

Joachim Syska, Riesengebirgs-Oberschule,
Berlin

Schüler/innen übernehmen Verantwortung durch Service Learning

Die Riesengebirgs-Oberschule in Berlin Schöneberg versucht in einem sozialen Brennpunktgebiet die Schüler/innen durch gemeinnützige Arbeit an verantwortliches Handeln heranzuführen, welches gleichzeitig den Übergang von der Schule in eine Erwerbstätigkeit erleichtern soll. Die Aktivitäten der Schüler/innen finden zusätzlich zum normalen Unterricht statt.

Die Riesengebirgs-Oberschule ist eine Hauptschule in einem problembeladenen Berliner Innenstadtbezirk. In unserem Teil von Berlin-Schöneberg ist ein hoher Anteil der Bevölkerung von Arbeitslosigkeit und den damit zusammenhängenden Folgen betroffen. Es findet eine stetige Entmischung des Bezirks statt, indem viele deutsche und situierte Migrantenfamilien dieses Quartier verlassen. Zurück bleiben in der Regel diejenigen, die es sich nicht mehr leisten können, in angesehene Stadtteile zu ziehen. Zurück bleiben damit auch viele Probleme im interkulturellen, sozialen und häuslichen Bereich, deren Auswirkungen sich in einer mangelnden Schulkultur unserer Schüler/innen widerspiegeln. Das schlägt sich konkret in einer geringen Bereitschaft nieder, Verantwortung für die Gemeinschaft zu übernehmen, sich an Regeln zu halten, sich zivilisiert und gewaltfrei zu begegnen und Schule als Lernort zu akzeptieren. In einem besonders großen Problemfeld befinden sich die Migrantenkinder, die täglich einen Kulturkonflikt zwischen ihrer eigenen Welt und der Schulwelt auszutragen haben und deren Deutschkenntnisse zudem im Durchschnitt große Mängel aufweisen. Diese Entwicklung kennen wir als einen fortschreitenden Prozess seit Jahren. Schule allgemein wird von der Gesellschaft in Deutschland mit der Bewältigung dieser gigantischen Probleme allein gelassen. In Berlin haben sich zum Beispiel die personellen und materiellen Bedingungen in den letzten Jahren rapide verschlechtert. Dennoch versuchen wir als Schule auf die veränderten Umfeldbedingungen durch eine Weiterentwicklung unserer methodisch-didaktischen Ansätze in der pädagogischen Arbeit und durch Veränderungen unserer organisatorischen Rahmenbedingungen zu reagieren. Gute Erfahrungen haben wir mit der Einbeziehung unserer Schüler/innen in die Gestaltung und Problemlösung unserer täglichen Arbeit gemacht. Konfliktlotsen, die aus Schülerperspektive und untereinander Kon-

flikte regulieren helfen oder die Pausenteams, die über die Einhaltung von Regeln während der Pausen wachen, sind zwei Beispiele. Hinzu kommt seit 2002 das Projekt Service Learning. Die Schüler/innen des jeweils 7. Jahrganges unserer Schule beteiligen sich an dem Projekt. Zur Zeit haben 50 Schüler/innen aus den 7. Klassen und 10 Schüler/innen aus den 8. Klassen unserer Schule Service Learning Stellen.

Das Projekt wird didaktisch getragen von der Idee der Selbsttätigkeit durch Schüler/innen und methodisch von einem projektorientierten Ansatz. Inspiriert durch nordamerikanische Erkenntnisse zum Service Learning und mit Hilfe eigener gestaltpädagogischer Erfahrungen haben Lehrer/innen unserer Schule ein evaluierbares Konzept entwickelt.

Danach findet individuell unterschiedlich an einem Nachmittag das Service Learning freiwillig für ein bis zwei Stunden statt. Jeder Schüler, jede Schülerin hat eine „Stelle“ und arbeitet ehrenamtlich bei einem in der Regel gemeinnützigen Träger mit. Diese Stellen sind meistens in der Nähe unserer Schule, z.B. bei der Arbeiterwohlfahrt in der Goltzstraße im Seniorenrentreff oder in der bezirklichen Kita, dem Seniorenheim in der Albestraße oder dem Verein Lesewelt e.V. in der Thomas-Dehler Bibliothek, dem Heimatmuseum in Schöneberg, der Stadtteil-VHS Crellestraße oder der Stadtteilbibliothek Schöneberg und in Einzelfällen auch z.B. bei bedürftigen Privatpersonen angesiedelt.

Die Arbeiten, die unsere Schüler/innen übernehmen, nützen allen Seiten. Zum Beispiel den älteren Herrschaften, die sich über Jugendliche freuen, von denen sie beim Einkaufen Unterstützung erhalten und mit denen sie auch noch einen Plausch machen können. Die Jugendlichen, die vielleicht zum ersten Mal intensiver mit älteren Menschen zusammen sind und somit den in der Regel abgerissenen Kommunikationsfaden zwischen den Generationen wieder neu knüpfen. Die Kinder in den hauptsächlich von Frauen betreuten Einrichtungen freuen sich besonders über die männlichen jugendlichen Helfer, die wie große Geschwister auftreten und gerade bei den Einzelkindern gerne gesehen sind.

Die Schüler/innen sind im Durchschnitt 13 Jahre alt und gewinnen mit diesen Erfahrungen erste eigene Einblicke in die Berufswelt. Sie lernen also nicht nur, sich für die Gemeinschaft einzusetzen, sondern erwerben wichtige Schlüsselqualifikationen, wie zum Beispiel sich verlässlich und verantwortungsvoll der Erfüllung der übertragenen Aufgaben zu widmen. Das trifft besonders auf die Bereiche zu, in denen Menschen – seien es Kinder, Alte oder Behinderte – von ihnen abhängig sind. Hiermit

lässt sich eine zentrale schulische Aufgabe erfüllen, nämlich die des konkreten Demokratie Lernens. Empathie, Solidarität und soziales Engagement sind zentrale Voraussetzungen für demokratisches Handeln. Der Aspekt von politischer Bildung ist für uns von großer Bedeutung.

Natürlich klappt nicht immer alles reibungslos und die betreuenden Lehrer/innen müssen hier und dort helfend eingreifen, um Probleme zu klären oder auch mal die Motivation wieder neu aufbauen. Aber insgesamt gesehen funktioniert das Projekt bis jetzt gut.

In der Schule werden einmal in der Woche in zwei Schulstunden die in der vergangenen Woche gemachten Erfahrungen ausgewertet. Die Schüler/innen sprechen über die wöchentlich erfolgten Eintragungen ins Lerntagebuch, tauschen sich über Erlebnisse aus, die nicht selten emotional berührend sind und aufgearbeitet werden müssen.

Die schriftlichen Eintragungen werden auch im Deutschunterricht wieder aufgegriffen, indem an diesen Texten weiter gearbeitet wird.

Die Erfahrungen, die Schüler/innen machen, strahlen auch auf andere Schul- und Lebensbereiche aus: Sie erleben sich als ernst genommene Mitglieder der Organisation, in der sie tätig sind und schöpfen daraus Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl.

Ende Mai jeden Jahres wird eine Veranstaltung organisiert, bei der die Schüler/innen Zertifikate für das Service Learning erhalten, die sie später bei ihren Bewerbungen als zusätzliche Qualifikation mit aufführen können. Die Zertifikate werden im Berufswahlpass gesammelt und helfen, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern

In Service Learning – Stellen, bei denen zum Beispiel ältere Menschen oder Kinder betreut werden sollen, können die Schüler/innen Ausdauer und Zuverlässigkeit trainieren. Die Alten und Kranken reagieren menschlich enttäuscht, wenn die Schüler/innen unregelmäßig erscheinen würden. Es gilt also Verlässlichkeit zu entwickeln oder auszubauen. Für uns ergab sich zum ersten Mal die Möglichkeit, den Berufswahlpass inhaltlich auszugestalten und damit sinnvoll einzusetzen, indem wir ihn mit Service Learning verknüpften. Unter anderem mit Hilfe des Berufswahlpasses soll eine Flexibilisierung der Übergangsphase von der Schule zum Beruf erprobt werden und den Schülern/innen soll schon ab dem 7. Jahrgang die Bedeutung der späteren Berufsarbeit deutlich werden.

Mit der Verbindung von Service Learning und der Erhöhung späterer Berufschancen wird für die Jugendlichen und deren Eltern der Gebrauchswert ehrenamtlicher und zusätzlicher Tätigkeit nachvollziehbar.

Seit 2003 gibt es ein Folgeprojekt, die Online-Beratungsagentur: Hier geben einige unserer Schüler/innen via Internet die gewonnenen Erfahrungen weiter. Zum Beispiel an andere interessierte Schüler/innen. Außerdem werden sie versuchen, neue Stellen zu akquirieren. Diese Konstruktion ist eine Weiterentwicklung, die sich gleichsam naturwüchsig für die Schüler/innen aus dem Projekt ergeben hat: Wir Schüler/innen haben die Erfahrungen, die andere noch nicht haben und wir haben im Sinne der Gemeinschaft auch ein Interesse daran, dass sich Service Learning verbreitert.

Die Lehrer/innen führen eine begleitende Evaluation des Projektes durch, um Verbesserungen und zukünftige Projekte zu planen und anderen Kollegen/innen unsere Erkenntnisse und Ergebnisse zur Verfügung stellen zu können. Inzwischen ist das Projekt Service Learning als ein Profilelement unserer Schule in das Schulprogramm aufgenommen worden und damit dauerhaft verankert.

Für die Lehrer/innen bahnt sich ein Paradigmenwechsel immer deutlicher an: Die Lehrer/innen müssen – wie in diesem Projekt – in Zukunft mehr supervisorisch tätig sein, indem sie das Ziel zeigen, den Weg aber den Schülern/innen überlassen aber zur Hilfestellung bereit stehen. Dazu gehört Vertrauen. Der Lehrer muss Vertrauen in die Kräfte der Schüler/innen entwickeln, ohne sie dabei allein zu lassen. Ebenso müssen die Schüler/innen den Lehrern/innen einen Vertrauensvorschuss geben, indem sie bereit sind, auch ungewohnte neue Projekte durchzuführen. So entwickelt sich ein von beiden Seiten getragener pädagogischer Bezug, der auf dem gegenseitigen Vertrauen basiert. Im Laufe des Projektes an der ROS ist zwischen einzelnen Schülern/innen und Lehrern/innen dieser pädagogische Bezug – ein Begriff des leider in Vergessenheit geratenen Erziehungswissenschaftlers Herman Nohl – entstanden oder hat sich auch weiter herausgebildet, es ist also ein positives pädagogisches Verhältnis gewachsen, das sich auf die anderen schulischen Bereiche ausgeweitet hat.

Als Bilanz lässt sich feststellen, dass die Verbindung von Berufsvorbereitung (Berufswahlpass) und Demokratie lernen durch eigenes Engagement mit Hilfe von Service Learning gelungen ist. Schüler/innen, Lehrer/innen und beteiligte Einrichtungen haben einen spannenden, neuen Weg beschritten, den es lohnt weiter zu gehen.

Literatur:

Adloff, Frank: Community Service und Service Learning: Eine sozialwissenschaftliche Bestandsaufnahme zum freiwilligen Engagement an amerikanischen Schulen und Universitäten, Script 2001

Adloff, Frank, Heurs, Sabine: Der Lohn der Freiwilligen, Süddeutsche Zeitung 30.7.1992

Sliwka, Anne: Demokratie Lernen und Leben, Bd. II Das anglo-amerikanische Beispiel Weinheim 2001

Sliwka, Anne; Petry, Christian; Kalb, Peter (Hrsg.): Durch Verantwortung lernen Service Learning: Etwas für andere tun. Weinheim 2004

Sliwka, Anne; Frank, Susanne: Service Learning – Verantwortung in Schule und Gemeinde, Weinheim 2004

Syska, Joachim: Verantwortung übernehmen durch gemeinnützige Arbeit in: PÄDAGOGIK H. 5 Mai 2004 S. 14 – 17

Joachim Syska, Gestaltpädagoge, arbeitet als Hauptschullehrer in Berlin-Schöneberg, Riesengebirgs-Oberschule
Belziger Str. 43-51
10823 Berlin
riesengos.cids@t-online.de

Thomas Kegel,
Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland

Anerkennungskultur – Qualifikationen – Zertifizierung

In vielen Quartieren, Kiezen oder Stadtvierteln engagieren sich Bürgerinnen und Bürger. Dieses Engagement muss von der Sozialarbeit oder dem Quartiersmanagement aufgenommen werden. Dadurch entwickelt sich echte Gemeinwesenarbeit, Partizipation und Teilhabe. Aber egal, ob die Sozialarbeit vor Ort dieses Engagement ernstnimmt und sich an dessen Seite stellt: das bürgerschaftliche Engagement ist aus sich selbst heraus aktiv. Um es deutlich zu sagen: die bürgerschaftlich Engagierten warten nicht auf das Quartiersmanagement und die Sozialarbeit!

Soziale Arbeit muss hier umdenken und sich in seiner Managementfunktion begreifen: es geht darum, nachhaltige gute Rahmenbedingungen für das Engagement der Bürgerinnen und Bürger zu schaffen. Und zwar unter Beteiligung der Engagierten. Dies wäre dann auch der erste Schritt zur Anerkennung.

Leider sind die Sozialpädagog/innen i.d.R. nicht im Freiwilligen-Management, ausgebildet. Deshalb dazu einige kurze Anmerkungen.

Was ist Freiwilligen-Management?

Freiwilligenmanagement ist die Planung, Organisation, Koordination und Evaluation von freiwilligem Engagement.

In der Regel findet dieses Engagement in organisierter Form statt – hier eben im Kiez, in einem Rahmen, den entweder das Quartiersmanagement vorgegeben hat, oder den eine Kiezeinrichtung bildet oder den die Anwohner/innen selbst organisiert haben.

Freiwilligen-Management zielt darauf ab, freiwilliges Engagement zu wecken und zu fördern. Es eröffnet Bürger/innen Möglichkeiten aktiv zu werden, sich einzumischen und mitzugestalten, sei es auf einem Abenteuerspielplatz, in einem Jugendclub oder in anderen Aufgabenfeldern.

Ehrenamtlich Engagierte können wirksam mitarbeiten, ihre vielfältige Fertigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen in die Entwicklung eines Kiezes einbringen. Darüber hinaus bietet es ehrenamtlich Engagierten die Chance ihren Eigeninteressen nachzugehen- z.B. sich weiter zu qualifizieren, Nachbarn kennen zu lernen, Spaß und Sinn im Engagement finden...

Im Quartier ansässige Organisationen können durch die Mitarbeit von ehrenamtlich En-

gagierten nicht nur umfangreiche Leistungen anbieten, sondern auch auf Qualität setzen.

Freiwilligenmanagement unterstützt die dort tätigen Hauptberuflichen und fördert ehrenamtlich Engagierte in einer Organisation. Es kann helfen, Spannungen zwischen diesen beiden Gruppen zu vermeiden und abzubauen.

Zentrale Ausgangspunkte des Freiwilligenmanagements sind:

- Freiwilliges Engagement wird als gesellschaftlich wertvolle Arbeit anerkannt.
- Freiwilliges Engagement gibt es weder umsonst – noch kostenlos!
- Die Projekt- oder Organisationsleitung befürwortet freiwilliges Engagement und erkennt es als einzigartigen, wertvollen Beitrag für die Organisation an. Ehrenamtlich Engagierte sind willkommen. Dies muss auch ein zentraler Bestandteil der Leitziele des Quartiersmanagements und der Philosophie der ansässigen Organisationen sein.
- Die wirkungsvolle Mitarbeit von ehrenamtlich Engagierten erfordert professionelle Unterstützung, d.h. Freiwilligenmanagement ist ein eigenständiger Aufgaben- und Verantwortungsbereich für hauptberufliche oder auch für andere freiwillige Mitarbeiter/innen, im Idealfall von Freiwilligenkoordinator/innen.
- Hauptberufliche- und ehrenamtliche Mitarbeiter/innen, Vorstandsmitglieder, Geschäftsführung und auch Nutzer/innen sind in das Management-/Unterstützungssystem einbezogen und tragen aktiv zum Gelingen bei.

Das Freiwilligenmanagement ist als ein Prozess zu verstehen und nicht als ein starres System. Zum Freiwilligenmanagement gehören folgende Aufgaben:

1) Die eigenen Ziele deutlich machen

Wenn Freiwillige aktiv mitmachen sollen, müssen die Ziele, die verfolgt werden, klar sein. Kommunizierbare Leitbilder des Kiez und der ansässigen Organisationen sollten Aussagen zur Bedeutung des freiwilligen, bürgerschaftlichen Engagements enthalten.

2) Geeignete Engagementmöglichkeiten finden

Dem Engagement sollten Entfaltungsmöglichkeiten angeboten werden. Organisationen müssen wissen, welches Aufgabenprofil für die Engagements sie anbieten können. Selbst gewähltes Bürgerengagement sollte eventuell weitere Engagierte inkludieren können – also nicht exklusiv sein.

3) **Umfassende Informationen anbieten**

Den Engagierten und Interessierten müssen umfassende Informationen über die Kiezprojekte oder Engagementmöglichkeiten in Organisationen gegeben werden. Auch über die Rahmenbedingungen des Engagements sollte informiert werden – z.B. über Versicherungen oder Auslagererstattung.

4) **Verlässliche Organisation der Freiwilligenarbeit**

Hier geht es um die professionelle Regelung von Versicherungen, Klärung von rechtlichen Fragen, Organisationsstrukturen, Vorhalt von Infrastrukturen...

5) **Fachliche Begleitung und Unterstützung bereitstellen**

Wenn Engagierte Rat und Tat oder gar Anleitung benötigen, sollten entsprechen qualifizierte Ansprechpartner/innen leicht erreichbar sein und sich die dafür nötige Zeit nehmen können.

6) **Bildung und Begegnung ermöglichen**

Im bürgerschaftlichen Engagement ist die Verbindung von Arbeiten und Lernen angelegt und sollte gefördert werden. Darüber hinaus sollten Bildungsangebote die sozialen Kompetenzen und praktische Qualifikationen vermitteln.

7) **Bürgerschaftliches Engagement anerkennen**

Das Engagement der Bürger/innen braucht Anerkennung. Diese wird erfahren durch Wertschätzung und Unterstützung im Kiez und in den Organisationen. Darüber hinaus müssen Formen der politischen und kulturellen Beteiligung entwickelt und eingefordert werden. Dies ist eine hohe Form der Anerkennung – als Bürger/in mitbestimmen können. Außerdem soll das Engagement der Freiwilligen dokumentiert werden und beurkundet werden.

8) **Bürgerschaftliches Engagement evaluieren**

Wie viele Bürger/innen leisten wie viel Freiwilligenarbeit? Kann dies in Geldwert umgerechnet werden? Entwickelt sich Sozialkapital? Funktioniert die Bürgerbeteiligung und das Freiwilligen-Management? Werden die angestrebten Ziele von den Beteiligten erreicht, wo gibt es Änderungs- und Entwicklungsbedarf?

Diese Aufgaben des Freiwilligen-Managements werden so oder so ähnlich bundesweit von allen Trägern des bürgerschaftlichen Engagements geteilt. Ein so verstandenes Freiwilligen-Management stärkt die Zivilgesellschaft im Quartier und entwickelt eine Strahlkraft, die Engagementinteressierte ins Engagement zu integrieren vermag.

Bürgerschaftliches Engagement bietet den

Engagierten ein umfassendes Handlungs- und Lernfeld:

- Für die persönliche Entwicklung
- Für den Erwerb von Fachkompetenz
- Für die Einübung in öffentliches Engagement

(Knoll 2003, S. 7)

Erfahrungsgemäß werden im Engagement Querschnittskompetenzen und Schlüsselqualifikationen erworben

- „im personalen Bereich des Handelns (z.B. wahrnehmungsfähig sein für eigenes Verhalten als Vereinsvorstandsmitglied),
- in dessen sozial-interaktiver Dimension (z.B. mit Vereinsmitgliedern partnerschaftlich umgehen können),
- unter gesellschaftsbezogenen Aspekten (z.B. die öffentliche Dimension von Vereinstätigkeit verstehen und gestalten können) und
- bezogen auf die pragmatische Dimension der Tätigkeit (z.B. Projekt managen können)“ (Ebenda, S. 8)

Wir wissen, dass die freiwillig Engagierten diese Lerndimensionen selbst reflektieren können. Dafür müssen spezifische Gelegenheiten etabliert werden. Das Quartiersmanagement bzw. das Freiwilligen-Management sollte dafür sorgen, dass es regelmäßige Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch gibt – in allen Bereichen des sich entwickelnden Kiezes. Auch angebotene Qualifizierungsmaßnahmen müssen Erfahrungsaustausch ermöglichen. Es geht darum, bereits gemachte Erfahrungen zu reflektieren und dazu zu lernen – dies ist nicht möglich, wenn „Schulungen“ durchgeführt werden. Sogenannte „Hebammen“-Methoden und ähnliche Didaktiken müssen angewandt werden.

Qualifizierungsangebote können bereits eine Form der Anerkennung sein. Insbesondere wenn diese mit Teilnahmebestätigungen oder Zertifikaten gewürdigt werden. Wir plädieren dafür, qualifizierte Nachweise auszustellen, diese können dann gegebenenfalls auch für berufliches Fortkommen genutzt werden.

Eine Bescheinigung oder Urkunde über das geleistete Engagement oder andere Formen der Anerkennung machen die Engagierten stolz und wirken motivierend. Es ist wichtig, hier aus der Vielzahl der Anerkennungsformen die für die jeweils gemeinten Engagierten auszuwählen. Anerkennung nach dem Gieskannenprinzip wird nicht funktionieren.

Neben Zertifikaten ist aber das Gemeinschaftserlebnis, die Erfahrung tatsächlich etwas bewegen zu können sowie die Freude an sinnhaftem Engagement die wohl wichtigere Form der Anerkennung für die Engagierten.