



# PRO-SKILLS

*basic skills for lifelong learning*

## TRAININGS- KONZEPT

zur Förderung von sozialen und  
personalen Kompetenzen bei  
sozial benachteiligten jungen  
Erwachsenen als Voraussetzung  
für Lebenslanges Lernen

EUROPÄISCHES PRO-SKILLS Projekt  
230054-CP-1-2006-1-LU-Grundtvig-G1  
[www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu)

**Socrates**  
Grundtvig







# PRO-SKILLS

*basic skills for lifelong learning*

## Herausgeber

Centre de Prévention des Toxicomanies  
(CePT)  
8-10, rue de la Fonderie  
L-1531 Luxemburg

Zentrum für empirische pädagogische  
Forschung (zefp)  
Bürgerstr. 23  
D-76829 Landau

## Autoren

Cristina Bergo  
István Bogdándi  
Uwe Ch. Fischer  
Eva Hegyiné Gombkötö  
Claudia Jung  
Matej Košir  
Thérèse Michaelis

Bernadette Morand-Aymon  
Dorothee Nägele  
Angela Passa  
Carlos Paulos  
Jan Ries  
Anne Salovaara

## Mit Dank an

Aliette Lauff, Ann-Mari Bergström, Astrid Godart, Ferruccio D'Ambrogio

## Redaktion

Cristina Bergo, Claudia Jung & Uwe Ch. Fischer

## Design & Druck

Metaph, Agence Conseil en Communication (Layout)  
Klischat Offsetdruckerei GmbH, Neunkirchen (Druck)

## Copyright

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass die Vervielfältigung und Verbreitung dieses Handbuchs **erlaubt und gewünscht** sind. Es würde uns freuen, wenn Sie Ideen und Inhalte dieses Handbuchs im Rahmen Ihrer Arbeit anwenden und an andere Personen weitergeben, die davon profitieren können.

Sollten Sie Teile des Handbuchs kopieren oder es zitieren, bitten wir Sie, auf das Pro-Skills-Projekt und unsere Website hinzuweisen. Herzlichen Dank.



Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission unterstützt. Weder die Europäische Kommission noch Personen, die in ihrem Namen handeln, haften für die weitere Verwendung der Informationen aus diesem Handbuch.

# INHALT

<b>1</b>	<b>Vorwort</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Theoretischer Hintergrund</b>	<b>7</b>
2.1	Lebenslanges Lernen	8
2.2	Basiskompetenzen und ihre Bedeutung für das Lebenslange Lernen	10
2.3	Pädagogische Ansätze	15
2.3.1	Selbst reguliertes Lernen	15
2.3.2	Produktives Lernen	16
2.3.3	Kooperatives Lernen	18
2.3.4	Erfahrungsbasiertes Lernen	19
2.4	Die Zielgruppe	20
2.4.1	Definition: Soziale Benachteiligung und sozial benachteiligte Personen	21
2.4.2	Hauptfaktoren sozialer Benachteiligung	21
2.4.3	Besondere Aspekte sozialer Benachteiligung	21
2.4.4	Studien zum Lebenslangen Lernen sozial Benachteiligter	23
2.4.5	Wie können sozial Benachteiligte erreicht werden?	24
<b>3</b>	<b>Trainingskonzept</b>	<b>26</b>
3.1	Ziele des Trainings	26
3.2	Trainingsinhalte	28
3.3	Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Trainings	31
3.3.1	Der Trainer	31
3.3.2	Das Training	34
3.3.3	Die Teilnehmer	36
3.3.4	Kontext des Trainings	37
3.4	Die Pro-Skills-Toolbox: Beispiele guter Praxis	37
<b>4</b>	<b>Pilottrainings</b>	<b>40</b>
4.1	Wilde Bühne	40
4.2	MEKKA	45
4.3	Bewegung "PROTASI" für einen anderen Lebensstil	50
4.4	Hochschule Fulda, University of Applied Science	53
4.5	Fazit	55
<b>5</b>	<b>Pro-Skills-Partner</b>	<b>58</b>
<b>6</b>	<b>Literatur</b>	<b>62</b>

# 1 | VORWORT

Die Zahl der Personen mit schwierigem sozialem Hintergrund, die über keinerlei Ausbildung verfügen oder nur schwer einen Arbeitsplatz in ihrem ersten Beruf finden, nimmt immer weiter zu. Erwachsenenbildung sollte diesen Personen eine Chance geben, Weiterbildungen zu absolvieren und somit ihre Qualifikation zu verbessern.

Erfahrungen und Studien aus verschiedenen Teilen Europas zeigen, dass Angebote der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens überwiegend von den Personen in Anspruch genommen werden, die bereits über ein gewisses Maß an Ausbildung verfügen. Insbesondere sozial Benachteiligte sind unter den Lernenden selten vertreten oder haben Schwierigkeiten, die Bildungsangebote vollständig und erfolgreich abzuschließen. Für diese Zielgruppe kann ein Mangel an sozialen und personalen Kompetenzen eine mögliche Barriere sein. Neben fachlichen und methodischen Kenntnissen sind soziale und personale Fertigkeiten grundlegende Kompetenzen eines Erwachsenen, welche die Voraussetzung für den Zugang und das erfolgreiche Absolvieren jeglicher Art von formeller und informeller Aus- und Weiterbildung darstellen. Darüber hinaus sind sie wesentlich für die Entwicklung und Festigung der individuellen sozialen und kulturellen Identität. Sie werden als wichtige Ressourcen für eine gesunde Lebensführung angesehen.

Leider sind diese Basiskompetenzen bisher in den Curricula der Erwachsenenbildung nur selten vertreten, und nur wenige Angebote bieten Erwachsenen die Chance, sie in einem geschützten Rahmen zu erproben und zu üben.

Das Pro-Skills-Projekt möchte diese Lücke füllen. Das vorliegende Trainingskonzept hat zum Ziel, Erwachsene bei der Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen als Voraussetzungen des lebenslangen Lernens zu unterstützen. Die Pro-Skills-Partner brachten dazu die Expertise aus ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern ein: sie kombinierten Erfahrungen aus der Arbeit mit sozial Benachteiligten sowie der Erwachsenenbildung und des Sports mit Erfahrungen der Förderung von sozialen und personalen Kompetenzen im Bereich der Gesundheitsförderung und der Suchtprävention.

Die vorliegende Broschüre bietet kein standardisiertes Trainingsprogramm – dies würde dem Ziel widersprechen, ein breites Spektrum an Zielgruppen mit unterschiedlichsten sozialen und kulturellen Lebenskontexten anzusprechen. Das Trainingskonzept bietet theoretische Hintergründe, insbesondere zu pädagogischen Ansätzen und zur Lebenssituation und den Bedürfnissen der Zielgruppe.

Den Kern der Broschüre bilden die verschiedenen Module und möglichen Inhalte des Trainings. Darüber hinaus möchten wir wesentliche Rahmenbedingungen des Trainings und der Auswahl von Methoden und Übungen in den Mittelpunkt stellen.



Während der Umsetzung von vier Pilottrainings in verschiedenen Ländern hat das Projektteam neue Erfahrungen in der Arbeit mit sozial Benachteiligten gesammelt. Die Resultate und Erkenntnisse dieser Trainings geben dem Leser einen konkreten Einblick in das Trainingskonzept und bieten eine Hilfestellung bei der Entwicklung eigener Trainingsansätze.

Da dieses Handbuch nur einen kurzen Einblick geben kann und der Druck aller Materialien den Rahmen eines Handbuchs sprengen würde, bieten wir weitere Informationen über das Projekt und die Pilottrainings, genutzte Übungen und Materialien sowie nützliche Links und Literaturhinweise auf unserer projekteigenen Homepage [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu) an.

Der besseren und übersichtlicheren Lesbarkeit wegen haben wir für die gesamte Broschüre jeweils die männliche Schreibweise gewählt. Selbstverständlich sind damit immer die männliche und die weibliche Form gemeint.

Ohne finanzielle und personelle Unterstützung wäre eine erfolgreiche Umsetzung dieses Projekts nicht möglich gewesen. Die finanzielle Förderung wurde durch die Europäische Kommission und die beteiligten Projektpartner gewährleistet. Ein besonderer Dank gilt allen Personen und Institutionen, die uns in unterschiedlichster Weise unterstützt und Rückmeldung gegeben haben.

Wir hoffen, dass die vorliegende Broschüre Ihnen neue Impulse gibt und Sie dazu animiert, ein Vermittler der Basiskompetenzen zu werden, damit Erwachsenenbildung und Lebenslanges Lernen auch die Zielgruppen erreichen kann, die sie besonders bedürfen.

Ihr Pro-Skills-Team

## 2 | THEORETISCHER HINTERGRUND

Um die Entwicklung von Basiskompetenzen zu fördern, müssen wir das Rad nicht neu erfinden! Pädagogik, Psychologie und Sozialarbeit haben während der vergangenen Jahrzehnte zahlreiche hervorragende Ansätze und Methoden hervorgebracht, die für diese Aufgabe von Nutzen sind.

Im Folgenden werden wir einen kurzen Überblick über ausgewählte Ansätze geben, die wir für unser Trainingskonzept als geeignet und nutzbar erachten. Zunächst wird das Konzept des lebenslangen Lernens als unser übergeordnetes Ziel vorgestellt. Die Bedeutung der Basiskompetenzen für das lebenslange Lernen wird diskutiert. Anschließend werden die Ansätze des selbst regulierten, des produktiven, des kooperativen und des erfahrungs-basierten Lernens vorgestellt. Zur vertiefenden Lektüre bieten wir auf unserer Internetseite [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu) Literaturhinweise und Links auf andere Webseiten an.

### 2.1 Lebenslanges Lernen

In den Schlussfolgerungen seiner Sondertagung im März 2000 setzte sich der Europäische Rat ein sehr anspruchsvolles Ziel für das nächste Jahrzehnt: Die Europäische Gemeinschaft soll „[...] zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt“ werden, einem Wirtschaftsraum, [...] „der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ (Europäischer Rat 2000). Lebenslanges Lernen wird als eine der grundlegenden Strategien angesehen, um dieses Ziel zu erreichen, „[...] nicht nur im Hinblick auf die Konkurrenzfähigkeit und die Vermittlungsfähigkeit, sondern auch im Hinblick auf soziale Integration, aktive Bürgerschaft und die persönliche Entwicklung.“


Dieses Ziel weist auf die wichtige Rolle hin, die dem lebenslangen Lernen für die Gestaltung und Entwicklung der Gesellschaft zugemessen wird. Doch was besagt eigentlich dieser pädagogische Ansatz, der solche enormen Erwartungen weckt?

Lebenslanges Lernen ist “[...] **alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgerschaftlichen, sozialen bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt**“ (Europäische Kommission für Allgemeine und berufliche Bildung, 2007).

Diese Definition umfasst eine weite Spanne von Lernsettings, -methoden und -zielen. Lebenslanges Lernen umfasst die gesamte Lebensspanne, von den Vorschuljahren bis in das Rentenalter hinein, es beinhaltet sowohl theoretisches Wissen wie auch praktische Fertigkeiten, es umschließt jede Art des Erwerbs, der Verbesserung und Erweiterung jeglicher Kompetenz. Und es umfasst eine Vielfalt an Aktivitäten, die in drei grobe Kategorien gegliedert werden können:

- **formelles Lernen:** jegliche formellen Ausbildungen oder Bildungsabschlüsse an Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen die im Hinblick auf Lernziele, Zeitablauf und Methoden eine feste Struktur aufweisen und die zu einem formalen Abschluss oder Zertifikat führen.
- **nicht-formelles Lernen:** Lernen außerhalb von Bildungseinrichtungen, häufig ohne Zertifizierung, aber mit einer gezielten Intention, z.B. das Spielen eines Instruments, das Erlernen einer Fremdsprache, sportliche Tätigkeiten, Weiterbildungen, Schulungen u.ä..





*“Wenn du für ein Jahr planst,  
pflanze Getreide.  
Wenn du für ein Jahrzehnt planst,  
pflanze Bäume.  
Wenn du für ein Leben planst,  
trainiere Menschen.”*

*Chinesisches Sprichwort:  
Guanzi (ca. 645v.Chr.)*

- **informelles Lernen:** zufällige bzw. beiläufige Erfahrungen und Wissenserwerb im alltäglichen Leben wie beispielsweise intergeneracionales Lernen (Eltern lernen von ihren Kindern den Umgang mit dem Computer), das Einüben von Organisationsstrategien bei der Planung einer Party etc.

Das Konzept des Lebenslangen Lernen umfasst nahezu jede Art der Erkenntnis. Dadurch sind die Lernbiographien sehr individuell auf die Bedürfnisse, Interessen und die Lebenssituation des einzelnen Lerner zugeschnitten.

Lebenslanges Lernen ermöglicht den Bürgern eine aktive Teilnahme am sozialen und wirtschaftlichen Leben und beeinflusst dadurch wesentlich die Gesellschaft, in der sie leben. Neben dem rein wirtschaftlichen Aspekt qualifizierter Arbeitskräfte trägt Lebenslanges Lernen vor allem zur sozialen Integration und damit zur sozialen Kohäsion sowie zur Förderung der psychischen Gesundheit und zum Wohlbefinden des Einzelnen bei. Die WHO (2001) definiert psychische Gesundheit als „Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“. Das Lernen, die aktive Auseinandersetzung mit der Umwelt und die Bereitschaft sich persönlich weiterzuentwickeln sind u.a. wesentliche Kennzeichen psychischer Gesundheit. Die Förderung der Lernbereitschaft und der Gesundheit bedingen sich somit gegenseitig.

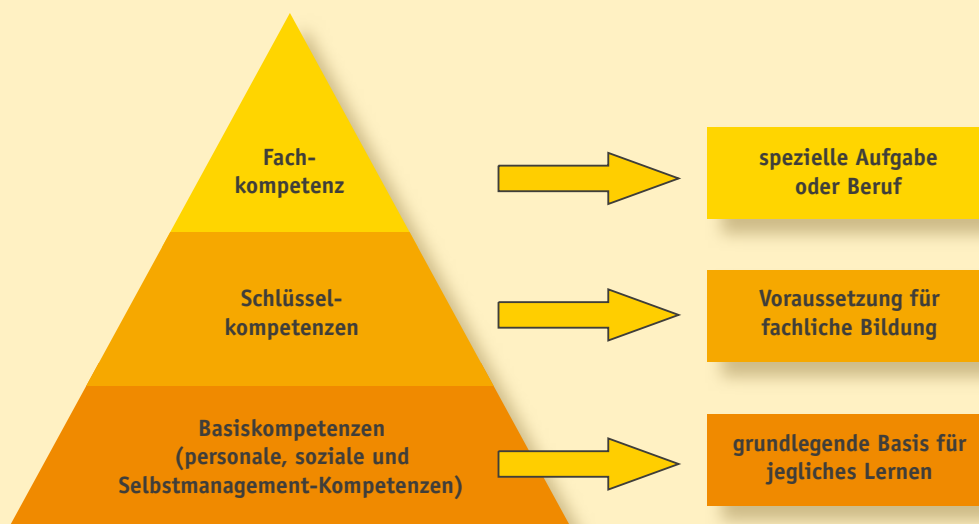
Laut der Zielsetzung der Europäischen Kommission sollte Lebenslanges Lernen für jeden Bürger fortwährend zugänglich sein. Um unseren Beitrag auf dem Weg zu diesem Ziel zu leisten, wenden wir unsere Aufmerksamkeit nun den Basiskompetenzen und ihrer Bedeutung für das Lebenslange Lernen zu.

## 2.2 Basiskompetenzen und ihre Bedeutung für das Lebenslange Lernen

Wie kann das Ziel des Lebenslangen Lernens erreicht werden? Lebenslanges Lernen ist ein sehr komplexer Prozess: der Lernende muss sich relevante und realistische Ziele setzen, Möglichkeiten und Angebote des Lernens aufspüren und auswählen, muss möglicherweise mit Institutionen, Lehrern oder Trainern in Kontakt treten, muss den Lernprozess erfolgreich bewältigen, seine Motivation aufrecht erhalten, Schwierigkeiten und Hindernisse überwinden etc. Ohne Basiskompetenzen und entsprechende Ressourcen ist die Organisation und Umsetzung all dieser Prozesse sehr schwierig oder gar unmöglich.

Noch bevor Schlüsselkompetenzen wie der Umgang mit Sprache in Wort und Schrift, Rechnen, der Umgang mit dem Computer und ähnliches von Bedeutung sind, kommen allgemeinere Basiskompetenzen zum Tragen: personale und soziale Kompetenzen sowie Kompetenzen des Selbstmanagements. Sie bilden die eigentliche Basis für jegliche Lernprozesse und persönliche Weiterentwicklung. Der Weg zur spezifischen fachlichen Weiterbildung bedarf daher nicht nur der dafür notwendigen Schlüsselkompetenzen, sondern zugleich auch grundlegender Basiskompetenzen (*Abbildung 1*).

Abbildung 1: Basis-, Schlüssel- und Fachkompetenzen (©Pro-Skills 2008)



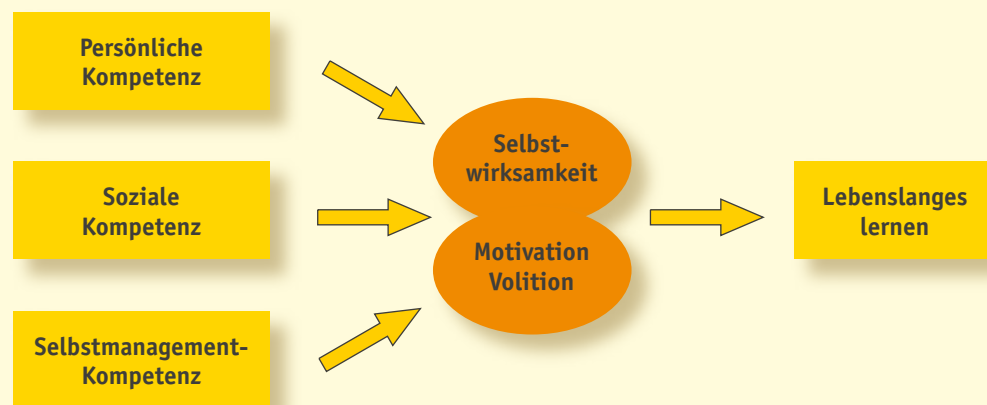
Leider mangelt es immer mehr Menschen an diesen Basiskompetenzen. Entweder sie entwickeln diese schon in ihrer frühen Entwicklung nicht, oder sie werden während des Lebens beeinträchtigt. Insbesondere sozial benachteiligte Personen weisen Defizite in den Basiskompetenzen auf. Noch stärker als die Schlüsselkompetenzen kann ein Mangel an Basiskompetenzen eine Hürde für die Aufnahme und erfolgreiche Umsetzung von Bildungsvorhaben sein. Möglicherweise ist dies eine der Ursachen, warum sozial Benachteiligte nur selten in Angeboten der Erwachsenenbildung vertreten sind.

Wir sind uns bewusst, dass die Lebensbedingungen, die Organisation und die Regeln der Gesellschaft sowie die sozialen Umstände weitere wichtige Bedingungen für die Einbindung in die Gesellschaft sind. In diesem Projekt möchten wir den Fokus jedoch auf die persönliche Basis und nicht auf die stark bestimmenden äußeren Bedingungen setzen.

Personale, soziale und Selbstmanagement-Kompetenzen nehmen auch Einfluss auf die **Motivation zu lernen** und sich aktiv in und für die eigene Lebensumwelt zu engagieren.

Motivation ist eine komplexe Interaktion von emotionalen und kognitiven Prozessen. Neue Situationen können Gefühle wie Neugier oder Ängstlichkeit hervorrufen. Der Mensch bewertet seine Kompetenzen und Ressourcen im Hinblick auf die zu erwartenden Anforderungen und wägt die Erfolgchancen für potentielle Handlungsmöglichkeiten ab (Selbstwirksamkeit). Auch der Wert einer erfolgreichen Umsetzung wird bedacht: Lohnt es sich, Zeit und Energie zu investieren? Ist das Ergebnis wichtig für mich? Welche Bedeutung hat es für die eigene Identität? Sobald der Entschluss gefasst ist, ein bestimmtes Ziel in Angriff zu nehmen, werden Fertigkeiten benötigt die Intention in konkrete Handlungen umzusetzen und die Motivation während des gesamten Handlungsprozesses aufrechtzuerhalten.

Abbildung 2: Zusammenhang zwischen Basisfertigkeiten, Selbstwirksamkeit, Motivation und Lebenslangem Lernen (©Pro-Skills 2008)



#### a) Selbstwirksamkeit

Selbstwirksamkeit ist definiert als die **Überzeugung und Erwartung auf Grund der eigenen Fähigkeiten und Ressourcen Aufgaben und Pläne erfolgreich umsetzen zu können.**

Die wahrgenommene Selbstwirksamkeit ist eine sehr subjektive Kognition, die mit den tatsächlichen Kompetenzen einer Person nicht übereinstimmen muss! Menschen können aufgrund eines geringen Selbstwertgefühls oder früherer Misserfolgserfahrungen eine sehr negative Einschätzung ihrer eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten entwickeln. Die Selbstwirksamkeitserwartung bestimmt jedoch weitgehend die Wahl von Handlungsalternativen, das Ausmaß der Anstrengung und Ausdauer und dadurch auf indirekte Weise auch das Ausmaß des Erfolgs. Dies kann zu einem negativen Kreislauf führen: Eine Person mit geringer Selbstwirksamkeitserwartung wird weniger Anstrengung in eine Aufgabe investieren. Dies kann zu einem Misserfolg und Enttäuschung führen, wodurch die negative Selbsteinschätzung der Person bestätigt bzw. noch verstärkt wird. Im umgekehrten Fall werden Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung viel Energie in ein Ziel investieren und auch Herausforderungen in Angriff nehmen, die ihre persönliche Entwicklung im Erfolgsfall deutlich vorantreiben. Ihre Selbstwirksamkeitserwartung wird durch weitere Erfolgserlebnisse bestärkt.

Es ist offensichtlich, dass die Stärkung der subjektiv wahrgenommenen Selbstwirksamkeit einen entscheidenden Beitrag auf dem Weg zu Lebenslangem Lernen leisten kann. Ohne Selbstwertgefühl und Selbstwirksamkeitserwartung ist nahezu jeder Lernprozess zum Scheitern verurteilt. Die Stärkung der Basisfertigkeiten, die zur Selbstwirksamkeitsüberzeugung beitragen ist daher ein zentraler Baustein von Pro-Skills.

## b) Motivation und Volition

Die Motivation zu lebenslangem Lernen erwächst aus den Motiven und Bedürfnissen einer Person. Diese sind von Mensch zu Mensch sehr unterschiedlich und können sich über die Zeit hinweg verändern.

**Die wichtigste Voraussetzung für die Entstehung von Motivation ist daher, dass der Mensch seine Bedürfnisse und Ziele entdeckt und für sich selbst definiert.** Manche Menschen reflektieren weder ihre Wünsche noch haben sie eine Vorstellung, welche Möglichkeiten für sie von Interesse sein könnten. Für diese Personen kann es hilfreich sein, zunächst eigene Wünsche und Bedürfnisse zu reflektieren.

Mögliche Motivationshindernisse können anhand der Bedürfnispyramide von Abraham Maslow (1954) verdeutlicht werden. Der Psychologe unterschied fünf Klassen von Bedürfnissen und postulierte, dass höhere Bedürfnisebenen für den Menschen erst von Bedeutung sind, wenn grundlegende Bedürfnisse erfüllt sind. Eine Person wird sich beispielsweise wenig um Bildung kümmern, wenn sie finanzielle Schwierigkeiten hat oder sich in einer Beziehungskrise befindet. Mit Blick auf die Förderung lebenslangen Lernens stellt dies eine große Herausforderung dar. Für eine Person, die grundlegende Schwierigkeiten zu bewältigen hat, ist es oft schwer nachzuvollziehen, dass Aus- oder Weiterbildung langfristig zur Lösung ihrer Probleme beitragen kann.



Abbildung 3: Bedürfnispyramide (Maslow, 1954)

Allein der Wille, ein Ziel umzusetzen, reicht zumeist nicht aus, um tatsächlich aktiv zu werden. Neben der Motivation, Aktivitäten zur eigenen Bildung zu planen und in Angriff zu nehmen, sind die **Umsetzung der Intention** und die **Aufrechterhaltung der Motivation** während der Durchführung von zentraler Bedeutung. Dies versteht man unter dem Begriff **Volition**. Einige Aspekte des volitionalen Prozesses sind das tatsächliche Aktiv-Werden, das Fokussieren der Konzentration auf eine Tätigkeit, das Aktivieren vorhandener Ressourcen, die Bewältigung von Schwierigkeiten während der Handlung sowie das Festhalten an gesetzten Zielen. Der Handelnde benötigt dazu metakognitive Strategien (Selbstbeobachtung und -einschätzung des Denkens und Lernens), um die Motivation aufrechtzuerhalten, unvorhergesehene Schwierigkeiten zu bewältigen und die Intention gegen alternative Handlungen zu verteidigen.

*“Nicht weil ich besonders stark, ausdauernd, kühn wäre, bin ich erfolgreich. Ich mache mir mein Tun zuerst sinnvoll.”*

*Reinhold Messner,  
Extrem-Bergsteiger*

Die genannten Aspekte können im Rahmen eines Trainings der Selbstmanagement-Kompetenz Berücksichtigung finden.

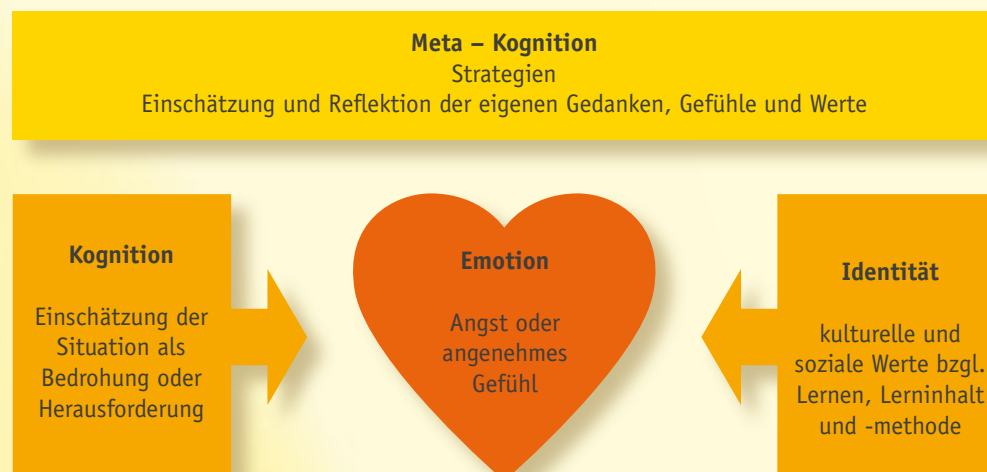
## c) Emotion und Identität

Motivation ist nicht nur ein kognitiver Prozess bestehend aus Bereitwilligkeit und Strategien, sondern ist stets auch mit Emotionen verbunden. Jede neue Situation wird im Hinblick auf unser Vermögen, sie zu bewältigen, bewertet. Die Teilnahme an einem Trainingskurs oder andere Lernsettings sind für viele Menschen neue und unbekannte Situationen. Die Bewertung dieser Situation wird von unserer Selbstwirksamkeitserwartung und den Chancen auf erfolgreiche Bewältigung der Anforderungen beeinflusst. Sie beruht auf der Bewertung der eigenen Fertigkeiten, der verfügbaren materiellen und sozialen Ressourcen sowie auf früheren Lebenserfahrungen in ähnlichen Situationen. Dieser Bewertungsvorgang kann von sehr unterschiedlichen Gefühlen be-

gleitet sein. Je stärker eine Person davon ausgeht, dass sie die Anforderungen nicht bewältigen kann, desto stärker wird sie sich unsicher und ängstlich fühlen. Hingegen wird eine Person, die überzeugt ist, dass sie eine neue Situation bewältigen kann, sich angeregt fühlen und die neue Situation als positive Herausforderung sehen. In beiden Fällen erfüllt das emotionale Befinden eine logisch nachvollziehbare Rolle: Es bereitet die Person psychisch und physisch darauf vor, auf die Situation gemäß der eigenen Bewertung zu reagieren. Bewertet die Person ihre Fertigkeiten und Ressourcen positiv im Sinne einer hohen Selbstwirksamkeitsüberzeugung, werden die anregenden Emotionen - verbunden mit erhöhter Wachheit, Konzentration, guter Durchblutung des Gehirns und der Muskeln etc. - zu einer aktiven Problembewältigung beitragen. Eine Person, die ihre Fähigkeiten hingegen als unzureichend einschätzt, wird die Situation aufgrund ihrer damit verbundenen negativen Gefühle (Unsicherheit, Ängstlichkeit, physiologische Bereitschaft zur Flucht etc.) eher vermeiden. Diese Zusammenhänge beruhen auf urchältesten Prozessen, die den Menschen in früherer Zeit zu Flucht- oder Angriffsverhalten bewegt haben.

Viele Situationen sind außerdem in einen sozialen Kontext eingebettet. Wenn wir uns gemeinsam mit anderen Menschen in einer sozialen Situation befinden, wie beispielsweise während eines Trainings, werden auch Andere unser Verhalten beobachten und bewerten. Diese Tatsache kann Menschen je nach Veranlagung und Selbsteinschätzung sowohl beflügeln als auch verängstigen. Gleichzeitig stellen andere Personen eine Ressource zur Bewältigung von Aufgaben und Situationen dar. Wie wir soziale Situationen wahrnehmen, hängt also wiederum von subjektiven Bewertungsprozessen ab. Berücksichtigt man dies, so ist es notwendig und hilfreich, die eigenen Emotionen erkennen, verstehen und im jeweiligen (sozialen) Kontext damit umgehen zu können.

Abbildung 4: Wichtige Aspekte der Motivation (© Pro-Skills 2008)



Ein weiterer Aspekt der Motivation betrifft die Werte und die Identität einer Person. Wenn Lernen und Bildung keine Bedeutung für uns haben, werden wir kaum motiviert sein, Zeit und Energie zu investieren. Werte werden meist in kulturellen und sozialen Gruppen ausgebildet, sie können ihre Wurzeln sowohl in größeren Gesellschaften als auch in kleineren Subkulturen haben. Sofern unser Handeln im Einklang mit den eigenen Werten steht, ist es gleichzeitig auch Ausdruck unserer Identität. Wenn wir hingegen gezwungen sind, entgegen unserer eigenen Werte – und somit entgegen der eigenen Identität – zu handeln, wird die Motivation zum Handeln eher gering sein.

Sozial Benachteiligte haben oft ein Wertesystem, das sich von den Werten der „etablierten“ Gesellschaftsgruppen unterscheidet oder diesen widerspricht. Diese eigene Identität trägt dazu bei, ihren Selbstwert und ihre Würde aufrechtzuerhalten.

Lernen und Bildung sollte diese Andersartigkeit der Werte und Identitäten respektieren. Für den Trainer stellt es eine besondere Herausforderung dar, den Wert des lebenslangen Lernens in das Wertesystem der entsprechenden Zielgruppe zu integrieren. Die Motivation zu lernen und sich neuartigen Situationen auszusetzen wird höher sein, wenn die Lernziele und die Art des Lernens mit der eigenen Identität vereinbar sind. Die eigenen Wertvorstellungen können dennoch eine Hürde darstellen, insbesondere wenn die Person negative Erfahrungen mit traditionellen Bildungssystemen gemacht hat. Diese Personen vermeiden oft jegliche Lernsituation, um Misserfolge vorzubeugen und den eigenen Selbstwert zu schützen. In diesem Fall kommen pädagogische Ansätze zum Tragen, deren Vorgehen sich wesentlich von traditionellem Lernen unterscheidet. Sie können eine Hilfe sein, die eigene Einstellung zu reflektieren und einen neuen Zugang und neue Motivation zum Lernen zu finden.

Es ist offensichtlich, dass auch diese neuen Zugänge zum Lernen an der bestehenden Identität des Lerners anknüpfen müssen. Ein besonders negatives Beispiel für mangelnde Berücksichtigung der bestehenden Identitäten ist der Umgang mit Aborigines in früherer Zeit.

Schlussendlich stellt die soziale und kulturelle Identität auch eine Ressource für das Lernen dar und kann in einem reflektierten und wertschätzenden Umgang im Rahmen eines Trainings eine wichtige Grundlage eines gesunden Selbstwertgefühls werden.

## 2.3 Pädagogische Ansätze

Wie bereits erwähnt, existieren mehrere pädagogische Ansätze, die wertvolle Methoden für die Zwecke unseres Trainingskonzepts bieten:

### die Ansätze

- des selbst-regulierten,
- des produktiven,
- des kooperativen und
- des erfahrungsbezogenen Lernens.

Im Folgenden werden die genannten Ansätze kurz vorgestellt. Zur weiterführenden Lektüre verweisen wir auf unserer Homepage [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu) auf Literaturhinweise und entsprechende Internetseiten.

### 2.3.1 Selbst reguliertes Lernen

Die Fähigkeit zu selbst reguliertem Lernen ist eine grundlegende Voraussetzung für erfolgreiches lebenslanges Lernen. Nur wenn der **Lerner selbst in der Lage ist, alle Schritte des Lernprozesses autonom und unabhängig von Lehrern oder anderen leitenden Personen umzusetzen**, kann er seine Pläne und Bemühungen wechselnden Rahmenbedingungen und Entwicklungen seiner Lebenssituation anpassen.

### Warum ist selbst reguliertes Lernen so wichtig?

- **Wissensexplosion:** Die technischen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte haben zu einem rasanten Zuwachs und schnellen Veralterung des Wissens geführt. Es entsteht dadurch ein ständiger Bedarf an Weiterbildung, der mit den traditionellen pädagogischen Methoden und Systemen nicht bewältigt werden kann.
- **Neue Informations- und Kommunikationstechnik:** Insbesondere durch das Internet und multimediale Wissenspräsentationen hat der Lerner Zugang zu einer immensen Fülle von Informationen und Wissen. Lernen wird dadurch unabhängig von Raum und Zeit. Um diese Vorteile der neuen Ressourcen optimal für sich nutzen zu können, ist der Lerner gefordert, seinen Lernprozess selbst zu organisieren und zu steuern.
- **Selbst reguliertes Lernen entspricht den Ansprüchen erwachsener Lerner:** Erwachsene wollen nicht von außen gesteuert werden. Sie möchten ihren Lernprozess selbst organisieren und gestalten.

Selbst reguliertes Lernen bedeutet, dass der Lerner seinen gesamten Lernprozess selbst gestaltet und steuert und dass er die dazu notwendigen Entscheidungen zu folgenden Aspekten des Lernens eigenverantwortlich trifft:

- Lernziele (Warum und Wozu?)
- Lerninhalte (Was? Welche Inhalte?)
- Ressourcen und Materialien (Womit?)
- Lernmethoden und -strategien (Wie?)
- Zeit (Wann und wie lange?)
- Überprüfung (Zielerreichung und mögliche Anpassung der Lernstrategie)

### Dabei gilt es vier wichtige Komponenten zu berücksichtigen:

- Motivation (intrinsische Motivation, Selbstwirksamkeitserwartung, Volition)
- Kognition (Strategien des Lernens, der Anwendung und des Transfers, Überprüfung und Anpassung des Lernprozesses)
- Nutzung bestehender Ressourcen
- Interaktion (soziale Ressourcen)

Selbst reguliertes Lernen ist ein wichtiger Schritt des Empowerments. Der Lerner wird befähigt, sich selbst zu organisieren und für seine Rechte und Interessen einzustehen.

## 2.3.2 Produktives Lernen

Produktives Lernen ist eine neue Art des Lernens, die mehr und mehr traditionelles Vorgehen ersetzt. Das zugrunde liegende Prinzip ist das **Lernen aus Erfahrungen in Situationen des realen Lebens (Böhm et al. 1992)**.

Dadurch wird der direkte Bezug zwischen dem Lernprozess und dem tatsächlichen Leben des Lerners hergestellt und die Sinnhaftigkeit betont.

Der Lerner versteht Prozesse seiner praktischen Erfahrungen in der Retrospektive und kann darauf aufbauend künftige Handlungen verbessern. Für einige Lerntypen ist dieses Lernen deutlich eingängiger als abstraktes und theoretisches Lernen. Gleichzeitig erfährt der Lerner, dass er mit seinen Fähigkeiten etwas bewirken und erreichen kann, er erfährt seine eigenen Stärken



*“Hab keine Angst,  
langsam zu wachsen.  
Aber hüte dich davor,  
still zu stehen.”*

*Chinesisches Sprichwort*

und Ressourcen. Dadurch wird intrinsische Motivation für das Lernen geweckt und die Selbstwirksamkeitserwartung bestärkt. Auch eigene Schwächen werden erkannt und können verstärkt bearbeitet werden.

#### Das produktive Lernen möchte drei wichtige Bezüge des Lernens herstellen:

- **Personbezug** zum Lerner selbst: die Bedeutung des Lernens und der Lerninhalte für die Persönlichkeit und Entwicklung des Lerners, für seine Stärken und Bedürfnisse soll herausgestellt werden; der Lernende wird vom Objekt zum aktiv handelnden Subjekt, das seinen eigenen Bildungsprozess selbst gestaltet; diese Art des Lernens bietet einen sehr persönlichen, praxisrelevanten und daher sehr erfolgreichen Zugang zum Lernen;
- **Praxisbezug**: Lernen erwächst aus produktiver Aktivität und führt wieder zu ihr zurück; das Lernen wird dadurch mit Prozessen und Strukturen des alltäglichen Lebens und spezifischer Tätigkeitsfelder in Bezug gestellt; dies unterscheidet das produktive Lernen von traditionellen Lernsettings, in denen häufig rein theoretisches Wissen vermittelt und kein Bezug zum realen Leben hergestellt wird;
- **Kulturbezug**: über die fachlichen Vorgänge hinaus birgt jede Lernsituation auch soziale, gesellschaftliche und kulturelle Aspekte, aus welchen der Lerner Nutzen ziehen kann; das Herstellen dieser kulturellen Bezüge kann zur Integration des Einzelnen in die Gesellschaft beitragen.

### 2.3.3 Kooperatives Lernen

Kooperatives Lernen bezeichnet **Lernarrangements wie Partner- und Gruppenarbeiten**. Kooperatives Lernen verlangt in der Regel eine zeitgleiche (synchrone) oder auch zeitversetzte (asynchrone), koordinierte, ko-konstruktive Aktivität der Teilnehmer. Kernziel Kooperativen Lernens ist immer die gemeinsame Lösung eines Problems oder die Entwicklung eines geteilten Verständnisses einer Situation.

*“Hinter jedem erfolgreichen Mann stehen immer weitere erfolgreiche Männer.”*

*Chinesisches Sprichwort*

Bei kooperativen Lernsituationen wird die Aufgabe geteilt, wobei jeder Teilnehmer - respektive jede Kleingruppe - eine Teilaufgabe löst und die Ergebnisse aller Einzelpersonen bzw. Kleingruppen zu einem Gesamtergebnis zusammengetragen werden.

Immanent für das kooperative Lernen ist, dass jedes Teammitglied sowohl für das Lernen der Gruppe als auch für sein eigenes verantwortlich ist.

Bei kooperativem Lernen gibt es zwei Ebenen der Verantwortung: Zum einen die Verantwortung der gesamten Gruppe für die Erreichung ihrer Gruppenziele und zum anderen die individuelle Verantwortung jedes Gruppenmitglieds, seinen Anteil an der Arbeit zu leisten.

Die Teilnehmer erwerben beim kooperativen Lernen kommunikative Kompetenzen wie Fragen stellen, zuhören, erzählen, im Gespräch neue Ideen bzw. Lösungen entwickeln. Darüber hinaus lernen sie aber auch kooperative Fähigkeiten, indem sie den Anderen und dessen Meinung respektieren und den Lernprozess als gemeinsame Erfahrung erleben. Es verbindet sich hier also kognitives mit sozialem Lernen. Das Kooperative Lernen ermöglicht den Teilnehmern, ihr eigenes Wissen und ihre eigenen Ideen aktiv in den Lernprozess einzubringen und fördert somit die Lernmotivation, was sich wiederum positiv auf den Lernprozess auswirkt.

Beim Kooperativen Lernen erfahren Teilnehmer aller Altersgruppen, dass Lernen aktiv erfolgt, bedeutsam und andauernd ist. Der Schwerpunkt Kooperativen Lernens liegt in erster Linie auf

dem Wie, und erst im zweiten Schritt auf den Lerninhalten. Über Kooperatives Lernen werden die Neugier und die Freude an der Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen gefördert, der Lernende erkennt, dass er selbst in der Lage ist, seine Lernziele zu bestimmen und den Lernprozess zu gestalten.

**Die kooperative, durch den „Coach“ zu gestaltende Lernumgebung zeichnet sich dadurch aus, dass sie:**

- positive Abhängigkeiten realisiert: es gibt ein gemeinsames Gruppenziel oder ein gemeinsames Produkt; Materialien, Ressourcen und Informationen werden gerecht verteilt;
- individuelle Verantwortlichkeit ansteuert: der Einzelne übernimmt Verantwortung für das Lernen und Verstehen der gesamten Gruppe;
- direkte Interaktionen ermöglicht: die Teilnehmer arbeiten eng und direkt zusammen, so dass sie voneinander lernen können;
- soziale Fertigkeiten entwickelt: die Gruppenmitglieder kommunizieren, tauschen Informationen aus, treffen gemeinsam Entscheidungen;
- Reflexion der Gruppenarbeit beinhaltet: die Gruppenmitglieder denken gemeinsam über ihr Lernen nach und machen Verbesserungsvorschläge.

Der Nutzen des Kooperativen Lernens für das Pro-Skills-Trainingskonzept liegt darin, dass die individuelle mit der kollektiven Ebene verknüpft wird und somit sowohl persönliche als auch soziale Kompetenzen praxisnah entdeckt, gefördert und gefestigt werden.

### 2.3.4 Erfahrungsbasiertes Lernen

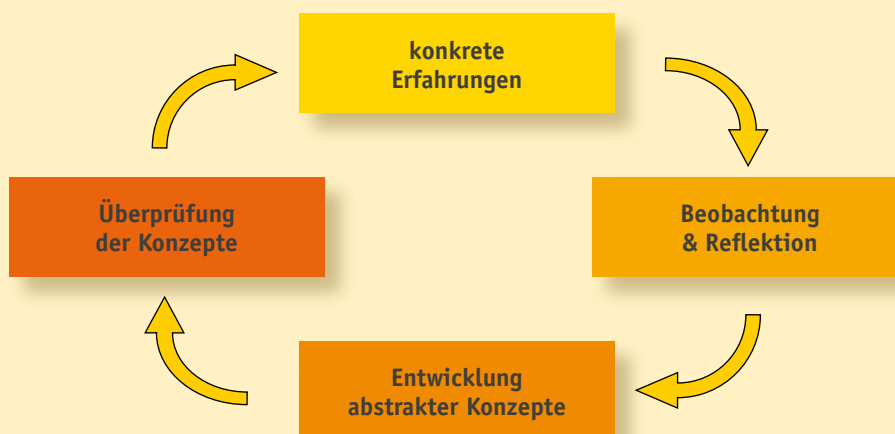
Lernen ist immer mit konkreten Erfahrungen verbunden, und insbesondere erwachsene Lerner vergleichen neue Situationen mit vergangenen Erfahrungen, vorhandenem Wissen und kognitiven Schemata.

David A. Kolb und Roger Fry (1975) entwickelten den Kreislauf des erfahrungsbasierten Lernens, das auch heute noch grundlegend zum Verständnis des Lernens von Erwachsenen beiträgt. Das Model geht von vier Phasen des Lernens aus

*“Das Alte bedenken und Neues daraus wachsen lassen – das macht einen guten Lehrer aus.”*

*Chinesisches Sprichwort*

Abbildung 5: Kreislauf des Lernens nach Kolb & Fry (1975)



**Konkrete Erfahrungen:** Zu Beginn des Lernprozesses führt die Person meist eine Handlung aus und erfährt die Folgen ihres Handelns in einer konkreten Situation.

**Beobachtung & Reflektion:** Die Person beobachtet und reflektiert die Situation aus der Retrospektive und erkennt dabei Ursachen und Zusammenhänge. In dieser Phase des Lernprozesses ist die Person fähig, die Folgen gleichen Handelns in gleichen Situationen vorauszusehen.

**Entwicklung abstrakter Konzepte:** Sammeln sich mehrere ähnliche Erfahrungen an, so beginnt die Person aufgrund der Übereinstimmungen zu generalisieren. Die gewonnenen Erkenntnisse können auch auf neue Situationen übertragen werden.

**Überprüfung und Transfer der Konzepte:** Wenn die Person das zugrunde liegende Prinzip verstanden hat, beginnt sie aktiv zu experimentieren, zu variieren und das Konzept in andere Situationen und Gegebenheiten zu übertragen. Wenn tatsächlich ein Lernprozess stattgefunden hat, ist die Person nun in der Lage, die möglichen Folgen einer Handlung unter verschiedensten Rahmenbedingungen vorherzusagen. Der Lerner wird zum Handelnden, der gemäß seinen eigenen Zielen und Interessen Einfluss auf die Situation nimmt.

Kolb (1984) geht davon aus, dass der Lernprozess einer **zirkularen Entwicklung** unterliegt. Der Lerner **überprüft die internen Konzepte, die er aus früheren Erfahrungen entwickelt hat, in neuen Situationen und adaptiert sie gemäß den neuen Erfahrungen, die er sammelt.**

Traditionelle Bildungssysteme versuchen häufig, Wissen und Fertigkeiten zu vermitteln, in dem sie theoretische Konzepte lehren, die vom Lernenden in reelle Lebenssituationen übertragen werden müssen. Der Ansatz von Kolb und Frey hingegen zielt hingegen auf Lernende, die konkrete Erfahrungen im Hier und Jetzt benötigen, um neue Erkenntnisse oder Fertigkeiten zu erwerben. Ausgehend von dem Kreislauf des erfahrungsbezogenen Lernens weisen Kolb und Fry darauf hin, dass es verschiedene Typen von Lernenden gibt: Personen, die selbst aktiv werden und „hand-feste“ konkrete Erfahrungen sammeln müssen, und Personen, die eher kognitiv an neue Inhalte herangehen, die sehr stark reflektieren und abstrahieren.

In jedem Fall sind konkrete Erfahrungen sowie die Verknüpfung neuer Inhalte und Fertigkeiten mit bereits bestehendem Wissen sehr förderlich für den Lernprozess und werden von den Lernenden stärker akzeptiert als konventionelle Lernmethoden.

## 2.4 Die Zielgruppe

Zielgruppe des Pro-Skills-Trainingskonzepts sind alle sozial benachteiligten Personen – insbesondere junge Erwachsene – denen es an Basiskompetenzen mangelt. Doch was genau verstehen wir unter „sozial benachteiligt“? Im Folgenden werden wir unser Verständnis dieses Begriffs näher ausführen und einen Blick auf die Zielgruppe, ihre Lebensumstände und ihre Einstellung zu Weiterbildung werfen.

## 2.4.1 Definition: Soziale Benachteiligung und sozial benachteiligte Personen

Sozial benachteiligt sind all die Menschen, deren Rechte von materiellen bis hin zu kulturellen Grundbedürfnissen nicht gewährleistet sind und deren Potentiale und Möglichkeiten nicht anerkannt werden, was auch immer diese sein mögen.

**Soziale Benachteiligung besteht immer dann, wenn eine Person im Vergleich zu anderen Mitgliedern ihrer sozialen Gruppe ungleichen sozialen Bedingungen ausgesetzt ist und dadurch insbesondere im sozialen Kontext Schwierigkeiten hat, Zugang zu den bestehenden Ressourcen zu erlangen** (Izzo 2000; De Leonardis 2000).

Eine solche Situation sozialer Benachteiligung ist von einer Vielzahl an Faktoren und deren Interaktion abhängig, die den sozialen Einbezug dieser Personen erschweren (De Leonardis 2000).

## 2.4.2 Hauptfaktoren sozialer Benachteiligung

### Ökonomische Faktoren

Arbeitslosigkeit, insbesondere über eine längere Zeitspanne hinweg, aber auch die wirtschaftliche Instabilität, die zu unsicheren und qualitativ schlechten Arbeitsverhältnissen führen sind zu nennen. In solchen Situationen sind das nötige Einkommen, Ressourcen sowie wichtiger sozialer Austausch nicht gesichert;

### Kulturelle Faktoren

Soziale Benachteiligung kann aus einem Mangel an kulturellen und kognitiven Ressourcen und Kapazitäten erwachsen, von ungleichen Zugangsmöglichkeiten zum Bildungssystem bis hin zu Barrieren in der sozialen Kommunikation und im Informationsfluss; auch die Zugehörigkeit zu einer sozialen Minderheit oder einer bestimmten ethnischen Gruppe mit abweichenden Wertvorstellungen und einer sich unterscheidenden kulturellen Identität können zu Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung führen.

### Politische und institutionelle Faktoren

Jedliche Person, die nicht die Möglichkeit hat, am bürgerlichen Leben teilzunehmen, ist sozial benachteiligt. Dies kann entstehen, wenn bürgerliche oder politische Rechte verweigert werden, ebenso wie das Recht auf Gesundheit, Bildung und soziale Sicherheit, welche die Grundrechte eines Bürgers schlechthin darstellen.

Weitere wichtige Auslöser sozialer Benachteiligung können körperliche und psychische Einschränkungen, das Geschlecht sowie bestimmte Lebensphasen (Kindheit oder Alter) sein.

## 2.4.3 Besondere Aspekte sozialer Benachteiligung

Es erscheint erwähnenswert, dass soziale Benachteiligung **sowohl extreme als auch weniger beeinträchtigende Auswirkungen** haben kann. Einerseits finden sich Fälle radikaler Benachteiligung mit einem enormen Mangel an Ressourcen und regelrechten Verletzungen der Menschenrechte. Andererseits gibt es vielfältige Formen kurz- oder mittelfristiger, aber auch latenter sozialer Ausgrenzung, Passivität und Entfremdung der bürgerschaftlichen Beteiligung, Fälle, in

denen Bürgerrechte nicht wirklich realisiert werden (Bauman, 1999; Beck et al., 1997). Hinzu kommen komplexe Situationen von Instabilität, mit denen Menschen oft auch plötzlich und unvorbereitet zu kämpfen haben.

Verschiedene Studien (vgl. Castel, 1995) weisen darauf hin, dass soziale Benachteiligung keine statische Lebensbedingung des Einzelnen oder einer bestimmten sozialen Gruppe ist, sondern ein **dynamischer Prozess** des fortschreitenden Verlusts, ähnlich einer Spirale, in der verschiedene soziale Aspekte sich summieren, zusammenspielen und sich so potenzieren oder gegenseitig verstärken.

#### Castel unterscheidet drei Zonen sozialen Lebens:

- die Zone der Integration: hier finden wir Personen mit gesichertem Arbeitsplatz und einem soliden sozialen Netz
- die Zone der Verletzlichkeit: beispielsweise Personen, deren Arbeitsplatz nicht gesichert ist oder die in instabilen sozialen Beziehungen mit geringer sozialer Unterstützung leben
- die Zone der Ausgrenzung, in die Personen sowohl aus der Integrations- als auch aus der Verletzlichkeitszone abrutschen können.

Prozesse, die den Einzelnen in soziale benachteiligte Situationen führen, können in jeder Gesellschaftsschicht entstehen, auch mitten aus der „Normalität“ heraus und sie betreffen nahezu die gesamte Bevölkerung.

Ulrich Beck geht in seinem Buch „Risikogesellschaft“ (1992) davon aus, dass im modernen alltäglichen Leben die soziale Produktion von Risiko systematisch auf die soziale Produktion von Wohlstand folgt.

Risiko geht einher mit der zeitgenössischen sozialen Evolution, und unsere Gesellschaft ist durchzogen von einem Gefühl der Unsicherheit. Dieses bestimmt immer mehr die Beziehungen zwischen den Individuen, ihr sozialer Kontext und ihr persönliches Leben. Soziale Verletzlichkeit entsteht immer dann, wenn das soziale Gewebe aus Familie, Gemeinde und Beruf ausfranst und wenig Schutz bietet. Die Instabilität, Heterogenität und ungewisse Biographie im persönlichen Lebensverlauf bergen für den Einzelnen weit mehr Risiken als in der Vergangenheit.

Immer mehr Personen müssen kritische Lebensphasen bewältigen, sei es dass sie den Arbeitsplatz, familiäre Beziehungen oder soziale Unterstützung verlieren. Diese Situationen verursachen große Belastungen und Krankheiten und können weitere Probleme und Benachteiligungen nach sich ziehen, wenn die Person nicht über die benötigten persönlichen und sozialen Ressourcen verfügt, um die Krise zu überwinden.

Soziale Benachteiligung in ihrer ganzen Vielfalt erfordert zum einen neue Wege und Aktionen, Probleme anzupacken und zu bewältigen, zum anderen fordert sie auch Programme und Projekte, die es dem Einzelnen ermöglichen, sich aktiv aus seiner sozialen Benachteiligung herauszuentwickeln, neue Möglichkeiten und Kapazitäten zu erlangen, um seine Rechte einzufordern, Entscheidungen zu treffen und Veränderungen zu bewirken (Sen 1992; Sen 1999).

## 2.4.4 Studien zum Lebenslangen Lernen sozial Benachteiligter

Sozial benachteiligte Erwachsene sind in den Bildungsangeboten des Lebenslangen Lernens und der Erwachsenenbildung nur spärlich vertreten. Amerikanische Literaturüberblicke (z.B. Courtney, 1992) zeigen, dass Weiterbildung eine Domäne junger Erwachsener mit gutem Bildungsabschluss und hohem Einkommen ist. Die Erwachsenenbildung scheint eher zum Ausbau einer bereits bestehenden hochwertigen Ausbildung zu dienen als zur Kompensation persönlicher Defizite.

**McGivney (1993) identifizierte folgende Personengruppen, die kaum an der Erwachsenenbildung teilhaben:**

- Personen ohne oder mit geringer Schulbildung
- Personen mit einem Mangel an Basiskompetenzen
- Personen mit geringem Einkommen
- ungelernete Arbeiter
- ethnische Minderheiten
- ältere Erwachsene
- Mütter mit jungen Kindern
- Personen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen
- Personen aus ländlichen oder armen Regionen

Personen, die kein Interesse an Erwachsenenbildung zeigen, haben meist negative Erfahrungen in der Schule gesammelt und haben eine Abneigung gegen Unterrichtssituationen entwickelt. Psychosoziale Barrieren wie Zweifel am persönlichen Nutzen von Bildung, Versagensängste oder ein niedriges Selbstwertgefühl sind vermehrt in sozial schwächeren Schichten zu finden, was zur Folge hat, dass diese Personen Weiterbildungsangebote nicht in Anspruch nehmen.

**Bildungsbezogen und sozial benachteiligte Erwachsene haben meist Schwierigkeiten sich weiterzubilden, da (Beder, 1990; Schwänke, 1990):**

- ihre Motivation für Weiterbildung sehr gering ist
- es ihnen an einer grundlegenden schulischen Bildung mangelt
- sie keine oder keine abgeschlossene Berufsausbildung haben
- ihre berufliche Qualifikation überholt ist
- ihr Lernvermögen unzureichend ist
- Weiterbildung im sozialen Kontext der Zielgruppe nicht anerkannt ist
- weitere Schwierigkeiten ihre Lebenssituation bestimmen (finanzielle Schwierigkeiten, Anpassungsprobleme, der Verlust sozialer Kontakte, Abhängigkeit usw.)

Der Einfluss des sozialen Umfelds - insbesondere des Elternhauses - auf die Motivation zu lernen und sich weiterzubilden, ist wesentlich (Schröder-Naef, 1997). Situative Aspekte und externe Einflussfaktoren können allerdings die Bereitschaft zur Weiterbildung verändern. Auch ein positives Verhältnis zwischen Trainer und Lerner ist entscheidend für den Lernerfolg und kann das Interesse am Lernen und den Lerninhalten wesentlich unterstützen (Gieseke, Janofsky & Lüken, 1989).

## 2.4.5 Wie können sozial Benachteiligte erreicht werden?

Um das Pro-Skills-Trainingskonzept anzuwenden und sozial Benachteiligte zu erreichen, gilt es, zwei Aspekte zu berücksichtigen:

Der erste Aspekt betrifft die Tatsache, dass Mitglieder der Zielgruppe häufig Kontakt zu sozialen oder kulturellen Einrichtungen haben. Daher ist es besonders wichtig, mit **Kooperationspartnern** aus diesen Institutionen zusammenzuarbeiten, um

- Informationen über die Bedürfnisse und Eigenschaften der Zielgruppe zu erlangen
- für die Bedeutung der Basiskompetenzen zu sensibilisieren
- die Ziele und Vorgehensweisen des Trainings offenzulegen
- gemeinsam ein Konzept der Anerkennung für die Zielgruppe zu entwickeln
- gemeinsam zu erarbeiten, wie der Wert des Trainings in den sozialen Kontext der Zielgruppe eingebettet werden kann.

Der zweite Aspekt betrifft die **Motivation der Zielgruppe**. Es ist sehr wichtig, mit dem einzelnen Teilnehmer vor Beginn des Trainings ein vorbereitendes Treffen zu organisieren, um herauszufinden:

- welche Bedürfnisse und Interessen die Teilnehmer mitbringen
- welche Erwartungen sie an das Training stellen
- welche Einstellungen sie gegenüber ihren Fertigkeiten und Möglichkeiten haben und ob sie diese erweitern möchten
- wie sie ihre eigene Lebenssituation bewerten und welche Gefühle sie hegen
- wie sie dem Training und der Zusammenarbeit in einer Gruppe gegenüberstehen.

Im Rahmen dieses vorbereitenden Treffens sollte der Trainer informieren über:

- Basiskompetenzen
- die Ziele und Methoden des Trainings
- die Regeln sowie Zeit und Ort des Trainings
- sich selbst und seine Rollen während des Trainings.

**Es ist sehr wichtig zu ergründen und zu erspüren, in wie weit eine Person Veränderung benötigt, wie sie dies empfindet, wie neue Wege des Denkens und Fühlens unterstützt werden können, wie weit und wie tief das Training möglicherweise vordringen kann oder ob sonstige Interventionen und Ressourcen notwendig sind.**





## 3 | TRAININGSKONZEPT

Im Folgenden möchten wir das Pro-Skills-Trainingskonzept vorstellen, wie es durch die europäische Projektgruppe erarbeitet wurde. Wie bereits erwähnt, bieten wir keinen standardisierten Trainingsablauf. Verschiedene Gruppen sozial benachteiligter Personen haben sehr unterschiedliche Charakteristiken und Bedürfnisse, die es zu berücksichtigen gilt und auf welche der Ablauf und die Gestaltung des Trainings, die Auswahl der Materialien und Übungen abgestimmt werden müssen.

Das vorliegende Trainingskonzept bietet eine gute theoretische Grundlage sowie Leitlinien bezüglich der Ziele, Inhalte, Methoden und Rahmenbedingungen für ein Pro-Skills-Training. Zur praktischen Veranschaulichung finden Sie Erfahrungsberichte aus vier Pilottrainings im nachfolgenden Kapitel.


### 3.1 Ziele des Trainings

Das Pro-Skills-Trainingskonzept möchte bei den Teilnehmern folgendes erzielen:

- **Motivation:** Das Training möchte beim Teilnehmer Interesse und Motivation für lebenslanges Lernen wecken.
- **Menschenrechte:** Die Teilnehmer sollen ihr Recht auf Bildung und auf gleichberechtigten Zugang zu Bildungsangeboten erkennen.
- **Eigene Chancen erkennen:** Die Teilnehmer sollen für die ihnen zur Verfügung stehenden Chancen sensibilisiert werden, sich weiterzubilden und ihr Leben zu verändern.
- **Selbst Verantwortung übernehmen:** Die Teilnehmer sollen sich nicht länger schuldig und als Opfer der Gesellschaft fühlen, sie sollen lernen, diese Rolle nicht anzunehmen, sofern sie ihnen von anderen Personen zugeteilt wird.
- **Eigene Ressourcen und Stärken erkennen:** Die Teilnehmer sollen ihre bestehenden Ressourcen und Stärken erkennen und Ideen entwickeln, wie sie diese erweitern und neue hinzugewinnen können.
- **Kompetenzen erwerben:** Die Teilnehmer sollen aktiv ihre Kompetenzen erweitern und die Gelegenheit erhalten, neue Fertigkeiten und Verhaltensweisen im geschützten Rahmen des Trainings auszuprobieren.
- **Selbstwert und Selbstwirksamkeit:** Das Training möchte das Selbstwertgefühl der Teilnehmer unterstützen und ihnen das Gefühl der Selbstwirksamkeit vermitteln, das eine Grundvoraussetzung für den weiteren Lernprozess ist.
- **Empowerment für selbst-reguliertes Lernen:** Die Teilnehmer sollen befähigt werden, ihren individuellen Lernprozess selbständig und eigenverantwortlich zu planen und umzusetzen.
- **Gleichberechtigter Zugang zu Bildungsangeboten:** Die Teilnehmer sollen darin unterstützt werden, gleichberechtigten Zugang zu Angeboten formeller und informeller Bildung zu finden.

**Respektieren abweichender Werthaltungen!**

**Der Trainer sollte die Werthaltungen der Teilnehmer respektieren. Es ist seine Aufgabe, den Wert des lebenslangen Lernens mit den Werten und Vorerfahrungen der Teilnehmer zu verknüpfen und ihnen nicht seine Wertvorstellungen überzustülpen.**



*“Man kann einen Menschen  
nichts lehren, man kann  
ihm nur helfen, es in sich  
selbst zu entdecken.”*

*Galileo Galilei (1564-1642)*

## 3.2 Trainingsinhalte

Die konkreten Inhalte des Trainings sind abhängig von den Eigenschaften, Bedürfnissen und Vorkenntnissen der jeweiligen Zielgruppe. Pro-Skills bietet Trainingsmodule an, die wiederum Materialien und Übungen zu vielfältigen Aspekten und Themenbereichen beinhalten.

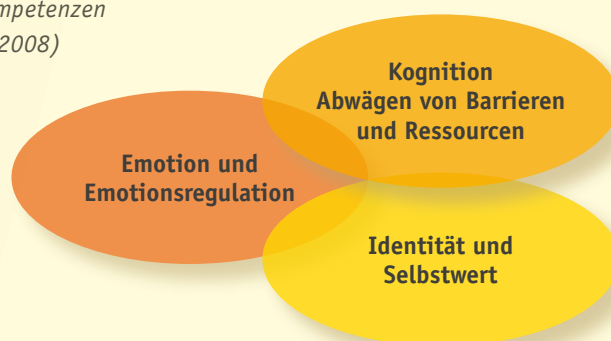
Im Folgenden beschreiben wir die drei zentralen Trainingsmodule. Die Pro-Skills-Toolbox verweist jeweils auf exemplarische Materialien und Übungen, die von den Projektpartnern gesammelt und als gute Praxisbeispiele bewertet wurden. All diese Materialien stehen auf der Pro-Skills-Internetseite als Download zur Verfügung [<http://www.pro-skills.eu>]. Sie können gerne auch Kontakt zu einem Projektpartner in Ihrem Land aufnehmen und weitere Materialien in Ihrer Landessprache anfragen. Gerne beraten wir Sie auch bei der Konzeption eigener Trainingsvorhaben.

Vorweg möchten wir darauf hinweisen, dass viele Basiskompetenzen miteinander verbunden sind und die Einteilung in personale, soziale und Selbst-Management-Kompetenzen nicht immer ganz eindeutig ist.

### Personale Kompetenzen

Unter personaler Kompetenz verstehen wir die Fähigkeit, interne Konzepte und Prozesse wie

Abbildung 6:  
Personale Kompetenzen  
(© Pro-Skills 2008)



### Aspekte personaler Kompetenz sind:

- **Emotionen und Emotionsregulation:** Fähigkeit, eigene Gefühle wahrzunehmen, auszudrücken und in angemessener Weise damit umzugehen;
- **Kognition:** Selbstreflexion, realistische Selbstbeurteilung, Problembewältigung, Wahrnehmung eigener Wünsche und Ziele, Identifikation von Barrieren und Ressourcen, Zielsetzung und Entscheidungsfindung;
- **Identitätsregulation** und Selbstwert, Selbstsicherheit und Selbstwirksamkeit;

PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU PERSONALEN KOMPETENZEN	
✂ Identitätsregulation / Selbstreflexion	✂ Zielsetzung / Entscheidungsfindung
✂ Selbstwert	✂ Emotion
✂ Selbstsicherheit	✂ Materialien in Kombination mit sozialen Kompetenzen

fi <http://www.pro-skills.eu>

## Soziale Kompetenzen

Soziale Kompetenzen sind Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die dazu beitragen, den Fokus des eigenen Verhaltens weg von der eigenen Person hin auf eine gemeinsame Orientierung mit anderen Personen zu richten. Sozial kompetentes Verhalten verbindet die Ziele des Einzelnen mit den Werten und Zielen einer sozialen Gruppe.

Abbildung 7: Soziale Kompetenzen (© Pro-Skills 2008)



### Aspekte sozialer Kompetenzen sind

- **Kooperation und Teamfähigkeit:** Offenheit und Toleranz, Kontaktfähigkeit, Nutzung sozialer Ressourcen, das Führen von Verhandlungen, Führungskompetenz, interkulturelle Kompetenz;
- **Kommunikationsfähigkeit:** Sprachvermögen, aktives Zuhören, Feedback, Einfühlungsvermögen, Anerkennung geben und empfangen;
- **Konfliktbewältigung** / Kompromissfähigkeit
- **Gruppendynamische Prozesse**

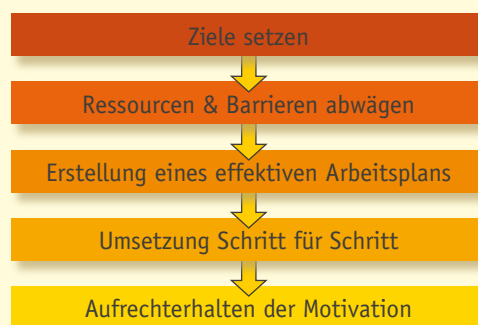
PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU SOZIALER KOMPETENZ:	
✂ Kontaktaufnahme / sich kennenlernen	✂ Empathie
✂ Kommunikation	✂ Durchsetzungsvermögen
✂ Kooperation	✂ Konfliktmanagement
✂ Rollenspiele	✂ Vertrauen

fi <http://www.pro-skills.eu>

## Selbst-Management-Kompetenz

Selbst-Management-Kompetenzen sind wesentlich für die erfolgreiche Planung und Umsetzung von Handlungen. Jede Handlung – ob bewusst oder unbewusst ausgeführt – basiert auf einer Abfolge kognitiver und aktiver Schritte. Psychologische Theorien befassen sich im Detail mit den kognitiven Abläufen.

Abbildung 8: Selbst-Management-Kompetenzen (©Pro-Skills 2008)



### Im Hinblick auf Lernprozesse lassen sich die folgenden Schritte unterscheiden:

- **Zielsetzung:** Die Person muss sich ein bestimmtes Lernziel setzen. Das übergeordnete Ziel kann zum Beispiel das Verdienen von Lebensunterhalt, ein höherer Lebensstandard oder ein höherer Bildungsabschluss sein. Es gilt nun, Zwischenziele auf dem Weg zum übergeordneten Ziel zu definieren, die wiederum das Durchlaufen weiterer kognitiver und aktiver Prozesse erfordern.
- **Kalkulation von Ressourcen und Barrieren:** Die Person muss Ressourcen wie Zeit, Geld, soziale Unterstützung etc. abwägen und praktische Problemstellungen wie die Betreuung der Kinder während eines Trainings, das Erreichen des Veranstaltungsortes u.ä. bewältigen. Das Abwägen von Ressourcen und Barrieren kann die Auswahl von Zielen beeinflussen.
- **Effektive Planung des Vorhabens:** Die Person entwickelt eine Art Arbeitsplan sowie einen realistischen zeitlichen Handlungsablauf unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen und der bestehenden Barrieren.
- **Umsetzung Schritt für Schritt:** Die geplanten Handlungsschritte müssen nun erfolgreich und in der richtigen Reihenfolge umgesetzt werden. Dazu müssen Ressourcen aktiviert, Hindernisse überwunden, Zeitpläne und Termine eingehalten werden. Dabei können weitere Hindernisse und Fragestellungen auftauchen, die im Vorhinein nicht erkennbar waren oder nicht berücksichtigt wurden. Die Person muss flexibel in der Auswahl von Methoden und im Einsatz von Ressourcen auf diese Umstände reagieren, um ihre Zwischenziele zu erreichen.
- **Aufrechterhalten der Motivation:** Die Umsetzung der Handlungsschritte kann einige Zeit in Anspruch nehmen und die Bewältigung unvorhergesehener Hindernisse erfordern. Dazu benötigt die Person Geduld und Ausdauer sowie anhaltende Motivation.

PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU SELBST-MANAGEMENTKOMPETENZEN	
✘ Selbst-) Bewertungsprozess	✘ Planung des Lernprozesses
✘ Umsetzung Schritt für Schritt	✘ Ziele setzen, Ressourcen und Barrieren abwägen

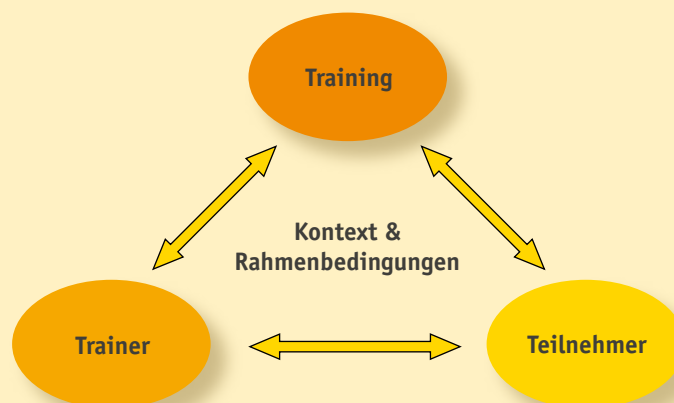
fi <http://www.pro-skills.eu>

### 3.3 Voraussetzungen und Rahmenbedingungen des Trainings

Trainings für sozial Benachteiligte unterscheiden sich nicht wesentlich von anderen Trainings, wenn moderne didaktische Grundlagen berücksichtigt werden. Die didaktische und pädagogische Expertise des Trainers ist allerdings bei dieser Zielgruppe stärker gefordert. Motivation, Gruppendynamik, Kommunikation und kulturelle Aspekte rücken stärker in den Vordergrund. Der Trainer muss insbesondere vermeintliche Machtverhältnisse reflektieren, wenn er Personen befähigen möchte, die nicht selten das Stigma der Machtlosigkeit tragen.

Drei interagierende Komponenten des Trainings nehmen Einfluss aufeinander: der Trainer, die Teilnehmer und das Training selbst. Neben diesen Hauptakteuren sollte der situative Kontext nicht in Vergessenheit geraten. Wir möchten im Folgenden näher auf die genannten Komponenten eingehen.

Abbildung 9: interagierende Komponenten des Trainings (Morand-Aymon 2007)



#### 3.3.1 Der Trainer

Im Folgenden möchten wir Kompetenzen, Eigenschaften und Aufgaben des Trainers näher beleuchten, die wir für eine positive und erfolgreiche Umsetzung des vorliegenden Trainingskonzepts für sozial Benachteiligte für notwendig erachten. Wir sind uns bewusst, dass wir ein optimales Bild zeichnen und damit hohe Standards setzen. Es erscheint uns wichtig, dass eine Balance gewahrt wird zwischen dem Maximum an verfügbaren personellen Ressourcen, das eingesetzt werden kann, und dem Minimum an Personal, das notwendig ist, um die Qualität des Trainings zu gewährleisten. Dennoch möchten wir auch kleine Institutionen ermutigen, ein solches Training zu realisieren.

*“Es ist die wichtigste Kunst des Lehrers, die Freude am Schaffen und am Erkennen zu erwecken.”*

*Albert Einstein (1879-1955)*

Bevor wir die Eigenschaften des Trainers in den Blick nehmen, möchten wir die Anzahl der Trainer, die für die Umsetzung des Trainings wünschenswert sind, diskutieren.

##### Einzelner Trainer oder Team?

Ist es ausreichend, wenn eine einzelne Fachkraft für die Umsetzung des Trainings zur Verfügung steht oder ist es notwendig, im Team zu arbeiten?

Unser Trainingskonzept zielt auf die Entwicklung verschiedener Kompetenzbereiche mit vielfältigen Methoden, die vom Trainer eine Vielzahl an Kompetenzen erfordern. Wir möchten erwähnen, dass wir für jegliche Art von Training Trainerteams von mindestens zwei Personen empfehlen.

#### **Dies hat vielerlei Gründe:**

- Die Umsetzung eines interaktiven Trainings und die Koordination der Gruppe erfordern eine Menge Arbeit, insbesondere wenn das Training interessant gestaltet und die Motivation der Teilnehmer aufrechterhalten werden soll. Niemand kann den ganzen Tag hindurch 100% an Leistung geben.
- Es erfordert sehr unterschiedliche Fähig- und Fertigkeiten, ein Training umzusetzen und eine Teilnehmergruppe zu koordinieren. Nobody is perfect – mehrere Trainer können sich in ihren Stärken und fachlichen Kompetenzen ergänzen.
- Um den Ablauf des Trainings flexibel zu gestalten und an die Bedürfnisse und Ressourcen der Teilnehmer anzupassen, ist es notwendig, den gesamten Ablauf und die gruppenspezifischen Vorgänge zu beobachten.
- Wie jedes menschliche Wesen werden auch Trainer und Teilnehmer von Sympathie und Antipathie beeinflusst. Es wäre bedauerlich, wenn das Training sein Ziel verfehlen würde, weil ein Teilnehmer mit der Person des Trainers nicht zu Recht kommt. Der Einsatz eines Trainerteams erhöht die Chance, dass jeder Teilnehmer einen Ansprechpartner seines Vertrauens findet.

#### **Optimal erscheint:**

- ein interdisziplinäres Team, in dem verschiedene Berufsgruppen sich mit ihren Kompetenzen und Expertisen ergänzen;
- ein Team aus verschiedenen Charakteren und beiderlei Geschlechtern;
- der Einbezug einer Person, die mit der Zielgruppe und ihrer Lebenssituation vertraut ist.

Selbstverständlich ist die Bildung eines solch idealen Teams nicht immer einfach, insbesondere wenn das Training durch eine kleine Einrichtung umgesetzt wird. In diesem Fall kann die Kooperation mit anderen Institutionen eine Hilfe sein.

Wenn wir im Folgenden von “dem Trainer” sprechen, ist damit immer auch die Option eines Trainerteams gemeint.

#### **Fertigkeiten und Wissen:**

Der Trainer benötigt einige grundlegende Fertigkeiten und Hintergrundwissen, die es ihm ermöglichen, das Training effektiv und erfolgreich umzusetzen. Einige dieser Fertigkeiten sind für jegliches Training notwendig, gewinnen aber im Umgang mit der Zielgruppe sozial Benachteiligter besonders an Bedeutung, insbesondere wenn diese ungünstige Vorerfahrungen mit klassischen Bildungssystemen mitbringen.

#### **Aus unserer Sicht sind die folgenden Kompetenzen und Kenntnisse für das vorliegende Trainingskonzept besonders wichtig:**

- Sensibilität für kulturelle Aspekte (insbesondere für die soziale Kultur der Zielgruppe)
- Kommunikationskompetenz
- Moderations- und Organisationsfertigkeiten
- Kooperations- und Teamfähigkeit
- Hintergrundwissen über gruppenspezifische Prozesse



- Fähigkeit, die Motivation der Teilnehmer zu wecken und aufrechtzuerhalten
- Beobachtungsfertigkeiten (Beobachtung der Gruppendynamik und des gesamten Trainingsprozesses)
- Flexibilität, das Training an die jeweilige Teilnehmergruppe und ihre Bedürfnisse anzupassen
- Fachwissen über (interaktive) pädagogische Ansätze (siehe Kap. 2.3)
- Fachwissen über Lebenslanges Lernen
- Fähigkeiten, die Teilnehmer zu Partizipation und aktivem Handeln zu ermuntern
- Kenntnisse und Methoden zur Planung von Lernprozessen
- praktische Erfahrung in der Umsetzung von Trainings
- Bewusstsein für die eigenen Wertvorstellungen

Zusammenfassend kommen wir zu dem Schluss, dass der Trainer eine pädagogische, sozialpädagogische oder psychologische Grundausbildung absolviert haben sollte.

### Erfahrungen mit und Einstellung zur Zielgruppe

Sensibilität für die kulturellen Hintergründe ist eine weitere wichtige Voraussetzung, die der Trainer mitbringen sollte. Um das Training auf die jeweilige Zielgruppe abzustimmen, benötigt der Trainer fundiertes Hintergrundwissen über die Lebenssituation, die Bedürfnisse und Ressourcen der Zielgruppe. Wenn er selbst keine Erfahrungen im Umgang mit der Zielgruppe hat, kann es hilfreich sein, im Vorfeld mit einem Interessenvertreter der Zielgruppe Kontakt aufzunehmen oder diesen sogar in das Trainerteam einzubinden. Einige Tage vor dem Training sollte ein persönlicher Kontakt mit den Teilnehmern zustande kommen und eine Art Interview stattfinden, in dem die konkreten Erwartungen der Teilnehmer an das Training erfragt werden können.

Auf dieser Grundlage kann der Trainer das notwendige Einfühlungsvermögen für die Zielgruppe entwickeln. Um effektiv mit ihr arbeiten zu können, benötigt der Trainer auch ein gewisses Maß an Sympathie und Interesse für die Zielgruppe und sollte Toleranz gegenüber den Lebenserfahrungen und Werthaltungen der Teilnehmer zeigen. Selbstreguliertes Lernen im Sinne des Empowerments kann nur erreicht werden, wenn der Trainer den Teilnehmern nicht die eigenen Werte und Sichtweisen überstülpt. Die Teilnehmer sollten vielmehr an ihrem Standpunkt abgeholt werden und die eigenen Erfahrungen einbringen können. Der Trainer kann eigene Standpunkte erläutern und neue oder ergänzende Wertvorstellungen anbieten, er sollte diese jedoch nie als die „einzig wahre“ Sichtweise präsentieren.

Der Trainer unterstützt die Teilnehmer darin, eigenständig neue Ziele und Fertigkeiten zu erarbeiten; er ist eine Art Coach, aber kein Leiter. Es erscheint uns sehr wichtig, dass die „Machtverhältnisse“ zwischen Trainer und Teilnehmern in Balance bleiben. Dazu ist es notwendig, dass der Trainer seine eigene einflussreiche Stellung und die sozial benachteiligte Situation der Teilnehmer immer wieder reflektiert.

### Aufgaben des Trainers

#### Der Trainer trägt für folgende allgemeine Aspekte des Trainings die Verantwortung:

- Ein klar definierter Rahmen und klare und realistische Ziele sollten den Teilnehmern transparent gemacht werden.
- Der Trainer sollte mit den Ressourcen der Teilnehmer arbeiten und das Training auf ihre Erfahrungen und Vorkenntnisse abstimmen.
- Er sollte den Trainingsprozess beobachten, evaluieren und gegebenenfalls an die Bedürfnisse der Teilnehmer anpassen.

- Der Trainingsprozess sollte für die Teilnehmer nachvollziehbar sein, sodass sie sich ihre Erfahrungen in der Gruppe bewusst machen können.
- Der Trainer sollte sich seiner Rolle und insbesondere seiner Grenzen im Rahmen des Trainingskontexts bewusst sein (z.B. Bildung vs. Therapie).
- Damit in Verbindung sollte er mit anderen Organisationen zusammenarbeiten und bei Bedarf den Kontakt zu Institutionen und Fachkräften herstellen, welche die Teilnehmer bezüglich anderer Ziele und Fragestellungen begleiten können.

### 3.3.2 Das Training

Das Training kann bestimmten Prinzipien folgen, um den Bedürfnissen der Teilnehmer zu entsprechen und eine positive und fruchtbare Atmosphäre zu gewährleisten.

#### Vertrauen

Für die Teilnehmer ist es sehr wichtig, sich angenommen zu fühlen und Vertrauen in den Trainer und das Training zu fassen.

#### Dies kann durch die folgenden Aspekte gefördert werden:

- Das Training sollte immer unter dem Schirm einer bekannten Organisation oder Einrichtung stattfinden und nicht in der persönlichen Verantwortung eines einzelnen Trainers.
- Für die Teilnehmer kann es hilfreich sein, den Trainer und die Räumlichkeiten im Vorfeld des Trainings kennenzulernen. Sie werden dadurch mit dem Setting vertraut und fühlen sich zu Beginn des Trainings schon etwas sicherer. Personen, die sich nicht sicher fühlen, können die Teilnahme an dem Training absagen, ohne das Gesicht zu verlieren.
- Die Teilnehmer sollten im Vorfeld ausführlich über den Inhalt, die Methoden und die Regeln des Trainings informiert werden.

#### Akzeptanz und Gruppenatmosphäre

Eine gute Atmosphäre in der Gruppe und gegenseitige Akzeptanz unter den Teilnehmern sind wesentlich für eine erfolgreiche Umsetzung des Trainings, insbesondere wenn wir mit Zielgruppen arbeiten, die Ablehnung und soziale Ausgrenzung aus ihrem täglichen Leben kennen.

#### Dies erfordert einige grundsätzliche Regelungen:

- Die Gruppenatmosphäre hat erste Priorität. Konflikte unter den Teilnehmern sollten sofort thematisiert werden. Ganz nebenbei eignen sich diese Situationen, um soziale Kompetenz praktisch einzuüben.
- Einige grundlegende Regeln sollten zu Beginn des Trainings vereinbart werden, beispielsweise Feedback-Regeln, das Akzeptieren abweichender Meinungen und früherer Erfahrungen etc. In Abhängigkeit von der Gruppe und dem Zeitrahmen können diese Regeln mit den Teilnehmern gemeinsam entwickelt werden.
- Training soll Spaß machen. Es sollte genug Zeit für Pausen, Entspannung oder auflockernde Spiele und Übungen eingeplant sein (konkrete Ideen: Fischer et al 2004).

*“Ich höre und ich vergesse,  
Ich sehe und ich erinnere mich.  
Ich tue und verstehe.”*

*Konfuzius*

## Die Bedürfnisse der Teilnehmer berücksichtigen

### Das Training sollte die Bedürfnisse und Besonderheiten der Teilnehmer berücksichtigen:

- Zu Beginn des Trainings sollten die Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu äußern.
- Die Teilnehmer sollten aktiv in die Gestaltung des Trainings eingebunden sein. Sie können dabei unterstützt werden, ihre Lernziele für das Training selbst zu identifizieren und auszuwählen.
- Gestaltung und Methoden des Trainings sollten mit dem kulturellen und sozialen Hintergrund der Zielgruppe in Übereinstimmung stehen. Die Teilnehmer sollten die Möglichkeit haben, ihre kulturelle Identität einzubringen.
- Die Trainingsinhalte und –methoden sollten an das Vorwissen und das alltägliche Leben der Zielgruppe anknüpfen.
- Es gilt, die Teilnehmer zu motivieren und zu befähigen, die neu gewonnenen Fertigkeiten in den Lebensalltag zu übertragen und sie in „echten“ Situationen auszuprobieren.
- Der Lernprozess sollte kleine Schritte vorsehen von bekannten zu unbekanntem und von einfachen zu anspruchsvolleren Inhalten. Es liegt in der Verantwortung des Trainers, dass jeder Teilnehmer dem Lernprozess folgen kann.
- Die Fragen und Erwartungen der Teilnehmer sollten beantwortet werden.
- Wenn möglich sollten die Teilnehmer die Möglichkeit haben, ihren Lernprozess nach dem Training fortzusetzen. Dies kann beispielsweise in Form eines kontinuierlich fortlaufenden Trainings oder durch Gruppentreffen zum gegenseitigen Austausch geschehen.
- Die Resultate und Lernerfolge sollten zum Abschluss des Trainings Anerkennung finden. Zum einen sollten das Engagement und die Erfolge der Teilnehmer Wertschätzung erfahren. Zum anderen sollten die Teilnehmer eine Art Zertifikat oder Referenzschreiben erhalten, das sie konkret für ihre Zwecke (z.B. Bewerbungen) nutzen können.

### 3.3.3 Die Teilnehmer

#### Nicht nur der Trainer und das Training, auch die Teilnehmer sollten gewisse grundlegende Kriterien erfüllen:

- Damit die Teilnehmer tatsächlich von dem Training profitieren können, ist es notwendig, dass sie ein Mindestmaß an Fähigkeiten mitbringen, um zu interagieren, zu verstehen und zu lernen. Dies bedeutet beispielsweise, dass ein gewisses Maß an Sprachkenntnis vorhanden sein muss, um die Verständigung zu gewährleisten.
- Die Teilnehmer müssen zur Teilnahme an dem Training und den Übungen motiviert sein. Sie sollten bereit sein, Neues kennenzulernen und sich möglicherweise zu entwickeln oder zu verändern.
- Dies setzt voraus, dass die Teilnehmer auf freiwilliger Basis an dem Training teilnehmen.
- Ein Aspekt, der nicht grundsätzlich beantwortet werden kann, ist die Frage nach Homogenität oder Heterogenität der Gruppe. Eine homogene Gruppe mag leichter zu handhaben sein, die Inhalte können auf konkrete Fragestellungen zugeschnitten sein, die viele oder gar alle Teilnehmer betreffen. In einer heterogenen Gruppe können die Teilnehmer hingegen von ihrer Verschiedenartigkeit profitieren und von den unterschiedlichen Erfahrungen und Kenntnissen der anderen lernen. Es scheint empfehlenswert, die Balance zwischen Vielfalt und Gemeinsamkeit zu wahren und somit sowohl das Ziel des sozialen Lernens zu berücksichtigen als auch den Teilnehmern die Möglichkeit zu geben, sich in der Gruppe schnell heimisch zu fühlen.

- Ebenso lässt sich zu Bekanntheit und Anonymität der Teilnehmer keine allgemein gültige Aussage treffen. Anonymität eröffnet dem Teilnehmer die Chance, frei zu sprechen und zu handeln, ohne dass Andere eine vorgefertigte Meinung über ihn haben und ohne Bedenken, wie sich das Verhalten im Training auf den Verlauf bestehender Beziehungen auswirken. Je nach Zielgruppe können sich die Teilnehmer hingegen in einer vertrauten Peer-Gruppe freier und ungezwungener bewegen und sich während des Trainings gegenseitig unterstützen. Der Trainer muss den Einfluss von Abhängigkeiten und starken sozialen Bindungen innerhalb der Trainingsgruppe abschätzen und die Konstellation auswählen, die für die Förderung der individuellen Entwicklung am sinnvollsten erscheint.
- Ausschlusskriterien vor und während des Trainings sollten bedacht werden. Je nach Intention des Trainings können sich körperliche oder psychische Erkrankungen, Abhängigkeit, Substanzkonsum etc. kontraproduktiv auf die Teilnahme am Training auswirken.

#### **Vertrag zwischen dem Trainer und der Gruppe**

Es kann hilfreich sein, einen Vertrag zwischen dem Trainer und den Teilnehmern abzuschließen. Dieser definiert die übergeordneten Ziele des Trainings, besagt, welche Leistungen beide Parteien in das Training einbringen und kann bereits einige grundlegenden Regeln und Pflichten (z.B. regelmäßige Teilnahme, Pünktlichkeit o.ä.) beinhalten. Diese Art der Vereinbarung trägt als erster Schritt dazu bei, dass die Teilnehmer selbst Verantwortung für das Training übernehmen.

Ein Beispiel für einen solchen Vertrag finden Sie in der Pro-Skills-Toolbox auf unserer Homepage [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu)!

### **3.3.4 Kontext des Trainings**

**Einige weitere Rahmenbedingungen können Einfluss auf den Verlauf eines Trainings nehmen. Insbesondere die Räumlichkeiten sind von Bedeutung. Sie sollten:**

- für die Zielgruppe gut erreichbar sein (Fahrtkosten und Entfernung)
- den Teilnehmern bekannt sein und von ihnen akzeptiert werden
- alle benötigten Ressourcen für das Training bereitstellen
- kostenlose oder günstige Mahlzeiten und gegebenenfalls Übernachtungsmöglichkeiten für die Zielgruppe ermöglichen
- unabhängig von Institutionen sein, mit denen die Teilnehmer sonstige Verpflichtungen verbinden (z.B. Therapieeinrichtung, Arbeitsamt oder Polizeistation).

### 3.4 Die Pro-Skills-Toolbox: Beispiele guter Praxis

Die Partner des europäischen Projekts haben eine umfangreiche Sammlung empfehlenswerter Materialien und Übungen zur Förderung von Basiskompetenzen angelegt. Es würde der Vielfalt der Materialien nicht gerecht werden, an dieser Stelle einige wenige Übungen exemplarisch zu präsentieren.

Daher bieten wir alle Materialien auf unserer Internetseite [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu) an. Darüber hinaus können Sie gerne Kontakt zu den Pro-Skills-Projektpartnern aufnehmen und Materialien in Ihrer Landessprache erfragen. Die Namen und Adressen der Kontaktpersonen sind in Kapitel 5 dieses Handbuchs verzeichnet.

**Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Themen und Inhaltsbereiche der Pro-Skills-Toolbox und führen ein Beispiel zur Veranschaulichung an.**

PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU PERSONALEN KOMPETENZEN	
✂ Identitätsregulation / Selbstreflektion	✂ Zielsetzung / Entscheidungsfindung
✂ Selbstwert	✂ Emotion
✂ Selbstsicherheit	✂ Materialien in Kombination mit sozialen Kompetenzen



PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU SOZIALER KOMPETENZ	
✂ Kontaktaufnahme / sich kennenlernen	✂ Empathie
✂ Kommunikation	✂ Durchsetzungsvermögen
✂ Kooperation	✂ Konfliktmanagement
✂ Rollenspiele	✂ Vertrauen

PRO-SKILLS-TOOLBOX ZU SELBST-MANAGEMENTKOMPETENZEN	
✂ Selbst-) Bewertungsprozess	✂ Planung des Lernprozesses
✂ Umsetzung Schritt für Schritt	✂ Ziele setzen, Ressourcen und Barrieren abwägen

*fi <http://www.pro-skills.eu>*

Im Folgenden findet sich ein Beispiel, wie die Übungen der Pro-Skills-Toolbox aufgebaut sind.

Modul: Soziale Kompetenz; Sektion: Kooperation

DER MAGISCHE BAMBUSSTAB	
	<b>Zeitraumen:</b> ~ 20 min
	<b>Räumlichkeiten:</b> drinnen oder draußen
	<b>Gruppengröße:</b> 6 und mehr Personen
	<b>Materialien:</b> ein leichter, etwa 2 m langer Bambusstab (ein Stab pro 6-8 Personen; entsprechend mehrere Stäbe für größere Gruppen)
	<b>Ablauf:</b> Die Teilnehmer stehen sich in zwei Reihen gegenüber. Die Arme werden nach Vorne gestreckt, die Zeigefinger beider Hände sind ausgestreckt. Der Trainer legt den Bambusstab auf die Zeigefinger aller Teilnehmer. Die Aufgabe der Gruppe ist nun, den Bambusstab gemeinsam auf dem Boden abzulegen, ohne dass ein Finger den Kontakt zum Stab verliert. Da die Übung beim ersten Durchgang meist nicht funktioniert (der Stab wandert meist immer höher in die Luft oder die Teilnehmer verlieren den Kontakt zum Stab), sollte die Vorgehensweise der Gruppe anschließend moderiert werden.
	<b>Ziel / Zweck:</b> Die Aufgabe klingt leicht, ist es aber nicht. Die Teilnehmer müssen den Stab gleichzeitig nach unten bringen, sonst verliert eine Person den Kontakt oder der Stab kippt und fällt herab. Während die Gruppe die Übung ausführt, beobachtet der Trainer die Gruppenprozesse und verfolgt, wer die Führung der Gruppe übernimmt, wer die Situation strukturiert etc.
	<b>Fragen zur anschließenden Diskussion:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● War es einfach, den Stab abzulegen oder nicht?</li> <li>● Worin lag die Schwierigkeit?</li> <li>● Warum hat es am Ende doch geklappt?</li> <li>● Wie habt Ihr kommuniziert?</li> <li>● Hat eine Person das Kommando übernommen?</li> </ul>
	<b>Quelle:</b> Spielepool von PFIFF, Hochschule Fulda, University of Applied Sciences



## 4 | PILOTTRAININGS

Die Arbeit des Pro-Skills-Teams endete natürlich nicht bei der Entwicklung des Trainingskonzepts. Den Partnern war es wichtig, das Konzept in verschiedenen Ländern und Kontexten mit verschiedenen Zielgruppen umzusetzen und auf seine Tauglichkeit hin zu überprüfen. Vier Pro-Skills-Partner realisierten das Trainingskonzept in ihren Ländern und mit verschiedensten Zielgruppen:

- **Wilde Bühne** – Verknüpfung von Pro-Skills-Elementen mit einem Theaterprojekt für ehemalige Drogenabhängige
- **MEKKA** – Umsetzung eines klassischen Pro-Skills-Trainings für junge Roma, die ihre Schulbildung nachholen
- **PROTASI** – Umsetzung eines klassischen Pro-Skills-Trainings für junge Arbeitslose mit unterschiedlichen sozialen Hintergründen
- **Hochschule Fulda** – Umsetzung von Pro-Skills-Elementen im Rahmen eines Sport- und Bewegungsangebots für Teilnehmer einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme

Im Folgenden möchten wir kurz die Konzepte und Inhalte der vier Pilottrainings darstellen und dem Leser damit einen Einblick in Möglichkeiten der konkreten Umsetzung des Trainingskonzepts sowie Hilfestellung für die Entwicklung eigener Trainingsansätze geben. Dabei werden unterschiedliche Charakteristika der Trainings betont.

Für die Evaluation der Pilottrainings wurde ein einheitlicher Fragebogen für die Teilnehmer entwickelt, der sowohl vor als auch nach den Trainings zum Einsatz kam. Der Fragebogen erfasst die wichtigsten Ziele für das Pro-Skills-Konzept: Verbesserungen im Bereich personaler, sozialer, Selbst-Management-Kompetenzen, Lernfertigkeiten und Perspektiven für die persönliche Weiterbildung. Zusätzlich wurden trainingspezifische Fragen sowie die Zufriedenheit erfasst. Auch die Einschätzung der Trainer wurde mit Hilfe eines strukturierten Fragebogens erhoben. Neben dem Fragebogen wurden zudem verschiedene mündliche und kreative Feedback-Methoden eingesetzt. Näheres zur Evaluation und deren Instrumente findet sich auf der Website [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu). Die zusammenfassenden Resultate dieser Befragungen und Rückmeldungen für die einzelnen Pilottrainings werden im Folgenden mit aufgeführt.

### 4.1 Wilde Bühne

Die Wilde Bühne ist ein sozio-kulturelles Forum, das Theaterarbeit mit ehemaligen Drogenabhängigen umsetzt. Das Thema Identität steht im Zentrum der alltäglichen Arbeit. Daher verwirklichte die Wilde Bühne Elemente des Pro-Skills-Trainingskonzepts im Rahmen eines Theaterprojekts.


Das Pilotprojekt fand also in einem sehr speziellen Rahmen statt. Die folgende Beschreibung des Theaterprojekts zeigt exemplarisch auf, wie sich Elemente des Trainingskonzepts in andere Aktivitäten einbinden lassen. Der Schwerpunkt des Projekts lag auf der Vermittlung von personalen und sozialen Kompetenzen.

#### A. Rahmen

##### Zielgruppe und spezifische Ziele:

Zielgruppe des Theaterprojekts waren **neun frühere Drogenabhängige**, die derzeit in einer therapeutischen Einrichtung leben.





*“Selbst eine Reise von  
tausend Meilen beginnt  
mit dem ersten Schritt.”*

*Konfuzius*

Das Training zielte insbesondere auf die **Verbesserung und die Erweiterung sozialer Kompetenzen**. Die Teilnehmer sollten auf kreative und aktive Art und Weise neue Kompetenzen für ihr späteres Leben außerhalb der therapeutischen Einrichtung erwerben.

#### **Zeitlicher Rahmen:**

Das Training fand in Form eines **fünftägigen Projekts** statt und umfasste einen zeitlichen Rahmen von 40 Stunden.

#### **Trainer und eingesetzte Materialien:**

Das Projekt wurde von **drei Trainern** umgesetzt:

- ein Sozialarbeiter, der auch Theaterpädagoge, Therapeut und Fachkraft für Psychodrama ist
- eine Lehrkraft, die ebenfalls Theaterpädagogin ist
- ein Sozial- und Theaterpädagoge

Das Projekt fand außerhalb der therapeutischen Einrichtung in einem großen Proberaum statt. Es kamen unter anderem ein CD-Player, eine Videokamera sowie pro Person ein Tagebuch zum Einsatz.

## **B. Inhalte**

Die Gruppe entwickelte selbst ein Theaterstück aufbauend auf der bekannten klassischen Erzählung zu Macbeth. Mit Hilfe verschiedener Methoden wurde die Reflektion der eigenen Stärken mit der Theaterarbeit verknüpft.

#### **Theaterarbeit**

Da die Teilnehmer im Theaterspielen nicht erfahren waren, wurden Elemente der Theaterarbeit mit Übungen zur Förderung personaler und sozialer Kompetenzen kombiniert. Beispielsweise mussten die Akteure bestimmte Bewegungen oder Gesten darstellen und dabei auf ihre Körpersprache achten, oder sie stellten gemeinsam ein Standbild zu einem bestimmten Thema.

Schritt für Schritt wurden die verschiedenen Szenen des Theaterstücks entwickelt und ausgearbeitet, jeweils in Verbindung mit bestimmten Inhalten wie Vertrauen, Ausdruck von Emotionen etc.

Die Aufführung des Theaterprojekts fand im Rahmen der therapeutischen Einrichtung statt.

#### **Reflektion**

Über Feedback und Diskussionsrunden, insbesondere aber über die Nutzung der Tagebücher fokussierte das Projekt auf die Reflektion eigener Stärken, Einstellungen, Emotionen und Beziehungen.

**Nach jeder Arbeitseinheit erhielten die Teilnehmer Fragen zur Reflektion bestimmter Aspekte wie:**

- Wie fühle ich mich beim Theaterspielen? Nehmen andere meine Stimmung wahr?
- Gibt es Ähnlichkeiten oder Unterschiede zwischen mir und dem Charakter, den ich verkörpere?
- Welche Eigenschaften, die der gespielte Charakter hat, fehlen mir?

Die Teilnehmer bearbeiteten diese Fragen zunächst für sich selbst und tauschten sich anschließend aus.

Die folgenden Aspekte und Kompetenzen des Pro-Skills-Konzepts wurden durch das Theaterprojekt berücksichtigt:

### Personale Kompetenzen

- **Selbst-Reflektion:** Reflektion über das Theaterstück, die Rolle, die eigenen Fertigkeiten und Emotionen mit Hilfe des Tagebuchs sowie Feedback- und Diskussionsrunden;
- **Emotionen und Emotionsregulation:** verbunden mit der Materie von Macbeth und den gruppendynamischen Prozessen während der Proben boten sich zahlreiche Möglichkeiten, über Emotionen zu sprechen, sie auszudrücken, damit umzugehen sowie die Emotionen anderer Personen wahrzunehmen;
- **Identifikation von Barrieren und Ressourcen:** Die Theaterarbeit bot einen guten Rahmen, um neue Verhaltensmuster auszuprobieren, neue Stärken zu entdecken, die eigenen Grenzen und Barrieren kennenzulernen und zu überwinden.
- **Identität und Selbstwert:** Auf der Bühne zu stehen, eine Rolle zu lernen, die Aufregung vor dem Auftritt und das Erlebnis "Ich kann etwas" – diese Erfahrungen können sehr hilfreich für das Selbstwertgefühl sein. Durch die Zusammenarbeit in der Gruppe und das gegenseitige Feedback konnten die Teilnehmer sehr viel über sich selbst erfahren.
- **Selbst-Sicherheit** beim Spielen auf der Bühne;
- **Körpersprache:** beim Spielen einer Rolle in einen anderen Charakter hineinschlüpfen;

### Soziale Kompetenzen

- **Kooperation und Teamfähigkeit:** Theaterspielen kann man nicht für sich alleine - auf der Bühne ist es sehr wichtig, zu kooperieren und sich auf den anderen verlassen zu können;
- **Kommunikation** während der Entwicklung und Ausarbeitung der Szenen;
- **Feedback geben und annehmen** während des Theaterspiels und beim Austausch über das Tagebuch;
- **Konfliktbewältigung und Kompromissfähigkeit** während der Entwicklung und Ausarbeitung der Szenen;

### Selbstmanagement-Kompetenzen

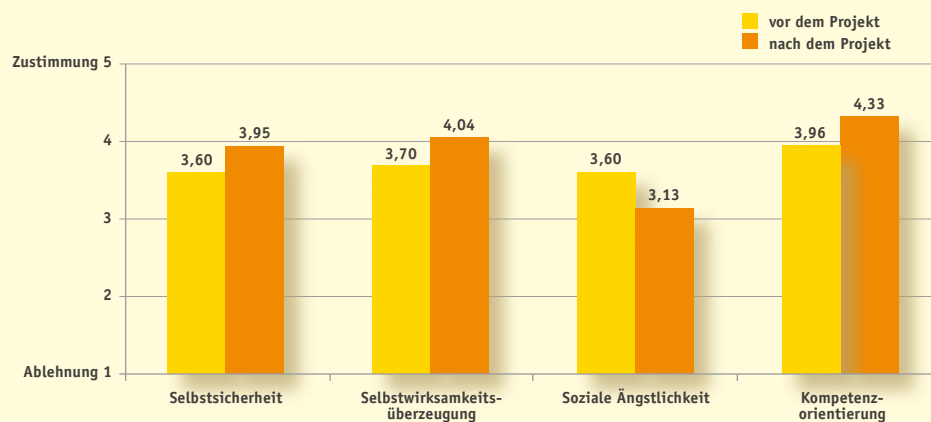
Während der Entwicklung und Umsetzung des Theaterstückes konnten die Teilnehmer ihre Selbstmanagement-Fähigkeit auf verschiedenste Art und Weise erproben und verbessern:

- **Realistische Ziele für die Theatergruppe durch das Abstimmen von Aufgaben und Fertigkeiten:** Die Teilnehmer mussten sich einigen, welche Rolle zu welchem Akteur passt und wie sie auf der Bühne agieren können;
- **Umsetzung der Aufgaben Schritt für Schritt:** mit jeder Probe kam das Team seinen Zielen einen Schritt näher, und manches mal galt es Barrieren zu überwinden, etwas zu verändern oder realistischere Ziele zu setzen;
- **Motivation aufrecht erhalten:** sowohl die Gruppe als auch jeder einzelne Akteur mussten ihre Motivation aufrechterhalten, auch wenn manche Dinge nicht funktionierten;

## C. Evaluationsergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung vor und nach dem Theaterprojekt zeigen, dass die **Teilnehmer** der Wilden Bühne insbesondere bezüglich der personalen Kompetenzen Veränderungen wahrnahmen (Abbildung 10): sie gewannen an Selbstsicherheit und an Selbstwirksamkeitsüberzeugung, die soziale Ängstlichkeit nahm ab. Ihr Interesse an den eigenen Fertigkeiten und Kompetenzen konnte geweckt werden.

Abbildung 10: Veränderungen Wilde Bühne (N = 9)



In ihren offenen Antworten erwähnen die Teilnehmer der Wilden Bühne folgende neuen oder neu entdeckten Fertigkeiten:

- Ausdruck und Umgang mit eigenen Gefühlen
- Selbstsicherheit und Mut, die eigene Meinung auszudrücken
- Vertrauen in andere Personen und Hilfe von anderen annehmen
- Spaß am Theaterspiel
- Entdeckung, das Lernen Spaß machen kann

Auch die **Trainer** nahmen wahr, dass die Teilnehmer Fortschritte hinsichtlich ihrer Selbstsicherheit und ihrer Körpersprache machten. Die Trainer waren beeindruckt von der starken Interaktion zwischen Theater und Reflektion. Das Tagebuch leistete gute Hilfestellung, um eigene Themen zu reflektieren, sie im Theaterstück wiederzufinden und durch das Spielen der Rolle auszudrücken.

Auch die **Therapeuten** der Projektteilnehmer wurden mit Hilfe eines Fragebogens drei Wochen nach dem Training befragt. Sie bestätigen im Wesentlichen die geschilderten Ergebnisse, insbesondere eine Verbesserung des Selbstwertgefühls, der Selbstsicherheit und des Umgangs mit Gefühlen. Für sieben der neun Teilnehmer berichten die Therapeuten anhaltende Effekte. Sie würden die Realisierung weiterer Theaterprojekte auf jeden Fall begrüßen.

## D. Anmerkungen zum Trainingskonzept / Verbesserungsideen

Die kompakte und intensive Umsetzung des Trainings in fünf Tagen hat sich bewährt. Die Trainer schlagen vor, die Gruppe für diese Zeit künftig ganz aus dem therapeutischen Setting herauszunehmen (inkl. Übernachtungen), damit die Abläufe in der therapeutischen Einrichtung die Theater-arbeit nicht zu sehr beeinflussen.

Das Tagebuch erwies sich als sehr gutes Werkzeug zur Reflektion.

## E. Weitere Anmerkungen

Zwischen der Generalprobe und der Aufführung fand ein Treffen der Trainer mit den Therapeuten der Projektteilnehmer statt. Die Zusammenarbeit mit den Therapeuten erwies sich als sehr wichtig.

## 4.2 MEKKA

Mekka ist eine regionale Einrichtung, die sich für die Nivellierung ungleicher Gesundheitsbedingungen einsetzt, die durch soziale Benachteiligung entstehen. Eine der Hauptzielgruppen sind die Roma, die in der Stadt Nyiregyháza leben.

Um ein konkretes Beispiel zu geben, wie der zeitliche Ablauf eines Pro-Skills-Trainings aussehen kann, enthält die folgende Projektbeschreibung ein detailliertes Trainingsprogramm. Auch wird auf bestimmte Übungen der Pro-Skills-Toolbox verwiesen, die dabei zum Einsatz kamen.

## A. Rahmen

### Zielgruppe und spezifische Ziele

An dem Pilottraining nahmen **15 junge erwachsene Roma** teil, die eine spezielle Grundschule für Erwachsene besuchen.

Um die Teilnehmer für das Training auszuwählen, nahmen die Trainer Kontakt zur Direktorin der Schule auf und führten anschließend Interviews mit interessierten jungen Erwachsenen durch. Fünfzehn Personen wurden aus dem Pool interessierter Personen ausgewählt.

### Die zentralen Ziele des Trainings waren folgende:

- Entwicklung von Fertigkeiten, die mit der speziellen Kultur der Roma vereinbar sind
- Entwicklung von Basiskompetenzen zur Bewältigung alltäglicher Anforderungen
- Vermittlung neuer Informationen und Fertigkeiten bezüglich der Menschenrechte und der Gesundheitserziehung
- Verbreitung der neu erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen durch die Teilnehmer an andere Personen in ihrem Lebensumfeld.

### Zeitlicher Rahmen

Das Training umfasste drei Tage mit Übernachtungen.

ERSTER TAG	
<b>Vormittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Begrüßung, Vorstellung des Pro-Skills-Projekts und des Trainings</li><li>- Evaluationsfragebogen zum Trainingsbeginn</li><li>- Vereinbarung von Regeln &amp; Erfassung der Erwartungen der Teilnehmer</li><li>- Kennenlernen und Gruppenbildung</li></ul>
<b>Nachmittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Einführung in das Thema Lernen, Lebenslanges Lernen, Lernen durch praktische Erfahrungen etc.</li><li>- Feedback zum ersten Tag</li></ul>
<b>Abend:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rollenspiel</li></ul>

ZWEITER TAG	
<b>Vormittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Übung zum Aufwärmen</li><li>- Einführung zu personalen Kompetenzen</li><li>- Personale Kompetenzen: praktische Übungen</li></ul>
<b>Nachmittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Einführung zu sozialen Kompetenzen</li><li>- Soziale Kompetenzen: praktische Übungen</li><li>- Feedback zum zweiten Tag</li></ul>
<b>Abend:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Rollenspiel (Fortsetzung)</li></ul>

DRITTER TAG	
<b>Vormittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Übung zum Aufwärmen</li><li>- Selbst-Management-Kompetenz: praktische Übungen</li></ul>
<b>Nachmittag:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Evaluationsfragebogen zum Ende des Trainings</li><li>- Abschlussfeedback</li><li>- Abschlussspiel</li></ul>

### Trainer und eingesetzte Materialien

Das Pilottraining wurde von **drei Trainern** geleitet:

- Zwei Sozialarbeiter
- eine Fachkraft für psychische Gesundheit
- eine Fachkraft mit Drama Ausbildung

Das Training fand in zwei Räumen der Einrichtung MEKKA statt. Es kamen ein Notebook, ein Beamer, ein CD-Player, Flipcharts, Fotografien, Papier und Stifte zum Einsatz.

## B. Inhalt

### Methoden

- Präsentationen: Vorstellung des Pro-Skills-Projekts und des Trainings, Einführung in personale, soziale und Selbst-Management-Kompetenzen;
- Vereinbarung von Regeln während des Trainings: Pünktlichkeit, gegenseitiges Zuhören, Ausschalten von Handys, kein Alkoholkonsum während des Trainings etc.
- Erwartungsbaum: Erwartungen und Befürchtungen der Teilnehmer
- Gruppenbildung: sich kennenlernen mit Hilfe der Fotophantasien und durch Übungen
- Weisheitsforum zum Thema Lernen, Lebenslanges Lernen, Lernen durch praktische Erfahrungen etc.

Folgende Materialien und Übungen der **Pro-Skills-Toolbox** kamen zum Einsatz:

### Personale Kompetenzen

- Fotophantasien (Identität, Selbstreflektion, Selbstwert, Gefühle erkennen und ausdrücken)
- Schiff der intrinsischen Werte (Reflektion und Bewertung eigener Werthaltungen)
- Rollenspiel (Selbst-Regulation, Selbstwirksamkeitserwartung)

### Soziale Kompetenz

- Gordischer Knoten (Kontakt aufnehmen, Empathie, Toleranz, Konfliktbewältigung)
- Pinguine auf dem Eis (Kooperation, Kommunikation, Empathie, Toleranz, Durchsetzungsvermögen, Konfliktbewältigung)
- Stühle rücken (zwischenmenschliches Verhalten, Kooperation)
- Rollenspiele (zwischenmenschliches Verhalten, Kooperation, Empathie, Toleranz, Durchsetzungsvermögen)

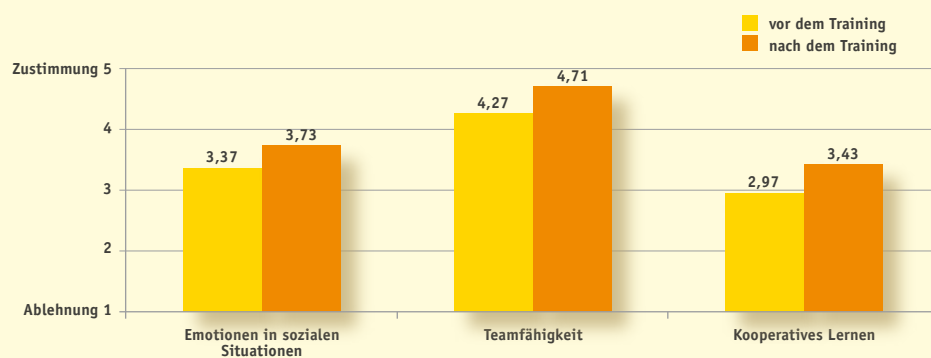
### Selbst-Management-Kompetenz

- Öffne deine Faust (Bewertungsprozesse, Abwägen von Ressourcen und Barrieren, effektive Prozessplanung, Umsetzung Schritt für Schritt, Aufrechterhalten der Motivation)
- verschlossene Augen (Bewertungsprozesse, Abwägen von Ressourcen und Barrieren, effektive Prozessplanung, Umsetzung Schritt für Schritt, Aufrechterhalten der Motivation)

## C. Evaluationsergebnisse

Die **Teilnehmer** gaben insbesondere Veränderungen in Bereichen an, die die soziale Interaktion betreffen (Abbildung 11). Ihre Bereitschaft, Gefühle in sozialen Situationen zu zeigen, nahm deutlich zu. Sie verbesserten ihre Teamfähigkeit und zeigten am Ende des Trainings eine höhere Bereitschaft zum kooperativen Lernen.

Abbildung 11: Veränderungen Mekka (N = 15)



**In ihren offenen Antworten benennen die Teilnehmer insbesondere Fortschritte in folgenden Kompetenzbereichen:**

- neue Erkenntnisse über sich selbst, Selbstwahrnehmung und Selbstbewertung, Steigerung des Selbstwertgefühls
- Gefühle erkennen und ausdrücken
- Integration in ein Team, Unterstützung geben und annehmen
- Solidarität und Gruppenorientierung
- Erkenntnis dass Lernen leicht fallen und Spaß machen kann

Die **Trainer** nahmen ebenfalls eine Erweiterung der sozialen Kompetenzen wahr sowie eine höhere Bereitschaft, Hilfe von anderen anzunehmen. Ihrer Meinung nach haben die Teilnehmer wesentliche Schritte zu einer realistischen Selbsteinschätzung und einer positiven Selbstwahrnehmung gemacht.

## D. Anmerkungen zum Trainingskonzept / Verbesserungsideen

Die Trainer würden das Training auf jeden Fall wieder mit Übernachtung organisieren, auch wenn dies für die Trainer eine große Anstrengung bedeutet. Es war für das Training sehr förderlich, dass die Teilnehmer komplett aus ihrem sonstigen Umfeld herausgenommen wurden.

Die Teilnehmer und die Trainer stimmten überein, dass für die Arbeit an den Kompetenzbereichen mehr Zeit notwendig gewesen wäre. Ein Training über fünf Tage wäre angemessen.



*“Zusammenkommen ist ein Beginn,  
Zusammenbleiben ein Fortschritt,  
Zusammenarbeiten ein Erfolg.”*

*Henry Ford (1863-1947)*

## E. Weitere Anmerkungen

Ein wesentliches Resultat des Trainings war der Gruppenzusammenhalt, der sich bei den Übungen entwickelt hat und den die Teilnehmer nach wie vor in ihrem Alltag pflegen.

Um das neu gewachsene soziale Netzwerk zu unterstützen, wurde ein ‚Chat Club‘ eingerichtet, in dem sich die Teilnehmer zunächst einmal sechs Monate lang einmal wöchentlich treffen, um sich auszutauschen und die Themen des Trainings weiter zu diskutieren.

## 4.3 Bewegung “PROTASI” für einen anderen Lebensstil

PROTASI führt mit Hilfe von Freiwilligen Gemeindeprojekte zur Suchtprävention, Jugendarbeit nach dem Ansatz des produktiven Lernens sowie Angebote der kreativen Freizeitbeschäftigung für Schüler durch.

### A. Rahmen

#### Zielgruppe und spezifische Ziele

Es nahmen **zwölf arbeitslose junge Erwachsene** an dem Training teil.

Etwa ein Viertel der Teilnehmer hatte einen Migrationshintergrund. Sie kamen aus Australien, Kanada, Nigeria und Albanien. Alle Teilnehmer hatten ein geringes Einkommen und lebten meist von finanzieller Unterstützung des Staats. Unter den Teilnehmern war eine Alleinerziehende, fünf Personen waren wegen Übergewicht aus dem Arbeitsleben ausgeschlossen, vier Personen waren geschieden und einige litten unter psychischen Problemen. Ein Großteil der Teilnehmer hatte die Sekundarschule sowie eine berufliche Ausbildung absolviert und verfügt über ein gewisses Maß an Berufserfahrung.

Das Hauptziel der Trainings war es, diese Personen darin zu bestärken, **im Sinne des Lebenslangen Lernens aktiv** zu werden und ihre Fertigkeiten zu verbessern, um **Schritte in Richtung einer neuen Berufstätigkeit** zu machen. Weitere Ziele waren

- die Reflektion eigener Bedürfnisse und Fertigkeiten
- Stärkung der Persönlichkeit durch einen Zugewinn an Basiskompetenzen
- Stärkung des Selbstwertgefühls und der Selbstwirksamkeitsüberzeugung
- Vermittlung von Informationen und Kenntnissen zu Menschenrechten, Gesundheitserziehung, Planung und Reflektion
- Angebot sich weiter in den Freiwilligengruppen von PROTASI zu engagieren

#### Zeitlicher Rahmen

Das Training fand an zwei Tagen statt und umfasst 18 Stunden.

#### Trainer und eingesetzte Materialien

Das Training wurde von einer Trainerin durchgeführt, die Pädagogin und Leiterin des Zentrums für kreative Beschäftigung von PROTASI ist. Zwei Studentinnen der Sozialarbeit sowie ein Mitglied des Achaia Präventionszentrums nahmen als Beobachter an dem Training teil.

Für das Training standen ein großer Seminarraum für die interaktiven Übungen und ein kleinerer Raum für Gruppenarbeit zur Verfügung. Es wurden PowerPoint-Präsentationen, eine Mappe mit Unterlagen für die Teilnehmer, eine Videokamera, Fragebogen, sowie Zeichen- und Kollagematerial eingesetzt.

## B. Inhalt

Ein kleinerer Teil des Trainings war für theoretische Hintergrundinformationen vorgesehen. Mit der Hilfe von PowerPoint-Präsentationen wurde eine kurze theoretische Einführung zu jedem Thema gegeben.

Den weitaus größeren Anteil nahmen praktische Erfahrungen und interaktive Übungen, Spiele und Techniken ein. Die Trainerin setzte vielfältige Methoden und Instrumente wie Rollenspiele, kooperative Gruppenarbeit, Diskussionsmethoden, gruppendynamische Trainingseinheiten, Brainstorming, Selbstbewertung und Teambewertung, Fragebogen und Videoaufnahmen ein.

Die folgenden **Aspekte und Materialien der Pro-Skills-Toolbox** wurden eingesetzt:

### Personale Kompetenzen

- Guten Morgen (Aufwärmübung)
- Das bin ich (gegenseitiges Kennenlernen)
- Familienwappen (Kommunikationstechnik)
- Arbeitslosigkeit (Strategie zur Erfassung von Fertigkeiten und Bedürfnissen)
- Piranhas und Krokodile (Übung zur Auflockerung)
- Wie ich bin, wie ich aussehe, wie ich gerne wäre und aussehen würde (Übung zur Selbstsicherheit)
- Der Elefant (Entspannungsübung)
- Wie ich mich fühle (Evaluationstechnik)

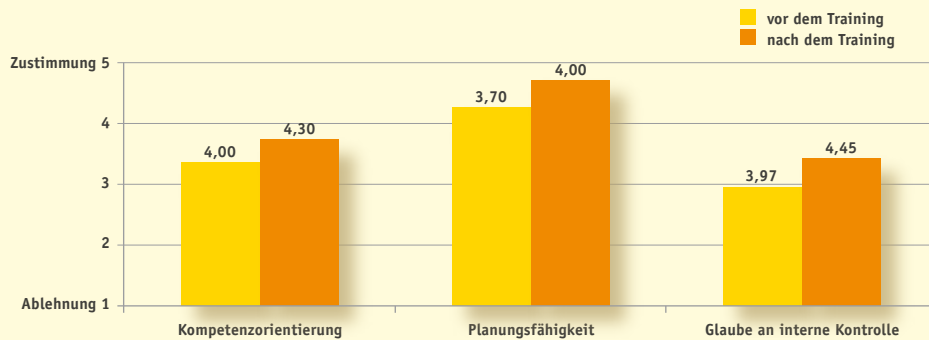
### Soziale und Selbstmanagement-Kompetenzen

- Wünsche, Möglichkeiten und Entscheidungen (Technik zur Entscheidungsfindung)
- Erkennen der Bedürfnisse (Technik)
- Fertigkeiten einüben (Technik)
- Entscheidungsfindung (Technik)
- Sätze fortführen (Übung zur Selbstsicherheit)
- Ich habe genau das gleiche (Entspannungsübung)
- Menschenrechte (Technik zur Selbstsicherheit)
- Aquarium (Rollenspiel zum Informationsmanagement, Organisation, Emotionen)
- Feedback (Reflektionstechnik)

## C. Evaluationsergebnisse

Die Befragung zeigte, dass bei den **Teilnehmern** Interesse an den eigenen Fertigkeiten und Kompetenzen geweckt werden konnte (Abbildung 12). Sie erlernten neue Fertigkeiten hinsichtlich der Planung von Vorhaben. Ihr Glaube an die eigenen Kontrollmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Lernprozesse konnte deutlich gesteigert werden.

Abbildung 12: Veränderungen PROTASI (N = 12)



**In ihren offenen Antworten nennen die Teilnehmer folgende neue Fertigkeiten:**

- neue Erfahrungen und Erkenntnisse über sich selbst
- positives Denken und Fokus auf die eigenen Stärken
- Erkennen und Ausdruck von Gefühlen und Ängsten
- eigene Ansichten offen ausdrücken und für die eigenen Interessen eintreten

Die **Trainer und Beobachter** nahmen wahr, dass die Teilnehmer selbstsicherer wurden und eine positivere Haltung dem Leben gegenüber entwickelten. Als besonders wichtig nannten die Trainer und Beobachter, dass die Motivation der Teilnehmer für Weiterbildungen geweckt und einige Teilnehmer für ein freiwilliges Engagement gewonnen werden konnten.

## D. Anmerkungen zum Trainingskonzept / Verbesserungsideen

Trainer und Teilnehmer stimmen überein, dass für ein so interaktives Seminar mehr Zeit benötigt wird. Die Teilnehmer baten um eine Fortsetzung des Trainings sowie um weitere persönliche Beratung. Es wurde deutlich, dass das Training nur ein Startpunkt war und die Zielgruppe weitere Unterstützung benötigt.

Die Mehrheit der Teilnehmer hatte zum ersten Mal an einem interaktiven Seminar teilgenommen und bewerteten diese Art der Weiterbildung sehr positiv.

## E. Weitere Anmerkungen

Es war den Teilnehmern ein großes Anliegen, wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Das Seminar konnte diesen Wunsch in der kurzen Zeit natürlich nicht erfüllen. Eine Versicherungsgesellschaft, die durch die Presse von dem Training erfahren hatte, erklärte sich aber bereit, einigen Teilnehmern eine Stelle als Versicherungsvertreter anzubieten.

Drei der Teilnehmer nahm direkt an einem weiteren Seminar für Ehrenamtliche von PROTASI teil und sind nun aktive Freiwillige der Organisation.

## 4.4 Hochschule Fulda, University of Applied Science

Um dieses Training umzusetzen, arbeitete die Hochschule Fulda mit dem Seminar für Berufliche Bildung (sbb) zusammen. Sbb ist eine Einrichtung, die langzeitarbeitslose junge Erwachsene für die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Arbeitstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt vorbereitet und qualifiziert.

In diesem Fall wurden Elemente des Pro-Skills-Trainingskonzepts in ein bestehendes fortlaufendes Bildungsprogramm eingebunden. Dies erfolgte insbesondere durch sportliche und bewegungsbezogene Elemente.

### A. Rahmen

#### Zielgruppe und spezifische Ziele

Drei Gruppen mit je 16 jungen Erwachsenen zwischen 18 und 30 Jahren durchlaufen jährlich die Bildungsmaßnahme des sbb. Rund die Hälfte der Teilnehmer hat einen Migrationshintergrund. Sie kommen aus Russland, Polen, der Tschechischen Republik, der Türkei, Afghanistan, Albanien, Spanien, Eritrea und den USA. Der Bildungsstand der Teilnehmer ist sehr unterschiedlich; einige haben bereits eine Ausbildung in unterschiedlichsten Berufsfeldern abgeschlossen.

Viele Teilnehmer kämpfen mit Problemen aufgrund eines ungesunden Ernährungsverhaltens und einem Mangel an sportlicher Betätigung. Viele sind daher übergewichtig und neigen zu geringer Ausdauer. Einige Teilnehmer sind als körperlich und/oder psychisch beeinträchtigt eingestuft.

#### Zeitlicher Rahmen

Das Sportangebot erfolgte von März bis August und wurde kontinuierlich einmal wöchentlich angeboten. Es umfasste 1,5 – 2,5 Stunden pro Woche sowie die Teilnahme an einigen besondere Sportveranstaltungen.

#### Trainer und eingesetzte Materialien

Das Training wurde von einem oder zwei Trainern durchgeführt, die ausgebildete Sozialpädagogen oder Sportwissenschaftler waren.

Das Training fand auf den Sportanlagen der Hochschule Fulda statt. Es kamen vielfältige Sport- und Spielgeräte zum Einsatz.

### B. Inhalt

Das Training basierte auf sportlichen Übungen und Spielen, auch aus dem Bereich der Erlebnispädagogik. Während der Einheiten kamen die Methoden des kooperativen und des erfahrungsbasierten Lernens zum Einsatz. Der Trainer nahm die Rolle des Anleiters und Moderators ein und gab bei erlebnispädagogischen Einheiten sicherheitsbezogene Unterstützung.

Den Teilnehmern sollte insbesondere die Freude an gemeinsamer sportlicher Betätigung vermittelt werden.

### **Soziale Kompetenzen**

Da ein Großteil der Teilnehmer Defizite im Sozialverhalten zeigte (z.B. Verhalten in einer Gruppe, Rücksichtslosigkeit gegenüber anderen Personen, Nicht-Einhaltung von Regeln, geringe Frustrationstoleranz etc.), setzte das Training einen Schwerpunkt auf die spielerische Vermittlung sozialer Kompetenzen. Die Teilnehmer wurden darin gefördert, sich mit anderen auseinanderzusetzen, mit ihnen zu kommunizieren und zu kooperieren. Im Sport machen die Teilnehmer vielfältige soziale Lernerfahrungen wie z.B. das Akzeptieren und Einhalten von Spielregeln, Rücksichtnahme auf den Partner, sie lernen, eigene Bedürfnisse auch mal zurückzustellen oder auf Misserfolge nicht gleich mit Aggression und Ablehnung zu reagieren.

Um die Sozialkompetenz der Teilnehmer zu fördern und zu verbessern, wurden zu Beginn des Sportangebotes vor allem kooperative Spiele eingesetzt, die im Laufe des Projekts auch immer wiederkehren. Dabei wurde besonderer Wert darauf gelegt, dass die Teilnehmer Regeln akzeptierten und einhielten, ohne ständig über Sinn oder Unsinn der Regeln zu diskutieren, da dieser Punkt eines der größten Vermittlungshemmnisse für viele Teilnehmer darstellt.

### **Personale Kompetenzen**

Da Sozialverhalten sich aus Wahrnehmung, motorischer Aktivität, Körperbewusstsein und Erfolgserleben heraus entwickelt, wurden personale Kompetenzen gefördert und die Selbstsicherheit der Teilnehmer gestärkt.

## **C. Evaluationsergebnisse**

Aus organisatorischen Gründen wurden die Teilnehmer dieses Pilottrainings nicht mit dem Evaluationsfragebogen befragt.

Nach Einschätzung der Trainer konnten die Teilnehmer durch die Methoden des kooperativen Lernens eine Vielzahl an guten Erfahrungen machen. Die Selbstsicherheit sowie gegenseitige Rücksichtnahme wurden gestärkt.

## **D. Anmerkungen zum Trainingskonzept / Verbesserungsideen**

Leider befindet sich das sbb derzeit in einem strukturellen Umbruch, und mangelnde personelle Ressourcen verhindern die Fortsetzung des Pro-Skills-Trainings. Es zeigten jedoch bereits verschiedene (staatliche und nicht-staatliche) Einrichtungen Interesse an der Umsetzung des Konzepts.

## **E. Weitere Anmerkungen**

Eine enge Zusammenarbeit der verschiedenen Berufsgruppen ist für die erfolgreiche Umsetzung dieses sport- und gesundheitsorientierten Ansatzes unabdingbar. Spiele, Sport und Übungen ermöglichen es den Teilnehmern, zahlreiche neue Erfahrungen auf emotionaler und sozialer Ebene zu sammeln. Die nonverbale Kommunikation, die dabei eine wesentliche Rolle spielt, überwindet viele Barrieren.

## 4.5 Fazit

Durch die Verschiedenartigkeit der Zielgruppen und Settings erhielt jedes Pilottraining eine ganz eigene Prägung. Aspekte des Pro-Skills-Trainingskonzepts kamen mit unterschiedlicher Gewichtung zum Tragen und konnten so auf ihre Anwendbarkeit und ihre Wirkung hin überprüft werden.

### Rahmen der Trainings

Eines der Pilottrainings konnte kontinuierlich über einen längeren Zeitraum hinweg realisiert werden, in dem es in ein bestehendes Bildungsangebot eingebettet wurde. Aus organisatorischen Gründen fanden die drei weiteren Pilottrainings als mehrtägige Kompakttrainings statt. Trainer und Teilnehmer der Kompakttrainings waren sich einig, dass der Zeitrahmen zu kurz war und eine kontinuierliche Arbeit an den Inhalten notwendig ist. Es wurde allerdings auch deutlich, dass die Kompakttrainings zu einer hohen Intensität der Lernprozesse führten, was wiederum positiv aufgenommen wurde. Rückblickend erscheint ein kontinuierliches Training über einen längeren Zeitraum sinnvoll, das mit einem mehrtägigen intensiven Kick-Off-Treffen eröffnet wird.

### Trainer

Alle Trainer verfügten über eine fundierte pädagogische Ausbildung und über Vorerfahrungen mit der Zielgruppe.

Die Notwendigkeit eines aus mehreren Personen bestehenden Trainerteams bestätigte sich. Während sich zwei der Trainerteams die Aufgaben gemäß ihrer Expertise aufteilten und abwechselnd agierten, übernahm bei den anderen beiden Trainings je ein Trainer die Hauptverantwortung. Die weiteren Trainer unterstützten ihn und nahmen verstärkt die Beobachterrolle ein, um Gruppenprozesse zu erkennen und darauf einzugehen. Der Wert dieser Beobachter war beachtlich; für die hauptverantwortlichen Trainer erwies sich die Durchführung der Trainings jedoch erwartungsgemäß als sehr anstrengend.

### Teilnehmer

Mit ehemaligen Drogenkonsumenten, Arbeitslosen und Roma nahmen drei weit verbreitete Gruppen sozial Benachteiligter an den Pilottrainings teil, und auch die Teilnehmer der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in Fulda waren durch ihren Migrationshintergrund sowie die psychischen und körperlichen Beeinträchtigungen weitgehend sozial benachteiligt.

Alle Teilnehmer nahmen auf freiwilliger Basis an den Trainings teil und wurden vorab ausführlich über deren Inhalte und Ziele informiert. Mit den Teilnehmern der drei Kompakttrainings wurden vorab Einzelgespräche geführt, um die Motive und Erwartungen der Personen zu erfassen.

### Inhalte und Methoden

Inhaltlich und methodisch setzten die Pilottrainings verschiedene Schwerpunkte.

Das Theaterprojekt der **Wilden Bühne** legte einen besonderen Schwerpunkt auf das Thema Identität sowie auf die Vermittlung von sozialen Kompetenzen. Die Theaterarbeit erwies sich dabei als sehr geeignetes Vehikel. Über die Auseinandersetzung mit den Charakteren des Stückes und die Reflektionseinheiten mit Hilfe des Tagebuches konnte sehr intensiv an der Reflektion der eigenen Identität und den damit zusammenhängenden Emotionen gearbeitet werden. Gleich-

zeitig boten sich durch die gemeinsame Erarbeitung des Stückes und das gemeinsame Agieren auf der Bühne zahlreiche Anknüpfungspunkte für das Training sozialer Kompetenzen im Sinne des kooperativen Lernens. Mit dem Tagebuch und den Reflektionseinheiten wurde der Ansatz des erfahrungsbasierten Lernens aufgegriffen. Die Teilnehmer wurden zunächst rein aus der Theaterperspektive an das Stück und die schauspielerischen Übungen herangeführt, konnten aber ausgehend von den Erfahrungen des Theaterspielens im Nachhinein ihr eigenes Handeln sowie Aspekte ihrer Persönlichkeit reflektieren und neue Erfahrungen und Erkenntnisse sammeln.

Das Pilottraining für junge Roma der Einrichtung **MEKKA** stellte sich der besonderen Herausforderung, mit einer Zielgruppe zu arbeiten, die in sich selbst eine sehr starke eigene Kultur und Werthaltung besitzt, mit ihrer Unterschiedlichkeit von der umgebenden Gesellschaft aber auch tagtäglich konfrontiert wird und sich dieser sehr bewusst ist. Für dieses Pilottraining war es von großem Nutzen, dass die Trainer über langjährige praktische Erfahrung mit der Zielgruppe verfügten und eine – eher beobachtende - Trainerin selbst zur Gruppe der Roma gehörte. Das Training fokussierte stark auf kooperatives Lernen und arbeitete insbesondere über die sich entwickelten Gruppenprozesse an der Vermittlung sozialer Kompetenzen. Anknüpfend an der Kultur der Roma und dadurch, dass die Teilnehmer am Veranstaltungsort übernachteten und den gesamten Tagesablauf gemeinsam durchlebten, konnte ein starker Gruppenzusammenhalt entstehen, der über das Training hinaus Bestand hat und den Teilnehmern eine neue soziale Ressource bietet. Obwohl viele Teilnehmer sich vor dem Training nicht kannten, entwickelten sich schnell eine gegenseitige Offenheit und eine gute Feedback-Kultur, die wiederum ein guter Nährboden für die Arbeit an der eigenen Person waren und wesentlich zur Stärkung des Selbstwertgefühls der Einzelnen beitrugen.

Personale und Selbstmanagement-Kompetenzen standen im Mittelpunkt des Pilottrainings von **PROTASI**. Während des Trainings entwickelte sich die Notwendigkeit, verstärkt an der der Selbstwahrnehmung und an der inneren Haltung der Teilnehmer zum selbst-regulierten Lernen zu arbeiten. Ein geringer Selbstwert und eine niedrige Selbstwirksamkeitserwartung erwiesen sich als größte Hürden der arbeitslosen Teilnehmer. Neben dieser Arbeit an der inneren Haltung der Teilnehmer kamen insbesondere Methoden des produktiven Lernens zum Einsatz. Mit starkem Bezug zu der realen Lebenssituation der Teilnehmer wurden Übungen realisiert, die insbesondere die Planungs- und Selbstmanagementfähigkeit der Teilnehmer fördern sollten.

Über die Werkzeuge Sport und Bewegung sowie Elemente des kooperativen und des erfahrungsbasierten Lernens konnte die **Hochschule Fulda** insbesondere die soziale Kompetenz der Teilnehmer fördern. Auf spielerische Weise wurde intensiv an der Kooperations- und Konfliktfähigkeit der Teilnehmer gearbeitet und die Einhaltung von Regeln eingeübt – Kompetenzbereiche, die bei dem Klientel Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen wesentlich dazu beitragen, ob ein Teilnehmer in Ausbildung oder Arbeit vermittelt wird oder nicht. Für dieses Pilottraining und seine Zielsetzung war es von besonderer Bedeutung, dass Fachkräfte verschiedener Professionen aus den Bereichen Pädagogik, Sport und Gesundheit kooperierten.

### Resultate der Trainings

Durch den begrenzten zeitlichen Rahmen war von vorne herein klar, dass die Trainings für viele Teilnehmer „nur“ ein Startpunkt sein konnte und für nachhaltige Effekte ein kontinuierliches Training über einen längeren Zeitraum hinweg nötig wäre. Dennoch verdeutlichen die Evaluationsergebnisse, dass schon diese kurzfristigen Interventionen deutliche Effekte erzielten, insbeson-



dere hinsichtlich der Einstellung der Teilnehmer zum Thema Weiterbildung und ihrer Selbstwahrnehmung. Es waren aber durchaus auch im Hinblick auf praktische Fertigkeiten Effekte des Trainings erkennbar. Für das Theaterprojekt konnten durch die Befragung der Therapeuten einige Wochen nach dem Training auch mittelfristige Auswirkungen belegt werden. Es erwies sich als sehr wertvoll, dass hier die Therapeuten der Projektteilnehmer miteinbezogen wurden. Sie konnten Prozesse, die während des Theaterprojekts ins Rollen kamen, aufgreifen und nach dem Training weiterführen, wodurch die Nachhaltigkeit der Trainings gefördert wurde. Auch für die Teilnehmer der Kompakttrainings in Ungarn und Griechenland bestehen über das Training hinaus Begleitungs- und Beratungsangebote, sodass die Teilnehmer mit den neuen Erkenntnissen und den angestoßenen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen nicht alleine sind. Für die Teilnehmer in Fulda war eine solche Betreuung bereits durch Einbettung in die Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme gewährleistet.

Die Tatsache, dass alle Teilnehmer ausnahmslos überrascht und positiv auf die eingesetzten Lernmethoden und -ansätze reagierten, spiegelt wider, wie wenig verbreitet diese Ansätze nach wie vor in den klassischen Bildungseinrichtungen zum Einsatz kommen. Sie macht aber auch deutlich, dass mit diesen Vorgehensweisen ansprechende und wirkungsvolle Werkzeuge vorliegen, die sozial Benachteiligte - und darüber hinaus jeglichen Lerner! - auf positive und effektive Weise an das Lernen heranführen und in der persönlichen Weiterbildung unterstützen können.

## 5 | PRO-SKILLS-PARTNER



### Centre de prévention des toxicomanies (CePT)

8-10, rue de la Fonderie  
L-1531 Luxemburg  
Tel.: +352 497777-1  
[www.cept.lu](http://www.cept.lu)

**Kontaktpersonen:** Thérèse Michaelis / Aliette Lauff / Astrid Godart / Dr. Carlos Paulos  
Das Centre de prévention des toxicomanies (CePT) ist als gemeinnützige Einrichtung verantwortlich für die Koordination der Suchtpräventionsarbeit im Land Luxemburg. Das CePT definiert Gesundheitsförderung als zentralen Faktor der Suchtprävention und vermittelt durch Seminare, Workshops und Medienkampagnen Hintergrundwissen sowie Know-how an ein möglichst breitgefächertes erwachsenes Publikum.



### Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zefp)

Bürgerstraße 23  
D-76829 Landau  
Tel.: +49 6341 906197  
[www.zepf.uni-landau.de](http://www.zepf.uni-landau.de)

**Kontaktpersonen:** Dr. Uwe Fischer / Claudia Jung  
Das zepf ist die zentrale Forschungseinrichtung der Universität Koblenz-Landau. Zentrale Aufgabe der vier Kompetenzzentren sind die Konzeption, wissenschaftliche Begleitung und Evaluation von Projekten und Programmen in den Bereichen der Bildung und der Gesundheitsförderung.



### Azienda Sanitaria Locale (ASL) Milano

Attività di prevenzione specifica  
Via Ippocrate 45  
I-20161 Milano  
Tel.: +39 28578 2953  
[www.asl.milano.it](http://www.asl.milano.it)

**Kontaktperson:** Dr. Cristina Bergo  
Attività di prevenzione specifica ist Teil des öffentlichen Gesundheitswesens der Stadt Milano. Die Einrichtung kooperiert eng mit Wirtschaftsunternehmen und Firmen in Sachen Gesundheitsförderung, arbeitet mit Migranten und realisiert Projekte im Bereich der Freizeitgestaltung.



### **Irti Huumeista Ry - Vaasan kaupunki, A-neuvola**

Mariankatu 13 A 1  
FIN-00170 Helsinki  
Tel.: +358-400-937 128  
[www.irtihuumeista.fi](http://www.irtihuumeista.fi)

**Kontaktperson:** Ann-Mari Bergström

Irti Hummeista ry - Free from Drugs ist die älteste nicht-staatliche gemeinnützige Einrichtung in Finnland, die Beratung und Hilfe für Familien und Angehörigen von Drogenkonsumenten anbietet. Erklärtes Ziel ist die Prävention und Verringerung von Drogenkonsum und seinen Folgen. Die Einrichtung basiert weitgehend auf ehrenamtlichem Engagement.



### **MEKKA - Megyei Egészség Kultúrát Koordináló Alapítvány**

Bethlen G.u. 25  
HU-4400 Nyiregyháza  
Tel.: +36 3030 32776

**Kontaktpersonen:** Eva Hegyiné Gombkötő, István Bogdándi

MEKKA ist eine regionale Einrichtung, die darauf abzielt Ungleichheiten bei der Gesundheit auf Grund sozialer Benachteiligung zu reduzieren und die Lebensqualität marginalisierter Personen zu verbessern



### **Hochschule Fulda - University of Applied Sciences**

Marquardstraße 35  
D-36039 Fulda  
Tel.: +49 661 9640 170  
<http://www.hochschule-fulda.de>

**Kontaktperson:** Dr. Jan Ries

Die Hochschule Fulda – University of Applied Sciences ist aktiv in den Bereichen Sportwissenschaften, Gesundheitsförderung in Betrieben, Suchtprävention durch Sport sowie in der Ausbildung von Studenten und Ausbildern des Sports.



### **Protasi- Movement for another lifestyle**

Sarantaporou St. 20  
GR-26223 Patra  
Tel.: +30 2610 451 790  
[www.forthnet.gr/protasi](http://www.forthnet.gr/protasi)

**Kontaktperson:** Angela Passa

PROTASI ist eine nicht-staatliche Organisation, die mit Hilfe von Freiwilligen Gemeindeprojekte zur Suchtprävention, Jugendarbeit nach dem Ansatz es produktiven Lernens sowie Angebote der kreativen Freizeitbeschäftigung für Schüler durchführt.

### **Institute for Research and Development "Utrip"**



### Trubarjeva cesta 13

SI-1290 Grosuplje  
Tel.: +386 31 880 520

**Kontaktperson:** Matej Košir

Utrip ist ein nicht-staatliches, privates Institut, das sich mit Entwicklung, Erforschung, Umsetzung, Monitoring und Evaluation von Programmen der Prävention von jugendlichen Risikoverhalten, der Gesundheitsförderung, gesunder Lebensstile und der Verringerung intergenerationaler Probleme in der Gesellschaft befasst.



### Wilde Bühne

Ostendstraße 106a  
D-70188 Stuttgart  
Tel: +49 711 466060  
[www.wilde-buehne.de](http://www.wilde-buehne.de)

**Kontaktperson:** Dorothee Nägele

Die Wilde Bühne ist eine nicht-staatliche gemeinnützige Organisation. Das sozio-kulturelle Forum für ehemalige Drogenabhängige realisiert Suchtprävention mit Hilfe von Theaterarbeit, arbeitet mit Abhängigen, Jugendlichen, Lehrern und Eltern am Thema Identität.

**Kooperationspartner:**



### Schweizer Verband für Weiterbildung

FSEA  
Ch. des Plantaz 11a  
CH - 1260 Nyon  
Tel: +41 22 994 20 12  
[www.alice.ch](http://www.alice.ch)

**Kontaktperson:** Bernadette Morand-Aymon

Der Schweizer Verband für Weiterbildung (FSEA) ist ein Verband von Einrichtungen in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Zu den Mitgliedern gehören private und staatliche Schulen, Interessenverbände, kantonale Verantwortliche der Erwachsenenbildung, betriebliche Weiterbildungsabteilungen sowie Einzelpersonen, die mit Erwachsenenbildung befasst sind. FSEA unterstützt die Kooperation zwischen Einrichtungen der Erwachsenenbildung, fördert das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung der Erwachsenenbildung und unterstützt die Verbandsmitglieder bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten.



## 6 | LITERATUR

- Basaglia, F. (1984) *Scritti 2 vol.*, Einaudi, Torino
- Bauman, Z. (1999) *In Search of Politics*. Polity Press
- Beck, U. (1992) *Risk society: Towards a new modernity*. London: Sage Publications.
- Beck, W., van der Maesen, L. & Walker, A. (1997). *The Social Quality of Europe*. Kluwer Law International, The Hague.
- Beder, H. (1990). *Reasons for nonparticipation in adult basic education*. *Adult Education Quarterly*, 40, 207-218.
- Böhm, I., Krüger, A., Schneider, J. & Zimmer, J. (eds.) (1992). *Learning through productive Learning*. Berlin: Traum & Raum.
- Castel, R. (1995). *Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat. Pari: Fayard*.
- Castel, R. (2004). *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?* Torino: Einaudi.
- Courtney, S. (1992). *Why adults learn*. New York: Routledge (SU)(BL).
- De Leonardis, O. (2000). *In un diverso welfare* (ediz. pagnola). Milano: Sogni e incubi, Feltrinelli.
- Europäischer Rat (2000). *Europäischer Rat, 23. und 24. März 2000 Lissabon. Schlussfolgerungen des Vorsitzes*. [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_de.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm)
- European Council (2000). *European Council 23<sup>rd</sup> and 24<sup>th</sup> March 2000 Lisbon. Presidency conclusions*. [http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1\\_en.htm](http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm)
- Europäische Kommission für Allgemeine und berufliche Bildung (2007). *Was ist Lebenslanges Lernen?* [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/what\\_islll\\_de.html](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/what_islll_de.html)
- European Commission on Education and Training (2007). *What is Lifelong learning?* [http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/what\\_islll\\_en.html](http://ec.europa.eu/education/policies/lll/life/what_islll_en.html)
- Fischer, U. C., Jung, C., Bergo, C., Godart, A., Michaelis, T., Nägele, D., Passa, A., Ries, J., Ruud, L., Salovaara, A. & Werding, R. (2004). *Motivation and qualification of volunteers. A manual for working with volunteers in drug addiction prevention*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Gieseke, W., Jankowsky, B. & Lüken, A. (1989). *Bildungsarbeit mit arbeitslosen jungen Erwachsenen. Eine wissenschaftliche Begleitung von Arbeiten und Lernen Maßnahmen als Beitrag zur didaktischen Lernforschung*. Oldenburg: BIS.
- Izzo D. (2000). *Manuale di pedagogia sociale*. Bologna: Clueb.
- Kolb, D. A. (1984) *Experiential Learning*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Kolb, D. A. & Fry, R. (1975). *Toward an applied theory of experiential learning*. In C. Cooper (ed.) *Theories of Group Process*. London: John Wiley.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McGivney, V (1993). *Barriers to Access and Participation. In Women, Education and Training. Barriers to Access, Informal Starting Points and Progression Routes*. Leicester: National Institute of Adult Continuing Education.
- Morand-Aymon, B. (2007). *Regards croisés sur l'Education non-formelle: Analyses de pratiques et recommandations. Motiver les Adultes pour l'Apprentissage - MAPA, Projet européen Socrates-Grundtvig 2004-2007*. Lisbonne: Direcção-Geral de Formação Vocacional.
- Rotelli, F. (1999). *Per la normalità*. Trieste.
- Schräder-Naef, R (1997). *Warum Erwachsene (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz*. Chur: Rüegger.
- Schwänke, U. (1990): *Personale und soziale Kompetenzen von Umschülern. Facetten*, Heft 1, S. 8-12
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.

You find references to further literature and internet links at our homepage [www.pro-skills.eu](http://www.pro-skills.eu)!





Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission unterstützt.