

6.1.18

Lernen in Erfahrungsräumen

Inhalt

	<i>Seite</i>
● Mangelnde Erfahrungen zur Arbeitswelt	3
● Lernen in Erfahrungsräumen	6
● Beispiele von Erfahrungsräumen in der Praxis	8
– Übergang Schule – Beruf	
– Lernen im sozialen Umfeld zur Entdeckung und Förderung individueller Kompetenzen	
– Stärkenorientierte Ausbildung	
● Literatur	21

Der Inhalt dieses Beitrags beruht auf Recherchen, die im Rahmen des RegioNet-OWL-Projekts „Veränderungskompetenz“ erstellt wurden.

Die Autoren/innen:

Prof. Dr. Wolfgang Wittwer ist Professor für Pädagogik mit dem Schwerpunkt beruflich-betriebliche Bildung an der Universität Bielefeld.

Yvonne Staack ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der AG „Berufsbildung und Bildungsplanung“ an der Universität Bielefeld.

Anschrift: Universität Bielefeld, Fakultät für Pädagogik, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld, Tel.: 05 21/1 06-31 44 (Prof. Wittwer), E-Mail: Wolfgang.Wittwer@uni-bielefeld.de

Mangelnde Erfahrungen zur Arbeitswelt

Die gesellschaftlichen Entwicklungen, vor allem im Bereich von Arbeit und Beruf, führen dazu, dass persönliche bzw. berufliche Veränderungen immer mehr zur Regel werden. Häufig fehlen jedoch den Erwerbsfähigen, insbesondere auch den Jugendlichen, die zur erfolgreichen Bewältigung dieser Umbruchsituationen erforderlichen Kompetenzen.

Dieses Problem trifft in besonderem Maße auf die berufliche Ausbildung und hier wiederum auf die Phase des Übergangs von der Schule in die Ausbildung zu. Die Jugendlichen kennen sehr oft ihre Stärken noch nicht. Sie wissen nicht, welche Anforderungen im Berufsleben im Allgemeinen und in dem gewünschten Ausbildungsberuf im Besonderen gestellt werden. Sie beunruhigt die Frage, welche Probleme und Schwierigkeiten beim Wechsel von der Schule in den Beruf auf sie zukommen werden.

Jugendliche in der Phase des Übergangs Schule – Ausbildung

Vor dem Hintergrund dieser Fragen und Probleme ist es nicht verwunderlich, dass auch in Zeiten knapper Ausbildungsplätze dennoch im Jahr 2001 etwa 24 Prozent der Jugendlichen ihre Ausbildung abgebrochen haben (s. *hierzu Beitrag 5.1.1 „Ausbildungsabbrüche“*), davon die Hälfte im ersten Ausbildungsjahr. Etwa ein Viertel aller Vertragslösungen erfolgte in der Probezeit ([1], S. 93).

**Aus-
bildungs-
abbruch**

Die Ausbildungsabbrüche haben vielerlei Gründe. Wesentliche Ursachen hierfür sind die zu einem erheblichen Teil nicht erfüllten Erwartungen hinsichtlich der Ausbildungsberufe und der Ausbildungsbetriebe (vgl. Abb 1).

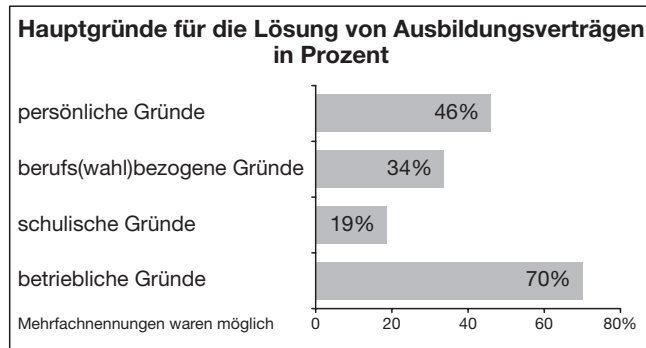


Abb. 1: Hauptgründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen in Prozent ([1], S. 95)

Unter den „betrieblichen Gründen“ dominieren eindeutig Konflikte mit Ausbildern/Betriebsinhabern oder die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten. Weitere nennenswerte Gründe waren hier noch ungünstige Arbeitszeiten und ausbildungsfremde Tätigkeiten (vgl. Abb. 2).

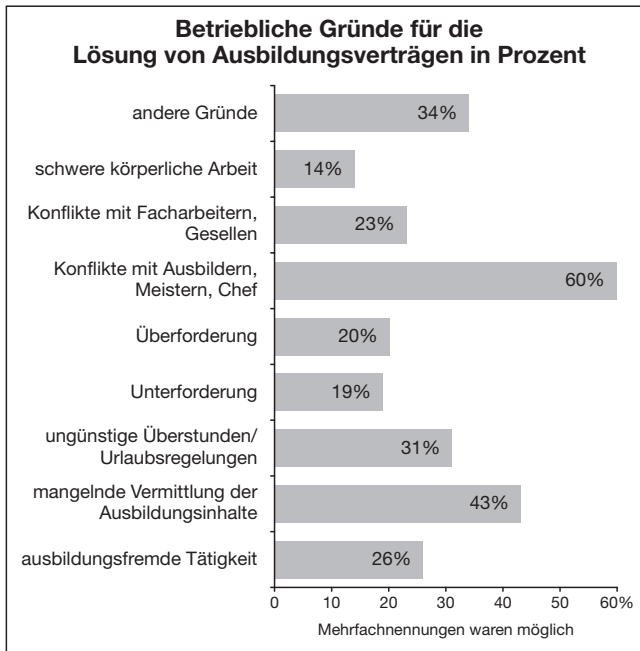


Abb. 2: Betriebliche Gründe für die Lösung von Ausbildungsverträgen ([1], S. 96)

Diese Kluft zwischen Erwartung und Wirklichkeit dürfte u. a. damit zusammenhängen, dass die Jugendlichen auf den Wechsel von der Schule in die Arbeitswelt nicht ausreichend vorbereitet sind. Wobei es einen Unterschied ausmacht, ob man über die neue (schöne) Welt der Arbeit nur etwas gehört oder ob man sie direkt auch schon erlebt hat. Die von anderen Personen (z.B. Eltern, Freunden, Lehrern, Berufsberatern) vermittelten Kenntnisse und Erfahrungen können die eigenen Erfahrungen nicht ersetzen. Die Jugendlichen müssen daher über die neue Welt eigene Erfahrungen machen können.

Kluft zwischen Erwartung und Wirklichkeit

Lernen in Erfahrungsräumen

Eine gute Möglichkeit, sich auf die Arbeitswelt vorzubereiten, bzw. sich in dieser zurechtzufinden, bieten so genannte Erfahrungsräume, in denen die Jugendlichen sich in einer für sie neuen und ungewohnten Situation erleben können. Der Erfahrungsraum hat die Funktion eines „Schonraums“, in dem Fehler bewusst zugelassen werden.

Erfahrungsräume stellen eine Lernherausforderung dar

Unter Erfahrungsräumen werden soziale Situationen verstanden, die strukturell-organisatorisch und didaktisch-methodisch so angelegt sind, dass dort neues Wissen sowie neue Fertigkeiten und Fähigkeiten in fachlicher und sozialer Hinsicht erworben werden können ([6], S. 21). Diese Erfahrungsräume bzw. deren Anforderungen sind neu und fremd für die Jugendlichen und stellen somit für diese eine Lernherausforderung dar. Sie können im schulischen Ausbildungsprozess, aber auch im künftigen Arbeitsprozess situiert sein. Die Jugendlichen können in den für sie neuen bzw. fremden Situationen in beruflich-fachlicher sowie sozialer Hinsicht neue Erfahrungen machen und diese mit Bezug auf ihre beruflichen Erwartungen reflektieren.



Merkmale von Erfahrungsräumen

Erfahrungsräume

- ermöglichen fachliches und soziales Lernen,
- stellen neue Aufgaben,
- verlangen neue qualifikatorische Anforderungen,
- fordern Eigenaktivität,
- verfolgen ein bestimmtes Lernziel,
- bieten einen Entscheidungs- bzw. Handlungsspielraum,
- ermöglichen berufliche Perspektiven.

Diese Erfahrungsräume eignen sich besonders für den Erwerb von Veränderungskompetenz (s. hierzu Beitrag 5.8.8 „Förderung von Veränderungskompetenz in der Ausbildung“).

Den Jugendlichen können sich in diesen Erfahrungsräumen z. T. auch (neue) berufliche Optionen eröffnen, indem sie erleben, in welchen (Berufs-)Tätigkeiten sie überall ihren Berufswunsch verwirklichen können.

Beispiele von Erfahrungsräumen in der Praxis

Einzelne Unternehmen haben inzwischen die Probleme Jugendlicher beim Wechsel von der Schule in den Ausbildungsbetrieb erkannt und für sich daraus Konsequenzen gezogen. Sie bieten Maßnahmen – sehr oft in Kooperationen mit Schulen – an, um die Jugendlichen auf diesen Übergang vorzubereiten bzw. um sie leichter und schneller in das Unternehmen zu integrieren.

Maßnahmen zur Förderung individueller Kompetenzen

Darüber hinaus gibt es auch Maßnahmen, die die Entdeckung und/oder Förderung individueller Kompetenzen der Auszubildenden in den Blick nehmen. Dazu werden ebenso den Auszubildenden Erfahrungsräume geöffnet, teilweise mit sozialer/fachlicher Ausrichtung im Unternehmen oder im sozialen Umfeld. Die entsprechenden Maßnahmen lassen sich drei Bereichen bzw. Feldern zuordnen: Übergang Schule – Beruf, Stärkenorientierte Ausbildung, Lernen im sozialen Umfeld (s. Abb. 3).

Felder individueller Kompetenzentwicklung

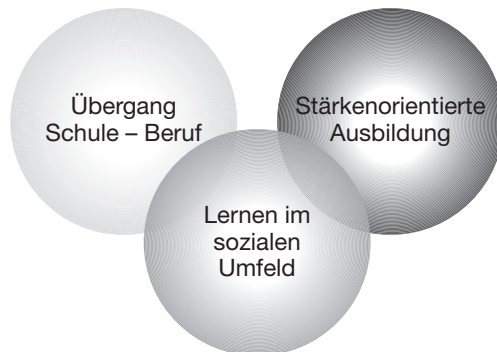


Abb. 3: Felder individueller Kompetenzentwicklung (eigene Darstellung)

Im Folgenden werden Maßnahmen vorgestellt, die von der Firma Würth in Künzelsau – einem bekannten Unternehmen im Bereich der Befestigungs- und Montagetechnik – entwickelt wurden und bereits erfolgreich angewandt worden sind. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch die Vorstellung des Projekts „Respect ist unsere Aufgabe“, ein Projekt im Rahmen von XENOS, das sich als Modellwerkstatt besonders dem Lernen im sozialen Umfeld annimmt.

Maßnahmen der Firma Würth und Projekt „Respect ist unsere Aufgabe“

Diese Maßnahmen haben eine doppelte Funktion. Sie erleichtern zum einen den Jugendlichen den Einstieg in die Ausbildung und lassen bestimmte Probleme erst gar nicht auftreten, zum anderen stellen sie eine ganz wichtige Marketingmaßnahme dar, indem die Unternehmen die Qualität ihrer Ausbildung öffentlich machen und dadurch für ihre Ausbildung werben. Eine Strategie, die in den nächsten Jahren sehr wichtig wird, da aufgrund der demografischen Entwicklung – in den neuen Bundesländern bereits heute, in den alten Bundesländern in den nächsten vier/fünf Jahren – die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber zurückgehen wird.

Doppelte Funktion der Maßnahmen

Die verschiedenen Aktivitäten sollen hier im Sinne von Best-Practice-Beispielen herausgestellt werden. Unternehmen, auch kleine und mittlere Unternehmen, können sich hierdurch anregen lassen, einzelne Aktionen direkt oder in abgewandelter Form zu übernehmen.

Übergang Schule – Beruf

Gemeinsam ist den folgenden Konzepten die Ausrichtung auf den Übergang Schule – Beruf. An die Jugendlichen stellt diese Lebensphase eine besondere Anforderung. Bis dahin sicher durch das System Schule geleitet, müssen sie nun im Rahmen der Berufswahl eine grundlegende Entscheidung für ihr Leben treffen. In dieser Veränderungssituation sind Orientierungspunkte sehr wichtig. Einerseits können das äußere Orientierungen sein, z. B. die Berufswahl der Mitschüler oder der Rat von Lehrern und Eltern. Die Jugendlichen können aber auch zufällig auf Berufe aufmerksam werden. Ausschlaggebend für die Berufswahl sollte allerdings eine innere Überzeugung sein, dass der Beruf zu einem passt. Voraus-

Lebensphase mit besonderen Anforderungen

setzung dafür ist, dass man sich sowohl selbst als auch den Alltag des gewünschten Berufs kennt. Hierzu hat beispielsweise die Firma Würth in Künzelsau drei Konzepte entwickelt.

Die Firma Würth sieht sich als Wirtschaftsunternehmen in der Verantwortung für die Entwicklung der Jugend. Sie versucht dieser Verantwortung nachzukommen, indem sie Kontakte zu Schulen, Kommunen und Behörden aufbaut und hält.

Drei Konzepte Ziel der folgenden drei Konzepte ist vor allem, dass Jugendlichen aus verschiedenen gesellschaftlichen Schichten und Schulformen Einblick gewährt wird

- in die Firma Würth als Wirtschaftsunternehmen und als praktisches Anwendungsfeld schulisch vermittelter Kenntnisse und
- als potenzieller Ausbildungsbetrieb.

Dabei sollen Möglichkeiten des gegenseitigen Kennenlernens geschaffen und den Schülern eine Entscheidungshilfe für den beruflichen Einstieg gegeben werden.

1. Chancen für Lernschwächere – Kontaktworkshops für Hauptschüler [3], [4]

Hintergrund

Realistisches Bild von den Tätigkeiten In vielen Auswahlgesprächen bei der Firma Würth wurde die Erfahrung gemacht, dass die Hauptschüler kaum eine Vorstellung von den Tätigkeiten in ihrem Wunschberuf hatten. Durch die Kontaktworkshops sollen sich die Schüler selbst ein realistisches Bild von den Tätigkeiten verschiedener Ausbildungsberufe machen können.

Suche nach Mitarbeitern mit verschiedenen Profilen Zum anderen sucht die Firma Würth bewusst nicht nur nach Auszubildenden mit höherem Bildungsabschluss, wie sie es als gesellschaftlichen Trend wahrnehmen. Ein Unternehmen braucht aus ihrer Sicht Mitarbeiter mit verschiedenen Profilen. Dabei werden die individuellen Talente, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Hauptschüler in Tatkraft, praktischer Veranlagung und Fleiß gesehen: ein Profil, das insbesondere für

Routinetätigkeiten, wie sie bei Würth auch anfallen, hilfreich ist.

Vorgehen

Die Hauptschüler erhalten die Möglichkeit, sich in einem zweitägigen Workshop ein Bild von Würth und dessen Ausbildungsberufen zu verschaffen. Dabei ist auch die Mitarbeit in einer Fachabteilung möglich, um hierüber den Arbeitsalltag kennen zu lernen. Es finden dabei je nach Anzahl der Interessierten meist mehrere Kontaktworkshops für 12–15 Schülerinnen und Schüler statt. Dabei werden den Schülern Unternehmensinformationen und Informationen zu ausbildungsbezogenen Themen gegeben. Interessenten, die sich nach dem zweitägigen Workshop bei Würth bewerben, wird ein besonderes Interesse an dem Unternehmen unterstellt. Hauptschülern, die im Allgemeinen weniger Aussicht auf einen Ausbildungsplatz haben, soll hier eine reelle Chance eingeräumt werden.

Zweitägiger Workshop

Würth profitiert selbst insofern davon, dass sie Bewerbungen von informierten und wirklich interessierten Jugendlichen erhalten. Außerdem haben sie während des Workshops ebenso die Möglichkeit, die Jugendlichen näher kennen zu lernen.

Erfahrungen

Jedes Jahr nehmen ca. 20–30 Teilnehmer an den Workshops teil. Dabei handelt es sich vor allem um Hauptschüler, die sich größere Gedanken um ihre berufliche Zukunft machen und die Anstrengung des Workshops auf sich nehmen. Es handelt sich daher von vornherein um stärker motivierte Hauptschüler, was dann auch deutlich an dem großen Interesse der Schüler und ihrer engagierten Mitarbeit innerhalb der zwei Workshopstage spürbar ist. Fast alle Teilnehmer bewerben sich danach offiziell bei Würth.

2. Sichkennnenlernen auf Zeit – Lernpartnerschaften mit Gymnasien [3], [4]

Hintergrund

Fehlentscheidungen vermeiden

Wie im vorigen Konzept beschrieben, geht es Würth auch bei der Zielgruppe der Schüler von Gymnasien darum, Fehlentscheidungen durch gegenseitiges Kennenlernen sowohl auf Unternehmensseite bei der Auswahl der Auszubildenden wie auch auf der Seite der Jugendlichen bei der Berufswahl zu vermeiden. Zwischen den allgemein bildenden Gymnasien der Region und der Firma Würth besteht dazu seit jüngster Zeit eine langfristig angelegte Kooperation unter dem Leitgedanken der Nachhaltigkeit und des gegenseitigen Kennenlernens. Unterrichtsinhalte sollen auf die Berufspraxis übertragen und unternehmensbezogen angewandt werden.

Vorgehen

Einblicke in die Arbeitswelt

Die Schüler erhalten während des 7./8. Schuljahres bis zum Abiturjahrgang innerhalb der verschiedenen Fächer wie Physik, Technik, Gemeinschaftskunde, Politik, Sprachen, Informatik, Geografie oder auch Kunst Einblicke in die Arbeitswelt von Würth. Diese Einblicke werden vermittelt durch Fachlehrer und Fachleute aus der Wirtschaft in Form von Vorträgen, Workshops, durch aktive Mitarbeit im Betrieb sowie im Rahmen von Projekten. Die Themenfelder sollen „erlebbar“ gemacht werden.

Erfahrungen

Schulen profitieren durch den direkten Kontakt

Die Lernpartnerschaften mit Gymnasien bestehen erst seit diesem Jahr. Insofern sind die Erfahrungen noch sehr „jung“. Bisher hat sich eine enge Zusammenarbeit in Themenbereichen, die für verschiedene Klassenstufen relevant sind (Mittelstufe, Oberstufe), entwickelt. Dies geschieht insbesondere über den engen Kontakt zwischen Fachlehrern und den Fachabteilungen bei Würth. Sie erstellen Unterrichtsinhalte zum Teil gemeinsam. Die Schulen profitieren durch den direkten Kontakt zu Würth von kurzen Dienstwegen. Bei schulischen Projekten, wie z. B. der Erstellung von Plakaten, wird direkt bei Würth um Unterstützung oder Beteiligung gebeten. Die Werbeabteilung von Würth kann beispielsweise kurz-

fristig einen kleinen Workshop zum Thema „Wie erstelle ich Werbeplakate?“ anbieten.

Außerdem leistet Würth auch finanzielle Unterstützung bei der Beschaffung von Büchern, die zu einem bestimmten gemeinsamen Themenkreis passen.

Finanzielle Unterstützung

3. Der Weg ist das Ziel – Berufspraktika für Schüler [3], [4]

Hintergrund

Jugendlichen fehlen oft berufliche Sicherheit bzw. berufliche Chancen. Ihnen soll deshalb eine „Hilfe zur Selbsthilfe“ angeboten werden, um sich möglichst früh beruflich orientieren und ihren individuellen Lebensweg erfolgreich gestalten zu können. Dadurch lässt sich zugleich auch sozialer Sprengstoff vermeiden, der durch die Orientierungslosigkeit der Jugendlichen entstehen kann.

„Hilfe zur Selbsthilfe“

Vorgehen

Durch Berufspraktika in den Ferien werden den Schülern aus fast allen Klassenstufen und Schulformen Einblicke in verschiedene Berufsbilder gewährt sowie berufliche Alternativen aufgezeigt.

Berufspraktika

Erfahrungen

Es wird eine sehr hohe Nachfrage bei Schülern verzeichnet. Daher kann nicht allen Interessenten ein Praktikum ermöglicht werden. Das Praktikum wird trotzdem auch Bewerbern angeboten, bei denen nach dem Vorstellungsgespräch von Seiten des Unternehmens Zweifel bestehen, ob der Beruf ideal für den Bewerber ist. Der Bewerber soll selbst die Möglichkeit erhalten, sich ein reales Bild vom Beruf zu machen. Würth profitiert selbst von den Praktika, da die Personalverantwortlichen durch diese Praktika wesentlich mehr über potenzielle Bewerber (Schüler) erfahren und sich ein umfassenderes Bild machen können. „Da für uns Noten nicht alles sind, ist es wichtig für uns, das wirkliche Potenzial der jungen Menschen live zu erleben“, so Thomas Wagner, Ausbildungsleiter der Firma Würth [4].

Hohe Nachfrage bei Schülern

Lernen im sozialen Umfeld zur Entdeckung und Förderung individueller Kompetenzen

In den folgenden Konzepten steht die Entdeckung und Förderung individueller, insbesondere sozialer Kompetenzen, im Zentrum.

Das XENOS-Projekt stellt dabei die Förderung der eigenen Meinungsbildung in den Vordergrund. Hierzu bedarf es einer stärkeren Kenntnis über sich selbst, seine eigenen Stärken und eben seiner Meinung. Fremdenfeindlichkeit soll abgebaut werden, allerdings aus innerer Überzeugung und nicht auf Druck von außen.

Im zweiten Konzept „Verantwortung kann man lernen“ betreten die Auszubildenden auf freiwilliger Basis zum Teil extreme soziale Erfahrungsräume, indem sie mit Kranken, Behinderten oder Straffälligen zusammentreffen.

1. XENOS – „Respect ist unsere Aufgabe“ [2]

Hintergrund

**Problem:
Fremden-
feindlichkeit**

Im Ruhrgebiet hat die Zuwanderung von Arbeitskräften aufgrund des Bergbaus eine lange Tradition. Lange Zeit gab es hier eine gute Integration der zugewanderten Arbeitskräfte. Allerdings hat in den letzten Jahren im Ruhrgebiet Fremdenfeindlichkeit zugenommen. Sie tritt besonders bei Jugendlichen ohne Schulabschluss, bei Jugendlichen ohne Berufsausbildung oder bei jungen, arbeitslosen Erwachsenen mit nur geringer beruflicher Qualifizierung auf. Die Ursachen sind verschieden. Teilweise können sie in mangelnder Information der Jugendlichen, durch Medien verbreitete Vorurteile oder persönlich empfundener Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt gesehen werden. Gerade im Ruhrgebiet sind in den letzten Jahren Tausende von einfachen Arbeitsplätzen in der Industrie weggefallen.

„Respect ist unsere Aufgabe“ ist ein Projekt im Rahmen von XENOS. „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ ist ein Bundesprogramm zur nachhaltigen Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung mit Hilfe von praxisnahen Maßnahmen. XENOS versteht sich dabei als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege und Methoden bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Zielgruppe sind einheimische und zugewanderte Teilnehmer und Teilnehmerinnen in schulischen und berufsqualifizierenden Maßnahmen in der Region Ruhrgebiet (kommunale Schwerpunkte Essen, Datteln und Recklinghausen) sowie deren Ausbilder, Sozialpädagogen und Lehrer einschließlich der Managementebene der Aus- und Weiterbildungsbetriebe, die als Multiplikatoren fungieren. Insgesamt sind ca. 1.640 Personen im Projekt integriert.

Projekt zur nachhaltigen Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung

Ziel des Projektes ist in erster Linie die Sensibilisierung gegenüber xenophobischen und fremdenfeindlichen Einstellungen. Diese Thematik soll als fester Bestandteil der Aus- und Weiterbildung implementiert werden. Hierzu soll ein breit gefächertes Angebot der allgemeinen und beruflichen Bildung dienen. „Führungskräfte der Aus- und Weiterbildungsbetriebe sollen für die pädagogische Arbeit mit gemischt-nationalen und interkulturell geprägten Belegschaften professionalisiert werden. Sie sollen befähigt werden Organisationsentwicklungsprozesse mit Hilfe verschiedener Methoden (Diversity Management) anzuregen, einzuleiten und zu begleiten“ ([2], S. 74).

Ziel des Projekts

Vorgehen

Das Modell wird in drei Phasen untergliedert:

Drei Phasen

- 1** Start-up des Projekts. Es finden Kick-off-Veranstaltungen für die Jugendlichen statt und die Multiplikatoren erhalten erste Schulungen, Motivation und Sensibilisierung.
- 2** „Durchführung von ausbildungsintegrierten Projekten mit Jugendlichen und Multiplikatoren zum Abbau von Gewaltbereitschaft und fremdenfeindlichen Tendenzen im nationalen Kontext“ ([2], S. 75).

3 „Durchführung von ausbildungsintegrierten Projekten mit Jugendlichen und Multiplikatoren zur überfachlichen Qualifizierung“, z. B. „Lernen lernen“ ([2], S. 76).

Die Projektleitung verständigte sich mit den Referenten und Multiplikatoren auf folgende didaktisch-methodische Grundsätze, die im Folgenden näher erläutert werden:

- Konfliktmanagement,
- Selbstbestimmtes Lernen,
- Diversity Management,
- Wertevermittlung und Menschenbild,
- die „Bildungs-Zielscheibe“.

Vorbildfunktion der Multiplikatoren

Die Kompetenzen zum Konfliktmanagement und zum selbstbestimmten Lernen müssen bei den Jugendlichen weiterentwickelt werden. Besonders hervorgehoben wird hier die Vorbildfunktion der Multiplikatoren.

Änderung der Sichtweisen durch Erfahrungslernen

Den Rahmen zur Änderung der Sichtweisen der Jugendlichen und zur Entwicklung ihrer Kompetenzen stellt vor allem Erfahrungslernen dar: z. B. Streetballturnier zum Entwickeln sozialer Kompetenzen/Teambildung; Tagesveranstaltung, in der die Jugendlichen spielerisch Vertrauensbildung erleben durch „Blind-Parcours“, Vertrauensfall etc. oder ihre Kommunikations- und Konfliktkompetenzen weiterentwickeln durch (Rollen-)spiele etc.

Diversity Management

Diversity Management meint die Förderung der Vielfalt der Individuen. Die verschiedenen individuellen Kompetenzen sollen genutzt werden. Dieser Ansatz steht im Gegensatz zu einer defizitorientierten Personalentwicklung. Im XENOS-Projekt wird das Diversity Management auf die Einbeziehung der individuellen Eigenarten gering qualifizierter Jugendlichen angewandt. Hierbei wird in harte wahrnehmbare Diversity-Erscheinungsformen, wie Rasse, Geschlecht, Alter und Nationalität und den weichen Diversity-Erscheinungsformen wie Persönlichkeit, Kultur, Religion, soziale und Fachkompetenzen, Sprachen etc. unterschieden. Die oben dargestellten Kommunikations- und Teambildungstrainings

oder Sozialtrainings dienen der Kompetenzentwicklung der Jugendlichen. Dabei sollen sich die Trainingsformen an den Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen orientieren (z. B. Streetballturniere etc.). Während der Trainings sollen die Jugendlichen „zur Artikulation von Fragen, der eigenen Meinung und zum Austragen von Meinungsverschiedenheiten angeregt werden“ ([2], S. 96 f.).

Des Weiteren werden Werte auf solch eine Weise vermittelt, dass sie den Jugendlichen Orientierung bieten können. In diesem Sinne geht es nicht um eine Indoktrination, sondern um das Vorleben des eigenen Werteverständnisses und des eigenen Menschenbildes. Dieses von den Multiplikatoren vorgelebte Bild von Werten sollen die Jugendlichen mit dem eigenen Werteverständnis vergleichen und abwägen.

**Vermittlung
von Werten**

Die „Bildungs-Zielscheibe“ meint die Herangehensweise zur Umsetzung der Bildungsziele. Dabei wird zunächst über verschiedene Schritte („Klare Deklaration der Absichten/keine Manipulation, Teambildung und Kommunikation, Bildung der sozialen Kompetenzen, Lernen lernen“) der Boden bereitet für die inhaltlich-fachliche Bildung.

**„Bildungs-
Zielscheibe“**

Erfahrungen

Da das Projekt erst Ende 2004 zu Ende ging, liegen bisher noch keine Erfahrungsberichte vor.

2. Verantwortung kann man lernen [3], [4]

Hintergrund

Die Firma Würth möchte den Auszubildenden Erfahrungsräume bieten, in denen diese ihre sozialen Kompetenzen, insbesondere auch ihre Werthaltungen entwickeln können. Dadurch sollen sie sich zu verantwortungsbewussten Mitgliedern des Unternehmens und der Gesellschaft und zu kritischen und hinterfragenden Mitarbeitern bilden können. Im Gegensatz hierzu steht ein „mechanistisch funktionierendes Unternehmen“, in dem die Mitarbeiter stupide ihre Arbeit verrichten müssen ohne geistige Herausforderungen und Verantwortungsbewusstsein.

**Entwicklung
von sozialen
Kompetenzen**

Einblicke in eine soziale Einrichtung

Vorgehen

Auf freiwilliger Basis erhalten die Auszubildenden die Möglichkeit, eine Woche lang Einblicke in eine soziale Einrichtung zu bekommen. Dort sollen die Auszubildenden den Alltag von Alten, Behinderten, Kranken, Aussiedlern, Asylbewerbern, Obdachlosen oder Straffälligen kennen lernen und sich von anderen Lebenswirklichkeiten ein eigenes Bild machen. In der Auseinandersetzung mit diesen fremden Lebenssituationen sollen sie sich mit ihren Werthaltungen und ihren eigenen Stärken und Schwächen auseinandersetzen. Sie sollen sich angeregt fühlen, für sich und andere mehr Verantwortung zu übernehmen.

Hervorragende Resonanz

Erfahrungen

Hierzu gibt es eine „ganz hervorragende Resonanz aller Beteiligten und der Presse“. 90 % der Auszubildenden haben Interesse an diesen Erfahrungsräumen. Inzwischen wurde auch eine Ausweitung auf Fach- und Führungskräfteebene sowie Ausbilder vorgenommen. Dieser ebenfalls erst seit 2004 eingeführte Erfahrungsraum wird bei Würth als fester integraler Bestandteil der Ausbildung aufgenommen.

Stärkenorientierte Ausbildung

Das Projekt „Auf eigenen Füßen stehen“ will die Selbstständigkeit der Auszubildenden fördern und ihr Selbstwertgefühl durch eigene Leistungen erhöhen. Außerdem soll die fachliche und persönliche Flexibilität der Auszubildenden gesteigert werden. Diese wird aufgrund des schnellen technologischen Wandels immer wichtiger.

Auf eigenen Füßen stehen [3], [4]

Förderung der Entwicklung im Außendienst

Hintergrund

Volljährigen Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr wird die Möglichkeit gegeben, die Arbeit von Außendienstmitarbeitern in sehr selbstständiger Weise zu unterstützen. Diese Herausforderung fördert die Jugendlichen in ihrem Selbstwertgefühl, baut Ängste ab und weckt Abenteuerlust.

Darüber hinaus dient die Erfahrung auch der fachlichen Weiterentwicklung. Aber auch die persönliche Entwicklung soll durch dieses neue Lernfeld gefördert werden. Ziele sind hier: die Unterstützung der Entwicklung von Eigenständigkeit, Mobilität und Engagement hin zu einer individuellen Persönlichkeit.

Vorgehen

Zunächst werden die Auszubildenden in einem Workshop auf ihre Aufgaben vorbereitet. Dabei erfahren sie von Außendienstmitarbeitern, wie deren Alltag aussieht und wo die Herausforderungen liegen. Innerhalb von zehn Monaten werden die Auszubildenden je drei Außendienstmitarbeiter über 30 Tage hinweg begleiten. Die Dienstreisen, die oft Übernachtungen mit sich bringen, werden von den Auszubildenden mitorganisiert. An den Verkaufsgesprächen vor Ort sollen die Auszubildenden möglichst aktiv teilnehmen. Sie erfahren im Kundenkontakt Verkaufssituationen, Kundenbedarf oder Problemsituationen mit Kunden. Ihre aktive Unterstützung besteht dabei z. B. in der Vorstellung von Produktmustern oder der Klärung von Kundenfragen. Die Auszubildenden werden bei einer Umsatzsteigerung der jeweiligen Mitarbeiter durch eine Incentive-Regelung beteiligt. Bei einer Umsatzsteigerung ab 10 % dürfen sie an einer Erfolgsclubreise teilnehmen. Bei 0–9,9 % steht ihnen eine Teilnahme z. B. an einer Fahrt in den Europapark in Rust zu. Aber auch wenn keine Steigerungen zu verzeichnen sind, gehen die Jugendlichen nicht leer aus, da die Auszubildenden auch nur begrenzt Einfluss auf eine Umsatzsteigerung der Mitarbeiter haben und für ihr Engagement belohnt werden sollen.

**Belohnung
für ihr
Engagement**

Erfahrungen

Für die meisten Auszubildenden ist bereits die Vorarbeit, also das Organisieren der Dienstreisen eine große Herausforderung, da sie an alles selbst denken müssen. Viele sind auf der Dienstreise zum ersten Mal weg von „Mamas Rockzipfel“ und über zwei bis drei Tage allein in einem Hotel. Sie müssen auf den Dienstreisen hochkonzentriert bleiben.

Bewältigung der großen Herausforderung stärkt das Selbstvertrauen

Diese Erfahrungen stärken das Selbstvertrauen der Auszubildenden, da sie nach anfänglicher Unsicherheit und Skepsis vor den neuen Aufgaben und Arbeitsumgebungen erleben konnten, was in ihnen steckt. Über die zehn Monate hinweg entwickelten die Auszubildenden meist ein weitreichendes Netzwerk von Beziehungen mit Verkäufern, Niederlassungsmitarbeitern und Kunden.

Neue Sicht- und Arbeitsweisen

Die Erfahrungen verschaffen neue Sicht- und Arbeitsweisen, zwingen zur Auseinandersetzung mit Unbekanntem und fördern damit die fachliche und persönliche Entwicklung von Auszubildenden. Würth profitiert von diesen Erfahrungen der Auszubildenden: In den Auszubildenden wird „sportlicher Ehrgeiz“ geweckt, Eigenverantwortlichkeit, Selbstorganisation und der Umgang mit nicht alltäglichen Situationen gefördert. Die Auszubildenden denken durch die Vertriebstätigkeit über eigene berufliche Entwicklungschancen nach, bekommen zum Teil Lust auf Leistung und Spaß am Loslassen von der gewohnten Umgebung. Auch die Beschäftigung mit dem Themenkomplex Arbeitszeit und Aufgaben-/Zielerfüllung werden entwickelt.

Literatur:

- [1] BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Berufs-
bildungsbericht 2003. Bonn 2003
- [2] KUHLMANN, A.: „Lernen in Freiheit“ vs. Betriebliche Wei-
terbildung? Das XENOS-Projekt im Spannungsfeld zwi-
schen selbstbestimmtem Lernen und Unternehmens-
zielen. (Schriftliche Ausarbeitung der Projektarbeit im
Rahmen des Weiterbildenden Studiums Personalent-
wicklung und Betriebliche Bildung (PEBB) an der Fakultät
für Pädagogik der Universität Bielefeld 2004
- [3] WAGNER, T.: Eine Firma schafft Übergänge – Das Beispiel
der Adolf Würth GmbH & Co. KG. Konzeptpapier zum
Vortrag auf der Tagung „Von der Schule . . . in den Beruf?
Berufliche Bildung und Integration junger Menschen“
vom 14.–16. Mai 2004 in Bad Boll 2004
- [4] WAGNER, T.: Schriftliche Nachbefragung im Juli 2004
- [5] WITTMER, W.: Berufliche Weiterbildung, in: Schanz, H.
(Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Grund-
probleme. Band 1. Baldmannsweiler 2001, S. 229–247
- [6] WITTMER, W.: Betriebliche Kompetenzentwicklung, in:
Cramer, G./H. Schmidt, H./W. Wittmer (Hrsg.): Ausbilder-
Handbuch. Loseblattwerk. 65. Ergänzungslieferung
5.10.1, Köln 2003, S. 1–30

