

Projektbüro „Dialog der Generationen“



Vorstellung des Projektbüros

Vor dem Hintergrund einer dramatischen demographischen Entwicklung (Minderheitenlage der Jugendlichen) startete 1994 die Kampagne zur Verbesserung des Dialogs zwischen den Generationen. Im Zuge dieser Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entstand 1997 in Berlin das Projektbüro „Dialog der Generationen“.

Themen

Alt hilft Jung
Bürgerschaftliches Engagement
Generationsverbindende Begegnungsstätten
Gemeinschaftliche Wohnformen
Intergenerationelles Lernen
Internationale Vernetzung
Jung hilft Alt
Konfliktbewältigung, Gewaltprävention
Kultur, Theater, Spiel, Musik
Medien
Mentoring
Zeitzeugenarbeit / Erzählcafés

Zielgruppen

Generationsverbindende Projekte und (Bundes-)Programme
Jugend- und Senioreneinrichtungen
Nachbarschaftszentren und Gemeinwesenarbeit
Außerschulische Jugendbildung
Schulen, Fachhochschulen, Universitäten
Einrichtungen der Erwachsenenbildung
Bürgerschaftlich Engagierte und Freiwilligendienste
Landesagenturen und Ministerien
Stiftungen, Bürgerforen
Städte und Gemeinden

Service

- Konzeption, Organisation und Durchführung von bundesweiten Fachveranstaltungen zu generationsverbindender Projektarbeit
- Dokumentationen der vom Projektbüro initiierten Fachveranstaltungen (Vorträge, Protokolle und Bildmaterial)
- Online-Datenbank für generationsverbindende Projekte
- konzeptionelle und organisatorische Mitarbeit an generationsverbindenden Wettbewerben und Programmen
- Impulse zur Förderung kommunaler und regionaler Netzwerke
- Aufbauhilfen für tragfähige Strukturen generationsverbindender Arbeit: Beratung, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Finanzierungstipps
- Veröffentlichungen in Fachzeitschriften
- monatlicher Newsletter
- weitere Online-Angebote
 - themenspezifische Literaturempfehlungen
 - Übersicht über aktuelle Veranstaltungen (Fachtagungen, Kongresse, Seminare, Fortbildungen und Wettbewerbe)
 - themenspezifische Link-Sammlungen (Ansprechpartner/innen, Multiplikator/inn/en, Projekte)
- Materialversand (Veranstaltungsdokumentationen, Informationsbroschüren, CDs und DVDs)



Service-Angebot des Projektbüros „Dialog der Generationen“

- Konzeption, Organisation und Durchführung von bundesweiten Fachveranstaltungen zu generationsverbindender Projektarbeit
- Dokumentationen der vom Projektbüro initiierten Fachveranstaltungen (Vorträge, Protokolle und Bildmaterial)
- Online-Datenbank für generationsverbindende Projekte
- konzeptionelle und organisatorische Mitarbeit an generationsverbindenden Wettbewerben und Programmen
- Impulse zur Förderung kommunaler und regionaler Netzwerke
- Aufbauhilfen für tragfähige Strukturen generationsverbindender Arbeit: Beratung, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Finanzierungstipps
- Veröffentlichungen in Fachzeitschriften
- monatlicher Newsletter
- weitere Online-Angebote
 - themenspezifische Literaturempfehlungen
 - Übersicht über aktuelle Veranstaltungen (Fachtagungen, Kongresse, Seminare, Fortbildungen) und Wettbewerbe
 - themenspezifische Link-Sammlungen (Ansprechpartner/innen, Multiplikator/inn/en, Projekte)
- Materialversand
 - Veranstaltungsdokumentationen
 - Informationsbroschüren
 - CDs und DVDs



JAU – Jung und Alt im Unterricht

Damit der Übergang in den Beruf gelingt.

Ein Praxisbericht von Dr. Wolfgang Strotmann

Politik, Medien und Interessenvertreter aus Schule und Wirtschaft werden nicht müde, trotz der aktuellen Wirtschaftskrise auf den drohenden Infarkt des bundesdeutschen Ausbildungsmarkts hinzuweisen. Dort prallen einerseits die vielfach angesprochenen schlechten Ausbildungsvoraussetzungen und die Orientierungslosigkeit der jugendlichen Schulabgänger und andererseits die gestiegenen Anforderungen der Ausbildungsberufsbilder aufeinander. Das Resultat daraus zeigt sich beispielsweise darin, dass laut Auskunft des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (Berlin) im Jahr 2009 knapp 10.000 Ausbildungsstellen im Handwerk nicht besetzt werden konnten.

So rügen die zuvor genannten Vertreter aus Politik und Wirtschaft die mangelnde Ausbildungsfähigkeit junger Menschen und monieren neben sprachlichen und mathematischen Defiziten die fehlenden fachpraktischen Fertigkeiten (Neue Westfälische 2008a, S. 7). Viele offene Ausbildungsstellen können somit nicht mehr mit passenden Bewerbern ausgestattet werden (Neue Westfälische 2008b, S. 1).

Besonders Schülerinnen und Schüler (SuS) mit einem Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss haben erhebliche Schwierigkeiten mit dem Übergang in das Berufsleben. Trotz des scheinbar ausreichend vorhandenen Angebots an Ausbildungsstellen schrumpft der Arbeitsmarkt für Un- und Angelernte. Besonders für ungelernte Mitarbeiter ist ein dramatischer Rückgang der Arbeitsplätze auf 13% im Jahr 2010 zu erwarten (vgl. Arnold und Lipsmeier 1995, S. 75f.).

Personengruppen, die besonderer Förderung bedürfen, entwickeln sich zudem zu einem unbequemen volkswirtschaftlichen Kostenfaktor. So wurden 2004 von der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 650 Mio. € für Lehrgänge und Beihilfen der Ausbildung aufgewendet (Schanz 2006, S. 60). Die Erfolgsquote lässt sich in vermittelten Stellen nicht darstellen. Trotzdem sieht sich die Politik gedrängt, weitere Gelder in die Berufsorientierung fließen zu lassen, so beispielsweise 30 Mio. €, die 2007/2008 durch die Rahmenvereinbarung „Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung“ von der Kultusministerkonferenz investiert worden sind. Doch auch dieses Projekt zeigt noch nicht die Wirkung, die sich die Verantwortlichen versprochen haben. So bleibt es derzeit bei Hinweisen auf die Schwierigkeit der Implementierung der Berufsorientierung in die Schulen und dem Willen zur engagierten Weiterarbeit im Projekt (Neue Westfälische 2008c, S. GT2).

Die Schlüsse aus dem bisher Erläuterten zeigen die für die Pädagogik richtungsweisenden Aufgaben: die Abnahme der Bewerber durch die sinkende Geburtenrate und der gleichzeitige Wegfall von Arbeitsplätzen für ungelernete Mitarbeiter eröffnen einen

Arbeitsmarkt, auf dem sich mehr und mehr unzureichend qualifizierte Arbeitnehmer auf qualifizierte Arbeitsplätze bewerben. Statt dieses Dilemma jedoch zu bedauern, ist es die besondere Herausforderung, diese Bewerber angemessen auf die anstehenden beruflichen Aufgaben vorzubereiten. Dies ist die zentrale Leitfunktion, die der Sekundarstufe I, und dort speziell der Hauptschule, für den Übergang in das Wirtschaftsleben zugeschrieben wird: die Befähigung junger Menschen zu einem angemessenen Einsatz im Berufsleben (vgl. Kaune, Rützel und Spöttl 2007, S. 232f.)

Die Schulen der Sekundarstufe I bieten in der Regel vielschichtige Maßnahmen im Dienste der Berufsorientierung. Insbesondere im theoretischen Unterricht in den Klassenzimmern werden vielfältige Berufsfindungskonzepte thematisiert: die Erstellung von Stärken- und Schwächenprofilen, das Erkunden von Berufsbildbeschreibungen oder die Erarbeitung von Bewerbungskompetenzen sind Beispiele für diese Ebene der Berufsorientierung.

Jedoch leiden diese, genau wie die Besuche der vielerorts organisierten Berufsmessen daran, dass den jungen Menschen Zukunftsbilder aufgezeigt werden, die sich nicht mit den tatsächlich vorhandenen praktischen Fähigkeiten der SuS abstimmen lassen.

Praktische Erfahrungen mit Werkzeug, Material und Maschinen beschränken sich auf den wöchentlich zweistündig erteilten Technikunterricht, der sich aufgrund logistischer Einschränkungen oftmals auf Holz-, Metall- und Elektroarbeiten beschränkt. Dieser kleine Ausschnitt der gewerblich-technischen Arbeitswelt kann die Vielfalt der Berufe und die möglichen Potenziale der jungen Leute nicht annähernd beleuchten.

Somit hängen häufig Zukunftsentscheidungen von den Praktika in den Klassen acht und neun ab, die den SuS über einen mehrwöchigen Zeitraum die Gelegenheit geben, ein Arbeitsfeld ihrer Wahl näher kennen zu lernen und die eigene Neigung zu überprüfen. Jedoch muss zu bedenken gegeben werden, dass auch diese Entscheidungen für ein Praktikum zumeist auf theoretische Erkundungen des betreffenden Berufsfeldes basieren. So gerät ein Praktikum schnell zur Fehlentscheidung. Die Zukunftsplanung der SuS stützt sich daher auf eine immer kleiner werdende Grundlage.

Hier setzt die klare Kritik der Wirtschaftsunternehmen ein: Die Schule bietet im Rahmen des Übergangs von Berufsqualifikation zur beruflichen Kompetenz zu wenig Inhalte. Der Wechsel zur Kompetenz, also zu personengebundenen Fähigkeiten, die zunehmend auf Eigeninitiative und berufspraktische Erfahrungen setzt, wird im Schulunterricht nicht angemessen vorbereitet (vgl. ebd., S. 236f.).

Dazu gesellt sich bei jungen Menschen, und dies gilt insbesondere für Hauptschülerinnen und Hauptschüler, eine aus mangelnder Lebenserfahrung resultierende Überschätzung der eigenen Fähigkeiten, die in Berufswünschen wie Anwalt, Fußballprofi oder Berufsmusiker gipfelt.

Folglich erscheint es sinnvoll, die praktische Berufsorientierung in den Schulen voranzutreiben. Maßnahmen hierzu reichen von Einzelprojekten innovativer Schulen bis zu landespolitisch motivierten Programmen. So setzt beispielsweise die Initiative EBISS II auf eine erweiterte Berufsorientierung, die Kooperationsnetze, Praktika, Schülerfirmen, Berufswahlpässe und Intensivpraktika beinhaltet (vgl. Kriegesmann, Kley und Schwering 2008, o.S.). Die gleiche Intention verfolgt das Bundesinstitut für Berufsbildung (Bonn), das eine Effizienzsteigerung der Berufsbildung durch eine praxisnähere Vorbereitung der SuS durch Praktika oder Zertifizierung von erreichbaren Teilqualifikationen anstrebt (vgl. Seyfried 2002, S. 11).

Gemein ist den genannten Maßnahmen allerdings, dass sie sich erstens auf die Übergangsphase in den berufsbildenden Klassen der Sekundarstufe II (Berufsgrundschuljahr, Berufsorientierungsjahr) beziehen und sich zweitens durch weitgreifende Unverbindlichkeit auszeichnen. So gibt es keine Handlungskonzepte für eine konkrete Umsetzung der Aktivitäten in den Schulen. Diese sind jedoch aufgrund der offensichtlichen Orientierungsprobleme der SuS und auch der Kollegien ratsam.

So bleibt es, wie zuvor bereits kurz angerissen, den Schulen in individueller Weise überlassen, moderne Konzepte zur praktischen Berufsvorbereitung zu schaffen. Dies erfordert den Einsatz von Menschen, die willens und in der Lage sind, neue Ideen zu entwickeln und in die Tat umzusetzen.

An der August-Claas-Schule in Harsewinkel sind im Laufe der vergangenen drei Jahre verstärkt Maßnahmen ergriffen worden, um die berufliche Orientierung der SuS zu optimieren. Basis hierfür bot die zunächst auf einen kleinen Kreis von SuS limitierte Berufswahl-AG, die 30 SuS der Klassen neun und zehn in einem zweijährigen Bildungsgang mit 240 zusätzlichen, freiwilligen Unterrichtsstunden den Erwerb von Schlüssel- und Berufskompetenzen anbot. Die hohe Qualität dieser Unterrichtsform wurde mehrfach durch verschiedene Institutionen prämiert und belegt so die gute Reputation, die die AG mittlerweile in der Kommune und darüber hinaus genießt. Neben der Erarbeitung theoretischer Kenntnisse im ersten Jahr stellt der berufspraktische Bereich im zweiten Jahr das Kernstück der Berufswahl-AG dar. Hier erhalten die SuS die Möglichkeit, sich in zahlreichen handwerklich-technischen Berufsfeldern zu versuchen und ihre eigenen Neigungen zu reflektieren. Die Chance, einmal mit Stein, Pflanzen oder Kunststoff zu arbeiten, erweitert den Fähigkeitshorizont der SuS ungemein und stellt die passgenauere Berufsentscheidung auf eine solidere Basis.

Das Angebot neuer praktischer Berufsfelder offenbarte jedoch logistische Probleme: insbesondere die Raumfrage gestaltete sich schwierig. Die vorhandenen Werkräume boten angemessene Kapazitäten für die Holz-, Metall- und Elektrobearbeitung. Jedoch zeigte sich besonders für die raumgreifenden Bereiche Stein und Garten mangelndes Platzangebot.

Ein erster und wichtiger Schritt zu einer deutlichen Verbesserung dieser Situation bestand in der Erweiterung des Schulgeländes um eine Außenwerkstatt. Diese befindet sich in näherer Umgebung der Schule (etwa zwei Kilometer) in einem ehemaligen Gärtnereibetrieb. Auf dem ca. 3000 qm großen Grundstück steht als Herzstück eine 450 qm große Halle, in der unter optimalen Lichtverhältnissen und angemessener Deckenhöhe die Voraussetzungen für viele praktische gewerbliche Tätigkeiten bestehen.

Die Außenwerkstatt soll nicht nur ausgewählten Teilen der Schülerschaft zugute kommen, sondern allen interessierten SuS die Möglichkeit bieten, Berufsbilder kennen zu lernen und auszuprobieren. Dabei sollen auch die SuS der unteren Jahrgänge in den Genuss dieser praktischen Maßnahmen kommen, wobei der Fokus noch nicht auf der Berufsorientierung liegt sondern eher auf der Erfahrung mit vielseitigen lebenspraktischen Fertigkeiten.

2.1 Erweiterung des Werkstattkonzepts

Die Erweiterung der Werkstatt bezieht sich jedoch nicht kardinal auf die Erhöhung der Anzahl potenziell geeigneter SuS. Vielmehr verfolgt sie den Gedanken, das fachliche Angebot des handwerklich-technischen Bildungsbereichs der Schule deutlich zu erhöhen.

Die Lehrpläne des Faches Arbeitslehre Technik stehen praktisch in der Eigenregie der Schulen. In Nordrhein-Westfalen sind die Lehrplaninhalte seit der Veröffentlichung 1989 in unveränderter Form gültig (Kultusministerium NRW 1989). Um die nicht mehr zeitgemäßen Arbeitsfelder zu aktualisieren, wird derzeit eine Überarbeitung durchgeführt. Somit passen sich die Unterrichtsinhalte nicht immer didaktischen und methodischen Vorgaben an, sondern hängen im Wesentlichen von logistischen Bedingungen wie Raumangebot oder Personalressourcen ab.

Zudem ergeben sich durch die besondere Leistungsheterogenität im Fach Technik, die aus unterschiedlicher Begabung, körperlicher Voraussetzung und Motivation resultiert, Schwierigkeiten bei der Auswahl der Unterrichtsfelder. In der Praxis wird somit recht häufig auf die Holzbearbeitung zurückgegriffen. Das Material lässt sich ohne großen Kraftaufwand bearbeiten und führt schnell zu befriedigenden und motivierenden Erfolgserlebnissen. Die meisten Schulen, so auch die August-Claas-Schule, verfügen in den Werkräumen zudem noch über angemessene Arbeitsplätze für die Metallbearbeitung und über elektrotechnische Vorrichtungen.

Die Arbeitslehre Technik verfolgt jedoch einen wesentlich tiefergreifenderen und gleichsam breiter angelegten Ansatz. *Wiemann* definiert in seinem Modell der besonderen Arbeitslehre die Arbeitstheorie und die Arbeitspraxis als gleichberechtigte Hauptbereiche der Berufskunde (vgl. *Wiemann* 2002, S. 56). Beide werden durch die

korrespondierenden Bereiche Betriebserkundung und Betriebspraktikum in Verbindung mit außerschulischen Partnern gebracht. Auch wenn *Wiemann* hier bereits auf die Komplexität der Berufskunde eingeht, lässt er zwei wesentliche Merkmale außer Acht, die eine für die moderne Arbeitswelt leistungsfähige Arbeitslehre Technik beinhalten muss: die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen sowie einen hohen Grad an Handlungsorientierung.

Die Veränderungen der Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswirtschaft erfordern von künftigen Mitarbeitern eine stetig wachsende Flexibilität. Kleine Losgrößen, sichere Handarbeit, kurze Anlernzeiten, erhöhtes Grundwissen, höchste Sorgfalt und hohe Eigenverantwortung kennzeichnen die Anforderungen auch bereits an einfache Facharbeiterplätze (Loebe und Severing 2008, S. 37f.).

Der Berufswahl kommt neben der persönlichen Lebensplanung damit eine immer größere wirtschaftliche Bedeutung zu. Der künftige Auszubildende muss zum einen bereits wichtige Kompetenzen mit in die Ausbildung bringen, zum anderen muss die Berufsentscheidung verlässlich und zutreffend sein, damit eine hohe Eigenmotivation und Zufriedenheit im Beruf erreicht werden kann. Die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen junger Menschen ist ein deutliches Zeichen dafür, dass die vorgenannten Aspekte häufig nicht in positiver Form gelingen.

Der neue Arbeitertypus, der mit Flexibilität, individueller Anpassungsfähigkeit und der Kompetenz zur Selbstorganisation ausgestattet ist (vgl. Arnold et al., S. 44f.), erfordert von der Institution Schule im Fach Technik ein erweitertes Umdenken hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausrichtung. Eine wesentlich breitere Varianz der Berufsbilder tut Not, SuS müssen einen vielschichtigeren praktischen Eindruck in die Grundfertigkeiten der Berufe erhalten, um eine sichere Berufsentscheidung treffen zu können.

Auch die Arbeitsformen müssen sich den Anforderungen der Arbeitswelt anpassen: Neben den notwendigen Grundfertigkeiten stehen besonders Lernprozesse im Team im Vordergrund. Das Lernen in selbstorganisierten Gruppen, in denen der Ausbilder nur noch als Begleiter und Berater fungiert und nicht als didaktischer Leiter die Ausführungswege vorgibt, verkörpert die moderne Realität des Berufslebens.

Duismann und *Struve* bringen die Anforderungen an die Schule auf den Punkt: „Insofern ist dieser Anspruch der Arbeitslehre nichts neues, sondern nur eine Reaktion auf die gesellschaftliche, technische usw. Entwicklung“ (Duismann und Struve 1988, S. 53).

Fraglich ist, welche Schule *Duismann und Struve* im Blick haben. Die sogenannte vorberufliche Bildung verbindet sich in den Schulen der Sekundarstufe I mit speziellen Lehrveranstaltungen. Die Inhalte der Arbeitslehre Technik wurden zuvor bereits erläutert. Flankiert werden diese Maßnahmen durch berufsorientierende Unterrichts-

reihen in den Fächern Arbeitlehre Wirtschaft, Naturwissenschaften oder Deutsch. Die eigentliche berufsvorbereitende Bildung wird seitens der Schulpolitik mehr in die Berufsschulen verortet, in denen SuS mit Unterstützung hoher Praxisanteile Berufsfelder näher gebracht und entsprechende Fachinhalte zur Erlangung eines höheren beruflichen Schulabschlusses angeboten werden. Die erworbene allgemeine Bildung wird damit um berufliche Aspekte erweitert.

Das sich ergebende Dilemma ist wöchentlich der Tagespresse zu entnehmen: SuS mit Hauptschulabschluss drehen auf den berufsbildenden Schulen ein- bis zweijährige Ehrenrunden, die sie mehr oder weniger motiviert beenden.

Gleichzeitig ringt der Arbeitsmarkt um jede Fachkraft. Zwar stehen Bewerber zur Verfügung, jedoch können sie häufig den wachsenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt nicht genügen. Die Folgen für die jungen Menschen, die an der Schwelle zum Arbeitsleben Ablehnung und Geringschätzung erfahren, sind unabsehbar und gleichsam für die Pädagogik eine deutliche Herausforderung zum Handeln.

Daher gilt es, SuS bereits in der Sekundarstufe I in angemessener Weise auf das Berufs- und Arbeitsleben vorzubereiten. Die zusätzlichen und oftmals ungewollten Zusatzjahre in den berufsbildenden Schulen sind aus motivationspsychologischer Sicht genauso bedenklich wie der volkswirtschaftliche Schaden, schließlich werden die jungen Menschen dem Arbeitsmarkt vorenthalten und können keinen sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten nachgehen.

Mit dem Konzept der Außenwerkstatt hat die August-Claas-Schule bereits einen Schritt in die Richtung getan, die oben erläuterte Problematik aufzugreifen. Den SuS steht ein vielschichtiges Probiefeld zur Verfügung, auf dem sie Erfahrungen sammeln und Stärken entdecken können.

Die Erweiterung des Arbeitsfeldangebots und des Fachkompetenzwachses war jedoch mit zwei elementaren Ressourcenproblemen verbunden: Personal und Zeit.

Das Kollegium der Schule war nicht in der Lage, die vielen verschiedenen Berufsgebiete fachkompetent abzudecken. Mehrere Lehrerinnen und Lehrer verfügten über eine Berufsausbildung und waren vor ihrer Lehramtstätigkeit mehrere Jahre in der freien Wirtschaft tätig. Im gewerblich technischen Bereich konnten so Fachkräfte in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Hochbau und Sanitärtechnik rekrutiert werden. Das Arbeitsfeld Metall und Elektrotechnik wurde durch die grundständige Studiausbildung und die hohe Praxiserfahrung im Unterricht ebenfalls angemessen abgedeckt.

Offen blieb jedoch die fachkundige Besetzung vieler anderer Handwerksbereiche, die von SuS nachgefragt werden und in denen auf kommunaler Ebene Fachkräfte ge-

sucht werden: Innenausbau, Maschinenbau, Zimmerei, Dachdeckerei, Kfz-Technik, Zweiradtechnik, Frisörhandwerk.

Auch zeitlich ergaben sich für die August-Claas-Schule erhebliche Schwierigkeiten. Um eine effektive Heranführung an die neuen Berufsbereiche sicherstellen zu können und die nachgefragte Handlungsfähigkeit in kleinen Teams zu üben, sind die Gruppengrößen möglichst gering zu halten. Dies jedoch mit dem vorhandenen Lehrpersonal zu bewerkstelligen, war nicht möglich. Befassten sich zu viele SuS mit einem Gewerk, waren die Wartezeiten für praktische Anwendungen zu lang. Nachlassende Konzentration und sinkende Motivation waren schlüssige Folgen.

Das herausfordernde und im Umkreis wohl einmalige Umfeld der Außenwerkstatt und die zeitgleich bestehenden logistischen Probleme der Personalwirtschaft haben mich bewogen, mich der Konzepterstellung zur Optimierung der bestehenden Situation anzunehmen. Meine langjährige Erfahrung in der freien Wirtschaft, dort insbesondere in der Betriebsorganisation und der Personalentwicklung, bilden die Grundlage für das nachfolgend erstellte Konzept, das sowohl berufspädagogische als auch sozialpädagogische Elemente integriert.

Bei der Lösung des oben erläuterten Problems der August-Claas-Schule stellte sich die Aufgabe, möglichst schnell fachkundig ausgebildetes Personal zu rekrutieren, das mit geringer Anlernzeit in den Schulprozess eingebunden werden konnte. Zudem durften aufgrund des festgelegten und begrenzten Schulbudgets und einer klar festgelegten Stellenzuweisung keine oder nur minimale zusätzliche Personalkosten entstehen.

2.2 Integration pensionierter Handwerker als Lösungsansatz

Mein Gedanke zur Lösung dieser Fragen stützte sich auf den Einbau pensionierter Handwerker und Industriearbeiter in den praktischen Technikunterricht der August-Claas-Schule. In dieser Personengruppe fand ich eine 40- bis 50-jährige Berufserfahrung und die notwendige Fachkompetenz zur Anleitung junger Menschen ohne Berufserfahrung. Ebenso vermutete ich kurze Anlern- und Akklimatisierungszeiten und die Fähigkeit, Aufgaben schnell zu erkennen, zu analysieren und in rasch organisierten Gruppen zu lösen. Dazu gesellte sich die Hoffnung, dass Ruheständler eine derartige Aufgabe für sich eher als ehrenamtliche Tätigkeit sahen denn als zusätzliche Lohnarbeit neben der Rente.

Die Idee der Einbindung von Rentnern und Pensionären in das schulische Umfeld ist nicht neu, wenn auch wenig strukturiert und ausgereift. So präsentiert das Schulministerium NRW seit 2006 das Projekt „Senior-Experten für alle Schulen“. Pensionierte Fachkräfte aus Wirtschaft und Wissenschaft bieten in Form eines On-line-Netzwerks

ihr Wissen den Schulen an. Durch Filterung lassen sich so im regionalen Bereich für verschiedene Arbeitsbereiche Wissensträgern finden.

Besonders im Rahmen des Bewerbungstrainings, der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und im wissenschaftlich orientierten Unterricht verspricht das Konzept Stärken, bindet es doch insbesondere bildungsnahe Ruheständler aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung ein.

Allerdings ergeben sich bei der Umsetzung des Senior-Experten-Projektes diverse Unwägbarkeiten. Erstens ist die Abwicklung mit Kosten verbunden. Jeder Rentner erhält eine symbolische Aufwandsentschädigung von monatlich 20 Euro, was die Tätigkeit von der Ehrenamtlichkeit in eine leistungsorientierte Ecke schiebt.

Zweitens ergibt sich die Problematik einer strukturierten Mitarbeitergewinnung. Auf Anfrage beim Ministerium konnte keine Aussage bezüglich eines Rekrutierungskonzeptes gemacht werden. Somit beschränkt sich das Finden interessierter Ruheständler auf Mund-zu-Mund-Propaganda sowie Eigeninteresse der Rentner und Pensionäre. In diesem Zuge stellt sich die Frage, welcher ältere Mensch auf der Homepage des Bildungsministeriums surft, um nach sinnvollen Tätigkeiten für den Ruhestand zu suchen.

Drittens spricht das oben erläuterte Konzept, wie bereits erwähnt, eher die bildungsnahen Schichten an. Kaum ein pensionierter Handwerker oder Industriearbeiter neigt dazu, selbstständig nach einem wie zuvor erläuterten Projekt zu suchen und sich dort einzubringen. So verwundert es nicht, dass im September 2008 im Umkreis von Harsewinkel lediglich drei Rentner mit gewerblich-technischen Kenntnissen ihre Dienste anboten, wobei die kürzeste Distanz zum Wohnort des Rentners 25 km betrug.

Für die August-Claas-Schule galt es somit, alternative und wirksamere Konzepte zu finden. Ein Rentner, der als ehemaliger Metallarbeiter bei der Firma Claas tätig war, half seit März 2008 auf ehrenamtlicher Basis in der Außenwerkstatt mit, die Einrichtung zu strukturieren und bei Gelegenheit mit einzelnen SuS in unstrukturierter Form einfache Tätigkeiten zu üben.

Im September 2008 führte ich intensive Gespräche mit Ruheständlern und konnte in Verbindung mit wissenschaftlicher Quellen für mich das Bedürfnisgerüst vieler pensionierter Handwerker und Industriearbeiter hinsichtlich ihrer Freizeitgestaltung skizzieren.

2.3 Lebensbedingungen beim Eintritt in den Ruhestand

Die gesellschaftliche Entwicklung der vergangenen 150 Jahre zeigt nahezu eine Verdoppelung der Lebenserwartung (vgl. Opaschowski 2004, S. 30). Bedingt wird

dies durch höhere Bildung, gestiegene Einkommen, eine Verbesserung der Ernährungs- und Hygienebedingungen sowie Fortschritt in Medizin und Wissenschaft.

Gleichsam bedeutet dies, dass die Menschen besonders durch die vielfach verbesserte Arbeitsplatzgestaltung in einem deutlich besseren Gesundheitszustand in den Ruhestand eintreten. Da zugleich das Renteneintrittsalter gesunken ist, finden sich in unserer Gesellschaft deutlich mehr ältere Menschen, die aktiv älter werden wollen oder gar im Alter wieder aktiv werden möchten. Dabei entwickelt sich der Austritt aus dem Berufsleben als besonders kritisches Lebensereignis. Häufig völlig unvorbereitet fallen die Senioren aus dem Zustand „totaler Beschäftigung“ in die „totale Freizeit“ (Schön 2007, S. 37). Dieser erzwungenen Erwerbslosigkeit durch den gesetzlich verordneten Ruhestand wird in der Öffentlichkeit kaum ernsthafte Beachtung durch jüngere Generationen beigemessen. So verwundert es auf den ersten Blick, dass nach einer Umfrage über zwei Millionen Beschäftigte bereit sind, bis zum Alter von 67 Jahren zu arbeiten (Opaschowski, S. 104). Neben dem vermuteten Grund zusätzlichen Einkommens geben die älteren Befragten jedoch auch die Faktoren Spaß und Erhalt des Selbstwertgefühls an.

Der Renteneintritt läutet somit eine neue Lebensphase ein, die vor etwa 30 bis 40 Jahren in dieser Form nicht existierte. Während in den 60-er Jahren die gewerblichen Mitarbeiter häufig nach ihrem Arbeitsleben körperlich ausgelaugt in Rente gingen und bereits nach wenigen Jahren erkrankten oder verstarben, eröffnet sich den Ruheständlern heute eine neue Phase des Ruhestandsübergangs zwischen dem Renteneintritt mit 60 bis 65 Jahren und dem „Alt-Werden“ mit 75 Jahren oder später.

Pädagogische Hilfen für Rentner, die unvorbereitet in diese Phase rutschen, existieren nur selten. Verschiedene gemeinnützige Organisationen werben um diese Personengruppe, ebenso die Politik und Sportvereine.

Unbeachtet bleibt jedoch folgender kardinaler Aspekt: Die älteren Mitarbeiter treten nach einer zumeist 40- bis 50-jährigen Tätigkeit aus dem Arbeitsleben aus. Den größten Teil ihrer Lebenszeit waren sie als angesehene Fachkräfte in ihren Berufsfeldern tätig, sorgten für Struktur, Erfolg und Gemeinschaft in ihren Unternehmen. Von einem Tag auf den anderen wird dieses erfolgreiche Buch eines Arbeitslebens zugeschlagen und in den Schrank gestellt. Das Wissen der Mitarbeiter wird abgehakt und zu den Akten gelegt. Ab sofort ist der Ruheständler nicht mehr bezüglich seines Fachwissens des vergangenen halben Jahrhunderts gefragt, sondern hinsichtlich seiner Bereitschaft, der Gesellschaft Hilfsdienste zu leisten.

Auch wenn letztgenanntes ehrenhaft und unabdingbar für das Funktionieren unserer Gesellschaft ist, fühlen sich viele Ruheständler abgeschoben. Der Alltag um sie herum läuft unverändert weiter, ob sie nun arbeiten oder daheim bleiben. Die Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl sind vielfach negativ (vgl. Krappmann und Lepenies, S. 162). Für die bildungsnahen Schichten bleiben wissenschaftliche Angebote

wie Senioren-Uni oder 60plus-Akademie. Aber außer volkshochschulischen Angeboten finden sich für bildungsfernere Rentner nur wenige pädagogische Offerten.

Dieses Dilemma ist der Ausgangspunkt dafür, dass Senioren nach ihrer Arbeitstätigkeit wieder Aufgaben in ihrem alten Arbeitsfeld suchen. Das kalendarische Alter sagt wenig über die berufliche Leistungsfähigkeit eines Menschen aus, so fühlen sich viele Ruheständler ermutigt, in ihren alten Unternehmen oder in pädagogischen Institutionen wieder aktiv zu werden.

Möglich ist dies beispielsweise durch Mentorfunktionen, wie dies beim Projekt des Schulministeriums NRW bereits zuvor angerissen wurde. Es gibt vielschichtige Beispiele dafür, wie Rentner jungen Menschen ihr berufliches Fachwissen weitergeben und sie bei der Gestaltung ihres Lebensweges unterstützen können.

Jedoch resultieren aus der Arbeit von Menschen auch soziale Kontakte. Dies ist für ältere Menschen ebenfalls ein besonderer Anreiz, im Ruhestand wieder aktiv zu werden. Befragungen haben ergeben, dass beispielsweise fünfzig Prozent aller deutschen Rentner bereit sind, soziale Verantwortung in Gesellschaft und Familie zu übernehmen, soweit sie dazu in der Lage sind (Opaschowski, S. 147). Nahezu drei Viertel der Befragten geben sogar an, dass Hilfsbereitschaft für sie eine der erstrebenswertesten Tugenden sei, die sie selbst aktiv betreiben wollen.

Das Zusammenwirken von Jung und Alt gewinnt in diesem Sinne eine besondere Qualität. Nicht nur von Politikern thematisiert (Jahreswechselansprachen von Bundespräsident Köhler und Ministerpräsident Rüttgers 2007/2008), liegt es im Interesse der Gesellschaft, den drohenden „Krieg der Generationen“ zu vermeiden. Die Angst- und Neiddebatten in den Medien haben in den vergangenen Jahren junge und alte Generationen in Aufregung versetzt. Junge Menschen fürchten, einen großen Teil ihres Einkommens für die Renten der Älteren abtreten zu müssen. Die ältere Generation beschleicht die Angst, durch Unterversorgung sozial abzustiegen, zu vereinsamen und früher sterben zu müssen.

Es scheint also, dass Alt und Jung mehr aufeinander zugehen müssen als bisher und in gemeinsamen Rollen ein Zusammenleben finden müssen (vgl. Krappmann et al., S. 42). Dabei ist es weder notwendig, einen Jugendkult zu pflegen noch die Weisheit des Alters zu verklären (vgl. ebd., S. 20). Vielmehr müssen sich beide Gruppen als gleichwertige Partner anerkennen. Daraus kann eine lange Phase des „Generationenfriedens“ anbrechen, der jedoch angemessene Strukturen auf gesellschaftlicher und politischer Ebene für Kinder, Jugendliche, Erwachsene und Senioren garantieren sollte (vgl. Opaschowski, S. 227).

Die Einbindung von Rentnern und Pensionären in die Institution Schule gewinnt somit eine hohe Qualität: Durch die Integration des immensen Fachwissens in den Unterricht lässt sich eine breitere und gleichsam tiefere Angebotspalette herstellen.

Ebenfalls ergibt sich die Möglichkeit, über den Aufbau von Beziehungen externe Lernorte ausfindig zu machen und in neuen Lernumfeldern mit den SuS zu arbeiten.

Die Zusammenarbeit mit den Ruheständlern bietet jedoch auch eine hohe sozialpädagogische Note. Die Kommunikation mit den Rentnern, die in vielen Bereichen andere Sprachstile, Lebenseinstellungen und Wertvorstellungen haben, bereichert die SuS wie die Senioren.

Die zuvor erläuterten Erkenntnisse bewogen mich, für die bestehende Werkstatt eine Ausweitung der praktischen Berufsorientierung voranzutreiben, indem ich eine strukturierte Einbindung pensionierter Handwerker konzipierte.

3 Umsetzung

Die Umsetzung einer strukturierten Einbindung von Rentnern in den schulischen Alltag zeigte mehrere organisatorische Arbeitsfelder auf:

- die Überzeugung des zuständigen Kollegiums
- die Rekrutierung potenzieller Ruheständler
- die Bildung passender Werkstatt-Arbeitsgruppen
- die Einführungsphase für die Rentner
- den logistischen Organisationsrahmen

3.1 Überzeugung des zuständigen Kollegiums

Eine grundlegende Voraussetzung für die Umsetzung eines schulischen Berufsorientierungsprojektes ist die Überzeugung und Involvierung der Schulleitung und notwendiger Teile des Kollegiums. Nur mit Unterstützung entsprechender Mitarbeiter ist ein tiefgreifendes Konzept auf lange Sicht tragbar und realisierbar. Mein Ausgangsgedanke hierbei war eine Verteilung der maßgeblichen Aufgaben auf möglichst viele Schultern. So sollte für den einzelnen Kollegen nur eine gering empfundene Belastung entstehen, in der Addition ergab sich wiederum ein besonderes Zeit- und Kompetenzpotenzial, das gewinnbringend genutzt werden konnte.

So entschied ich mich, zu Beginn meiner Konzepterstellung zunächst das gesamte Kollegium nach seinen Kenntnissen und Fertigkeiten in berufspraktischen Arbeitsbereichen außerhalb des Lehrerberufs zu befragen. Das Ergebnis hierzu ergab ein

erstaunliches Potenzial. So waren Kolleginnen und Kollegen im pflegerischen Bereich ausgebildet, waren Kaufleute sowie als Facharbeiter in verschiedenen gewerblichen Berufsbildern wie Garten- und Landschaftsbau, Heizungsinstallation, Metallbearbeitung und Kraftfahrzeugtechnik tätig gewesen.

Die genannten Kompetenzträger galt es, in sinnvoller Form in das bestehende Werkstattkonzept zu integrieren. Dies wiederum plante ich zunächst durch intensive Einzelgespräche, in denen die Kollegen zu ihren Tätigkeitsmöglichkeiten in der Werkstatt befragt wurden und etwaige Lehr-Tandems mit Rentnern angedacht wurden. In der Folge trafen sich die Kollegen zu Gruppenabsprachen, um die erarbeiteten Curricula auf die Kooperation mit den Ruheständlern abzustimmen.

Die Bedeutung des Kollegiums ist in einem solchen Projekt nicht hoch genug zu bewerten. So tragen die Lehrer ein Konzept mit oder lehnen sie ab. Genauso, wie sie es binnen kurzer Zeit aufbauen und gestalten können, können sie es zerreden und einreißen. Gleichsam fungieren sie als Multiplikatoren und Vorreiter im Kollegium und arbeiten deutlich an der Außendarstellung der Schule mit.

Fortgesetzt hatte ich meine Gespräche dann mit den Technik-Lehrern, die über entsprechende praktische Berufskennntnisse verfügen und sich der Idee der Mitarbeit in einem Kooperationsprojekt mit älteren Menschen nicht verschlossen. Ein Stamm von vier Kollegen stand nunmehr seitens der Schule dauerhaft für das Konzept in der Werkstatt zur Verfügung.

Die Schulleitung der August-Claas-Schule zeigt sich in allen Fragen berufsfördernder Konzepte interessiert und kooperativ. So ließen sich recht schnell Zusagen für Umpfanungen des Stundenplans sowie des Einsatzes der zuvor erwähnten Kollegen erzielen. Ebenso konnten über Kontakte zu der örtlichen Wirtschaft kleine Geldbeträge als Spenden eingenommen und bestehende Kontakte ausgebaut werden.

3.2 Rekrutierung potenzieller Ruheständler

Die Gewinnung potenzieller Mitarbeiter aus der Gruppe der Rentner stellte die komplexeste Anforderung des Konzepts dar. Schließlich ging es darum, ältere Menschen damit zu beauftragen, ihre Fachkompetenz in die Schule zu tragen. Dieses Unterfangen bedeutete nicht nur, Menschen anzusprechen und zu einer Mitarbeit zu ermuntern. Vielmehr hatte die zuvor erläuterte Lebensphase des Rentnereintritts neue Lebensbedingungen geschaffen, die bei einer Kontaktaufnahme zu berücksichtigen waren.

Die Rekrutierung wurde in drei parallelen Stufen durchgeführt. Zum einen wurden Ruheständler der Firma Claas angesprochen. Das Unternehmen ist mit etwa 2500

Mitarbeitern der mit Abstand größte Arbeitgeber am Ort und organisiert bereits seit vielen Jahren einen sehr aktiven Rentner-Club. Dieser Verein ist einer der ersten Ansprechpartner für gewerbliche Ruheständler in Harsewinkel. Durch einen Informationsbeitrag auf der Jahreshauptversammlung des Vereins konnten so Ende September 2008 bereits die ersten drei Rentner für die Arbeit in der Außenwerkstatt gewonnen werden.

Zum zweiten wurden Großeltern der SuS der August-Claas-Schule direkt angesprochen. Es galt nicht nur, die fachlichen Kompetenzen der Ruheständler kennen zu lernen, sondern vielmehr die persönliche Motivation zu entfachen und die Freude an der technischen Arbeit zu reanimieren. Um diese Ansprache umzusetzen, wurde mittels eines Großelternbriefs, der nach dem Muster eines Elternbriefs an alle SuS verteilt wurde, über die Struktur der Außenwerkstatt informiert und die ältere Generation ermutigt, sich einer Tätigkeit in der Schule anzuschließen.

Zum dritten werden ortsbekannte Ruheständler angesprochen. Durch Kontakte im Kollegium und in der Schulleitung konnten Rentner ermittelt werden, die in der Gemeinde als aktiv bekannt waren und als potenzielle Kandidaten für das Projekt infrage kamen.

Um für die Schule und das Konzept eine einheitliche Struktur zu schaffen, fand der zweite Schritt der Kontaktaufnahme nach einem klar definierten Ablauf statt: Die Ruheständler, die sich aufgrund der zuvor beschriebenen Kontaktaufnahme meldeten, wurden durch mich telefonisch angesprochen. Im Rahmen dieses Gesprächs fand eine persönliche Vorstellung statt, wurden die Rahmenbedingungen der Werkstatt erläutert und mögliche Tätigkeitsfelder für den Rentner ausgelotet.

Nach dem Telefonat nahm ich Kontakt mit einem Technik-Lehrer aus dem Kollegium auf, der zum potenziellen Ruheständler fachlich passte. Die Grundinformationen zum zukünftigen Mitarbeiter wurden weitergegeben, worauf der Technik-Kollege mit dem Ruheständler nochmals telefonisch Kontakt aufnahm und einen Ortstermin in der Werkstatt abstimmte.

Das Treffen in der Werkstatt diente dem persönlichen Kennenlernen, der Begehung der Werkstatt und der Abstimmung, welche möglichen Arbeitsprojekte in den Räumen realisierbar sind. Der Technik-Lehrer wurde ab diesem Zeitpunkt fester und verlässlicher Ansprechpartner des Ruheständlers. Beide brachten ihre Ideen zur Umsetzung der Projekte ein, erstellten daraufhin Arbeitspläne und Materiallisten. Je nach Absprache beteiligten sich beide an der Materialbeschaffung, deren Kosten zentral auf das entsprechende Schulkonto gebucht wurden.



Abb. 2: Ruheständler G. Laumann in der Fahrradwerkstatt

Essenziell für die Kooperation sind seitens der Schule feste Ansprechpartner für die Ruheständler. Letztgenannte gehen mit der Arbeit in der Schule einen sehr ungewohnten Weg. Sie trauen sich, in einem unbekanntem Feld tätig zu werden, sich auf Jugendliche einer Altersschicht einzulassen, mit der sie im Berufsleben nie zu tun hatten. Daher ist im beschriebenen Konzept ein verlässlicher Partner aus dem Kollegium notwendig, der dem neuen Mitarbeiter Sicherheit gibt.

3.3 Bildung passender Werkstatt-Arbeitsgruppen

Die Belegung der Werkstatt bot vielseitige Möglichkeiten. So konnten sich praktisch SuS aller Jahrgangsstufen an den Tätigkeiten beteiligen. Die Einbindung der Rentner in das Werkstatt-Konzept stellte für die August-Claas-Schule eine besondere Aufgabe in mehrfacher Hinsicht dar. Gruppendynamische Effekte konnten einerseits ein Team zu besonderer Effektivität und Leistung führen, sie aber andererseits auch spalten. Daher war die Zusammensetzung der Gruppenstruktur von kardinaler Bedeutung. Hierzu verwendete der Technik-Lehrer die in den Vorgesprächen mit dem Rentner gewonnenen Informationen, um für die anstehende Aufgabe passende SuS auszuwählen. Diese Auswahl unterlag mehreren Kriterien:

Erstens galt es zunächst, SuS auszuwählen, die für die geplante Tätigkeit geeignet waren. Das Werkstatt-Konzept sah prinzipiell vor, jedem interessierten SuS jedes Arbeitsfeld zu eröffnen. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Klassen neun und zehn sowie jüngere SuS des fünften und sechsten Jahrgangs in der Werkstatt aktiv. Für die Gruppenbildung im erläuterten Konzept war es notwendig, dass SuS zusammen-

geführt werden, die Interesse für das entsprechende Arbeitsfeld hegten. Da das zu bildende Gesamtteam für alle Beteiligten eine besondere strukturelle Herausforderung bildete, muss das gemeinsame Interesse an der Tätigkeit das Bindeglied sein.

Zweitens war zu prüfen, ob die Zusammenstellung der SuS in sich eine stimmige Gruppe ergab. So galt es abzuschätzen, ob die SuS miteinander erfolgreich arbeiten konnten. Dies erforderte Rücksprachen mit anderen Kollegen und die Reflexion eigener Unterrichtserfahrungen.

Drittens kam dem Technik-Lehrer die schwierige Aufgabe zu, bezüglich der ausgewählten potenziellen Arbeitsgruppenschüler abzuschätzen, wer mit dem neuen Rentner-Kollegen in einem funktionierenden Team zusammen arbeiten konnte. Verlässlich konnte diese Auswahl nicht getroffen werden. Sie beruhte sicher zu einem guten Stück auf Versuch und Erkenntnis. Jedoch ließen sich sicherlich vorab bestimmte Konstellationen ausschließen.

Viertens und abschließend musste in Absprache zwischen Technik-Lehrer und Rentner abgestimmt werden, wie viele SuS für das beabsichtigte Projekt benötigt wurden, damit die Aufgabe angemessen gelöst werden konnte und zudem kein SuS tatenlos zuschaute. Die Auswahl der Gruppengröße war maßgeblich von der Zusammenstellung der SuS abhängig. So musste der Lehrer beurteilen, ob ihm schnelle oder langsame SuS zur Verfügung standen, mental bewegliche oder unbewegliche, ausdauernde oder weniger belastbare. Nach seinen Erkenntnissen und der fachlichen Urteilskraft des Ruheständlers wird sodann die Teamgröße festgelegt.

3.4 Einführungsphase für die Rentner

Für die SuS stellte die neue Zusammenarbeit mit den Rentnern eine genauso ungewohnte Situation wie für alle übrigen Beteiligten dar. Aus diesem Grunde galt es, die Jugendlichen nicht von der ersten Stunde an mit einer vollkommen neuen Struktur zu überfordern. Im beschriebenen Konzept wurde der Weg gegangen, dass die SuS zunächst ein oder zwei Unterrichtstermine gemeinsam mit dem Fachlehrer nutzen, den betreffenden Werkstatt-Bereich kennen zu lernen und sich mit den Werkstoffen und Werkzeugen vertraut zu machen. Erst danach stieß der Ruheständler als Fachkraft hinzu und tastete sich gemeinsam mit den SuS an das geplante Projektziel heran.

Auch den Rentnern sollte diese Verfahrensweise Sicherheit geben. So konnten sie davon ausgehen, dass sich ihre Arbeitsgruppe bereits untereinander vertraut gemacht und erste Erfahrungen mit dem neuen Berufsbild gewonnen hatten. Erste Binnenkonflikte waren somit gelöst, in der Gruppe standen SuS, die miteinander auskommen wollten und Interesse am Arbeitsfeld hatten. Dies ersparte dem Rentner Problemfelder, die er nicht lösen konnte und sollte.

Eine wünschenswerte Bereicherung für die gemeinsame Arbeit war die pädagogische Integration der Ruheständler. Dies betraf zum einen das Angebot der Vermittlung erziehungswissenschaftlicher Grundlagen, die es den neuen Mitarbeitern ermöglichte, mehr und mehr autark mit der Schülergruppe zu arbeiten. Ob dabei auf eine Präsenzschiilung zurückgegriffen oder eine Akte mit schriftlichem Material generiert wird, muss im Rahmen einer ersten Evaluation noch erhoben werden.

Ebenso bedeutsam war die rasche Integration der Rentner in das Kollegium. So war eine kontinuierliche Kommunikation durch die Lehrer und den Schulleiter zu gewährleisten. Ebenso war es erforderlich, die neuen Kollegen in Entscheidungsprozesse, beispielsweise bei relevanten Fragen in Konferenzen, einzubeziehen. Die Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen wie Weihnachtsfeier oder Lehrerausflug musste selbstverständlich werden. Die soziale Komponente bildete immer wieder die umgreifende Klammer des Konzepts. Die erfolgreiche Zusammenarbeit auf fachlicher Ebene konnte nur gesichert werden, wenn sich alle Beteiligten im neu gebildeten Team wohlfühlten.

3.5 Organisationsrahmen

Rund um die neu geschaffenen Arbeitsgruppen herum war es meine Aufgabe, einen funktionierenden Organisationsrahmen zu schaffen, um die Rentner und die beteiligten Technik-Kollegen möglichst wenig von ihren Kernaufgaben - fachliche Arbeit und praktische Anwendung von Schlüsselqualifikationen - abzuhalten. Die Umfeldgestaltung begann mit der Abstimmung des Raum-Zeit-Angebots, das ich aus den Angaben der Rentner, der Kollegen und dem Stundenplan zusammenfügte.

Des Weiteren stellte ich, soweit erwünscht, Kontakte mit Lieferanten her und holte Angebote für benötigte Materialien ein. Da die Werkstoffe und Werkzeuge zu einem großen Teil aus Spenden resultierten, war eine sorgfältige und diplomatische Akquise notwendig, für die die Arbeitsgruppenmitglieder in der Regel nicht die Zeit hatten.

Gleichsam war es notwendig, dass die für das Konzept verantwortliche Person eine aktive Öffentlichkeitsarbeit organisierte, damit die erfolgreiche Arbeitsweise publik gemacht wurde. Dies schaffte zum einen Vertrauen in die pädagogische Qualität des Projektes und zum anderen diente es der Werbung neuer Rentner-Kollegen, die sich durch die Berichterstattung angesprochen fühlten.

4 Umsetzbarkeit

4.1 Umsetzbarkeit in der August Claas-Schule

Das Konzept der strukturierten Einbindung von pensionierten Handwerkern in die Außenwerkstatt, das unter dem Titel *JAU* (Jung und Alt im Unterricht) angelegt ist, startete Mitte September 2008 und hat in den vergangenen zwölf Monaten eine bemerkenswerte Entwicklung genommen.

Die Ansprache von Ruheständlern im Claas-Rentner-Club sowie von ortsbekannten aktiven Pensionären ergab einen interessierten Kreis von acht Personen in verschiedenen Gewerbebereichen. Durch die Einbeziehung der verschiedenen Technik-Lehrer konnten Lehr-Tandems gebildet werden, in denen sich Rentner und Lehrer trafen und gemeinsame Arbeitsprojekte konzipieren. Auf diese Art und Weise konnten bis zum heutigen Tage Arbeitsgruppen in folgenden Berufsbereichen organisiert werden:

- Garten- und Landschaftsbau
- Trockenbau
- Hochbau
- Zweiradtechnik
- Maschinenbau
- Metallverarbeitung
- Zimmerei
- Dachdeckerei
- Ersatzteillager
- Kaufmännische Tätigkeiten (Materialwirtschaft, Buchhaltung, Vertrieb)



Abb. 4: Innenraum der Außerwerkstatt

Relativ einfach zeigte sich die Lösung der Raumfrage. Die Außenwerkstatt bot ausreichend Platz für die verschiedenen Gewerke. Da das Gebäude der Schule die gesamte Woche zur Verfügung stand, ergaben sich keine Überbelegungen. Zu berücksichtigen war allerdings, dass nicht mehr als drei Gruppen zeitgleich in der Werkstatt arbeiten sollten, damit sich nicht zu viele SuS in der Halle aufhielten und gegenseitig bei der Arbeit störten. Trotzdem mussten die Teams auf möglichst wenig unterschiedliche Tage verteilt werden, um die Energiekosten niedrig zu halten.

Eine schwierige Aufgabe stellte die Zuordnung geeigneter SuS zu den Arbeitsgruppen dar. Zum einen galt es, den Neigungen der Jugendlichen zu entsprechen und zum anderen die Gruppenstruktur ausgewogen zusammen zu setzen, also SuS zu finden, die gemeinsam miteinander arbeiten können und wollen. Dies gelang durch die notwendige Absprache zwischen den Technik-Lehrern und den entsprechenden Klassenlehrern, die genaue Aussagen über die Sozialstruktur der Klassen treffen konnten.

Die pensionierten Handwerker wurden den Gruppen recht schnell zugeführt und wurden von den SuS und Lehrern sofort integriert. Das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit ist mehr als positiv zu bewerten. Die SuS akzeptierten die Ruheständler als fachkundige Experten. Die Rentner erweisen sich als wesentlich verständnisvoller für die Verhaltensweisen der Jugendlichen als zuvor erwartet.

Besonders erfreulich ist die positive Resonanz in der Öffentlichkeit. So haben zwischenzeitlich die Stadt Harsewinkel, das örtliche Jugendzentrum, die Kirchengemeinde und eine Bürgerinitiative Aufträge an die Werkstattgruppen herangetragen: Anfertigung eine Tisch-Bank-Kombination an einem Radwanderweg, eine Terrassenüberdachung aus Holz, ein vollständiges Fachwerkhaus und mehrere Kirchenbänke wurden gefertigt.

Diese bleibenden Werke haben einen besonderen Wert für die beteiligten Gruppenmitglieder. Vor allem die SuS haben die Möglichkeit, immer wieder ihre Arbeiten zu betrachten und deren Nutzen zu erleben.

Ebenfalls auf Grund der öffentlichen Reputation erklärten sich mehrere Unternehmer und Privatspender bereit, das Projekt mit Material und Geld zu versorgen.

Innerhalb kurzer Zeit hat sich gezeigt, wie eine positive Stimmung und ein schlüssiges Konzept die Zustimmung vieler Partner findet und eine Welle der Hilfsbereitschaft und Begeisterung auslösen kann.

Zentral ist die Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit von junger, mittlerer und älterer Generation mit hoher Zufriedenheit funktioniert und die SuS sich berufsspezifisch und persönlich weiterentwickeln.

4.2 Umsetzbarkeit in anderen Schulen

Es steht außer Frage, dass das JAU-Projekt in der beschriebenen Form nicht in analoger Form in eine andere Schule implementiert werden kann. Die Voraussetzungen an der August-Claas-Schule bieten sicherlich herausragende Möglichkeiten für die Umsetzung berufspraktischer Lerninhalte. Zudem bietet die Struktur der Gemeinde inklusive der Reputation der Hauptschule die notwendige Basis, pensionierte Handwerker zu rekrutieren.

Die anfänglichen Zweifel an der August-Claas-Schule sollen jedoch auch ein Hinweis darauf sein, dass die Ausgangslage für ein solches Projekt an jeder schulischen Institution prinzipiell ähnlich ist: weder Zeit noch Geld und Personal erscheinen für eine entsprechende Maßnahme verfügbar.

Entscheidend für die Umsetzung des JAU-Konzepts sind zunächst die räumlichen Voraussetzungen. Kaum eine Schule verfügt über ein großzügiges Werkstattgelände. Jedoch bieten sich auch Werk- oder Kunsträume an, die in der Regel zur Verfügung stehen. Auch lassen sich im Umfeld der Schule Geländebereiche finden, auf denen gewerblich-praktische Arbeiten, wie beispielsweise Hochbau oder Garten-Landschaftsbau, durchgeführt werden können. Ebenso verfügen viele Städte über Industriebrachen, die schulischer Arbeit für kleines Geld überlassen werden können.

Die Integration von Rentnern ist ebenfalls in reduzierter Form in vielen Schulen umsetzbar. So ist der Einsatz von zunächst nur ein oder zwei Ruheständlern in den Werkräumen realistisch durchführbar.

Die Beschaffung finanzieller Mittel stellt sich ebenfalls vielfach schwierig dar. Eine positive Außendarstellung und eine wachsame Betrachtung des Geldquellenmarktes kann hilfreich sein, die notwendigen Mittel zu akquirieren. Wichtiger ist jedoch der Kontakt mit der kommunalen Wirtschaft, um dort Sach- und Geldspenden zu erlangen.

So zeigt sich, dass das JAU-Projekt im reduzierten Rahmen vielerorts umsetzbar sein kann. Der große Erfolg am Ende kann dabei auf eine kleine Basis am Beginn des Projekts aufgebaut werden. Zudem ist es unabdingbar, ein oder mehrere leiten-

de und treibende Kräfte in das Konzept zu berufen. Diese müssen die Anregungen und Einführungsarbeiten aufnehmen und den Start des Projekts unterstützen.

5 Perspektiven

Der Start des Konzepts zur Einbindung pensionierter Handwerker in die praktische Berufsvorbereitung zeigt vielversprechende Ansätze, die es künftig zu festigen und auszubauen gilt. So ist es notwendig, den bestehenden Personalbestand an Ruheständlern zu pflegen und für neue Arbeitsbereiche zu erweitern. Wichtig erscheint es dabei, die Gesamtgröße des Werkstattkonzepts im Auge zu behalten. Sowohl räumlich, logistisch, finanziell und personell darf das Projekt zum einen die Möglichkeiten der Schule nicht überfordern, zum anderen sollten alle Potenziale aufgedeckt und genutzt werden. So ergeben sich bei genauer Analyse mindestens drei Bereiche, die perspektivisch Erweiterungschancen bieten:

5.1 Neue Arbeitsbereiche in der Werkstatt

Es empfiehlt sich die Einrichtung von Arbeitsgruppen in den Bereichen Kraftfahrzeugtechnik, Elektrotechnik und Klima- und Wärmetechnik. Besonders die beiden letztgenannten Branchen verkörpern derzeit Wachstumsbereiche, in denen auch SuS der Hauptschule Tätigkeitsfelder finden. Der KFZ-Reparaturbereich wählt zudem nach wie vor hauptsächlich unter Hauptschülern seine Auszubildenden aus. Im Rahmen eines kommunalen Projekts wurde aktuell in der Werkstatt eine Arbeitsgruppe gebildet, die ein mobiles Photovoltaik-Modul erstellt und zu Demonstrationszwecken an Schulen oder auf Messen bereitstellen kann.

5.2 Integration pensionierter Migranten

Ein großer Teil der SuS der August-Claas-Schule haben einen Migrationshintergrund. Die Integrationsbemühungen der Schule zeigen sich vielschichtig und ergänzen sich mit kommunalen Programmen in diesem Bereich.

Eine wertvolle Bereicherung für die Arbeit der Schule kann eine Einbindung pensionierter Migranten in die Werkstatt sein. Gerade die großen Industriebetriebe haben in den vergangenen fünfzig Jahren Arbeitnehmer aus Südeuropa beschäftigt, von denen bereits die zweite Generation in den Ruhestand geht. Zwar kehren viele der Ruheständler in ihre Heimatländer zurück, jedoch haben beispielsweise zahlreiche Spanier, Türken, Italiener oder Griechen in Deutschland eine neue Heimat gefunden und möchten dort ihren Lebensabend verbringen. Somit ist es eine besondere Chance für die Integration, auch diese pensionierten Handwerker zur Mitarbeit in der Werkstatt einzuladen.

Die Perspektiven des Projekts lassen sich beliebig erweitern und bieten daher beim Transfer in andere Schulen viele neue Sichtweisen. So lässt sich das Grundkonzept aus verschiedenen Blickwinkeln modifizieren und erweitern. Für die Arbeit an der August-Claas-Schule gelten insbesondere die beiden zuvor erläuterten Perspektivbereiche als wahrscheinliche Zukunftsaufgaben. Jedoch ist dafür aber zunächst die Weiterentwicklung des gestarteten Rentnerprojekts abzuwarten und zu bewerten.

6 Literaturverzeichnis

- Arnold, R. & Lipsmeier, A. (Hrsg.). (1995). *Handbuch der Berufsbildung. 2. Auflage.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Duismann, G. & Struve, K. (Hrsg.). (1988). *Arbeitslehre / Polytechnik. Ein Beitrag zur neuen Allgemeinbildung.* Oldenburg: Uni-Verlag.
- Kaune, P., Rüttsch, J. & Spöttl, G. (Hrsg.). (2007). *14. Hochschultage Berufliche Bildung.* Bielefeld: Bertelsmann.
- Krappmann, L. & Lepenies, A. (Hrsg.). (1997). *Alt und Jung. Spannung und Solidarität zwischen den Generationen.* Frankfurt/M., New York: Campus.
- Kriegesmann, B., Kley, T. & Schwering, M. (2008). *Wissenstransfer in Schulen und Schulsystemen.* Baltmannsweiler: Schneider.
- Kultusministerium NRW. (1989). *Richtlinien Technik. Lernbereich Arbeitslehre Hauptschule.* Frechen: Ritterbach.
- Loebe, H. & Severing, E. (Hrsg.). (2008). *Qualifikationstrends – Erkennen, Aufbereiten, Transferieren.* Bielefeld: Bertelsmann.
- Neue Westfälische. (2008a). *Zu schlecht für die Lehre. Artikel vom 16.07.2008.* Bielefeld: Neue Westfälische. S. 7.
- Neue Westfälische. (2008b). *Noch viele Lehrstellen unbesetzt. Artikel vom 22.07.2008.* Bielefeld: Neue Westfälische. S. 1.
- Neue Westfälische. (2008c). *Früh orientieren. Artikel vom 01.11.2008.* Bielefeld: Neue Westfälische. S. GT2.
- Opaschowski, H. (2004). *Der Generationenpakt.* Darmstadt: Wiss. Buchges.

Schanz, H. (2006). *Institutionen der Berufsbildung: Vielfalt in Gestaltungsformen und Entwicklung*. Baltmannsweiler: Schneider.

Schön, S. (2007). *Zum Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand*. Saarbrücken: VDM.

Seyfried, B. (Hrsg.). (2002). *Qualifizierungsbausteine der Berufsvorbereitung*. Bundesinstitut für Berufsbildung Bonn. Bielefeld: Bertelsmann.

Wiemann, G. (2002). *Didaktische Modelle beruflichen Lernens im Wandel*. Bielefeld: Bertelsmann.

Autor:

Dr. phil. Wolfgang Strotmann

Jahrgang 1969

studierte Sport, Germanistik und Erziehungswissenschaft an der Uni Bielefeld

Promotion in Erziehungswissenschaft an der Uni Bielefeld

tätig als Lehrer an der August-Claas-Hauptschule in Harsewinkel