

ZUBB

Ziele setzen – Wege gehen

Dokumentation

Zweiter Bildungsweg (WbG) und Berufs- und Betriebsorientierung

Aufbau regionaler Qualitätsringe

Innovationsprojekt 2002

der Stadt Bochum, Volkshochschule, Bereich Schulabschlüsse

gefördert mit Mitteln des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit (MWA) des Landes Nordrhein-Westfalen

ZUBB

Zweiter Bildungsweg (§ 6 WbG) und Berufs- und Betriebsorientierung

Konzept zum Arbeitspaket "Zusatzqualifikation: Berufsorientierung"

1. Vorwort
2. Die Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene mit Bildungsrisiko
3. Der zweite Bildungsweg (ZBW): Chance für eine selbstverantwortliche Lebensgestaltung
 - 3.1. Einrichtung der Erwachsenenbildung
 - 3.2. Diversität
 - 3.3. Kooperation mit den unterschiedlichen In-house - Expertinnen und Experten
 - 3.4. Sozialpädagogische Betreuung
 - 3.5. Theorie und Praxis
4. Zusatzqualifikation Berufsorientierung
 - 4.1. Die drei Kräfte: Vergangenheit - Gegenwart - Zukunft
 - 4.2. Der Modulansatz
 - 4.2.1. Modul I - Profiling I
 - 4.2.2. Modul II - Zielformulierung
 - 4.2.3. Modul III - Profiling II
 - 4.2.4. Modul IV - Berufswahl
 - Die Kooperation mit dem Arbeitsamt
 - Die Kooperation mit Unternehmen
 - 4.2.5. Modul V - Bewerbungstraining
5. Das Integrationsmodell
6. Abschlussbetrachtung
7. Anhang

1. Vorwort

Nicht zuletzt zeigt die aktuelle 14. Shell Jugendstudie auf, welche hohe Bedeutung ein Schulabschluss und hier nach Möglichkeit ein gehobener, auf die Berufsaussichten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat.:

"... Der lange Arm der Schule mit seinem Einfluss auf den weiteren Lebensweg zeichnet sich nach verlassen der Schule schnell ab: Schulische Leistungen und Abschlüsse sind besonders im Hinblick auf das spätere Erlangen attraktiver beruflicher Positionen und entsprechender Gratifikationen für die Jugendlichen relevant. Dies gilt umso mehr, wenn sich der Arbeitsmarkt z.B. konjunkturbedingt verengt und nur begrenzte Optionen bietet. Besonders für von schulischem Misserfolg betroffene und gering qualifizierte Jugendliche verschlechtern sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt unter diesen Bedingungen erheblich..." (14. Shell Jugendstudie, 2002, S. 74 ff)

Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit zu geben auf einem alternativen Weg zur Schule ihren Abschluss nachzuholen bzw. zu verbessern ist daher von größter Bedeutung. Da sich die Leistungsanforderungen nicht nur auf die schulischen Qualifikationen von jungen Menschen beschränken lassen sondern diese sich im Berufsleben weiter fortsetzen, ist es unabdingbar einen Rahmen zu schaffen, der es diesen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ermöglicht auf die Anforderungen angemessen zu reagieren und im weiteren Verlauf zu selbständigen Akteuren zu werden.

Das vorliegende Konzept zielt auf:

- a) die Stärkung jedes Einzelnen an der "Zusatzqualifikation: Berufsorientierung" teilnehmenden ab und soll
- b) die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigen eigene Potentiale und Lernfelder zu erkennen und zu benennen,
um
- c) eine Strategie zu entwickeln, die basierend auf den gemachten Erkenntnissen, hin zu einer, dem Einzelnen entsprechenden Berufswahlentscheidung führt.
In diesem, für pädagogisch - methodisches Handeln sehr offenem, Prozess wird es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglich:
 - für sich in Verantwortung zu gehen,
 - eigene Ziele zu entwickeln und
 - soziale Kompetenzen zu erweitern.

Da die Berufswahlorientierung und -entscheidung nicht unabhängig von den Systemen in denen sich die jungen Menschen befinden zu betrachten ist, und auch Ziele für das eigene Leben auf der Grundlage von Werten eine wichtige Rolle spielen, basiert das Konzept auf dem Grundgedanken eines "hin zu ..." in dem die Teilnehmenden Schritt für Schritt handlungsfähiger werden und in Aktion treten.

2. Die Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Schulabschlussklassen an Volkshochschulen sind Jugendliche und junge Erwachsene im Alter zwischen 16 und 27 Jahren. Sie verfügen über keinen oder aber einen niedrigen Schulabschluss, der es ihnen bisher nicht ermöglicht hat ins Berufsleben einzusteigen. Sie sind in der Regel berufsunerfahren und vermeintlich ohne konkrete Ziele bezüglich einer Berufs- und Lebensplanung. Viele dieser Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben zahlreiche Misserfolgserlebnisse gemacht und haben Frustrationen erlebt; nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass ihnen durch einen fehlenden bzw. nicht ausreichenden Abschluss der Zugang zum Wunschberuf verwehrt bleibt. Die Ursachen für die Wahl des bisherigen Lebensweges sind vielfältig und individuell; an dieser Stelle darauf einzugehen würde zu weit führen. Aufgrund der vielfältigen, individuellen Ursachen verweist dieses Konzept auf die Dringlichkeit einer sozialpädagogischen Betreuung (vgl. 3.4.) innerhalb der Lehrgänge des ZBW.

3. Der zweite Bildungsweg (ZBW): Chancen für eine selbstverantwortliche Lebensgestaltung

Wie kaum eine andere Einrichtung bietet der ZBW den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, ausgehend von der gegenwärtigen Situation einen neuen Anlauf für eine selbstverantwortliche Lebensgestaltung zu beginnen.

Allein schon der Aspekt der Freiwilligkeit schafft, bei gleichzeitigem Empowerment, einen neuen Rahmen für Lernen.

Wird Schule oft als Zwang, besonders von o.g. Jugendlichen und jungen Erwachsenen, erlebt, so bietet der ZBW eine Einladung zu einer immer wieder überprüfbaren selbstgewählten Entscheidung.

Hinzu kommen die im Folgenden näher beleuchteten Bedingungen, die den ZBW von Anbietern anderer Lehrgänge unterscheidet.

3.1. Einrichtung der Erwachsenenbildung

Da die Einrichtungen des ZBW Einrichtungen der Erwachsenenbildung sind, wird durch den Status des ZBW erreicht, dass die Teilnehmenden eine andere Rolle einnehmen als in den allgemeinbildenden Schulen. Der Schritt vom jugendlichen in das erwachsenen Leben wird möglich ohne direkt mit der Erwachsenenwelt im Berufsalltag konfrontiert zu sein. Um diesem Ausdruck zu verleihen, erscheint es wichtig die jungen Menschen, mit allem Wissen um ihre Lebenssituation und der Eigenwilligkeit der Jugendzeit, als junge Erwachsene zu sehen und zu behandeln.

Hierzu bedarf es Säulen auf denen, und eine Haltung aus der heraus, die Kommunikation von Seiten der Pädagoginnen und Pädagogen geführt wird: hören und sprechen für Potenzial, Stärkung, Entwicklung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mit "Sie" angesprochen und es gibt im Umgang miteinander eine Trennung von Persönlichkeit und Verhalten, wodurch ein Rahmen für respektvolle Kommunikation geschaffen wird und der Schritt in die Selbstverantwortung gestärkt und gestützt wird.

3.2. Diversität + Gemeinsamkeit

Diversitäten begegnen den Menschen in allen Situationen ihres täglichen Lebens. In Lehrgängen des ZBW werden sie für die Teilnehmenden aber umso deutlicher. Sie finden sich in Klassenverbänden wieder mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus anderen Schulen und Schulformen und unterschiedlicher Altersklassen; unterschiedliche Lebenswege haben sie in die Lehrgänge geführt und selbstverständlich finden sich auch hier die natürlichen Unterschiede von Religion, Hautfarbe, Geschlecht usw. wieder.

Diese Unterschiede können in "Kleinmodulen" zum "Gender mainstream" oder "interkulturellem Lernen" verdeutlicht und zur Öffnung für Respekt und Toleranz führen.

Gleichzeitig ist bei all diesen Diversitäten eine Gemeinsamkeit herausragend: die freiwillige Entscheidung sein Leben in die Hand zu nehmen und einen Schulabschluss nachzuholen.

Beide Punkte, Diversität und Gemeinsamkeit, ermöglichen die Arbeit an Toleranz, Respekt und einer neuen Form von Kommunikation.

Hinzu kommt für die Teilnehmenden eine Ausgangslage in der sie nicht mehr die "Versager" sind, sondern mit Menschen in einem Raum sitzen, die das gleiche Ziel verfolgen und aus dem "klassischen" Weg ausgebrochen sind.

3.3. Kooperation mit In-house - Expertinnen und Experten

Die Möglichkeit auf Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichsten Gebieten zurückgreifen zu können bietet kaum eine andere Einrichtung. Sei es um Trainer für ein bestimmtes Thema einzubinden oder in der individuellen Begleitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer direkt Förder- bzw. Erweiterungsmöglichkeiten anzubieten ist ein Plus des ZBW.

Im Rahmen des Gesamtkonzeptes "ZUBB" bieten die Volkshochschulen darüber hinaus die Möglichkeit "Häuserübergreifend" miteinander zu kooperieren, um den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestmögliche Unterstützung auf ihrem veränderten Lebensweg zu geben.

3.4. Sozialpädagogische Betreuung

Der sozialpädagogischen Betreuung fällt eine besondere Bedeutung zu. Aufgrund der Lebenssituationen der jungen Menschen und den bisher gemachten Erfahrungen, wird, sollen die Lehrgänge zum Erfolg führen, eine individuelle Begleitung und Unterstützung unabdingbar.

Besonders im Bereich der Berufsorientierung braucht es Expertinnen und Experten, die über ein know how verfügen, welches Unterstützung und Begleitung auf mehreren Ebenen ermöglicht, damit eine individuelle Förderung und Befähigung (Coaching) gewährleistet ist.

Der in Punkt 4.1. gesetzte Rahmen erfordert den Einsatz von gut ausgebildeten Fachkräften, die aus einer Haltung heraus mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern umgehen, die gewährleistet, dass vergangene Einflüsse angemessen beachtet und, möglicherweise auch durch die Kooperation mit weiteren Institutionen, aufgearbeitet wird.

Des Weiteren braucht es für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Bezugspersonen, die in der Gegenwart bestehende Situation mit klarem Blick erkennen und auch vor allem auf der rein faktisch, sachlichen Ebene Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und dazu beitragen "Stolpersteine" aus dem Weg zu räumen und Möglichkeiten zu öffnen. Hierzu zählt nicht zuletzt bei Bedarf die Klärung der Wohnsituation, des Bafög-Anspruchs, das Wissen um Szene- und Jugendkultur usw..

Eine ressourcenorientierte sozialpädagogische Betreuung, die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Verantwortung nimmt stabilisiert die neu eingeschlagene Richtung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

3.5. Theorie und Praxis

Anders als in allgemeinbildenden Schulen ist die Möglichkeit für eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis in den Volkshochschulen gegeben.

Lehrgänge können so konzipiert werden, dass feste Praxiseinheiten in den Stundenplan integriert werden, Lernen so neu erfahrbar gemacht und gleichzeitig auf das Berufsleben vorbereitet wird.

Durch die Freiheit in der Gestaltung des Weges hin zum Ziel (Schulabschluss + Stärkung der sozialen Kompetenzen) besteht für die Volkshochschulen die Möglichkeit projekt- und modulorientierten Unterricht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auf der einen Seite und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite, gemäß anzubieten.

Dies ist, im Hinblick auf die Berufsorientierung, z.B. nicht nur durch Praktika in unterschiedlichen Betrieben möglich, sondern auch durch die Einbindung von Fachkräften aus den Unternehmen in die Berufsvorbereitung und Bewerbungsphase; also vor Ort im Unterricht.

4. Zusatzqualifikation: Berufsorientierung

Im Hinblick auf o.g. Frustrationserfahrungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und der Veränderung des Arbeitsmarktes, bedarf es neuer Ansätze für die Zusatzqualifikation Berufsorientierung. Da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Lehrgängen des ZBW tatsächlich im zweiten Anlauf ihren Schulabschluss erreichen bzw. verbessern, sind sie, ungeachtet der Fähigkeit neu anzufangen, mit Vorbehalten konfrontiert denen sie im Bewerberauswahlverfahren gewachsen sein müssen, um ihre Misserfolgsspirale nicht wieder erneut ans Laufen zu bringen.

Das heißt, sie selbst müssen wissen

- über welche Fähigkeiten sie verfügen,
- welche Lernfelder es noch zu erkunden gilt,
- wie sie ihre Vergangenheit bestmöglich nutzen, die Gegenwart als Gradmesser einsetzen, um ihre eigene Zukunft zu gestalten.

Sie sollten innerhalb der Zusatzqualifikation Berufsorientierung befähigt werden ihr eigenes persönliches Profil auf Grundlage ihrer Werte, ihrer Fähigkeiten und Lernfelder sowie ihrer Ziele zu entwickeln und einen Stand dafür einzunehmen.

Darüber hinaus werden sie befähigt eine eigene Strategie für ihre weitere Laufbahn zu kreieren und werden in allen wichtigen Bereichen des Bewerberauswahlverfahrens geschult: schriftliche Bewerbung, Auswahltest, Vorstellungsgespräch, Assessment Center.

4.1. Die drei Kräfte: Vergangenheit - Gegenwart - Zukunft

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Lehrgänge des ZBW sind, ebenso wie jeder Mensch, eingebunden in die Zeitschiene von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Nun ist im besonderen zu beachten, dass, im Hinblick auf Schulabschluss und Berufswahl die Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Lehrgänge, zunächst mit einer negativ besetzten Zeitschiene in die Kurse kommen.

Vergangenheit
(Misserfolg)

Gegenwart
(Außenseiter)

Zukunft
(Frustration /
versagen /
scheitern
"Opfer")

Misserfolgserlebnisse aus der Vergangenheit bestimmen für sie die Gegenwart in der sie sich in einer Situation wiederfinden, die sie im gesellschaftlicher Kontext weiterhin als Außenseiter erleben lässt, mit einer Zukunftsperspektive, die, aus ihrem Blickwinkel der, wenn auch nicht immer offen gezeigten, Frustration heraus alles andere als rosig erscheint.

Die Kunst der in den Lehrgängen tätigen Pädagoginnen und Pädagogen liegt darin, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu unterstützen und zu befähigen eben diese Zeitschiene aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten und die vorhandenen Ressourcen zu erkennen und zu nutzen.

Zukunft
(Selbstverantwortung
Möglichkeit, "Täter")

Gegenwart
(Fähigkeiten /
Lernfelder)

Vergangenheit
(Ressourcen)

Hierbei geht es nicht um ein "schön reden" der realen Situation (vgl. 5. Das Integrationsmodell) sondern vielmehr um die Durchbrechung der Misserfolgsspirale und die Installierung einer Handlungsfähigkeit, die es den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ermöglicht, Realität wie sie ist, wahrzunehmen, Ressourcen zu nutzen und eine ihnen gemäße Zukunft zu gestalten; in dem Wissen, dass ihr Handeln und Denken bestimmt wie ihre Zukunft aussehen wird.

4.2. Der Modulansatz

Die unter Punkt 3 ff genannten Chancen, die der zweite Bildungsweg seinen Teilnehmerinnen und Teilnehmern bietet sind vor allem durch die Möglichkeit der freien Gestaltung der Methoden in der Vermittlung gegeben.

Schulabschlusslehrgänge mit Modulen zu konzipieren erhöht die Befähigung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer um ein Vielfaches, da in abgeschlossen und doch aufeinanderaufbauenden Modulen auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein roter Faden erkennbar wird, was wiederum die Motivation steigert. Gleichzeitig ist für die Pädagoginnen und Pädagogen die Möglichkeit gegeben, immer wieder auf diese Module zurückzugreifen um sie in ihren Unterricht zu integrieren.

Das hier vorliegende Konzept versteht sich als Rahmenraster, welches wiederum durch die unterschiedlichsten "Kleinmodule" und methodischen Ansätze gefüllt werden muss (Vgl. Anhang). Des weiteren kann das vorliegende Konzept innerhalb dieser "Kleinmodule" wiederum als "roter Faden" genutzt werden (vgl. Tutorinnentraining).

Ein "Kick off" sollte den Modulen als Einstieg vorgeschaltet sein. Die Absicht des "Kick off" liegt in der Bestimmung der Richtung für den Kurs und der Regelung der Rahmenbedingungen für diesen. Hierzu zählen auch die Vereinbarung von Kommunikationsregeln (vgl. Anhang "Kleinmodule") und die Installierung einer gemeinsam gewünschten Gruppendynamik, die im Kleinmodul "Entwicklung sozialer Kompetenzen" installiert werden kann.

4.2.1. Modul I - Profiling I

In diesem ersten Modul "sammeln" die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ressourcen und Fähigkeiten aus der Vergangenheit bis zum heutigen Tag ein. Hierbei ist es sinnvoll, im Vorfeld die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit der Zeitschiene vertraut gemacht und einen Rahmen für die Zusatzqualifikation: Berufsorientierung gesetzt zu haben, die es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht, sich auf etwas Neues einzulassen.

Dies beinhaltet auch die Notwendigkeit die Negativ - Erfahrungen nicht tot zu schweigen, sondern vielmehr deutlich zu machen, dass es eben neben diesen Erfahrungen auch andere gegeben hat, die etwas in den Hintergrund getreten sind und in diesem Modul genauer beleuchtet werden.

Den in den Lehrgängen Tätigen sollte hierbei bewusst sein, dass mit dieser Herangehensweise ein neues Kapitel im Erleben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aufgeschlagen wird. Um dies effektiv zu gestalten ist es unabdingbar, dass die Pädagoginnen und Pädagogen für Potential und Fähigkeit stehen und ihre Ohren auf Hören für eben dies eingestellt haben, um nicht mit in die Negativ - Schleife gezogen und somit nicht mehr befähigend einwirken zu können.

Für die Sammlung der Ressourcen und Fähigkeiten bieten sich verschiedenste Methoden an: es kann ein eigenes Profil - Buch angelegt werden, welches später vervollständigt wird; die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können ihre Vergangenheit neu schreiben, wie eine Geschichte oder einen Roman oder sie malen sich oder Bilder zu den einzelnen Ressourcen und Fähigkeiten. Hierbei sind der Kreativität der Pädagoginnen und Pädagogen keine Grenzen gesetzt; wichtig ist die Haltung aus der heraus dieser Prozess begleitet wird; wohlwollend, wertschätzend und in dem Wissen um vorhandene Potentiale und Fähigkeiten, auch wenn diese nicht sofort erkennbar sind.

In dieses Modul ist u.a. ein Kleinmodul "Lerntraining" gut zu installieren, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihren eigenen Lerntyp bestimmen, verschiedene Lerntechniken kennen lernen und für sich nutzbar machen können. Hinzu kommen unterschiedliche Methoden und Übungen zur Steigerung der Gedächtnis- und Konzentrationsfähigkeit.

4.3. Modul II - Zielformulierung

Durch die im ersten Modul geschaffene Möglichkeit einen veränderten Blickwinkel einzunehmen erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit ihre Zukunft anders zu betrachten als vor der Arbeit an den bereits vorhandenen Ressourcen. Aus dieser veränderten Haltung heraus formulieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ziele und Zukunftsvisionen. Neben den "großen" Zielen braucht es dann die Entwicklung von "Meilensteinen" auf dem Weg hin zum Ziel. Diese machen zum einen den Weg überprüfbar und somit auch veränderbar und zum anderen bieten sie bei Erreichen immer wieder kleine Erfolgserlebnisse.

Bei nicht Erreichen des Meilensteins besteht für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit schon sehr frühzeitig zu kontrollieren an welcher Stelle es hakt, was es vielleicht noch braucht oder welche Unterstützung nötig ist, um den nächsten Schritt zu tun. Es erscheint hierbei sinnvoll, darauf zu achten, dass der nächste "Meilenstein" kurzfristig erreichbar ist und z.B. die Berufswahl betreffen könnte. Die Methoden für die Arbeit mit Meilenstein- und Zielformulierung sind ebenso vielfältig wie in Modul I. Es können Fantasiereisen oder Metaphern genutzt werden, die Profil - Bücher eingesetzt oder Plakate gemalt werden; usw., usw.

Es ist darauf zu achten, dass die Meilensteine und Ziele positiv formuliert, überprüfbar, sinnesspezifisch und aus eigener Kraft erreichbar sind und bis wann sie erreicht sein werden (genaue Datumsangabe).

4.4. Modul III - Profiling II

Nachdem Ziele und Ressourcen herausgefiltert wurden, ist es in diesem Modul Thema die Lernfelder zu entdecken; d.h. herauszufiltern, was braucht es um den nächsten Meilenstein zu erreichen. Welche Qualitäten, Fähigkeiten müssen noch entwickelt bzw. erweitert werden und auf welche Art und Weise kann dies geschehen.

Die Umdeutung von Schwächen in sogenannte Lernfelder ermöglicht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch hier wieder einen veränderten Blickwinkel auf ihr Handeln und auch Wissen: Lernfelder die ich für mich benenne und freiwillig "erkunde" stärken; Schwächen die ich ausräumen muss, schwächen!!!!

Neben der Nutzung der in Modul I erfahrenen und erlernten Lerntechniken bietet dieses Modul die Möglichkeit Lernen einmal mehr neu erfahrbar werden zu lassen.

An dieser Stelle wird z.B. das Profil - Buch wieder aktuell, da die bisher beschriebenen Meilensteine überarbeitet werden und neue (die Lernfelder) hinzu kommen. Ebenso wie bei den schon vorher beschriebenen Meilensteinen ist es auch bei den Lernfeldern wichtig, genau zu notieren, was genau erlernt werden will, bis wann, mit wem und wodurch.

Kleinmodule zu "Präsentationstechniken", "Interkulturelles Training", "Kreativtage", "Erlebnistage" oder auch eine "Abenteuerwoche" können in Modul III eingebaut werden.

4.5. Modul IV - Berufswahl

In diesem Modul erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf der Grundlage der erarbeiteten Ressourcen und Lernfelder und der formulierten Ziele ihre Berufswahlentscheidung.

4.5.1. Die Kooperation mit dem Arbeitsamt

Berufswahlentscheidung bedeutet enge Kooperation mit dem Arbeitsamt, d.h. Nutzung aller vorhandenen Ressourcen des örtlichen Arbeitsamtes: von BIZ - Besuchen über Informationsveranstaltungen bis hin zum Besuch der website. Wünschenswert wären feste Ansprechpartner beim örtlichen Arbeitsamt für die Begleitung der Lehrgänge des ZBW. In diesem Modul sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer viel "außer Haus"; neben der Berufsorientierung bekommt das selbständige Lernen durch die Nutzung von o.g. Selbstinformationssystemen einen hohen Stellenwert.

4.5.2. Die Kooperation mit Unternehmen

Die Einbindung der Unternehmen in die Zusatzqualifikation: Berufsorientierung sollte nach Möglichkeit auf drei Wegen geschehen:

1. Ausbildungsleiter bzw. Ausbildungsreferenten der Unternehmen berichten über Bewerberauswahlverfahren (vgl. 4.6. Bewerbungstraining) und Ausbildungsabläufe in ihren Unternehmen.

In der Volkshochschule Bochum besteht z.B. die Möglichkeit in enger Kooperation mit dem Arbeitsamt und der Weiterbildungsberatungsstelle das Angebot "Berufe online" zu nutzen, bei dem via Live - Schaltungen Schulklassen mit Personalleitern und Auszubildenden über das Bewerberauswahlverfahren diskutieren.

2. Die Einrichtung von Praxistagen bei denen es den Teilnehmerinnen und Teilnehmern ermöglicht wird in die unterschiedlichen Bereiche eines Berufszweiges hinein zu schnuppern. Erforderlich hierfür sind feste Ansprechpartner und Anleiter in den Unternehmen, da es nicht wie bei einem längeren Praktikum um den Arbeitseinsatz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über einen längeren Zeitraum geht, sondern vielmehr um einen gezielten Einblick in den jeweiligen Berufszweig. Sechs Tage, in einem dreiwöchigen Block à zwei Tage, mit klar vorgegebenen und im Vorfeld gemeinsam erarbeiteten Aufträgen für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

3. Betriebsbesichtigungen in unterschiedlichen, vor allem größeren Unternehmen, die verschiedene Ausbildungszweige anbieten. Die Besichtigungen können mit der gesamten Klasse ganztätig als Exkursion unternommen werden und werden im Unterricht vor- und nachbereitet.

Der Nutzen für die Unternehmen bei der o.g. Vorgehensweise liegt

- a) in der Einflussnahme auf die "Profilbildung" der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Hinblick auf gewünschte Voraussetzungen die mögliche Auszubildende mitbringen sollten
- b) in dem schon vorab kennen lernen möglicher späterer Auszubildender
- c) in der hohen Werbewirksamkeit für die Unternehmen durch die Teilnahme an einem Innovationsprojekt des MASQT

d) in dem Wissen um engagierte, motivierte und informierte mögliche Auszubildende, die sich nicht aus der Not heraus bewerben sondern die sich vielmehr aus den gemachten Kooperationserfahrungen heraus für das Unternehmen entscheiden; dies ermöglicht einen frühen Einstieg ins Corporate Identity

4.6. Modul V - Bewerbungstraining

Die Zielformulierung und Entwicklung von Meilensteinen (die persönliche Strategie) wird in diesem Modul als Grundlage genommen, um die einzelnen Schritte der Bewerbungsstrategie mit einzuführen. Hierdurch erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits erste Erfolge, da die ersten Schritte für ihre Bewerbungsstrategie bereits gemacht wurden: Stärken- und Lernfelderanalyse, Abgleich mit Erfordernissen in einzelnen Berufen, Informationsbeschaffung über die Berufe, Kontakt zum Arbeitsamt und zu Unternehmen und Berufswahlentscheidung mit möglichen drei Alternativen.

Nach Erarbeitung der Bewerbungsstrategie werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesem Modul intensiv in den Bereichen schriftliche Bewerbung, Einstellungstests und Vorstellungsgespräche geschult. Auch wird ein Einblick in den Ablauf von Assessment Centern gegeben, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hierdurch die Möglichkeit haben ihre sozialen Kompetenzen zu überprüfen und ihre Präsentationsfähigkeiten wie auch ihr Körperbewusstsein zu stärken.

Der Zugang zu PC's ermöglicht den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, neben der Einführung bzw. Vertiefung im Umgang mit Computern, die Erstellung der schriftlichen Bewerbungen in der jeweiligen Einrichtung des ZBW, Einstellungstest werden so realitätsnah wie möglich durchgeführt und die Vorstellungsgespräche incl. Gruppengespräch werden Videounterstützt geübt und anschließend gemeinsam ausgewertet.

Neben der Nutzung der in den Schulfächern erlernten Fähigkeiten ist es notwendig dieses Modul durch professionelle Trainer aus dem Bereich Bewerbertraining durchführen oder ergänzen zu lassen, um sowohl den Anforderungen von Außen als auch der Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerecht zu werden.

Besonders in diesem Modul bietet sich ein Projektorientiertes Lernen an.

5. Das Integrationsmodell

Liegt der Focus in den ersten drei Modulen auf der Stärkung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, so rücken in den Modulen IV und V die Anforderungen des Arbeitsmarktes in den Vordergrund. Durch diese Vorgehensweise werden Ängste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer abgebaut und es wird ihnen ermöglicht zu erkennen, dass ihnen trotz, oder grade weil, sie bereits einige Erfahrungen gemacht und somit auch gelernt haben, Chancen auf dem Arbeitsmarkt offen stehen.

Sie können somit auf ihre ganz individuelle Art und Weise den Anforderungen des Arbeitsmarktes begegnen.

Hierdurch wird die Motivation gesteigert für sich selbst in Verantwortung zu gehen, es findet ein Realitätscheck statt und Opferhaltung wird mehr und mehr abgebaut, wodurch die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sich zu tatkräftigen Akteuren entwickeln.

6. Abschlussbetrachtung

Wie in Punkt 5 beschrieben geht dieses Konzept von der Annahme aus, dass es sowohl möglich ist die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu stärken, als auch den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Grade die Struktur des ZBW bietet hierfür eine hervorragende Ausgangsposition, die hin zu einem "win-win Ergebnis", d.h. zum Gewinn für alle Beteiligten, führen kann.

Es sei hier noch einmal ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die methodische Ausgestaltung dieses Konzeptes, sei es durch die sozialpädagogischen Fachkräfte, die Lehrkräfte oder Trainer von außerhalb, sich danach richtet, welche Schwerpunkte gesetzt werden.

Das "muss" in diesem Konzept bezieht sich auf die Einhaltung der Schritte / Module in ihrem zeitlichen Ablauf und die Haltung aus der heraus mit dem Konzept gearbeitet wird; in dem Wissen um die Absicht hinter jedem, auch dem pädagogischen, Tun.

Es wurden explizit keine genauen "Handlungsanweisungen" gegeben, damit den beteiligten Fachkräften die Möglichkeit offen steht das Konzept ihnen gemäß zu füllen und den jeweils beteiligten Teilnehmerinnen und Teilnehmern gerecht zu werden.

Im Anhang finden sich Vorschläge für "Kleinmodule", die je nach Bedarf ergänzt und / oder verändert werden können.

Das Konzept stellt den Rahmen dar, in dem es erst dann beginnt zu "leben" beginnt, wenn der Kreativität aller Beteiligten Raum gelassen und durch diese gefüllt wird.

Das Lerntraining

Die Lebensumstände der heutigen Gesellschaft verändern sich kontinuierlich und immer schneller. Somit ändern sich auch permanent die Anforderungen in der Arbeitswelt. Nur wer künftig in der Lage sein möchte, sich diesen wechselnden und verändernden Anforderungen in der Gesellschaft und im Beschäftigungssystem gerecht zu werden, sollte Lernen als eine begreifen. Die Fähigkeit des selbständigen Lernens wird somit zu einer wichtigen Schlüsselqualifikation für jeden Einzelnen.

Der Verankerung des lebenslange Lernens sollte deshalb bereits bei den jungen Menschen eine völlig neue Bedeutung zugeschrieben werden und folglich einen größeren Stellenwert in der Weiter- und Ausbildung einnehmen.

Ausgangssituation

Die Volkshochschule Bochum hat im FB 9 des Zweiten Bildungswegs insgesamt 7 Schulabschlusskurse mit dem Ziel des Hauptschulabschlusses der Klasse 9, Klassen 10-Sek1. und der Fachoberschulreife.

Das Lerntraining für die Teilnehmer/innen wird von den zuständigen Lehrkräften und Sozialpädagoginnen innerhalb der regulären Stundenplanes durchgeführt.

Arbeitsmaterialien werden von den Trainer/innen vorbereitet.

Zielgruppe und Ausgangssituation innerhalb der Lerngruppe

Zielgruppe des Lerntrainings am Fachbereich 9-Schulabschlüsse- sind Teilnehmer/innen im Alter von 16-25 Jahren. Sie sind aufgrund unterschiedlicher schulischer Vorqualifikationen in den Schulabschlusskursen der Klassen 9, 10.Sek.1- und FOR eingeteilt.

In den Schulklassen befinden sich Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund und teilweise daraus resultierenden Schwierigkeiten in der deutschen Sprache.

Oft bringen die Teilnehmer/innen bereits negative Lernerfahrungen durch das Scheitern im Regeschulsystem mit. Ihr Weg bis zur VHS Bochum ist häufig von Misserfolgserlebnissen im Zusammenhang mit Arbeit, Leistung und Lernen geprägt. Daraus resultiert in der Regel eine geringe Lernmotivation und Verantwortungsbereitschaft für die zukünftige Arbeits- und Lernsituation.

Erlebte Misserfolge werden zumeist bei den Teilnehmer/innen personalisiert. Das heißt, entweder schieben sie den Misserfolg auf das Handeln und Beurteilen der Lehrkraft oder aber auf sich selbst. z.B. "In Mathematik war ich ja schon immer schlecht".

Ziele des Lerntrainings

Ziel ist es, dass das lebenslange Lernen bei den Teilnehmer/innen nicht nur als nötiges muß akzeptiert wird, sondern eine positive Bedeutung für sie bekommt.

Sie sollen das Lernen als ein nützliches Instrument zur Lebensbewältigung verstehen.

Die Vermittlung methodischen Rüstzeugs für ein aktives und selbständiges Lernen und zur systematischen Erschließung des Lernstoffes sowie der Spaß bei den Übungen steht hierbei im Vordergrund.

Dabei soll das Lerntraining nicht auf die Defizitperspektive, die die Teilnehmer/innen leider all zu oft von sich selbst sehr ausgeprägt haben, abzielen. Im Gegenteil. Das Vertrauen in eigene Fähigkeiten und Stärken soll gefördert, durch die Teilnehmer/innen selbst neu entdeckt und gewonnen werden.

Denn nur wer das Lernen als eine positive Methodenkompetenz akzeptiert, kann dauerhaft den ständigen neuen Anforderungen des Beschäftigungssystem gerecht werden und dauerhaft den ständig neuen Anforderungen des Beschäftigungsystems gerecht werden und dauerhaft in der Arbeitswelt Fuß fassen.

Förderung der Lernmotivation

Theorielastigkeit des schulischen Angebots, Langweile im Unterricht sowie Probleme mit einzelnen Schulfächern und mit Lehrer/innen hemmen die Lernmotivation der Teilnehmer/innen sehr deutlich. Deshalb ist es wichtig zu alternativen Lernformen zu finden .

Hierzu zählt die Anwendung interdisziplinärer Arbeitsmethoden und das Aufbrechen des Fächerkanons. Die Arbeit mit den Teilnehmer/innen auf gleicher Augenhöhe hat hierbei eine besondere Bedeutung. Kooperation anstelle von Selektion tritt in den Vordergrund. Das bedeutet, dass nicht zuletzt eine interaktive Arbeit mit den Teilnehmer/innen gemeint ist. Die Förderung von Teamarbeit innerhalb der Arbeitsgruppen und die Förderung des selbstgesteuerten und selbstorganisierten Lernens sind somit sehr bedeutsam.

Weiterhin ist eine ganzheitliche Aufgabenstellung sehr wichtig, damit die Nützlichkeit und Realisierbarkeit des Lernprozesses erkennbar ist. Das heißt also, die Lernaufgaben sollten einen nachvollziehbaren Bezug zur Lebens- und / oder Arbeitswelt haben.
das Lernen und Arbeiten.

"Praxisanbindung ist die große Chance der Benachteiligtenförderung für die Entwicklung von Selbstlernkompetenz" (aus: Fachzeitschriften Durchblick, 4/2002, S.32, Hibaverlag)

Das Baukastensystem

In Form eines Baukastensystems kann das Lerntraining individuell zusammengestellt werden. Im folgenden werden alle Bereiche des Baukastensystems für mögliche Lernfelder aufgeführt. Je nach Trainingsdauer oder Unterrichtseinheiten können die Bausteine verwendet werden. Das Motto sollte jedoch sein: "Ein bisschen weniger ist oft mehr". Zu viele untergebrachte Informationen bewirken nur das gedankliche Abschalten der Teilnehmer/innen mit dem Thema und hat somit kaum Übungseffekt.

Motivations- und Zielklärung

Als Einstieg in das Lerntraining gilt es die Teilnehmer/innen für das Thema neugierig zu machen, bzw. Erwartungen an das Seminar, Training abzuklären. Hierbei spielen z.B. die psychologischen Lernvoraussetzungen, die Lernbiographie und der Lebensplan eine Rolle.

Das Gehirn

Kann als seinen eigenen eigenständiges Kapitel behandelt werden, das es sehr komplex ist, obwohl es zu den biologischen Lernvoraussetzungen zählt. Das Verständnis über die Funktionen des Gehirns, erleichtert gewisse Lernprozesse zu begreifen und das Lernverhalten zu überdenken und neu zu gestalten.

Lerntyp und Lernstilerkundung

Jeder hat seinen eigenen bevorzugten Lernstil. Ob dieser nun den eigenen Lerntypen richtig unterstützt, kann durch verschiedene Übungen untersucht werden.

Die Lerntypen werden nach den Sinneskanälen beschrieben (sehen, hören, fühlen, riechen, schmecken) und auf drei reduziert:

- der visuelle Lerntyp (sehen)
- der auditive Lerntyp (hören)
- der kinästhetische Lerntyp (fühlen)

Der Seh-, Hör- und Tastsinn nehmen 95 % der bewussten Wahrnehmung auf. Der Geruchs- und Geschmacksrichtung spielen eine untergeordnete Rolle.

Ein Lerntraining ist somit immer eine Schulung des Sinneswahrnehmungen!

"Die Welt ist nicht größer als das Fenster, das du ihr öffnest" oder "Unsere Wahrnehmung ist unsere Wahrheit, in der wir leben."

Lernmethoden

Es gibt viele unterschiedliche Lernmethoden. Jeder bevorzugt die Lernmethode, die auch zu seinem Lerntyp passt.

Beispiele für Lernmethoden sind:

- Assoziationsketten
- Bilderketten
- Brainstorming
- Arbeit mit einer Lernkartei
- Merkstraße
- Mind Map und vieles mehr
- Umgang mit literatur

Lernblockaden

Lernblockaden könne unterschiedliche Auslöser haben. Diese gilt es herauszufinden und geeignete Wege aus der Blockade zu finden.

Selbstmanagement, Zeit- und Arbeitsplanung

Damit die Kraft der Lernstrategien voll zum Tragen kommt, ist eine sinnvolle Arbeits- und Zeiteinteilung notwendig.

Lerntipps

Hier könne die Teilnehmer/inne sich untereinander unterstützen, in dem sie gegenseitig von ihrem Wissen und Können profitieren.

"Diese Sammlung von Lernbausteinen soll als Anregung zu einem Lerntraining dienen. Die Bausteine können beliebig gekürzt, verlängert und ergänzt werden."

Auswertung des Trainings

Zeitpunkt des Trainings

Am 04.10.2002 wurde das Lerntraining innerhalb aller Schulabschlusskursen des Fachbereiches 9 an der VHS durchgeführt. Der Lerntrainingstag sollte als Initialzündung für weitere fortlaufende Trainingseinheiten innerhalb der Unterrichtsfächer und unterhalb der Teilnehmer/innen gesehen werden.

Deshalb könnte der Lerntrainingstag bereits in den ersten 4 Wochen, also zu Beginn des Lehrgangs, stattfinden. So können die Teilnehmer/innen sich bereits von Anfang an beobachten und wenn nötig verändern.

Inhalte des Trainings

Inhaltlich wurde entsprechend des unterrichtsplanes gearbeitet.

Im Fach Biologie wurde der Themenbereich "Gehirn" und deren Lernzusammenhänge erarbeitet. In Mathematik konnten die Teilnehmer/innen mathematische Konzentrationsübungen und Übungen im logischen Denken erarbeiten.

In Englisch haben die Teilnehmer/innen die Vorteile einer Lernkartei insbesondere für das Vokabeltraining kennen gelernt.

In Deutsch wurde über verschiedene Lerntypen und Lernstile informiert und gearbeitet.

In den Stunden der Berufs- und Sozialberatung der Sozialpädagoginnen wurde über typische Lernblockaden,- Ängsten und -Hemmungen gesprochen. Mögliche Strategien gegen diese Lernblockaden wurden aufgezeigt.

Abschließende Bewertung

Nach dem Lerntag haben sich in vielen Klassen Lerngruppen gebildet. Hierzu treffen sich die Teilnehmer/innen an der VHS Bochum 1x wöchentlich, außerhalb der normalen Unterrichtszeit, zur gemeinsamen Arbeit. Die Lerngruppe werden als einfache Nachhilfemöglichkeit genutzt, aber auch zur gezielten Vorbereitung auf Klausuren.

das Thema "Lernen" wurde also von den Teilnehmer/innen positiv angenommen und in eine für sie sehr produktive und nutzende Arbeit umgesetzt. Das Lernen ist somit nicht mehr nur noch negativ besetzt.

Erste eigenständige Schritte zum selbständigen Lernen und Arbeiten wurden gemacht.

Das Ziel, Lernen als Methodenkompetenz zu begreifen und die Motivation bezüglich lebenslangen Lernens zu fördern wurde somit erreicht.

Literaturvorschläge zum Thema

1. Methodentraining
Heinz Klippert
Hiba Verlag
viele Übungsstunden
2. Lerntechniken in kleinen Schritten
Zamyat M. Klein
Beltz/Praxis Verlag
viele Übungsstunden
3. 99 Vertretungsstunden ohne Vorbereitung
Reinhold Miller
Beltz/Praxis Verlag
viele Übungsstunden
4. Lernen ist lernbar
Sabine Dörfel
Hiba Verlag
generelle Erklärung und Erläuterung zu Thema
schöne schaubilder
5. Lernen mit Kopf und Bauch
Ursula Rücker-Wennemann
Kösel Verlag
Entspannungsübungen
6. Clever durch die Schule
Christian Groll, David Sehrbrock
Kösel Verlag
Tipps von Schülern für Schüler und Schülerinnen

7. Tipps & Tricks zum besseren Lernen

Christa Koppensteiner

Toas Verlag 2002

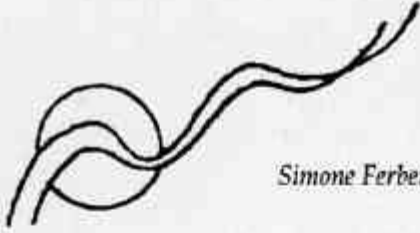
viele Trainingsaufgaben zu sämtlichen Lernbausteinen

8. Rationeller Lernen lernen

Regula Schröder-Naef

Beltz-Verlag 2001

Ratschläge und Übungen zu den verschiedenen Lernbausteinen



*Coaching & Training
Team- &
Unternehmensentwicklung*

*Simone Ferber - Girondelle 14 - 44799 Bochum - Tel.: 0234/3 84 84 99
e-mail: ferbercoaching@aol.com*

**Zusammenfassung
der Kommunikationstrainings
in den Schulabschlusslehrgängen
der Volkshochschule Bochum im
September 2003**

Im September 2002 führte ich in drei Schulabschlussklassen in der Volkshochschule Bochum Kommunikationstrainings durch.

Die Trainings hatten jeweils eine Dauer von zwei Tagen und sollten nach Möglichkeit von den Klassenleitungen begleitet werden, unter der Voraussetzung, dass auch von Seiten der Lehrkräfte deutlich gemacht wird, dass das Training außerhalb des Unterrichts stattfindet und keinerlei Einfluss auf die Notengebung hat.

Die Trainings durchliefen die Klassen 9 a + b und die Klasse 10 – Turbo

In den Trainings der **9ten Klassen** sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigt werden ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu entdecken und auf dieser Basis anerkennend und wertschätzend miteinander umzugehen.

Ziel war es, sie darin zu begleiten ein Team zu bilden, deren Mitglieder sich gegenseitig darin unterstützen den Lehrgang in bestmöglicher Art und Weise zu durchlaufen.

In diesem Zusammenhang sollte jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer dazu befähigt werden, zu erkennen, dass jedes Verhalten sowohl eine Absicht als auch eine Konsequenz beinhaltet.

Darüber hinaus sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Grundlagen der Kommunikation entdecken und die Unterscheidung zwischen offenem und wertschätzendem Umgang miteinander und den sogenannten „stinkenden Fischköpfen“ (verdeckte und offene Vorwürfe etc.)

In der **10 – Turbo** waren die Ziele ähnlich. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten des weiteren, jeder für sich, als auch für die Gruppe als Ganzes eine Strategie erarbeiten, die es ermöglicht, auf individuelle Art und Weise notwendige aufeinander abgestimmte Schritte zu tun.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aller Klassen haben sich, nach anfänglicher Skepsis, auf die Trainings eingelassen.

Eine Hürde die es für die Schülerinnen und Schüler zu überwinden galt war die „Sitzordnung“ – ohne Tische mit der Möglichkeit sich selber einen Platz auszuwählen.

Die Arbeit mit Träumen, Wünschen und Zielen in der Turbo 10 stellte eine wahre Herausforderung für die jungen Erwachsenen dar. Den Mut zu entwickeln eigene Fähigkeiten und Ressourcen zu benennen und diese zu nutzen erlebten sie als angenehmes Lernerlebnis und steigerte ihre Lust weiterzumachen.

Nach dem Einlassen auf den Ressourcenorientierten Blickwinkel entwickelten die jungen Erwachsenen Strategien für ihre individuelle Vorgehensweise im weiteren Schuljahr, wie auch zum Umgang miteinander.

In den 9er Klassen wurden neben den Grundlagen der Kommunikation mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr individuell an der jeweiligen Gruppenthematik mit den unterschiedlichsten Methoden (Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Präsentation, Jonglieren etc.) gearbeitet.

Deutlich positiv zu benennen ist die Bereitschaft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich an diesen Trainings zu beteiligen, sich zu „zeigen“, engagiert mitzuarbeiten und zu hinterfragen. In allen Gruppen wurden die theoretischen Ansätze beleuchtet und an praktischen Beispielen untersucht. Während der zwei Tage zeigten sich die jungen Erwachsenen bereit zu reflektieren und ihr Kommunikationsverhalten untereinander zu beleuchten und zu verändern.

„Bewerben in Zeiten der Ich - AG“

28. Oktober bis 9. Dezember 2002

Der Einstieg in die Arbeitswelt bringt junge Erwachsene in ein Spannungsfeld zwischen Selbstfindung und Verkaufsgespräch am (Arbeits-)Markt. Job - AQTIV Gesetz, Hartz - Kommission, Eigeninitiative, Profilbildung und Ich-AG sind die aktuellen Stichworte einer neuen Anforderungskultur, mit deren Hilfe unsere Gesellschaft einen Ausweg aus der Arbeitslosigkeit finden will.

„Wer bin ich und was kann ich?“ ist die andere Seite der Situation, die für die betroffenen jungen Menschen einerseits aufregend und interessant ist, aber auch gefährlich und bedrohlich. Viele Jugendliche wählen leider aus dieser anstrengenden Lage eher den Weg in lähmende Vermeidungsstrategien, als sich diesen Fragen zu öffnen. Das erfordert für unser Projekt neue Wege. Über Kunst (Zusammenarbeit mit einer Fotodesignerin), Kreativität und Orientierung auf die eigene Persönlichkeit soll ein attraktiver Zugang zum Thema gefunden werden.

Unterrichtsinhalte:

- Auseinandersetzung mit der Berufs- und Arbeitswelt (Überblick über die Ausbildungsberufe, Strukturen und Wandlungsprozesse der Arbeitswelt, Anforderungsprofile)
- Bewerbung (normgerecht, zielgenau, initiativ und adressatenorientiert)
- Eröffnung eines Prozesses der Selbstreflexion (Standort-Bestimmung)

Unterrichtsprodukte:

- Erstellung einer Bewerbung, das dazu gehörige Bewerbungsfoto wird mit der Künstlerin im Unterricht produziert
- Erstellung eines persönlichen „Themenfotos“ und eines „Thementextes“

Mit den künstlerischen Möglichkeiten der Fotografie sollen persönliche Eigenschaften und Stärken des jeweiligen Teilnehmers, der jeweiligen Teilnehmerin abgebildet werden. Zu dem „Themenfoto“ soll von jedem TN ein Text produziert werden, in dem er sich bei einer fiktiven „Personal - AG“ mit seinen besonderen Fähigkeiten für seinen speziellen „Traumberuf“ bewirbt. Alles ist dabei erlaubt

Von der Schlangenbeschwörerin bis zum Topmanager soll der Mut zum Träumen gestärkt werden und die wichtigste Quelle für ein befriedigendes Berufsleben – der Kontakt zur eigenen Phantasie – freigelegt werden.

Der Kurs wird in folgende Arbeitsgruppen eingeteilt:

- Darstellung durch Gegenstände (Daniel Kosko)
- Digitalfotografie (Michel Foterek)
- Menschen und ich (Melanie Schuchardt)
- Kritische Selbstinszenierung (Fabian Wendt)
- Story (Daniel Kaludzinski)

Fünf Gruppensprecher leiten jeweils eine Arbeitsgruppe aus 4-6 Teilnehmern und werden in den nächsten sechs Wochen in Zusammenarbeit mit der Künstlerin die Prozesse mitgestalten und mitverantworten.

Das Projekt endet am 9. Dezember mit einer Präsentation.

In einer ungewöhnlichen Ausstellung präsentieren junge Leute, die an der Volkshochschule die mittlere Reife erwerben, ihre Stärken. Im Zeichen der „Ich-AG“ stellen sie sich den Anforderungen des Arbeitsmarkts.
WAZ-Bild:
H. Beifuß



Unterordnung für die Karriere

Ungewöhnliche Ausstellung mit Schüler-Fotos in der Volkshochschule eröffnet

Das Spannungsverhältnis zwischen Selbstfindung und Ansprüchen des Arbeitsmarktes haben 25 junge Leute, die zur Zeit an der Volkshochschule die mittlere Reife erwerben, auf Fotos festgehalten.

Die „Ich-AG“ kommt. Da gilt nicht nur für Unternehmen sondern auch für Berufsanfänger: Die richtige Selbstdarstellung ist entscheidend. Das haben die Schüler versucht. Zum einen mit überdimensionalen Bewerbungsfotos, denen sie kurze Texte mit ihren Stärken

beigefügt haben. Doch wer ein eigenes Profil finden will, muss auch Selbstkritik üben. Daher haben die jungen Leute andere Bilder zur kritischen Selbstdarstellung benutzt.

Zum Beispiel Matthias Koch: Der coole 19-Jährige mit Baseballkappe, der Kaufmann für Audiovisuelle Medien werden will, hat sich dreimal hintereinander ablichten lassen - in der Haltung der drei Affen. Nichts sehen, nicht hören, nichts sagen. „Sonst kriegt man in der Welt nur Ärger“, meint Matthias. Wer im Beruf nach oben kommen wolle, müsse sich un-

terordnen. „Ich hab so die Erfahrung gemacht.“

Auch, was ihnen in der Gesellschaft wichtig ist, haben einige Schüler festgehalten. So haben Daniel Kaludzinski, Johanna Czys und Jan Maschelski (alle 19) eine Fotostory zum Thema Zivilcourage gemacht: Überfall in einem Parkhaus, bei dem ein Passant der bedrängten Frau zu Hilfe eilt. „Zu viele Leute gucken weg“, erklärt Daniel. „Das muss sich mal ändern.“

Lehrerin Heike Hurlin freut sich besonders, dass zahlreiche Vertreter von Industrie- und Handelskammer, Kreisland-

werkerschaft und Stadt zur gestrigen Ausstellungseröffnung in die Räume der Volkshochschule im BVZ gekommen sind. Sie hofft, dass mit der Ausstellung Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern hergestellt werden können. „Sie machen der Gesellschaft ein Angebot und stellen ihre Arbeitskraft zur Verfügung“, lobt Schuldezerneur Dr. Hans-Georg Küppers die jungen Leute. „Wie Sie einem großen Publikum ihre Sachen präsentiert haben, war absolut profihaft.“ Da sollte das doch eigentlich mit dem Berufseinstieg klappen. JMG

Seminar : Soziale Kompetenz und Kommunikation am Arbeitsplatz

Im Jugendbildungszentrum des DGB in Hattingen

Am 19.12.2002

| | Thema | Methode | Ziel der Methode | Auswertung |
|-----------|---|--------------------------------|---|--|
| 9.30 Uhr | Begrüßung, Vorstellung des Hauses | | | |
| 10 Uhr | kurze Erwartungsabfrage | Blitzlicht | Dient der Abgleichung der Erwartungen und des Seminarprogrammes | Seminarprogramm und Vorstellungen der TN stimmten überein |
| 10.15 Uhr | Kennerlernspiel | 3 Lügen | Dient dem Kennenlernen der TN und Teamer. | |
| 10.45 Uhr | Kommunikation | Bild malen | Die Methode dient der Verdeutlichung der Schwierigkeiten von Kommunikation | Die TN haben, an Hand der unterschiedlichen Bilder, die Schwierigkeit der genauen Beschreibung und das Verstehen von Gesagtem durch eigenes Verständnis und Interpretation herausgearbeitet. |
| 11.30 Uhr | Kommunikation | Feed Back Regeln von Ruth Holm | Theoretische Erarbeiten von Feed Back Regeln | Die TN haben ein erstes Vorverständnis mit dem Umgang von Feed Back Regeln erlangt |
| 11.45 Uhr | Themensammlung zu Kommunikationsproblemen aus dem Praktikum | Flipchart | Sameln von Themen die die TN selbst erfahren haben um ein möglichst praxisnahes Arbeiten zu ermöglichen | Die TN haben sehr konzentriert und sehr offen zahlreiche Bsp aus ihren Praktika berichtet, so war es möglich ein breites Spektrum von Problemen zu bearbeiten |
| 13.30 Uhr | Übungen zur Kommunikation | Amerikanische Debatte | Das Erlernen von Verstehen und Weitergeben von gesprochenem | Die TN haben die Schwierigkeit des Verstehens von gesprochenem erkannt und haben ihr eigenes Zuhören geschult |
| 15.30 Uhr | Coolness Training | Tor - Lauf | Die TN sollen lernen sich argumentativ Selbst zu behaupten und durchzusetzen | Alle TN haben diese Übung genutzt um ihre persönlichen Stärken zu erkennen und sie zu fördern |
| 17 Uhr | Abschlussübung | Glascherbenlauf | Diese Übung dient der Überwindung eigener Hemmschwellen | Die TN haben individuell ein Gefühl für ihre eigenen Hemmnisse erfahren und konnten diese überwinden |

Auswertung:

Die Gruppe hat den ganzen Tag hoch konzentriert und effektiv an den Übungen mitgearbeitet. Dabei hat jeder seinen eigenen Nutzen aus den Übungen gezogen. Im ganzen hat die Gruppe höheren Respekt vor seinen Mitmenschen erlernt und einen Einblick bekommen welche vielfältigen Faktoren einen Einfluss auf das Gelingen, bzw. nicht Gelingen, von Kommunikation hat. Zu dem wurde das Selbstbewusstsein der Gruppe und deren Zusammenhalt verstärkt. Durch die gute Mitarbeit der Lehrerin und der Sozialpädagogin konnte die Beziehung zu ihren Schülern intensiviert und gefördert werden.

Auswertung des Trainings „Be- werbung“ vom 09.01./10.01.2003

| | |
|---------------------|---|
| Thema: | Be- werbung! Zweiteiliges Training zum Thema Bewerbung unter modernen Marketinggesichtspunkten unter Einbeziehung verschiedener Techniken (Gruppen- und Einzelarbeit, Vortrag und Rollenspiele). |
| Ziel des Trainings: | Kennenlernen neuer innovativer Methoden zur Bewerbung Entwicklung eines positiven Gefühls für eine Bewerbungssituation Erlernen einer konstruktiven Zeitplanung in der Bewerbungssituation |
| Zeitumfang: | 2 mal 4 Unterrichtsstunden |
| Ort: | Kursraum der Volkshochschule |
| Zielgruppe: | Alle Teilnehmer/-innen der 9b der VHS Bochum Anwesend waren 9 bis 21 TeilnehmerInnen |

Auswertung:

Die Durchführung des Trainings erwies sich am ersten Tag als sehr schwierig. Der größte Teil der Teilnehmer/-innen zeigten ein großes Desinteresse an diesem Thema. So startete der Tag mit neun anwesenden Teilnehmer/-innen, dessen Anzahl sich im Laufe der ersten Stunde auf 21 Teilnehmer/-innen erhöhte. Durch diese permanente Störung war es schwierig, einen guten Einstieg ins Thema zu finden. Dies hatte auch zur Folge, dass die Teilnehmer/-innen die Mitarbeit verweigerten und ständig den Prozess störten. Nur durch permanente Grenzsetzungen meinerseits war ein Arbeiten überhaupt möglich. Nach der ersten Einheit folgte eine Pause, die die Teilnehmer/-innen erneut um 15 Minuten überzogen und 7 Teilnehmer/-innen gar nicht mehr kamen. Die Stimmung in dem Kurs war inzwischen so negativ geprägt, dass das weitere Arbeiten sehr schleppend verlief und die Teilnehmer/-innen wenig Motivation zeigten.

Der zweite Tag verlief besser, was unter anderem daran lag, dass die Teilnehmer/-innen, die am vorherigen Tag nicht mehr erschienen sind, von mir ausgeschlossen wurden und die Grenzen eindeutig festgelegt waren. Die Teilnehmer/-innen zeigten großes Interesse an den Rollenspielen zur Bewerbungssituation und auch an den theoretischen Vortrag zur Gestaltung einer Bewerbung. Es fiel jedoch auf, dass die meisten eine sehr unrealistische Einschätzung des Arbeitsmarktes und ihrer Situation haben. Hinzu kommt, dass sie sowohl in den Regelschulen als auch in der VHS ein sehr konservativen Stand der Bewerbungen im Unterricht erlernen, der nur noch bedingt zeitgemäß ist. So begrüßten die Teilnehmer/-innen einige neue Gestaltungsmöglichkeiten bei Bewerbungen.

Nach meiner Erfahrung mit dem Kurs wird von den Teilnehmer/-innen Bewerbungstrainings durchaus begrüßt und angenommen. Jedoch sollte dies mit wirklich interessierten Teilnehmer/-innen durchgeführt werden und auch zu der Zeit, in der Bewerbungen für diese aktuell sind. Sobald in einer solchen großen Gruppe einige dabei sind, die kein Interesse und keine Motivation zeigen, wird ein solches Training, das Mitarbeit und Innovation erfordert, nahezu unmöglich. Insbesondere bei der Berücksichtigung der besonderen Problematik der Teilnehmer/-innen in den Kursen der VHS.

Auswertung

Bewerbungstraining-Seminar
20.11.02/27.11.02/2.12.02

Vorwort.

Es wird in dieser Auswertung sich auf das vorliegende Konzept direkt bezogen. Das heißt, daß die einzelnen Phasen auf die Vermittlung von Trainingsinhalten abgeklopft werden.

Phase 1:

Die spielerische Überleitung an das Thema 'Bewerbung' ist überwiegend gut angenommen worden. Die Schüler haben in der graphischen Gegenüberstellung Werbung -) Bewerbung verstanden, daß sich bewerben heißt: für sich werben. Insbesondere das Rollenspiel - ich bin ein Produkt und werbe für mich - ist eine gute Möglichkeit, die Schüler anzuregen, über deren eigene Ressourcen nachzudenken. Allerdings war es sehr schwer, die Schüler zu einer Selbst-Darstellung zu bewegen. Daher wurde zum Schluß der Unterrichtseinheit die Aufgabe gestellt, eigene Stärken, Vorlieben, Berufswünsche aufzuschreiben und zur nächsten Stunde mitzubringen.

Phase 2:

Da sich herausstellte, daß die Schüler über sich selbst in der Gruppe kaum sprechen wollten, wurden zu diesem Zeitpunkt Einzelgespräche angesetzt. Der Vorteil liegt auf der Hand: die Schüler sind offener, Wunsch und Wirklichkeit kann besser verglichen werden, überzogene Berufswünsche können modifiziert werden. Während der Einzelgespräche wurde von den anderen Schülern die Bewerbungsmappe entworfen, sodaß kein Leerlauf entstand. Die Einzelgespräche machten deutlich, daß gerade 'suchende' Schüler durch die Beschäftigung mit ihren Ressourcen auf Berufsbilder gestoßen sind, die ihnen vorher nicht klar waren, andere wiederum falsche Vorstellungen von Berufen hatten, die es zu modifizieren galt, Beispiel. Von der Kinderkrankenschwester zur Kindergärtnerin.

Phase 3:

Hier wurden das Thema 'Bewerbungsmappen' anhand des WAZ-Artikels noch einmal durchgegangen, da sich wider Erwarten dort überwiegend Defizite zeigten. Desweiteren wurden Tipps und Vorbereitungen auf ein Bewerbungsgespräch vermittelt: Kleidung, Verhalten, inhaltliche Vorbereitung, Beschäftigung mit dem Berufsbild, wo ist die Adresse, damit keine Verspätung entsteht etc.

Die Phase 4 wurde von Frau Hupertz durchgeführt.

Abschließend kann das Seminar als überwiegend erfolgreich angesehen werden. Überwiegend deshalb, weil bzgl Interesse, Motivation und Mitarbeit die Klasse 'normal verteilt' ist, soll heißen, es gibt immer interessenlose Schüler, wie auch jene mit hoher Motivation. Der abgesteckte Zeitrahmen von drei Tagen à zwei Doppelstunden ist durchaus ausreichend. Eine Verknappung ist aufgrund der Einzelgespräche eher abzulehnen. Die Zusammenarbeit mit der VHS war hervorragend.

Susan Kersten
Schulenburgstr. 29, 44803 Bochum

*Social Manager, Diplom Sozialpädagogin,
Trainerin in den Bereichen Frauen-
und Mädchenförderung und Bewerbung*

Susanne Vossenkuhl
Im Steeler Rott 25, 45276 Essen

*Diplom Pädagogin, Trainerin
im Bereich Frauen- und
Mädchenförderung*

Auswertung des Seminars „Frauenpower macht uns schlauer!“ vom 11.12.2002

- Thema :** Frauenpower macht uns schlauer!
Ein zweiteiliges Seminar, in dem mit Mädchen über Vorurteile, Klassifizierung und ihrem eigenen Lebensentwurf gearbeitet wird.
- Ziel:** Eine alterspraktische Perspektive zu erarbeiten, die die Teilnehmerinnen innerhalb der vorhandenen Gesellschaftsstrukturen stärkt. Bewusstmachung der eigenen Rolle und Positionierung innerhalb patriarchaler Gesellschaftsstrukturen. Vorhandene Eigenschaften als Stärken erkennen und nicht defizitär bewerten.
- Zeitungsfang:** Durchführung des ersten Teils des Seminars in 6 Unterrichtsstunden
- Ort:** Kursraum der Volkshochschule
- Zielgruppe:** Teilnehmerinnen der Turbo 10
8 Teilnehmerinnen insgesamt
- Auswertung:** Der erste Teil des Seminars „Frauenpower macht uns schlauer!“ ist von den Teilnehmerinnen sehr gut angenommen und positiv bewertet worden. Die Teilnehmerinnen standen anfangs dem Thema sehr kritisch gegenüber, zeigten aber trotzdem die Bereitschaft sich damit auseinanderzusetzen. Die angewandten Methoden zur Arbeit - wie Gruppen- und Einzelarbeit, Vortrag und Diskussion im Plenum – entsprachen den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen. Insbesondere die Rollenspiele zum Ende des Tages wurden von den Teilnehmerinnen mit Begeisterung durchgeführt. Die anfängliche Skepsis dem Thema gegenüber legte sich im Laufe des Vormittags, als den Teilnehmerinnen die wirtschaftliche Situation der Frauen in der heutigen Zeit durch Fakten belegt wurden. Sie tauten sichtlich auf und erzählten von eigenen persönlichen Erfahrungen. Angeblich geschlechtsspezifische Eigenschaften waren den Teilnehmerinnen sehr wohl bekannt. Sie waren allerdings der Meinung, dass Eigenschaften grundsätzlich menschlich und nicht weiblich oder männlich sind. Das Ergebnis der einzelnen Übungen und Diskussionen zeigte ihnen, dass die Gesellschaft, die von ihnen negierte Zuweisung trifft. Sie arbeiteten heraus, dass eben diese Zuschreibungen sie einschränken. Die Teilnehmerinnen äußerten deutlich ihren Unmut über die Situation und bestärkten sich gegenseitig ihre Eigenschaften als Stärken zu sehen und sie dementsprechend positiv zu nutzen. Zum Ende des Tages zeigte sich unter den Teilnehmerinnen eine deutlich gestärkte Solidarität miteinander. Einzelne Teilnehmerinnen erkundigten sich nach der Möglichkeit, die Trainerinnen für Einzelcoaching zu buchen.

Auswertung der Trainee-Schulung vom 18. - 25.09.2002

| | |
|---------------------|--|
| Ziel des Trainings: | A) Interessierten und besonders engagierten TeilnehmerInnen der Fb-9 Kurse die Möglichkeit geben, sowohl vorhandene Fähigkeiten produktiv einzusetzen, zu überprüfen und durch entsprechende Anleitung und Schulung zu festigen und zu professionalisieren B) Lehrkräften / Sozialpädagoginnen durch unterstützende TutorInnen - vor allem durch Computer, Internet und anschaulichen Präsentationen - zu einem Förder-, Projekt- und Praxisorientierten Unterricht erweiterte Möglichkeiten zu bieten. |
| Zeitschiene/ | Grundlagentraining von 3 mal 6 Unterrichtsstunden innerhalb des ersten Monats, plus Coachingeinheiten während des Jahres. |
| Ort | Trainingsraum + EDV-Räume der Volkshochschule |
| Trainerin: | Beate Hupertz, Sozialpädagogin und EDV-Koordinatorin des Schulabschlussbezogenen Bereiches der Volkshochschule Bochum. |
| Zielgruppe | Alle TeilnehmerInnen der Schulabschlusskurse der VHS Bochum Anwesend waren 9 TeilnehmerInnen (aus 6 Kursen) |

Resümee

Das Trainee-Programm wurde mit seinen Möglichkeiten, aber auch den daran geknüpften Verpflichtungen, in allen Kursen vorgestellt. Klar war auch, dass eine entgeltliche Entscheidung für oder gegen die Verpflichtung als Trainee erst im Anschluss an das Grundlagenseminar sowohl seitens der Koordinatorin wie auch der potentiellen Trainees getroffen werden sollte.

Nach erfolgreichem Abschluss des Grundlagentrainings und ersten praktischen Erfahrungen haben 6 der 9 Trainees, entsprechend ihrer jeweiligen Fachgebiete, erfolgreich und für alle gewinnbringend ihre Trainee Tätigkeiten aufgenommen.

Das Engagement der einzelnen Trainees, aber auch der Einsatz durch die Lehrkräfte ist sehr unterschiedlich. Bisher beschränkt es sich auf die Bereiche „Internet und Lerntechniken/ Lernförderung“.

Der Einsatz und die Aufgaben der Trainees erfolgen immer in Kooperation der Trainee, TP-Koordinatorin und Lehrkraft/ Sozialpädagoginnen. Hierbei wird besonderer Wert darauf gelegt, dass die Trainee Einsätze immer in einem direkten Kurs- oder Projektzusammenhang stehen. Darüber hinaus soll der zeitliche Umfang immer unter Berücksichtigung und in Relation zum Trainee-Kursplan erfolgen.

Allerdings können für einzelnen fachspezifischen Aufträge – evt. bei öffentlichen Veranstaltungen - gesonderte Absprachen getroffen werden.

Die Trainees dokumentieren ihre Arbeit zeitnah auf gesonderten Arbeitsblättern. Diese Arbeitsblätter dienen als Grundlage eines zusätzlichen Trainee-Coaching.

Bochum, 2003-01-16


Beate Hupertz, Volkshochschule Bochum, EDV-Koordinatorin Fb9 der VHS Bochum

Schulungen und Seminare

Rosemarie Holler Eiberger Str. 4 44879 Bochum

Bericht zum Qualifizierungsmodul: Sozial- und Kommunikationstraining am 28./29.10.02 mit insgesamt 12 Unterrichtsstunden

Ziel dieses Trainings war es, den Teilnehmern/innen die Möglichkeiten zielgerichteter Kommunikation zu vermitteln und dadurch eine Verbesserung der eigenen Chancen sowohl in beruflichen als auch in privaten Bereichen zu erkennen. Dabei sollte besonders die verbale Reaktion in Konfliktsituationen geübt werden. Trainingsinhalte waren u.a.: Die vier Seiten einer Nachricht, Wortbedeutungen zur Verbesserung der Ausdrucksfähigkeit, eine Weitererzählung, Fallbeispiele wie z. B. Vorstellungsgespräche, Umgang mit Lob und Kritik.

Die Durchführung erwies sich als schwer bis unmöglich. Die Teilnehmer/innen waren kaum in der Lage, die Inhalte des Trainings zu verstehen und zeigten durch ununterbrochenes Stören ihr Desinteresse. Die Stimmung im Kurs wurde durch einige dominante Teilnehmer/innen bestimmt, die teilweise zur Unterrichtsverweigerung aufriefen. Durch die unterschiedliche Teilnahmedauer haben sich Gruppen gebildet, die mit Machtkämpfen beschäftigt sind und alles Unbekannte abblocken. Die erzielten Arbeitsergebnisse (s. Anlage) zeigen deutlich, dass es große Defizite in der Ausdrucksfähigkeit, der Rechtschreibung und der allgemeinen Motivation gibt.

Nach den von mir gemachten Erfahrungen mit dieser Gruppe, war der Zeitpunkt des Trainings zu spät angesetzt worden. Sowohl der verbale Umgangston als auch die Rollenverteilung waren festgelegt. Eine Verbesserung in diesen Bereichen wäre nur bei einem deutlich höherem Zeitwand möglich gewesen.

Sebastian Rücker
Neulingstr. 52a
44795 Bochum
0234-461645
0172-2326883
Sebastian.Ruecker@gmx.net

Auswertung Grundlagen EDV Trainingseinheiten 15/16.11.2002

| | |
|--------------------|--|
| Ziel des Trainings | Heranführung an den PC von TN aus Schulabschlussklassen ohne Erfahrungen im Sektor der EDV |
| Ort | Räumlichkeiten der VHS-Bochum |
| Zeit | 12 TE außerhalb der Regelschulzeit |
| Zielgruppe | TN der 9er Kurse an der VHS-Bochum |

Auswertung :

Durch die freiwillige Teilnahme der TN konnte eine leichtere Lernatmosphäre geschaffen werden die wiederum die Akzeptanz zu neuen unbekanntem Gegebenheiten förderte. Die 8 TN waren sehr interessiert und eigneten sich schnell die neuen Informationen an, daraus kann man die Folgerung stellen das die TN einen hohen Nutzwert aus dem Kurs ziehen konnten.

Grob Ablauf :

1. Grundtheorie
2. Hardware / Software Erklärung der Unterschiede
3. Haltung am PC / Ergonomie
4. Der Umgang mit dem PC / Grundsätze
5. Programme / Grundlagen Einführung