

HANDBUCH WANGELINER WORKCAMPS

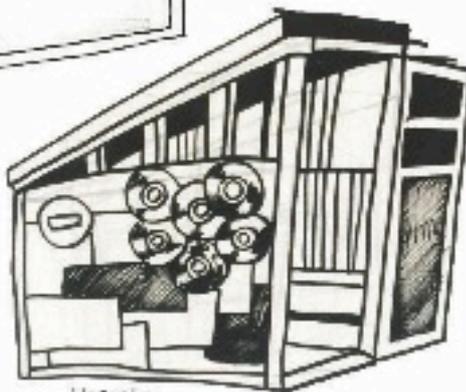
Bildung für Nachhaltige Entwicklung in der Berufsorientierung



Tattoos



Lehmofen



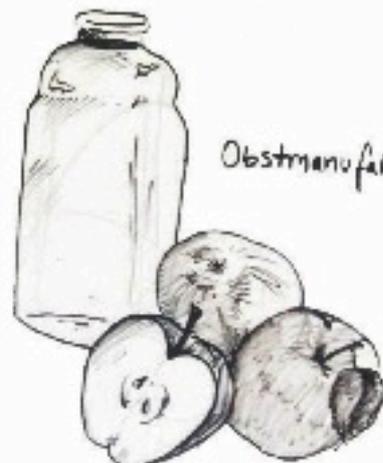
Upcycling



Wärmequelle Sonne



Die
Strohbrücke



Obstmanufaktur

Handbuch Wangeliner Workcamps – BNE in der Berufsorientierung

Vorwort

Einleitung Wangeliner Workcamps

Ziele des BBNE-Projekts

- Entwicklung und Erprobung von praxisorientierten Workcamp-Modulen

- Berufsorientierung

- Nachhaltigkeit

- Querschnittsziele

 - Gleichstellung der Geschlechter

 - Antidiskriminierung (Diversity)

 - Ökologische Nachhaltigkeit

Pädagogischer Rahmenplan

- Allgemeine Lernziele

- Pädagogische Leitlinien

- Atmosphäre des Lernortes

- Zusammensetzung des Teams

 - Wochenstruktur

Didaktisches Konzept

- Handlungsbezogenes Wissen

- Fachbezogenes Wissen

- Gestaltung des Lehrprozesses

Berufsorientierung

- Während der Workcamps

- Zukunftswerkstatt

- Nachbetreuung und weiterführendes Angebot auf der Webseite

Resümee

- Vorschläge und Hinweise für interessierte Bildungseinrichtungen

- Ausblick

Das Team und Kooperationspartner*innen

- Partner*innen und Beirat

Danksagung

Anhang

- Informationen zu den Handreichungen

 - Auszug aus: „Geschlecht und Vielfalt – eine Handreichung für die Wangeliner Workcamps“

 - Sozialpädagogische Methodensammlung

 - Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer, Brot – Baustelle Lehmbackofen“

 - Methode „Zukunftswerkstatt“

Impressum

Wo die Straßen enden...



Vorwort

Wangelin wirkt. Während ich lange darüber nachdenke, wo und ob ich vergleichbare Orte oder Regionen kenne, passieren zahlreiche Kommunen, Neulandgewinner, Raumpioniere meine Gedanken. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es eine Hand voll initiativreicher, erfinderischer Lebens- und Arbeitsgemeinschaften, die in der vermeintlich abgehängten ländlichen Idylle Gesellschaft gestalten. Mit solidarischer Landwirtschaft, Naturbaustoffen, Erlebnispädagogik, transkulturellen Werkstätten und vielem mehr. Wenn wir solche Gemeinschaften und Projekte als Modelle einer nachhaltigen Zukunft begreifen, dann gehört dazu auch, dass sie nach außen hinein in die „normale“ Gesellschaft wirken. Zukunftsprojekte der ohnehin alternativ denkenden Transformationsbewegung müssen stärker als zuvor direkt mit allen Menschen interagieren.

Die Wangeliner Workcamps leisten genau das. Sie beginnen bei dem, was die Wangeliner gut können: Arbeiten und Leben auf dem Land, dabei ökologisch sauber und sozial verantwortlich. So, wie es der Trägerverein FAL e.V., Verein zur Förderung angemessener Lebensverhältnisse e.V., seit mehr als 20 Jahren realisiert.

Die Wangeliner Workcamps als regionales und überregionales Projekt suchen dabei ganz bewusst bisher unerreichte Zielgruppen. Sie bieten ein Programm der Berufsorientierung in umfangreicher und praxisnaher Ausführung an. Berufliche Bildung hat hierzulande viele Herausforderungen zu meistern; Zeitmanagement und lokale Angebote lassen wenig Spielräume für nachhaltige Entwicklung zu.

„Wo die Straßen enden, kann dein Weg beginnen“ – Mit diesem Slogan der Wangeliner Workcamps ist alles gesagt, unaufgeregt, ehrlich, motivierend. Hier ist das Ende nicht das Ende, sondern der Anfang. Das, was kommt, ist gestaltbar und zwar von uns selbst.

Was Teilnehmende während der Wangeliner Workcamps erleben und selbst herstellen, hat unmittelbar mit ihnen selbst zu tun: Was will ich werden? Wie möchte ich leben? Kann ich überhaupt Dinge verändern? Wenn ja, wie? Hier entstandenes Wissen und das gute und wichtige Gefühl der Selbstwirksamkeit lebt nach den Workcamps in ihren Biografien und ihrer Ausstrahlung auf das Umfeld weiter. In den wenigen Tagen entstehen - vielleicht lebenslängliche - Kontakte, hier spüren sich die Jugendlichen selbst, erleben sich als Produzierende und schöpferische Personen.

Ganz ohne Zeigefinger kommen die erwachsenen Organisierenden daher. Sie wissen, dass pädagogische Wirkung nicht von einer perfekten Vortragsweise abhängt. Sie schätzen die Selbstlernmotivation und arbeiten ganz bewusst damit. Mit Blick auf die prognostizierte, demografische Entwicklung, beweisen die Wangeliner Workcamps, dass und wie Zusammenleben der Kulturen funktionieren kann.

Konzepte und Ansätze sind für einen Transfer in andere Regionen ganz sicher lohnenswert. Wie aber finden die Lebendigkeit des Ortes, die Zugewandtheit und freundliche Verbindlichkeit der handelnden Personen in andere Regionen? Können gute Rahmenbedingungen für Zukunftsprojekte auch das Zwischenmenschliche, Motivierende positiv beeinflussen?

Wangelin wirkt. Je nachdem, wie stark die „Grüne Idee von Zukunft“ unterstützt wird, kann die Wirkung zumindest hier in der Region vervielfältigt werden.

Die Wirkung der Wangeliner Workcamps auf Sie als Lesende wird sicher gleich einsetzen. Viel Vergnügen!

Ulrike Gisbier
Akademie für nachhaltige Entwicklung
Projektbeirat



Einleitung Wangeliner Workcamps

Das Projekt „Wangeliner Workcamps – eine grüne Idee von Zukunft“ hat sich zur Aufgabe gemacht, Workcampmodule zur Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung zu konzipieren und zu erproben - über drei Jahre hinweg entwickelte das Projektteam ein angewandtes Konzept zur Berufsorientierung.

Gefördert wurde das BBNE-Projekt über einen Zeitraum von 3 Jahren durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit. Der Trägerverein ist der FAL e.V., Verein zur Förderung ökologisch-ökonomisch angemessener Lebensverhältnisse westlich des Plauer Sees, der das Projekt in Wangelin mit seiner Europäischen Bildungsstätte für Lehmbau und seinem Wangeliner Garten durchführte.

Im Sinne des Projekts soll das Handbuch für andere Bildungseinrichtungen und Multiplikator*innen als Möglichkeit der praktischen Berufsorientierung genutzt werden.

Im Handbuch wird das Gesamtkonzept der Wangeliner Workcamps vorgestellt. Für alle Workcamps werden allgemeine Lernziele formuliert. Sie enthalten gleiche Bausteine und folgen denselben pädagogischen Leitlinien.

Das didaktische Konzept wurde durch das Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktik der Technischen Universität in Dresden vermittelt, gemeinsam erarbeitet und sowohl intern als auch extern evaluiert. Die Projektplanung wird im Handbuch exemplarisch am Modul „Erde, Feuer, Brot – Baustelle Lehmbackofen“ dargestellt.

Dem Handbuch gehören sieben weitere Handreichungen mit praktischen Anleitungen zur Durchführung der einzelnen Workcampmodule an.

Themen der Wangeliner Workcamps sind:

- Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen
- Dem Original auf der Spur – Ökologische Restaurierung eines alten Hauses
- Tattoos an der Wand – Kreative Gestaltung mit Lehm und Farbe
- Die Strohbrücke – Architektur aus dem Kornfeld
- Upcycling – Baukunst aus gebrauchtem Material
- Wärmequelle Sonne – Wir bauen eine Solardusche
- Die Obstmanufaktur – Selbstversorgung aus der Streuobstwiese

Die Workcampmodule bieten sich besonders für Multiplikator*innen von Bildungseinrichtungen an, für die Arbeit mit heterogenen Gruppen und für die Berufsorientierungsphase an Schulen oder Berufsschulen. In jedem Workcamp soll eine Aufgabe im bauhandwerklichen oder gärtnerischen Bereich von der gesamten Gruppe bearbeitet werden. Zum Abschluss des Projekts sollen die Ergebnisse – kleine Bauwerke, Bauteile oder Produkte aus der Obstverarbeitung – einem öffentlichen Publikum präsentiert werden.

Das Handbuch ist dafür gemacht den Leserinnen und Lesern ein „Werkzeug“ an die Hand zu geben, mit dem sie weiterarbeiten können. Lesen Sie aufmerksam, machen Sie sich Notizen und integrieren Sie dabei gleich Ihre eigenen Ideen. Wie lässt sich bei Ihnen ein Lernort für Bildung für nachhaltige Entwicklung schaffen? Wie können Sie Nachwuchs auf diese Weise für ihren Berufszweig motivieren? Wie lässt sich anhand der Workcamps die Berufsorientierung greifbarer gestalten? Wie lassen sich die nachhaltigen Themen praktisch in ihren Unterricht aufnehmen? Könnte sich daraus eine Projektwoche an Ihrer Schule entwickeln? Denken Sie mit und entwickeln Sie das Konzept weiter, passen Sie es für Ihre Bedürfnisse an und lassen Sie sich von den Wangeliner Workcamps inspirieren.

Ziele des BBNE-Projekts

Das Projekt „Wangeliner Workcamps – eine grüne Idee von Zukunft“ verortet sich im Kontext des ESF-Programms „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf – BBNE“. Es wurde in der Förderperiode von 2015-2018 durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit und den europäischen Sozialfonds gefördert.

Das Programmziel orientiert sich an der Erreichung der EU 2020-Strategie mit der Schaffung von neuen Möglichkeiten zur Umsetzung einer nachhaltigen, klimaschonenden Wirtschaftsweise. Das „Handlungsfeld 2 jjiig – Jeder Job ist grün. Zugänge und Handlungsmöglichkeiten“ schafft praxisorientierte Angebote zur Bildung für nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung durch das Format von Workcamps.

Das Einzugsgebiet des Projekts richtete sich an die Zielregion der neuen Bundesländer mit Schwerpunkt auf Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen-Anhalt. Berlin und die Region Leipzig waren aus förderrechtlichen Gründen ausgenommen. Es adressierte junge Menschen, die sich in der Orientierungsphase einer Berufswahl befinden und sich im Alter von 16-24 Jahren bewegen.

Entwicklung und Erprobung von praxisorientierten Workcamp-Modulen

Der Ansatz der durchgeführten Workcamps gründet darauf, einwöchige Module auszuarbeiten und zu testen, bei denen die Teilnehmenden ein Produkt entwickeln, das nachhaltige, klimaschonende und umweltverträgliche Kriterien erfüllt. In diesem Prozess erlernen sie die Verwobenheit von Produktions- und Arbeitsprozessen, die in verschiedenen Berufsbildern resultieren. In den Wangeliner Workcamps wird in einem gemeinsamen Bau- oder Gartenprojekt auf ein solches Produkt hingearbeitet. Die Workcamps sollen den Teilnehmenden ermöglichen, sich in beruflichen Tätigkeiten auszuprobieren und Spaß am Planen und Entwickeln zu entdecken. Basierend auf der Methode des Aufgabenorientierten Lernens werden die Teilnehmenden von Anfang an in die Gestaltung mit einbezogen: Wie kann das Endprodukt aussehen, welche Anforderungen sollten erfüllt sein und wie gelangen wir dahin? In der Entwurfsphase können die Teilnehmenden anhand von Experimenten, Modellen, Zeichnungen etc. ihr Produkt der Woche entwerfen bzw. planen: einen Lehmbackofen, eine Solardusche, eine Strohbrücke, eine gestaltete Lehmwand, Restaurierungsarbeiten an einem Haus, Baukunst aus wiederverwertetem Material oder die Verarbeitung von Produkten aus der Streuobstwiese. Zum Ende jedes Workcamps stellt die Projektgruppe ihr Ergebnis bei einer Abschlusspräsentation vor – ein Ergebnis, das im Team entstanden ist, bei dem sich jede*r selbst ausprobieren konnte und die entsprechenden berufsfeldtypischen Arbeitsschritte kennengelernt hat.

Berufsorientierung

Ein Konzept zum guten Leben („Buen vivir“) mit einer Wirtschaftsweise für menschliches Wohlergehen und für mehr soziale Gerechtigkeit („green economy“) stellt junge Menschen vor einige Herausforderungen. Die eigene Berufswahl stellt die Weichen für ein Leben, das mehr oder weniger nachhaltig gestaltet werden kann und genaues Abwägen erfordert. Die Herausforderungen zeigen sich auf individueller, schulischer und betrieblicher Ebene.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat die Gründe für Ausbildungsabbrüche untersucht und herausgefunden, dass u.a. die Unzufriedenheit von Auszubildenden mit der Ausbildung bzw. mit dem gewählten Beruf durch unrealistische Erwartungen oder unzureichende Berufsvermittlung dazu führen kann. Um sowohl die allgemeinbildenden Schulen, als auch die Ausbilder*innen und die Jugendlichen besser auf die Anforderungen der Berufswelt vorzubereiten, hat das Ministerium für Bildung und Forschung Lösungsstrategien

entwickelt, die Maßnahmen vor der Berufsausbildung und während der Berufsausbildung betreffen.¹ Das sind zum Beispiel, frühzeitige und betriebsnahe Berufsorientierung durch Praktika, individuelle Berufsberatung und die Entwicklung sozialer Kompetenzen.

Das BBNE Projekt setzt an diesen Lösungsstrategien an, um möglichst viele junge Menschen für eine grüne Berufs- und Studienwahl zu begeistern.

Ziel ist es dabei, Möglichkeiten für eine nachhaltige und klimaschonende Wirtschaftsweise in den Berufszweigen zu entwickeln. Zukünftig wird es zunehmend von Bedeutung sein, dass in der Berufswelt ressourcensparend, sozial- und umweltverträglich gehandelt wird. Eine Möglichkeit dieses Ziel zu erreichen ist es, jungen Menschen in der Phase der Berufsorientierung praktische Einblicke in eine breite Palette von Berufsbildern und -tätigkeiten zu ermöglichen und ihnen damit eine Orientierungshilfe in der nachhaltigen Berufsfindung zu bieten. Die Maßnahmen ermutigen die Teilnehmenden zur Aufnahme von handwerklichen Ausbildungen bzw. Studiengängen mit Bezug zur nachhaltigen Entwicklung. Des Weiteren soll ermöglicht werden, dass junge Menschen für sich geschlechterunabhängig herausfinden, welcher Beruf zu ihnen passen könnte. Dabei probieren sie die verschiedenen Berufstätigkeiten klischeefrei aus.

Für den individuellen Erkenntnisgewinn spielt es eine große Rolle, mit welchen Methoden die Teilnehmenden während des Workcamps an die beruflichen Tätigkeiten herangeführt werden. Durch die Partizipation der Teilnehmenden wird der Teamgedanke gestärkt. Gemeinsam arbeiten sie an der Erreichung des Ziels, interagieren und tauschen gegenseitig ihre Kenntnisse aus. Das informelle Lernen am Lernort für nachhaltige Entwicklung wird durch Spiel, Spontaneität, Abenteuer, Kreativität und Gestaltungsspielraum unterstützt.

Ebenfalls wird eine Nachbetreuung der Teilnehmenden angeboten: individuelle Beratung nach dem Workcamp, Einladung zu Veranstaltungen sowie digitale Informationen zur beruflichen Ausbildung (Praktikum, Ausbildungs- und Studienplatz).

Nachhaltigkeit

Die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Umwelt zu verstehen, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen. Der Kerngedanke der nachhaltigen Entwicklung ist es, die Lebensqualität gegenwärtiger und zukünftiger Generationen zu sichern und Wahlmöglichkeiten der Zukunftsgestaltung aufrechtzuerhalten. Das Prinzip nachhaltiger Lebensstile und des nachhaltigen Handelns leitet sich aus der Forstwirtschaft ab: „Schlage nur so viel Holz wie der Wald verkraften kann“. Überprüft wird der Verbrauch der natürlichen Ressourcen im Vergleich zu den Mengen, die die Erde innerhalb eines Jahres regenerieren und nachhaltig zur Verfügung stellen kann (Biokapazität) am sogenannten „Earth Overshoot Day“. Ermittelt wurde, dass die Biokapazität der Erde pro Jahr 1,7 Globale Hektar pro Person beträgt. Im Durchschnitt verbraucht jeder Mensch allerdings 3,3 Globale Hektar pro Jahr. Das heißt, dass wir aktuell drei Erden benötigen um den jetzigen Bedarf zu decken. Dieser Verbrauch wird auch „ökologischer Fußabdruck“ genannt. Der Verbrauch an natürlichen Ressourcen steigt tendenziell weiter an und so war der „Over Shoot Day“ 2017 bereits am 1. August.

Lösungen zu finden, die den enormen Ressourcenverbrauch aber auch das hohe Abfallaufkommen auf ein verträgliches Maß zurückholen, ist die größte Herausforderung. Der Begriff „Nachhaltigkeit“ weiterentwickelt, basierend auf der Erkenntnis, dass Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft sich gegenseitig beeinflussen.

In allen Lebensbereichen wird es Möglichkeiten geben, bereichernde nachhaltige Entscheidungen zu treffen. Jede und Jeder kann etwas dazu beitragen. Oft sind es kleine

¹ BMBF Referat für Grundsatzfragen der beruflichen Bildung(Hrsg.): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn, Berlin, 2009, Abb. 2 und 6
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf

Veränderungen, im persönlichen Alltag und im Beruf, die leicht umsetzbar sind, aber in der Masse und längerfristig einen positiven Einfluss haben. Energieverbrauch, Mobilität, Bauen und Wohnen, Lebensmittel, Ressourcenschutz und Energieeinsparung sind sowohl in den jeweiligen thematischen Schwerpunkten der Wangeliner Workcamps enthalten als auch im Workcamp-Alltag, der zahlreiche Möglichkeiten zum informellen Lernen bietet. In allen Workcamps wird das klima- und ressourcenschonende Handeln geübt und reflektiert.

In den Workcamp-Themen ist das Projektziel der Nachhaltigkeit direkt inbegriffen. Anhand von Infoblättern und informellen Gesprächsrunden, Experimenten oder direkten Vorträgen werden die Aspekte der ökologischen Nachhaltigkeit thematisiert, die in dem jeweiligen Workcamp im Vordergrund stehen.

Lehm wird in drei Workcamps (Tattoos an der Wand, Lehmbackofen und Restaurierung) als zentrales Baumaterial verwendet und mit anderen herkömmlichen Baumaterialien z.B. hinsichtlich ihrer CO₂-Bilanz verglichen. Bei der Restaurierung von Altbeständen, stellt sich den Teilnehmenden die Frage, wie wir heutzutage mit alten Häusern umgehen. Im Sinne des klima- und ressourcenschonenden Handelns, bekommen sowohl die Wiederverwertbarkeit des Materials Lehm als auch die Restaurierung von Gebäuden eine neue Bedeutung.

Stroh, als nachwachsender Rohstoff, benötigt zur Herstellung weitestgehend keine fossile Energie und kann zur Wärmedämmung in Häusern genutzt werden. Im Workcamp zum Bau einer Strohbrücke wird der Strohballenbau als alternative CO₂-einsparende Bauweise eingebracht. Energieeinsparung in Gebäuden ist für eine ressourcen- und klimaschonende Zukunft ein zentrales Thema.

Solarenergie als alternative Energienutzung, ohne fossile Brennstoffe, wird im Workcamp „Wärmequelle Sonne“ thematisiert. Die Teilnehmenden fragen sich: Wie lässt sich die Wärme der Sonne nutzen und innovativ verwenden? Mit einer Exkursion zu einem Solarzentrum werden vielfältige Nutzungsmöglichkeiten der Sonnenenergie aufgezeigt. Auch das Thema Recycling spielt bei der Wiederverwendung eines alten Heizkörpers als Solarkollektor und eines alten Boilers als Wasserspeicher eine Rolle.

Das Wiederverwenden von gebrauchtem Material im Upcycling-Workcamp gibt den Materialien eine andauernde Lebenszeit. Im Hausbau lassen sich vielfältige Materialien verbauen und aufwerten. Dadurch werden Ressourcen geschont und Energie eingespart, die in eine Neuproduktion fließen würden.

Bei der Obstmanufaktur wird ein Augenmerk auf die ökologische und regionale Landwirtschaft gerichtet. Die Streuobstwiese wird als wertvolle Ressource im Sinne der Biodiversität und Selbstversorgung wahrgenommen. Das Ökosystem einer Streuobstwiese und die daraus resultierenden Produkte werden erkundet und die Äpfel verarbeitet. CO₂-Einsparung entsteht durch den Erhalt des Ökosystems und kurze Wege vom Apfel in den Mund.

Querschnittsziele

Die Wangeliner Workcamps verpflichten sich die Querschnittsziele nach Artikel 7 und 8 der Allgemeinen Strukturfondsverordnung (EU) Nr. 1303/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Dezember 2013 zu beachten: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit.

Die Wangeliner Workcamps verstehen dabei die Umsetzung der drei EU- Querschnittsziele gleichzeitig auch als originäre Projektziele. Wie lässt sich Bildung für nachhaltige Entwicklung besser vermitteln als im informellen Lernen im Workcamp Alltag mit nachhaltigen Produkten und einer bestmöglichen Förderung aller Lernenden in der Projektarbeit - frei von Klischees und Vorbehalten?

Gleichstellung der Geschlechter

Die Wangeliner Workcamps setzen sich hier folgende Ziele: Anteil der Frauen als Teilnehmende möglichst 50 %, jeweils je einen männlichen und eine weibliche Anleitende in den Workcamps, gendergerechte Sprache und Bildmaterial in Werbung und Veröffentlichungen und eine gendersensible Anleitung in den Workcamps.

Während die Vorgabe je eine männliche und weibliche Anleitung leicht umzusetzen war, bedarf die Erhöhung des Frauenanteils in einem männerdominierten Berufsfeld größerer Anstrengungen. Wir organisierten daher ein spezielles Workcamp nur für Frauen und beteiligten uns an Aktionen wie dem Girlsday, um speziell Mädchen anzusprechen.

Zur Sensibilisierung des Projektteams führte der Verein BAUFACHFRAU Berlin e.V. - Verein zur Förderung von Frauen in Bau- und Ausbauberufen eine Gender- und Diversity-Schulung zu Projektbeginn durch. Jährlich wurden die Erfahrungen in einem Workshop reflektiert und Lösungsansätze weiterentwickelt.

Mit den Wangeliner Workcamps sollen Geschlechtsstereotypen in der beruflichen Bildung und den unterschiedlichen Berufsfeldern aufgebrochen werden. In der Berufsfindung stellen sich junge Frauen und Männer die Frage: Wie können sich die Arbeitsbedingungen verbessern, sodass die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben möglich ist? Im Baubereich wurden traditionellerweise die Berufe eher von Männern ausgeübt und stellten für Frauen keine Option dar. Da Gesellschaft und Berufsfelder in stetigem Wandel sind, haben die Wangeliner Workcamps sich zur Aufgabe gemacht, diese Sensibilisierung für das Thema bereits auf praktischer Ebene mit in die Workcamps einzubeziehen. Ziel ist es, den Teilnehmenden klischeefreie Berufsbilder aufzuzeigen, sie für Berufe unvoreingenommen zu begeistern und für das Ausprobieren berufsfeldtypischer Tätigkeiten zu motivieren.

In Zusammenarbeit mit dem Verein Baufachfrau Berlin e.V. entstanden Leitlinien und eine Handreichung unter dem Titel „Geschlecht und Vielfalt“ für die Wangeliner Workcamps. Darin werden „typische Situationen“ aufgegriffen und Reaktionsmöglichkeiten aufgezeigt.² Wenn z.B. Teilnehmende andere aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Arbeiten nicht machen lassen, dann kann gefragt werden: „Ist das wirklich so? Überlegt mal, ob ihr Frauen/Männer kennt, die so etwas beruflich machen“. Eine große Rolle spielt dabei die Ermutigung zu Tätigkeiten, die „ich noch nie vorher gemacht habe“, um eigene Fähigkeiten neu zu entdecken und das Selbstvertrauen zu stärken. Während der Workcamps sollen eintretende Konflikte bzw. unangemessenes Verhalten in der Gruppe offen beredet und aufgelöst werden. In der Gruppenaufteilung ist es ein Anliegen, bewusst Teilnehmer*innen unterschiedlichen Geschlechts zusammenarbeiten zu lassen.

² Siehe Anhang, Auszug aus: „Geschlecht und Vielfalt. Eine Handreichung für die Wangeliner Workcamps. BAUFACHFRAU Berlin e.V., S. 4 und 5.

Die Projektbeteiligten wurden mit den Verhaltensleitlinien zu Gender- und Diversity vertraut gemacht, die vom Landesjugendring Niedersachsen e.V. zum Gendermainstreaming in der Jugendarbeit veröffentlicht wurden:

„Meine Haltung, Einstellung und mein Verhalten:

1. Ich bin mir bewusst, dass ich als Frau oder Mann eine Leitungsfunktion wahrnehme und in dieser Rolle von Mädchen und Jungen, von Frauen und Männern wahrgenommen werde.
2. Ich traue Mädchen und Jungen in gleicher Weise die anstehenden Aufgaben zu.
3. Ich nehme Mädchen und Jungen (Frauen und Männer) mit ihren Einstellungen und ihrem (Sozial-) Verhalten, die sich durch ihre eigene Sozialisation herausgebildet haben, als kompetente Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner an. Ihnen gegenüber bin ich zugleich Lernende und Lehrende oder Lernender und Lehrender. Als Lehrende oder Lehrender gebe ich mich mit meinen Einstellungen zu erkennen und löse dadurch Lernprozesse in Bezug auf Identifikation oder Abgrenzung aus.
4. Ich beziehe gegen sexistisches, rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges verbales und nonverbales Verhalten aktiv Stellung.
5. Ich rede in einer Sprache, die beide Geschlechter in gleicher Weise anspricht.“³

Antidiskriminierung (Diversity)

Ziel ist es, einen offenen Zugang zur Teilnahme am Programm herzustellen. Das bedeutet auch, dass gezielt Menschen mit Diskriminierungserfahrung angesprochen werden, was z.B. durch die Vermittlung über andere Organisationen möglich ist. Es wird darauf geachtet, während des gesamten Verlaufs des Projekts, die Chancengleichheit zu gewähren (Barrierefreiheit, inklusive Konzepte für Menschen mit Behinderungen).

Bei den Wangeliner Workcamps wird darauf geachtet, eine Vielfalt an Menschen zusammenzubringen und die heterogenen Gruppen zueinander zuführen. Unabhängig davon, wird für Jede und Jeden eine Möglichkeit geschaffen, am Projekt mitzuwirken. Es zeigte sich, dass über die drei Jahre hinweg Teilnehmende aus verschiedenen gesellschaftlichen Schichten zu uns gefunden haben. Die Vermittlung dieser Teilnehmenden zu den Wangeliner Workcamps erfolgte u.a. über das Netzwerk von Inter Homines - Empowerment und Therapie mit politisch Verfolgten e.V. Brandenburg und des Vereins von Frau zu Frau e.V., Rostock. Darüber hinaus gelangten Jugendliche aus Wohngruppen über das DRK im Landkreis Parchim zu uns. Da in dem Zeitraum von 2016-2018, in dem die Wangeliner Workcamps erprobt und durchgeführt wurden, viele Geflüchtete nach Deutschland kamen, spiegelt sich dies auch in der Zusammensetzung der Teilnehmenden wider: fast die Hälfte waren Geflüchtete, oft auch unbegleitete männliche Jugendliche. Es zeigte sich, dass bei der Akquise von geflüchteten Teilnehmenden ein*e Kulturvermittler*In erforderlich war, gerade auch um Mädchen und jungen Frauen die Teilnahme zu ermöglichen.

Anmelde- und Fragebögen sind zusätzlich in einfacher Sprache vorhanden. Webseite und weitere Publikationen folgen Kriterien der Barrierefreiheit, um den Zugang zu Informationen möglichst offen zu gestalten.

Das Team der Wangeliner Workcamps ist an den Erfahrungen mit heterogenen Gruppen und mit Geflüchteten aus verschiedensten Ländern der Welt (Syrien, Afghanistan, Russische Föderation Tschetschenien, Nigeria, Eritrea, Islamische Republik Gambia, Somalia, Ägypten, Marokko, Guinea, Ukraine, Kolumbien) gewachsen und hat diese in den Workshops zu Gender und Diversity mit dem Verein Baufachfrau Berlin und in Gesprächen mit den Kulturvermittler*innen reflektiert. Die Betreuungsstruktur ermöglicht es, auf junge Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Wissensständen und persönlichen Hintergründen

³ Richter und Engelmann, Landesjugendring Niedersachsen e.V.: *gender. Gender Mainstreaming in der Jugendarbeit*, Hannover S.31 f., Punkt 1-5: <https://www.ljr.de/fileadmin/productdownloads/GENDER2007.pdf>

einzuweisen und fördert eigenständiges Lernen. Alle Teilnehmenden sollen auf ihre Weise in den Lernprozess der Gruppe eingebunden werden.

Im didaktischen Konzept des Arbeitsaufgabenbezogenen Lernens ist es möglich, dass alle Teilnehmenden ihren Wissensschatz einbringen (Phase der Informationsbeschaffung). In der Durchführungsphase können sie die Tätigkeiten ausüben, die sie gerne machen möchten und darin (falls notwendig) die Unterstützung bekommen, die zur Erfüllung dieser Aufgabe notwendig ist. Es ist darauf zu achten, dass die Darstellung der Informationen so gewählt wird, dass Sprachbarrieren überwunden werden, z.B. in der Theorievermittlung Worte mit bildlichen Darstellungen zu untermauern. Auch in der Auswahl der pädagogischen Methoden ist darauf zu achten, dass Übungen oder Spiele universell verständlich sind und kulturelle Unterschiede von Nähe und Distanz berücksichtigt werden.

Um einen kulturellen Dialog zu fördern, bietet sich der Austausch von traditioneller Küche und Festen an. In den Workcamps zum Bau eines Lehmbackofens wurden beispielsweise Lehmöfen anderer kultureller Herkunft gebaut, um kulturellen Austausch zu fördern und die Vielfalt der Backkulturen zu feiern. Es entstand u.a. ein traditioneller Ofen für Sangak (persisch für Steinchen), ein traditionelles Fladenbrot aus dem Iran. Das Fladenbrot wird auf einem Bett aus Flussteinchen gebacken. Viele syrische, ägyptische, irakische und iranische Fladenbrote ähneln sich und weisen regionaltypische Unterschiede auf. Andere Fladenbrote werden traditionell an den glühend heißen Ofenwänden des Tandoor gebacken, der auf unserem Gelände in mehreren Backofencamps nachgebaut wurde.

➔ ➔ Tipps

➔ [Sprach- und Integrationsbuch \(2016\)](#)

Autor: Ethem Yilmaz

Das Sprach- und Integrationsbuch bietet eine Sammlung an Alltagsvokabular. Nach Themen wie z.B. Umwelt, Gesundheit, Schule, Berufe ist das Buch gegliedert. Eine praxisnahe Hilfe für Teilnehmende aus den arabischen Sprachkreisen.

➔ [„neXTgender Gendermainstreaming in der Jugendarbeit“](#)

ist eine Informationsbroschüre, herausgegeben vom Landesjugendring Niedersachsen e.V., die ein umfangreiches Repertoire an Methoden und Herangehensweisen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter anbietet.

➔ Deutsch lernen mit der kostenlosen App "Mein Vokabular". Mit einem selbst erstellten Bildwörterbuch die Fachsprache üben, siehe <https://www.hwk-muenchen.de/artikel/deutsch-lernen-mitder-kostenlosen-app-meinvokabular-74,0,8676.html>.

Die App wurde von der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern speziell für Menschen mit Fluchthintergrund entwickelt, die eine Ausbildung im Handwerk machen und Probleme mit der Fachsprache haben.

Prinzipiell kann aber jede*r die App nutzen, um die Fachsprache zu verbessern.

Ökologische Nachhaltigkeit

Die Beschaffung von projektbezogenen Materialien, inklusive Bürobedarf, Werbematerial, Arbeitsbekleidung, Werkzeuge, Baumaterial und Lebensmittel, richtet sich nach der Berücksichtigung von vorhandenen Ressourcen, ökologisch nachhaltigen Produktionskriterien, und Transportwegen. Während das Team mit der Beschaffung von ökologischem Baumaterial aufgrund der Workcamp-Themen schon Erfahrung mitbrachte, konnten wir diese nun auch auf die Beschaffung insgesamt übertragen.

Eine Hürde stellt heute die unzureichende Informationslage zu den Produkten dar, sodass häufig verschiedene Gesichtspunkte z.B. im Herstellungsprozess abzuwägen und zu vergleichen sind. Die Abgeschiedenheit unseres Standortes im ländlichen Raum macht z.B. auch den Einkauf von Biolebensmitteln schwierig und zeitaufwändig.



Pädagogischer Rahmenplan

Allgemeine Lernziele

Die Teilnehmenden

- probieren sich in verschiedenen beruflichen Tätigkeiten aus
- entwickeln im Team Lösungen für Aufgabenstellungen
- haben einen Überblick / Grundkenntnisse über Berufsfelder im Bau- oder Gartenbereich
- haben einen Überblick / Grundkenntnisse über Ausbildungs- und Lernwege
- haben ein Grundverständnis zu den Begriffen Nachhaltigkeit, Ökologie und Grüne Jobs, um sich in dieser Richtung weiter zu orientieren
- treffen Akteur*innen im Bereich der Bau- und Gartenberufe
- lernen eigene Fertigkeiten + Kompetenzen kennen und damit Möglichkeiten für den eigenen (beruflichen) Lebensweg
- reflektieren Anregungen des Workcamps für das eigene (berufliche) Leben

Pädagogische Leitlinien

Um die anfangs formulierten Ziele in den Workcamps und die Lernziele für die Teilnehmenden zu erreichen, wurde eine Struktur erarbeitet, die für alle Workcamps Anwendung findet. Die wesentlichen Bausteine seien nochmal zusammengefasst:

- Es wird eine **Projektaufgabe** definiert, die eine heterogene Gruppe von ca. 12 Teilnehmenden innerhalb einer Woche bearbeiten kann. In der Projektarbeit soll ein Produkt gemeinsam hergestellt werden: ein kleines Bauwerk, ein Bauteil oder Produkte aus der Obstmanufaktur. Es ist angestrebt, die Produkte längerfristig zu nutzen.
- Jedes Projekt enthält planerische und handwerkliche Tätigkeiten aus verschiedenen Berufsfeldern (Bau- und Gartenbereich), die die Teilnehmenden als berufliche Tätigkeiten selbst (neu) erfahren können. Zur **Berufsorientierung** werden darüber hinaus weitere Angebote entwickelt - während und nach dem Workcamp.
- Jedes Projekt impliziert **Nachhaltigkeitsaspekte**, die prozessbegleitend oder informell thematisiert werden.
- Die Workcamps stehen unter dem Motto „**Voneinander lernen**“ – durch Partizipation der Teilnehmenden an dem gesamten Prozess, Peer-Learning, Offenheit der Teamer*innen gegenüber Impulsen aus der Gruppe etc.
Es wird eine weitgehende Selbstorganisation der Gruppe im Bereich der gemeinsamen Verpflegung und Freizeitgestaltung angestrebt und gefördert.
- Durch die Methode **Zukunftswerkstatt** sollen die Teilnehmenden individuell animiert werden, die eigene Zukunfts- und Berufsgestaltung unter verschiedenen Aspekten zu reflektieren.
- Die Teilnehmenden geben täglich abends ein **Tagesfeedback**. Dadurch kann das Team direkt am folgenden Tag auf Kritik und Veränderungswünsche reagieren.
- Die Projektarbeit wird mit einer von den Teilnehmenden organisierten öffentlichen **Präsentation** würdig beendet.
- Es wird von jedem Workcamp eine **Dokumentation** zu den Arbeitsschritten erstellt, die alle Teilnehmenden auf einem USB-Stick zum Abschluss erhalten - mit zusätzlichen fachlichen Informationen, Steckbriefen zu den Berufsfeldern und Literaturhinweisen.
- Alle Teilnehmenden erhalten zum Abschluss ein **Teilnahmezertifikat**.

Diese Auflistung zeigt auf, dass sich unsere Leitlinien auf alle Aspekte des Workcamps beziehen und miteinander verzahnt sind - auch wenn die praktische Projektarbeit eine zentrale Stellung in den Workcamps einnimmt.

Atmosphäre des Lernortes

Für den gesamten Prozess spielt der Charakter des Lernortes eine große Rolle, der die Lernatmosphäre entscheidend mitbestimmt – eine Atmosphäre, in der sich die Teilnehmenden akzeptiert und wohl fühlen, mit Spaß an dem Projekt und mit gegenseitigem Respekt den Prozess gestalten und ihre Kreativität und Aufgeschlossenheit für nachhaltige Themen entwickeln können.

Ein Grund, sich diesen Ort näher anzuschauen:

Der Verein FAL e.V. wurde vor nahezu 30 Jahren gegründet, um für die Menschen vor Ort nach der Wende neue Perspektiven zu entwickeln. Von Anfang an verschrieb er sich den Zielen der damals noch jungen ökologischen Bewegung, sowohl was den Landschaftsschutz betraf als auch die Restaurierung zahlreicher leerstehender Gebäude.

Wenn die jungen Teilnehmenden dort ankommen, können sie viele Beispiele gebauter, kultivierter und gelebter Nachhaltigkeit erfahren – so ganz nebenbei: wenn sie von der Freiluftbaustelle zu ihrer Unterkunft, den mit Lehm und Holz ausgebauten Bauwägen gehen - durch den Garten oder das Lehmhaus; wenn sie in der Sommerküche vegetarisch kochen oder im Lehmbackofen, den ihre Vorgänger*innen gebaut haben, Pizza backen; wenn sie das Tauschhaus besuchen; wenn sie zum ersten Mal eine Komposttoilette nutzen, wenn sie Insektenhotels entdecken oder mit dem Fahrrad zur Mosterei in den Nachbarort fahren; wenn sie neue Häuser besichtigen, die aus Stroh gebaut wurden.

Nicht alles ist genau festgelegt. Manche Arbeit kann in der Werkstatt oder auch draußen stattfinden – je nach Wetter. Nicht alles ist perfekt. Als nach heftigen Regenschauern einige Zelte ‚unter Wasser‘ standen, war der Einsatz von allen gefordert – und wurde auch von allen erbracht. Der Ort atmet Nachhaltigkeit und Improvisation. Er ist entstanden durch die alltägliche und die kreative Arbeit zahlreicher Menschen. Vieles ist fertig, anderes entsteht und lässt Raum für weitere Gestaltung. Das ist für die jungen Menschen spürbar.

Und die jungen Menschen selbst hinterlassen ihre Spuren. Die Produkte, die sie in der kurzen Zeit herstellen, sollen weitgehend nachhaltig genutzt werden. So werden z.B. die Solarduschen den zukünftigen Gästen und Kursteilnehmer*innen zugutekommen. Alle Wandgestaltungen sind fest an ihre Träger gebunden – sei es im Innenraum, an der Bushaltestelle des Ortes oder an der Außenwand am Eingang der Bildungsstätte für Lehm- und Strohbau. Die neu gepflanzten Apfelbäume werden weiterwachsen und die Produkte der Obstmanufaktur von weiteren Workcamp-Teilnehmenden verzehrt werden.

Die Teilnehmenden wissen dadurch um die Sinnhaftigkeit ihres Engagements. Sie gestalten den Ort mit, an dem sie sich während des Workcamps wohlfühlen konnten.

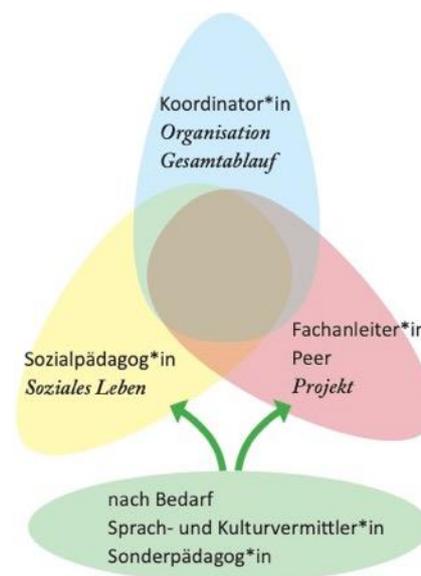
Diese Beschreibung soll aufzeigen, welche Potentiale zum informellen Lernen in einem außerschulischen Lernort stecken können – Potentiale, die auch für uns noch ausbaufähig sind (z.B. in Form von verteilt aufgestellten Infotafeln zu unseren Stationen).

Zusammensetzung des Teams

Das Team während der Durchführung der Workcamps setzt sich zusammen aus den Koordinator*innen, mindestens einem Fachanleiter und einer Fachanleiterin, einem Sozialpädagogen oder einer Sozialpädagogin und bei Bedarf traten weitere Betreuungspersonen hinzu, wie z.B. Sprach- und Kulturvermittler*innen. Eine wichtige Komponente für den reibungslosen Ablauf und die Qualitätssicherung der Workcamps spielt das Organisationsteam, das die Aufgabenverteilungen vor, während und nach den Workcamps koordiniert. Die Koordinator*innen bilden das Sprachrohr zwischen externen und internen Projektdurchführenden und moderieren tägliche Teamsitzungen mit den Sozialpädagog*innen und Fachanleiter*innen des Workcamps. Anhand eines Evaluationsbogens kann abgeglichen werden, ob die Durchführung den geplanten Aufgaben des didaktischen Konzepts folgt und auf dieser Grundlage kann die Projektwoche evaluiert werden. Die Auswertung eines Workcamps bietet allen Durchführenden die Möglichkeit ihre Kenntnisse zu erweitern, Abläufe zu optimieren, ein tieferes Verständnis für das Aufgabenbezogene Lernen zu gewinnen und sich ein Repertoire an Handlungsmöglichkeiten anzueignen.

Durch den Ansatz des „Peer-Learning“, wird eine weitere Struktur geschaffen, die das voneinander und miteinander Lernen begünstigt. Ein Peer hat die Vermittlerrolle zwischen Teilnehmenden und Teamer*innen, bringt erste Vorerfahrungen mit ein und dokumentiert die Arbeitsschritte. Täglich holt der oder die Peer an einem neutralen Ort (Jurte) ein Feedback der Teilnehmenden ein, damit diese offen ihre Gefühle, Lernprozesse und Arbeitsschritte zeitnah reflektieren und rückmelden können.

Die Funktion der sozialpädagogischen Fachkraft umfasst die Begleitung der Projektarbeit der Teilnehmenden als Vertrauensperson und Unterstützer*in in der Selbstorganisation. Sie beobachtet die Atmosphäre und wahrt einen respektvollen Umgang, lockert nach Bedarf durch pädagogische Methoden die Stimmung auf und leitet zum Tagesbeginn die „Morgenrunde“.⁴ In zahlreichen Workcamps haben die Sozialpädagog*innen auch die Planung der Präsentation moderiert, was zu sehr phantasievollen Formaten (z.B. Performance) geführt hat. Außerdem liegt ihre Verantwortung in der Betreuung der Freizeitaktivitäten der Jugendgruppe.



Im Abendprogramm können verschiedenste Aktivitäten durchgeführt werden: z.B. ein gemeinsames Fußball- oder Volleyballspiel, gemeinsames Singen und Stockbrot backen am Lagerfeuer, Ausflüge zum See, Fahrrad fahren oder freies Tanzen. Die Aktivitäten ergeben sich in der Regel aus der Kreativität der Gruppe und können durch vorhandenes Material gefördert werden. Das gemeinsame Pizzabacken im Lehmbackofen ist zu einem festen Programmpunkt in einer Workcampwoche geworden – dank der verschiedenen Lehmbacköfen, die in den Workcamps „Erde, Feuer & Brot“ auf dem Gelände des FAL e.V. entstanden sind. Das Betreuungsteam fördert die Mitbestimmung, Verantwortung, Selbstorganisation, den Gruppenaustausch und das soziale Lernen der Teilnehmenden.

In der Arbeit mit heterogenen Jugendgruppen kommen unterschiedlichste Bedürfnisse und Erwartungen zusammen, die ggf. einen erhöhten Betreuungsaufwand bedeuten. Daher ist die Unterstützung einer sozialpädagogischen Fachkraft und Ansprechpartner*innen beider Geschlechter bei den Wangeliner Workcamps unerlässlich geworden.

⁴ siehe Sozialpädagogische Methodensammlung im Anhang

Wochenstruktur

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie eine Workcampwoche praktisch verlaufen kann, bietet der Ablaufplan der Woche auf den folgenden Seiten einen Überblick.

Bei den einzelnen Programmpunkten unterscheiden wir folgende Kategorien:

Organisatorisches	<p>Hierbei geht es um allgemeine organisatorische Fragen, die den gesamten Tages- bzw. Wochenablauf betreffen.</p> <p>Die Moderation wird von den Koordinator*innen des Teams übernommen, teilweise mit Unterstützung durch die Sozialpädagog*innen.</p>
Morgenrunde Schlussrunde	<p>Hier werden in der Regel von den Sozialpädagog*innen teambildende Spiele eingesetzt (siehe Anhang).</p> <p>Die Schlussrunde erfolgt gemeinsam mit anderen Teamer*innen.</p>
Tagesrückblick und Feedback	<p>Der Tagesrückblick wird von den Peers oder auch einzelnen Teilnehmenden moderiert und auf Pinnwänden festgehalten.</p> <p>Es sollten keine Teamer*innen anwesend sein. Sie sollten später die Pinnwände betrachten und ggf. einzelne Punkte am folgenden Tag mit den Teilnehmenden besprechen.</p>
Projektarbeit	<p>Im Folgenden wird hierunter die konkrete Arbeit der Gruppe an der Projektaufgabe verstanden. Sie wird von den Fachanleiter*innen koordiniert.</p> <p>Ein optimierter Ablaufplan ist in den ‚Praktischen Anleitungen des Workcamps‘ für jedes Modul zu finden. Er basiert auf dem didaktischen Konzept.</p>
Zukunft / Beruf	<p>Hierunter fällt einerseits die Berufsorientierung – bezogen auf die Berufsfelder, die in Bezug zum jeweiligen Workcamp stehen.</p> <p>Andererseits wird hier eine Zukunftswerkstatt durchgeführt, die den Teilnehmenden eine Reflektion ihrer persönlichen Zukunftswünsche ermöglicht.</p>

Ablaufplan der Woche

Die Angaben zur Dauer sind Richtwerte, die ggf. an das jeweilige Camp angepasst werden müssen.

	SONNTAG	Medien / Methoden
1 h	Ankommen am Nachmittag	Zimmer beziehen; Geländeerkundung
1 h	Vorstellungsrunde	Kennenlernspiel (Sozialpäd.)
0,5 h	Organisatorisches	Tagesablauf des Folgetages; Regeln
1 h	Abendessen	Vegetarisch u. regional (Köch*in)
	MONTAG	Medien / Methoden
1 h	Frühstück	Selbstorganisierte Vor- und Nachbereitung (TN-Gruppe) ⁵
0,5 h	Morgenrunde	Morgenritual; Teambildendes Spiel
2 h	Vorstellung Workcamp-Idee	Vortrag und Gespräch; Austausch Wünsche und Erwartungen
	Organisatorisches	Vortrag und Gespräch; Flipchart; Infoblätter; Tafelbild Küchendienste Fragebögen
0,5 h	Arbeitssicherheitsbelehrung	Vortrag; Infoblätter; Schuhausgabe
0,5 h	PROJEKTARBEIT	
1,5 h	Mittagspause	Vegetarisches u. regionales Mittagessen (Koch/Köchin)
3 h	PROJEKTARBEIT	
0,5 h	Tagesrückblick und Feedback	Pinnwand (TN + Peer)
1 h	Abendessen	Selbstorganisierte Vor- und Nachbereitung (TN)
1-2 h	Freizeitangebote	Sport; Spiel; Musik; Film; Lagerfeuer
	DIENSTAG bis DONNERSTAG	Medien / Methoden
1 h	Frühstück	Selbstorganisiert (TN-Gruppe)
0,5 h	Morgenrunde	Morgenritual; Teambildendes Spiel
	Stimmungsbild einholen	Spiel; Gespräch
	Tagesablauf	Flipchart; Gespräch
	Aufgabenverteilung (Selbstorganisation)	Gespräch; Tafelbild; Wochenplan
3 h	PROJEKTARBEIT	
1,5 h	Mittagspause	Vegetarisches u. regionales Mittagessen (Koch/Köchin)
3 h	PROJEKTARBEIT	
0,5 h	Tagesrückblick und Feedback	Pinnwand; TN und Peer
1 h	Abendessen	Selbstorganisiert (TN), ggf. Pizzabacken im Lehmbackofen
1-2 h	Freizeitangebote	Sport; Spiel; Musik; Film; Lagerfeuer

⁵ TN steht für Teilnehmende

MITTWOCH oder DONNERSTAG zusätzlich/statt Projektarbeit am Nachmittag:

	MITTWOCH	Medien / Methoden
0,5 – 1 h	Berufsorientierung	Vortrag o. Exkursion, Berufsbild und Werdegang externer Referent*in
2 h	Zukunftswerkstatt	Übung, Reflexion, siehe Erläuterung der Methode
	FREITAG	Medien / Methoden
1 h	Frühstück	Selbstorganisiert (TN-Gruppe)
0,5 h	Morgenrunde	Morgenritual; Teambildendes Spiel
2,5 h	PROJEKTARBEIT	
1,5 h	Mittagspause	
3 h	PROJEKTARBEIT	
1 h	Abendessen	Selbstorganisiert (TN)
1-2 h	Gemeinsamer Abschlussabend	Selbstorganisiert (TN + Team)
	SAMSTAG	Medien / Methoden
1 h	Frühstück	Selbstorganisiert (TN)
1 h	Unterkünfte und Küche (auf)räumen	Teilgruppen
1 h	Schlussrunde + Verabschiedung	Wochenfeedback; Spiel; Lied



Didaktisches Konzept

Ziel der Workcamps ist es, die Teilnehmenden über exemplarische Fallbeispiele (Fallmethode) zu motivieren und zu befähigen (unterschiedlich komplexe) Problemstellungen gleichermaßen kooperativ (bspw. über Peer-Learning) wie selbstständig zu lösen. Hierfür werden die Fallbeispiele einerseits als Lern-, Arbeits- und Gestaltungsaufgaben (vgl. Niethammer 2006)⁶ konzipiert und andererseits entlang der vollständigen Handlung (Richten, Orientieren, Entwerfen, Entscheiden, Durchführen und Kontrollieren; vgl. Hacker 1986)⁷ strukturiert (zum didaktischen Konzept der Workcamps vgl. Pollmann/Niethammer 2019).⁸

Am Anfang wird eine Aufgabe klar definiert – das Problem, das gelöst werden soll. Die ‚Problemlösung‘ ist ein gemeinsames Projekt, das innerhalb einer Woche realisiert und am Schluss präsentiert werden soll. In den Baucamps ist dies in der Regel ein kleines Bauwerk oder die Arbeit an Bauteilen. In der Obstmanufaktur sind die Ergebnisse gepflanzte Bäume und selbst hergestellte Produkte (das verarbeitete Obst).

Aus der Projektaufgabe können dann die Lernziele abgeleitet werden. Die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die die Teilnehmenden erwerben, um die Aufgabe zu lösen, sind berufsfeldbezogen. Es ist nicht zwingend angedacht, dass jede*r Teilnehmende jedes Lernziel erreicht. Es kann und muss oft arbeitsteilig gearbeitet werden. Dennoch sollten die Teilnehmenden ermutigt werden, sich in verschiedenen Tätigkeiten zu erproben.

Die Thematik der Nachhaltigkeit ist in allen Aufgaben impliziert.

Die gewünschte Partizipation am Lernprozess erfordert von den Lehrenden eine Balance zwischen klaren Vorgaben/Anleitung und Selbstorganisation in der Gruppe zu entwickeln. Die Gewichtung zwischen beiden kann von Gruppe zu Gruppe schwanken – entsprechend der Teilnehmerstruktur – und unterscheidet sich auch in der Konzeption der Module.

Die Projektplanung erfolgt in zwei Schritten: zunächst definieren die Lehrenden – abgeleitet aus der Aufgabenstellung – das handlungs- und das fachbezogene Wissen (vgl. Niethammer 2006) und entwickeln daraus die Gestaltung des Workcamps. Entsprechend dieses Konzeptes kann dann im zweiten Schritt die Ablaufplanung erfolgen.

Handlungsbezogenes Wissen

Wir unterscheiden folgende Phasen (vgl. Hacker 1986; Niethammer 2006)^{6) 5)}:

Richten:

Was ist zu tun?

Hier geht es um die Zielanalyse. Die Aufgabenstellung soll genau formuliert werden, den Teilnehmenden erläutert und im Gespräch ggf. präzisiert werden. Die Aufgabe soll eine motivierende Herausforderung enthalten.

Orientieren:

Was ist (un-)bekannt?

In dieser Phase geht es um eine Situationsanalyse. Die gegebenen Rahmenbedingungen werden benannt und erkundet, z.B. in Form einer Ortsbegehung. Hilfreich ist auch eine Feststellung der von den Teilnehmenden mitgebrachten Kompetenzen.

Entwerfen:

Welche Lösungen sind denkbar?

Diese Phase ist geprägt davon, Ideen und Konzepte für das Projekt zu entwickeln und Informationen zu beschaffen, die zielführend sind. In Erkundenden Experimenten erhalten die Teilnehmenden bereits erste Antworten auf relevante Fragen, z.B. zu Struktur und Verhalten

⁶ Niethammer, Manuela: Berufliches Lehren und Lernen in Korrelation zur chemiebezogenen Facharbeit – Ansprüche und Gestaltungsansätze. wbv Media GmbH&Co.KG, Bielefeld 2006

⁷ Hacker, W.: Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten, Deutscher Verlag der Wissenschaften, Berlin 1986

⁸ Pollmann, A./Niethammer, M. (2019): Wo die Straßen enden, kann Bildung beginnen! – Wangeliner Workcamps.
In: Schweder, M. (Hg.): Bildung und Erziehung im Abseits. Weinheim und Basel. (Drucklegung Mai 2019)

vom Material Lehm oder zu der Wirkweise der Solarenergie. Es geht aber oft um die Entwicklung von konstruktiven Lösungen und Gestaltungsvarianten, wie es besonders stark in den Workcamps ‚Upcycling‘, ‚Erde, Feuer & Brot‘ und ‚Tattoos an der Wand‘ fokussiert wird. Auch die Durchführung wird teilweise thematisiert, z.B. die Materialwahl im Workcamp ‚Upcycling‘.

Seitens der Lehrenden werden zu dieser Phase auch die notwendigen Aspekte zur Planung der Durchführung vorgedacht (Auswahl von Werkstoffen, Werkzeug, Maschinen etc. sowie die Ableitung von Arbeitsschritten). Für diese Phase sollte auch entschieden sein, welche Vorgaben gegeben werden und wo für die Teilnehmenden der Gestaltungsraum liegt.

Entscheiden:

Welche Lösung ist die beste?

Die Entwurfsphase mündet in die Entscheidung, was wie realisiert wird. In der Regel werden eine oder mehrere Varianten aus der Entwurfsphase präsentiert, erläutert und in der Gesamtgruppe diskutiert. Die Entscheidungsfindung sollte weitgehend partizipativ in der Gruppe erfolgen.

Durchführen:

Welche Teilaufgaben werden wie bearbeitet?

Nun können die Teilaufgaben gemeinsam abgeleitet werden.

Es geht schwerpunktmäßig um die selbständige Ausführung handwerklicher und z.T. weiterer planerischer Tätigkeiten. In der Regel werden die Teilnehmenden von den Lehrenden angeleitet. Das impliziert auch Material- und Werkzeugkunde sowie den Gebrauch von Maschinen und Arbeitssicherheitsbelehrung.

Kontrolle:

Ist die Aufgabe korrekt gelöst?

Im Wesentlichen geht es um die Kontrolle der Funktionalität: Kann in den Backöfen gebacken werden, ist die Strohbrücke stabil und begehbar, kommt warmes Wasser aus der Solardusche? Die Kontrolle, ob die Tätigkeiten fachgerecht ausgeführt werden, erfolgt durch Selbstreflexion und das Feedback der Lehrenden.

Wie wird der Prozess bewertet?

Darüber hinaus findet die Reflexion und Bewertung des gesamten Prozesses von den Teilnehmenden - fast nebenbei - in der Vorbereitung und Durchführung der Abschlusspräsentation statt: ein wichtiger Baustein, der in keinem Workcamp fehlen sollte und in der die Teilnehmenden ihre Teilnahmezertifikate erhalten.

Fachbezogenes Wissen

Nun werden mögliche Lernaufgaben - die (Lern-)Potenziale - abgeleitet und strukturiert. Es geht um das fachbezogene Wissen (immer in Relation zum handlungsbezogenen Wissen), das im Projekt vermittelt werden soll, beispielsweise:

- die Zusammenhänge von Funktion und Konstruktion (z.B. Backprozess – Ofenform) und Teil – Ganzes (Überwölbung, Schornstein, Backraum usw. – Holzbackofen)
- der Zusammenhang von Struktur und Eigenschaften der Konstruktionswerkstoffe (z.B. Struktur von Ton/Lehm – Wasserlöslichkeit) bzw. Ursache – Wirkung
- der Zusammenhang von Struktur und Verhalten der Konstruktionswerkstoffe, einschließlich dem Wirkprinzip, der Prozesserscheinungen und -bedingungen (z.B. Struktur von Ton/Lehm – Schwindverhalten/Erscheinung: Volumenverringerung, Bedingung: Feuchtigkeitsgefälle)
- Aspekte der Nachhaltigkeit, z.B. der Lebenszyklus von Baustoffen oder Biodiversität von Streuobstwiesen.

Nicht alle Fragestellungen können in dem Zeitraum ausführlich thematisiert und von den Teilnehmenden eigenständig in Übungen erarbeitet werden.

Gestaltung des Lehrprozesses

Nun werden die Methoden und Medien festgelegt, die bei der Gestaltung des Lernprozesses eingesetzt werden sollen.

Es geht um die Gestaltung des Lehrprozesses.

Die Teilnehmenden sollen so viel wie möglich an diesem Prozess partizipieren. Dies gilt besonders für die Entwurfs- und Entscheidungsphase, aber auch für die Ableitung der Teilaufgaben und die Arbeitsorganisation sowie die Organisation und Durchführung der Präsentation.

Das Einüben der beruflichen Tätigkeiten während des Bauprozesses wird aber weitgehend angeleitet.

Wir unterscheiden vier Typen von Lerneinheiten, in denen wir verschiedene Methoden einsetzen:

Theorie:

Die Vermittlung von theoretischen Kenntnissen sollte möglichst unter Einbeziehung der Teilnehmenden erfolgen und möglichst wenig den Charakter von Frontalunterricht haben. Gut bewährt hat sich, die Methoden ‚Brainstorming‘ oder ‚World-Café‘ als Einstieg in eine Fragestellung einzusetzen und dann im Gespräch auszuwerten und vertiefend zu erläutern. In der Ausführungsphase können kurze Impulsreferate und praxisbegleitender theoretischer Input gegeben werden. Empfehlenswert ist auch, Themen für kurze Vorträge an Peers oder Teilnehmende zu vergeben (Peer-Learning). Unterstützend können sog. Infoblätter (im DIN A 3-Format) aufgehängt werden, die wesentliche Aspekte des theoretischen Inputs übersichtlich darstellen – mit wenig Text und Grafik / Fotos.

Entdeckendes Lernen:

Diese Übungen haben erkundenden Charakter. Das kann entweder in einer spielerischen Form als allgemeiner Einstieg in ein Thema stattfinden (Übung ‚Improvisierter Raum‘ im Workcamp ‚Upcycling‘) oder aber als Experimente, in denen die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen Sachverhalte erforschen, die für die Lösung der Aufgabe relevant sind. Auch der Entwurfsprozess an sich hat in der Regel erforschenden Charakter, z.B. im Modellbau.

Praxis:

Die handwerklichen Fertigkeiten werden bei der Realisierung des Projektes eingeübt – in der Regel unter Anleitung der Lehrenden.

Recap:

Täglich werden die Arbeitsprozesse rekapituliert. Das kann durch das Feedback der Teilnehmenden an der Pinnwand erfolgen und/oder vor der Tagesplanung im Gespräch. Im Verlauf des Prozesses werden Teilergebnisse von einer AG präsentiert und in der Gesamtgruppe ausgewertet.

Nachdem das Gesamtkonzept des Workcamps erstellt wurde, erfolgt die Ablaufplanung, die am Beispiel des Workcamp-Moduls „Erde, Feuer & Brot – Baustelle Lehmbackofen“ ausführlich dargestellt wird (siehe Anhang).



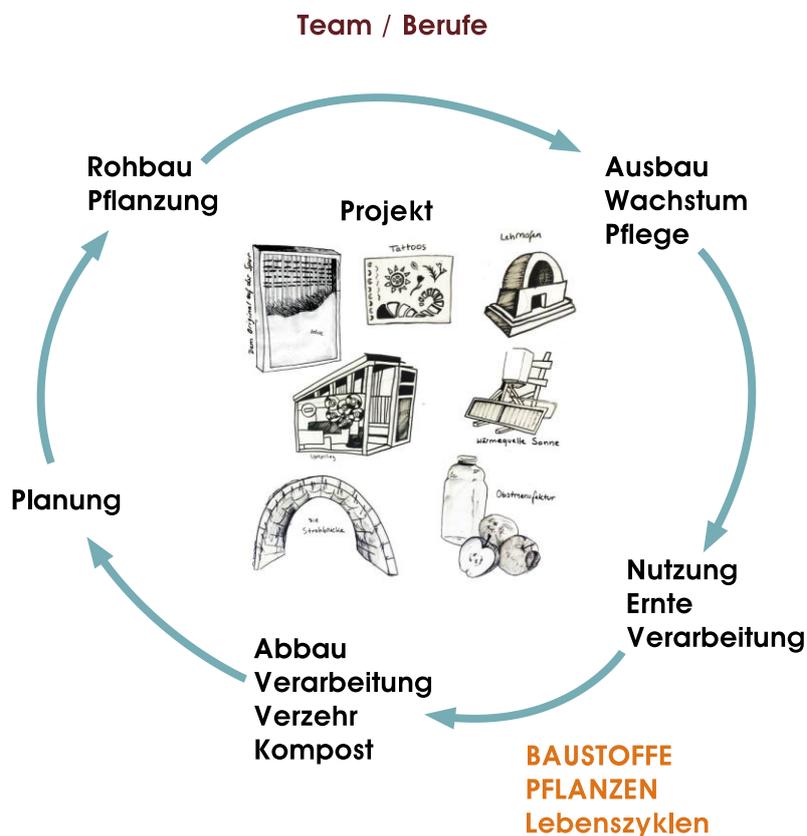
Berufsorientierung

Die Wangeliner Workcamps bieten durch praxisbezogene Einblicke in Berufsbilder und Arbeitsprozesse einer ressourcenschonenden und klimafreundlichen Wirtschaftsweise eine Orientierung, die Zukunft in die eigene Hand zu nehmen und nachhaltiger zu gestalten. Die berufliche Orientierung findet im Rahmen der Projektarbeit in verschiedenen Formen statt. Das Format der Zukunftswerkstatt bietet den Teilnehmenden Möglichkeiten, gemeinsam über ihre individuellen beruflichen Wünsche und Zukunftsvisionen ins Gespräch zu kommen. Es besteht die Möglichkeit, dass sich Teilnehmende während und nach den Workcamps individuell zu ihrem Berufsweg beraten lassen. Für die Zukunft stehen auf der Webseite einschlägige Informationen zur Verfügung (siehe Nachbetreuung und weiterführendes Angebot auf der Website).

Während der Workcamps

Die Berufsorientierung findet auf unterschiedlichen Ebenen statt. Nicht jede Form kommt in jedem Workcamp zur Anwendung.

- Die Workcamp-Teilnehmenden können in den Modulen verschiedene Berufsbilder ausprobieren und kennenlernen. Das Sich-Ausprobieren in verschiedenen Berufsbildern steht im Vordergrund und schafft Motivation für die Arbeit.
- Es wurde eine Grafik entwickelt, anhand derer die in der Projektarbeit ausgeführten Tätigkeiten den entsprechenden Berufen zugeordnet werden können – als Brainstorming der Teilnehmenden und mit Ergänzungen der Lehrenden. Die entsprechenden Grafiken sind in den ‚Praktischen Anleitungen zur Durchführung des Workcamps‘ zu finden.



- Steckbriefe zu den einschlägigen Berufen liegen während des Workcamps zur Ansicht aus und befinden sich auf den USB-Sticks, die die Teilnehmenden am Schluss erhalten⁹.
- Die interkulturelle Gruppenzusammensetzung erfordert in etlichen Workcamps auch eine Übersicht über das deutsche Lehr- und Ausbildungssystem.
- Die Lehrenden dienen den Jugendlichen als Vorbilder und lebende Beispiele für erfolgreiche Berufswege, die aber oftmals über Umwege zum aktuellen Beruf geführt haben. Darüber hinaus können weitere Akteur*innen eingeladen, die durch einen Vortrag und/oder gemeinsames Gespräch ihren beruflichen Werdegang darstellen. In einigen Workcamps haben auch Teilnehmende berichtet, z.B. über ihre Lehre, die Jugendbauhütte oder einen Studiengang.
- Bei Exkursionen können Gespräche mit Akteur*innen geführt werden - z.B. Gespräche mit der zuständigen Architektin und dem ausführenden Lehmbauer auf einer Baustelle, mit den Mitarbeiter*innen auf einem Recyclinghof bei der Bergung von Materialien oder in der Mosterei, in der auch die geernteten Äpfel zu Saft gepresst werden.
- Die Teilnehmenden sollten immer ermutigt werden, sich zunächst um Praktika zu bemühen, bevor sie sich für einen Beruf entscheiden. Das kann einen vorzeitigen Abbruch der Ausbildung verhindern. In einigen Workcamps werden sie über Lernwege im Lehmbau informiert.

Berufe sind heute nicht mehr eine Wahl für das ganze Leben. Mehrere Berufe, die nacheinander gelernt werden - Beruf mit nachfolgendem Studium oder zusätzliche Weiterbildungen - können sich zu einem besonderen Arbeitsplatzprofil zusammensetzen. Es ist heute eine hohe Flexibilität erforderlich. Die Chancen, die das auch für die individuelle Entwicklung bieten kann, sollten thematisiert werden.

Zukunftswerkstatt

Die Zukunftswerkstatt ist eine von Robert Jungk, Rüdiger Lutz und Norbert R. Müllert formulierte Methode mit dem Ziel, neue kreative Lösungsansätze für gesellschaftliche Probleme im Rahmen von Projekten zu entwickeln.¹⁰

In den Wangeliner Workcamps zielt sie darauf ab, die Teilnehmenden neben praktischem Arbeiten anzuregen, über ihren eigenen beruflichen Werdegang und dessen Vereinbarkeit mit der Vision eines guten Lebens zu reflektieren, dies anderen mitzuteilen und sich gegenseitig zu inspirieren.

Eine Zukunftswerkstatt besteht aus drei Phasen:

In der Visionsphase setzen sich die Teilnehmenden still mit der Frage auseinander: Wie möchte ich leben und arbeiten? Hierbei ist der Hinweis wichtig, dass es dabei keine Einschränkungen gibt zum Beispiel finanzieller Art, es kann sich sowohl auf Arbeiten als auch das Leben allgemein beziehen. Jede*r hat genügend Zeit um die Ergebnisse zu notieren. In der zweiten Phase, der sogenannten kritischen Phase, wird die Frage nach der jeweiligen jetzigen Situation und den damit einhergehenden Einschränkungen und Hindernissen behandelt. In der letzten Phase, der Umsetzungsphase, werden weitere Fragen gestellt: Wie ist der Weg dorthin zu meiner Vision? Wer kann mich unterstützen? Wo kann ich mir Unterstützung holen?

Es steht den Teilnehmenden im Anschluss offen ihre Antworten in der Runde zu teilen und damit auch Anregung zu bekommen.¹¹

⁹ Quelle: BERUFENET, <http://arbeitsagentur.de>

¹⁰ Robert Jungk, Norbert R. Müllert: *Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation*. München 1989 (Erstveröffentlichung 1981)

¹¹ siehe auch: ‚Methode Zukunftswerkstatt‘ im Anhang

Nachbetreuung und weiterführendes Angebot auf der Website

In der Nachbetreuung der Teilnehmenden wurde der grundlegende motivierende Aspekt für eine nachhaltige Berufswahl aufrechterhalten: in Einzelgesprächen, durch Erfahrungsberichte der Teilnehmenden auf der Website und bei einem Jugendfestival, das im Sommer 2018 in Wangelin stattfand und in dessen Rahmen Gedanken über die Zukunft ausgetauscht werden konnten.

Die Nachbetreuung und weiterführende Angebote finden einerseits durch individuelle, persönliche Vermittlung statt: an Handwerksbetriebe, wie z. B. die ‚arcana Baugesellschaft‘, oder Träger, z.B. des freiwilligen Jahrs der Denkmalpflege. Praktika und Mitmachbaustellen bieten weitere berufliche Betätigungsfelder, um das im Workcamp geweckte Interesse zu vertiefen.

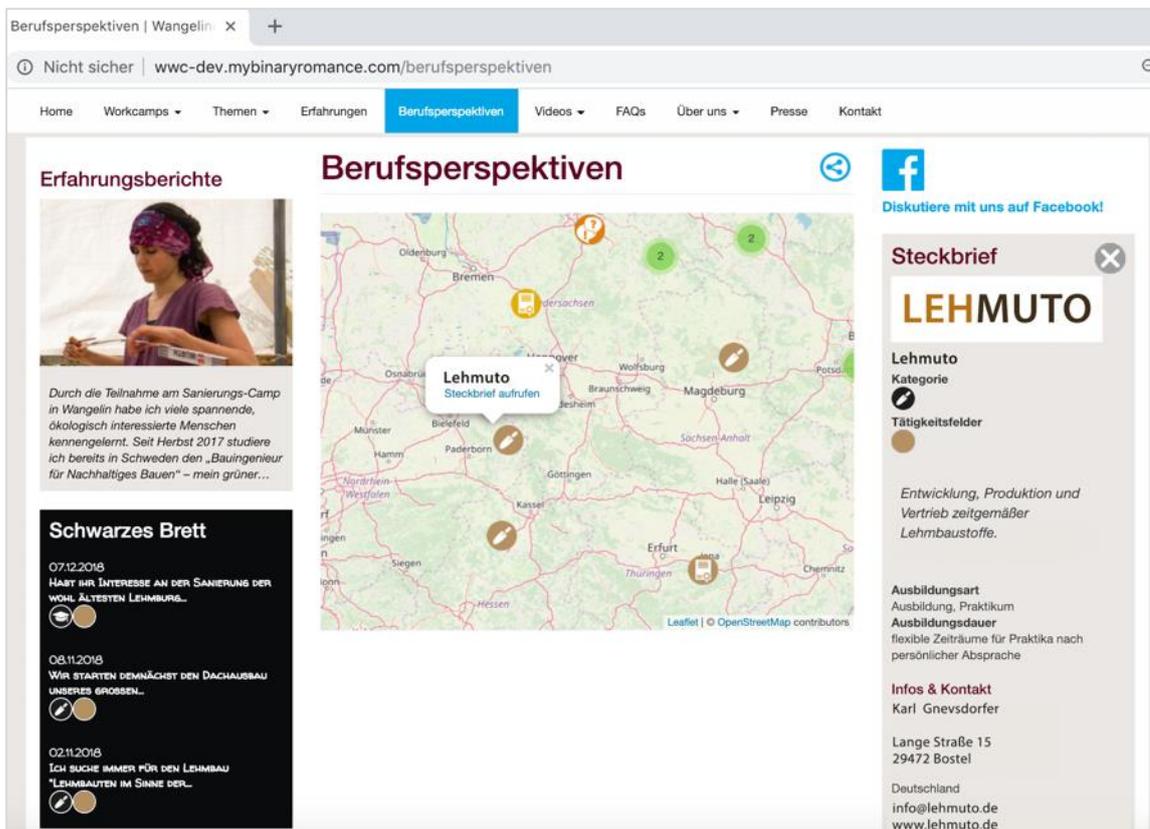
Andererseits bietet die Vermittlungsplattform ‚Berufsperspektiven‘ auf unserer Webseite¹² die Möglichkeit für jede*n, sich zeitlich unabhängig vom Camp über weitere Möglichkeiten der beruflichen Impulse zu informieren.

Die Plattform basiert auf einer interaktiven Deutschlandkarte, die ein Netzwerk von Handwerksbetrieben, Bildungseinrichtungen und Ausbildungszentrum aufzeigt und zur Empfehlung von Praktika, Ausbildungen und Studiengänge dienen soll.

Die Plattform ist übersichtlich in drei Bereiche gegliedert. Die Einträge erfordern nur geringe IT-Kenntnisse. Farben und Grafiken sind möglichst selbsterklärend gewählt.

Jeder Anbieter erstellt einmalig einen Steckbrief und ordnet sich einer Kategorie zu, sodass auf einen Blick erkennbar ist, ob es sich um einen Handwerksbetrieb, eine Herstellerfirma, Hochschule, Bildungsträger, Berufsschule, Planungsbüro oder eine Beratungseinrichtung handelt. Die Kategorien sind durch verschiedene Icons klar voneinander abgegrenzt.

Darüber hinaus ordnet sich jeder Anbieter 1-2 Tätigkeitsbereichen zu. Diese sind durch Farben definiert. Die Tätigkeitsbereiche umfassen jeweils diverse Berufe, die bei Bedarf durch ein eingblendetes Erklärungsfeld kurz erläutert werden.



The screenshot shows the website 'Berufsperspektiven' with a navigation menu including Home, Workcamps, Themen, Erfahrungen, and Berufsperspektiven. The main content area features a map of Germany with various job listings marked by icons. A sidebar on the left contains 'Erfahrungsberichte' and 'Schwarzes Brett' with dates and text. A detailed 'Steckbrief' for 'LEHMUTO' is shown on the right, including contact information and a description of their work in developing, producing, and distributing building materials.

¹² Weitere Informationen: www.wangeliner-workcamp.de/berufsperspektiven

Durch die Kombination von Icon und Farbe ist somit auf der Karte auf einen Blick erkennbar, welche Profile und somit (Weiter-)Bildungsangebote für die Interessentin/den Interessenten relevant sind. Eine Filterfunktion erleichtert die Suche nach der passenden Institution.

Ein schwarzes Brett ergänzt die Plattform und gibt ihr einen stets aktuellen Bezug. Hier können bereits erwähnte `Anbieter` als auch interessierte `Suchende` ohne großen technischen Aufwand Meldungen hinterlassen und über eine hinterlegte Mail-Funktion Kontakt aufnehmen. Über den Plattform-Bereich der `Erfahrungsberichte` haben Anbieter als auch junge Menschen, die bereits Erfahrungen an besagten Institutionen gesammelt haben, die Möglichkeit des Austauschs. Diese Funktion soll die Kommunikation zwischen Anbietern und Suchenden verstärken und durch die zumeist persönliche Note der Nachrichten den neuen Suchenden Hemmungen nehmen, die Plattform für sich selbst aktiv zu nutzen. Erste Einträge von jungen Wangeliner Workcamp-Absolvent*innen mit ergänzendem Foto zeigen gelungene Vermittlungen des Wangeliner Workcamp Projekts, die für die jungen Menschen oft wegweisend für ihre Berufslaufbahn sein können. Somit sprechen Gleichaltrige sich gegenseitig virtuell an und vermitteln den Weg zu den hinterlegten Profilen der Anbieter.

Durch eine intelligente Zuordnung der Einträge zu Kategorien und Tätigkeitsbereichen sind alle Einträge der Plattform je nach Darstellung und Suchfunktion filterbar. Ein Eintrag auf dem Schwarzen Brett von Lehmbaubetrieb XY erscheint nach Aufruf des entsprechenden Profils und ist auf der allgemeinen Startseiten-Ansicht nach Aktualität geordnet. Ebenso verhält es sich mit den Erfahrungsberichten. Die benutzerfreundliche Plattform lädt zur Vernetzung ein.



Resümee

Vorschläge und Hinweise für interessierte Bildungseinrichtungen

Aufgrund unserer Erfahrungen können wir einige wichtige Tipps zum allgemeinen Ablauf und zur Organisation geben. Tipps, die sich auf die speziellen Workcampmodule beziehen, finden Sie in den entsprechenden ‚Praktischen Anleitungen zur Durchführung des Workcamps‘.

Klare Team- und Aufgabenverteilung während der Workcamps

- Den Kreis des Durchführungsteams überschaubar halten, damit kurzfristige Entscheidungen für den Ablauf schnell und effizient kommuniziert werden können
- Klare Rollenverteilungen im Team sorgen für klare Ansprechpartner*innen untereinander und gegenüber Teilnehmenden
- Die Selbstorganisation der Teilnehmenden erfordert eine klare vorantreibende Kraft
- Menschen mit Sprachbarrieren als gleichwertige Gruppenmitglieder einbeziehen und sicherstellen, dass sie den Arbeitsauftrag klar verstanden haben und ggf. ergänzende Teams bilden
- Die Gruppeneinteilung ist ein entscheidender Moment im Wochenverlauf und sollte methodisch gut überlegt sein
- Die Tagesaufgabe am Objekt darstellen (an den gefertigten Objekten/Arbeitsstationen zeigen) um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden die Aufgabe verstehen und die verschiedenen Arbeitsschritte vornehmen
- Flexibilität im Sinne der Bedürfnisse der Teilnehmenden – möglicherweise Tagesstruktur umwerfen, da das Wetter andere Bedingungen vorgibt als gedacht (z.B. spontane Ausflüge zum See und „Arbeitseinheit“ am Abend)

Lernort für nachhaltige Entwicklung

- Offene Lernatmosphäre unabhängig von gewohntem Lernambiente (z.B. raus aus den gewöhnlichen vier Wänden – vom Klassenzimmer in den Garten) schaffen
- Die Workcampmodule bieten die Möglichkeit den Ort als einen nachhaltigen Lernort nach und nach umzugestalten
- Alternative Unterkünfte bieten, die bereits den Nachhaltigkeitsansatz verkörpern (ökologische, energiesparende Gebäude, Komposttoiletten, Solarduschen)
- Lernatmosphäre für selbstbestimmtes Arbeiten und Leben schaffen (informelle Lernstationen auf dem Gelände, Freiräume einräumen, Eigenverantwortung betonen, Kreativität fördern)
- Interaktive Feedbackmethode für tägliche Reaktionsmöglichkeiten
- Entdeckendes Lernen, z.B. Fragen, die beim Tun auftauchen selbst erforschen lassen, Experimente anwenden

Wochenablauf

- Tagesstruktur schaffen
- Selbstversorgung und selber Kochen – bietet den Raum für Austausch über Ernährungsgewohnheiten, kulturellen Austausch
- Es bietet sich an, das Mittagessen extern vegetarisch/regional zubereiten zu lassen, um den Arbeitsablauf nicht zu behindern und Arbeitszeit zu gewinnen
- Die An- und Abreise der Teilnehmenden muss im Vorfeld geklärt werden (Mail/Telefonate)
- Es bietet sich an zur Anmeldung ein offizielles Anmeldeformular zu verwenden, das bereits Eckdaten und die Motivation der Teilnehmenden als Vorabinformation generiert

Ausblick

„Bildung ist das wirkungsvollste Mittel, die Welt zu verändern.“ Diese Aussage von Nelson Mandela konnten wir hier während der Workcamps immer wieder bestätigt finden. Die gelebte Nachhaltigkeit der Wangeliner Workcamps wurde während der dreijährigen Projektlaufzeit für alle Beteiligten immer sichtbarer, das berufspädagogische Konzept klarer, die interkulturelle Verständigung intensiver. Diese gewonnenen Erfahrungen möchten wir weitergeben. Dazu soll dieses Handbuch beitragen.

Das Zusammenspiel der gewonnenen Erfahrungen und die Weiterentwicklung des Lernortes sind mit die entscheidenden Erfolgsfaktoren für die Wangeliner Workcamps. Die Förderung durch das BBNE Programm hat es uns ermöglicht, dass wir ein Berufsorientierungskonzept für Nachhaltige Entwicklung im Bau und Gartenbau erproben und weiterentwickeln und einen nachhaltigen Lernort aufbauen konnten. Die Akademie für Nachhaltige Entwicklung Mecklenburg-Vorpommern (Akademie für nachhaltige Entwicklung Mecklenburg-Vorpommern, 2018) hat in Zusammenarbeit mit der Heinrich-Böll-Stiftung Mecklenburg-Vorpommern in der Broschüre „17 Ziele in der Praxis – Beispiele aus Mecklenburg Vorpommern“ unsere Bildungseinrichtung als Praxisbeispiel für das 4. Nachhaltigkeitsziel **Gute Bildung für Alle** der Agenda 2030 in Mecklenburg Vorpommern ausgewählt.¹³

Aufbauend auf den dreijährigen Erfahrungen werden wir unsere zukünftige Bildungsarbeit um folgende Angebote erweitern.

Kursangebote

- freie Workcampangebote zu den erprobten Themenkomplexen
- Entwicklung eines europäischen Jugend-Workcamps zum Thema Lehmbackofenbau in der Berufsorientierung
- Einführung in die naturwissenschaftlichen Grundlagen des Bauens mit Lehm für alle Altersgruppen. Die erprobten Experimente ÉléménTerre zum Baustoff Lehm - die von CRATerre, dem Institut für Lehmbau an der Hochschule Grenoble entwickelt wurden - stehen jetzt auch in deutscher Sprache zur Verfügung. Die Angebote können wir vor Ort wie auch an ausgewählten Bildungseinrichtungen von Grundschule bis zur Universität anbieten. Dazu nutzen wir transportable Werkstattkoffer.
- Praktische und kreative Mitmachaktion mit Flüchtlingsfamilien zum Thema: Naturfarben und Nachhaltigkeit – Malen mit Erdfarben.
- Schulung von Multiplikator*innen und Lehrkräfte zum Workcampkonzept – auch aus berufsdidaktischer Sicht; Lehrerfortbildungen

Beratungsangebote

- Individuelle Beratung von jungen Menschen zur Berufsfindung im ökologischen Bau- und Gartenbau, Vermittlung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen
- Bereitstellung und Pflege einer Datenbank auf der Webseite www.wangeliner-workcamp.de zur Unterstützung der Berufswahl und Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen im ökologischen Bau- und Gartenbau
- Beratung von Vereinen und Initiativen zur Durchführung von Workcamps vor Ort

Weitere Angebote

- Vermittlung von BNE- Lehrkräften im ökologischen Bau- und Gartenbau
- Tage- und wochenweise Vermietung unseres nachhaltigen Lernortes (Seminar-, Werkstatt Räume und –ausstattung, Jurten, Sommerküche und Unterkünfte in ökologischen Bauten) an externe Bildungsanbieter

¹³ Akademie für nachhaltige Entwicklung Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Notizen für morgen: 17 Ziele in der Praxis. Beispiele aus Mecklenburg-Vorpommern. Güstrow, 2018

Vernetzungsarbeit

- Wir sind daran interessiert, langfristige Kooperationen mit anderen Bildungsträgern im regionalen Bereich zu entwickeln und werden unsere erworbenen Kompetenzen weiterhin in fachlichen Netzwerken einbringen, u.a. in der Landesarbeitsgruppe Bildung für nachhaltige Entwicklung M-V.
- Zudem arbeiten wir an einer europaweiten Vernetzung zum Thema Bildung für Nachhaltigkeit. Der FAL e. V. als Träger mit langjähriger Erfahrung in europäischer Projektarbeit wird die Ergebnisse der Wangeliner Workcamps auch in zukünftige EU-Bildungsprojekte einfließen lassen.



Das Team und Kooperationspartner*innen

Das Projektteam

Mit Unterstützung externer Fachkräfte und Praktikantinnen

Leitung/Koordination:

Uta Herz, Jacob Gruender, Claudia Normann

Fachanleitung:

Irmela Fromme, Beate Neumerkel, Burkard Rüger, Silvana Stürzebecher, Michael Weser mit Unterstützung von Tim Baumgarten, Ute Dechantsreiter, Daniel Duchert, Simon Günzel, Jens Höfer, Marlene Luft, Friedrich Mierau, Paul Müller, Trutz Neubarth, Stefan Raabe, Andrea Silbermann, Hendrik Silbermann, Peter Sonntag, Carola Schreiber, Nadja Tegtmeyer, Holger Zimmermann

Öffentlichkeitsarbeit, Workcamporganisation und –begleitung:

Evelyn Boht, Eva Greischel, Eva-Maria Mikutta mit Unterstützung von Barbara Foth, Lena Hanson, Mariam Ibrahim, Moritz Skibba

Lernortmanagement:

Andreas Graffé, Hans Hackbusch

Unterstützung bei der sozialpädagogischen Betreuung:

Patricia Cagua Iberra, Andreas Gottschalk, Tabea Lübke, Stephanie Schneider, Daniel Steppan, Luzie Trültzsch

Unterstützung bei der Kulturvermittlung:

Abdullatif Alomar, Schoreh Baddii, Rachida Elmourahik, Irina Schwarzkopf

Peers und Praktikantinnen:

Nils Giering, Aaron Göpper, Annemarie Guthke, Emelie Jogschies, Abdullwahed Khaleqi, Yasmin Kellou, Jonas Koch, Lena Muradowa, Ammar Obeid, Desiree Ollech, Beate Richter, Valentin Richter, Konstantin Schulz, Jasmin Schoon, Antonia Silbermann, Johanna Zimmermann

Unterstützung bei der Berufsorientierung:

ALBA Nord GmbH Standort Rom, Jutta Behnecke, Ökologische Baustoffe Andreas Breuer, Johannes Fries GmbH & Co KG/Niederlassung Ganzlin, Der Leimbauer/Michael Fritsch, Aaron Göpper, Mosterei Gutshaus Hermannshagen e.V., Aron Schoder/Wunderfeld e.G., Markus Schmelzer, Solarzentrum Mecklenburg-Vorpommern, Daniela Geyer/Werkart Restaurierung GbR, Britta Wolff

Finanzen, Verwaltung und Büroorganisation:

Simone Rittershaus, Anja Rosenow mit Unterstützung von Brigitte Nolopp

Öffentlichkeitsarbeit: Ecologic Institut gGmbH

Teamentwicklung: Andreas Gottschalk

Gender- und Diversityberatung und -training: BAUFACHFRAU Berlin e.V.

Berufspädagogisches Konzept: Technische Universität Dresden, Institut für Berufspädagogik und Berufliche Didaktiken, Prof. Manuela Niethammer

Unterkunft und Verpflegung:

David Amthor, Thomas Gluschke, Monika Kuse, Petra Schwarz, Silvana Stürzebecher

Partner*innen und Beirat

Der Projektbeirat bot eine Plattform und Austausch zu wesentlichen Fragestellungen der Projektzielsetzung und Umsetzung. Er unterstützte bei der Akquise und der Verbreitung der Projektergebnisse. Im Beirat waren Organisationen aus folgenden Bereichen vertreten: Berufsorientierung, Bildung, Fachverbände, Jugendarbeit, Handwerk, Gender- und Diversity. Sie brachten ihre Erfahrungen und Hintergründe in die Projektarbeit mit ein.



[Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.](#)

Neue Wallstraße 12, 18273 Güstrow



[Arbeitsgemeinschaft Arbeit und Leben Mecklenburg-Vorpommern e.V.](#)

Dr.-Külz-Straße 18, 19053, Schwerin



[BAUFACHFRAU Berlin e.V.](#)

Lehderstraße 108, 13086 Berlin



[Bundesverband bauteilnetz Deutschland e.V.](#)

Ute Dechantsreiter, Feldstraße 10, 28203 Bremen



[BSZ Leipziger Land](#)

Kompetenzzentrum Lehm- und
Röthaer Str. 44, 04564 Böhlen



[ijgd Jugendbauhütte Brandenburg/Berlin](#)

Wichgrafstr. 7-9, 14482 Potsdam



[Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.](#)

Am Stadtholz 24, 33609 Bielefeld



[Leea Akademie](#)

Am Kiefernwald 1, 17235 Neustrelitz



[Lehmbaukontor Berlin-Brandenburg e.V.](#)

Lehmbaukontor e.V., c/o Sascha Müller,
Theaterstr. 32, 10249 Berlin



[Technische Universität Dresden](#)

Institut für Berufspädagogik und berufliche Didaktiken, 10620 Dresden



[Thüringer Ökoherz e.V.](#)

Schlachthofstraße 8-10, 99423 Weimar



[UnternehmensGrün e.V.](#)

Bundesverband der grünen Wirtschaft
Unterbaumstraße 4, 10117 Berlin



[Britta Wolff](#)

Dozentin für Lehmbau / Innenarchitektin, Ausbau 8, 18258 Klein Grenz

Danksagung

Wir bedanken uns bei allen Partner und Partnerinnen, dem Projektbeirat und den vielen Organisationen und Einzelpersonen, die uns bei der Vorbereitung und Durchführung des BBNE Projektes „Wangeliner Workcamps – eine grüne Idee von Zukunft“ unterstützt und bei der Konzeption, Akquise und Durchführung begleitet und beraten haben.

Wir bedanken uns insbesondere

bei dem Eldenburg Gymnasium Lübz, dem ijgd Jugendbauhütte Berlin-Brandenburg, dem Verein Interhomines Empowerment und Therapie mit politisch Verfolgten e.V. und vielen Flüchtlingsinitiativen für die Vermittlung von Teilnehmenden

bei dem Humus Festival, Trutz Neubarth, Stiftung WaldWelten, Wohnen im Ernhaus e.V., Schloss Bröllin für die Bereitstellung von Flächen und Gebäuden zur Durchführung der Workcamps „Dem Original auf der Spur“ und „Die Strohbrücke“

den Filmmachern der non-fiction society, Klaus Neumann-Egge und Hendrik Löbber für die Erklär- und Image- und Berufsorientierungsfilme

bei Hendrik Silbermann und Andrea Theis für Foto- und Filmdokumentation

bei CRATerre, dem Internationalen Zentrum für Lehm- und Lehmtonbau, Villefontaine für die Experimentenkoffer

dem Team des Referats ZIII2, Bildung, des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit

und dem Team des Bundesverwaltungsamts, Referat ZMV II 5 - Zuwendungen im Bereich des Europäischen Sozialfonds (ESF)

dem Vorstand, dem Geschäftsführer Klaus Hirrich und den Mitarbeiter*innen des FAL e.V.

den Bewohner und Bewohnerinnen des Dorfes Wangelin, die die Abschlusspräsentationen der zahlreichen Workcamps besucht haben

dem Bürgermeister der Gemeinde Jens Tiemer

und zahlreichen Einzelpersonen, die das Projekt bereichert haben: Warnfried Altmann, Werner Arndt, Alenka Baerens, Anka Böthig, Philip Besemer, Julius Clausnitzer, Barbara Foth, Marie Guder, Thomas Hagelstein, Bernd Henning, Piet Karlstedt, Dörthe Melanie Kemper, Götz Lehmann, Karl Lehmann, Mark McKenna, Gabriela Meißner, Jens Nietschmann, Ann-Kathrin Pollmann, Thorsten Reinheckel, Dr. Freihart Regner, Markus Rex, Liedie te Riet, Alba Rivero, Otto Reinhold Rogge, Simone Ruschmeier, Olaf Rüdiger, Dietmar Schäfer, Marcel Schweder, Tillmann Spänkuch, Dr. Martina Trümper, Dr. Christian Weckmüller, Dorothee Weckmüller, Prof. Christof Ziegert.

Anhang

Informationen zu den Handreichungen

In jedem Wangeliner Workcamp wird mit den Teilnehmenden ein Projekt bearbeitet, in dem berufsbezogene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen vermittelt werden. Die entsprechenden Module wurden von uns im Laufe von 3 Jahren optimiert.

Zu jedem Workcampmodul veröffentlichen wir eine ‚Praktische Anleitung zur Durchführung des Workcamps‘ als pdf-Datei:

1. Erde, Feuer & Brot – Baustelle Lehmbackofen
2. Upcycling – Baukunst aus gebrauchtem Material
3. Dem Original auf der Spur – ökologische Restaurierung eines alten Hauses
4. Die Strohbrücke – Architektur aus dem Kornfeld
5. Die Obstmanufaktur – Selbstversorgung aus der Streuobstwiese
6. Tattoos an der Wand - Kreative Gestaltung mit Lehm und Farbe
7. Wärmequelle Sonne – Wir bauen eine Solardusche

Alle Handreichungen haben eine einheitliche Struktur:

- Konzept
- Ablaufplan
- Übungsblatt
- Infoblatt
- Material und Werkzeug
- Berufsfeld
- Literaturliste
- Fotodokumentation
- Impressum

Geschlecht und Vielfalt

Eine Handreichung für die Wangeliner Workcamps“ (Auszug Seite 4 und 5)
BAUFACHFRAU Berlin e.V.

Mögliche Konfliktsituationen im Bereich Geschlecht und Vielfalt

Die folgenden zwei Beispiele sollen konkrete Anregung dafür geben, wie innerhalb des Arbeitsprozesses eines Workcamps die Auseinandersetzung mit Differenzen aufgezeigt und hinsichtlich Gleichberechtigung gefördert werden könnte:

<p>Etwas aus der Hand nehmen (Teilhabe):</p> <p>Situation: Ein teilnehmender Junge nimmt einem Mädchen mit Lernschwierigkeiten ein Gerät aus der Hand und macht statt ihr die Aufgabe.</p> <p>◆ Was ich sagen kann:</p> <p>„Super, dass du das schon kannst - zeig ihr doch mal wie das geht, dann kann sie das vielleicht am Ende des Workcamps auch super!“</p> <p>„Bei den Workcamps lassen wir alle Menschen alles ausprobieren - auch wenn sie dafür länger brauchen. Hier sollen alle alles lernen können!“</p> <p>Eigene Ideen:</p>	<p>„Frauen/Männer können sowas nicht!“</p> <p>Situation: Teilnehmende wollen andere aufgrund ihres Geschlechts bestimmte Arbeiten nicht machen lassen.</p> <p>◆ Was ich sagen kann:</p> <p>„Wieso glaubt ihr denn, dass Männer/Frauen so etwas nicht können?“</p> <p>„Ist das wirklich so? Überlegt mal, ob ihr Frauen/Männer kennt, die so etwas beruflich machen!“</p> <p>„Ach echt? ich finde ja Männer/Frauen können sowas total gut!“</p> <p>Eigene Ideen:</p>
---	--

Neben diesen zwei Beispielen werden sich in deinem Workcamp sicherlich noch mehr Situationen ergeben, in welchen du eine Auseinandersetzung mit Differenzen beobachtest. Überlege dir, wie du damit umgehen willst.

Ich möchte in der Gruppe ansprechen, wenn

Ich werde einzelne Teilnehmende aktiv unterstützen, wenn ...

Praktische Tipps für die Thematisierung von Vielfalt und Geschlecht

Situation: In meinem Workcamp tritt eine Sprachbarriere auf.

Was ich konkret tun kann:

- * Teilnehmende Abläufe beobachten und dann ausprobieren lassen
- * Sich beim Erklären auf das Wesentliche konzentrieren und einfache Sprache verwenden
- * Bilder und Zeichnungen nutzen
- * Übersetzer*innen dazu holen, wenn es welche gibt
- * Teilnehmende für andere Teilnehmende erklären lassen
- * Smartphone-Übersetzungen nutzen

*

*

*

Situation:

Was ich konkret tun kann:

*

*

*

*

*

Situation: In meinem Workcamp bleibt eine Gruppe von Teilnehmenden die ganze Zeit unter sich.

Was ich konkret tun kann:

- * Freizeitangebote für alle anbieten
- * Zusammen Musik machen
- * Durchmischung anleiten:
- * „Jede*r arbeitet heute mit jemandem zusammen, mit dem er oder sie bisher noch nicht gearbeitet hat“
- * Kennlernrunden einbauen:
- * „Ich mag.... ich mag nicht...“ und damit Gemeinsamkeiten aktiv herausstellen

*

*

*

Sozialpädagogische Methodensammlung

Die folgende Auswahl an pädagogischen Methoden resultiert aus dem Repertoire der aktiven Pädagog*innen bei den Wangeliner Workcamps. Sie zeigen exemplarisch Möglichkeiten zur pädagogischen Begleitung eines Workcamps auf. Die Auswahl orientiert sich an der Tages- und Wochenstruktur der Workcamps und den Gruppendynamischen Phasen in einer Woche – Kennenlernen, Morgenrunden, Auflockerung, Tagesfeedback und Verabschiedung.

Kennenlernen

Luftballon Speedpainting

Ziel: Kennenlernen, persönliche Eigenschaften sammeln, Vorurteile abbauen, Auflockerung, Interessen der Teilnehmer*innen kennenlernen

Vorbereitung/Material: mind. einen Luftballon pro Person, wasserfeste Filzstifte zum Bemalen

Durchführung: Die Teilnehmer*innen pusten jeweils einen eigenen Luftballon auf und schreiben ihren Namen darauf. Die Luftballons werden in die Luft geworfen und jede*r fängt einen beliebigen Luftballon. Nun wird die Person mit dem Namen gefunden und ihr Gesicht auf dem Ballon skizziert. Anschließend wird wieder durchgetauscht, sodass alle Teilnehmer*innen einen bemalten Ballon erhalten.

In der zweiten Runde werden erneut die Luftballons hochgeworfen und aufgefangen. Nun soll die entsprechende Person zu dem Namen auf dem Ballon gefunden werden und die Teilnehmer*innen befragen sich gegenseitig zu ihren Eigenschaften (Hobby, Herkunft, Haustiere, Alter, etc.). In Stichworten werden diese Eigenschaften auf dem Ballon aufgeschrieben. Dann wird wieder durchgetauscht und die Eigenschaften einer weiteren Person werden erfragt.

Abschluss: Optional kann im Kreis jeder Luftballon vorgestellt werden und anschließend können die Luftballons an einem Faden im Raum aufgehängt werden.

Dauer: ca. 30 Minuten. Während der Runden und Kennenlernphasen sollte ausreichend Zeit eingeplant werden, da nicht immer zwei gleiche Paare sich befragen oder malen, sondern jeweils jede*r von einer anderen Person gemalt wird oder malt.

Picasso

Ziel: Aufmerksame Betrachtung anderer Personen, Wertschätzung, Begegnung, Kennenlernen

Vorbereitung/Material: Zettel und Stifte, ggf. Klemmbretter

Durchführung: Die Teilnehmer*innen bilden Paare und malen gegenseitig ein Porträt vom Gegenüber, ohne dabei den Stift abzusetzen. Dabei kann eine Zeit vorgegeben werden, in der die Zeichnung fertig gestellt werden soll. So wird der Druck reduziert, dass das Kunstwerk besonders schön werden muss. Zusätzlich zu dieser Methode sollen die Teilnehmenden auf jedes Kunstwerk etwas Nettes oder Bezeichnendes zu der Person schreiben - um Missverständnissen vorzubeugen, ist es von Vorteil, vorher den Namen der Person auf das Porträt zu schreiben. Die Porträts werden dann am Ende der Woche ausgeteilt. Dies bildet einen schönen Abschluss für die gemeinsame Woche.

Dauer: 20 Minuten

Namensspiel

Ziel: Wiederholen der Namen „Aufwachen“

Vorbereitung/Material: zwei Stühle, ein großes undurchsichtiges Laken/Decke

Durchführung: Die Gruppe teilt sich in zwei gleichgroße Mannschaften auf, indem sie durchzählen 1 und 2. In der Mitte der beiden Mannschaften wird ein großes Laken/Decke von zwei Personen gehalten. Auf beiden Seiten der Laken wird jeweils ein Stuhl gestellt. Die Mannschaften positionieren sich jeweils hinter einem der Stühle.

Von jedem Team setzt sich jeweils eine Person unauffällig auf den Stuhl. Das Laken wird auf Kommando 3 fallen gelassen. Wer zuerst den Namen des Gegenübers nennt, dessen Team bekommt einen Punkt.

Dauer: 20 Minuten

Morgenrunden

Ein ritueller Ablauf für die Morgenrunde

Ziel: Rituale können Gruppenbildungsprozesse fördern und die Gemeinschaft stärken. Durch das gemeinsame Ausführen von regelmäßigen Ritualen wird eine morgendliche Struktur gegeben, ein Gefühl für die Gruppe hergestellt und Sicherheit für den weiteren Tagesverlauf geschaffen. Es wird den Teilnehmer*innen bereits am Morgen die Möglichkeit geschaffen aktiv teilzuhaben und mitzugestalten.

Die folgenden Elemente wiederholten sich in jeder Morgenrunde:

Begrüßung auf einer anderen Sprache:

Die Gruppenmitglieder können entscheiden, auf welcher Sprache sie sich gemeinsam „Guten Morgen“ sagen. Da die Gruppenzusammensetzung kulturell vielfältig sein kann, können an dieser Stelle die unterschiedlichen Kulturen über die Sprache zum Vorschein kommen und ermöglichen Austausch und Wissenszuwachs.

Stimmungsabfrage:

Allgemeine Abfrage der Stimmung: mit geschlossenen Augen gibt jede*r Teilnehmende ein Zeichen, mit Hilfe des Daumens (z.B. hoch, runter, seitlich), wie es ihr oder ihm geht. Diese Abfrage soll der Gruppenleitung einen schnellen Einblick in die Gesamtstimmung und das Wohlbefinden der Gruppe verschaffen. Danach kann gegebenenfalls im Einzelnen nachgefragt werden.

Atemübung und Lächeln:

Um gediegen in den Tag zu starten, atmen wir 30 Sekunden lang bei geschlossenen oder geöffneten Augen tief ein und aus. Durch die tiefe Atmung gelangt viel Sauerstoff in den Körper. Das aktiviert und entspannt den Geist und den Körper. Tiefes Atmen hilft, das Stresslevel zu senken, sowie Angst und Anspannung zu verringern.

Im Anschluss lächeln wir gemeinsam weitere 30 Sekunden. Das vertreibt nicht nur schlechte Laune durch die direkte Ausschüttung von Endorphinen, sondern steckt darüber hinaus an und baut Stress und Hemmungen ab. Nebenbei können Fragen gestellt werden: „Was hat dir gestern besonders gut gefallen?“, „Was wünschst du dir für den heutigen Tag?“. Das sollte die Teilnehmer*innen mit positiven Gefühlen auf den Vortag zurückblicken lassen und auf den bevorstehenden Tag vorbereiten.

Jurtenkreis:

Diese Methode dient dazu, untereinander das Vertrauen zu stärken und bildet ein schönes Ritual, um sich zu verabschieden.¹⁴

Alle bilden einen Kreis, schauen zur Kreismitte und fassen sich an den Händen. Auf Kommando lässt sich jeweils jeder Zweite nach Innen, die Anderen nach Außen fallen. Es entsteht eine Zick-Zack-Formation, die sich gegenseitig hält. Die Gruppe kann ausprobieren, inwieweit sie sich nach Vorne bzw. nach Hinten lehnen können, ohne dass der gesamte Kreis auseinanderbricht.

Verabschiedung auf der Sprache, die zur Begrüßung verwendet wurde:

Somit schließt sich der Kreis der Morgenrunde und die Teilnehmer*innen können in die Projekte gehen. Dieser Anfangs- und Endpunkt für das Morgenritual schafft Orientierung und gibt Sicherheit.

¹⁴ Vgl.: <http://www.gruppenspiele-hits.de/vertrauensspiele/jurtenkreis.html>

Auflockerung

Don't break the egg

Ziel: Gruppenbildung, Vertrauen, Wahrnehmung eigener Gefühle/der Umgebung/des Raumes/der Gruppe

Vorbereitung/Material: ausreichend Platz, Ruhe, Einweisung der Gruppe in ihre Verantwortung

Durchführung: "Ein Spiegelei" (ein*e Teilnehmer*in) bewegt sich durch den Raum. Die Gruppe bildet einen vertrauensvollen Ring (das Eiweiß) um die Person in der Mitte (das Eigelb). Diese geht mit geschlossenen Augen durch den Raum. Das Eiweiß beschützt das Eigelb, lenkt es; Immer wenn sich das Eigelb einer Gefahr nähert, wird es sanft zurückgehalten. Das Eigelb soll sich aber möglichst frei im Raum bewegen können, d.h. wenn keine Gefahr droht, bildet das Eiweiß nur einen aufmerksamen Ring.

Dauer: 10-15 Minuten

Paranoia

Ziele: Gruppenbildung, In Bewegung kommen, Bewusstsein dafür, dass sich die Gruppenkonstellation ständig ändert, weil alle(s) in Bewegung ist

Vorbereitung/ Material: ausreichend Platz

Durchführung: Gruppe steht zusammen im Raum/auf der Wiese. Jede*r Teilnehmer*in wählt sich (heimlich) eine Person, vor der sie Angst hat und eine*n Beschützer*in, die sie vor dieser „Angst“ schützt. Auf ein Zeichen der Spielleiterin versucht nun jede* Teilnehmer*in sich im Raum zu positionieren, sodass die/der Beschützer*in sich genau zwischen ihm/ihr und der mit Angst besetzten Teilnehmer*in befindet. Es entsteht ein bewegtes Chaos, da sich die Konstellation ständig ändert.

Variation: Beschützer*in und angstbesetzte Teilnehmer*in wechseln ihre Funktion.

Dauer: 10 Minuten

Der leichte Stab

Ziel: Erlebnis, Teamwork stärken, Achtsamkeit, Vertrauen, Kommunikation und Kooperation

Vorbereitung/Material: langen Holzstab/Besenstiel/Holzleiste

Durchführung: Die Teilnehmer*in stehen sich in zwei Reihen gegenüber. Zwischen den beiden Reihen halten/berühren alle Zeigefinger von unten auf Brusthöhe den Stab. Die Aufgabe ist es, diesen Stab im Team langsam nach unten gleiten zu lassen, ohne den Kontakt zum Stab zu verlieren. Das Ziel ist erreicht, wenn der Stab erfolgreich von oben nach unten zum Boden transportiert wurde.

Dauer: 10 Minuten

Tagesfeedback

Sichtbare Rückmeldung

Ziel: Erkenntnisse und Zwischenergebnisse der Projektarbeit reflektieren, Kritik und Wünsche der Teilnehmer*innen, Orientierung für die Teamenden

Vorbereitung/Material: Flipchart/Plakate, Stifte, Fragen vorher aufschreiben

Durchführung: Die gewonnenen Erkenntnisse sowie die Zwischenergebnisse der Arbeitsprozesse werden im Anschluss an jeden Projekttag auf Flipcharts dokumentiert. Der oder die Peer führt diese Einheit mit den Teilnehmer*innen durch. Diese Methode schafft den Raum für mögliche Konfliktfelder, für die eigene Reflexion der Teilnehmenden und dient den Teamenden als Orientierung für weitere Gespräche und Arbeitsschritte.

Auf einem vorbereiteten Plakat auf einer Pinnwand stehen folgende Fragen:

1) Was habe ich heute gemacht?

Hiermit werden zunächst sehr allgemein die Tätigkeiten der Teilnehmenden abgefragt.

2) Was habe ich heute für das Projekt gemacht?

Mithilfe dieser Frage sollen die Tätigkeiten/die Form der Partizipation der Teilnehmenden innerhalb der LAGA ermittelt werden. Auf Grund der Erfahrungen mit den sehr unterschiedlichen Lerntypen, vor allem aber der Sprachbarrieren bietet es sich an, die Kombination von ikonischen und symbolischen Repräsentationsformen, wie beispielsweise wiederverwendbaren Abbildungen (Fotografien, Skizzen der Arbeitsprozesse oder (Teil)Produkte). So können die Teilnehmenden ihre eigenen Tätigkeiten anhand der vorbereiteten Abbildungen leichter vergleichen, wiedererkennen und zuordnen.

3) Wie habe ich mich heute gefühlt?

Die dritte Frage überprüft das Wohlbefinden der Teilnehmenden und gibt Raum für Kritik und Wünsche. Dieses Feedback kann ebenfalls anhand von Emojis oder Zeichnungen verständigt werden.

Die Darstellungen des Feedbacks können im Laufe der Woche sichtbar stehen bleiben und ggf. von den Teilnehmer*innen mit in die Abschlusspräsentation eingebunden werden.

Dauer: 15-20 Minuten

Verabschiedung

Gasse der Wünsche

Ziel: Selbstbewusstsein, Dankbarkeit, Wünsche äußern, Verabschiedung

Vorbereitung/ Material: genug Platz

Durchführung: Die Teilnehmer*innen stellen sich gegenüber und bilden eine Gasse. Jede Person darf sich einmal wünschen, was die Gasse für sie tut (während sie hindurchläuft) – singen, applaudieren, massieren. Vorne beginnend kann jede*r einmal in gewählter Geschwindigkeit durch die Gasse schreiten und sich am Ende wieder einreihen. Dieses Spiel geht so lange, bis alle Mitspieler an der Reihe waren.

Variation zur Verabschiedung: Bei jedem „Durchlauf“ einer Person, wird diese auf einer gewünschten Sprache von den anderen mit „до свидания/Adiós/Tschüss/Good Bye“ verabschiedet. Kurz bevor diese Person die Gasse erreicht, werden die restlichen Teilnehmer*innen ihre Hände lösen und eine „La-Ola-Welle“ auslösen, während sie die Verabschiedung ausrufen.

Dauer: 10-15 Minuten

Positionsbarometer

Ziel: Wochenauswertung und gemeinsame Reflexion, mündliches Feedback geben

Vorbereitung/Material: Klebeband für Linie oder anderes Hilfsmittel

Durchführung: Die Gruppe wird aufgefordert, sich im Raum entlang einer (fiktiven) Skala zu verschiedenen Fragen zu positionieren; wichtig ist dabei genügend Zeit zu lassen, um sich wohl überlegt positionieren zu können ohne sich von anderen beeinflussen zu lassen.

Die Fragen orientieren sich an Aspekten der Woche, die für die Organisator*innen ein Feedback geben; z.B. Wie hat die Zusammenarbeit in der Gruppe funktioniert? Wie war das Workcamp organisiert? Hat dich die Zukunftswerkstatt zur Berufsorientierung weitergebracht?

Dauer: 10-15 Minuten

Hinweis: Das Positionsbarometer kann durchaus auch zu anderen Zeitpunkten mit anderen Fragen eingesetzt werden. So benutzten es die Trainer im Solarcamp am Anfang, um die Erwartungen und mitgebrachten Voraussetzungen der Teilnehmer*innen zu erfragen.

Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen“

Dauer	Projektphase, Inhalt, Funktion, zusätzliche Veranstaltungen	Fragen und Erwartungsbilder zu den Teilaufgaben	Methoden (u.a. Medien, Gestaltung)
	TAG 1		
2,5 h	vorbereitende Phase Einführung, Organisatorisches zum Gesamtcamp	Zielanalyse: Aufgabenstellung erläutern Welche Funktion hat der Backofen? In welchem Umfang soll er genutzt werden? Welche Materialien sind vorgegeben? Wie groß kann er werden? Wo soll er aufgebaut werden? Wie lang ist die Bauzeit?	Vortrag, Gespräch / brainstorming, ev. (Stegreif-) Rollenspiel Kunde - Auftragnehmer, ev. Flipchart oder Mindmap; Besichtigung des Bauplatzes
0,5 h	Richten / Orientieren Vorstellung Projektaufgabe Zielanalyse und Analyse der Ausgangssituation	Wie funktioniert ein Feuer? Wie wird das Holz zum Brennen vorbereitet? Wie unterscheidet sich Brennverhalten und -dauer bei unterschiedlichen Holzsorten / -qualitäten? Die TN erstellen ein Feuerprotokoll. Welche umweltrelevanten Aspekte gibt es zu beachten?	Erkunden - Erforschen; in AGs; vorbereitete Lernstation mit 4 Feuerstellen und verschiedenen Brennholzsorten und -qualitäten; Infoblatt zu Holzsorten; Infoblatt zum Brennwertverschiedener Holzsorten; Vorlage eines Feuerprotokolls
0, 5 h	Entwerfen Lernstation 'Feuer'	Was ist Lehm? (Struktur und Verhalten) Wie kann Lehm auf seine Tauglichkeit als Baulehm getestet werden? Wie kann aus Grubenlehm der Baustoff 'Lehmstein' hergestellt werden? Welche Rolle spielt die Konsistenz einer Lehmmischung beim Verarbeiten?	Erkunden - Erforschen; ev. in AGs; Demonstration; Erläuterungen; 1 vorbereitete Lernstation für Handprüfverfahren und die Herstellung von Lehmsteinen ; 1 vorbereiteter Tisch zur Zusammensetzung von Lehm (CRATerre-Experimente zu Struktur und Verhalten des Materials Lehm)
	Mittagspause		
0,5 h	Entwerfen Einführung Backofen	Wie funktioniert das Feuer in einem Backraum? Wie ist der Rauchabzug und die Wärmeentwicklung im Ofen bei verschiedenen Backofentypen? Welche Formen sind möglich? Wie wird in dem Ofen gebacken?	Vortrag mit Bildern und Diskussion Infoblatt: Backofentypen
2,5 h	Entwerfen Modellbau	In jeder AG erstellen die TN 2 Backofenmodelle; sie testen verschiedene Ofenformen und Lehmbautechniken	Erkunden - Erforschen; in AGs; vorbereitete Arbeitstische
0,5 h	Tagesdokumentation der TN	Die TN reflektieren ihr Befinden, äußern Wünsche und Kritik und benennen die durchgeführten Arbeiten	Feedback, Pinnwand; mit Peer

Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen“

Dauer	Projektphase, Inhalt, Funktion, zusätzliche Veranstaltungen	Fragen und Erwartungsbilder zu den Teilaufgaben	Methoden (u.a. Medien, Gestaltung)
	TAG 2		
0,5 h	Kontrolle / Bewerten Recap und Tagesplanung	Rückblick auf den 1. Tag; Planung der Teilaufgaben	Pinnwand oder Whiteboard; Gespräch
1,0 h	Entwerfen / Entscheiden Modellbau	Fertigstellung der Modelle; die TN stellen ihre Modelle begründet vor und berichten von ihren Erfahrungen; die Gruppe diskutiert darüber. Im Anschluss wird nach einem vorher definierten Verfahren entschieden, welche Backöfen gebaut werden.	Erkunden - Erforschen; in AGs; vorbereitete Arbeitstische; Präsentation; Auswahl eines partizipativen Entscheidungsverfahrens
	Mittagspause		
2,5	Durchführen Ableitung von Teilaufgaben - Baustelleneinrichtung - Bau der Grundplatte	Baublauf besprechen, Paletten aufschichten, Brandschutzschicht mauern, Grundplatte mauern	Ausgabe der Werkzeuge; berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; in AGs;
0,5 h	Entwerfen Rezeptur für Mörtel entwickeln	Wie wird eine Rezeptur für einen Putzmörtel entwickelt? Welche Zuschläge können eingesetzt werden? Nach welchen Kriterien wird eine geeignete Rezeptur ausgewählt?	Erkunden - Erforschen; in AGs; Entwicklung und Durchführung einer Testreihe Vorbereitung Arbeitsplatz; Wand oder Steine für Putzproben
0,5 h	Tagesdokumentation der TN	Die TN reflektieren ihr Befinden, äußern Wünsche und Kritik und benennen die durchgeführten Arbeiten	Feedback, Pinnwand; mit Peer

Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen“

Dauer	Projektphase, Inhalt, Funktion, zusätzliche Veranstaltungen	Fragen und Erwartungsbilder zu den Teilaufgaben	Methoden (u.a. Medien, Gestaltung)
TAG 3			
0,5 h	Kontrolle / Bewerten Recap und Tagesplanung	Rückblick auf den 2. Tag; Planung der Teilaufgaben	Pinnwand oder Whiteboard; ev. Besichtigung Baustelle; Gespräch
0,5 h	Entwerfen Lernstation 'Baumaterialien'	Wie unterscheiden sich die Steine? (Wasseraufnahme, Festigkeit) Die TN entwickeln den Produktionskreislauf eines Lehmsteins und bewerten ihn im Vergleich zu einem Ziegelstein.	Erkunden - Erforschen; ev. in AGs; Lernstationen mit je 1 Ziegel-, 1 Lehm- und 1 Schamottestein; Infoblatt: Produktkreislauf Ziegelstein. Mechanischer und Wassertest der Materialeigenschaften
2,0	Durchführen - Planung und Bau der Ofenkörper Mittagspause	Ofenbautyp und -technik entsprechend der Entscheidung; Anzeichnen des Grundrisses, ev. Anfertigen einer Schablone, Herstellen von Lehmmischungen Aufbauen der Schichten	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; 1 AG pro Ofen
0,5 h	Durchführen Bau der Ofenkörper Einladungskarte herstellen	Fortsetzung der Arbeiten TN entwickeln eine eigene Idee zur Gestaltung der Einladungen	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; 1 AG pro Ofen AG; Papier + Stifte, Laptop, Fotos; ggf. weitere Medien entsprechend der Gestaltungsidee
2,5 h	Beruf / Zukunft	TN reflektieren ihre Zukunfts- und Berufswünsche und erhalten Infos zu Berufsfeldern und Lernwegen	Brainstorming, Flipchart, Vortrag 'Ofenbau', Gespräch; Zukunftswerkstatt (Einzel-/Gruppenarbeit)
0,5 h	Tagesdokumentation der TN	Die TN reflektieren ihr Befinden, äußern Wünsche und Kritik und benennen die durchgeführten Arbeiten	Feedback, Pinnwand; mit Peer

Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen“

Dauer	Projektphase, Inhalt, Funktion, zusätzliche Veranstaltungen	Fragen und Erwartungsbilder zu den Teilaufgaben	Methoden (u.a. Medien, Gestaltung)
TAG 4			
0,5 h	Kontrolle / Bewerten Recap und Tagesplanung	Rückblick auf den 3. Tag; Planung der Teilaufgaben	Pinnwand oder Whiteboard; ev. Besichtigung Baustelle; Gespräch
2,5	Durchführen Bau der Ofenkörper <i>Mittagspause</i>	Fortführen der Arbeiten	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; in AG
2,5 h	Durchführen Teilaufgaben: - Bau des Ofenkörpers - Bau von Türen und Zubehör - Ofenputz und -gestaltung - Teigbereitung und Backen	Fertigstellung der Ofenkörper, Zuschmitt und Montage von Holz- und Metallplatten, Herstellung von Putzmörtel Aufbringen von Lehmputz, Gestalten der Oberfläche 'Probe'backen in einem bereits fertiggestellten Ofen	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; 1 AG pro Ofen Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; in AGs
1,0 h	Kontrolle und Entwerfen Präsentation planen	Die TN planen die Präsentation ihres Arbeitsergebnisses (fertige Ofen und darin Gebackenes) und reflektieren dabei den gesamten Prozess der Projektarbeit	parallele AG; ev. mit Unterstützung der Sozialpädagog*innen oder/oder Peers
0,5 h	Tagesdokumentation der TN	Die TN reflektieren ihr Befinden, äußern Wünsche und Kritik und benennen die durchgeführten Arbeiten	Feedback, Pinnwand; mit Peer
0,5 h	Einladungskarten verteilen	Die TN verteilen die Einladungskarten im Ort	Spaziergang durch den Ort

Projektplanung am Beispiel „Erde, Feuer & Brot - Baustelle Lehmbackofen“

Dauer	Projektphase, Inhalt, Funktion, zusätzliche Veranstaltungen	Fragen und Erwartungsbilder zu den Teilaufgaben	Methoden (u.a. Medien, Gestaltung)
TAG 5			
0,5	Kontrolle / Bewerten Recap und Tagesplanung	Rückblick auf den 4. Tag ; Planung der Teilaufgaben	Pinnwand oder Whiteboard; Gespräch
2,5	Durchführen Teilaufgaben: - Oberflächengestaltung - Restarbeiten und Aufräumen - Anheizen der Öfen - Teigbereitung	Oberflächenbearbeitung, ggf. Herstellen von farbigen Mischungen und Farben Vorbereiten des Brennholzes Herstellung von Pizza-, Brötchen-, Fladenbrotteigteig	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; in AGs
0,5	Präsentation planen	Die Vorbereitungs-AG stellt ihren Vorschlag vor und die Gruppe bespricht die Organisation und Aufgabenverteilung	Arbeitsbesprechung der Gesamtgruppe; ohne Fachanleiter*innen, mit Unterstützung von Sozialpädagog*innen
Mittagspause			
1,5	Durchführen Vorbereitung der Präsentation - Beräumen der Baustelle, Werkzeurgrückgabe	Backen, Kaffee kochen etc. Vorbereitung des Platzes Vorbereitung der Beiträge	Gesamtgruppe; mit Unterstützung von Sozialpädagog*innen und Peer
2,5	Durchführen Teilaufgaben: - Oberflächengestaltung - Restarbeiten und Aufräumen - Anheizen der Öfen - Teigbereitung	Oberflächenbearbeitung, ggf. Herstellen von farbigen Mischungen und Farben Vorbereiten des Brennholzes Herstellung von Pizza-, Brötchen-, Fladenbrotteigteig	Berufliche Tätigkeiten unter Anleitung üben; in AGs
1,0	Durchführen Präsentation	Projektergebnisse werden einem Publikum vorgestellt und erläutert	von Gruppe selbst gewählte Medien
0,5	Aufräumen		Gesamtgruppe
0,5	Schlussrunde	Was nehmen die TN als Wichtigstes mit? Welche Verbesserungsvorschläge für weitere Workcamps haben sie?	Statements der TN auf 2 Fragen; unkommentiert; ev. im Anschluss Diskussion

Methode ‚Zukunftswerkstatt‘

Anleitung	Dauer	Durchführung
Begrüßung & Einführung	5 - 10 min	Kurze Einführung: Es geht nun darum, dass was wir diese Woche machen vorzustellen und zu reflektieren und uns inspirieren zu lassen für eine (berufliche) Zukunft. Alle dürfen reden, müssen jedoch nicht.
Zukunftswerkstatt	ca. 1 Stunde	Vorbereitung: Für alle je eine grüne/weiße /rote Karteikarte (auch andere Farben möglich)
1. Frage: Visionsphase: Wie möchte ich leben und arbeiten? (ohne Einschränkungen, es kann sich sowohl auf Arbeiten als auch auf Leben allgemein beziehen)	ca. 15 min	Jede*r bekommt eine grüne Karte und hat Zeit die Gedanken zu notieren.
2. Frage: kritische Phase Wie ist meine jetzige Situation? Welche Einschränkungen und Hindernisse bestehen?	ca. 15 min	Jede*r bekommt rote Karte und notiert Gedanken.
3. Umsetzungsphase Wie ist der Weg dorthin zu meiner Vision? Wer kann mich unterstützen? Wo kann ich mir Unterstützung holen? Welche Art von Hindernissen gibt es?	ca. 15 min	Jede*r bekommt die weiße Karte und notiert.
Abrundung: Wer möchte stellt vor Vision- Realität-Umsetzung, so kann man auch noch einmal die unterschiedlichen Wünsche und Hintergründe erfahren und ein Austausch wird eröffnet Kurze Abschlussrunde: jede*r ein Wort zum Abschluss	ca. 15 min	

Impressum

Die Wangeliner Workcamps sind ein Projekt unter der Trägerschaft des Verein zur Förderung ökologisch-ökonomisch angemessener Lebensverhältnisse westlich des Plauer Sees e.V

FAL e.V.
Am Bahnhof 2
19395 Ganzlin
Tel: 038737 20207
E-Mail: info@fal-ev.de

Kontakt:
Wangeliner Workcamps
Tel: 038737 33 79 90
E-Mail: anfrage@wangeliner-workcamp.de
www.wangeliner-workcamp.de

Layout: Andrea Silbermann
Fotos: Hendrik Silbermann, FAL e.V., falls nicht anders angezeigt
Zeichnungen: Antonia Silbermann
Barrierefreie PDF-Erstellung: m4p Kommunikationsagentur GmbH

Textinhalte freigegeben unter der CC BY 4.0-Lizenz. Der Name des Urhebers soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden: FAL e.V./www.wangeliner-workcamp.de



Ganzlin, November 2018

Das Projekt „Wangeliner Workcamps - Eine grüne Idee von Zukunft“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf – BBNE“ durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

kann dein Weg beginnen...

