



Nazli Kiziltepe (re.) hat mit Spaß die Bilder in der Lerneinheit Mülltrennung (li.) zugeordnet

Thema: Werkstatt implementiert umfassendes Berufsbildungskonzept in Kooperation mit anderen Werkstätten
Einrichtung: Werkstatt Bremen Martinshof
Ort: Bremen

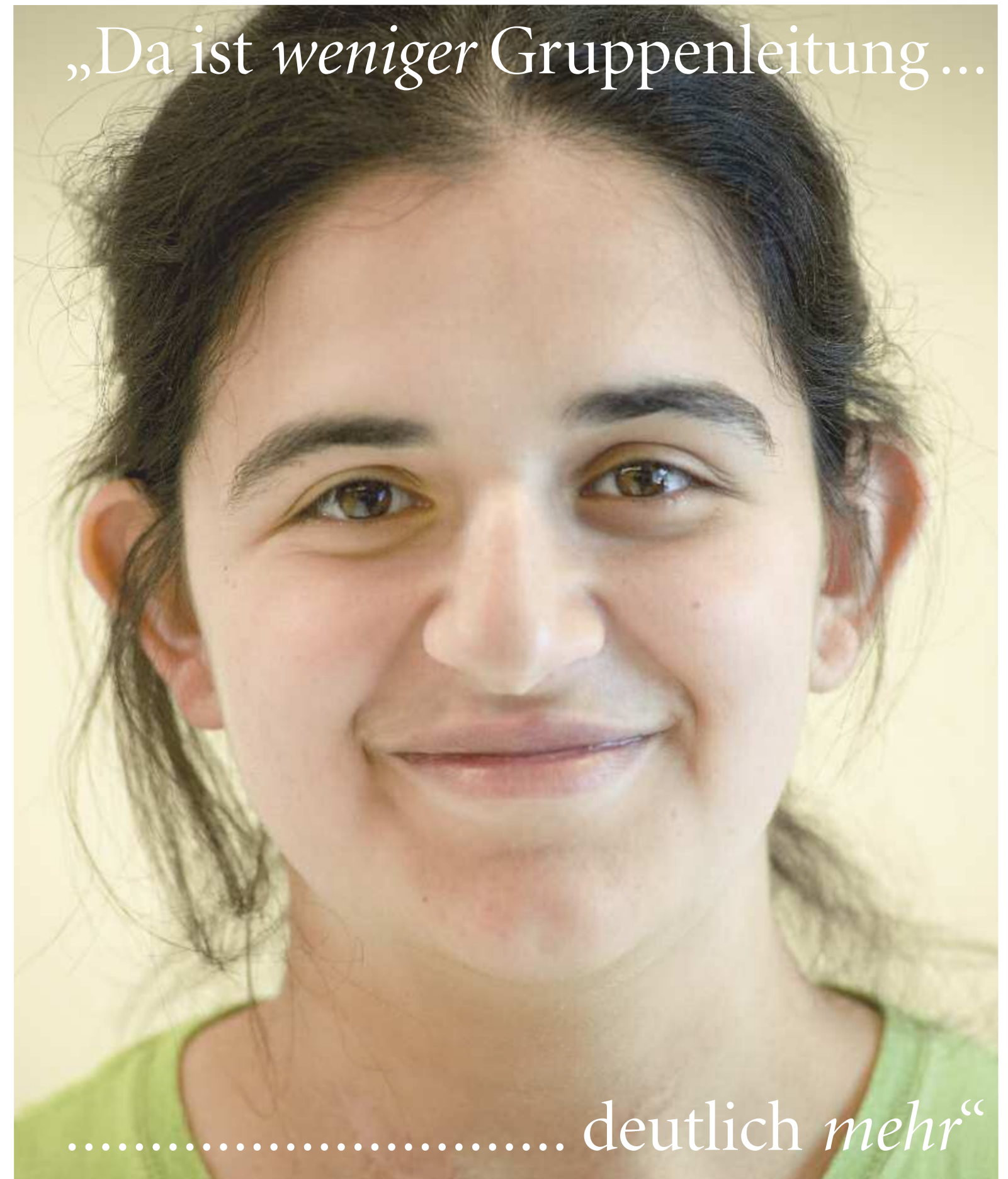
„WIR HABEN IMMER GEDACHT, wir wissen, was unsere Beschäftigten wollen, was für sie gut ist und was nicht. Aber als wir das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) werkstattweit als methodisches Konzept einführten, haben wir viele Überraschungen erlebt“, lacht Susanne Anker, ABS-Koordinatorin im Martinshof der Werkstatt Bremen. „Auf einmal kamen selbst die Beschäftigten, die sich früher dem Lernen entzogen haben, gern zu den Lerneinheiten.“ Die Koordinatorin, die in der Betriebsstätte Martinsheide zugleich Gruppenleiterin im Berufsbildungsbereich ist, hat noch anderes beobachtet: „Seitdem hat sich auch meine innere Haltung verändert, ich gehe bewusster mit den Menschen um, lasse sie in der täglichen Arbeit mehr selbst entscheiden, auch wenn es ihnen zunächst schwer fällt und es vielleicht länger dauert: Zeitmangel darf kein Argument sein. Ich habe gelernt, mehr Verantwortung an die Teilnehmer abzugeben.“ Begeistert schildert Susanne Anker die Veränderungen, die in der Werkstatt Bremen im Jahr 2005 ihren Anfang nahmen.

„Berufliche Bildung passiert in Werkstätten oft nebenbei, sie ist in ihrer Gestaltung nicht transparent und basiert nicht immer auf einem methodischen Ansatz. Aber wir als Werkstätten haben nicht nur den Auftrag, unsere Beschäftigten fit für die Arbeit zu machen, sondern auch, ihre Persönlichkeitsentwicklung, ihre Kompetenzen zu fördern, sie zu befähigen, Entscheidungen selbst zu treffen und auch begründen zu können“, erklärt sie. „Das zu lernen, kann man nicht nebenbei initiieren, das muss man gezielt machen! Diesen Mangel wollten wir beheben und den pädagogischen Anteil der Arbeit stärker fördern.“

Eine systematisch aufgebaute Methode, Wissen und Fähigkeiten in der Beruflichen Bildung zu vermitteln, fanden die Bremer in den von Professor Gerd Grampp entwickelten Pädagogischen Systemen, die neben einem Instrument für den Wohnbereich auch das ABS für den Werkstattbereich bereithalten. Sie traten der Arbeitsgemeinschaft Pädagogischer Systeme (agps) bei und führten das ABS in den folgenden Jahren flächendeckend in ihren sieben Betriebsstätten an 35 Standorten ein.

Synergien... „Gemäß altem wie neuem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit sollen wir Fachlichkeit und pädagogische Qualifizierung in der Beruflichen Bildung abdecken. Mit dem ABS und unserer Ausgestaltung der modularen Rahmenpläne innerhalb der agps werden wir diesen Anforderungen gerecht“, resümiert Sabine Kohler, Leiterin des Begleitenden Dienstes in der Martinsheide.

Die ersten fünf Module eines Rahmenplans sind für alle Fachlichkeiten gleich: In Modul eins lernen die Teilnehmer den Betrieb und den Arbeitsplatz kennen. Um Arbeitsschutz und Sicherheit dreht sich das zweite Modul, das dritte gibt Einblicke in das Thema Natur und Umweltschutz, das vierte erläutert die betrieblichen Abläufe. Im fünften Modul geht es um soziale Kompetenzen wie den Umgang mit Konflikten, danach folgen die fachspezifischen Module. Jede der zurzeit sechs Mitgliedswerkstätten der agps entwickelt für die Rahmenpläne mindestens zehn Lerneinheiten pro Jahr, die im internen Bereich der Internetplattform allen Mitgliedern zugänglich sind. Sie sind in einheitlicher Form abgefasst, ihre Inhalte in der AG abgestimmt. „Über mehr als 180 Lerneinheiten zu unterschiedlichen Kompetenzen und Lernzielen verfügt unsere Bibliothek jetzt, das ist schon ein großes Fundament. Wir ergänzen uns in unseren Arbeiten“, meint sie. Die ag-Mitglieder bilden somit nach einheitlicher Struktur aus. ↓



„Da ist weniger Gruppenleitung ...

..... deutlich mehr“



Alle machen mit: Mülltrennung an der Tafel

„Ich schaffe Raum, damit die Teilnehmer die Lösung selbst erarbeiten können.“

SUSANNE ANKER, ABS-KOORDINATORIN

Gleichwohl ist ein möglichst hochwertiger, qualitativ einheitlicher Standard zu beachten.

Systematisch: die Lerneinheiten Die fachlichen Lerneinheiten konzipieren die Gruppenleitungen, Susanne Anker und weitere Multiplikatoren unterstützen sie dabei. Jede Lerneinheit enthält einen

Lernen macht Spaß: Merve Kirhan (o.), Philip Zoth (m.) und Yusuf Acar (u.)



Standardplan für die Umsetzung der einzelnen Lernschritte, die themenbezogene Planung, Hinweise zur Gestaltung und die didaktischen Materialien: Informations-, Arbeits- und Kontrollblätter für die Teilnehmer. „Durch die einheitliche Systematik wissen unsere Beschäftigten, wie wir unterrichten. Das erleichtert das Lernen, weil nicht jede Gruppenleitung anders vorgeht.“

Das ABS stellt vier Methodik-Module zur Verfügung, mit denen fachspezifische Themen und Kompetenzen in Lerneinheiten vermittelt werden: Das Systemisch Strukturgeleitete Lernen (SSL) richtet sich auf das Erlernen neuer Tätigkeiten und findet überwiegend im BBB seine Anwendung. Mit dem Selbstgesteuerten Tätigsein (STS) lernen die Beschäftigten, ihr Handeln besser zu strukturieren, zu gestalten und zu verantworten. Es wird meist im Arbeitsbereich genutzt. Das Kooperative Problemlösen (KPL) hilft, Aufgaben und Konflikte innerhalb der Gruppe systematisch zu bearbeiten. Und die Identitätsorientierte Selbstreflexion (ISR) soll mögliche Verhaltensänderungen evozieren. Susanne Anker: „ISR ist eine Methode, die bei uns der Sozialdienst nutzt, nicht im Konfliktfall, sondern als Reflexion des einzelnen in der Gruppe.“ Zu diesen vier Methodik-Modulen kommen unterstützend vier Didaktik- und

vier Pragmatik-Module, die den Werkzeugkasten des ABS komplett machen und miteinander kombinierbar sind. „Wann ich welche Methode anwende, richtet sich nach den Voraussetzungen und dem, was ich erreichen will. Wende ich die Methode Schritt für Schritt an, komme ich auch an mein Ziel“, ist Susanne Anker überzeugt.

Beispiel Mülltrennung Szenenwechsel: Schulungsraum in der Martinsheide, sieben junge BBB-Teilnehmer sind zum zweiten Termin des Themas Mülltrennung gekommen. In der ersten Schulung hat Susanne Anker die Beschäftigten aus Holzwerkstatt und Industriefertigung auch an der Herstellung der Arbeitsmaterialien beteiligt, sie haben Bilder ausgeschnitten, Fotos laminiert und Arbeitsbögen kopiert. So sind sie gleich viel tiefer im Thema.

Die erste Frage in die Runde: Warum soll man Müll trennen? Stichworte wie Klima und Umweltbewusstsein fallen. Wer will das Informationsblatt vorlesen? Zwei melden sich, Nasli darf anfangen und Yusuf ist – gespielt – sauer. Auf Information und Erklärungen folgt die Gruppenarbeit mit Bildmaterial: Mülltrennen an der Tafel. Gianluca pappt dort das Bild vom gelben Müllsack fest. Die Karten anderer Müllbehälter folgen. Ihnen sollen die Abfall-Karten zugeordnet werden. „Nasli falsch“, sagt Helena, „Apfelgrippe gehören nicht in den Restmüll!“ Was kommt in die braune Tonne? Helena: „Gurken- und Kartoffelschalen.“ Nasli: „Obstschalen.“ Yusuf: „Gemüseabfälle.“ Jemand gibt „Flaschen“ in die Runde. Helena: „Nein. Flaschen kommen ins Altglas.“ Wach und lebhaft wird diskutiert. Mit ruhiger Stimme fragt Susanne Anker immer wieder nach, will die Meinung der Teilnehmer herausfiltern und motiviert dazu, sie zu begründen. Schließlich sind alle Abfallkarten – nicht immer einstimmig – den Behältern zugeordnet. Fertig. Jetzt kommt die Auswertung: Ist alles richtig, gehören die Kleider in den Restmüll? Die Koordinatorin bleibt hartnäckig. Erneute Diskussion in der Gruppe, die Kleiderkarte wird umsortiert. Nasli fragt: „Und in welche Tonne gehört ein Teebeutel? Und eine Energiesparlampe?“ Die Gruppe kann sich nicht einigen. „Das sind gute Fragen für unseren Besuch auf dem Recyclinghof“, kommentiert Susanne Anker und plant bereits den dritten Termin zum Thema.

↓ „Früher habe ich Fehler der Teilnehmer sofort korrigiert“, sagt sie. „Jetzt lasse ich sie stehen und bespreche die Ergebnisse gemeinsam in der Auswertung. Es wirkt viel mehr, wenn die Klärung in der Gruppe erarbeitet wird.“ Entscheiden übt sich genau dann: „Nicht ich biete die Lösung an, sondern schaffe Raum, damit die Teilnehmer sie selbst erarbeiten können. Da ist weniger Gruppenleitung deutlich mehr.“ Auch die Fragen nach Gefühlen und Über- oder Unterforderung gehören zur Methode, denn Lernen sollte mit guten Gefühlen verbunden sein: „Beschäftigte sagen schon, dass das Lernen hier viel besser sei als in der Schule. Manche haben Angst und erfahren erst hier, dass sie nicht bloß gestellt werden. Jeder lernt in seinem Tempo.“ Nasli jedenfalls hat die Lerneinheit – wie ihren Kollegen auch – sehr gut gefallen: „Das hat richtig Spaß gemacht und war, weil ich einiges vom ersten Mal vergessen hatte, ein richtiges Gedächtnistraining!“

Langer Prozess: die Implementierung 2006 begann Paul Birsens, freiberuflicher Dozent und Mitglied der AG Pädagogische Systeme, die 16 „betriebseigenen“ Bremer Multiplikatoren mit insgesamt 26 Schulungstagen auszubilden. Ende 2007 ging die erste ABS-Schulung von 16 Mitarbeitern durch Multiplikatoren an den Start, Dauer: achteinhalb Tage. Mit Kurs 19 sind im Juli 2012 inzwischen 170 der über 200 Gruppenleitungen und Ergotherapeuten in ABS ausgebildet. Zwei weitere Lernzirkel sind noch geplant und ab Mitte 2013 wird das ABS nur noch innerhalb der sonderpädagogischen Zusatzausbildung geschult. „Inzwischen haben auch alle unsere Leitungskräfte und die Sozialdienste zweitägige ABS-Fortbildungen absolviert“, ergänzt Susanne Anker.

ABS als betriebliches pädagogisches Konzept zu implementieren, ist also ein Prozess über Jahre. Wegen des laufenden Betriebs können nicht mehr als 16 Kollegen gleichzeitig in der Produktion fehlen. „Wir haben 1.850 Beschäftigte in sieben Betriebsstätten, aus denen die Kollegen zusammen kommen – die Schulungen waren eine logistische Herausforderung“, erinnert sich Hubert Schacht, Betriebsstättenleiter der Martinsheide. „Außerdem schreckten viele Kollegen zurück: ‚Wie soll ich das denn auch noch neben meiner Arbeit schaffen?‘ Sie dachten, es kommt ein abgehobenes Konzept auf sie zu. Im Laufe der Jahre

KONTAKT

Susanne Anker, Koordinatorin Projekt Pädagogische Systeme
Werkstatt Bremen, Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen
Hoffmannstr. 11, 28201 Bremen, Tel. 0421 / 361 17356
susanne.anker@werkstatt.bremen.de
www.werkstatt-bremen.de www.ag-paedagogische-systeme.de

haben die Multiplikatoren das aber entkräften können und das ABS auf eine sehr konkrete Ebene herunter gebrochen. In der Praxis ist ABS rund.“ Damit die Schulungen und das ABS im alltäglichen Arbeitsstress nicht wieder untergehen, gibt es in jeder Betriebsstätte nicht nur einen ABS-Beauftragten, sondern seit 2009 auch monatliche Treffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

Die Beschäftigten sind selbständiger Anja Opel, Gruppenleiterin im BBB der Holzwerkstatt, bestätigt die anfänglichen Schwierigkeiten bei der Umsetzung von ABS im Alltag: „Man musste dafür kämpfen, sich für eine Lerneinheit Zeit herauszunehmen. Gut ist, dass wir allgemeine Themen und zugleich fachliche Inhalte schulen können. Am Anfang waren alle genervt davon, Lerneinheiten zu erstellen, weil das viel Zeit kostet. Aber mittlerweile erleichtern uns die Vorlagen die Arbeit.“ Die Beschäftigten, so ist ihre Überzeugung, sind durch die Lerneinheiten selbständiger geworden, übernehmen Verantwortung und regeln wiederkehrende Arbeiten mit einem Jahresplan unter sich. Und dass sich die eigene innere Haltung durch das ABS verändert hat, bestätigt auch

Anja Opel. Inzwischen hat die AG eine neue Internetseite online gestellt. Weil die Standards gewachsen sind, überarbeitet ein Redaktionsteam die bestehenden Lerneinheiten. Im Juni 2012 organisierte die Werkstatt Bremen den ersten Fachtag der agps, „Teilhabe-kompetenz in der Praxis“, der viele neue Impulse vermittelte.

Fazit: Die Implementierung forderte zwar allen Beteiligten anfangs viel Geduld ab und die Bereitschaft, Zeit zu investieren und zu lernen. Nach sechs Jahren aber trägt das pädagogische Konzept Früchte, die Beschäftigten sind selbständiger geworden und auch die Mitarbeiter haben sich verändert: Unabhängig von den Lerneinheiten lebt ABS regulär im Arbeitsalltag, im eigenen Handeln. Wie war das? „Da ist weniger Gruppenleitung deutlich mehr.“ Die Bremer sind auf einem guten Weg. GG ■



Sabine Kohler, Leiterin Begleitender Dienst (o.), Anja Opel, Gruppenleiterin (m.), und Susanne Anker, ABS-Koordinatorin (u.)

Reden ist Silber, Schmatz ist Gold.

„Und es ist besser zu tun als zu reden“, hat schon Goethe gesagt. Also haben wir gehandelt, haben neue Ideen entwickelt, haben Kunden, Franchisepartner und Wiederverkäufer nach ihren Wünschen gefragt. Das Ergebnis: sieben Schmatz-Riegel, die nicht nur schick aussehen, sondern mit Geschmacksrichtungen von klassisch bis exotisch für jeden die passende Sorte bereit halten.



Samocca Schokoladenmanufaktur
Friedhofstraße 11 · 73430 Aalen · Telefon 07361 529031 · www.samocca.de