



# SOZIALES LERNEN IN DER AUSBILDUNG

PRAXISLEITFADEN





**EIN PRAXISRATGEBER  
FÜR AUSBILDENDE  
UNTERNEHMEN**



# Inhalt

Vorwort	5
Die Freiwilligen-Agentur	6
<b>Soziales Lernen in fremden Lebenswelten</b>	7
Herausforderungen in der Ausbildung	8
Der Lernansatz	10
Das Lernprogramm baut Brücken	12
<b>Umsetzung des Programms</b>	13
Strategische Planung	14
Gewinnung von sozialen Einrichtungen	16
Informationsveranstaltungen	18
Vorbereitung der Auszubildenden	20
Durchführung der Lernwoche	22
Reflexion und Auswertung	24
Ablauf im Überblick	26
<b>Weitere Varianten der Umsetzung</b>	27
Beispiel Lesepatenschaften an Grundschulen	28
Beispiel Computerkurs für Senioren	30
Häufig wiederkehrende Fragen	32
Materialanhang	35



# Vorwort

## **„SOZIALES LERNEN - EIN INSTRUMENT DER PERSÖNLICHKEITSENTWICKLUNG“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den letzten Jahren häufen sich die Klagen über nicht besetzte Ausbildungsplätze. Als Hauptursachen werden der demografische Wandel und die damit verbundene geringere Anzahl von Schulabgängern, aber auch die nicht vorhandene Ausbildungsreife der Jugendlichen genannt.

In den IHK-Ausbildungsumfragen werden durch die Unternehmerinnen und Unternehmer neben Mängeln bei Rechenfertigkeiten und schriftlichem sowie mündlichem Ausdrucksvermögen auch Defizite bei der Disziplin, den Umgangsformen und der Aufgeschlossenheit festgestellt. Vielfach ist es so, dass man bei vorhandenen sozialen Kompetenzen durchaus auch fachlich schwächeren Jugendlichen die Chance gibt. Getreu dem Motto: „Diese Schwächen beheben wir gemeinsam - das bekommen wir schon hin!“ Etwas problematischer ist dies schon im Falle von Schwächen bei sozialen und personalen Kompetenzen.

Soziales Lernen bietet hier einen Lösungsansatz. Die teilnehmenden Auszubildenden entwickeln ihre sozialen und personalen Kompetenzen durch grenzüberschreitende Begegnungen und authentisches Erleben einer anderen Lebens- und Arbeitswelt weiter. Die jungen Auszubildenden arbeiten in einer sozialen Einrichtung. Die von ihnen neu gewonnenen Erfahrungen werden gemeinsam reflektiert und verarbeitet.

Der vorgelegte Praxisleitfaden zeigt Erfahrungen aus dem Programm „MitWirkung! - Soziales Lernen in der Ausbildung“ auf. Soziales Lernen in der Ausbildung wird zunehmend als eine Möglichkeit zur Persönlichkeitsentwicklung und auch Mitarbeiterbindung gesehen. Profitieren Sie von den im Praxisleitfaden aufgezeigten Erfahrungen im Sinne Ihres Unternehmens und im Sinne Ihrer Auszubildenden!

Ich wünsche gutes Gelingen!



Carola Schaar  
Präsidentin  
Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau



# DIE FREIWILLIGEN-AGENTUR

Die Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. widmet sich seit 1999 der Förderung bürger-schaftlichen Engagements. Wir verstehen uns als Schnittstelle zwischen Bürger/-innen, gemeinnützigen Organisationen, Politik, Verwaltung und Wirtschaft, um die Bedarfe und Interessen aller Beteiligten aufzunehmen und produktive Lösungen zur Weiterentwick-lung einer bürgerorientierten Kommune zu entwickeln.

Viele Unternehmen möchten sich lokal engagieren und suchen Einstiegsmodelle und Anknüpfungspunkte für ihr gesellschaftliches Engagement, die wir ihnen mit unserem Know-How und unserer Schnittstellen- und Vermittlungsfunktion bieten können. Die Übernahme **gesellschaftlicher Verantwortung** und **Personalentwicklung durch soziales Engagement** sind dabei die häufigsten Zielstellungen der Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Seit 2005 unterstützen wir in vielfältiger Form Unternehmen durch unser breites Portfolio:

- Mit unseren sozialen Lernprogrammen bieten wir **Personalentwicklungsangebote für Auszubildende, Unternehmensmitarbeiter/-innen und Führungskräfte**.
- Wir **beraten** Unternehmen zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements ihrer Mitarbeitenden.
- Wir planen und organisieren individuelle **Projekte für Unternehmensengagement**, beispielsweise in Form eines **Sozialen Tages** für Unternehmensmitarbeitende.

Unsere Angebote für Auszubildende konnten wir im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds von 2012 bis 2014 mit knapp 500 Auszubildenden erfolgreich weiterentwickeln. Im Rahmen des Pro-gramms „MitWirkung! - Soziales Lernen in der Ausbildung“ führen wir Bildungsangebote nach dem Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ in sozialen Einrichtungen durch, in denen mit Menschen in besonderen Lebenssituationen gearbeitet wird.

*„MitWirkung!“ ist in dreifacher Hinsicht wirksam: Unternehmen fördern ihre Fachkräfte, soziale Einrichtungen erhalten konkrete Unterstützung und die Zivilgesellschaft geht aus jeder einzelnen Umsetzung gestärkter hervor.“*

Dr. Reinhard Lang, UPJ Netzwerk für Corporate Citizenship und CSR

A photograph of two men in a workshop or office environment. The man on the left has blonde hair and glasses, wearing a blue and black striped shirt and large black headphones. The man on the right has dark hair and glasses, wearing a red zip-up jacket and large black headphones with a white label that says "CHRISTIAN". He is adjusting the headphones on the first man. The background shows a bulletin board with various papers and notices.

# SOZIALES LERNEN IN FREMDEN LEBENSWELTEN

Der Praxisleitfaden richtet sich an Unternehmensleitungen bzw. Ausbildungsverantwortliche und stellt unser Konzept, ergänzt durch bisherige Erfahrungen, vor. Gleichzeitig bietet der Praxisleitfaden eine Entscheidungshilfe und Befähigung für ausbildende Unternehmen, solche Lernwochen im Bereich „Soziales Lernen“ auch eigenständig zu organisieren und in die Ausbildung zu integrieren. Es werden einzelne Schritte von der Planung, der Vorbereitung, über die Umsetzung bis hin zur Auswertung vorgestellt.

# HERAUSFORDERUNGEN IN DER AUSBILDUNG

Wie ist die aktuelle  
Situation auf dem  
Ausbildungsmarkt?

Warum rücken die sogenannten  
"Soft Skills", die Fähigkeiten im  
Umgang mit Menschen, immer  
stärker in den Fokus?

Gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu binden ist für jedes Unternehmen eine Herausforderung. Für die mitteldeutsche Wirtschaftsregion stellt sich mit zunehmender positiver Dynamik in ihren zukunftsfähigen Wachstumsbranchen immer stärker die Frage der nachhaltigen Fachkräftesicherung. Die demographisch bedingten personalwirtschaftlichen Entwicklungen erschweren dabei die Rekrutierungsbedingungen. Prognosen im Berufsbildungsbericht 2013 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sehen in den neuen Bundesländern eine anhaltend niedrige Zahl an Schulabgänger/-innen bis 2025 vorher.

2013 konnten bereits 8,4 % der Ausbildungsplatzangebote in Ostdeutschland nicht besetzt werden. Dieser Trend wird sich weiter fortsetzen und die Beteiligten vor die Herausforderung stellen, alle Potenziale zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu nutzen.

Die Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden müssen die unterschiedlichen Voraussetzungen von Jugendlichen berücksichtigen. Dabei rücken Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen stärker in den Fokus für die Besetzung freier Lehrstellen.

Ausbildungsfähigkeit wird sich angesichts zunehmend ausdifferenzierter fachlicher und sozialer Einstiegsvoraussetzungen zukünftig schwerer vereinheitlichen lassen. Deren Zusammenspiel ist allerdings elementar für den weiteren beruflichen Werdegang.



Auf die Unterschiede bei den fachlichen Voraussetzungen können schon heute Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe mit zusätzlichen Angeboten gezielt reagieren. Sozialkompetenz dagegen wurzelt in der individuellen Persönlichkeitsentwicklung eines jeden Einzelnen und ist vor allem bei jüngeren Auszubildenden noch nicht vollständig ausgereift.

Ausbildungsbegleitende Angebote mit diesem Schwerpunkt werden daher zu wichtigen Instrumenten der frühzeitigen Personalentwicklung seitens der ausbildenden Betriebe und überbetrieblichen Einrichtungen.

*"In den sozialen Lernwochen spielen die fachlichen Kenntnisse der Auszubildenden eine untergeordnete Rolle. Hier sind sie mit ganz anderen Fähigkeiten und Kompetenzen gefordert. So werden beispielsweise Berührungsängste und Vorurteile abgebaut, die Empathiefähigkeit erweitert und die Kommunikation geschult. Wir sind immer wieder positiv überrascht, mit welchen Erfahrungen die Auszubildenden zurückkehren."*

Jörg Felsch, Bereichsverantwortlicher Marketing/Personal, Ausbildungsverbund Olefinpartner e.V.

# DER LERNANSATZ

Was unterscheidet das Konzept von anderen?

Was soll es bewirken?

Das in diesem Praxisleitfaden vorgestellte Programm „MitWirkung! – Soziales Lernen in der Ausbildung“ ist an US-amerikanische Modelle angelehnt, die in Deutschland von verschiedenen Bildungsanbietern unter Stichwörtern wie „Seitenwechsel“, „Blickwechsel“ usw. adaptiert wurden. Immer mehr Unternehmen begreifen das Konzept zum einen als Instrument zur Personalentwicklung und zum anderen auch als Möglichkeit, ihre soziale Verantwortung für das Gemeinwesen zum Ausdruck zu bringen.

## *Erfahrungen, die bewegen*

Das Konzept selbst ist so einfach wie überzeugend: Mit „Lernen in fremden Lebenswelten“ werden die Teilnehmenden für einen bestimmten Zeitraum in sozialen Einrichtungen aktiv und lassen sich auf ungewohnte Situationen ein. Durch das zeitweise Eintauchen in eine fremde Lebens- und Arbeitswelt werden Erfahrungen in verdichteter Form und soziales Lernen möglich. Ob in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, in einem Altenheim oder in einer Einrichtung für obdachlose Menschen – „Lernen in fremden Lebenswelten“ ermöglicht ein hautnahes Erleben durch die aktive Arbeit mit anderen Menschen.

„Ich denke, ich gehe nun offener und selbstbewusster auf andere Menschen zu. Man sollte auch keine Vorurteile von anderen Menschen haben, egal wie sie aussehen.“

Auszubildender, Lernwoche 2013

*"Nichts ist im Verstand,  
was nicht vorher in den  
Sinnen war"*

*John Locke*

### *Erfahrungen, die prägen*

Durch die Herausforderung zum Perspektivenwechsel werden personale und soziale Kompetenzen gefördert. Die Teilnehmenden...

- lernen, flexibel auf neue und ungewohnte Situationen zu reagieren.
- lernen eigene Stärken und Schwächen kennen.
- entwickeln Verständnis und Empathie für Menschen in anderen Lebenssituationen.
- stärken ihre kommunikativen Fähigkeiten.
- lernen sich auf andere Menschen bzw. Teams einzustellen und machen neue Rollenerfahrungen.
- erweitern ihr Verhaltensrepertoire.

### *Nirgendwo lernt man besser als in der Realität*

Durch die Mitarbeit in sozialen Einrichtungen findet Lernen in echten (Lebens)-Situationen und nicht im künstlichen Umfeld statt. In der Arbeit mit Menschen findet soziales und emotionales Lernen statt, welches nachhaltiger wirkt und das eigene Handeln stärker beeinflusst. In ungewohnten Situationen lernen sich die Teilnehmenden von einer neuen Seite kennen und schärfen damit ihre Selbstwahrnehmung. Nicht zuletzt ist die Mitarbeit in sozialen Einrichtungen sinnstiftend und liefert einen Mehrwert für alle Beteiligten.

### *Auf die Reflexion kommt es an*

Das Beobachten und Hinterfragen der eigenen Einstellungen, Werthaltungen, aber auch der eigenen Stärken und Schwächen wird in unseren Programmen durch eine intensive Vor- und Nachbereitung gezielt gefördert. Im Rahmen von Einführungsworkshops werden die Teilnehmenden auf ihren Praxiseinsatz vorbereitet. In Auswertungsworkshops werden die Lernmodule reflektiert, wobei der Schwerpunkt auf dem Transfer der Erfahrungen in die persönliche und berufliche Alltagswelt liegt.

# DAS LERNPROGRAMM BAUT BRÜCKEN

In Abgrenzung zu freiwilligem Engagement von Unternehmen (Corporate Volunteering), bei dem in der Regel das Engagement für ein gesellschaftliches Anliegen im Mittelpunkt steht, geht es in unserem Programm nach dem Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ in erster Linie um Personalentwicklung. Hier werden zielgerichtet Lerneffekte angesteuert, die sich auf Sozial- und Personalkompetenzen der teilnehmenden Auszubildenden positiv auswirken sollen. Dabei wird die Andersartigkeit sozialer Einrichtungen bewusst genutzt, um Lernerfahrungen zu ermöglichen, die in der Ausbildung so nicht möglich wären. Nicht nur das ausbildende Unternehmen, auch die Bewohner/-innen bzw. Beschäftigten einer sozialen Einrichtung profitieren von dem Programm:

## *Positive Nebeneffekte für die beteiligten Einrichtungen*

**Zuwendung:** Die am Programm Teilnehmenden interessieren sich für die Bewohner/-innen und deren Lebenssituation.

**Unterstützung:** Für die Bewältigung der alltäglichen Dinge stehen mit dem Programm mehr Personalressourcen zur Verfügung. Konkret erhalten die Bewohner/-innen Unterstützung und Hilfestellung im Alltag durch zusätzliche „Mitarbeitende“.

**Öffentlichkeitsarbeit:** Die Beteiligung am Programm hilft den Einrichtungen ihre Arbeit in der Öffentlichkeit zu präsentieren. Die Einrichtungen können sich nach außen als ein interessanter Kooperationspartner präsentieren.

**Wertschätzung:** Wenn sich fachfremde Personen für die Aufgaben der sozialen Einrichtung interessieren, motiviert das die Mitarbeiter/-innen. Die Einrichtungen und Beschäftigten erfahren Anerkennung für ihre Arbeit von außerhalb.

*„Viele unserer Bewohner sind an uns herangetreten und haben uns ein positives Feedback gegeben und mitgeteilt, dass die Zeit viel zu schnell herumgegangen ist. Die Gesellschaft der jungen Menschen wurde von vielen Bewohnern sehr geschätzt und hat eine Abwechslung im Alltag gegeben.“*

**Pflegedienstleiterin Altenpflegeheim**



# UMSETZUNG DES PROGRAMMS

Wir stellen Ihnen im Folgenden die einzelnen Schritte von der Planung, der Vorbereitung, über die Umsetzung bis hin zur Auswertung vor.

Sie erhalten einen Überblick über die Ressourcen, die Sie für die Durchführung einplanen sollten und praktische Anregungen, worauf in jeder Phase besonders zu achten ist. Schließlich werden Sie im Leitfaden erfahren, mit welchem zeitlichem Vorlauf erfahrungsgemäß geplant und welcher Raum der pädagogischen Begleitung eingeräumt werden sollte. Mit der Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V. haben Sie eine kompetente Partnerin, die Sie in jeder Phase gern unterstützt und auf Wunsch auch aktiv bei der Umsetzung der einzelnen Schritte begleitet.

# STRATEGISCHE PLANUNG

Welche Absprachen werden aus welchen Gründen mit wem zu Beginn getroffen?

Welche Einrichtungen eignen sich dafür besonders?

Welche Lernziele sollen verfolgt werden?

Bereits zu Beginn der strategischen Planung ist eine Unterstützung des Vorhabens durch die Unternehmensführung unerlässlich. Erst, wenn auch die Personalleitung bzw. die Geschäftsführung hinter der Idee steht, sollte mit der konkreten Planung und Vorbereitung begonnen werden. Im Idealfall gelingt es, die Lernwochen in das übergeordnete Feld einer sozial verantwortlichen Unternehmensstrategie einzubinden bzw. der Personalentwicklung zuzuordnen.

## *Lernziele und Lernorte festlegen*

Als Erstes sollte überlegt werden, in welchen Kompetenzbereichen die Azubis Erfahrungen sammeln sollen. Verschiedene soziale Einrichtungen bieten unterschiedliche Erfahrungsmöglichkeiten und damit Lernpotentiale für die Auszubildenden. Dementsprechend ist es wichtig, vorab zu klären, welche Lernziele für die Auszubildenden in den Blick genommen werden sollen. Beispielsweise eignen sich Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Einsatzorte, wenn die Auszubildenden mit ihren eigenen Vorurteilen konfrontiert und zur Überprüfung gewohnter Sichtweisen angeregt werden sollen.

### *Koordination klären und Handlungsschritte erarbeiten*

Darüber hinaus muss frühzeitig geklärt werden, wer im Unternehmen als Koordinator/-in die Begleitung des Projektes übernimmt. Diese Person sollte zum einen alle internen Abläufe kennen und nah bei den Auszubildenden sein, zugleich aber auch als Ansprechpartner/-in für die externen Partner/-innen fungieren können. Ein wichtiger Schritt besteht in der Erstellung eines Zeitplans, der alle zentralen Abläufe festhält und die wesentlichen terminlichen Eckpunkte der Ausbildung, wie beispielsweise Prüfungszeiten oder Feiertage, berücksichtigt.

*„Es war sehr hilfreich, dass wir im Unternehmen im Vorfeld diskutiert haben, welche Erfahrungen die Auszubildenden aus unserer Sicht machen sollten, in welchen Einrichtungen sie aktiv werden können. Das Insiderwissen der Freiwilligen-Agentur hat uns dabei geholfen, die Möglichkeiten realistisch einzuschätzen.“*

**Personalleiter eines mittelständischen Unternehmens**



# GEWINNUNG VON SOZIALEN EINRICHTUNGEN



Lernorte im Rahmen des Programms sind soziale Einrichtungen, die mit Menschen in besonderen Lebenssituationen arbeiten und/oder diese betreuen. Dies können Einrichtungen für benachteiligte Kinder und Jugendliche, Menschen im Alter, Menschen, die von Wohnungslosigkeit und Armut betroffen sind, Menschen in Lebenskrisen, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderungen sein.

Die Lebens- und Arbeitswelten der gewählten Lernorte sollten für die Teilnehmenden möglichst unbekannt sein und ihnen andere Formen der Kommunikation und des sozialen Umgangs abfordern, als ihre bisher gewohnte Umgebung. Der direkte Kontakt zu den Nutzer/-innen, Bewohner/-innen oder betreuten Menschen in der jeweiligen Einrichtung ist zentraler Bestandteil des Lernprogramms.

Unternehmen können sich vor der Gewinnung von Lernorten überlegen, mit welchen lokalen sozialen Einrichtungen das Unternehmen eventuell schon einmal Kontakt hatte oder eine Zusammenarbeit besteht. Sind geeignete soziale Einrichtungen im Umfeld des Unternehmens identifiziert, kann eine Ansprache entweder individuell oder in Form einer Einladung zu einer Informationsveranstaltung erfolgen.



Bei der Erstansprache sollten folgende Punkte angesprochen werden:

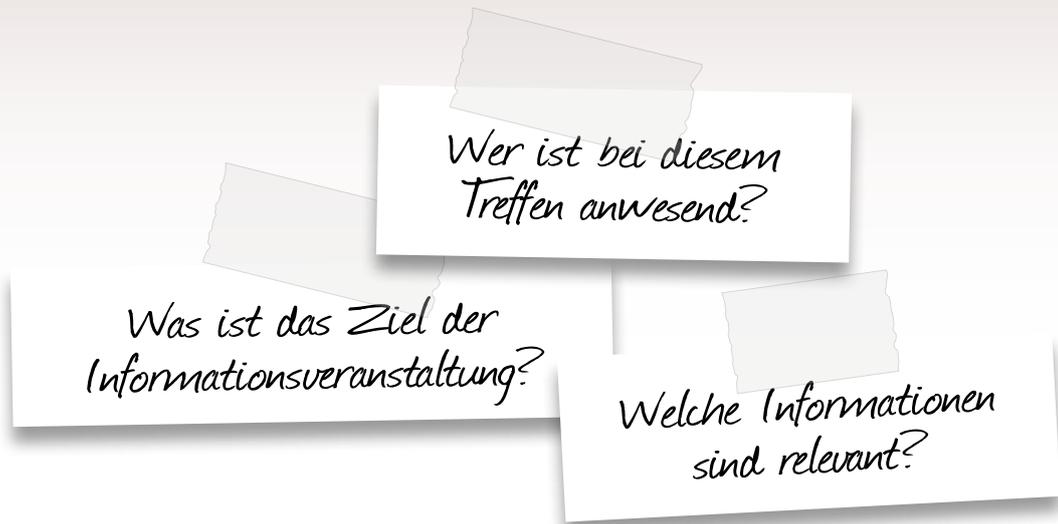
- Vorstellung der Idee und des Konzeptes
- Nutzen für beide Seiten
- Voraussetzungen und Erwartungen
- Nächste Schritte

Vor Beginn der Lernwoche ist es wichtig, dass möglichst alle Mitarbeitenden in den Einrichtungen auf die Auszubildenden und die Ziele des Projektes vorbereitet sind. Mindestens ein/-e zentrale/-r Ansprechpartner/-in sollte die gesamte Woche für die Auszubildenden erreichbar sein. Es empfiehlt sich, die Zusammenarbeit und die jeweiligen Aufgaben im Vorfeld durch eine Kooperationsvereinbarung zwischen Unternehmen und sozialer Einrichtung zu regeln.

*Das Projekt wird bei uns fortgesetzt und ist fester Ausbildungsbestandteil für alle Jahrgänge. Die Rückmeldungen der Azubis sind sehr positiv und die im Projekt vermittelten Erfahrungen wirken langfristig. Die Azubis sammeln Erfahrungen, die in der Ausbildung so oft nicht gemacht werden können. Sie können auf diesen Erfahrungsschatz auch später als gestandene Fachkräfte zurückgreifen.*

**Ausbildungsleiterin eines mittelständischen Unternehmens**

# INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN



Die Auszubildenden sollten bereits zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses auf das Lernprogramm als Bestandteil der Ausbildung hingewiesen werden. Mit der Informationsveranstaltung ca. sechs Wochen vor der eigentlichen Lernwoche erhalten die Auszubildenden frühzeitig wichtige Informationen und können in den Prozess aktiv einbezogen werden.

Die Informationsveranstaltung dient dazu, bei den Teilnehmenden Neugier zu wecken, Motivation zu erzeugen und die organisatorischen Eckpunkte des Projektes vorzustellen. Neben den Ausbildungs- und Projektverantwortlichen ist hier auch die Anwesenheit der Geschäftsführung empfehlenswert, um den Auszubildenden den unternehmensinternen „Wert“ des Lernprogramms zu verdeutlichen. Wurde bereits eine Lernwoche erfolgreich durchgeführt, bietet es sich an, erfahrene Teilnehmer/-innen einzubinden, die von ihren eigenen Erlebnissen authentisch berichten können.



#### *Inhaltliche Eckpunkte der Informationsveranstaltung:*

- Erläuterung des Konzeptes
- Vorstellen von Zielen des Projektes und Bezügen zur Ausbildung
- Klärung organisatorischer Rahmenbedingungen
- Vorstellung der relevanten Lernorte
- Emotionalität und Interesse wecken, z.B. durch einen Film, Fotos oder Erfahrungsberichte

Um im Vorfeld der Informationsveranstaltung Kenntnisse über das Projekt und die Unterstützung bei allen Ausbilder/-innen sicherzustellen, sollten diese vorab umfassend informiert werden. Am Ende der Veranstaltung kann bei fakultativer Ausrichtung bereits eine Interessenabfrage durchgeführt werden. Ist die Teilnahme verpflichtend, bietet sich im Anschluss an die Informationsveranstaltung die gezielte Ansprache einzelner Azubis an, um z.B. den Lernort zu klären.

Im Idealfall können die Auszubildenden aus verschiedenen Lernorten auswählen und selbst entscheiden, welche soziale Einrichtung sie besuchen möchten. Stehen die Teilnehmer/-innen fest, sollten die Lernorte zeitnah über Anzahl und Alter der Teilnehmenden sowie deren Ausbildungszweige informiert werden.

# VORBEREITUNG DER AUSZUBILDENDEN

*In welcher  
Form erfolgt die  
Vorbereitung?*

*Was sind die Ziele  
und Inhalte des  
Vorbereitungsworkshops?*

*Welche methodischen  
Grundlagen gibt es?*

Die Vorbereitung sollte zeitnah zur Lernwoche, idealerweise in der Vorwoche z.B. in Form eines zweistündigen Workshops stattfinden. Die Teilnehmenden werden vertiefend für die Ziele der Lernwoche und den jeweiligen Lernort sensibilisiert. Des Weiteren erhalten sie notwendige organisatorische Informationen und werden auf die Selbstreflexion des Lernprozesses vorbereitet.

Das Vorbereitungstreffen kann im Unternehmen oder an einem der Lernorte stattfinden. Die Auszubildenden erhalten hier die Gelegenheit, ihre Erwartungen, aber auch ihre Befürchtungen bezüglich der Lernwoche zu äußern, die dann gemeinsam diskutiert werden.

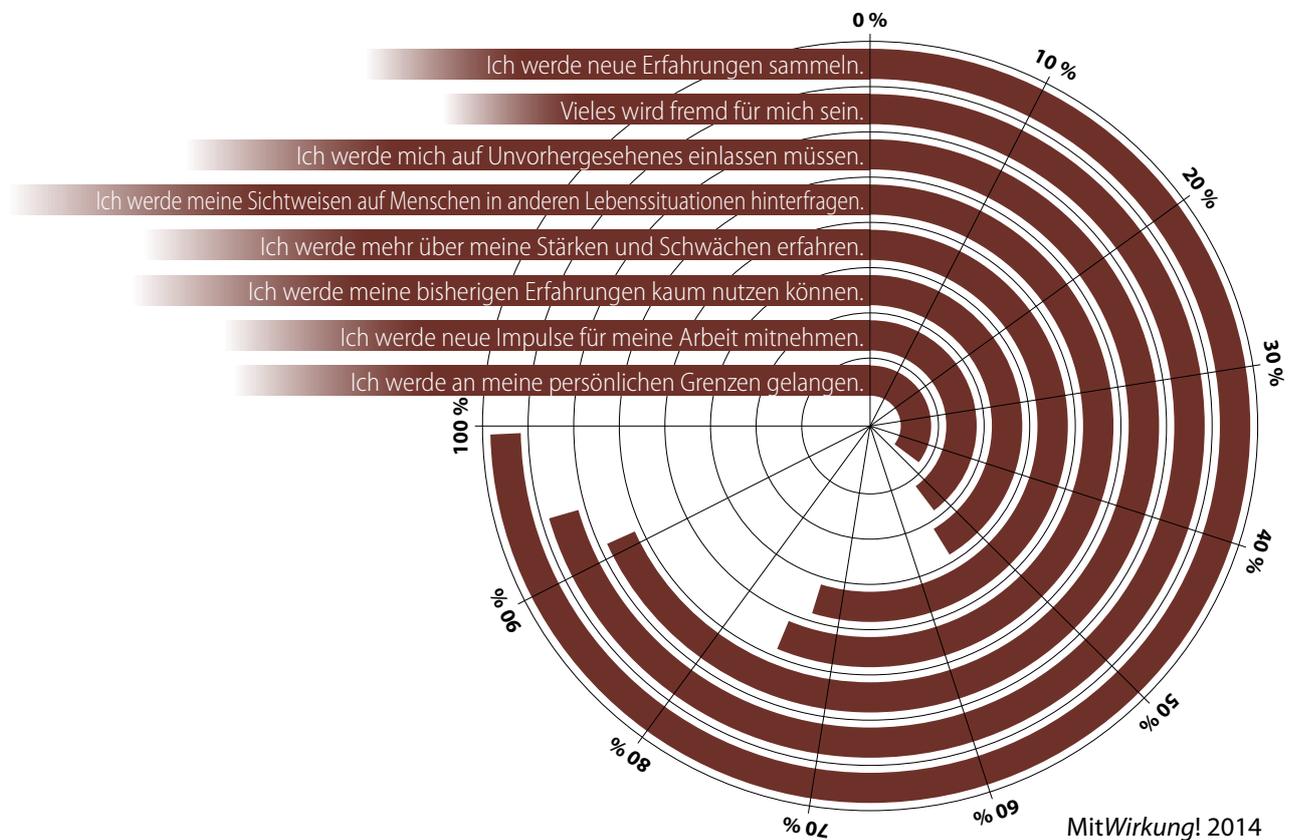
Ebenso wie das Konzept der Lernwoche auf dem Grundsatz „Lernen durch Kopf, Herz, Hand“ basiert, wird empfohlen, die Vor- und Nachbereitungstreffen abwechslungsreich und interaktiv zu gestalten. Die Verwendung einiger standardisierter Materialien wie beispielsweise der „Persönlichkeitstreffer“ (s. Anhang) ermöglichen eine spätere Überprüfung des Lernerfolges.

Die Teilnehmenden werden für den Stellenwert von sozialen und personalen Kompetenzen im beruflichen Kontext sensibilisiert.

Da Reflexion ein Kernelement im Konzept „Lernen in fremden Lebenswelten“ darstellt, sollte darauf beim Vorbereitungstreffen näher eingegangen werden, um ein Bewusstsein für den eigenen Lernprozess anzuregen. Die Teilnehmenden erhalten beim Vorbereitungstreffen alle wichtigen Dokumente, relevanten Daten und Kontakte.

Gleichzeitig kann dieses Treffen dazu dienen, dass sich Teams, die in dem entsprechenden Lernort gemeinsam tätig werden sollen, finden und besser kennen lernen.

### Welche Erwartungen haben die Azubis an die bevorstehende Lernwoche?



*"Ich erwarte, dass ich durch die Teilnahme an dem Projekt mein Selbstbewusstsein stärken kann und lerne, mich besser in andere Menschen hineinzuversetzen."*

*"Ich habe bisher noch keine Menschen mit Behinderungen kennen gelernt und bin gespannt, wie ich die Woche meistern werde."*

# DURCHFÜHRUNG DER LERNWOCHE

Wie sieht eine typische soziale Lernwoche für die Auszubildenden aus?

Welche Aufgaben hat die Begleitung?

Eine Lernwoche dauert in der Regel fünf Tage mit mindestens sechs Stunden Einsatzzeit pro Tag. Die Teilnehmenden werden von Anfang an in die alltäglichen Arbeiten und Aktivitäten vor Ort eingebunden:

## **Beispiel 1: Altenpflegeeinrichtungen**

- Assistenz bei alltäglichen Tätigkeiten, wie z.B. Einkaufen, Spazieren gehen, Kochen
- Begleitung von Bewohnern/-innen bei Arztbesuchen
- Unterstützung bei der Gruppenfreizeitgestaltung, wie z.B. Kegeln, Bingo, Gymnastik oder Gedächtnistraining
- Begleitung bei Einzeltherapien, wie z.B. Vorlesen, biografische Gespräche

## **Beispiel 2: Werkstätten für Menschen mit Behinderungen**

- Einbindung in Produktionsabläufe
- Unterschiedliche Ausrichtungen wie Holz- oder Metallverarbeitung, Recycling oder Hauswirtschaft
- Zusammenarbeit mit Beschäftigten mit Handicaps soll hierbei im Mittelpunkt stehen

Unabhängig vom gewählten Lernort sollten im Mittelpunkt vielfältige und authentische Begegnungen mit Menschen in anderen Lebens- und Arbeitswelten stehen. Die Teilnehmenden lernen im direkten Kontakt mit den Bewohner/-innen oder den Mitarbeitenden der Einrichtungen bestehende Rituale, Arbeitsmethoden und Arbeitsinstrumente kennen. Das geschulte Begleitpersonal vor Ort unterstützt sie dabei und stellt sicher, dass die gewohnten Abläufe in den Einrichtungen nicht beeinträchtigt werden. Es empfiehlt sich, für die Lernwoche einen Wochenplan zu erstellen, der aufzeigt, welche Aufgaben die Teilnehmenden während der Woche erwarten.



Die Projektbegleitung aus dem Unternehmen unterstützt die Teilnehmenden durch Besuche an den Lernorten. Hier bieten sich der erste Tag zur Begrüßung und die Wochenmitte als Termine an. Diese punktuellen Treffen sind nicht nur wertschätzend gegenüber dem Einsatz der Azubis, sondern erleichtern auch eine frühe Klärung von kleineren Konflikten sowie die aktive Begleitung des Lernprozesses.

# REFLEXION UND AUSWERTUNG

Auf welche Art erfolgt die Auswertung/Reflexion mit den Azubis?

Warum ist Reflexion so wichtig?

Welche weiteren Schritte und Möglichkeiten ergeben sich?

## Reflexion

Reflexion ist ein Kernelement des Lernprogramms, denn durch die Reflexion der gesammelten Erfahrungen wird ein nachhaltiger Lerneffekt sichergestellt. Ziel ist es, dass die Auszubildenden sich ihrer persönlichen und sozialen Kompetenzen, Potenziale und Vorstellungen bewusster werden. Grundsätzlich bietet sich für die Reflexion eine Mischung aus mündlichen und schriftlichen Methoden an.

Lerntagebücher, die von den Teilnehmenden während ihrer Lernwoche eigenständig geführt werden, dienen der Selbstreflexion durch das Festhalten eindrücklicher Erlebnisse und Erfahrungen (Beispiele für Reflexionsfragen finden Sie im Materialanhang).

In einem Gespräch zur Zwischenreflexion (idealerweise in der Mitte der Lernwoche) lassen sich erste Eindrücke und Erfahrungen der Teilnehmenden erfassen. Unmittelbar nach der Lernwoche sollte eine ausführliche Abschlussreflexion in Form eines Workshops eingeplant werden. Im Mittelpunkt eines solchen Workshops stehen der Erfahrungsaustausch in der Gruppe, die persönliche Beschreibung der eigenen Erlebnisse und des eigenen Handelns sowie die Herausarbeitung von Lernerfolgen.

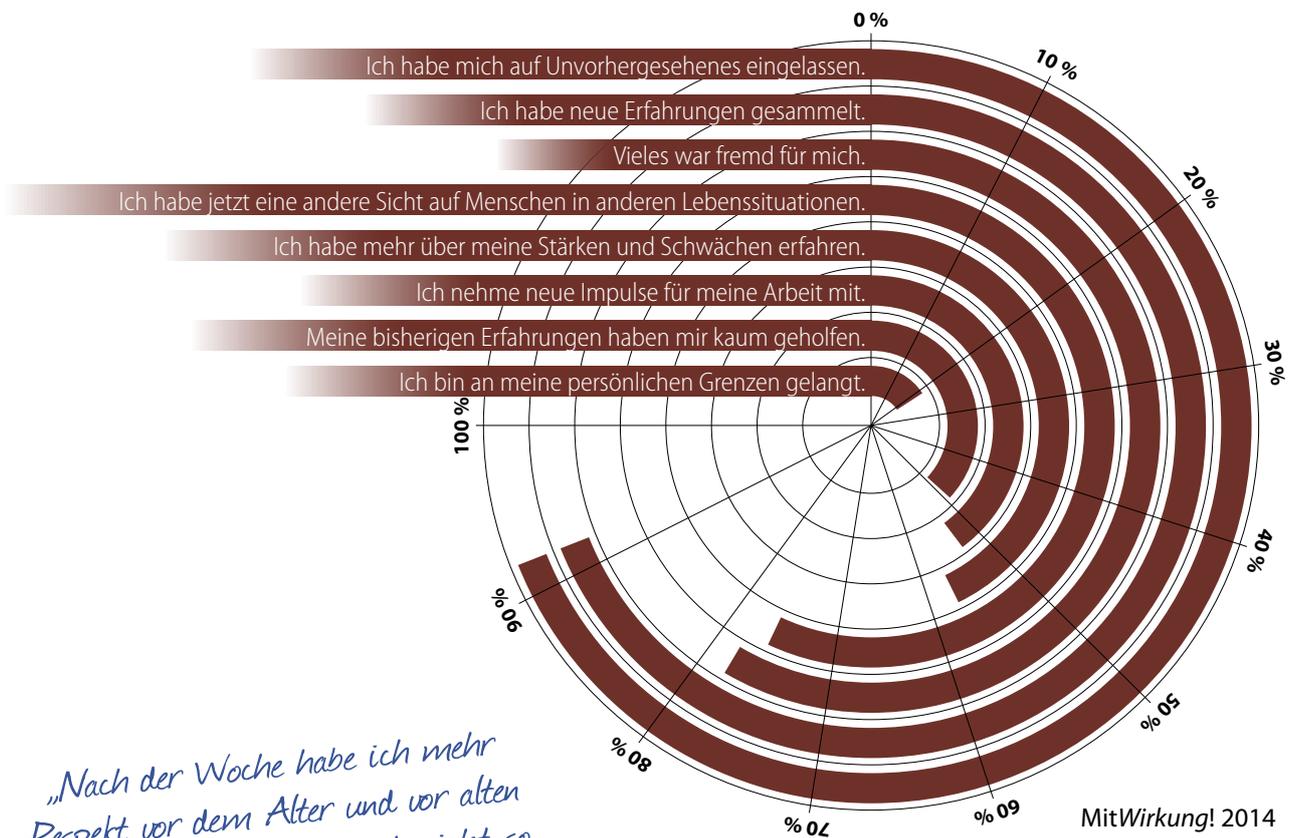
Komplettiert wird die Reflexion schließlich durch eine Follow-Up-Befragung, welche i.d.R. drei Monate nach der Lernwoche durchgeführt wird. Hier wird aus der zeitlichen Distanz heraus noch einmal auf die Erlebnisse und gewonnenen Erfahrungen aus der Lernwoche geblickt.

## Auswertung

Wichtig ist ein zeitnahes Auswertungsgespräch mit der Lernbegleitung in der Einrichtung über den Verlauf der Lernwoche. Dadurch ergibt sich auch eine große Chance, kontinuierliche Zusammenarbeit aufzubauen und die Kontakte zu verstetigen.

Empfehlenswert ist außerdem eine unternehmensinterne Auswertung, wobei hier z.B. der Schwerpunkt auf Ergebnispräsentationen durch die Teilnehmenden gelegt werden kann. Die Einbeziehung der Projektverantwortlichen und der Leitungsebene in ein solches Treffen stellt dabei sicher, dass Lernerfolge kommuniziert und anerkannt werden.

### Persönliche Erfahrungen



„Nach der Woche habe ich mehr Respekt vor dem Alter und vor alten Menschen. Vorher hatte ich nicht so einen Bezug zu alten Menschen, aber durch die Woche habe ich verschiedene Schicksale kennen gelernt und denke nun anders über alte Menschen.“

„Ich würde mich jetzt wohl Menschen mit Behinderungen gegenüber anders verhalten, habe mehr Verständnis.“

MitWirkung! 2014

# ABLAUF IM ÜBERBLICK

## Strategische Planung und Vorbereitung

Phase 1

**Dauer:**

mindestens 12 Wochen

**Aufgaben:**

Ziele / Ressourcen / Zeit klären  
Gewinnung von Lernorten  
Informationsveranstaltung  
Auswahl Azubis und Zuordnung zu Lernorten

## Durchführung und pädagogische Begleitung

Phase 2

**Dauer:**

ca. 2 Wochen

**Aufgaben:**

Vorbereitungsworkshop  
Betreuung und Begleitung der Azubis  
und Lernorte während der Lernwoche

## Reflexion, Auswertung und Follow Up

Phase 3

**Dauer:**

ca. 3 Monate

**Aufgaben:**

Feedbackgespräch im Lernort  
Nachbereitungsworkshop (direkt nach der  
Lernwoche)  
Projektpräsentation der Azubis und  
Auswertung im Unternehmen  
Follow Up Befragung ca. 3 Monate nach der  
Lernwoche

# WEITERE VARIANTEN ZUR UMSETZUNG



Die Planung und Durchführung eines Vorhabens im Bereich des sozialen Lernens orientiert sich eng an den unternehmensinternen Zielen, die damit verfolgt werden sollen. Neben der Förderung sozialer und personaler Kompetenzen kann es ein weiteres wichtiges Ziel sein, die Auszubildenden stärker für soziales Engagement zu sensibilisieren. Dabei können sie durchaus ihre fachlichen Kompetenzen in einer sozialen Einrichtung einbringen und ausbauen und mit dem sozialen Aspekt verbinden. Je nach Zielsetzung können die Vorhaben in unterschiedliche Richtungen geplant und organisiert werden. Wir skizzieren an dieser Stelle zwei alternative Varianten der Umsetzung, die wir bereits erfolgreich umgesetzt haben.

Grundlegend für eine erfolgreiche Umsetzung ist auch hier, dass es eine/n zentrale/n Ansprechpartner/-in gibt, entweder im Unternehmen oder angesiedelt bei einem Mittler wie der Freiwilligen-Agentur. Diese Person muss die Aktivitäten in organisatorischer und pädagogischer Weise begleiten, für die Azubis als Ansprechpartner/-in bereitstehen und sich mit der entsprechenden sozialen Einrichtung abstimmen.

# BEISPIEL 1: DAS LESEPATENPROJEKT

*Im Fokus dieses Projekts stehen die Sensibilisierung für gesellschaftliche Problemlagen und der Ausbau sozialer Kompetenzen.*

Angehende Büro- und Industriekaufleute begleiten und unterstützen ein Lehrjahr lang in einer Grundschule im Stadtteil Halle-Silberhöhe lese- und lernschwache Schüler/-innen. Die Auszubildenden und ihre Lesepat/-innen treffen sich zweimal im Monat und üben mit den Kindern für 45 Minuten das Lesen, stellen interessante Geschichten vor und beschäftigen sich in vielfältiger spielerischer Art und Weise mit Literatur und Sprache. Neben der Förderung der eigenen Lesekompetenz übernehmen die Auszubildenden für den gesamten Zeitraum Verantwortung für ihre "Schützlinge". Sie planen ihre längerfristig angelegte Patenschaft eigenständig, lernen auch mit möglichen Misserfolgen umzugehen und daraus zu lernen.

*„Wir merken sehr deutlich, wie sehr es die Kinder genießen, dass die Auszubildenden regelmäßig an unsere Schule kommen und Zeit und Aufmerksamkeit schenken. Sie fragen oft schon vorher, ob in der nächsten Woche die Auszubildenden wieder kommen. Die Kinder erhalten somit eine besondere Förderung, die über das pure Unterstützen beim Lesen lernen hinausgeht. Das begrüßen wir sehr und danken den Auszubildenden für ihr Engagement.“*

Schulleiterin



*„Ich habe im Projekt gelernt,  
bei schwierigen Situationen  
ruhig und sachlich zu bleiben.“*

**Auszubildender**

*„Ich habe gemerkt, dass ich mehr kann, als ich  
mir zutraue und dass man etwas erreichen  
kann, wenn man es selbst in die Hand nimmt.“*

**Auszubildende**

Das Lesepatentprojekt fördert planerische, aber auch emotionale und soziale Kompetenzen der Auszubildenden. Durch die Erfahrungen mit Kindern aus bildungsferneren Familien entwickeln die Auszubildenden einen neuen Blick auf Bildungschancen und soziale Schwierigkeiten, mit denen Kinder in unserer Gesellschaft konfrontiert sind. Durch ihren direkten Umgang mit den Kindern müssen sich die Auszubildenden auf ganz neue Situationen einstellen und lernen dabei ihre eigenen Stärken und Schwächen im sozialen Umgang mit fremden Menschen kennen. Nicht nur die Kinder profitieren von dieser langfristigen Begleitung, auch die Auszubildenden wachsen an dieser Herausforderung.

## BEISPIEL 2: COMPUTERKURS FÜR SENIOR/-INNEN

*Auszubildende werden in diesem gesellschaftlichen Kontext aktiv, engagieren sich und wenden dabei gleichzeitig ihre fachlichen Kompetenzen aus der Ausbildung an.*

Dieser Ansatz wurde beispielsweise bei einem Projekt verfolgt, in dem angehende Büro- und Industriekaufleute sowie Fachinformatiker/-innen älteren Menschen den Umgang mit Computer und Internet näher bringen. Ob Computer, Handy oder Internet - der Bedarf von Senioren/-innen an Unterstützung und Anleitung in zeitgemäßer Kommunikation und Computertechnik wächst. Vor diesem Hintergrund wurde gemeinsam mit zwei haleschen Wohnungsbaugesellschaften ein ganz besonderes Angebot für die älteren Mieter/-innen entwickelt: Computerkurse und eine Computersprechstunde von und mit Auszubildenden der bildungszentrum energie GmbH. In regelmäßigen Treffen erarbeiteten sie die Inhalte zur Computer- und Internetnutzung, um sie den älteren Menschen zu vermitteln. Außerdem wurden sie in der Vorbereitungsphase für den Umgang mit Senior/-innen und ihrer Rolle als Lehrende sensibilisiert.

Viele Auszubildende berichteten, dass es eine Herausforderung war, als Dozent/-in wahrgenommen zu werden. Der Herausforderung im freien Sprechen vor einer Gruppe stellten sich die Auszubildenden im Projektverlauf zunehmend souveräner und konnten dadurch ihre Kommunikationsfähigkeit nachhaltig schulen. Darüber hinaus wandten die Auszubildenden gezielt Inhalte ihrer Ausbildung an, so dass sie auch in fachlicher Hinsicht wertvolle neue Erfahrungen sammeln konnten.



„Für mich war es eine gute Erfahrung, wie ein Dozent den Kurs zu planen und regelmäßig frei zu sprechen. Ich habe mich dabei vor allem über die Rückmeldungen der Senioren gefreut.“

Auszubildender, 1. Lehrjahr

„Die Senioren waren sehr dankbar für die Hilfe, die wir geben konnten. Auch wir konnten dazu lernen, z.B. müssen wir in der Zukunft im Unternehmen auch technische Probleme der Kunden lösen und uns auf die jeweiligen Menschen und technischen Fragen einstellen.“

Auszubildende, 2. Lehrjahr

# HÄUFIG WIEDERKEHRENDE FRAGEN

## *Was ist soziales Lernen?*

Reines Fachwissen reicht in der heutigen, ausdifferenzierten Arbeitswelt nicht mehr aus. Daher ist der Erwerb von persönlichen und sozialen Kompetenzen wichtig, um dieses Wissen auch handlungsorientiert anwenden zu können. „Soziales Lernen“ trägt zum Erwerb von Kompetenzen in diesen Bereichen bei.

## *Warum ist soziales Lernen in der Ausbildung wichtig?*

Ausbildende Betriebe und überbetriebliche Einrichtungen werden vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in den kommenden Jahren zunehmend bei den Bewerber/-innen mit sehr verschiedenen Ausbildungsvoraussetzungen konfrontiert sein. Daher werden ausbildungsintegrierte Angebote mit diesem Schwerpunkt zunehmend wichtiger.

## *Was unterscheidet dieses Modell von anderen Lernangeboten?*

Authentizität bildet den Schlüssel zum Erfolg dieser Lernmethode. Das reale Leben als „Lehrmeister“ kann nach unseren Erfahrungen durch kein anderes, noch so komplex konzipiertes Lernkonstrukt annähernd nachgestellt werden.

## *Wo können solche Trainings stattfinden?*

Die Lebens- und Arbeitswelt des gewählten Lernortes sollte für die Teilnehmenden eine Herausforderung darstellen, d.h. sie ist ihnen unbekannt oder fordert von ihnen andere Formen der Kommunikation und des sozialen Umgangs als sie es gewohnt sind. Gut eignen sich nach unseren Erfahrungen Altenpflegeeinrichtungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Einrichtungen der Wohn- und Obdachlosenhilfe, Tafeln oder Einrichtungen der Straffälligenhilfe.

## *Überfordern solche „fremde Lebenswelten“ nicht die Azubis?*

Nein, wenn entsprechend der individuellen Lernziele vorab mit den Vertreter/-innen der Einrichtungen zumutbare und erfolgversprechende Rahmenbedingungen und Tätigkeitsfelder definiert werden. Zusätzlich bietet die aktive Begleitung z.B. durch Besuche der Lernorte die Möglichkeit Überforderung frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

### *Für welche Auszubildenden ist das Training geeignet?*

Grundsätzlich profitieren alle Auszubildenden von diesem Training. Mit der Festlegung der Lernziele und der Wahl der Einrichtung kann den spezifischen Bedarfen Rechnung getragen werden. Neben Auszubildenden mit offensichtlichem Förderbedarf im Bereich der sozialen Kompetenzen lassen sich so auch Lernangebote für leistungsstärkere Mitarbeiter/-innen als Förderinstrumente gestalten.

### *Wie viele Azubis können an einem Trainingsmodul teilnehmen?*

Die jeweilige Teilnehmendenzahl hängt von den Rahmenbedingungen und den Kapazitäten für die Begleitung an den Lernorten ab. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass nicht mehr als sechs Auszubildende pro Einrichtung geplant werden sollten. Insgesamt empfiehlt es sich, eine Lernwoche mit einer Gruppe von maximal 15 Teilnehmenden durchzuführen.

### *Sind die Auszubildenden während des Trainings versichert?*

Für jeden Vorfall in der sozialen Einrichtung, auf dem Weg dorthin oder von der Einsatzstelle weg ist die jeweilige Berufsgenossenschaft des Unternehmens zuständig, in dem die Teilnehmenden angestellt sind.

### *Wieviel Zeit muss eingeplant werden?*

Bei der Neuentwicklung eines derartigen Angebotes ist es hilfreich, ein ganzes Ausbildungsjahr als Orientierung zu nutzen. Anhand des Ablaufschemas (Siehe Seite 26) wird ersichtlich, welche Bestandteile für eine erfolgreiche Durchführung erforderlich sind und wie viel Zeit eingeplant werden sollte.

### *Ist für solch ein Lernangebot überhaupt Zeit während der Ausbildung?*

Ja, wenn die Unternehmensspitze eine strategische Entscheidung für das soziale Lernen als Bestandteil der Ausbildung getroffen hat und die Ausbilder/-innen rechtzeitig informiert sind. Nach unserer Erfahrung eignen sich Ferienzeiten gut, in denen keine Berufsschule stattfindet und es keine zeitliche Nähe zu anstehenden Prüfungen gibt.

# MATERIALANHANG



## Soziales Lernen in der Ausbildung

Informationsveranstaltung am 7. Mai

Die Mustermann GmbH bietet allen Auszubildenden des Unternehmens seit März 2013 soziale Lernwochen im Rahmen des Projektes „Mitwirkung! – Soziales Lernen in der Ausbildung“ an.

In einer **Informationsveranstaltung am 7. Mai** werden das Programm, die Einsatzfelder und der Ablauf vorgestellt.

### Der Inhalt

MitWirkung! ermöglicht Auszubildenden einen Perspektivwechsel, der dazu anregt, die eigenen Einstellungen, Werte, aber auch die eigenen Stärken und Schwächen zu überdenken. Dies fördert die Entwicklung der Persönlichkeit und der sozialen Kompetenzen und wirkt sich gewinnbringend auf die berufliche Alltagspraxis aus.

### Was passiert in den Lernwochen?

Die Lernwochen werden in sozialen Einrichtungen, wie Senioreneinrichtungen oder Behindertenwerkstätten durchgeführt. Die dort gesammelten Praxiserfahrungen werden von einer Einführungs- und Auswertungsveranstaltung flankiert und vor Ort pädagogisch begleitet.



In Zusammenarbeit mit:



### Zitate von Auszubildenden anderer Unternehmen:

„Die Zusammenarbeit mit den alten Menschen hat mir gezeigt, dass für mich selbstverständliche Dinge für andere schwer sein können.“

Auszubildender im 2. Lehrjahr



„Aus der Woche habe ich mitgenommen, dass man Menschen mit Behinderungen mehr Respekt entgegen bringen sollte.“

Auszubildender im 1. Lehrjahr

### Informationsveranstaltung zum Programm:

- am **7. Mai, 14 Uhr**
- Besprechungsraum 2 im Hauptgebäude
- **Bitte bestätigen Sie die Teilnahme bei Herrn/ Frau ...!**
- Telefon: 0321/ 123-4567
- E-Mail: [ausbilder@unternehmen.de](mailto:ausbilder@unternehmen.de)

### Kontakt:

**Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.**  
Leipziger Str. 37  
06108 Halle (Saale)  
Tel.: 0345-68 58 794  
Fax: 0345-470 13 56  
E-Mail: [mitwirkung@freiwilligen-agentur.de](mailto:mitwirkung@freiwilligen-agentur.de)

## Checkliste Vorbereitung - Lernwochen

- Einrichtung: .....
- Ansprechpartner/in in der Woche: .....
- Alternative/r Ansprechpartner/in: .....
- Wie viele Auszubildende können in der Woche eingebunden werden? .....
- Wie werden die Auszubildenden im Laufe der Woche betreut? .....
- Welche Tätigkeiten können die Auszubildenden ausüben? Wo können sie unterstützen? .....
- Gibt es einen detaillierten Stundenplan für die Woche?  Ja  
 wird organisiert bis zum ..... von .....
- Ist eine Kooperationsvereinbarung unterschrieben und zurück gegeben?  Ja  
 wird organisiert bis zum ..... von .....
- Nein
- Sind für das Projekt bzw. für die Auszubildenden weitere Dokumente/Verträge auszufüllen?  Ja, und zwar .....  
 nicht erforderlich  
 liegt vor
- Wie wird die Verpflegung organisiert?  Mittagessen kann gestellt werden  
 Getränke für die Pause werden bereitgestellt
- Besteht über die Organisation eine Unfall- und Haftpflichtversicherung für die Auszubildenden?  Ja, über .....  
 Nein
- Können Bild-Aufnahmen v. Mitarbeiter/innen, Adressaten und Klient/innen gemacht werden?  Ja,  ggf.: Einverständniserklärungen (siehe Formblatt) werden eingeholt bis zum ..... von .....  
 Nein

# MATERIALANHANG



## Persönlichkeitstreffer

Das Eintragen der Persönlichkeitstreffer soll mir helfen, persönliche und soziale Fähigkeiten von mir einzuschätzen. Pro Aussage ist ein Punkt auf der Skala von 0 bis 4 einzutragen: **Trifft nicht zu=0, Trifft zu=4**

Bitte schreiben Sie den Anfangsbuchstaben Ihres Vor- und Zunamens und nur den Tag Ihres Geburtsdatums (Beispiel: Ulrike Richter = UR28) auf. Diese Kombination dient uns als Identifikationsnummer für den Einschätzungsbogen. Mit diesem Code gelingt es uns, diesen Einschätzungsbogen am Ende der Lernwoche zum nochmaligen Ausfüllen eindeutig zuzuordnen.

Beispiel: **UR28**

Eigener Code: \_\_\_\_\_

8. Ich bin selbstsicher im Umgang mit anderen Menschen.

1. Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.

7. Ich respektiere den anderen mit seinen Stärken und Schwächen sowie seinen individuellen Eigenarten.

2. Ich kenne meine Stärken und Schwächen.

6. Ich weiß meine Ausbildung zu schätzen.

3. Ich kann mich leicht auf neue Anforderungen und Gegebenheiten einstellen.

5. Ich kann gut mit Misserfolgen umgehen und sehe Schwierigkeiten als Lernchance.

4. Ich bin offen für Neues und aufgeschlossen gegenüber Veränderungen.

The diagram is a circular scale divided into 8 equal segments by radial lines. In the center of the circle is the number 4. Moving outwards from the center, there are concentric circles labeled 3, 2, 1, and 0. The numbers 0, 1, 2, 3, and 4 are also printed along the vertical axis of the circle, with 0 at the top and 4 at the center. The segments are numbered 1 through 8 clockwise starting from the top.

## Inhalte und Fragen für die Reflexion

### ***Punkte und Fragen für den Vorbereitungsworkshop***

- Bezüge verdeutlichen zwischen Ausbildung, Umgang mit Kollegen, eigenes Verhalten, sozialen Kompetenzen und den Möglichkeiten, die die soziale Lernwoche hier bietet.
- Aspekt der sozialen und personalen Kompetenzen thematisieren. Chancen für die eigene persönliche Entwicklung hervorheben.
- Überblick erhalten über Vorerfahrungen, Vorurteile oder positiven, wie negativen Grundeinstellungen gegenüber der Lernwoche.
- Jede Person formuliert Erwartungen bzw. Befürchtungen in Bezug auf die Lernwoche. Anschließend werden die Punkte gesammelt und jede/r sagt kurz etwas zu den Formulierungen. Einzelne Punkte werden heraus gegriffen und im Plenum besprochen.
- Tipps geben, wie mit schwierigen Situationen umzugehen ist. Im Idealfall berichtet eine Person, die schon am Projekt teilgenommen hat von den eigenen Erfahrungen.
- Vor allem Ängste nehmen und Motivation und Neugierde erhöhen.

### ***Fragen für die Auswertung/Nachbereitung***

- Was habe ich Neues über mich selbst gelernt?
- Woran habe ich das gemerkt?
- Was ist mir im Umgang mit den Bewohnern / Beschäftigten aufgefallen? Wo lassen sich Parallelen zum Berufsleben ziehen, z.B. im Umgang mit Kollegen, Kunden?
- Wie erlebe ich den Arbeitsalltag in der sozialen Einrichtung im Vergleich zu meiner Arbeitswelt im Unternehmen?
- Gegebenenfalls: Was können wir hier vereinbaren?
- Kleingruppen formulieren Handlungsregeln für den eigenen Umgang mit Kollegen und Kunden.
- Was nehme ich aus der Woche mit?
- Welches Erlebnis bzw. Ereignis war für mich das wichtigste, und warum?

*Weitere Informationen unter :*

**Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.  
Projekt „MitWirkung!“**

Adresse: *Leipziger Straße 37  
06108 Halle*  
Telefon: *0345/ 685 879 4*  
Fax: *0345/ 470 13 56*  
E-Mail: *mitwirkung@freiwilligen-agentur.de  
www.mitwirkung.eu*

*Impressum :*

Redaktion: *Jan Greiner,  
Hanna Kunze,  
Christian Lehmann,  
Christine Sattler*

Satz und Layout: *studio mattstedt*

Herausgeber: *Freiwilligen-Agentur Halle-Saalkreis e.V.  
Leipziger Straße 37, 06108 Halle (Saale)*

Auflagenhöhe: *500 Exemplare*

Ort/Jahr: *Halle (Saale)/ Dezember 2014*

Fotos: *Marcus-Andreas Mohr,  
Fotoarchiv der Freiwilligen-Agentur*

Das XENOS-Projekt MitWirkung! ist Teil des Bundesprogramms „XENOS-Integration und Vielfalt“ und wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

Projekt :



Projektträger :



Projektpartner :



**PAPENBURG**

Projektförderer :



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION



SACHSEN-ANHALT

Ministerium für  
Arbeit und Soziales