

LEHRLINGSAUSBILDUNG IN FREIER NATUR

seminare
obernberger



In Zusammenarbeit mit der Alpenvereinsjugend erprobt das Berufsförderungsinstitut (bfi) Tirol neue Wege in der Lehrlingsausbildung.

Mag. Bernhard Koch

Gesamtkoordinator des Lehrlingsprojektes AQUA

Nicht immer haben Lehrlingsausbilder/in und Lehrling ein gutes Verhältnis und manchmal könnten Lehrlinge etwas mehr Selbstbewusstsein und Sozialkompetenzen brauchen oder sie haben Lernschwierigkeiten. Im normalen Arbeitsalltag oder der Berufsschule ist allerdings oft kein Platz für die Lösung derartiger Probleme.

Das Tiroler EU-Projekt AQUA hat sich dieser Aufgabe angenommen und erprobt u.a. neue Wege, um Schlüsselqualifikationen von Lehrlingen zu stärken. Der SPOT Obernberg, das umwelt- und erlebnispädagogische Zentrum der Alpenvereinsjugend, hat vom bfi Tirol, einem der maßgeblichen Projektträger, den Auftrag erhalten, für Lehrlinge und deren Ausbilder zwei „Erlebnispädagogische Seminare“ im Sinne sozialer Trainingsmaßnahmen durchzuführen. Ziel: Vermittlung von Schlüssel- und Sozialkompetenzen und Transfer des Gelernten in das alltägliche Arbeitsleben.

Beteiligung verschiedenster Firmen

Einmalig dabei ist, dass Lehrlinge mit IHREN Ausbildern daran teilnehmen. Insgesamt haben 18 Personen die zwei jeweils zweitägigen Seminare besucht und

die Gelegenheit wahrgenommen, den/die unmittelbaren Arbeitskollegen/Arbeitskollegin bei Schneeschuhwanderungen und diversen Kooperationsübungen besser - und vor allem auch „anders“ - kennen zu lernen.

Die Lehrlingsausbilder/innen und die Lehrlinge kamen von den verschiedensten Firmen und Institutionen: Dabei waren Beschäftigte eines Innsbrucker Spielwarengeschäftes, einer großen Möbelfirma, eines internationalen Baufachmarktes, eines lokalen E-Werkes. Zudem waren Teilnehmer/innen eines Berufsvorbereitungslehrganges und deren Ausbilder/innen mit von der Partie. Während letztere Gruppe mit sozialen Trainings schon etwas vertraut war, bedeutete es für die anderen Neuland. Geleitet wurden die Seminare von Christina Niederkofler (Dipl. Psychologin) und Renato Botte (staal. geprüfter Bergführer). Durchgeführt wurden sie im SPOT Obernberg, einmal mit Übernachtung im Lager, einmal mit Biwakieren im Freien.

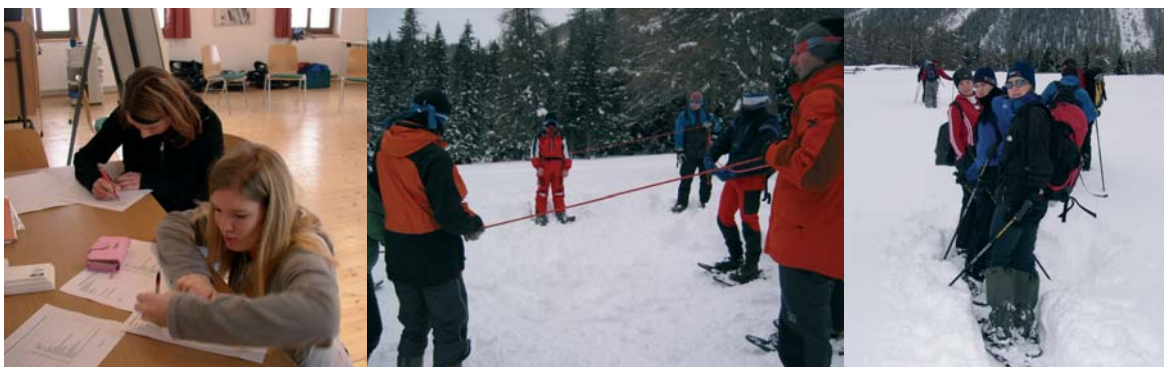
Erlebnispädagogik als Teil des EU-Projektes AQUA

AQUA ist die Abkürzung für „apprenticeship quality“ und wird am besten

übersetzt als „Lehre mit Qualität“. Neun Partnerinstitutionen haben sich zusammengeschlossen, um vom Herbst 2002 bis Frühjahr 2005 innovative Impulse für den Tiroler Lehrstellenmarkt zu setzen.¹

Das Ziel ist neben einer intensiven Vernetzung aller Akteure der Lehrlingsausbildung die Erarbeitung von neuen Bildungsangeboten und zwar sowohl für Lehrlinge als auch für Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen. Zielgruppe sind Jugendliche mit Lernschwierigkeiten bzw. mit kognitivem oder sozialem Förderbedarf.

Ausgangspunkt ist eine Studie, in der die unterschiedlichen Erwartungen aller Beteiligten an eine erfolgreiche Lehrlingsausbildung erhoben wurden. Die Ergebnisse flossen u.a. in „Train the Trainer“-Seminare ein, in denen Berufsschullehrer/innen gemeinsam mit Ausbilder/innen ihre Erfahrungen im Umgang mit förderungswürdigen Jugendlichen austauschen können und in methodischer Hinsicht qualifiziert werden. Zur besseren Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wurden auch erstmals die hier beschriebenen soziale Trainingsseminare durchgeführt. Berufsschülern/innen mit Lernschwierigkeiten wird im Rahmen von AQUA



weitere die Möglichkeit geboten, unabhängig vom Lernort „Schule“ sich berufsschulrelevanten Lernstoff mittels Lernsoftware anzueignen.

Transfer ins Arbeitsleben

Beide erlebnispädagogischen Seminare wurden einer ausführlichen Beurteilung unterzogen, um Empfehlungen für eine Fortführung abgeben zu können.

Fast alle Teilnehmer/innen gaben an, persönlich sehr profitiert zu haben und mehr über sich selbst sowie über ihre unmittelbaren „Arbeitskollegen“ erfahren zu haben. Die meisten finden auch, dass das Seminar eine Hilfestellung im Umgang mit dem „Chef“ bzw. dem Lehrling ist.

Ein Lehrlingsausbilder war überrascht von den positiven Effekten des Seminars: Einer seiner Lehrlinge war vor dem sozialen Training „schüchtern und verschlossen“. Er sprach wenig und stand bisweilen im Abseits. Inzwischen ist die Kommunikationsfähigkeit deutlich gestiegen: Der Lehrling ist am ersten Arbeitstag nach dem Seminar „gleich auf die Mitarbeiter seiner neuen Abteilung zugegangen und hat sie mit Handschlag begrüßt. „Insgesamt“, so der Lehrlingsausbilder, „wirkte er viel aufgeschlossener“. Und damit wäre offenbar ein Transfer des Erlernten in das tägliche Arbeitsleben geglückt.

„Jederzeit wieder“

Peter und Patrick, zwei Lehrlinge, würden so ein Seminar „jederzeit wieder“ machen. Der Grund: „man traut sich jetzt mehr reden“. Und während sie dies sagen, blicken sie dem Gesprächspartner selbstbewusst in die Augen. Ob sie glauben, dass auch andere Lehrlinge davon

profitieren könnten? Ein derartiges Seminar, so die beiden Lehrlinge, könne man „jedem empfehlen, der einen Schub braucht“. Als Motivation also gut geeignet.

Und was Ihnen persönlich am besten gefallen habe, war ganz einfach: „Z'ammen was machen“. Wobei die Schneeschuhwanderung am allerbesten abgeschnitten hat. Nicht so gut angekommen ist die abendliche Reflexionssitzung. „Das war schlecht“.

Als nachteilig wurde von den meisten Teilnehmer/innen empfunden, dass nicht einmal zwei ganze Tage zur Verfügung standen. Zwei bis drei Tage für ein Seminar wären das Mindeste. So richtig dieses Argument aus erlebnispädagogischer Sicht ist, so schwierig wäre es allerdings gewesen auf Grund der Neuartigkeit der Methode, Betriebe für diese Investition zu begeistern. Immerhin wurden die Seminare während der Arbeitszeit durchgeführt, was für die Firmen den unmittelbaren Ausfall der Arbeitsleistung bei - noch - schwer abschätzbarem Nutzen bedeutete.

Ausblick

Während viele Unternehmen dem Instrument „Erlebnispädagogik“ in der Lehrlingsausbildung noch skeptisch gegenüberstehen, hatte beispielsweise die Großbäckerei Ruetz großes Interesse angemeldet. Acht Beschäftigte, das wäre beinahe die Gesamtteilnehmer/innenanzahl eines Seminars, konnten allerdings leider nicht mitmachen, da der Kurs schon voll war. Ein soziales Trainingsseminar mit Teilnehmer/innen einer einzigen Firma könnte beispielsweise zusätzlich zur innerbetrieblichen Teambildung beitragen. Derartige soziale Trainings können - auch auf Grund der be-

grenzten Zeitrahmens - keine Wunder wirken. Sie können Türen öffnen zu mehr Schlüsselqualifikationen. Aufstoßen müssen die Teilnehmer/innen sie schon selber. Insofern ist nach Aussage der Teilnehmer/innen und Trainer/innen Erlebnispädagogik zur Förderung von Sozial- und Selbstkompetenzen geeignet.

Beim nächsten Lehrlingsausbilder/innen-Kongress² im Herbst 2004 in Innsbruck werden die Erfahrungen mit den durchgeführten Seminaren zur Sprache gebracht werden. Ebenso werden sie Eingang finden in das von AQUA für Ende 2004 in Aussicht gestellte „Qualitätshandbuch für die Lehrlingsausbildung“.

Die positiven Erfahrungen mit den sozialen Trainingsseminaren, insbesondere mit dem Anbieter „Alpenvereinsjugend“ werden dafür sorgen, dass für bestimmte Ausbildungsziele in der österreichischen Lehrlingsausbildung zunehmend erlebnispädagogische Elemente einfließen.

Weitere Informationen zum EU-Projekt AQUA: www.lehre.or.at oder bfi.koch@tirol.com
Nähere Infos zu erlebnisorientierten Projekttagen und sozialen Trainings finden Sie auf www.spot-obernberg.at unter „Erlebnis- und Abenteuerstage“.

¹ Land Tirol, bfi Tirol, Unternehmensberatung Hafelekar, Berufspädagogische Akademie, Wirtschaftskammer Tirol, Arbeiterkammer Tirol, Zukunftszentrum, Institut für gesellschaftswissenschaftliche Forschung, Bildung & Information sowie Arbeitsmarktservice Tirol

² in Zusammenarbeit mit dem Ausbilderforum (www.ausbilderforum.at)