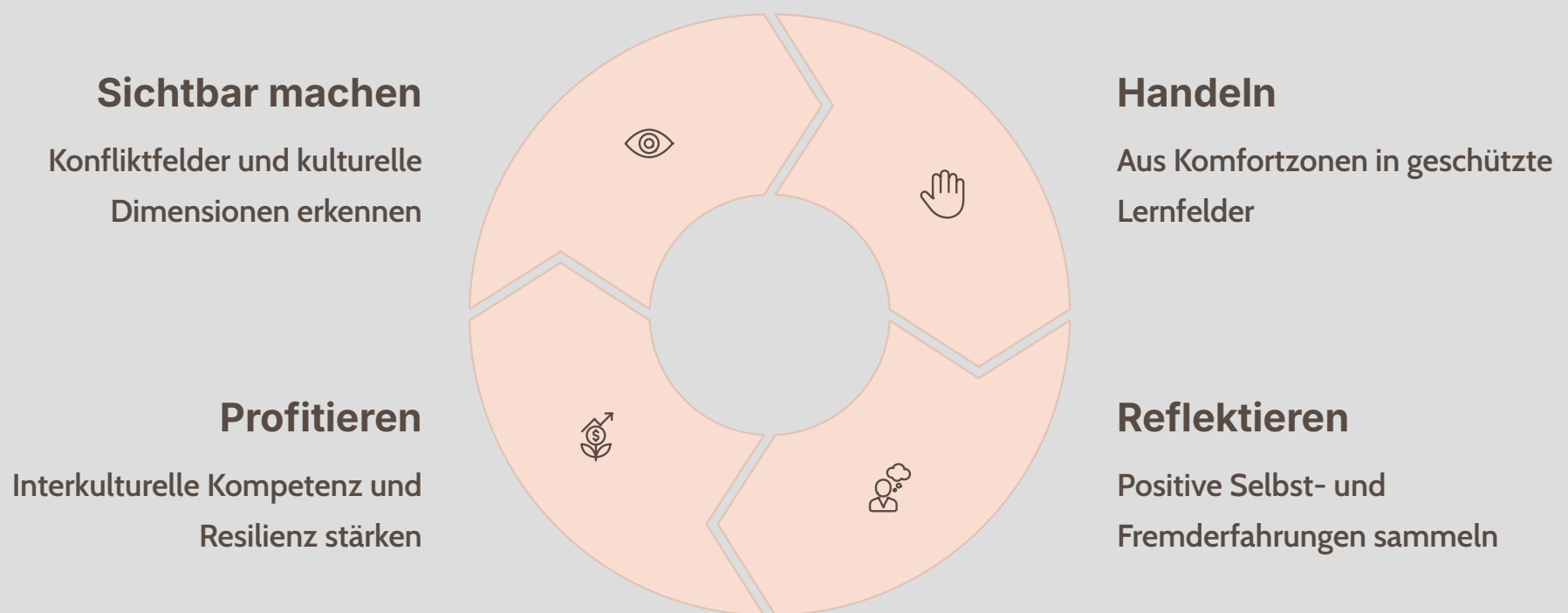
Häufig bleiben kulturelle Irritationen sowie Irrtümer unreflektiert und führen zu Unverständnis oder gar persönlicher Ablehnung. Daraus wachsen Frust und Unzufriedenheit auf Seiten der Ausbilder sowie Lehrkräfte. Azubis mit Migrationshintergrund nehmen diese Irritationen und Irrtümer häufig als diskriminierend und manchmal sogar als rassistisch wahr, selbst wenn es so nicht gemeint ist. Hier wird nochmals deutlicher, wie sehr die kulturelle Prägung menschliche Denk-, Fühl- und Handlungsmuster bestimmt! Und das erschwert das Ausbilden, Lehren, Lernen und Miteinander.

Wer sich als Auszubildender abgehängt oder ausgegrenzt fühlt, ist weniger motiviert und bringt sich weniger ein.

Wer sich als Auszubildender abgehängt oder ausgegrenzt fühlt, ist weniger motiviert und bringt sich weniger ein. Partizipation und die so wichtige Eigeninitiative der Azubi bleiben unterentwickelt und gehen zu Lasten des Selbstwertgefühls, insbesondere bei Auszubildenden mit [Fluchthintergrund.In](#) meinen Augen ist es erforderlich, diese Konfliktfelder und kulturellen Dimensionen für alle Betroffenen sichtbar und erlebbar zu machen sowie auszuwerten. Interkulturelle Trainings mit handlungsorientierten Übungen führen die Teilnehmenden aus den jeweiligen Komfortzonen in geschützte Lernfelder. Im Handeln und anschließenden Reflektieren liegen zusätzliche Chancen auf positive Selbst- sowie Fremderfahrungen. Das stärkt die interkulturelle Kompetenz und Resilienz. Es

Ein gegenseitiger Lernprozess

geht hierbei um einen gegenseitigen Lernprozess, von dem alle Seiten gleichermaßen profitieren.



Fazit: Gemeinsam wachsen

Integration ist ein **gegenseitiger Lernprozess**, der Energie, Geduld, Durchhaltefähigkeit und positiven Willen von allen Seiten erfordert. Durch interkulturelle Trainings und handlungsorientierte Übungen können alle Beteiligten profitieren und ihre Kompetenzen erweitern.

- ❏ **Wichtig:** Positive Selbst- und Fremderfahrungen stärken die interkulturelle Kompetenz und Resilienz aller Beteiligten – Ausbilder, Lehrkräfte und Auszubildende gleichermaßen.