



Zugänge gestalten
Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

In der Produktionsschule wieder Anschluss finden!

Marita Kemper

„Die Produktionsschule ist das Erste, was ich mal durchziehe vom Anfang bis zum Ende!“
(Herr R., 24 Jahre, 2007)

Produktionsschulen spiegeln die Gedanken der Lissabon-Erklärung zu lebenslangem Lernen wieder. Dort wird unterstrichen, dass es notwendig ist, Bildungssysteme zu schaffen, die dem einzelnen Menschen angepasst sind und nicht umgekehrt. Die deutsche Produktionsschullandschaft ist in diesem Zusammenhang außerordentlich vielfältig. Produktionsschulen richten sich vor allem an solche Jugendliche und junge Erwachsene, denen auf Grund ihrer individuellen Bildungsbiographie der Weg in die Arbeitswelt – immer noch wesentlicher Faktor für gesellschaftliche Integration – verstellt ist. Das sind z.B.

- schulmüde/schulverweigernde Jugendliche, die noch schulpflichtig sind
- berufsschulpflichtige Jugendliche ohne Ausbildungsplatz
- Jugendliche von Haupt- und Förder-/Sonderschulen ohne Abschluss
- Jugendliche mit niedrigen schulischen Abschlüssen
- „unversorgte“ Jugendliche
- Jugendliche, für die keine andere schulische oder berufsorientierende Maßnahme in Frage kommt
- Spätaussiedler/innen und Migrant/inn/en mit Sprachdefiziten
- u.ä. (vgl. Dörmann, Kemper u.a. 2008, S. 20)

In der *Produktionsschule der Werkstatt im Kreis Unna* erleben junge Erwachsene – oft erstmalig – positive und persönlich aufbauende Erfahrungen von Durchhalten und Erfolg. Ganz bewusst erinnert hier nur wenig an Schule. Viele der Beschäftigten bringen gravierende Erfahrungen des Scheiterns mit. Sie haben sogenannte „Maßnahmekarrieren“ hinter sich und bereits mehrfach berufsvorbereitende Maßnahmen und/oder Ausbildungsgänge abgebrochen. Den meisten jungen Erwachsenen ist der Blick für das, was sie selbst für die eigene berufliche und schulische Perspektive bewegen und bewirken können, verstellt. Mehr als 40 % haben keinen Schulabschluss und sind an der Abstraktheit des Lernens, sowie dem Leistungs- und Zensuredruck in den Schulen gescheitert. Lernen ist für sie im Laufe ihrer brüchigen Lebens- und Lernbiographien zu einer Handlung zur Vermeidung von Sanktionen, zu einem defensiven Lernen verkommen. „Kein Bock auf Schule“ wirkt sich dann oft vordergründig so aus wie „Kein Bock auf Lernen“. Deshalb geht es in der Produktionsschule vor allem darum, die Beschäftigten wieder für das Lernen zu öffnen und positive Lernerfahrungen zu ermöglichen. Das heutige Konzept der *Produktionsschule der Werkstatt im Kreis Unna* ist 2006-2007 im Rahmen eines Modellprojektes (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, mitfinanziert aus

Mitteln des Europäischen Sozialfonds und von der ARGE Unna) entwickelt und erprobt worden. Nach Beendigung der Modell-Laufzeit wird dieses Konzept nicht nur in Unna weitergeführt, sondern mittlerweile auch an weiteren Standorten – in Dortmund, Lünen sowie zukünftig auch in Hamm und Kamen.

„Anschlussorientierung“ statt „Abschlussorientierung“ ist das Leitprinzip der pädagogischen Arbeit. Es geht nicht um Selektion, sondern um die bestmögliche Förderung der vorhandenen Kompetenzen (vgl. Dörmann, Kemper u.a. 2008, S. 24). Die Praxiserfahrungen belegen, dass das Bildungskonzept der Produktionsschule individuelle Zugänge und damit einen (Wieder)-Anschluss an Bildung und Arbeit fördert. So gelingt es, durch Bildung die gesellschaftliche Teilhabe einer Zielgruppe zu fördern, die auf Grund ihrer bisherigen Bildung tendenziell ausgeschlossen war.

Es gibt keine Klassenräume!

Die Produktionsschulen der Werkstatt im Kreis Unna funktionieren wie ein Betrieb. Gelernt und gearbeitet wird in konsequent durchgehaltenen betriebsförmigen Strukturen nach dem Motto „Lernen entlang der Wertschöpfungskette“:

- Auftragsakquise und Kundengespräche
- Produktentwicklung und Produkt- /Auftragsplanung
- Produktion und Durchführung der Dienstleistung
- Auslieferung, Vertrieb und Abnahme.

Es gibt keine Klassenräume, kein festes Curriculum, keine Tests und Zensuren. Lernen findet auf der Baustelle, an der Werkbank, bei der Erstellung eines Kostenvoranschlages, im Kundengespräch, beim Entwerfen des Produktflyers statt. Damit findet Lernen nicht nur direkt im Arbeitsprozess statt, sondern hat gleichzeitig einen sinnhaften Bezugspunkt, was für die Beschäftigten einen wesentlicher Motivations- und Erfolgsfaktor darstellt.

Es wird an ernsthaften und echten Aufträgen gearbeitet

Die jungen Erwachsenen werden nicht ‚beschäftigt‘, sondern arbeiten an Aufträgen für Kunden, für das Gemeinwohl – auf keinen Fall ‚für den Müll‘. Dass die jungen Erwachsenen den Nutzen ihrer Tätigkeit erfahren können, ist eines der zentralen pädagogischen Prinzipien der Produktionsschule. Etwas zu produzieren, das von anderen gebraucht wird, wird für viele zu einer Schlüsselerfahrung.

Diese Ernsthaftigkeit der gestellten Anforderungen unterscheidet die Produktionsschule vom Vorgehen in vielen anderen pädagogischen Settings, in denen in künstlichen Situationen ‚Arbeit‘ gewissermaßen simuliert wird. Dass sie den Erfolg und Wert ihrer eigenen Arbeit und Leistung erleben, wirkt sich stärkend und motivierend aus. Die wertschätzende Arbeit mit Echtaufträgen bietet so nicht nur konkrete Lernanlässe, sondern schafft darüber hinaus überhaupt erst die Voraussetzung, um mit den Beschäftigten pädagogisch zu arbeiten.

Lernen ist jedoch nicht dem Zufall der Arbeit überlassen

Der Lerngehalt von Arbeitsaufträgen und Arbeitsaufgaben hat immer höchste Priorität. Ein wichtiger Teil der pädagogischen Arbeit läuft im Vorfeld und Hintergrund: Arbeitsaufgaben werden als Lernaufgaben für einzelne Teilnehmende erschlossen und vorstrukturiert.

Aus der Perspektive der Beschäftigten...

definiert sich ihre erfolgreiche Teilnahme an der Produktionsschule vor allem in Abgrenzung zu ihren bisherigen – überwiegend als negativ erlebten – Vorerfahrungen in der Schule, anderen Maßnahmen, in Ausbildung, Jobs sowie Phasen der Arbeitslosigkeit. Als wichtiges Kriterium bzw. als besonderer Vorteil der Produktionsschule wird vor allem auf ein gestärktes Selbstbewusstsein und auf die Selbstwerterfahrungen durch ‚echte Arbeit‘ verwiesen. Stolz äußern sich viele junge Frauen und Männer mit Blick auf die von ihnen geleistete Arbeit (nützliche Produkte, die wirklich gebraucht werden und sich auch verkaufen) sowie darauf, dass sie ein angefangenes Projekt hier wirklich zu Ende bringen, dass sie regelmäßig und pünktlich zur Arbeit erscheinen, diesmal eine begonnene Maßnahme tatsächlich durchhalten und damit zeigen können, dass sie selbst etwas ‚wert‘ sind. Sie erleben so, dass sie zu einer (Erwerbs-)Beschäftigung fähig sind und trainieren gleichzeitig grundlegende Aspekte von Beschäftigungsfähigkeit wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation etc.

R. Klein (Hrsg.): Zugänge gestalten. GiWA-Online Nr. 3; 9/2009; Verlag ifak Göttingen ISBN 978-3-9812885-2-0



Begleitende biographische Einzelgespräche...

gehören zum pädagogischen Instrumentarium und verfolgen das Ziel, die aktuellen persönlichen Erfahrungen als Beschäftigte der Produktionsschule mit persönlichen Zukunftswünschen in Kontakt zu bringen. Einige dieser Gespräche sind verschriftlicht, wurden den Gesprächspartner/innen zurück gespiegelt, gemeinsam mit ihnen verändert und überarbeitet. In diesem Prozess sind die nachfolgenden Texte zu ihren persönlichen Texten geworden, sie selbst begreifen sich als Autor/innen. Die folgenden Ausschnitte geben einen authentischen Einblick aus der Perspektive der beschäftigten Lerner/innen!

Gespräch mit Herrn R., 24 Jahre, Metall-Werkstatt

„Meine Tochter soll stolz auf mich sein. Ich will auch mal was schaffen!“

Ich heiße R. R. und bin jetzt schon seit März hier. Vorher habe ich dreimal eine Ausbildung abgebrochen, das war echt übel. Hier in der Produktionsschule habe ich es zum ersten Mal geschafft, durchzuhalten. Es wird aber auch langsam Zeit, dass ich mal erfolgreich eine Ausbildung mache und dass mal was klappt. Meine Tochter soll auch mal sagen können, dass der Vater was leistet und es geschafft hat. Ich will auf jeden Fall eine Ausbildung zum Küchenmonteur machen. Bisher habe ich hier kaum Fehltage gehabt und bin nur insgesamt etwa drei Wochen krank gewesen. Einmal bin ich auch nur zum Arzt gegangen, weil der Meister wollte, dass ich da hin gehe.

Ich bin hier viel ruhiger geworden. Heute bin ich nicht mehr so reizbar. Ich bin auch zufriedener geworden. Gespräche mit dem Meister und Frau St. haben mir dabei geholfen. Der Meister weiß, wie er mich ansprechen muss.

Der Meister behandelt uns als Kollegen. Nicht so von oben herunter. Wir setzen uns immer freitags zusammen und dann reden wir über die Woche, die jetzt war und dann über die nächste Woche. Kollegen, die keinen Bock haben, werden auch von uns mitgezogen.

„So ganz nebenbei... lernt man hier Mathe.“

Wir lernen hier was, aber ganz anders als in der Schule. Ich weiß auch nicht. Wir lernen hier, aber nicht so wie in der Schule, sondern so aus Erfahrungen und viel persönlicher. Der Meister merkt, wenn man was nicht versteht. Das ist dem nicht egal. Der will dann, dass man das auch noch begreift.

Man kriegt auch manchmal gar nicht mit, dass wir Mathe lernen. Wir merken dann auf einmal, dass wir's können; so irgendwie nebenbei. Dreisatz muss man hier auf jeden Fall können. Wir errechnen Materialkosten und machen dann Kostenvoranschläge. Es macht Spaß, von Anfang an dabei zu sein und zu wissen, dass am Ende auch alles geklappt hat.

Während Herrn R. die motivierenden Aspekte, wie vor allem der respektvolle Umgang miteinander und das Lernen „nebenbei“ wichtig sind, legt Frau C. besonderen Wert auf selbstständiges Arbeiten im Team:

Gespräch mit Frau C., 23 Jahre, Textilwerkstatt

„Wir arbeiten immer im Team“

Jeden Montag machen wir eine Besprechung. Hier werden wir von Frau G. auch immer über die neuen Aufträge informiert. Wir planen dann gemeinsam die Arbeitswoche. Frau G. – unsere „Chefin“ – verteilt die Aufträge. Wir arbeiten an einem Auftrag immer im Team. Oft ist jemand neu im Team, der die notwendigen Arbeiten noch nicht so gut kann. Der lernt dann in der Zusammenarbeit mit uns und wird zwischendurch von Frau G. unterstützt.

Von den Flaschengeschenkbeuteln gibt es Schnittmuster und einen Produktpass. In dem Produktpass steht alles, was wir für das Produkt wissen müssen. Wir können darin nachlesen:

- die Stoffmenge,
- die Maße für den Zuschnitt,
- die Abfolge der Arbeitsschritte,
- den Preis.

So können wir alle auch selbstständig arbeiten und müssen nicht immer die Meisterin fragen. Ist die Herstellung der Flaschengeschenkbeutel ein Kundenauftrag, dann wählt der Kunde den Stoff aus. Wenn wir aber Stoffbeutel für den freien Verkauf herstellen, dann können wir auch unsere eigenen Ideen einbringen.

„Aus den Fehlern lernen wir auch“

Die Qualität muss für den Kunden stimmen. Deswegen macht das Team zusammen mit unserer Meisterin eine Endkontrolle. Gibt es Fehler, dann werden diese korrigiert, oder der Flaschengeschenkbeutel muss ausgetauscht werden. Aber aus den Fehlern lernen wir auch. Dann ist die Ware für die Auslieferung fertig.

„Wir arbeiten nicht für den Müll – und lernen dabei“

Wir lernen das Nähen, wenn wir an den Aufträgen arbeiten. Wenn man neu in die Werkstatt kommt, macht jeder Übungen. So lernen wir die notwendigen verschiedenen Nähsschritte. Wenn wir die Proben bearbeitet haben, sind wir fit, um an den Aufträgen mitzuarbeiten.

Beim Schneiden muss man auch Rechnen können, um z.B. auszurechnen, wie viel Stoff wir brauchen oder für wie viel Geld wir unsere Produkte verkaufen müssen, damit die Ausgaben finanziert sind. Wichtig ist für uns alle, dass das, was wir machen, für Kunden ist, und dass das, was wir machen, auch gebraucht wird. Wir arbeiten nicht für den Müll. Wenn ich morgens aufstehe und weiß, was ich zu tun habe, bin ich zufrieden. Ich habe eine Aufgabe und werde gebraucht. Aber hier in der Produktionsschule bin ich auch nicht ganz auf mich alleine gestellt. Ich fühle mich hier unterstützt, aber auch gefordert.

Das Konzept der Produktionsschule, den Erwerb von grundlegenden Kompetenzen für die Arbeitswelt mit der Arbeit an echten Aufträgen zu verbinden, geht also auf: An Produktpässen und Arbeitsaufträgen lernen die Beschäftigten Lesen und Rechnen, arbeiten mit Unterstützung selbstständig mit anderen Beschäftigten zusammen und sind motiviert und engagiert regelmäßig bei der Arbeit. Eine wesentliche Rolle kommt tatsächlich der Sinnhaftigkeit des eigenen Tuns zu, die dadurch entsteht, dass Echaufträge bearbeitet werden. So entsteht das wichtige Gefühl, gebraucht zu werden – und letztlich ein wichtiger Teil der Gesellschaft zu sein.

Literatur:

Dörmann, Herbert / Kemper, Marita / Klein, Birgit / Kühnlein, Gertrud: Produktionsschule Unna. Idee, Konzeption, Umsetzung. Unna 2008.

Autorin:



Marita Kemper, Dipl. päd., Diplom in Themenzentrierter Interaktion (TZI), Geschäftsführerin bbbconsult in Dortmund, Organisations- und Lernberaterin, Coach, Moderatorin