



Erasmus+

NEW-D-LEITFADEN

erstellt von
Jugend am Werk Steiermark, AT
mit Unterstützung und Beiträgen der
NEW-D-Projektpartnerschaft

Projekttitel: Neue didaktische Modelle für die berufliche Erstausbildung junger benachteiligter Menschen mit dem Ziel, die Ausbildungsabbruchsquote zu verringern

Projektnummer: 2014-I-AT-KA202-000975



NEW-D

**Dieses Projekt wurde mit Unterstützung
der Europäischen Kommission finanziert.**

**Die Verantwortung für den Inhalt
dieser Veröffentlichung (Mitteilung)
trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht
für die weitere Verwendung
der darin enthaltenen Angaben.**



NEW-D-LEITFADEN

erstellt von

Jugend am Werk Steiermark, AT
mit Unterstützung und Beiträgen der
NEW-D-Projektpartnerschaft

Dezember 2015

PROJEKT
**Neue didaktische Modelle für die berufliche Erstausbildung
junger benachteiligter Menschen**
mit dem Ziel, die Ausbildungsabbruchsquote zu verringern

KURZBEZEICHNUNG
NEW-D

PROJEKTNUMMER
2014-I-AT-KA202-000975



Der NEW-D-Leitfaden ist das zweite “geistige Ergebnis” (Intellectual Output 2), das im Rahmen des von der europäischen Kommission ko-finanzierten Erasmus+-Projekts NEW-D von der Projektpartnerschaft mit Organisationen aus den Ländern Dänemark, Deutschland, Irland, Italien, Österreich, Slowenien und Türkei unter der Projektkoordination von Jugend am Werk Steiermark erarbeitet wurde.

Das Copyright liegt bei der NEW-D-Projektpartnerschaft. Die Vervielfältigung von Teilen des Materials ist unter Angabe der Quelle gestattet.

Einleitung

Leitlinie 1 | Über das Lernen

Leitlinie 2 | Das Lernumfeld

Leitlinie 3 | Geh’ hinaus

Leitlinie 4 | In den vier Wänden

Leitlinie 5 | Meine Einstellung

Leitlinie 6 | Brücken bauen

Leitlinie 7 | Konflikte auflösen

Kontakte

Inhalt

6	
8	
12	
16	
20	
24	
28	
32	
36	

Einleitung

Das vorzeitige Ausscheiden aus der formalen Aus- und Weiterbildung kann negative Folgen für die europäische Wirtschaft, die Gesellschaft und die einzelne Bürgerin bzw. den einzelnen Bürger haben. Oft führen ungenügende (Fach-)kenntnisse oder ein zu geringe Bildungsniveau zu Arbeitslosigkeit und schließlich zu Armut und sozialer Ausgrenzung mit all den damit verbundenen Problemen. Insbesondere sind es die benachteiligten jungen Menschen, die Gefahr laufen, keine Schule zu besuchen, keiner Arbeit nachzugehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung zu befinden - und dies auch nicht unmittelbar anzustreben.¹ Wenn es darum geht, (benachteiligte) Jugendliche und junge Erwachsene in der formalen Ausbildung zu halten, stehen oft jene besonders unter Druck, die diese Zielgruppe in Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen unterrichten, schulen und betreuen. Hier setzt das Projekt NEW-D an. Basierend auf der Annahme, dass LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen oft nicht ausreichend mit geeigneten Methoden, Instrumenten und Werkzeugen ausgestattet werden, zielt das Projekt NEW-D darauf ab, einen "neuen Ansatz in der Ausbildung" benachteiligter junger Menschen zu entwickeln.

In der ersten Projektphase von NEW-D sammelten die Projektpartner Daten aus allen Partnerländern, um einen Einblick in die Erfahrungen, Meinungen und Befindlichkeiten der jungen Menschen in Bezug auf die ihnen zur Verfügung stehenden formalen Bildungsangebote zu gewinnen und um mehr darüber herauszufinden, warum die Drop-out-Rate in dieser Zielgruppe so hoch ist. Auf Grundlage dieser Forschungsergebnisse²

erarbeiteten die Projektpartner sieben Bereiche, in denen - unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Vorstellungen der jungen Menschen - LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen in ihrer Arbeit unterstützt werden konnten. Daran anschließend wurden die vorliegenden sieben NEW-D-Leitlinien entwickelt. Sie sollen besonders praxisorientierte über (vielleicht neue) Möglichkeiten informieren, in der Arbeit mit benachteiligten jungen Menschen Lernprozesse zu organisieren und durchzuführen.

Die sieben Leitlinien richten sich an LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen in Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen. Die behandelten Themen reichen von Grundlagenwissen in Lerntheorien über Adaptierungen der Lernumgebung bei der Arbeit im und außerhalb des Klassenraums bis hin zur Rolle der Unterrichtenden und zur Konfliktlösung. Jede Leitlinie ist gleich aufgebaut: Auf eine Kernaussage folgen eine genauere Beschreibung der Leitlinie und eine Beschreibung der absehbaren und wünschenswerten Auswirkungen der Leitlinie auf den Berufsausbildungsprozess insgesamt. Zur besseren Illustration verfügt jede Leitlinie über ein bis zwei praktische Beispiele und wird mit Verweisen auf die Ergebnisse aus der NEW-D-Forschungsphase untermauert. Schließlich soll das grafische Design dieses Handbuchs, das in allen Partnersprachen³ zur Verfügung steht, einen einfachen und übersichtlichen Informationszugang sicherstellen.

Diese NEW-D-Leitlinien bilden die Grundlage für die zehn Einheiten des NEW-D-Curriculum, das wiederum in Form einer dreißigstündigen Weiterbildungsveranstal-

tung im Rahmen der letzten Projektphase pilotiert wird. Die Weiterbildungsveranstaltung wird LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen tiefer gehende Informationen und Möglichkeiten zur Bereicherung ihres Unterrichtsprozesses zur Verfügung stellen, sodass diese noch besser auf die Bedürfnisse

(benachteiligter) Jugendlicher reagieren können. Wenn Sie Interesse an dieser Weiterbildung haben, freuen wir uns, wenn Sie mit der/dem Projektverantwortlichen Ihres Landes oder mit dem Projektkoordinator Kontakt aufnehmen.



¹ Vgl. <http://www.cedefop.europa.eu/de/events-and-projects/projects/early-leaving-education-and-training>.

² Download unter <http://www.new-d.eu>.

³ Partnersprachen sind Dänisch, Deutsch, Englisch, Italienisch, Slowenisch, Türkisch.

Leitlinie I ÜBER DAS LERNEN

Um zu verstehen, wie junge Menschen lernen, ist es wichtig zu wissen, wie sie Informationen verarbeiten. Dazu gehören Grundkenntnisse über den externen und den internen Lernprozess und die zugehörigen drei Dimensionen Inhalt, Anreiz und Interaktion.

(Partner: Fritid & Samfund, Dänemark)

Wie junge Menschen Informationen verarbeiten^{4,5}

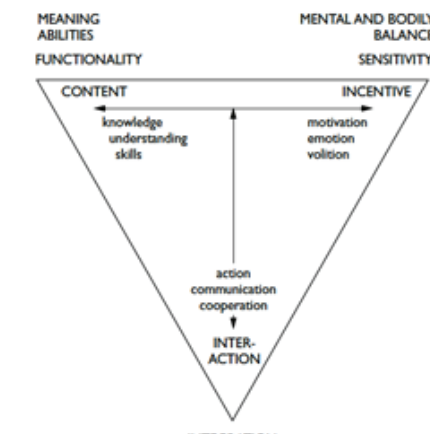
Die moderne Vorstellung davon, wie wir lernen, umfasst eine sehr umfangreiche und komplizierte Reihe von Prozessen. Lernen lässt sich grob definieren als "jeder Prozess, der bei lebenden Organismen zu dauerhafter Kapazitätsänderung führt und nicht ausschließlich auf biologische Reifung oder Alterung zurückzuführen ist."⁶

Wenn ein Mensch etwas Neues lernt, sind daran zwei sehr unterschiedliche Prozesse beteiligt: ein externer Interaktionsprozess zwischen der/dem Lernenden und der Umwelt, in der sie/er lebt, und ein interner psychologischer Prozess der Erarbeitung und Aufnahme, mithilfe dessen neue Impulse mit den Ergebnissen früheren verbunden werden. Es ist wichtig, diese Prozesse zu kennen, da beide aktiviert werden müssen, wenn Lernen stattfinden soll. Viele Theorien über das Lernen widmen sich nur einem dieser Prozesse und lassen damit viel unbeachtet.

Als Teil sowohl des externen Interaktionsprozesses als auch des internen psychologischen Prozesses umfasst Lernen im Allgemeinen die folgenden drei Dimensionen:

1. die Inhaltsdimension,
2. die Anreizdimension und
3. die soziale Dimension der Kommunikation und Kooperation.

Der dänische Wissenschaftler Knud Illeris, einer der führenden Lernforscher, hat eine stimmige Theorie entwickelt, die diese drei Dimensionen des Lernens umfasst, und sie in ein Modell verpackt, um die Inhalte der drei Dimensionen zu veranschaulichen.



In der Berufsbildung liegt der Fokus meist auf den Lerninhalten. Allerdings ist die Anreizfunktion ebenfalls von entscheidender Bedeutung: Es ist sehr wichtig, wie die Lernenden ihre Lernsituation erfahren. Darüber hinaus hängt der Wert des Unterrichtens auch vom Interaktionsprozess zwischen den jungen Lernenden sowie ihrem sozialen und kulturellen Umfeld ab. Wenn die Interaktion im Unterricht/am Arbeitsplatz nicht ausreichend und akzeptabel ist, könnte es in der Klasse/am Arbeitsplatz zu Problemen kommen, und die Auszubildenden könnten einen negativen Eindruck von ihren LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen oder der Schule/der Arbeit ganz allgemein bekommen.

In seiner Arbeit wird Knud Illeris vom Schweizer Philosophen Jean Piaget inspiriert, der für seine Studien zur kognitiven Entwicklung bekannt ist. Piaget meint, dass die Menschen auf Grundlage ihrer Erfahrungen Wissen produzieren und Bedeutung zuteilen.⁷ Ihm zufolge gibt es zwei Möglichkeiten, wie Kinder und junge Menschen lernen: Assimilation⁸ und Akkomodation⁹. Junge Menschen kombinieren diese beiden Methoden miteinander und versuchen so, ihrem Leben Bedeutung und Beständigkeit zu geben.

⁴ Vgl. Illeris, Knud (2008): Transfer of Learning in the Learning Society. International Journal of Lifelong Education (In press).

⁵ Vgl. Illeris, Knud (2013): Transformative Learning and Identity. Routledge. New York.

⁶ Illeris, Knud (2007): How We Learn: Learning and Non-learning in School and Beyond. London/New York: Routledge, S. 8.

⁷ Vgl. Piaget, Jean (1952 und 1936): The Origins of Intelligence in Children. New York: International Universities Press.

⁸ Assimilation beschreibt einen Lernprozess, in dem die/der Lernende neue Informationen anpasst und diese in ihre/seine vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten einfließen lässt; sie/er erweitert ihr/sein Verständnis und Wissen über ein Thema.

⁹ Akkomodation beschreibt einen Lernprozess, in dem aufgenommene neue Informationen nicht zu den bereits vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten passen; die/der Lernende muss ihr/sein Weltbild und ihre/seine Selbstwahrnehmung überdenken und gegebenenfalls ändern.

Wie sich in der NEW-D-Studie gezeigt hat, sehen es viele Auszubildende im Berufsbildungssystem als sehr problematisch an, dass sich zu viele LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen nur darauf konzentrieren, ob und wie ihre Auszubildenden Tests und Prüfungen ablegen; persönliche Bedürfnisse und Probleme ihrer Auszubildenden würden nicht ausreichend berücksichtigt.

Eine Erklärung für die hohe Abbruchquote in der Berufsbildung könnte daher sein, dass sich viele LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen nicht ausreichend darüber bewusst sind, wie wichtig die Anreiz- und Interaktionsdimensionen für das Lernen und die Motivation junger Menschen sind.

Mit ein Grund dafür, dass junge Menschen vorzeitig aus dem Bildungssystem aussteigen, könnte sein, dass zumindest eine der drei oben genannten Dimensionen zu wenig oder gar nicht beachtet werden.

Wenn es LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen also gelingt, die drei Dimensionen in ihren Unterricht einzubauen und die bei-

den Arten des Lernens zu berücksichtigen, wird es ihnen auch gelingen, das Engagement der Lernenden während des gesamten Lernprozesses erfolgreich zu unterstützen. Die jungen Auszubildenden werden Empowerment erleben und ein Gefühl der Beteiligung und psychischen Stärke erfahren. Ihr Lernen wird tatsächlich mit ihnen stattfinden.

Beispiel: Erstellung einer Webseite vorbereiten



Die Auszubildenden lernen, wie man zusammenarbeitet und wie man mit dem Widerstand gegen das Lernen umgeht.



PC für alle Auszubildenden.



Je nach Größe des Klassenzimmers/Seminarraums.



Die Planung muss immer die folgenden Dimensionen umfassen: (1) Die Inhaltsdimension: Welche Art von Fertigkeiten und Wissen sollen die Auszubildenden erlernen (z. B. laut Lehrplan)? (2) Die Anreizdimension: Welche Motivation können die Auszubildenden haben? Befragen Sie sie zu Ihrer Haltung gegenüber der IT-Ausbildung. Versuchen Sie herauszufinden, welche Widerstände es in Bezug auf die Ausbildung geben könnte. (Für einige Auszubildende könnte es etwa schwierig sein, Webseiten zu erstellen, einige sehen vielleicht keinen Sinn darin, einige haben vielleicht Angst zu zeigen, dass sie noch nie mit Webseiten gearbeitet haben usw.) Versuchen Sie, etwas zu finden, um diesen Widerstand zu überwinden. (3) Die Integrationsdimension: Finden Sie heraus, wie die Auszubildenden zusammenarbeiten und einander etwas beibringen können.

Beispiel: Word-Training



Die Auszubildenden lernen, ihr Wissen an ihre Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben.



Keine bestimmten Materialien notwendig.



Je nach Größe des Klassenzimmers/Seminarraums.



Bevor die/der LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn beginnt, fragt sie/er die Auszubildenden, was und wie viel sie schon über das Thema wissen (= Inhaltsdimension). Dann versucht sie/er, das bereits vorhandene Wissen in den Ausbildungsprozess zu integrieren, indem er diejenigen, die schon mehr wissen, bittet, diejenigen, die noch nicht so viel wissen, zu helfen: Die Auszubildenden, die schon mehr wissen, können zeigen, was sie können, und ihr Wissen an ihre Kolleginnen und Kollegen weitergeben (Gefühl der Belohnung = Anreizdimension). Die Auszubildenden, die noch nicht so viel wissen, erhalten neues Wissen von ihren Kolleginnen und Kollegen (Kenntnisgewinn = Anreizdimension). Zwei Kolleginnen/Kollegen arbeiten zusammen und erzählen dann ihren Kolleginnen/Kollegen und/oder der/dem LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn darüber (= Interaktionsdimension).

Leitlinie 2 DAS LERNUMFELD

Ein angenehmes Lernumfeld, das auch praktische Aktivitäten zulässt, in dem interaktive Lerntools wie IKT und digitale Ressourcen genutzt werden und in dem man auch in Kleingruppen arbeiten kann, fördert die Motivation und die Bindung der Auszubildenden.

(Partner: EGECED, Türkei)

Räumlichkeiten, Arbeitsplatz, smartes Klassenzimmer

In Rahmen der Berufsausbildung werden Schulen und Arbeitsplätze zu den wichtigsten Lern- und Lebenswelten für junge Auszubildende. Faktoren wie das schulische/arbeitsbezogene Umfeld, die Beziehung zwischen LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen und den Auszubildenden, (Schul-)arbeit und die Interaktion mit den Kolleginnen und Kollegen können einen erheblichen Einfluss auf den Erfolg und die Motivation der Auszubildenden haben. Daher sollten diese Faktoren nicht unterschätzt werden.

Studien haben gezeigt, dass das Lernumfeld eng mit einer Reihe von Aspekten des Lernens, wie z. B. persönliche Leistungen, Motivation und Zielerreichung, verbunden sind. Ein positives Umfeld kann die Lernmotivation und das Verhalten der Auszubildenden fördern und sich so auch auf die akademischen Leistungen und die Anpassungsfähigkeit auswirken. Ein gutes Umfeld kann nicht nur das Selbstwertgefühl der Auszubildenden steigern, sondern auch den Erwerb sozialer Kompetenzen erleichtern und soziale Gruppen stabilisieren. Ein gesundes Umfeld in der Schule und bei der Arbeit trägt zu ents-

panntem Lernen bei und hilft so den Auszubildenden, Vertrauen und gegenseitigen Respekt aufzubauen. Ihr Gefühl der Teilhabe und der Zugehörigkeit kann dadurch steigen.¹⁰

Jede Lernerfahrung tritt in einem Umfeld auf, in dem die Lernenden mit Inhalt, Wissen, Fähigkeiten und/oder Fachleuten interagiert. Konzentrieren sich LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen bei der Unterrichtsgestaltung auf unterschiedliche Kommunikationskanäle, auf Engagement und auf Zusammenarbeit, so sorgen sie für ein reichhaltig strukturiertes Umfeld, das einer großen Reihe von Bedürfnissen und Lernstilen Platz bietet.¹¹

So gesehen, kann auch die IKT als Mittlerin zwischen den Menschen und ihrem sozialen Umfeld fungieren. Mit Hilfe der IKT und deren Integration in Bildungseinrichtungen kann ein bestimmtes Thema Auszubildenden mit unterschiedlichen Lerntypen angeboten werden. Die Auszubildenden können in ihrem eigenen Tempo arbeiten und jene Übungen auswählen, die am besten zu ihnen passen.¹²

¹⁰ Vgl. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/josh.12263/pdf>

¹¹ Vgl. https://www.bemidjistate.edu/its/elearning/resources/articles/files/Ten_Core_Principles-Boettcher.pdf

¹² Vgl. http://journals.cambridge.org/abstract_S0958344000000215

Die empirische Forschung mit Fragebögen, Fokusgruppen und persönlichen Interviews in den Partnerländern zeigte klar, was junge Menschen im Hinblick auf ihre Lernumfelder benötigen. Für die Auszubildenden in den Partnerländern sollte das "perfekte Lernumfeld in der Berufsbildung" folgende Eigenschaften haben:

- Gemütlichkeit;

- Eignung für praktische Aktivitäten;
- Einsatz von interaktiven Lernwerkzeugen und
- Eignung für die Arbeit in Kleingruppen.

Viele weitere Punkte könnten hier noch aufgezählt werden. Diese Liste gibt jedoch die tatsächlichen Bedürfnisse der Befragten aus der NEW-D-Partnerländern wieder.

Wie oben beschrieben wurde, kann das "geeignete" Umfeld ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Lernprozesses sein. Oft reichen bereits Kleinigkeiten, will man den Bedürfnissen der jungen Auszubildenden gerecht werden und sie motivieren. Anderes, wie der Einsatz neuer und sogar neuester Technologien sowie Flexibilität und Professionalität in Bezug auf

deren Nutzung, erfordert sicher mehr Einsatz - auch von Seiten der Unterrichtenden.

Die folgenden Beispiele zeigen Möglichkeiten in der Berufsausbildung, die physische Umgebung im weitesten Sinne so zu adaptieren, dass sie zum Lernen motiviert.

Beispiel: Arbeiten mit interaktiven Lerntools



Integration von interaktiven Lerntools und digitalen Multimedia-Ressourcen in das physische Lernumfeld, um die Wirkung des Unterrichts-/Trainings-/Ausbildungsprozesses zu erhöhen und die Motivation und das Lernen der Auszubildenden zu verbessern. Der Einsatz von IKT und digitalen Ressourcen können die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen dabei unterstützen, ihre Fächer besser zu vermitteln und dabei die Aufmerksamkeit der Auszubildenden am Leben zu erhalten. Interaktive Lerntools steigern das Engagement der Auszubildenden im Lernprozess.



IKT-Ressourcen.



Je nach Gruppengröße.



Die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen sollten sich mit den unterschiedlichen modernen Technologien gut auskennen. Die neuen Technologien sind für junge Menschen interessant; um ihr Interesse an den Lerninhalten sicherzustellen, sollten im Unterricht/im Training/in der Ausbildung, soweit vorhanden, Computer, Laptops, so genannte Smart Devices und interaktive Whiteboards eingesetzt werden. Ein sehr praktisches Beispiel findet sich etwa auf der Webseite wallwisher.com, die für "Online"-Brainstorming genutzt werden kann. Bitten Sie die TeilnehmerInnen, ihre Ideen zum Thema "Verwendung von Smart Devices im Klassenzimmer/Seiminarraum" mit Hilfe ihrer eigenen Mobiltelefone auf dieser Webseite zu teilen.

Beispiel: "Think-Pair-Share"-Methode¹³



Schlagen Sie den TeilnehmerInnen Methoden zur Arbeit in Kleingruppen vor, die ihre Interaktion mit anderen Auszubildenden stimuliert. Junge Lernende scheinen kleinere Gruppen mit mehr Vertrautheit, Solidarität, Zusammenarbeit und Verständnis (aktives Zuhören) unter den Gruppenmitgliedern (Lernende und LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen) zu bevorzugen. Untersuchungen zeigen, dass sowohl die Motivation und die aktive Beteiligung der Lernenden als auch die Interaktion mit anderen für vertieftes Lernen notwendig sind¹⁴. Eine Lernumgebung, die sich für die Arbeit in Kleingruppen eignet und die Interaktion mit anderen Lernenden stimuliert, kann unterstützend wirken. Die Arbeit in kleineren Gruppen ermöglicht es den Lernenden auch, basierend auf ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten kooperativ mit ihren Kolleginnen und Kollegen zusammenzuarbeiten. Darüber hinaus werden LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen in der Lage sein, das aktive Lernen anzuregen und zur Entwicklung von kritischem Denken und Kommunikations- und Entscheidungsfindungsfähigkeiten beizutragen.



Es wird kein bestimmtes Material benötigt.



Je nach Gruppengröße.



Bitten Sie zunächst Ihre Auszubildenden, sich alleine über ein bestimmtes (zuvor vereinbartes) Thema Gedanken zu machen. Dann bitten Sie sie, ihre Ideen zu zweit zu diskutieren und zu vergleichen. Schließlich bitten Sie die Auszubildenden, ihre Vorstellungen in der Diskussion in der Großgruppe zu teilen. Der Vorteil dabei ist, dass schüchterere Menschen so die Möglichkeit erhalten, ihre Ergebnisse in einer kleineren Gruppe zu präsentieren, bevor sie sie in der Großgruppe vorstellen. Um ein für Kleingruppen geeignetes Lernumfeld zu schaffen, sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen dafür sorgen, dass die Gruppen selbständig und ohne Unterbrechung der anderen Gruppen arbeiten können. Es kann schon reichen, genügend Platz für jede Gruppe zu schaffen. Die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen sollten auch auf störendes Verhalten innerhalb der Gruppen achten und diese immer wieder kurz aufsuchen, um sie in "richtiger" Gruppenarbeit anzuleiten.

¹³ Vgl. www.teachervision.com

¹⁴ Vgl. <http://www.ucd.ie/t4cms/UCDTLT0021.pdf>

Leitlinie 3 GEH' HINAUS

Mit einer gut geplanten Arbeit außerhalb des Klassenzimmers oder Seminarraums kann man den Auszubildenden eine Form des Lernens zur Verfügung stellen, die auf deren von ihnen selbst und den Wissenschaftlern genannten Bedürfnisse und Anforderungen eingeht.

(Partner: Jugend am Werk Steiermark, Österreich)

Pädagogik, Tools, Ansätze außerhalb des Seminarraums

Arbeit außerhalb des Klassenzimmers/ Seminarraums bedeutet, den jungen Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, Fähigkeiten und Kenntnisse außerhalb ihrer "normalen" Lernumgebung zu sammeln. Obwohl LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen diese Art von Aktivitäten anleiten und überwachen, ist ihre Anwesenheit während der gesamten Aktivität nicht immer notwendig.

"Exkursionen" sind eine typische Form der Arbeit außerhalb des Klassenzimmers/ Seminarraums und wurden von jungen Auszubildenden in der NEW-D-Befragung oft gefordert. Sie können jede Art von Lehr- und Lernausflug außerhalb des Klassenzimmers/ Seminarraums umfassen. Es gibt zwei Arten von Exkursionen: physische und virtuelle. Physische Exkursionen können gleich vor dem Unterrichtsgebäude, in Ausbildungszentren im Freien, in Parks, Schutzgebieten, Wissenschaftszentren, Museen, Geschäfte, Feuerwachen, Kliniken, landwirtschaftlichen Einrichtungen usw. stattfinden. Daher lassen sich unter dem Begriff "Exkursion" auch

zahlreiche Aktivitäten zusammenfassen. Dazu gehören Ausflüge, Studienbesuche, Lehrpfade, Teambuilding-Aktivitäten usw. Virtuelle Exkursionen hingegen sind computerbasierte Reisen, die mit Hilfe spezieller Software realisiert werden.

Sehr oft, aber nicht notwendigerweise, stehen Arbeiten außerhalb des Klassenzimmers/ Seminarraums mit Gruppenarbeiten in Verbindung. Kleine Untergruppen lösen Aufgaben und stellen die Ergebnisse der Großgruppe zur weiteren Nutzung zur Verfügung. Gruppenarbeiten sind zielgerichtet, sie umfassen soziale Interaktion und gegenseitiges Verständnis. Sie konzentrieren sich auf kooperatives Lernen, auf das Lernen voneinander und auf Teamfähigkeit. Darüber hinaus erhalten die Lernenden die Möglichkeit, Dinge tatsächlich zu erleben, über den Teller- rand hinauszublicken und ihren Horizont zu erweitern. Sie üben ihre kommunikativen und sozialen Fähigkeiten, alltägliche Verhaltensmuster und gewinnen Faktenwissen zu bestimmten Themen.

Die im Rahmen des NEW-D-Projekts durchgeführte Forschung hat gezeigt, dass die Drop-out-Raten in Ländern höher sind, die sich stark auf akademisch orientierte Ausbildungen konzentrieren. Es wird die Notwendigkeit am Einsatz weniger formeller, alternativer Methoden, wie Praktika, Praxisworkshops usw. hervorgehoben. Dies wird durch Good-Practice-Beispiele wie Perspektivencheck unterstrichen. Diese Berufsbildungsprogramme konzentrieren sich auf eine Kombination aus Unterricht im Klassenzimmer/Seminarraum und außerhalb des Klassenzimmers/Seminarraums, auf Praxisworkshops, Rollenspielen und Simulationen, auf Exkursionen und Einzel- und Gruppenarbeiten. Die Auszubildenden werden ermutigt, ihr Wissen aus Projektarbeiten, dem Alltag, ihren Erfahrungen und ihren sozialen und kulturellen Hintergründen zu nutzen, um ihre Kompetenzen auszubauen und ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern.

Exkursionen gelten als wichtige Momente im Lernprozess: eine gemeinsame soziale Erfahrung, die den Auszubildenden die Möglichkeit gibt, Neues in einer authentischen Atmosphäre zu entdecken und mit allen Sinnen kennenzulernen. Sie können das wissenschaftliche Interesse und Engagement unabhängig vom Interesse an einem bestimmten Thema steigern¹⁵, zu einer positiveren Einstellung gegenüber einem Thema führen¹⁶ und für Erfahrungen sorgen, die noch lange später als nützlich in Erinnerung sind¹⁷.

Neben dem Erwerb von arbeits- und wissensbezogenen Fähigkeiten, können Exkursionen einen sehr positiven Einfluss auf die Soft Skills

Laut John Hattie sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen in diesem Prozess die Rolle von Aktivatoren oder Change Managern übernehmen. Statt die Auszubildenden also ständig zu drängen, Arbeitsblätter, Vokabellisten und Aufgaben ohne kurzfristige Ziele abzuarbeiten, sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen versuchen, praxisorientierte Lernmethoden einzusetzen.

Diese Informationen wurden durch die empirische Forschung des Projekts bestätigt. Auf die Frage nach ihren bevorzugten Lernmethoden antwortete die Mehrheit der TeilnehmerInnen in den Partnerländern, sie bevorzugten praktische Projekt- und Gruppenarbeiten. Aktivsein, Praxislernen und in schwierigen Situationen Erfolg erleben ist das, was benachteiligte Auszubildende wollen und brauchen.

der Auszubildenden haben. Sie verbessern das Selbstbewusstsein, die Selbstsicherheit und die Selbstverantwortung, sie vertiefen das Teamgefühl und die Teamkommunikation und sie stabilisieren das Vertrauen zwischen LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen und Auszubildenden. Darüber hinaus können Exkursionen die Entwicklung von Prozessen unterstützen, mit deren Hilfe individuelle und/oder gemeinsame Ziele erreicht werden und für ein unmittelbares Erfolgsgefühl sorgen. Nicht zuletzt können Exkursionen den Auszubildenden dabei helfen, mehr über sich selbst und die von ihnen gerne eingenommenen Rollen, wie AnführerIn, AnhängerIn, GegnerIn, AußenseiterIn usw., zu erfahren.

Beispiel: Fröbelturm



Die Fröbelturm-Aktivität eignet sich gut als Übung zum Teambuilding in jedem Ausbildungssetting. Sie kann auch als Ausgangspunkt für Lernen im Team dienen. In einem Team ist es von entscheidender Bedeutung, dass die Teammitglieder einander vertrauen können. Diese Aktivität fördert auch die gegenseitige Unterstützung in Problemlösungssituationen.¹⁸



6 Holzplatten; 1 Bogen mit einem Metallstab; 1 Platte mit 12 Löchern und 24 Schnüre mit einer Länge von 2 Metern.¹⁹



Bis zu 24.



Die TeilnehmerInnen sollen gemeinsam einen Turm auf- und abbauen. Zunächst bilden sie einen Kreis, in dem die Holzplatten so aufgestellt werden, dass sich die Nut im oberen Drittel befindet. Dann nimmt jede/jeder TeilnehmerIn eine Schnur (evtl. auch mehrere Schnüre) und strafft diese so, dass der Bügel oberhalb der Holzplatten positioniert wird. Nun muss der Bogen mit den Holzplatten verbunden werden; diese werden angehoben und dann auf die nächste Holzplatte gelegt. Die TeilnehmerInnen müssen dabei ihre Seile am hinteren Ende halten und dürfen die Länge der Seile nicht verringern.

Die Gruppe entscheidet sich bereits zu Anfang, ob eine Holzplatte noch verwendet werden darf, sobald sie auf den Boden gefallen ist, oder ob sie entfernt werden muss.

Mögliche Variationen: den Turm noch einmal aufbauen; kein Sprechen während der Übung oder Arbeiten mit einer Hand/der linken oder rechten Hand.

Beispiel: Schnitzeljagd



Mit Hilfe einer Schnitzeljagd kann Verschiedenes bezweckt werden. Man könnte etwa die Auszubildenden bitten, Informationen zu sammeln und sie an ihre Kolleginnen und Kollegen weiterzugeben. Eine Frage an die Gruppe wäre beispielsweise: 'Welche Lehren sind in unserem Bundesland beliebt?' Um diese Frage zu beantworten, müssen sich die jungen Auszubildenden an die Handelskammer wenden und sich über das Thema informieren. Neben dem erworbenen Faktenwissen zielt die Schnitzeljagd auch auf Ausbildung/Lernen unter KollegInnen ab.



Je nach Aktivität. Zum Beispiel eine Liste mit Fragen für jede Gruppe/Person; ein Mobiltelefon, um Bilder von den InterviewpartnerInnen zu machen; eine Straßenkarte.



Bis zu 20 TeilnehmerInnen (einzeln oder in Zweiergruppen).



Die Auszubildenden sollen Antworten auf verschiedene Fragen finden, indem sie ihre Stadt/Region/usw. in Kleinstgruppen erforschen. Wie in einem Wettbewerb versuchen sie, mehr Punkte aus einer Liste zu bearbeiten, als die anderen. Diese "Punkte" können so alles (auch Informationen) sein, das mit dem Unterricht/dem Training/der Ausbildung in Verbindung steht. Um die Schwierigkeitsstufe zu erhöhen, können sich die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen Regeln ausdenken und etwa Beweise verlangen. Die GewinnerInnen sind diejenigen, die die meisten Punkte auf der Liste abgearbeitet haben, die mit dem wertvollsten Informationen (von der Gruppe ausgewählt) zurückkommen usw.

Schnitzeljagden kann man fast überall abhalten - angefangen von Parks und Stadtvierteln bis hin zu Einkaufszentren.

¹⁵ Vgl. Kisiel, 2005; Bonderup Dohn, 2011.

¹⁶ Vgl. Csikszentmihalyi & Hermanson, 1995 und Nadelson & Jordan, 2012.

¹⁷ Vgl. Salmi, 2003 und Falk & Dierking, 1997 und Wolins, Jensen, & Ulzheimer, 1992.

¹⁸ Weitere Informationen über Friedrich Fröbel finden Sie unter https://en.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Fr%C3%B6bel.

¹⁹ <http://www.waelder-holzspielzeug.com/de/die-welt-des-holzspielzeugs/fr%C3%B6belturm>.

Leitlinie 4 IN DEN VIER WÄNDEN

Ansätze für experimentelles und authentisches Lernen, verpackt in praxisnahe Instrumente und Methoden, können die Unterrichtenden in ihrer erfolgreichen Arbeit mit der Zielgruppe der benachteiligten jungen Auszubildenden unterstützen.

(Partner: Oscar-Tietz-Schule - OSZ Handel II, Deutschland)

Pädagogik, Tools, Ansätze im Seminarraum

Indem sie unterschiedliche Methoden für das Lernen in einem Klassenzimmer-/Seminarraumsetting einsetzen, sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen sich nicht nur auf akademische Ziele fokussieren, sondern ihr Augenmerk auch auf praktische Fähigkeiten zum Aufbau von Selbstvertrauen, Selbstwirksamkeit und Engagement unter den jungen Menschen legen, was wiederum zu positiveren Lernergebnissen führt.

Viele LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen haben bereits Erfahrung mit Gruppen- und Projektarbeiten; diese Einheit beschäftigt sich mit tieferen Einblicken und fortgeschrittenen Praktiken, insbesondere für LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen, die Drop-out gefährdeten jungen Auszubildenden arbeiten.

Eines der wichtigsten Ergebnisse aus den Fokusgruppen, die im Rahmen der NEW-D-Forschungsphase durchgeführt wurden, war, dass die jungen Menschen besonders großen Wert auf Gruppen- und Projektarbeiten legen. Die Befragten gaben an, dass es sich dabei um sehr angenehme Lernformate handelt, vorausgesetzt es wird auf die Gruppendynamik, auf Angemessenheit und Gleichberechtigung geachtet. Die TeilnehmerInnen an den Fokusgruppen in fast allen Ländern nannten die

Gruppenarbeit als ihren bevorzugten Lernstil. Diese jungen Menschen legten großen Wert auf experimentelles und authentisches Lernen, das den erworbenen theoretischen Kenntnissen einen unmittelbaren praktischen Mehrwert verleiht. So war für die jungen Menschen auch die Aktivität bei dieser Ausbildungsform besonders wichtig. Sie wünschen sich, aktiv zu sein und in praxisnahen Workshops zu arbeiten.

Oft müssen die Unterrichtenden in Bezug auf die Methoden aufgeschlossen und flexibel sein und auch den Mut besitzen, von der traditionellen Arbeit im Klassenzimmer/Seminarraum abzuweichen. Dabei sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen auch unterstützt und gefördert werden.

Auf der Grundlage unserer Forschungsarbeit empfehlen wir, dass die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen, soweit möglich, die jungen Menschen in die Planung und Durchführung der jeweiligen Aufgaben einbeziehen - beginnend mit kleinen einfachen Aufgaben und Übungen, die dann im Laufe der Zeit erweitert und ausgebaut werden.

Bei Gruppenarbeiten muss diese Arbeit von den LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen moderiert und unterstützt werden, um sicherzustellen, dass in der Gruppe auf Fairness und Ausgeglichenheit geachtet wird. Die Rollen innerhalb der Gruppen sollten von vornherein festgelegt werden, sodass nicht der eine

oder die andere unvorhergesehen die Führung übernimmt. LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen müssen Zeit haben, um ihren Unterricht auf diese Weise zu planen und man sollte sie ermutigen, mit diesen Methoden zu experimentieren und sowohl die Erfahrungen der Auszubildenden als auch die erzielten Lernergebnisse zu evaluieren. Coaching mit Hilfe praktischer Übungen und eines guten Gruppen-Managements kann dabei helfen, das Verhalten der jungen Menschen so zu ändern, dass diese letztlich ihre eigenen Ziele unterstützen. Das Hauptziel sollte miteinander festgelegt werden. Es sollte auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Auszubildenden selbst und zwischen den Auszubildenden und den LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen, die die Selbstständigkeit der Auszubildenden fördern, geachtet werden. Bei diesem Ansatz helfen die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen den Auszubildenden dabei, ihre Probleme und mögliche Optionen zu erforschen; sie bieten Halt, übernehmen jedoch nicht die Führung.

Beispiel: Aufbau eines Unternehmens



Indem sie - vorzugsweise auf ihrem Fachgebiet - ein kleines Unternehmen aufbauen, erhalten die Auszubildenden ein sehr authentisches Bild davon, wie die Dinge wirklich laufen. Die Auszubildenden haben die Möglichkeit, ihre (erworbenen) Kenntnisse und Fähigkeiten, ihre Kreativität und ihre Talente einzusetzen. Diese Aktivität kann ein perfektes Beispiel dafür sein, theoretisches Wissen in der Praxis umzusetzen.



Je nach Aktivität.



Verschiedene Gruppengrößen sind möglich.



Auf Seiten der LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen braucht es eine detaillierte Planung und gute Zusammenarbeit, um die Auszubildenden durch die Aktivität zu führen. Diese Übung kann viele verschiedene Themenbereiche, wie Mathematik, Sprachen, Naturwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre, Kunst usw., abdecken. Abhängig von der tatsächlichen Aktivität müssen die Auszubildenden Ideen sammeln, Pläne entwickeln, Ziele setzen, Zeitpläne erstellen, sich um das Budget kümmern usw. Und schließlich könnte tatsächlich ein kleines Start-up-Unternehmen entstehen und seinen Weg auf den Markt finden.

Weitere Ideen für Aktivitäten

- Kampagne für ein soziales Thema (soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz)
- Lokaler Reiseführer für Menschen mit Migrationshintergrund (soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz)
- Erforschung des eigenen Stammbaums (Geschichte, Forschung, Recherche)
- Eine Spendenaktion organisieren und eine Bildungsreise selbst finanzieren (Kuchen verkaufen, gesponserte Aktivitäten/Veranstaltungen usw.)

Leitlinie 5

MEINE EINSTELLUNG

Eine positive Einstellung und eine respektvolle Haltung gegenüber den Auszubildenden trägt zur Schaffung eines besonders motivierenden Lernumfelds bei. So können die Unterrichtenden dazu beitragen, die Drop-out-Rate zu verringern.

(Partner: FormAzione Co & So Network, Italien)

Haltung und Einstellung der/des LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn

LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen sollten immer wieder über ihre Haltung gegenüber den Auszubildenden reflektieren und diese, falls erforderlich, ändern. Damit können sie ganz einfach zu einer positiveren Lernerfahrung der jungen Menschen beitragen.

Unterstützende, freundliche und zugängliche

LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen, die in ihren Fachbereichen kompetent und professionell sind und eine Vielzahl von Methoden unter Einbeziehung der individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden einsetzen können, sind extrem wichtig, wenn man den frühen Ausbildungsabbruch verhindern möchte.

Eines der wichtigsten Ergebnisse der NEW-D-Forschung zeigt, dass die Einstellung der LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen gegenüber ihren Auszubildenden für eine gute Vermittlung der Ausbildung von entscheidender Bedeutung ist; ein unterstützendes Lernumfeld kann dazu beitragen, dass mehr benachteiligte junge Menschen ihre formale Ausbildung auch abschließen.

Die Bedeutung der Haltung der LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen zeigt sich auch in den Ergebnissen der empirischen Forschung, die im Rahmen der ersten Projektphase durchgeführt wurde: Die Mehrheit der Auszubildenden, die ihre Ausbildung vorzeitig abgebrochen hatten, warf ihren LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen vor, sich nicht wirklich um sie gekümmert zu haben bzw. ihnen aufgrund überfüllter Gruppen nicht genügend Aufmerksamkeit gewidmet zu haben. Außerdem kritisierten sie, von den LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen im Laufe ihrer Ausbildung nicht genügend positives Feedback erhalten zu haben.

Die befragten Auszubildenden beschrieben jedoch auch sehr genau die Merkmale einer/eines "idealen" LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn, die/der sie auf ihrem Bildungsweg unterstützen könnte. Ihrer Ansicht nach sollten LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen...

nen...

- unterstützend sein, d. h. in der Lage sein, ein unterstützendes Lernumfeld zu schaffen, in dem die Auszubildenden nicht einschüchtert werden bzw. Angst haben, um Hilfe zu bitten. Außerdem sollten die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen niemanden bevorzugen, sondern an der persönlichen Entwicklung aller ihrer Auszubildenden mit deren persönlichen und beruflichen Umständen und Ambitionen interessiert sein.
- freundlich sein, d. h. ihren Auszubildenden mit Geduld und Respekt gegenüberzutreten, da diese als Erwachsene betrachtet und nicht von oben herab behandelt, missachtet oder gar ignoriert werden wollen.
- zugänglich sein und den Auszubildenden das Gefühl geben, dass sie ihrer/ihrer LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn vertrauen und mit ihr/ihm sprechen können, wenn sie schulische oder persönliche Probleme haben.
- motivierend sein, indem sie ihre Themen mit Fachkompetenz und Leidenschaft weitergeben und das auch durch ihren Unterrichtsstil vermitteln. (Forschungsergebnisse zeigen, dass Unterrichtende, die sich um ihre Auszubildenden kümmern und durchaus hohe Erwartungen in Bezug auf deren Erfolg haben, in Verbindung mit niedrigeren Abbruchquoten stehen.)

Die bereits erwähnten Forschungsergebnisse zeigen, wie wichtig es ist, eine einladende und angenehme Arbeitsatmosphäre im Klassenzimmer/im Seminarraum/am Arbeitsplatz zu schaffen. LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen sollten versuchen, sich auch auf ihre Kompetenzen in den Bereichen Empowerment (wie man Auszubildende dabei unterstützt, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu werden), Kommunikation (besonders

mit jungen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, sozialen, finanziellen usw. Hintergründen) und Motivation (wie man den Wunsch der Auszubildenden unterstützt, auf ihrem Ausbildungsweg zu bleiben) zu konzentrieren. Darüber hinaus können sie ihre Fertigkeiten in den Bereichen Orientierung und Beratung mit speziellem Fokus auf Karriereplanung und Kompetenzprüfung verbessern.

Beispiel: Sandwich-Feedback²⁰



Die NEW-D-Forschung zeigt, dass eine unterstützende und freundliche Haltung der LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen wesentlich zur Vermeidung vorzeitiger Ausbildungsabbrüche beitragen kann. Dazu zählen effektive Kommunikationstechniken, derer sich die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen bewusst sein und die sie in ihrer täglichen Arbeit anwenden sollten. Wenn es LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen gelingt, ihr Feedback mit Hilfe dieses Modells zu geben, werden sie nicht als negativ und kritisierend, sondern als positiv und konstruktiv erlebt werden.



Beispiele und Übungen, um das Modell zu üben.



Nicht begrenzt; Dreiergruppen.



Erklären sie zunächst ausführlich die Methode des "Sandwich-Feedbacks",²¹ bieten Sie Beispiele an und besprechen Sie diese. Teilen Sie dann die Gruppe in Dreiergruppen und bitten Sie die TeilnehmerInnen, ihre Feedback-Technik zu üben, indem sie sich gegenseitig ein Sandwich-Feedback zu einer Unterrichtseinheit/Aktivität/usw. geben. Die dritte Person in der Gruppe fungiert als BeobachterIn. Die Gruppenmitglieder können einander in den verschiedenen Rollen abwechseln. Die Ergebnisse können anschließend in der Großgruppe diskutiert werden.

Beispiel: Kopfstand-Übung²²



Um im Unterricht/im Training/in der Ausbildung eine unterstützende Haltung einzunehmen, kann es sehr wichtig sein, die eigene Sichtweise verändern zu können und sich Personen aus einem anderen Blickwinkel anzusehen. Diese Übung kann Ihnen dabei helfen, Ihre Auszubildenden und das, was sie tun (oder nicht tun), in einem anderen Licht zu sehen. Sie gibt Ihnen die Möglichkeit, auf eine Art und Weise zu denken, wie Sie das normalerweise vielleicht nicht machen.



Papier, Stifte.



Keine Begrenzung; Einzelarbeit.



Zuerst werden die TeilnehmerInnen gebeten, all ihre ambivalenten Gedanken in Bezug auf eine bestimmte negative Begebenheit/Person aufzuschreiben. Den Einstieg kann die Frage "Was ist gut an..." erleichtern. (Z. B.: Das Problem ist das Fehlen von Patrick, einem Ihrer Auszubildenden. Sie könnten sich fragen: "Was ist gut daran, dass Patrick nicht in der Klasse/im Kurs/bei der Arbeit ist?")

Es ist wichtig, dass die TeilnehmerInnen ehrlich ihre Gedanken notieren - auch Dinge, die man allgemein als gute/guter LehrerIn/TrainerIn/AusbilderIn nicht denken/sagen würde. Das gibt Ihnen die Möglichkeit, wichtige Dinge zu erkennen: Vielleicht haben Sie ja auch Ihren Anteil daran, dass Patrick nicht zur Schule/zum Kurs/zur Arbeit kommt!?

Nach der Selbstreflexion kann eine Gruppendiskussion (in Dreier- oder Vierergruppen oder in der Großgruppe) stattfinden, in der die TeilnehmerInnen einander ihre Gedanken und Ideen mitteilen und wertvolles Feedback erhalten können.

²⁰ Weitere Informationen finden Sie unter <http://www.mindacademy.com/nlp/sandwich-feedback-model>.

²¹ Die drei wesentlichen Teile des Sandwich-Feedbacks: (1) Geben Sie positives Feedback; loben Sie. (2) Geben Sie konstruktive Kritik; Hinweise, die der anderen Person weiterhelfen. (3) Schließen Sie positiv ab.

²² School Inclusion project (LLP/Comenius): http://schoolinclusion.pixel-online.org/training_package.php?tr1=EN&tr2=2

Leitlinie 6 BRÜCKEN BAUEN

Die Rolle der Unterrichtenden bewegt sich immer weiter weg davon, Lerninhalte einfach nur anzubieten. Stattdessen werden sie zu VermittlerInnen im Lernprozess. Das macht es auch notwendig, die Sichtweise in der Arbeit als PädagogInnen zu erweitern.

*(Partner: Meath Partnership, Irland
Jugend am Werk Steiermark, Österreich)*

Die/der VermittlerIn zwischen Schule, Arbeit und Privatleben

Bildung und Ausbildung ist nicht etwas, das ausschließlich zu Hause, in der Schule oder am Arbeitsplatz stattfindet. Wir alle lernen in einem allumfassenden Ökosystem.

nerhalb der lokalen Gemeinschaft und im heutigen pädagogischen Umfeld fungieren LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen als lebenswichtige Brücke: sie verknüpfen zwei oder alle drei Umfelder miteinander.

Dieses Ökosystem hat sein Zentrum in-

Eines der wichtigsten Ergebnisse aus der NEW-D-Forschungsarbeit besagt, dass sich die Befragten von ihren LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen wünschen, mehr Interesse an ihnen und ihrem Leben zu zeigen und sich mehr für sie einzusetzen. Sie sollten die persönliche Entwicklung ihrer Auszubildenden genauso stark in den Vordergrund rücken wie Prüfungsergebnisse oder das Erreichen von vorgesehenen Lernergebnissen. Außerdem wünschen sich die jungen Menschen arbeitsmarktorientierte und brancheninterne Berufsberatung. Dies würde die

Bedeutung der Ausbildung für einen guten Arbeitsplatz im späteren Leben unterstreichen und die jungen Menschen könnten Empfehlungen für ihre zukünftige berufliche Laufbahn einholen.

Im NEW-D-Curriculum, das auf den Leitlinien basiert, könnte dies die Form eines Lebensfahrplans verbunden mit einer Art "Branchenverzeichnis" annehmen, in dem speziell öffentliche und arbeitsplatzbezogene Dienste hervorgehoben werden, die sich mit jungen Menschen beschäftigen.

Gelingt es, Schule, Zuhause und Arbeitsleben miteinander zu verknüpfen, so führt dies zu einer besseren Integration von Ausbildung in das Leben der Auszubildenden. Dies resultiert letztendlich in einem ganzheitlichen Ausbildungssystem und macht die Ausbildung für die Auszubildenden relevant, was wiederum eine motivierende Wirkung hat. Wenn die jungen Menschen den Wert der Ausbildung erkennen und sie mit ihren persönlichen Lebensperspektiven verknüpfen können, kann das die Auszubildenden ermutigen, zumindest so lange im Ausbildungsprozess zu bleiben, bis sie

die erforderlichen Qualifikationen erreicht haben.

Gelingt es uns also, diese drei Elemente innerhalb des erwähnten Ökosystems zu verbinden, erkennen die jungen Menschen, dass wir ihre Bedürfnisse und Anforderungen anerkennen und darauf ernsthaft eingehen. Sie stellen auch fest, dass die notwendige Unterstützung vorhanden ist, um ihnen zu helfen, ihr Potenzial unabhängig von ihrer akademischen Leistung auszuschöpfen.

Beispiel: Fahrplan des Lebens



Ziel dieser Aktivität ist es, die ausbildungsbezogenen, beruflichen und familiären Umfeld der Auszubildenden miteinander zu verbinden. Diese Aktivität ist ein praktisches Werkzeug für LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen, um auf die Bedürfnisse der Auszubildenden in Bezug auf ihre zukünftigen Optionen zu reagieren - sei es in der Aus- und Weiterbildung, in der Arbeit oder im Privatleben.



Papier, Stifte, Marker.



Am besten kleinere Gruppen von bis zu acht bis zehn TeilnehmerInnen.



Schritt 1: Mit Markern zeichnen die jungen Menschen zunächst einen Kreis in der Mitte des Blattes. Dann identifizieren sie mit Hilfe einer Mind-Map-artigen Struktur ihre aktuelle Position und frühere Positionen hinsichtlich Unterstützung von Seiten der Familie, von FreundInnen und LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen und sie machen fest, wo sie sich selbst in Bezug auf Ausbildung, Privatleben und Arbeit sehen.

Schritt 2: Bitten Sie die jungen Menschen, mit Hilfe einer Zeitlinie kurz zu beschreiben, wo sie sich in 1, 3 und 5 Jahren sehen, wobei sie dabei die positivste Sicht einnehmen sollten.

Schritt 3: Bitten Sie die Auszubildenden, sich die Schritte 1 und 2 nochmals anzusehen für sich festzumachen, welche Unterstützung ihnen zur Verfügung steht, um ihre Vorstellungen wahr werden zu lassen bzw. welche Herausforderungen sie auf ihrem Weg sehen.

Schritt 4: Laden Sie schließlich ihre Auszubildenden dazu ein, sich fünf Jahre in die Zukunft zu begeben und zu beschreiben, wie dann ihr Leben ist: Was sehen sie, was hören sie, was tun sie usw.

Auf diese Übung sollten im Laufe der Zeit weitere folgen, in denen weiter an den einzelnen "Lebensfahrplänen" gearbeitet wird.

Leitlinie 7

KONFLIKTE AUFLÖSEN

Effektive Konfliktlösung erfordert gut entwickelte soziale und emotionale Fertigkeiten. Dazu gehören der Umgang mit den eigenen Emotionen, Verständnis für andere Sichtweisen, unzweideutiges Kommunizieren und kooperative Problemlösungen für gerechte Entscheidungen.

(Partner: Meath Partnership, Irland)

Konflikte verstehen und lösen

Die auf dieser Leitlinie basierenden zwei Module des NEW-D-Curriculums beschäftigen sich mit den Themen Konfliktlösung und Mediation in einem Lernumfeld. Die Einheiten, die sich Konflikten unter den Auszubildenden und Konflikten zwischen Auszubildenden und LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen widmen, behandeln eine Vielzahl von Unterthemen:

- Wie sich Konflikte auf das Verhalten auswirken.
- Wirkungsvoller Umgang mit Mobbing - Prävention und Intervention.
- Konfliktdynamik und -theorie.
- Erfolgreiche Interventionen.
- Verschiedene persönliche Konfliktstile.
- Besser mit Konflikten umgehen.
- Wie man erfolgreich mit Konflikten umgeht.
- Mediation im Unterricht.

Durch die Bearbeitung dieser Themen werden LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen bei der Entwicklung ihrer persönlichen Konfliktfähigkeit unterstützt. Sie erforschen ihre eigenen Strategien im Umgang mit Emotionen, Mobbing und Mobbing-Anschuldigungen, werden mit der erfolgreichen Konfliktbewältigung vertraut und überlegen, wie die bestehenden Konfliktlösungsrichtlinien und -prozeduren in ihren Organisationen umgesetzt und/oder verbessert werden können.

Die Einheiten werden in Form von Workshops stattfinden und Reflexionsübungen, Rollenspiele und praktische Aktivitäten beinhalten. Die TeilnehmerInnen werden mit dem NEW-D-Handbuch arbeiten und eine Reihe von Online-Ressourcen und -Materialien kennenlernen.

Laut der NEW-D-Forschungsarbeit, brechen junge Menschen aus einer Reihe von sozialen, wirtschaftlichen, familiären und persönlichen Gründen ihre Ausbildung vorzeitig ab. Im den Interviews und Fokusgruppen hoben die jungen Menschen hervor, dass der Ausschluss von Gruppenaktivitäten, Mobbing, Konflikte und ein Gefühl, nicht zu den Kolleginnen und Kollegen zu gehören, dazu Einfluss auf ihre Entscheidung gehabt hätten, ihre Ausbildung abubrechen.

Auf die Frage, was sie dazu ermutigt hätte, ihre Ausbildung nicht zu verlassen, gab eine überwältigende Mehrheit der Befragten an, dass sie ihre Ausbildung nicht abgebrochen

hätten, wenn die LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen mehr Geduld gehabt und sich auf freundliche und angemessene Weise um sie gekümmert hätten ... und wenn sie proaktiver dabei gewesen wären, Mobbing zu bekämpfen. Wissenschaftliche Erkenntnisse in Bezug auf das Engagement der Auszubildenden zeigen, dass Auszubildende, die sich selbst als mit ihrem Ausbildungsplatz verbunden wahrnehmen bzw. sich zugehörig fühlen, ihre Ausbildung eher abschließen als andere. Auch darum beschlossen die NEW-D-Projektpartner, eine Einheit zu den Themen Konfliktlösung und Mediation in das Curriculum aufzunehmen, das auf Grundlage dieses Leitlinienhandbuchs entwickelt wird.

Junge Menschen dazu zu befähigen, eine kritische Urteilsfähigkeit zu entwickeln und sich selbstbewusst an ihrer Ausbildung zu beteiligen, bedeutet auch, persönliche und soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit Konflikten zu unterrichten. Die soziopsychologischen Fähigkeiten Selbstbewusst-

sein, Empathie und kritisches Urteilen bilden eine wichtige Grundlage für die Entwicklung junger Menschen und können als wesentliche Fähigkeiten beschrieben werden, die alle LehrerInnen/TrainerInnen/AusbilderInnen in der Berufsbildung besitzen sollten.

Beispiel: Im Nahbereich eines Konflikts²³



Der Zweck des Beispiels ist es, unsere ersten Reaktionen auf Konflikte zu verstehen und zu prüfen, wie unsere Reaktionen den Ausgang von Konflikten beeinflussen können. Es handelt sich um eine einfache Übung, das Thema Konflikte in eine Gruppe einführen kann. Sie kann als Eisbrecher zu Beginn der Einheit eingebracht werden und dann als Evaluierungsübung am Ende der Einheit wiederholt werden.



Es wird kein bestimmtes Material benötigt.



Diese Übung eignet sich gut für Gruppen von fünf bis 18 TeilnehmerInnen.



Ablauf: Stellen Sie sich in die Mitte des Raumes und sagen Sie Folgendes zur Gruppe: "Ich bin ein Konflikt." Überlegen Sie, wie Sie in der Regel reagieren, wenn Sie einen persönlichen Konflikt erleben. Stellen Sie sich nun in Bezug auf mich, den Konflikt, irgendwo im Raum so auf, dass Ihre erste Reaktion auf einen Konflikt am besten vermittelt wird. Achten Sie auf Ihre Körpersprache und Ihre Entfernung vom Konflikt.

Tipps: Führen Sie diese Aktivität zweimal durch: einmal zu Beginn der Einheit und noch einmal am Ende. So erhalten Sie eine visuelle Vorstellung von Positionsveränderungen basierend auf der unterschiedlichen Sichtweise in Bezug auf Konflikte.

Diskussionsfragen

1. Nennen Sie einige Gründe dafür, warum Sie dort stehen, wo Sie stehen?
2. Wenn Ihr Standpunkt Ihre erste Reaktion wiedergibt, wo könnten Sie stehen, nachdem Sie ein wenig über den Konflikt nachgedacht haben?
3. Was würde Sie dazu bringen, sich zu bewegen?
4. Wie könnten unsere Reaktionen den Verlauf des Konflikts beeinflussen?

²³ The Big Book of Conflict Resolution Games: Quick, Effective Activities to Improve Communication, Trust, and Collaboration. Mary Scannell, 2010. The McGraw-Hill Companies, Inc.

www.new-d.eu



Jugend am Werk Steiermark GmbH | Österreich
Kordinator
robert.schuen@jaw.or.at



Oscar-Tietz-Schule (OSZ Handel II) | Deutschland
livadiotis@osz-handel-2.cidsnet.de



Fritid & Samfund | Dänemark
hartje@fritid-samfund.dk



Meath Partnership | Irland
jennifer.land@meathpartnership.ie



FormAzione Co&So Network | Italien
giorio@formazione.net



Gospodarska zbornica Slovenije | Slowenien
mojca.umek@gzs.si



EGECED | Türkei
eminbakay@gmail.com



E.N.T.E.R. GmbH | Österreich
daniela.maresch@enter-network.eu



Erasmus+

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.