

Grenzerfahrung

Eine Evaluation zur theaterpädagogischen Arbeit mit deutschen und tschechischen Jugendlichen



Cornelia Rother
Soziologin, Pädagogin M.A.

Konzeption
Projektleitung
Dokumentation

info@rotherproduction.de
www.rotherproduction.de

Diese Dokumentation beschreibt das Projekt

**“Grenzüberschreitendes soft-skill-training zur Berufsvorbereitung
im grenzüberschreitenden Wirtschaftsraum Bayern-Böhmen“**

das vom März 2006 bis Oktober 2006
bei den Beruflichen Fortbildungszentren der bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH,
Bereichsleitung Nord, 95028 Hof, durchgeführt wurde

Das Projekt wurde finanziert aus Mitteln:





„Erziehung ist als ein intergenerativer Funktionszusammenhang zwischen den Älteren und den Jüngeren zu sehen mit dem Ziel der Überwindung des Nichtwissens in möglichst vielen Bereichen. Dieser Funktionszusammenhang ist heutzutage offenbar weder ohne den Zwang der Schulpflicht noch ohne Selbstüberschätzung von Seiten der Älteren konstant aufrecht zu erhalten. Wer das Nichtwissen beim Gegenüber nachhaltig verringern will, kann freilich nicht (nur) mit Zwang

arbeiten, sondern muss zunächst beobachtend die Weltaneignung junger Menschen erkunden, um Elemente hieraus aufzubereiten und zu nutzen.

In seiner "Großen Didaktik" gibt Comenius hierfür wertvolle Hinweise, die bis heute kaum etwas an Aktualität eingebüßt haben: Daher die goldene Regel für alle Lehrenden: Alles soll wo immer möglich den Sinnen vorgeführt werden, was sichtbar dem Gesicht, was hörbar dem Gehör, was riechbar dem Geruch, was fühlbar dem Tastsinn. Und wenn etwas durch verschiedene Sinne gleichzeitig aufgenommen werden kann, soll es den verschiedenen zugleich vorgesetzt werden. Und weil die Sinne die treuesten Sachverwalter des Gedächtnisses sind, so wird diese Veranschaulichung der Dinge bewirken, dass jeder das, was er weiß, auch behält.“¹

¹ Peez, Georg: Sieben illustrierte pädagogische Betrachtungen über das Nichtwissen. In: Düchting, Susanne/ Plüm, Kerstin (Hg.): Nichtwissen. Essen (Institut für Kunst- und Designwissenschaft) 2006 (www.georgpeez.de/texte/nichtwissen.htm)

INHALT

1. Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit	5
1.1. Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt	5
1.2. Arbeitsplatzentwicklung im niederschweligen Tätigkeitsbereich	7
1.3. Gesellschaftliche Bedeutung von non-formalen Qualifikationen	8
2. soft skills und Selbstwertgefühl	11
2.1. Entwicklung des Selbstwertgefühls	11
2.2. Dimensionen der Kompetenz	12
2.3. Studien zur Bedeutung von soft Skills	15
2.4. Defizite bei Jugendlichen in ihren soft Skill Fähigkeiten	17
3. Kulturelle Bildung: ein Weg zum Kompetenzaufbau	21
3.1. Lernen im Spiel - das Ich im Spiegel der Bühnenpersönlichkeit	21
3.2. Lernen im Spiel - das Ich im Spiegel der Sozialität des Ensembles	24
4. Projektbeschreibung	26
4.1. Projektziele	26
4.1.1. Grenzüberschreitender Aspekt	27
4.2. Ablauf und Zielgruppen	28
4.2.1. Projekt „Berufe und Berufungen im Wandel der Zeit“	28
4.2.2. Projekt „Arbeits(losen)-Theater“	30
4.2.3. Terminübersicht	32
5. Ergebnisse	33
5.1. Wie können im Rahmen von theater(-pädagogischen) Projekten Prozesse der Erfahrung initiiert werden?	33
5.2. Inwieweit eignen sich theater(-pädagogische) Projekte jungen Menschen soziale und personelle Kompetenzen (soft skill's) zu vermitteln?	37
5.2.1. Ergebnisse: Bayerische Teilnehmerinnen und Teilnehmer	39
5.3. Inwieweit ist es möglich tschechische und bayerische jungen Menschen in theaterpädagogische Projekte einzubeziehen?	49
5.4. Lassen sich bei den tschechischen Teilnehmenden hinsichtlich der Selbsteinschätzungen im Bereich der soft skills ähnliche Veränderungen feststellen?	50
5.4.1. Ergebnisse: Tschechische Teilnehmerinnen und Teilnehmer	50
6. Bemerkungen und Ausblick	53
Bibliographie	55

1. Voraussetzungen für Beschäftigungsfähigkeit

1.1. Qualifikationsanforderungen der Arbeitswelt²

Die Arbeitswelt ist nach wie vor in einem dramatischen Veränderungsprozess begriffen. Die Fähigkeit mit Informationen, Wissen und „Nicht-Wissen“ umgehen zu können, wird für den Einzelnen immer mehr zur Herausforderung. Übernahmen in der Vergangenheit Roboter, Automaten und Computer die Erwerbsarbeit zunächst im niederschwelligen, repetitiven Berufsbereich, so ist dieses Phänomen inzwischen auch in alle anderen Kompetenzbereiche vorgedrungen.



Die Leistungsfähigkeit und Komplexität von Computern nimmt exponentiell zu und der Schwerpunkt der menschlichen Arbeit verschiebt sich dadurch immer mehr auf Tätigkeiten, die soziale, methodische und personelle Kompetenzen voraussetzen.³ Folglich ändern sich in den Betrieben die Organisationsstrukturen und mit ihnen die Anforderungen an die Beschäftigten. Die Betriebs- und Arbeitsorganisation gestaltet sich, zur Sicherung der Konkurrenzfähigkeit, zunehmend prozessorientiert. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Produktionsverfahren und Geschäftsprozesse und damit auf die Qualifikationsentwicklung aus.⁴ Die Globalisierung macht darüber hinaus die Märkte unsicherer und weniger kalkulierbar, das Innovationstempo steigt und in vielen Bereichen veraltet erworbenes Berufswissen extrem schnell.

Entscheidend ist dabei, dass der branchenübergreifende Veränderungsprozess in der Arbeitswelt neue Qualifikationen über alle Ebenen der Berufe und Aufgabengebiete hinweg erfordert. Auch auf jene die den Ruf haben erst gar keine Qualifikation zu benötigen. Bislang genügte es im so genannten „Helferbereich“ oder als un- und angelernter Mitarbeiter, die einfach strukturierten Regeln und Abläufe des Arbeitsplatzes zu verstehen und zu befolgen. Qualifikation als solche, vor allem Fähigkeiten, die mit dem Begriff Schlüsselqualifikationen oder soft skills beschrieben werden, schienen hier unnötig.

Zur Veranschaulichung soll das nachfolgende Beispiel zeigen, wie ein Produktionsunternehmen auf neue Anforderungen durch Veränderung der Arbeitsorganisation reagiert.

„... Das Unternehmen hat, um flexibler und schneller zu werden, im Bereich Montage die vormals arbeitsteiligen Aufgabenbereiche zu einem ganzheitlichen Zuschnitt zusammengeführt. Alle Teilaufgaben, die zuvor jeweils nur von bestimmten Mitarbeitern ausgeführt worden waren, werden nun im Team erledigt. Im Zuge dieser Umstellung kam es zu einer sukzessiven Komplexitätssteigerung der Arbeit. Dies lässt sich in 5 Stufen abbilden (Stufe 1 niedrige

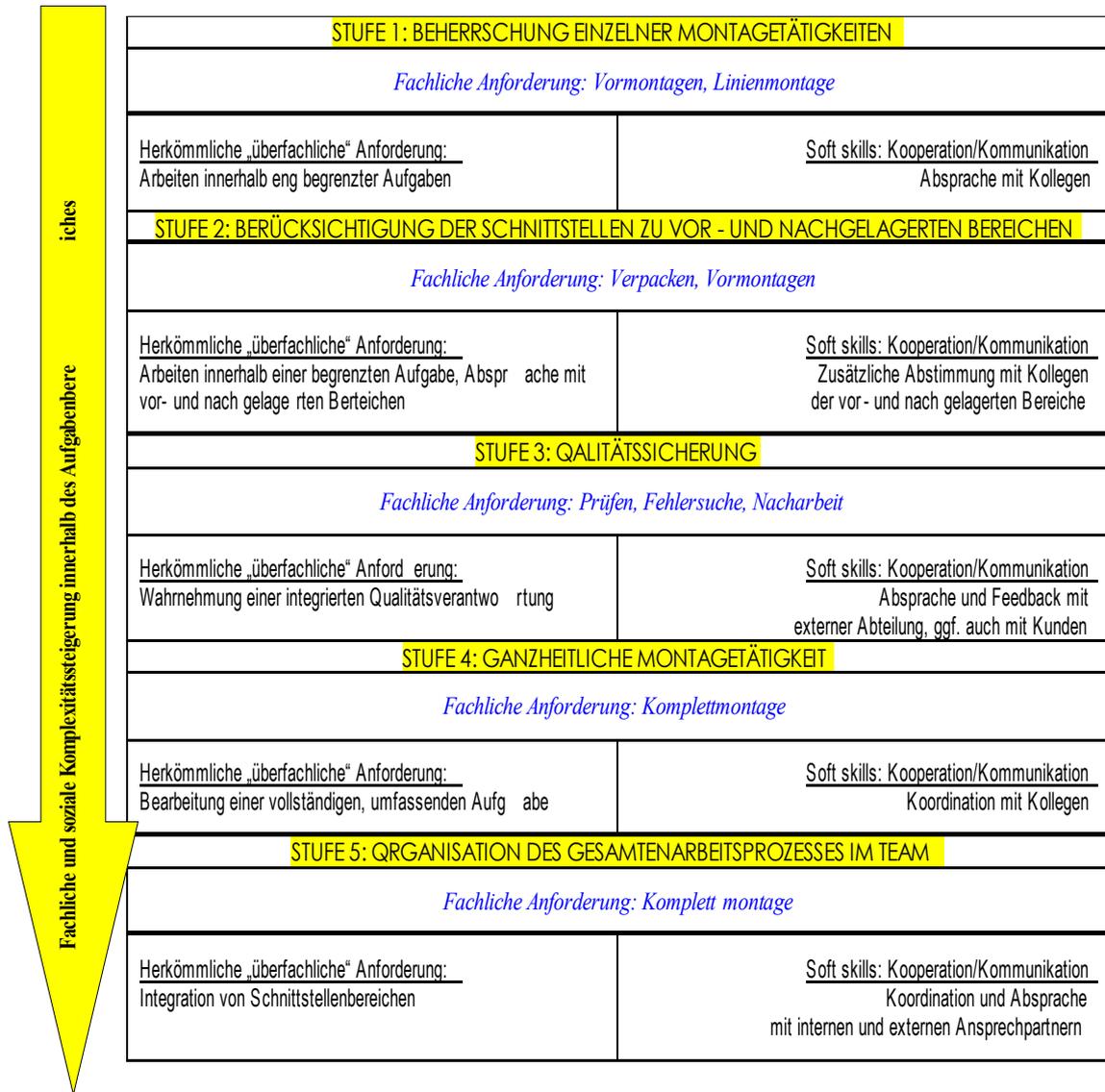
² Der Qualifikationsbegriff ist sachverhaltsorientiert, und „...meint die Anforderungen, denen der einzelne als Voraussetzung für den Zugang zu einem Beruf bzw. für den Aufstieg in eine bestimmte Position genügen muss.“(nach Sellin 1999)

„Qualifikationen orientieren sich an aktuellen Anforderungen in Arbeitszusammenhängen und der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.“ Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 19

³ Die aktuelle Berufsbildungsdiskussion beschäftigt sich unter der Prämisse des Bologna-Prozesses und der Lissabon-Strategie insbesondere mit der Anerkennung bzw. Zertifizierung von nicht-formaler Bildung. (siehe hierzu auch das Weißbuch Jugend der Europäischen Gemeinschaft.) Aktuelle Forschungsprojekte sind u.a.: „exemplo - Kompetenzen fördern und transparent machen - europaweit“, Projektträger bfz gGmbH, Bildungsforschung Nürnberg, Auftraggeber: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Oder „Transparenz beruflicher Qualifikationen für den Personaleinsatz in kleinen und mittleren Unternehmen“, Projektträger bfz gGmbH, Bildungsforschung Nürnberg, Auftraggeber: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Bayerische Wirtschaftsministerium. Und: Thoma G., Geschäftsführer der BP Stiftung, Bochum. www.bpstiftung.de

⁴ Vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a. Seite 7ff

Komplexität, Stufe 5 hohe Komplexität), wobei die jeweils nächste Stufe alle Anforderungen der vorangegangenen enthält.“⁵



Waren früher Arbeitsschritte durch ihre Stellung in der Struktur aufeinander folgender Arbeitsplätze und damit feststehenden Funktionsbeschreibungen definiert, so legen heute die Arbeitsprozesse und -umgebungen die Anforderungen an die Mitarbeiter fest. Das bedeutet, dass es für die Beschäftigten notwendig ist die Zusammenhänge einzelner Arbeitsschritte für Produktion und Dienstleistungen zu erfassen. Klar definierte Zuständigkeitsbereiche ohne Überlappungen existieren nicht mehr. Alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Position im Un-

⁵ Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 10, 11



ternehmen sind dafür verantwortlich, dass der beschleunigte und flexibilisierte Gesamtprozess lückenlos ablaufen kann.⁶

1.2. Arbeitsplatzentwicklung im niederschweligen Tätigkeitsbereich

Entgegen der landläufigen Meinung ist es nicht so, dass Globalisierung und Produktionsverlagerung ins Ausland generell zum Verschwinden einfachster, standardisierter Arbeitsbereiche in der BRD führt. Noch heute werden monotone, sich wiederholende Arbeiten im Produktionsbereich und selbstverständlich auch im Dienstleistungsbereich erledigt. Zwar sinkt die Anzahl der benötigten Stellen, dennoch bleibt ein nicht zu vernachlässigender Bedarf an einfachen Tätigkeiten. Für das Jahr 2010 wird erwartet,

- dass 24% der Beschäftigten in produktionsorientierten Bereichen arbeiten, davon entfallen rund 16% auf Hilfs- und einfache Tätigkeiten.
- und dass 76% der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich arbeiten, davon entfallen rund 14% auf Hilfs- und einfache Tätigkeiten.

Zum Vergleich, 1995

- waren 30% in produktionsorientierten Tätigkeiten beschäftigt, 20% davon in Hilfs- und einfachen Tätigkeiten
- und 70% im Dienstleistungsbereich beschäftigt, 19% davon in Hilfs- und einfachen Tätigkeiten.⁷

Im Verlaufe von 15 Jahren sinkt also der Anteil von Hilfs- und einfachen Tätigkeiten im Produktionsbereich um 4% und im Dienstleistungsbereich um 5%. In Anbetracht der demographischen Entwicklung, dürfte diese Arbeitsplatzreduktion nicht zu der vielerorts prognostizierten Existenzbedrohung einfach ausgebildeter Arbeitnehmer führen.

Problematischer hingegen ist die Tatsache, dass eine kontinuierliche Niveauehebung der Qualifikationen für einfache Tätigkeiten zu beobachten ist. Dies betrifft nicht nur einzelne Komponenten des von Betrieb zu Betrieb unterschiedlichen fachlichen Wissens und Könnens, sondern umfasst in der Hauptsache die so genannten „weiche Qualifikationen“ - soft skills.⁸

Wir lernen die Menschen nicht kennen, wenn sie zu uns kommen, wir müssen zu ihnen gehen, um zu erfahren, wie es mit ihnen steht.

Johann Wolfgang von Goethe

Die Entwicklung weg vom traditionellen, arbeitsteiligen Unternehmen hin zur prozessorientierte Organisation hat also Auswirkungen auf sämtliche Tätigkeitsbereiche – auch einfachste Arbeitshandlungen sind davon betroffen. Daher müssen die Beschäftigten, um ihre eigenen Aufgaben bewältigen zu können, über ein Wissen verfügen, dass den Gesamtprozess auch jenseits der eigenen Verantwortung greifbar macht.⁹

⁶ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 50ff

⁷ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 78. Und Reinberg, A. u.a., Seite 18

⁸ Diese Entwicklung dürfte wohl nicht unerhebliche Ansprüche an unser Bildungssystem stellen.

⁹ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 50ff

Das heißt, der moderne Mensch muss vor allem auch über ein umfangreiches Potenzial an soft skills verfügen, welches in der heutigen Arbeitswelt bei den Arbeitnehmern als selbstverständlich vorausgesetzt wird.¹⁰

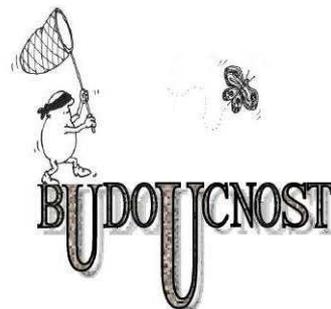
1.3. Gesellschaftliche Bedeutung von non-formalen Qualifikationen

Die Bundesregierung formuliert in ihrer „Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“ folgendes Ziel: „Jeder soll die Möglichkeit haben, sein Leben in die Hand zu nehmen, zu lernen und zu arbeiten und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen, und eingebettet in ein Netz sozialer Beziehungen in einer gesunden und sicheren Umwelt leben.“¹¹

Den anhaltenden Strukturwandel in Gesellschaft und Wirtschaft aktiv zu gestalten setzt jedoch voraus, dass die Menschen mit dem schnell wachsenden Wissen, neuen Technologien, sich ändernden Arbeits- und Lebensverhältnissen umgehen können. Aus der Fülle des Wissens die wichtigen Informationen auszuwählen, sie zu bewerten und im Leben, im Unternehmen oder anderen sozialen Zusammenhängen anzuwenden, stellt an den Menschen hohe Anforderungen. Nur eine breit angelegte Bildung in Verbindung mit einer hohen sozialen Kompetenz ermöglicht dem Menschen, sich in einer dynamischen Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft zu orientieren und den Wandel aktiv mit zu gestalten.

Bildung und Qualifizierung tragen nicht nur zur Persönlichkeitsentwicklung und der Teilhabe an der Gesellschaft bei, sondern sind der Schlüssel zur Beschäftigungsfähigkeit überhaupt.¹²

Darüber hinaus bewirken die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt zwangsläufig ein verändertes Verhältnis zwischen Schule und Arbeitsmarkt. Die bisherige Normalbiographie verliert ihre Gültigkeit, d.h. der formale Schulabschluss, die schulische Sozialisation und das Gelernte garantieren nicht mehr den Anschluss an die Arbeitswelt.¹³



Schließlich führt die Individualisierung zwar zur gestiegenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit, zur Vielfalt der Lebensstile, zur Wahl des sozialen Milieus u.s.w.; Bereits für Kinder und Jugendliche ist ein freiheitliches Lebensgefühl selbstverständlich und gesellschaftliche Determination undenkbar. Allerdings läuft der (junge) Mensch Ge-

¹⁰ vgl. Schumann, M, Seite 105 f. Der Bedarf an soft skills bei Arbeitskräften spiegelt sich auch in den Stellenanzeigen wieder. Eine Stellenmarktanalyse aus dem Jahr 2000 kommt zu dem Ergebnis, dass in 67% aller ausgewerteten Anzeigen Soft skills für zu besetzende Positionen vorausgesetzt werden, im IT-Bereich oder E-Business sogar über 70% der Stellen. (vgl. Epping, R.) Eine Stellenanzeigenanalyse des Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ergab dass bei den als neu zu bezeichnenden Tätigkeiten wesentlich häufiger Anforderungen an das Verhalten sowie an überfachliche Qualifikationen gestellt werden als bei den anderen Stellenanzeigen. Dabei werden neben den fachlichen Qualifikationen Leistung, Motivation und persönliche Disposition am häufigsten genannt (alle Stellenanzeigen 46%, neue Tätigkeiten 60%) gefolgt von Qualifikationen wie Team-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit (alle Stellenanzeigen 33%, neue Tätigkeiten 49%). (vgl. Franz, V.)

¹¹ vgl. Perspektiven für Deutschland, Seite 14

¹² vgl. Perspektiven für Deutschland, Seite 262. In der BRD ist der Anteil der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss gemessen an der Gesamtzahl der 15- bis unter 17-jährigen seit 1995 von 8,5% auf 9,3% im Jahr 1999 gestiegen. Die Chancen für einen aussichtsreichen Einstieg in das Berufsleben sind für diese jungen Menschen gering. Bei den 25-jährigen ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten: der Anteil der 25-jährigen ohne Abitur, ohne berufliche Ausbildung und nicht in Ausbildung befindlich ist von 9% im Jahr 1991 auf 11% im Jahr 1997 gestiegen. Auch zeigt die internationale Leistungsvergleichsstudie PISA dass in der BRD der Anteil derjenigen 15-jährigen, die nur über eine geringe Lesekompetenz verfügen im internationalen Vergleich mit fast 23% hoch ist. (vgl. ebenda Seite 263)

¹³ Ein Beispiel einer Gymnastin, die das Schicksal ihres Jahrgangs beschreibt: "Viele scheitern an ihrer Unfähigkeit, Entscheidungen zu treffen oder Ziele überhaupt zu formulieren. Zu lange haben sie nur das getan, was andere von ihnen verlangten. Wichtig waren während unserer gesamten Schulzeit nur die nackten Ziffern, die das Zeugnis zu einem Türöffner ins nächste Jahr machten..." Die ZEIT "Nicht wissen, wo es langgeht" Seite 40.

fahr in einem solchen Umfeld keine sozialen Kompetenzen zu erwerben. In der Familie, im Verein, mit Nachbarn, in der Schule oder am Arbeitsplatz Konflikte auszutragen und sich anschließend zu verständigen, bedeutet ein soziales Training auf das gerade unsere Wirtschaft mit ihren Spezialisierungen und qualitativen Anforderungen angewiesen ist. Der Erwerb von soft skills hängt vor allem von Alltagserfahrungen und Vorbildern ab, die diese Fähigkeiten leben.¹⁴

Nach wie vor sind fachliche Qualifikationen für die Arbeitsbewältigung relevant, allerdings haben zudem die „non-formalen“ Qualifikationen – soft skills – zentrale Bedeutung. Damit sind Fertigkeiten gemeint die für die fachliche Berufsausübung zwar nicht direkt notwendig sind, aber für die heute geforderte Effektivität und Qualität der Arbeit Bedingung sind. Schließlich garantieren sind die Beschäftigungsfähigkeit des Menschen.¹⁵

Die Vermittlung von soft skills aber, steht außerhalb der formalen Bildung mit ihren Instrumenten der Notengebung, des Prüfungsverfahrens und der Zeugniserteilung. Diese Fertigkeiten sind nicht ohne weiteres im herkömmlichen Bildungsbetrieb erlernbar da sie einen außerordentlichen hohen Bezug zum Agieren in konkreten Arbeits- und Lebenssituationen aufweisen.¹⁶

Das vorherrschende Ziel unserer Schulen, einschließlich der Berufsschulen und Berufsfachschulen, ist die Wissensvermittlung.¹⁷ Dies führt jedoch dazu, dass Schüler mit viel "Wissen", aber wenig "Können" aus der Schule kommen. Es nützt nichts, wenn der Schüler "weiß", was Unternehmensgeist ist oder wenn er einen Aufsatz über Eigeninitiative schreiben kann. Es kommt darauf an dass er Unternehmergeist und Eigeninitiative entwickelt. Das kann nur durch praktisches Tun und individuelle Erfahrungen erlernt werden und führt schließlich bei jedem (jungen) Menschen zu höchst individuellen Ergebnissen, die nicht in einem konventionellen, schulischen Bewertungssystem erfasst werden können.¹⁸

Schulen müssen aus der Stigmatisierung raus. Man kann nicht ein Ghetto mit was auch immer nett machen. Ein Ghetto gehört nicht in unser Schulsystem.

Hildburg Kagerer (Ferdinand-Freiligrath-Oberschule in Berlin, Kreuzberg)

Unser im 19.Jh. entstandene System Schule, muss sich verändern, will es den heutigen Anforderungen gerecht werden. Vor allem eine Bildung und Ausbildung von Jugendlichen, die berufliche Chancen eröffnet und ihnen hilft einen Platz in der Gesellschaft zu finden, bildet den Kern gesellschaftlicher Partizipation. „Lernarbeit“ - muss dabei aktivieren, zu eigenverantwortlichem Handeln animieren und nicht nur auf bereits eingetretene Schäden reagieren.¹⁹

Bildung ist heute kein Privileg der Schule mehr. Sie wird offensichtlich in weitaus größerem Maß außerhalb der herkömmlichen Lernorte durch das non-formale und informelle Lernen gewonnen. Die Bedeutung des außerschulischen Bereiches für Lern- und Bildungsprozesse

¹⁴ vgl. Perspektiven für Deutschland, Seite 266

¹⁵ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 20

¹⁶ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 8

¹⁷ Die steigende Relevanz überfachlicher Qualifikationen zeigt sich u.a. auch in der allmählichen Umstrukturierung des Berufsschulunterrichtes weg vom klassischen Frontalunterricht hin zum selbstorganisierten Lernen in „Lernfeldern“. Dabei werden zu thematischen Einheiten Zielformulierungen erstellt anhand derer die Schüler den Stoff eigenverantwortlich erarbeiten. Der Lehrer tritt dabei aus seiner Rolle heraus und wird zum Berater. Auch an den Hauptschulen werden bereits Konzepte erprobt deren Fokus auf der Vermittlung von soft skills liegt, so z.B. in der Max-Reger-Schule in Weiden in der Oberpfalz

¹⁸ „Wissensvermittlung, in der Regel mittels Frontalunterricht, bedeutet, dass nicht das Verhältnis von Schüler und Lerngegenstand im Mittelpunkt steht, sondern der Lehrer, der zwischen beiden steht. Der Schüler lernt weniger den Gegenstand kennen, als vielmehr das besondere und häufig das theoretische Wissen des Lehrers über den Gegenstand. Das aber tötet jedes wirkliche Interesse am Stoff. Es kommt erschwerend die Überbewertung des Notengebens hinzu. Sie hat eine Fixierung auf Noten bei den Schülern erzeugt, so dass bezüglich der Ergebnisorientierung die Frage nach der Note die Frage nach dem, was man eigentlich gelernt hat, verdrängt.“ Thoma G., Geschäftsführer der BP Stiftung

¹⁹ vgl. Perspektiven für Deutschland, Seite 28ff

hat Günther Dohmen in seiner Studie „Das informelle Lernen“ dargelegt. Er kommt aufgrund der Auswertung internationaler Studien zu dem Ergebnis, dass in der Schule lediglich 20 bis 30% aller Kompetenzen vermittelt werden, die man zum Leben braucht. Hingegen 70 bis 80% werden offensichtlich im außerschulischen Bereich erworben.

Die Aneignung von soft skills ist also nicht durch herkömmlichen Unterricht zu erlangen. Soft skills sind kein Selbstzweck, sondern Fähigkeiten die einem helfen, Arbeits- wie auch andere Lebenssituationen zu meistern. Sie können daher auch nur in Lebens- und Arbeitszusammenhängen angeeignet werden. Diese Zusammenhänge müssen echt, lebendig, wirklich und ernst gemeint sein ²⁰, das heißt lernen stützt sich im wesentlichen auf:

- Freiwilligkeit (die Jugendlichen entscheiden sich selbst und eigenverantwortlich für das Angebot und damit ist ein gutes Motivationsfundament gegeben.)
- Selbsttätigkeit und Bewältigung von Herausforderungen (d.h. man muss selbst aktiv werden, was bewegen und auch zu Ende bringen. Man wird mit Dingen konfrontiert, die man noch nicht kann und kennt.)
- Fehlerfreundlichkeit und Mitbeteiligung am Prozess (man kann etwas ausprobieren, experimentieren, Probehandeln, der Prozess ist gestaltungsoffen.)
- Lebensweltorientierung (Inhalte und Themen sind auf die Bedürfnissen und Interessen der Beteiligten bezogen, es wird an den vorhandenen Stärken angeknüpft.)²¹

²⁰ Insbesondere an Schulen im Ausland (z.B. Dänemark, USA), aber auch punktuell an deutschen Schulen sind Bildungsreformen bezüglich Praxis- und Projektunterricht im Gange.

Zwei Reformbeispiele: **KidS - Kreativität in die Schule**: das Projekt wurde entwickelt und initiiert von Hildburg Kagerer, Direktorin der Ferdinand-Freiligrath-Oberschule in Berlin, Kreuzberg. Es geht darum, dass „Dritte“ wie Künstler, Techniker oder Sportler Unterrichtsanteile übernehmen. Schule wird so zu einem Ort an dem die jungen Menschen nicht nur Wissen aufbauen, sondern auch Wege finden mit Konfliktsituationen fertig zu werden, ihre Kreativität und Kommunikationsfähigkeiten zu trainieren und Verantwortung für sich selbst und andere zu übernehmen. KidS will die Gewaltbereitschaft zur Lösung von Problemen und Rassismus abbauen und eine interkulturelles Verständnis bei den Jugendlichen schaffen. Das Projekt findet mittlerweile an mehreren deutschen Schulen Nachahmung. Auch Lehrer und Lehrerinnen im Ausland interessieren sich mittlerweile dafür. 1996/1997 kam KidS nach München und wurde, finanziert durch das Bayerische Kultusministerium in Gemeinschaftsaktion der „Stelle für interkulturelle Zusammenarbeit“, des Pädagogischen Instituts, des Vereins "Die Lichterkette" und der Siemens AG durchgeführt. Der Schulversuch befasste sich im wesentlichen mit den Möglichkeiten der inneren Reform der Hauptschule. Über Aspekte des interkulturellen Lernens, der Schulöffnung, der Stadtteilorientierung und neuer Möglichkeiten der inneren Schulorganisation wird über künstlerisches und kreatives Arbeiten durch außerschulisches Fachpersonal eine Steigerung des Selbstwertgefühls bei Kindern und Jugendlichen erzielt, die systematisch der Persönlichkeitsentwicklung dient. Daneben profiliert sich Schule neu und öffnet sich für Einflüsse der außerschulischen sozialen Arbeit. Durch kreatives Arbeiten (Tanz, Musik, plastisches Gestalten, Selbstverteidigung, Theater, Zirkuspädagogik u.a.) wird der Kontakt und die praktische Zusammenarbeit zwischen Schule und außerschulischer Jugendarbeit erweitert und vertieft. Im Oktober 2005 führte das Bayerische Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung eine Fachtagung zum K.I.D.S. Programm durch.

Jugend creativ: ist ein Programm des Maristengymnasium Fürstentzell, dessen bekanntester Programmbestandteil die "Ideen- und Erfinderwerkstatt" ist. Die Schule, die schon zahlreiche Patente angemeldet und etliche Erfindungsideen entwickelt hat, gilt als eine der erfindungsreichsten Schulen Deutschlands. Die Zeit schreibt in der Ausgabe 39/2002 unter dem Titel "Elektrische Klobürsten - Über 300 Erfindungen haben Schüler eines bayerischen Gymnasiums schon ausgetüftelt" (Thomas Rübke). Vollständiger Artikel siehe Anhang

²¹ In Anlehnung der Forderungen von Thoma G., Geschäftsführer der BP Stiftung



2. Soft Skills und Selbstwertgefühl

Für die beschriebenen Anforderungen werden in der Praxis und Literatur unterschiedliche Begriffe verwendet.²² In der vorliegenden Dokumentation wird der Begriff soft skills bevorzugt.²³ Damit ist die Gesamtheit „... der persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die dazu beitragen, das eigene Verhalten von einer individuellen auf eine gemeinschaftliche Handlungsorientierung hin auszurichten...“²⁴ gemeint. Soft skills begünstigen also ein Verhalten, dass die individuellen Handlungsziele von Personen mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe verknüpft.

Zuvor müssen jedoch diese individuellen Handlungsziele und die dem vorausgehend persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen entwickelt sein um als „soft skills“ in der soziale Interaktion zu wirken. Wesentlich scheint dabei das Selbstwertgefühl (die Selbsteinschätzung) zu sein, dass als eine grundlegende Voraussetzung zur Verwirklichung der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten angesehen werden kann.²⁵

„Die Selbsteinschätzung ist normalerweise kein bewusstes, tatsächlich ausgesprochenes Urteil, sondern eher ein diffuses Gefühl, das sich kaum identifizieren und isolieren lässt. Sie ist vielmehr eine permanente Erfahrung und Teil jeder anderen Art von Gefühl. Sie ist in jede Gefühlsregung verstrickt“²⁶

„ Es ist gefährlich, wenn das Selbstbild der heutigen Jugendlichen und Erwachsenen von morgen Selbstentwertung ist.“

Hilburg Kagerer (Ferdinand-Freiligrath-Oberschule in Berlin, Kreuzberg)

2.1. Entwicklung des Selbstwertgefühls

Ausgehend von der Maslow'schen Bedürfnispyramide, bildet das Selbstwertgefühl den Übergang von der Befriedigung der Grundbedürfnisse wie beispielsweise Nahrung, Sicherheit, Geborgenheit hin zu den aufbauenden Voraussetzungen zur Selbstverwirklichung etwa Gerechtigkeit, Ordnung, Individualität, Schönheit u.s.w.. (siehe Anhang Folien)

²² „Der Begriff "Schlüsselqualifikation" (soft skills) entstand im wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Bereich. Er wurde von Mertens (1974) in dessen Arbeit "Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft" in den Mittelpunkt gestellt. Er wies darauf hin, dass berufliche Qualifizierung angesichts der Dynamik des Wandels beruflicher Aufgaben immer weniger in Form fachlicher Spezialisierung erfolgen könne. "Stattdessen sollten besonders solche Fähigkeiten gefördert werden, welche die Grundlage zur Bewältigung verschiedener beruflicher Aufgaben bilden und ein weiteres Lernen im Laufe des Berufsweges erleichtern könnten. Schlüsselqualifikation können sowohl berufsspezifischer als auch berufsübergreifender (extrafunktionaler) Art sein. Ihnen ist gemeinsam, dass sie ihren Inhaber befähigen, nicht nur einen besonderen Sachverhalt zu verstehen und zu bewältigen, sondern vielfältig verwendbar sind. Sie fördern „ganzheitliche Handlungsfähigkeit“, weil sie quantitativ betrachtet „übergreifender“, zeitlich betrachtet „überdauernder“ Art sind. Dahinter verbirgt sich der Wunsch, den Menschen "Dauer-Fähigkeiten" zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, "verschlossene Türen, vor die sie ihr Lebensweg führt", zu öffnen" (Scheitler 1998).

Problematisch ist es jedoch, dass sich in den letzten Jahrzehnten ein Sammelsurium von psychologischen, pädagogischen und soziologischen Konstrukten entwickelt haben. Häufig werden sie gebraucht ohne den theoretischen Hintergrund mitzubedenken, in welchem sie ursprünglich standen. Vgl. Stangel, Werner

²³ engl. „weiche Fähigkeit“ – im Gegensatz zu den „harten Fähigkeiten“ des fachlichen Wissens und Könnens

²⁴ vgl. Wikipedia Begriff „soft skills“

²⁵ vgl. Akin, Terri u.a. Seite 11

²⁶ Akin, Terri u.a. Seite 11

Zwischen Geborgenheit, also der Zugehörigkeit mindestens einer Gruppe und deren Anerkennung und der Herausbildung der Persönlichkeit steht also das was wir als Selbstwertgefühl bezeichnen. Maslow betont: Wertschätzung durch andere geht der Selbstachtung voraus! Kurz gefasst kann man sagen, dass abhängig davon, wie man glaubt, von anderen eingeschätzt zu werden entweder Selbstachtung oder Minderwertigkeitsgefühl entsteht. Das sich aufbauende Selbstwertgefühl ist das Ergebnis der Summe der Erfahrungen die eine Person in seiner Gruppe, in seinem Umfeld, in seinen Interaktionen gemacht hat. Im Hinblick auf die Beurteilung durch die Anderen und in Folge zwangsläufig umgekehrt auf Grund der eigenen Einschätzung sowie der Interpretation der Fremdbewertung.

Die verschiedenen Urteile sammeln sich an, bauen sich auf, werden bestätigt oder durchbrochen, bestimmen aber gemeinsam immer auch das Erleben der eigenen Person in neuen Situationen. Das heißt das Selbstwertgefühl ist keine starre Kategorie sondern unterliegt einem dauernden Prozess, der allerdings in jungen Jahren noch wesentlich prägnanter wirkt, da Kinder und Jugendliche noch leichter zu beeinflussen sind und dementsprechend unkritisch dazu tendieren positive wie negative Fremdurteile zu übernehmen.²⁷

2.2. Dimensionen der Kompetenz

Der Begriff Kompetenz bezeichnet das Handlungspotenzial einer Person, also „... die Fähigkeit in Situationen von Ungewissheit und Unbestimmtheit selbst organisiert schöpferisch Neues hervorzubringen.“²⁸

Je nach Standpunkt gibt es ganz unterschiedliche Definitionsvorschläge, woraus sich Kompetenzen zusammensetzen. In der Berufs- und Wirtschaftspädagogik werden Kompetenzen teilweise als sog. "Selbstorganisationsdispositionen" definiert. Eine Person, die über ausreichend Kompetenz verfügt, um sachgerecht bestimmte Dinge zu tun, ist in dieser Hinsicht *kompetent*. Kompetenz erwirbt man unter anderem durch Bildung, Erfahrung, Selbstreflexion, informelles Lernen und autodidaktisch.²⁹

Sozialkompetenz ist eines jener Wörter, auf das man besser verzichtet, wenn man an Substanz interessiert ist. Wer eine übliche mitteleuropäische Erziehung und Schulausbildung hat und sich in der Jugend für eine Sache engagiert hat, im Sport oder in einer gemeinnützigen Organisation, hat ausreichend Sozialkompetenz, um den Großteil an Führungsaufgaben gut zu bewältigen. Was man speziell lernen muss, ist das "Handwerk" der Führung. Sozialkompetenz lernt man früh - oder gar nicht.

Fredmund Malik (Universität St. Gallen)

In der Praxis der beruflichen Bildung hat sich in den 1990er Jahren eingebürgert von vier Kernkompetenzen auszugehen, aus der sich alle weiteren Fähigkeiten - Schlüsselqualifikationen / soft-skills - ableiten lassen. Man spricht von **sozialen, personalen, fachlichen Kompetenzen und Methodenkompetenzen**, die hier um die Kategorie **Handlungskompetenz** ergänzt werden.³⁰

Die folgenden Ausführungen erheben keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit. Es handelt sich vielmehr um den Versuch die vielen Begrifflichkeiten in einen strukturellen Zusammenhang zu bringen.

²⁷ vgl. Akin, Terri u.a., Seite 12-13

²⁸ Begriff nach Erpenbeck und Sauer. Vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a, Seite 19

²⁹ vgl. Wikipedia, Begriff „Kompetenz“

³⁰ vgl. Bullinger, Hans-Jörg u.a., Seite 56. (dort auch Erpenbeck, J.: Kompetenzentwicklung als Forschungsfrage. In: QUEM-Bulletin 2/3 1998, S. 19)



Soziale Kompetenz bezeichnet den Komplex all der persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die dazu beitragen, das eigene Verhalten von einer individuellen auf eine gemeinschaftliche Handlungsorientierung hin auszurichten. "Sozial kompetentes" Verhalten verknüpft die individuellen Handlungsziele von Personen mit den Einstellungen und Werten einer Gruppe.

Diese Art der Kompetenz beschreibt auf dem Arbeitsmarkt Fähigkeit, 'Teamgeist' und Motivation in die Zusammenarbeit mit anderen (Kollegen, Kunden, Vorgesetzten, Mitarbeitern) einzubringen und für gemeinsame Ziele zu nutzen. Als "soziale Kompetenz" gilt auch die erfolgreiche Einwirkung von Vorgesetzten auf die Arbeitsleistung von Mitarbeitern.

Allgemein zählen zur Sozialen Kompetenz u.a. folgende Kenntnisse und Fähigkeit:

Empathie	Menschenkenntnis	Kritikfähigkeit
Toleranz	Sprachkompetenz	Interkulturelle Kompetenz
Teamfähigkeit	Konfliktfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit
Selbstdisziplin	Flexibilität	Emotionale Intelligenz

Personalkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Befähigung zur kritischen Selbstwahrnehmung und Selbstbehauptung im beruflichen Kontext verantwortlich und werteorientiert wahrzunehmen. Dazu gehören Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentliches Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln.

Darunter verstanden wird die Fähigkeit, mit sich selbst kritisch und reflektierend umgehen zu können, d. h. eigene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu hinterfragen und eventuell Maßnahmen, z. B. zur Qualifikation oder auch Verhaltensänderungen, einleiten zu können.

Allgemein zählen zur personalen Kompetenz u.a. folgende Kenntnisse und Fähigkeiten:

Selbständigkeit	Selbstvertrauen	Selbstsicherheit
Verantwortungsbewusstsein	Zuverlässigkeit	Kreativität
Kritikfähigkeit	ethische Werthaltung	realistische Selbstbilder

Methodenkompetenz ist ein pädagogischer Fachbegriff, der sich auf die Fähigkeit bezieht, einen bestimmten Lernstoff auf möglichst effektive, geschickte Weise (Methode) zu behandeln. Methodenkompetenz ist eng verknüpft mit Fachkompetenz des jeweiligen Faches und immer an Inhalte gebunden.

Schülerinnen und Schüler beispielsweise entwickeln Lernstrategien und Arbeitstechniken durch den zunehmend bewussten und gezielten Einsatz unterschiedlicher Techniken und Verfahren bei der Bearbeitung von bedeutsamen Aufgaben. Methodenkompetenz umfasst die Fähigkeit, sich unterschiedliche Lern- und Wirklichkeitsbereiche zunehmend selbständig zu erschließen.

Die hier gemeinten Kompetenzen können weiter aufgedgliedert werden, u.a.:



- Zentrale Makromethoden (u.a. Gruppenarbeit, Metaplanmethode, problemlösendes Vorgehen, Projektmethode, Vortrag, Feedback-Methoden)
- Elementarer Lern- und Arbeitstechniken (u.a. Lesetechniken, Exzerpieren, Recherche, Protokollieren, Visualisieren/ Darstellen, Arbeitsplanung, Arbeitsplatzgestaltung)
- Gesprächs- und Kooperationstechniken (u.a. Freie Rede, Stichwortmethoden, Rhetorik, Präsentationsmethoden, Diskussion/ Debatte, Aktives Zuhören, Gesprächsleitung, Konfliktmanagement)

Als **Fachkompetenz** versteht die Personalwirtschaft die Fähigkeit berufstypische Aufgaben und Sachverhalte den theoretischen Anforderungen gemäß selbständig und eigenverantwortlich zu bewältigen.

Die hierzu erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse bestehen hauptsächlich aus Erfahrung (Routine), Verständnis fachspezifischer Fragestellungen und Zusammenhänge sowie die Fähigkeit, diese Probleme technisch einwandfrei und zielgerecht zu lösen.

Die hierfür erforderlichen Kompetenzen können weiter aufgegliedert werden, u.a.:

- Wahrnehmungsfähigkeit (Aufmerksamkeit): Erscheinungen differenziert wahrnehmen
- Kontrastbildung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede erkennen
- Verallgemeinern: Regeln erkennen, Muster bilden, Begriffsbildung
- Transfer von Strategien auf neue Situationen
- Kreativität und Ausdrucksfähigkeit
- Handhabung von Materialien, Arbeitstechniken, Gegenständen, Werkzeugen, technischen Geräten, Umgang mit Computern und multimedialen Angeboten
- Ökologisches Denken, Systemisches Handeln
- Körperliche Beweglichkeit, Bewegungsfertigkeiten und Koordinationsvermögen
- Motivation, Experimentierfreude, Zielstrebigkeit

Handlungskompetenz ist ein Schlüsselbegriff der Personalentwicklung und der Pädagogik. „Handlungskompetenz wird verstanden als die Fähigkeit des Einzelnen sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht, durchdacht, sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten“ (Kultusministerkonferenz (KMK), 5. Februar 1999)

Handlungskompetenz wird durch das ineinander wirken der vier Kompetenzen erreicht. In den „Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule...“ vom Stand 15. September 2000 wird die Entwicklung von Handlungskompetenz als Bildungsziel aufgeführt.

HANDLUNGSKOMPETENZ

<p>Soziale Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sich mit anderen kreativ auseinander und zusammen zu setzen ○ sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten, um neue Pläne und Ziele zu entwickeln. 	<p>Personelle Kompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sich selbst einzuschätzen ○ produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder entwickeln ○ eigene Begabungen, Motivationen, Leistungsvorsätze entfalten ○ sich im Rahmen der Arbeit und außerhalb kreativ zu entwickeln und zu lernen.
<p>Fachkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ mit fachlichen Kenntnissen und fachlichen Fertigkeiten kreativ Probleme zu lösen ○ Wissen sinnorientiert einzuordnen und zu bewerten. 	<p>Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tätigkeiten, Aufgaben und Lösungen methodisch kreativ zu gestalten ○ auf diese Weise auch das geistige Vorgehen zu strukturieren.

2.3. Studien zur Bedeutung von soft-skills

A. Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) befragt 2154 Unternehmen³¹

Der DIHK hat 2.154 Unternehmen zu ihren Erwartungen an Hochschulabsolventen befragt. Im Ergebnis sind es vor allem Defizite im Bereich der Soft Skills, die Unternehmen beklagen und gezielte Verbesserungen fordern.

Neben Fachwissen und Analyse- und Entscheidungsfähigkeit erwarten Firmen von heutigen Hochschulabsolventen Leistungswille, die Fähigkeit selbstständig zu arbeiten, Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit.

Das größte Gewicht unter den fachlichen und methodischen Kompetenzen legten 85% der Unternehmer auf die Analyse- und Entscheidungsfähigkeit. Für 82% der Chefs ist fundiertes Wissen aus der Fachdisziplin sehr wichtig, dicht gefolgt von der Lernkompetenz. Auch wer berufsspezifische Praktika oder Ferienjobs vorweisen kann, kommt bei Unternehmern gut an: 68% schauen bei Bewerbern auf praktische Erfahrungen.

Bei den sozialen Kompetenzen werden vor allem Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein der jungen Akademiker geschätzt. Im Ranking auf den Plätzen 3 bis 6 folgen Team-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Immer noch wichtig waren Kritikfähigkeit und Führungskompetenz.

Sie sehen Erfolgsorientierung, Leistungswille und die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten als die bedeutendsten persönlichen Eigenschaften an. Auch Belastbarkeit und Unternehmergeist oder Entscheidungsfreude werden von mehr als 80 Prozent als äußerst wichtig eingestuft. ‚Erschreckend ist‘, so der DIHK-Hauptgeschäftsführer, ‚wie groß offenbar die Defizite

³¹ www.campuschances.de



bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen sind. Hier zeigen die Ergebnisse akuten Handlungsbedarf auf.'

Die Hauptgründe liegen nach Ansicht der Hälfte der Unternehmen in fehlenden Werten und einer schlechten Erziehung. Rund ein Drittel sieht Mängel in der Schulbildung als Grund für die Misere, und fast genau so viele Unternehmen (28%) machen eine schlechte Hochschullehre verantwortlich“

B. "SQ 21 - Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert", Florian Gayk

Kernaussage: 93% der Unternehmen sagen, dass soft skills genauso wichtig sind für den Berufseinstieg und den Berufserfolg wie Fachwissen. Die wichtigsten Schlüsselqualifikationen sind:³²

HOCHSCHULEN		UNTERNEHMEN		STUDENTEN	
Analytisches Denken	81%	Kommunikationskompetenz	79%	Belastbarkeit	68%
Belastbarkeit	71%	Engagement	78%	Engagement	65%
Kommunikationskompetenz	62%	Analytisches Denken	77%	Teamfähigkeit	60%
Teamfähigkeit	58%	Belastbarkeit	75%	Kommunikationskompetenz	58%
Sprachkompetenz	52%	Teamfähigkeit	74%	Konfliktfähigkeit	57%
Zielorientierung	50%	Zielorientierung	70%	Verlässlichkeit	55%
Engagement	49%	Konfliktfähigkeit	54%	Analytisches Denken	53%
Kreativität	48%	Begeisterungsfähigkeit	52%	Zielorientierung	49%
Konfliktfähigkeit	45%	Kreativität	43%	Argumentationsstärke	47%
Internationale Erfahrungen	45%	Verlässlichkeit	42%	Begeisterungsfähigkeit	44%

C. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Befragung von 940 Unternehmen³³

"Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) durchgeführte Studie, bei der 940 Unternehmen befragt wurden, bestätigt diese Entwicklung. Laut dieser Erhebung wird der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen von Zusatzqualifikationen wie z. B. Projekt- oder Teamfähigkeit von den Unternehmen auf 53% beziffert. 67% der Betriebe sind der Überzeugung, dass der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für Soft Skills in den nächsten drei Jahren zunehmen wird."

³²www.sq21.de

³³www.infoquelle.de

D. Vertreter von IW, BDA und IAB zu Soft Skills³⁴

Tolle Zeugnisse allein überzeugen heute bei vielen Einstellungsgesprächen nicht mehr. Schon in Stellenanzeigen listen Personalabteilungen häufig gleich eine ganze Reihe von Anforderungen auf, die sich auf so genannte Soft Skills beziehen - „weiche Fähigkeiten“, die manchmal auch als soziale Kompetenzen bezeichnet werden. Neben reinem Fachwissen sind häufig Teamfähigkeit oder Konfliktlösungskompetenz gefordert. „Die Bedeutung von Soft Skills ist nicht zu leugnen“, sagt Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. „Das heißt nicht, dass Abschlüsse entwertet würden oder andere Qualifikationen jetzt irrelevant sind.“ Und Soft Skills fallen auch nicht überall gleichermaßen ins Gewicht: „Bei Akademikern zählt das sicher mehr als bei Hilfsarbeitern.“ Im Vergleich zu vergangenen Jahrzehnten seien Soft Skills aber insgesamt wichtiger geworden, sagt Werner: „Früher hat man sich per Bildungsabschluss für einen Beruf qualifiziert. Heute ist das nur mit dem Abschluss nicht getan.“

„Soft Skills sind erfolgsrelevanter geworden“, bestätigt auch Rainer Schmidt-Rudloff von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in Berlin. „Organisatorische Veränderungen hin zu Gruppenarbeit und Projektorganisation bauen auf Kommunikation auf. Teamfähigkeit wird deshalb immer entscheidender.“ Weil viele Unternehmen immer häufiger mit Partnern im Ausland zusammen arbeiten, sei auch interkulturelle Kompetenz gefragt - die Fähigkeit, auf Menschen anderer Kulturen einzugehen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen.

Nicht nur für Führungskräfte, auch für andere Arbeitnehmer seien Fähigkeiten wie Planungskompetenz und Motivationsfähigkeit immer wichtiger geworden. „Auch ein Ingenieur muss heute ein Projekt präsentieren können“, sagt Schmidt-Rudloff. „Solche Fähigkeiten sind mitentscheidend für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens.“

Theatertagebuch

**„Schule? Wieso? ...
Ich habe seit der vierten Klasse Ferien ...“**

2.4. Defizite bei Jugendlichen in ihren soft skill Fähigkeiten

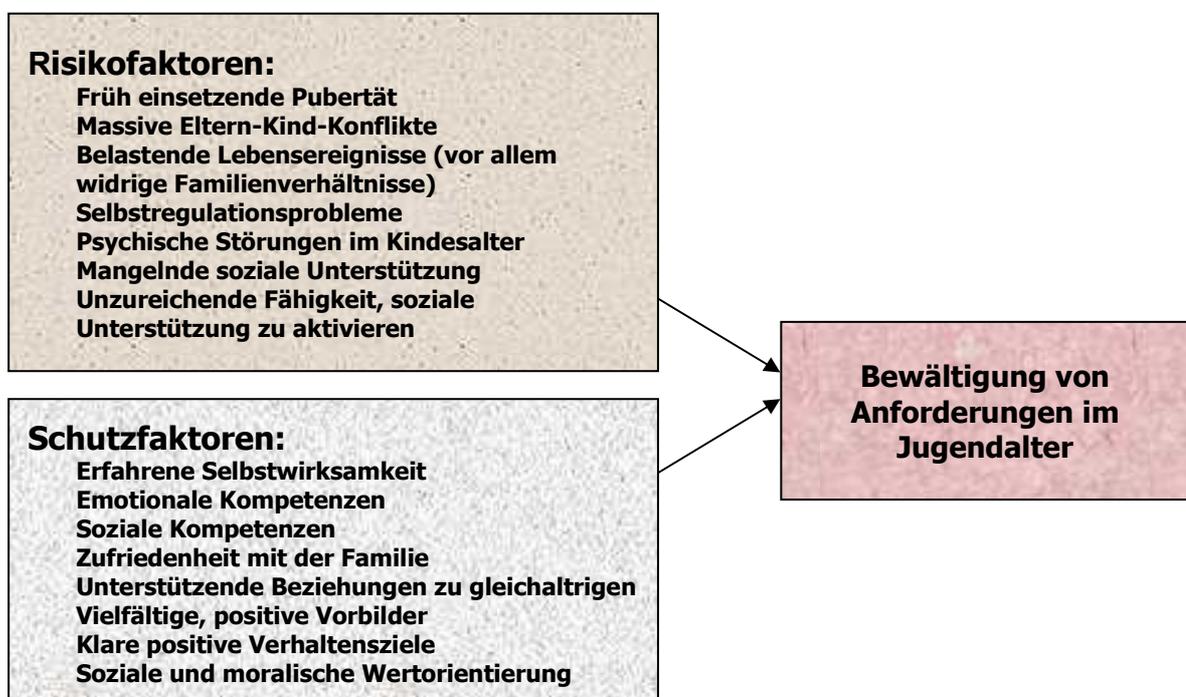
Das Jugendalter beschreibt eine Zeitspanne in der Aufgaben und Rollen neu definiert werden. In welchem zeitlichen Umfang sich Menschen in diesem schwierigen Lebensalter befinden, hängt von der Definition ab. Liegt die Untergrenze bei der Pubertät, so beginnt für Mädchen die Jugend ab dem elften für Jungen ab dem zwölften Lebensjahr. Nimmt man hingegen die finanzielle Unabhängigkeit als Obergrenze an, so hört das Jugendalter mit etwa Mitte 20 auf.³⁵ Jugendliche suchen nach neuen Vorbildern und Zielen mit denen sie sich von ihren Eltern abgrenzen können. Diese Loslösung von den Regeln und Normen innerhalb der Familie ist ein wichtiger Schritt in die Unabhängigkeit und Eigenständigkeit. Die Unabhängigkeit von den Eltern vollzieht sich allmählich und hilft den Jugendlichen sich für sein Handeln selbst verantwortlich zu fühlen.

³⁴ © 2001 Deutsche Presse Agentur (dpa), gefunden unter www.jobber.de

³⁵ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 13

So wird eine entscheidende Grundlage geschaffen ein positives Selbstwertgefühl zu entwickeln. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von Vorbildern außerhalb der Familie immer mehr zu. Jugendliche gehen deshalb mit den Regeln innerhalb der Familie häufig lockerer um. Sie sind weit stärker dem Einfluss von Gleichaltrigen ausgesetzt, denn die gewünschte Wertschätzung durch diese Bezugsgruppe nimmt an Bedeutung zu. Eigenständigkeit setzt Unabhängigkeit voraus. Ein Jugendlicher kann unabhängig von seinen Eltern sein, sich aber in eine neue Abhängigkeit begeben, z.B. Jugendsekte, bestimmte Jugendbewegungen oder Musikszenen. Hier erlebt der Jugendliche zwar Unabhängigkeit von den Eltern aber seine Eigenständigkeit ist auf Grund der neuen Abhängigkeit oftmals noch stärker eingeschränkt als in der Herkunftsfamilie.³⁶

Bei dem Prozess der Loslösung sind Jugendliche einer Reihe von Risiko- und Schutzfaktoren ausgesetzt. Die nachfolgende Graphik soll dies veranschaulichen:³⁷



Bei vielen Jugendlichen zeigen sich jedoch im Laufe dieses Prozesses des „erwachsen werden“ vermehrt psychische Probleme und Verhaltensauffälligkeiten. Dies zeigt sich deutlich in der „Bremer Jugendstudie“. Hier wurden 1.035 Schüler im Alter von 12 bis 17 Jahren nach ihrem psychischen Wohlbefinden gefragt³⁸: Ergebnisse u.a.:

- 5,6% gaben an häufig Schlägereien anzufangen
- 11,4% gaben an Eigentum beschädigt zu haben
- 17,6% haben Schwierigkeiten sich auf Einzelheiten zu konzentrieren

³⁶ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 16ff

³⁷ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 15

³⁸ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 13 (dort zitiert nach Essau, u.a. (1998a) Häufigkeit und Komorbidität psychischer Störungen bei Jugendlichen: Ergebnisse der Bremer Jugendstudie. Zeitschrift für Kindliche Psychologie, Psychiatrie und Psychotherapie, 46, m Seite 105-124)

- 21,6% haben ein Gefühl der inneren Unruhe
- 52,4% haben keine Lust Aufgaben zu machen bei denen man sich auf Einzelheiten konzentrieren muss
- 11,6% fühlten sich in den letzten Jahren überwiegend traurig, niedergeschlagen, interesselos oder deprimiert
- 41,9% fühlten sich schon fast täglich traurig, niedergeschlagen, interesselos, oder deprimiert
- 9,9% dachten schon mal daran Selbstmord zu begehen
- 31,1% hatten extreme Prüfungsangst selbst bei guter Vorbereitung
- 20,4% berichteten von schwerwiegenden und länger andauernden Bauchschmerzen
- 23,9% von Kopfschmerzen die auch psychisch bedingt sind
- 21,2% fühlten sich in der Schule überfordert

Laut einer weiteren Befragung von 3.392 Schülern zwischen 12 und 16 Jahren in den alten und neuen Bundesländern signalisierten rund 20% bis 25% der Jugendlichen Gefühle von Hilflosigkeit, des „Sich überflüssig fühlen“, der Einsamkeit, das Erleben von Sinnlosigkeit des Daseins, Ängste und Benachteiligung. Rund 50% fühlte sich gestresst, erschöpft, überfordert und müde. Wut, Aggression, Gereiztheit und Ärger äußerten bis zu 55% der jungen Menschen.³⁹

Für die Bewältigung der beschriebenen Anforderungen von Jugendlichen hängt es offensichtlich ganz entscheidend davon ab, ob der Jugendliche davon überzeugt ist, dass er mit seinem Verhalten etwas bewirken kann, und ob er sich zutraut seine Probleme bzw. Konflikte eigenständig zu lösen. In Anlehnung an lerntheoretische Befunde erhält somit die erfahrene Selbstwirksamkeit eine zentrale Bedeutung bei der Bewältigung der Anforderungen des Jugendalters. Dabei ist von 4 verschiedenen Prozessen auszugehen, die das menschliche Handeln beeinflussen⁴⁰:

- **Kognitive Prozesse**
z.B.: Baue ich mir ein Erfolgs- oder ein Misserfolgsszenario auf?
- **Affektive Prozesse**
(z.B.: wie viel Stress und Angst erlebe ich in einer belastenden Situation?)
- **Motivationale Prozesse**
(z.B. Wie viel Mühe gebe ich mir?)
- **Auswahl von Umweltsituationen**
(z.B. Bevorzuge ich Situationen die ich bewältigen kann, oder solche, die ich für nicht zu bewältigen halte?)

Erst die Überzeugung etwas bewirken zu können, wird den Jugendlichen dazu bewegen sich auch größeren Problemen zu stellen, und erst dadurch gelingt es ihm ein stabiles Selbstwertgefühl aufzubauen.⁴¹ Kann die Anforderung bewältigt werden und schreibt sich der Ju-

³⁹ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 14 (dort zitiert nach Kolpig, P. u.a.. (1995). Der Jugendgesundheitsurvey 1993. In Kolpig, P. (Hrg.) Jugend und Gesundheit. Interventionsfelder und Präventionsbereiche. Weinheim: Juventa.)

⁴⁰ vgl. Petermann, Franz, u.a., Seite 14 (dort zitiert nach Bandura, A.(1989) Human agency in social cognitive theory. American Psychologist, 44, Seite 1175 – 1184.)

⁴¹ vgl. Petermann, Franz, u.a. Seite 14. Unter Selbstwertgefühl (auch Selbstvertrauen) versteht man den Eindruck oder die Bewertung, die man von sich selbst hat. Der Wert kann sich dabei auf den Charakter und die Fähigkeiten des Individuums, die Er-

gendliche den Erfolg selbst zu, so ist er auch in der Lage sich immer schwierigeren Aufgaben zuwenden. Wichtig ist also die Verknüpfung zwischen eigener Anstrengung und dem Erfolg dieser Anstrengung. Die erfahrbare Selbstwirksamkeit ist entscheidend für die Ausdauer bei der Bearbeitung einer zunächst scheinbar unlösbaren Aufgabe. Hegt der Jugendliche Zweifel an seinen Fähigkeiten und demzufolge am Erfolg seiner Bemühungen, dann wird er sich selbst bei der Problemlösung behindern, da die Aufmerksamkeit von der zu lösenden Aufgabe auf die Angst zu versagen abgelenkt wird. Schließlich verhindern mangelnde reale und aktive Interaktionen Selbstwirksamkeit zu erfahren und dementsprechend ein positives Selbstwertgefühl aufzubauen. In der Folge bleiben auch die entsprechenden sozialen, personalen sowie Handlungskompetenzen unterentwickelt. Ebenso die sich ableitenden soft skills.

„Nur wenige sind fähig, diesen direkten Kontakt mit der Realität aufzunehmen. Unsere einfachsten Ausflüge in die Umwelt werden durch unser Bedürfnis nach günstiger Beurteilung oder Deutung durch anerkannte Autoritäten unterbrochen. Entweder befürchten wir, dass wir keine Zustimmung erhalten werden, oder wir akzeptieren, widerspruchslos Kommentare und Deutungen von außen. In einer Kultur, in der Zustimmung oder Ablehnung das wichtigste Regulativ für Leistungen und Positionen geworden sind und oft Liebesersatz darstellen, werden unsere persönlichen Freiheiten zerstört. ... Ablehnung und Zustimmung entspricht einer autoritären Struktur, die ihr Gesicht im Laufe der Jahre verändert hat: von den Eltern über die Lehrer bis zur gesamten sozialen Struktur (Gatte, Arbeitgeber, Familie, Nachbarn usw.). ... Mit einem erwachenden Selbstwertgefühl verschwindet die autoritäre Struktur. Es besteht keine Notwendigkeit „Status“ durch Zustimmung oder Ablehnung zuzuweisen, wenn alle (sowohl der Lehrer als auch der Schüler) um persönliche Einsichten kämpfen – im Verein mit einem intuitiven Gewahrsein entsteht ein Gefühl der Sicherheit.“⁴²



Theaterpädagogisches Training, Arbeits(losen)theater, Rokycany



Theaterpädagogisches Training, Arbeits(losen)theater, Cheb

innerungen an die Vergangenheit und das Ich-Empfinden in der Gegenwart beziehen. Selbstwertgefühl entwickelt sich aus der Summe der Erfahrungen sowie der persönlichen Fähigkeiten und Kenntnissen. Demnach ist es abhängig von der Anerkennung bzw. Ablehnung mit der auf Verhalten und Handlung reagiert wird. Die Basis eines positiven Selbstwertgefühls wird nach gängigen Theorien in der Kindheit gelegt. Vor allem durch das Ausmaß an Zuneigung, Anerkennung und Ablehnung. In der Kindheit ist vor allem die Beziehung zu den Eltern maßgeblich, später im Jugendalter kommen weitere Bezugspersonen bzw. Gruppen hinzu. Selbstverständlich sind auch die Einflüsse durch die Bezugspersonen in Kinderhort, Kindergarten und Schule wichtig. In späteren Lebensphasen kann der Mensch den Eigenwert umso eher positiv beeinflussen, je unabhängiger er von der Meinung der Umgebung ist. Naturgemäß ist hier die Pubertät eine kritische Zeitspanne.

⁴² Spolin, Viola, Seite Seite 20

3. Kulturelle Bildung: ein Weg zum Kompetenzaufbau

Für die Entwicklung des Selbstwertgefühls und der vor genannten Kompetenzen sind praktische Tätigkeiten, Selbsterfahrung, Selbstreflexion und Feedback in der Gruppe wichtige Voraussetzung. Eine Möglichkeit diese Fähigkeit zu fördern, bietet die „kulturelle Bildung“ durch bildnerisches Gestalten, technisches Experimentieren, Medien, Sport, Tanz, Musik, Theater, u.s.w..⁴³

Hier sehen sich junge Menschen mit praktischen und aktionsgeladenen Aufgaben und Problemstellungen konfrontiert, die ihr Interesse wecken können und zu deren Lösung sie sich aufgerufen fühlen. Hier ist der lebensweltliche Bezug, auf den sich auch der methodische Focus legt, jederzeit darstellbar.

Kulturelle Bildung gibt den jungen Menschen die Möglichkeit ein Ergebnis zu erzielen, auf das sie Jenseits von Noten und Zeugnissen stolz sein können und dass in der Öffentlichkeit in aller Regel große Anerkennung findet, und zwar auch außerhalb der Familie und dem Freundeskreis. Die Erfahrung von Selbstwirksamkeit ist somit gegeben.

Insgesamt fördert Kulturelle Bildung Phantasie und kreatives Denken und ein Lernen mit Kopf, Herz und Hand. Mit allen Sinnen lernen ist ein grundlegendes Prinzip, eindrücklich und ausdrücklich. Diese Faktoren stellen - auch vor dem Hintergrund moderner Lerntheorien - eine gute Voraussetzung und Grundlage für das Gelingen von Lern- und Bildungsprozessen dar. Die Kinder- und Jugendforschung hat immer wieder dokumentiert, dass sinnlich erfahrbare Tätigkeiten, die gleichzeitig fordern und Spaß machen, zu den favorisierten Tätigkeiten junger Menschen gehören.⁴⁴

„Wir lernen durch Erfahrung und Erleben. Niemand bringt einem anderen etwas bei. Das trifft sowohl für das Kind zu, das vom Strampeln über das Krabbeln zum Gehen kommt, als auch für den Wissenschaftler mit seinen Formeln. Wenn die Umgebung es erlaubt kann jeder lernen, was er lernen will, und wenn das Individuum es erlaubt, wird es die Umgebung alles lehren, was sie zu lehren hat. „Begabung“ oder „Unbegabtheit“ haben damit wenig zu tun.“⁴⁵

3.1. Lernen im Spiel - das Ich im Spiegel der Bühnenpersönlichkeit

Die Fähigkeit zu spielen ist eine natürliche Anlage des Menschen. Er verliert sie nicht, ist er auch kein Kind mehr. Vielmehr gebraucht er sie unbewusst zur Selbstreflexion, zu dem was wir „Lebenslanges Lernen“ nennen. Das Spiel ermöglicht dem Menschen im Alltag seine Erfahrungen „ganz“ zu machen: mit Kopf, Leib und Gefühl.

Genau dieses Erlebnis bietet das theatrale Handeln in besonderer Form. Die Bühnensituation erfordert das Zusammenwirken von Körper und Geist, Raum und Licht, Musik und Sprache, und bringt dadurch die handelnden Figuren und ihre Beziehungen zum Vorschein.⁴⁶ Das Theater bietet auf diese Weise das „darstellerische Befragen von Lebenswirklichkeiten“ an.⁴⁷

⁴³ vgl. Huck-Schade, J.M. S 34-35

⁴⁴ In Anlehnung der Forderungen von Thoma G., Geschäftsführer der BP Stiftung

⁴⁵ Spolin, Viola, Seite 17

⁴⁶ vgl. Czerny G., Seite 53 f

⁴⁷ vgl. Göhmann, Lars, Seite 11



Indem der Spieler bewusst über seine eigene Persönlichkeit – mit Geist und Körper - hinweg eine neue Bühnenpersönlichkeit entwickelt, eröffnet sich für ihn die Möglichkeit, sich in sehr intimer und umfassender Weise kennen zu lernen. Denn, so sich die Bühnenpersönlichkeit entwickeln soll, wird die eigene Persönlichkeit zeitweise von der gespielten überlagert, unabhängig davon ob das eigene Handeln und Fühlen dem der Bühnenpersönlichkeit entspricht.

„Kriterium für die projektorientierte Theaterarbeit ist nicht so sehr die künstlerische Form der szenischen Interpretation eines literarischen Textes, sondern das ganzheitliche Lernen der Spieler mit Kopf und allen Sinnen:

Sie können mit einer Rollenfigur, die der eigenen Identität konträr ist, sich neue Ausdrucksmöglichkeiten erspielen, wenn sie Zeit genug haben, die Proben mit gruppendynamischen und künstlerischen Problemen in einer wachsenden Frustrationstoleranz durchzustehen und so die endlich erreichte, erzwungene, gelungene oder misslungene Aufführung als einen Schritt auf dem Weg zu einer kommunikativen Kompetenz am eigenen Leib erleben.“⁴⁸

Der Bezug zu den personellen und sozialen Kompetenzen des Schauspiels liegt darin, dass der Spieler selbst das Medium ist und seine eigene

„Leib-Seele-Identität“ benutzt, um eine erfundene „Leib-Seele-Identität“ zu verkörpern.⁴⁹

„Wir lernen durch Erfahrung und Erleben. Niemand bringt einem anderen etwas bei. Das trifft sowohl für das Kind zu, das vom Strampeln über das Krabbeln zum Gehen kommt, als auch für den Wissenschaftler mit seinen Formeln. Wenn die Umgebung es erlaubt kann jeder lernen, was er lernen will, und wenn das Individuum es erlaubt, wird es der Umgebung alles lehren, was es zu lehren hat. „Begabung“ oder „Unbegabtheit“ haben damit wenig zu tun.“

Viola Spolin (Improvisationstechniken für Pädagogik, Therapie & Theater)

In seinem „Versuch über eine systemische - konstruktivistische Theaterpädagogik“ beschreibt Lars Göhmann, in Anlehnung an Niklas Luhmann, dass jeder Mensch seine eigene Identität und damit die Wirklichkeit in der er lebt und die er wahrnimmt konstruiert.⁵⁰ Das heißt, der Mensch wählt aus der Vielfalt aller Lebens-Welttatbestände diejenigen aus, die mit seinem Ich korrespondieren. Dieser Vorgang unterliegt einerseits einer ständigen Wandlung, andererseits ist er von gesellschaftlichen Determinismen geprägt. Schließlich ist er abhängig von der Wahrnehmung des sozialen Umfeldes, der Summe der Erfahrungen und der Vorstellungen die sich im Menschen entwickeln.

„Es liegt in der Natur der Probleme des Schauspiels, dass man alle Sinne schärfen und sich von allen vorgefassten Konzepten, Deutungen und Annahmen befreien muss (wenn man das Problem lösen will), Dies erweitert die Fähigkeiten des Schülers sich mit seiner eigenen Welt der Phänomene auseinander zusetzen und sie individueller zu erfahren. Die einzige „Hausaufgabe“ ist Erfahrung - Erleben.“⁵¹

Das Schauspielen setzt als ganzheitliche Wahrnehmungs- und Erkenntnisarbeit die Einbeziehung privater Untiefen, ausgesonderter Aspekte und tabuisierter Affekte voraus, rückt jedoch kulturelle, individuelle und gesellschaftspolitische Bedingungen von Realitäten über die Konstruktion von Wirklichkeit in einen kritischen Dialog: Beschriebene und dargestellte Wirklichkeiten werden von den Spielern nach bzw. neu entdeckt, scheinbare Selbstverständlichkeiten hinterfragt. Der Perspektivenwechsel kann das Überprüfen der eigenen Lebenswirk-

⁴⁸ Jenisch, Jakob, Seite 59-60

⁴⁹ vgl. Czerny G

⁵⁰ vgl. Göhmann, Lars, Seite 11 ff

⁵¹ Spolin, Viola, Seite 29

lichkeit initiieren. Damit wird Wahrnehmung – die „äußeren“ Sinne⁵² - geschult, und die Analyse von Eigen- und Fremdverhalten animiert. Beim Theaterspiel greifen Fühlen, Denken und Handeln ineinander. Kann dieser Vorgang für die Spieler bewusst gemacht werden, wird auch der emotionale und kognitive Lernzuwachs im Spiel und durch das Spiel wahrnehmbar.⁵³ Personelle und soziale Kompetenzen können sich entwickeln, weil Ambiguitätserfahrung, Differenzenerfahrung, Erfahrung des Dazwischenstehens, Darstellen des nicht Darstellbaren und schließlich die Erfahrung der Pluralität der Wirklichkeit den Menschen zur Selbstreflexion herausfordert.

„Die erste Grundregel ... ist verblüffend einfach, aber schwer zu befolgen: Frage nicht, sondern behaupte. Denn jede Frage gibt die Initiative an das Gegenüber ab, entbindet von einer Stellungnahme. ... Die zweite Grundregel: Nimm es an, bleib dabei und mach was draus. ... Die Theaterszene will keine Konfliktvermeidung, sie braucht den zugespitzten Konflikt und seine Explosion.“

Jakob Jenisch (Der Darsteller und das Darstellen, Grundbegriffe für Praxis und Pädagogik)

Die Theaterarbeit birgt daher in sich die Chance des Durchbrechens von automatisierten Verhaltensformen und erstarrter Persönlichkeit.⁵⁴ Frei

nach Theodor Adorno ist das Theater ein „Artikulationsobjekt“, das seine Position fortwährend zur Disposition stellt. Als solches leistet es Widerstand gegen die versteinerten Lebensverhältnisse der Gegenwart, es versucht Chaos in eine zwanghafte gesellschaftliche Ordnung zu bringen. Hierbei stützt es sich auf irritierendes Erscheinen, das ein sensitives Interpretieren verlangt, dem daran liegt das Begrifflose mit Begriffen aufzutun ohne es gleich zu machen.“⁵⁵

Das Schauspiel erweckt also mittels spezifischer Einfühlungs-, Verkörperungs- und Darstellungstechniken Bilder und Visionen zum Leben. Einerseits beruht dieser Prozess auf der emotional-identifizierenden Auseinandersetzung mit der Figur. Andererseits auf der kreativen Formung des zu behandelnden Gegenstandes im Rahmen der spielenden Gruppe - das Ensemble.



Theaterpädagogisches Training, Berufe und Berufung, Wanderung und Gabreta

⁵² Um in der fremden (Bühnen-) Situationen handeln zu können brauchen die Spieler ihr Vorstellungsvermögen, den „inneren“ Sinn. Die Vorstellung von einem Gegenstand, der weder zeitlich noch räumlich vorhanden ist, entsteht auf der Grundlage vorhergegangener Wahrnehmungen. Hier sind allerdings keine „Abziehbilder“ gemeint. Vielmehr verbinden Vorstellungen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft in der Perspektive des ICH. Mit ihrer Hilfe ist es möglich Abwesendes zu vergegenwärtigen, Zukunft zu antizipieren, Vergangenheit und Gegenwart zu reflektieren. Vgl. Kehl, A, Seite 293-294

⁵³ Göhmann, Lars, Seite 12-13

⁵⁴ vgl. Czerny G.,

⁵⁵ Adorno, Th. W., Seite 33 f



3.2. Lernen im Spiel - das Ich im Spiegel der Sozialität des Ensembles⁵⁶

Das Theaterspiel erzeugt über das Zusammenspiel, die Interaktion eine soziale und kreative Gruppe (Ensemble) und bietet somit über die persönliche Rollenerfahrung hinaus ein enormes Potential zur Entwicklung sozialer Kompetenzen.

Dieser Umstand ergibt sich aus der Tatsache, dass eben genau diese Fähigkeiten „überlebenswichtig“ werden und somit „begreifbar“, beispielsweise dann, wenn Menschen mit nur schwacher Persönlichkeit auf die Bühne treten (wollen): Sie können nicht wie professionelle Schauspieler ganz auf sich selbst gestellt dem Publikum in die Augen schauen, sie müssen bei jedem Satz die Angst haben, sich zu versprechen und dann nicht mehr weiter zu wissen. In dem Augenblick, wo sie aber die sichere Unterstützung der anderen auf der Bühne und hinter der Bühne spüren, können sie diesen Schritt bewältigen. Diese Unterstützung der anderen ist kein „abstraktes Gefühl“ sondern lässt sich ganz konkret festmachen an unzähligen kleinen „Aufmerksamkeiten“ wo der eine unbemerkt dem anderen einen Stuhl zurechtrückt, im Dialog aus der Patsche hilft oder nach der Aufführung auf eine schwierige Interviewfrage die richtige Antwort gibt. Entscheidend ist dabei, dass die Gruppe schon lange vor der Bühnensituation das Vertrauen, die Strukturen und Prozesse entwickeln kann, die dann mit der Aufführung zur Krönung kommen.

Die theaterpädagogische Arbeit will einzelne Personen, eingebettet in gruppenspezifische Prozesse, auf einen sicheren Weg zu kreativem Ensemblespiel leiten – die sozialen Kompetenzen bedürfen dabei kaum der Erklärung, sie bedürfen keiner langen Vorträge, sondern sie bedürfen schlüssiger Spielsituationen, in denen sie Schritt für Schritt hervorgeholt werden können, ein Beispiel:

Es braucht kaum der Erklärung, dass eine Gruppe einen Kreis bildet. Wenn eine Gruppe einen Kreis bilden kann, braucht es kaum der Erklärung, in diesem Kreis einen Impuls wandern zu lassen. Wenn eine Gruppe einen Impuls wandern lassen kann, erschließt sich bei guter Anleitung ein erstes Grundgesetz des Theaterspiels: der Fokus. Den Fokus wandern zu lassen, ist nebenbei eine wichtige Einübung sozialer Kompetenzen:

Viele „Alleinunterhalter“ sind es gewohnt, den Zeitpunkt ihrer Beiträge ganz alleine festzulegen. Eingebunden in den Impulskreis kommen sie mit diesem Konzept ziemlich schnell an ihre Grenzen, weil ihr Einsatz plötzlich nur noch dann gefragt ist, wenn sie den Fokus haben. Alles andere Handeln lässt das Spiel der gesamten Gruppe scheitern. Da mögen ihre Beiträge auch noch so witzig sein. Es kann gut sein, dass später auf der Bühne dann "viele Worte fallen", einzelne Darsteller lange den Fokus haben. Diese Worte tragen Bedeutung, der lange Fokus ist aus der Theaterarbeit der gesamten Gruppe heraus entstanden und dient nicht der Selbstdarstellung einzelner. Solche Passagen können dann auch von allen Spielern getragen und verstanden werden und sind die besten Zeugen eines Arbeits- und Schaffensprozesses, der sich im Theaterstück versammelt.

„Eine gesunde Gruppenbeziehung setzt voraus, dass eine Anzahl von Individuen zusammenarbeitet, um ein vorgegebenes Ziel bei voller individueller Beteiligung und mit persönlichen Beiträgen zu erreichen. ... Theater stellt eine künstliche Gruppenbeziehung dar, die die Talente und die Energie vieler braucht – vom ersten Gedanken an ein Stück oder eine Szene bis zum letzten Echo des Beifalls. Ohne diese Interaktion gibt es für den einzelnen

⁵⁶ Die Ausführungen dieses Kapitels stammen von Hans Dönitz, Leiter des Theaterpädagogischen Instituts Bayern - „DAS Ei“

Schauspieler keinen Platz, denn für wen sollte er ohne funktionierende Gruppe spielen, ... welche Wirkung würde er hinterlassen?⁵⁷



Theaterpädagogisches Training
Arbeits(losen)theater, Cheb



Theaterpädagogisches Training
Berufe und Berufung, Gabreta

⁵⁷ Spolin, Viola. Improvisationstechniken für Pädagogik, Therapie & Theater. Junfermann Verlag Paderborn, 2002, Seite 23