

Theaterpädagogische Akademie der Theaterwerkstatt Heidelberg  
Berufsbegleitende Ausbildung Theaterpädagogik BuT  
Jahrgang 2019 bis 2023

**Zukunftswerkstatt Theater und Arbeit –  
Chancen theaterpädagogischer Ansätze in der Berufsorientierung**

Welche Möglichkeiten bietet der Einsatz theaterpädagogischer Mittel und Methoden  
zur persönlichen und beruflichen Kompetenzförderung von Jugendlichen  
und jungen Menschen in der Berufsorientierung?

Abschlussarbeit

im Rahmen der Ausbildung Theaterpädagogik BuT ®

an der Theaterwerkstatt Heidelberg

Vorgelegt von Tyjana Angelina Krumke

Eingereicht am 17.08.2023 an Wolfgang G. Schmidt (Ausbildungsleitung)

} **theaterwerkstatt heidelberg**

## Inhaltsverzeichnis

---

1. Einleitung und Ausgangssituation	Seite   1
2. Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH	Seite   2
2.1. Leitbild und Ziele der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH	Seite   3
2.2. Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ (Q&B)	Seite   4
2.2.1. Rahmenbedingungen und Zielgruppe	Seite   4
2.2.1.1. Lebenslage der Zielgruppe	Seite   4
2.2.2. Ziele	Seite   5
2.2.3. Sozialpädagogische Begleitung	Seite   6
2.2.4. Qualifizierung	Seite   7
3. Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Seite   9
3.1. Aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Seite   9
3.2. Kompetenzanforderungen	Seite   10
3.2.1. Definitionsklärung: Kompetenzen	Seite   10
3.2.2. Aktuelle Entwicklungen der Kompetenzanforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	Seite   11
4. Berufsorientierung als theaterpädagogisches Handlungsfeld	Seite   14
4.1. Theaterspielen öffnet die Persönlichkeit. Eine Studie über die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen	Seite   15
4.2. Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet	Seite   16
4.3. Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit	Seite   17
4.4. Theater zwischen Schule und Beruf. Das Orientierungsjahr „!STAGE“ am Consol Theater in Gelsenkirchen	Seite   23
4.5. Eigene Erkenntnisgewinnung aus den vorgestellten Modellen und Studien	Seite   25
5. Theaterpädagogik als weitere Säule im berufsorientierenden Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“	Seite   27
6. Fazit und Ausblick	Seite   30
7. Literatur-, Quellen- und Abbildungsverzeichnis	Seite   32
8. Anhang	Seite   34

## 1. Einleitung und Ausgangssituation

---

„Der Mensch steht immer im Mittelpunkt. Seine Entfaltung, seine Wünsche, Sehnsüchte, Probleme, unterdrückten Anteile, seine Neugierde und Expression sind die Kernpunkte, um die es geht.“<sup>1</sup>

Diese Abschlussarbeit ist mit dem Hintergrund des eigenen beruflichen Werdeganges und der eigenen persönlichen Interessen im Rahmen der Ausbildung Theaterpädagogik BuT an der Theaterwerkstatt Heidelberg entstand.

Im Arbeitsfeld der Berufsorientierung begegnen pädagogischen Fachkräften immer wieder junge Menschen, die noch keinen Ausbildungsberuf gewählt und abgeschlossen haben sowie eine Vielzahl unterschiedlicher persönlicher Voraussetzungen mitbringen. Die Bildungseinrichtung Jugendwerkstatt Gießen gGmbH arbeitet mit solchen jungen Menschen in der Berufsorientierung zusammen. Im Berufsalltag zeigt sich, dass diesen jungen Menschen einerseits grundlegende personale, soziale und kulturelle Kompetenzen für den Übergang in das Ausbildungs- und Berufsleben fehlen und andererseits hohe Anforderungen der Ausbildungs- und Arbeitsbetriebe an die jungen Menschen gestellt werden. So stellt sich die Frage, ob diesem Dilemma entgegengewirkt werden kann. Auch in einzureichenden Konzepten unserer Projekte der Berufsorientierungen ist diese Frage Gegenstand der Betrachtung. Sicherlich lässt sich aus der Sicht eines Einzelnen kaum auf die wirtschaftlichen Belange und Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes Einfluss nehmen aber die jungen Menschen können in ihrer Persönlichkeit und ihren Kompetenzen so gestärkt werden, dass sie den Anforderungen gewachsen sind. In regelmäßigen Teamsitzungen im Kollegium und dem gemeinsamen Austausch zeigte sich, dass bei Betrachtung dieses Dilemmas die Berufsorientierung ein weiteres Handlungsfeld für den Einsatz von theaterpädagogischen Methoden sein kann. Somit ist eine Beschäftigung, mit der Fragestellung „Welche Möglichkeiten bietet der Einsatz theaterpädagogischer Mittel und Methoden zur persönlichen und beruflichen Förderung von Jugendlichen und jungen Menschen in der Berufsorientierung?“ aus aktuellen Anlass heraus entstanden.

Mit der Vorstellung der Bildungseinrichtung Jugendwerkstatt Gießen gGmbH, dessen Leitbild sowie Zielen und der Skizzierung des berufsorientierenden Projekts „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ beginnt diese Abschlussarbeit. Anschließend wird die

---

<sup>1</sup> Bidlo 2006, S. 113

aktuellen Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit besonderem Blick auf die Kompetenzanforderungen und Anforderungsprofile junger Bewerber:innen dar, um darauf aufbauend mit Hilfe mehrere Studien und Modelle darlegen zu können, welche Chancen die Berufsorientierung als theaterpädagogisches Handlungsfeld bietet. Auf Grundlage der gewonnen Erkenntnisse über den Einsatz von theaterpädagogischer Arbeit in berufsorientierten Projekten wird in einem letzten Kapitel exemplarisch die theaterpädagogische Arbeit als weitere Säule der Berufsorientierung und Kompetenzentwicklung im Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ aufgezeigt.

## 2. Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH

---

Die Jugendwerkstatt Gießen GmbH  
Gemeinnützige Gesellschaft für  
Qualifizierung und berufliche  
Integration hat ihren Standort in der  
Gießener Weststadt (seit 2016  
Soziales Stadtgebiet) und ging aus



einer Beratungsstelle für Jugendliche hervor, die im Rahmen eines Modellprojektes des Landes Hessen eingerichtet wurde. Die Jugendwerkstatt ist eine Einrichtung in der evangelischen Kirche Hessen und Nassau und ist Mitglied in der Diakonie Hessen. Seit dem Gründungsjahr 1982 unterstützt die Jugendwerkstatt benachteiligte Jugendliche und Erwachsene bei der Integration in Arbeit und Ausbildung und fördert ihre persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen sowie ihre soziale Teilhabe.

Von der Berufsorientierung über die Ausbildungs- und Berufsvorbereitung hin zur Ausbildung bietet die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 16 unterschiedliche Maßnahmen und Ausbildungen in 8 unterschiedlichen Werkstattbereichen (Bau/Zimmerei, Fahrradwerkstatt, Holzwerkstatt, Kaufhaus, Kreativ- und Textilwerkstatt, Küche, Metallwerkstatt und Transportabteilung) und verschiedenen Arbeitsfeldern, deren Ausstattung an den Realitäten des 1. Arbeitsmarktes orientiert ist, an. Mit der Unterstützung von über 50 Mitarbeitenden können sich die bis zu 150 Teilnehmende in aufeinander abgestimmten Schritten in Richtung Berufsabschluss entwickeln oder den Wiedereinstieg in den 1. Arbeitsmarkt absolvieren.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> vgl. Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 2023

## 2.1 Leitbild und Ziele der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH

Im Leitbild der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH wird die Vielfalt in Bezug auf Alter, Herkunft, Religion und Geschlecht als Bereicherung und Herausforderung auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft gesehen. Sie stellt somit das Ziel der Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilhabe an sozialer Gemeinschaft jedes Einzelnen in den Mittelpunkt, um eine Orientierung für strukturelle und methodische Entscheidungen und das tägliche Handeln zu geben. Mit der Arbeit in der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH liegt der Fokus auf dem Entdecken der unterschiedlichen Ressourcen der Menschen und darauf, diese zu fördern.<sup>3</sup>

Ziele zur Förderung der Teilhabe: Das Fördern der Teilhabe auf gesellschaftlicher Ebene steht an erster Stelle. Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH sieht sich als Schnittstelle für soziale Teilhabe und gesellschaftliche Verantwortung und engagiert sich sozial-, bildungs-, arbeitsmarktpolitisch sowie ökologisch. Sie bietet Teilnehmenden den Raum zur Begegnung und dem gemeinsamen Austausch. Durch diese Vernetzung werden Potentiale sichtbar gemacht, die das Zusammengehörigkeitsgefühl stärken und in der gemeinsamen Arbeit als Ressource einbezogen werden.<sup>4</sup>

Ziele des bedarfsgerechten Arbeitens: Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH entwickelt ihre Angebote mit Blick auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes und gesellschaftlichen Entwicklungen sowie den Bedarfen der Teilnehmenden kontinuierlich weiter. Durch eindeutige individuelle Arbeitszielformulierung wird hinsichtlich der Erwartungen Transparenz geschaffen.<sup>5</sup>

Ziele zur Gewährleistung der Zuverlässigkeit: Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH ist eine anerkannte Bildungseinrichtung mit festgelegten Qualitätsstandards und ist durch den TÜV Hessen AZAV-zertifiziert. Ebenfalls werden die Qualität der Arbeit und die Professionalität der Mitarbeitenden durch gezielte und systematische Aus-, Fort- und Weiterbildung gefördert.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> vgl. Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 2023, Leitbild

<sup>4</sup> vgl. Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 2023, Ziele

<sup>5</sup> vgl. Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 2023, Ziele

<sup>6</sup> vgl. Jugendwerkstatt Gießen gGmbH 2023, Ziele

## **2.2 Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ (Q&B)**

Das Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ (Q&B) ist eines von insgesamt 16 Projekten, die auf dem Gelände der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH zur Berufsorientierung<sup>7</sup> und Integration in Arbeit angeboten und durchgeführt werden.

### **2.2.1 Rahmenbedingungen und Zielgruppe**

Das Angebot des Qualifizierungsprojektes „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ (Q&B) hält 44 Plätze für Jugendliche und junge Erwachsene, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und denen ein Berufseinstieg aus verschiedenen Gründen bisher nicht gelungen ist, bereit. Teilnehmende des Projekts „Q&B“ erhalten eine individuelle Förderdauer von 12 bis 24 Monaten und werden wöchentlich 30 Stunden im nach Interesse gewählten Werkstattbereich von Fachanleitenden qualifiziert, die über eine Ausbilderqualifizierung verfügen. Außerdem stehen den Teilnehmenden sozialpädagogische Mitarbeitende zur Seite, die sie hinsichtlich ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen. Daneben besteht für die Teilnehmenden auch das Angebot sozialtherapeutische Beratung durch die Mitarbeitenden des Beratungsangebotes „Jugend im Risiko“ in Anspruch zu nehmen. Dieses Begleitprojekt wird durch das Projektteam in Kooperation mit dem „Institut für Familienpsychosomatik“ der Universität Gießen wissenschaftlich evaluiert.

#### **2.2.1.1 Lebenslage der Zielgruppe**

Die Lebenslagen junger Menschen in der Berufsorientierung sind u.a. durch unvollständige und instabile Familien, alleinerziehendes (junges) Elternteil, belastende Wohnsituation bis hin zur Wohnungslosigkeit, geringes Einkommen, schlechter oder fehlender Schulabschluss und niedriges Bildungsniveau, Migrationshintergrund, Lernbehinderungen, sozialer Entwicklungsrückstand, Sucht und Abhängigkeit, psychische Probleme, Schulden und geschlechtsbezogene Benachteiligung geprägt. Meist weisen die jungen Menschen eine Kombination von Problemlagen auf, sodass ihre Lebenslage die Herausbildung spezifischer und nicht förderlicher Verhaltensweisen fördert. Zum Beispiel zeigen junge Männer häufiger aggressive Verhaltensweisen bis hin zur Straffälligkeit, während junge Frauen in der Tendenz eher Rückzug und passives Verhalten zeigen. In der Arbeit mit den

---

<sup>7</sup> Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennen lernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert werden. Beide Seiten müssen immer wieder neu abgestimmt werden. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess zu meistern. (Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): Berufsorientierung unter <https://www.bibb.de/de/680.php>; 16.07.2023 um 17:49 Uhr)

jungen Menschen in der Berufsorientierung muss darauf reagiert werden und die komplette Lebenssituation ist zu beachten.

### 2.2.2 Ziele

Ziel der Maßnahme „Q&B“ und des Beratungsangebotes „Jugend im Risiko“ ist die berufliche und soziale Integration benachteiligter Jugendlicher. Es beinhaltet die Förderung der Entwicklung der gesamten Persönlichkeit der Teilnehmenden unter Einbeziehung des privaten und sozialen Umfelds. Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden machen deutlich, dass dazu ein erweiterter Blickwinkel und ein erweitertes Methodenspektrum notwendig sind. Es geht um die Förderung und Stärkung von Lebensbewältigungskompetenzen und darum, einen Zuwachs von gesundheitsdienlichen Ressourcen (z.B. Selbstbewusstsein, Bildung, Einkommen etc.) zu erreichen. Ressourcen der Teilnehmenden, die stärkere Einbeziehung ihres sozialen Umfeldes in die Arbeit und der Ausbau analytischer (medizinisch, psychologisch, pädagogisch) Elemente tragen dazu bei, dass die Erfolgswahrscheinlichkeit im Beruf mit den jungen Menschen steigt.

Entsprechend dem Bundesbildungsbericht 2012 tragen kulturelle/musisch-ästhetische Angebote dazu bei, „Individuen zu einem selbstbestimmten Leben, zur Entdeckung und Entfaltung ihrer expressiven Bedürfnisse sowie zur aktiven Teilnahme an Kultur zu befähigen.“<sup>8</sup> In regelmäßigen Abständen finden daher mit allen Teilnehmenden und Mitarbeitenden Gruppenangebotstage statt. Hiermit wird den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten, Erfolgserfahrungen zu machen, die sie im klassischen Bereich der Berufsorientierung bisher nicht sammeln konnten. Dafür werden Angebote aus den Feldern Kultur, Sport und Bewegung, Prävention sowie Digitalisierung realisiert. Zur Unterstützung der Durchführung einzelner Angebote wird mit ausgebildeten Honorarkräften und regionalen Institutionen wie z.B. dem Suchthilfezentrum Gießen, Wildwasser Gießen e.V., Landkreis Gießen kooperiert und zusammengearbeitet.

Einzelne Ziele der berufsorientierenden Unterstützung im Überblick:

- Förderung des Kohärenzgefühls<sup>9</sup> der Teilnehmenden, damit sich diese als aktiv Handelnde erleben.

---

<sup>8</sup> Nationaler Bildungsbericht 2012, S. 157

<sup>9</sup> Das Kohärenzgefühl ist ein zentraler Aspekt in der Salutogenese von Aaron Antonovsky (1923–1994). Nach Antonovsky hat Kohärenz drei Aspekte: Die Fähigkeit, dass man die Zusammenhänge des Lebens versteht. Das Gefühl der Verstehbarkeit. Die Überzeugung, dass man das eigene Leben gestalten kann. Das Gefühl der Handhabbarkeit. Der Glaube, dass das Leben einen Sinn hat. Das Gefühl der Sinnhaftigkeit. Aus soziologischer Sicht ist in diesem Zusammenhang auch auf die Bedeutung von Kohäsion und insbesondere auch auf den Begriff der Gruppenkohäsion zu verweisen. Der Zusammenhalt der Gesellschaft – wie auch der Familie und Freunde – ist ein wesentlicher Faktor, der zur Vermeidung von Angst als einem grundlegenden Faktor für die Entstehung psychischer Gesundheit bzw. Krankheit führt. („Kohärenz (Psychologie)“. In:

- Wertevermittlung und Orientierung auf Handlungsmaximen wie Respekt und Toleranz
- Förderung eines realistischen Selbstbildes.
- Stärkung der personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen.
- Lebensweltbezug und Beitrag zur praktischen Lebensführung unter Einschluss berufsbezogener psychosozialer Beratung zur Förderung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und Identitätsfindung.
- Vermittlung von medizinischen und fachtherapeutischen Angeboten, falls weitere unterstützende Angebote notwendig sind.
- Verknüpfung sozial- und arbeitspädagogischer Ansätze einerseits mit psychologischen und psychotherapeutischen Ansätzen zur integrierten Bearbeitung von Problemlagen.
- Stärkung der Ausbildungs- und Lernmotivation durch betriebsnahes produkt- und projektorientiertes Lernen und Arbeiten.
- Förderung der Qualifikation durch fachpraktisches und fachtheoretisches Lernen im Rahmen überschaubarer Qualifizierungsmodule und durch betriebliche Praktika.
- Förderung der Deutschkenntnisse durch berufsbezogenes Sprachtraining.
- Förderung und Stärkung der digitalen Kompetenzentwicklung.
- Förderung der musischen und künstlerischen Bildung zur Ergänzung des Repertoires an Ausdrucksmöglichkeiten.
- Erfahrungen ermöglichen in verschiedenen Berufsbereichen auch jenseits geschlechtsstereotyper Sichtweisen sowie Reflexion geschlechtsbezogener Lebens- und Berufsplanungen.
- Berücksichtigung der individuellen Lebenslage hinsichtlich des Geschlechts, der Herkunft und dem sozialen Hintergrund.
- Eine möglichst gute Vermittlungs- und Verbleibquote in Ausbildung und Arbeit oder in weiterführende Maßnahmen oder Bildungsangebote.
- Übernahme einer Brückenfunktion zum ersten Arbeitsmarkt.

### **2.2.3 Sozialpädagogische Begleitung**

Die sozialpädagogische Begleitung richtet einen ganzheitlichen Blick auf die einzelnen Teilnehmenden. Es stehen nicht nur die berufsorientierenden Gesichtspunkte im Mittelpunkt, sondern die gesamte Persönlichkeit. Dabei liegt der Fokus auf den Ressourcen der Teilnehmenden. Die sozialpädagogische Begleitung zielt auf die Förderung des Kohärenzgefühls bei den Teilnehmenden ab. Das bedeutet, dass Arbeits- und



Alltagssituationen mit den Teilnehmenden reflektiert werden, gemeinsam Zusammenhänge erörtert und ein Verständnis erzeugt werden. Es werden dazu Qualifizierungsprojekte entwickelt, die von den Teilnehmenden bewältigt werden können und so ein Gefühl der Bewältigbarkeit von Aufgaben vermittelt wird. Diese Projekte sind dennoch herausfordernd und machen deutlich, ob eine Eignung für einen Tätigkeitsbereich vorliegt. So entsteht ein Gefühl von Sinnhaftigkeit und Bedeutsamkeit.

Die sozialpädagogische Fachkraft ist für alle Problemlagen, die erfahrungsgemäß bei der Zielgruppe auftreten, ansprechbar und es bilden sich folgende Schwerpunkte und Methoden der sozialpädagogischen Unterstützung heraus:

- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung über Beratungsangebote.
- Unterstützung bei sozialen Problemen durch Alltagshilfen und aufsuchende Arbeit.
- Sozialräumlich orientierte Arbeit und Netzwerkarbeit mit Kooperationspartnern und Akquise neuer Kooperationspartner im Sozialraum.
- Individuelle Förderplangespräche.
- Förderung der Lernentwicklung und Schlüsselkompetenzen.
- Erteilung von allgemeinbildendem Unterricht für die Teilnehmenden.
- Durchführen von Bewerbungstrainings und berufsbezogenen Sprachtrainings.
- Entwicklung von Berufsperspektiven über eine individuelle Berufswegplanung.
- Pädagogische Begleitung von (externen) betrieblichen Praktika.
- Koordination der sozialpädagogischen Begleitung mit den psychosozialen Angeboten.
- Gruppenbezogene (erlebnispädagogische) Aktivitäten.
- Dokumentation der Arbeit zur Strukturierung des Unterstützungsprozesses.

Der Förderbedarf von Teilnehmenden wird jeweils individuell und damit auch geschlechtsspezifisch differenziert ermittelt. Entwicklungsziele und individuelle Förderschwerpunkte werden in regelmäßiger Rücksprache entwickelt, angepasst oder abgestimmt.

#### **2.2.4 Qualifizierung**

Die inhaltliche Qualifizierung findet nach dem Produktionsschulansatz<sup>10</sup> statt. Über das Erfahren der Sinnhaftigkeit des Lernens durch Ausprobieren sollen Lernerfolge erzielt

---

<sup>10</sup> Produktionsschule ist ein Lernort, an dem Arbeiten und Lernen sich gegenseitig bedingen. Junge Menschen machen in Produktionsschulen Lernerfahrungen an „sinnbesetzten Gegenständen“ (Produktion und Dienstleistungen). Im Mittelpunkt steht eine sehr hohe Praxis- bzw. Handlungsorientierung aller Lernprozesse. Mit ihrem Konzept des praktischen Lernens machen Produktionsschulen die erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen der Jugendlichen zum Ausgangspunkt. Produktionsschulen legen dabei besonderen Wert auf eigene Wirksamkeitserfahrungen und die Eigenmotivation der

werden. Die Handlungsorientierung des Lernens ist ein Grundprinzip der Arbeit in der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH. Sie verknüpft Wahrnehmen, Denken und Handeln miteinander und ermöglicht die direkte Verbindung zwischen konkretem Tun und kognitiver Aufnahme. Im Qualifizierungsprozess werden fachtheoretische und fachpraktische Aspekte miteinander verbunden und aufeinander bezogen.

Die Qualifizierung wird an die Voraussetzungen und Lernfortschritte der jungen Menschen orientiert und in Phasen unterteilt, um den kontinuierlichen Lernfortschritt und die persönliche Entwicklung zu unterstützen. In der Eingangsphase wird der Kenntnisstand der Teilnehmenden ermittelt und ein auf die beruflichen Vorstellungen bezogenes Trainingsprogramm entwickelt, damit die Ausbildungsfähigkeit gefördert werden kann. Die Orientierungsphase ist von den individuellen Bedarfen und dem Trainingsprogramm der Teilnehmenden abhängig, beinhaltet kleine Teilprojekte und ist in einzelnen fachliche Qualifizierungsmodule aufgeteilt. In der Phase der Berufsorientierung soll durch die praktischen Erfahrungen in konkreten Berufsbereichen die Motivation für die Qualifizierung und Ausbildung geweckt und gestärkt werden. Es werden Tätigkeits- und Qualifizierungsberichte geschrieben und die Teilnehmenden werden an die Berichtsheftführung in der Ausbildung herangeführt. In allen Qualifizierungsphasen ist die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen ein integrativer Bestandteil. Sie erfolgt grundsätzlich handlungsorientiert, sodass die Schlüsselqualifikationen parallel zu den praktischen Inhalten erlernt werden. Die Schlüsselqualifikationen, die für die Teilnehmenden besonders wichtig sind, liegen im Bereich der Sozialkompetenz (Teamfähigkeit, Verantwortungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, u.v.a.) und im Bereich der Methodenkompetenz (selbstständiges Lernen, Problemlösungsfähigkeit, planerisches Denken, Gewinnen und Verarbeiten von Informationen u.v.a.). Folgende didaktische Prinzipien werden in der Qualifizierung eingesetzt:

- Förderung der Motivation.
- Lernen mit allen Sinnen und in überschaubaren Schritten.
- Einsatz vielfältiger Vermittlungsmethoden.
- Prinzip des Wiederholens mit wechselnden Methoden.
- gruppenbezogenes Arbeiten, Projektgruppen, Zweier-Gruppen (Lern-Tandems).
- „Mentor:innen“-Modell (erfahrener Teilnehmer:innen kümmert sich um Neulinge).
- Vom Einfachen zum Schwierigeren.
- Positiv verstärken, anerkennen und loben.
- Erfolgserlebnisse verschaffen.

- Einsatz vielfältiger Materialien und Medien zur Veranschaulichung.
- Selbst- und Gegenkontrolle.
- Individuelle Orientierung, Durchlässigkeit und Flexibilität der Qualifizierungsprozesse.

### **3. Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

---

Für die alltägliche Arbeit in der Berufsorientierung ist es hilfreich, die aktuelle Entwicklung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu betrachten und zu kennen. Dabei soll im Folgenden eine Recherche über Schlagzeilen wie „Mehr junge Menschen ohne Berufsabschluss als gedacht<sup>11</sup>“ – „Was tun gegen Handwerker-mangel?<sup>12</sup>“ – Viele Ausbildungsstellen unbesetzt<sup>13</sup>“ – „Erstmals mehr als 2,5 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss<sup>14</sup>“ hinausgehen. Dazu zeigt eine knappe Situations- und Bedarfsanalyse des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, ob sich diesen Schlagzeilen Glauben schenken lässt, wie die aktuellen Entwicklungen und Chancen für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt aussehen und wie der Ausbildungsstellenmarkt in Gießen aussieht. Einen Schwerpunkt wird auf die aktuellen Kompetenzanforderung, die der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt an die jungen Menschen stellt, gelegt. Dies ist besonders lohnend, da auch die in Kapitel 4 vorgestellten Modelle und Studien auf die Kompetenzentwicklung durch theaterpädagogische Ansätze verweisen.

#### **3.1 Aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Die Chancen junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt hängen insbesondere davon ab, ob Betriebe über eine Ausbildungsberechtigung verfügen und Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen. Entsprechend der Ergebnisse der Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung<sup>15</sup> ist der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe seit 2010 gesunken. Dieser Trend hat sich in der Corona-Krise verschärft. 2022 waren 52 % aller Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt, wobei die Rückgänge des Anteils der ausbildungsberechtigten Betriebe im Bereich der kleinen Betriebe zu verorten sind. Gründe

---

<sup>11</sup> Gillmann 2023, 10.05.2023

<sup>12</sup> Ideenimport. Auslandspodcast der Tagesschau 2023, 03.03.2023

<sup>13</sup> Studie des IW 2022, 26.04.2023

<sup>14</sup> Gillmann, Specht 2023, 18.04.2023

<sup>15</sup> vgl. Leber, Roth, Schwengler 2023

hierfür sehen die Autoren:innen u. a. in dem Wegfall, der für die Ausbildung relevante Meisterpflicht. Von den ausbildungsberechtigten Betrieben haben 2022 58% ausgebildet.

Entsprechend der **Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt in Gießen** werden im Juni 2023 insgesamt 1.539 Bewerber:innen (versorgte und unversorgte) im Alter von 15-27 Jahren geführt. Davon gelten 638 Personen als unversorgte Bewerber:innen. Dies entspricht einem Anteil von 41,5%. Zum selben Zeitpunkt im letzten Jahr betrug der Anteil 44,5%. Dies deutet darauf hin, dass trotz leichter Verbesserungen der Einmündungsoptionen nicht alle Ausbildungsplatzsuchende eine Ausbildung im Wunschberuf aufnehmen können. Hinsichtlich des Anteils der unversorgten Bewerber:innen mit Fluchtmigration unter den unversorgten Bewerber:innen ist anzumerken, dass dieser im Vergleich zum selben Zeitpunkt im vergangenen Jahr gesunken ist. Im Juni 2023 macht diese Personengruppe 8,2 % aus, im Juni 2022 waren es noch 14,3 %. Dies könnte auf eine vergleichsweise größere Bereitschaft der lokal ansässigen Unternehmen hindeuten, junge Menschen mit Fluchtmigrationshintergrund auszubilden. Bezogen auf das Geschlecht ist anzumerken, dass der Anteil der männlichen Bewerber um einen Ausbildungsplatz etwas höher ist als der der Weiblichen. 60 % der gemeldeten Ausbildungsplatzsuchenden sind männlich. Dieses Bild zeigt sich auch hinsichtlich der Verteilung unter den unversorgten Bewerber:innen, sodass hier keine geschlechtsspezifischen Benachteiligungen hinsichtlich der Einmündungschancen zu vermuten sind.<sup>16</sup>

## **3.2 Kompetenzanforderungen**

In Zeiten von Krieg, Pandemie und Klimawandel brauchen wir persönliche Resilienzen und auch die Anforderungsprofile auf dem Arbeitsmarkt fordern mehr, als nur fachliche Fähigkeiten. „Soft Skills und andere transversale (also berufsübergreifende) Kompetenzen werden immer bedeutender.“<sup>17</sup> Welche aktuellen Kompetenzanforderungen werden auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt am meisten gesucht?

### **3.2.1 Definitionsklärung: Kompetenzen**

Franz E. Weinert definiert Kompetenzen als „die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen [die willentliche Steuerung von Handlungen und Handlungsabsichten] und sozialen Bereitschaften und

---

<sup>16</sup> vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023, 21.07.2023

<sup>17</sup> Noack, Ziegler, Müller 2022, S. 6

Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können.<sup>18</sup>

„Kompetenzen sind [somit] verfügbare Fertigkeiten und Fähigkeiten bestimmte Probleme zu lösen und die Problemlösungen in variablen Situationen [eigenständig zu übertragen und] erfolgreich nutzen zu können.“<sup>19</sup> Somit zeigt sich, dass sich der Kompetenzbegriff aus Wissen, Können, Handeln und Wollen zusammensetzt und das Lernen (von Kompetenzen) nachhaltig und zukunftsorientiert sein muss, um erworbene Kompetenzen anwenden und vertiefen zu können.<sup>20</sup>

Johannes Kup erfasst in seinem Werk „Das Theater der Teilhabe. Zum Diskurs um Partizipation in der zeitgenössischen Theaterpädagogik“ im Kapitel „Analyse: Programmatiken der Partizipation in der Theaterpädagogik“ unter „Kulturelle Teilhabe und Kompetenzorientierung“ den Zusammenhang von Ausbildungskonzepten und Kompetenzen, welcher als Grundlage zur Darstellung der aktuellen Entwicklungen der Kompetenzanforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt dient. Kup benennt diesen Zusammenhang wie folgt:

Die von der EU-Kommission vorgenommene Definition von Kompetenz als „Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit“ macht zudem die „responsibilisierende Funktion von Kompetenz in der neoliberalen Neuausrichtung von Individuum und gesellschaftlicher Verantwortung“ deutlich. Zielten frühere (Aus-) Bildungskonzepte noch auf die fachliche „Qualifikation“ des sich bildenden Subjektes, geht es bei der Kompetenz um seine „gesamte Person(alität)“.<sup>21</sup>

Somit macht dieser Zusammenhang schon deutlich, dass ein Blick auf die Kompetenzanforderungen junger Menschen, die sich auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bewerben, notwendig ist, wenn es um das Handlungsfeld Berufsorientierung in Verbindung mit der Theaterpädagogik geht.

### **3.2.2 Aktuelle Entwicklungen der Kompetenzanforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Um die aktuellen Entwicklungen der Kompetenzanforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt darzustellen, wird ein Bezug auf die Studie „Kompetenzwandel in Krisenzeiten. Welche Soft Skills jetzt zählen“ der Bertelsmann Stiftung hergestellt. In dieser Studie werden

---

<sup>18</sup> Riecke-Baulecke o.J., 22.07.2023

<sup>19</sup> Riecke-Baulecke o.J., 22.07.2023

<sup>20</sup> vgl. Jurké, Linck, Reiss, Mayer 2008, S. 138

<sup>21</sup> Kup 2019, S. 133

auf der Grundlage der Analyse von Online-Jobanzeigen die transversalen Kompetenzen (siehe Abb. 1) und dessen Bedeutsamkeit für Anforderungsprofile auf dem Arbeitsmarkt untersucht. Unter transnationalen Kompetenzen versteht die EU-Kommission Eigenschaften, die bedeutend für jede Lebensaktivität gesehen werden. Dabei sind sie Kontextunabhängig und übertrag auf Kontexte, in den sie nicht erworben wurden. Dazu wurde im Jahr 2018 von der EU-Kommission ein Kompetenzkatalog festgelegt. In diesem Katalog sind über 95 differenzierte Kompetenzen aufgelistet, die im „Kompetenzrad“ (Abbildung 1) zusammen aufgeführt sind. Es sind sechs unterschiedliche Kategorien von Kompetenzen zu erkennen, die sich wiederum in weitere Kompetenzen gliedern. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass zu den Alltagskompetenzen, auch eine künstlerische und ästhetische Kompetenz zählt.<sup>22</sup>

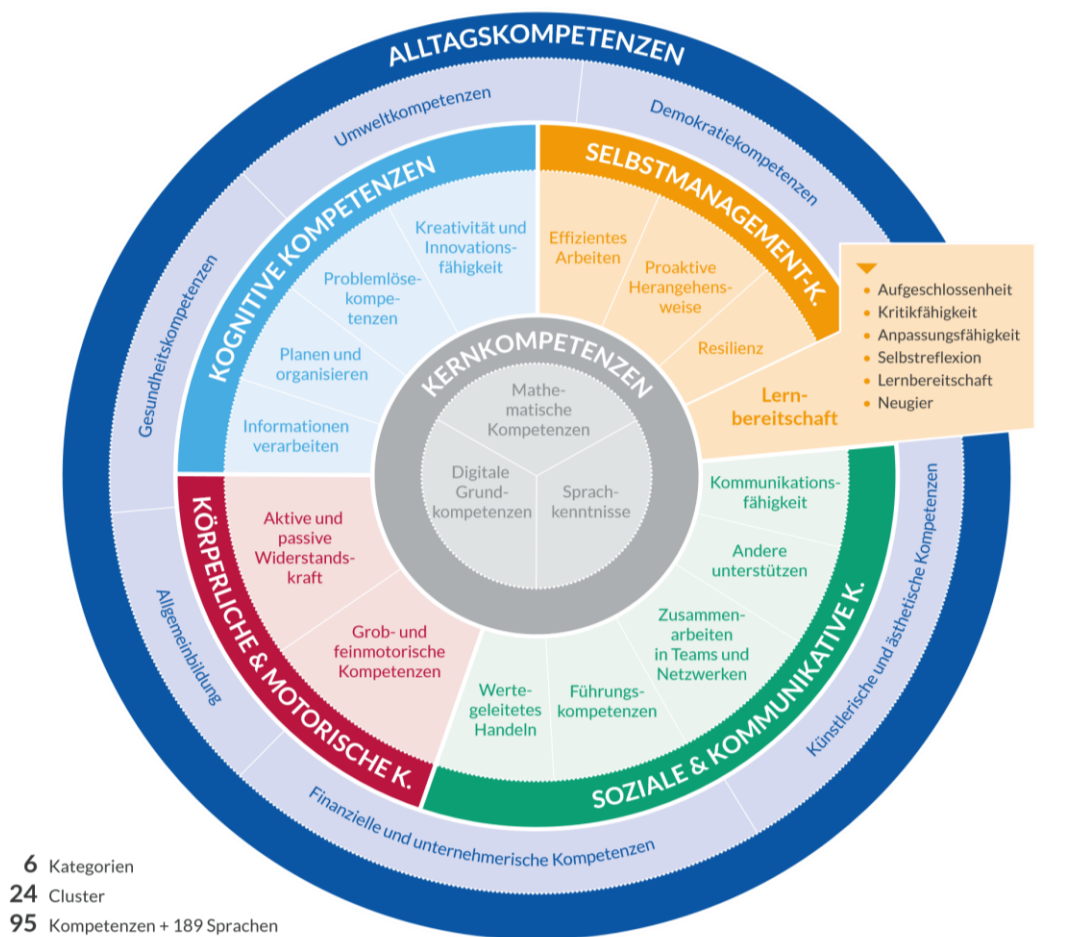
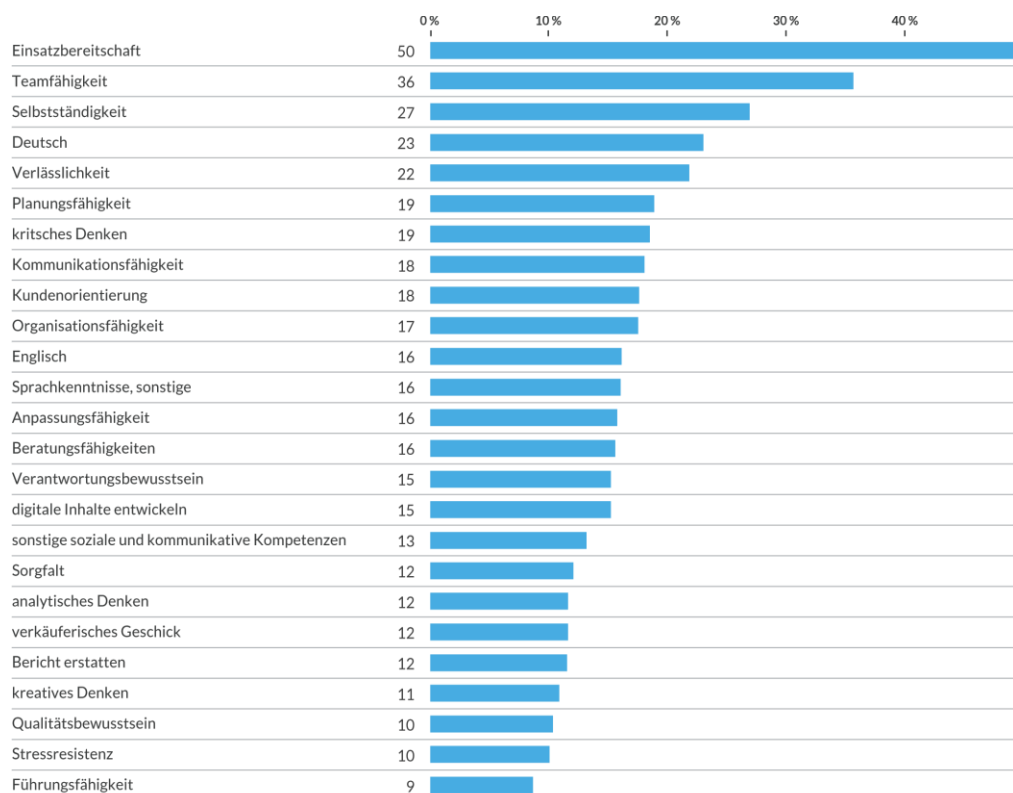


Abbildung 1: Modell transversaler Kompetenzen

<sup>22</sup> vgl. Noack, Ziegler, Müller 2022, S. 6f

Auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt werden immer mehr transversale Kompetenzen gefordert und spielen somit eine große Rolle in der Berufsorientierung und -vorbereitung. In der Debatte um Weiterbildungsbedarfe und „Soft Skills“ in der Berufsorientierung liefert die Analyse von Online-Jobanzeigen einen wertvollen Impuls. Aus der Studie der Bertelsmann Stiftung lassen sich dadurch folgende Schlussfolgerungen ziehen. Die Nachfrage nach transversalen Kompetenzen ist zwar stark berufs- und branchenabhängig, aber „[i]n drei Viertel aller Online-Jobanzeigen wird mindestens eine Selbstmanagementkompetenz und eine soziale oder kommunikative Kompetenz nachgefragt.“<sup>23</sup> In Abbildung 2: TOP-25-Kompetenzen im Jahr 2021 lässt sich herauslesen, dass von den 25 häufigsten Kompetenzen, Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit die „Top-3-Kompetenzen“ sind.



Quelle: Eigene Berechnung.

JOBMONITOR | BertelsmannStiftung

Abbildung 2: TOP-25-Kompetenzen im Jahr 2021

<sup>23</sup> Noack, Ziegler, Müller 2022, S. 21

Inwieweit die genannten und durch den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geforderten transversalen Kompetenzen durch theaterpädagogische Methoden in berufsorientierten Maßnahmen gefördert werden können, wird im nächsten Kapitel untersucht.

#### **4. Berufsorientierung als theaterpädagogisches Handlungsfeld**

---

Wie bereits in der Einleitung und Ausgangssituation erwähnt, entstand der Anlass, über die Theaterpädagogik als Handlungsfeld in der Berufsorientierung zu schreiben, beim Verfassen des Konzeptes für das berufsorientiertes Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“. Dabei zeigte sich, dass viele Arbeitsweisen und Ziele, die im Konzept benannt und in der alltäglichen Arbeit umgesetzt werden, auch in Teilen der Aus- und Weiterbildung in der Theaterwerkstatt Heidelberg sowie generell in der Theaterpädagogik vorkommen. So hat dieser Zusammenhang das Interesse geweckt, da im Landkreis Gießen im Bereich der Berufsorientierung keine berufsorientierenden Projekte mit theaterpädagogischen Arbeitsweisen und Methoden angeboten werden. Zu Beginn dieser Abschlussarbeit lag keine Literatur zum Zusammenhang zwischen Berufsorientierung und Theaterpädagogik vor und es war zudem bei der Recherche nicht einfach passende Studien und Belege zu finden. Durch die intensive Beschäftigung mit diesem Zusammenhang zeigte sich, dass die Theaterpädagogik als Handlungsfeld in berufsorientierenden Projekten ein aufkommendes Feld ist und Theaterpädagogik immer mehr in der Berufsorientierung eingesetzt wird. Es gibt eine Vielzahl von Projekten, die (wissenschaftlich) evaluiert sind. Diese werden in diesem Kapitel als Grundlage genutzt, um aufzuzeigen, welche Wirkungen das Theaterspielen auf junge Menschen hat, wie sich diese auf andere Lebensbereiche übertragen lassen und so als weiteres Element von berufsorientierenden Projekten sinnvoll einsetzbar sind. Dazu werden die Studie „Theaterspielen öffnet die Persönlichkeit. Eine Studie über die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen“<sup>24</sup> von Romi Domkowsky, das Modell „Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet“<sup>25</sup> von Simone Neuroth, die empirische Analyse „Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit“<sup>26</sup> von Anne van Rießen und Erfahrungsberichte „Theater zwischen Schule und Beruf. Das

---

<sup>24</sup> Domkowsky 2008

<sup>25</sup> Neuroth 2008

<sup>26</sup> van Rießen 2015



Orientierungsjahr "ISTAGE" am Consol Theater in Gelsenkirchen<sup>27</sup> von Peter Krause vorgestellt und in Bezug gesetzt.

#### **4.1 Theaterspielen öffnet die Persönlichkeit. Eine Studie über die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen**

Romi Domkowsky untersucht in ihrer Studie „Theaterspielen öffnet die Persönlichkeit. Eine Studie über die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen“ die Frage, was junge Menschen beim Theaterspielen erfahren können, welche Wirksamkeit Theaterspielen hat und ob Erfahrungen aus dem Theaterspielen auf andere Bereiche im Leben übertragbar sind.<sup>28</sup> Dazu ist der Ausgangspunkt von Domkowsky „[...] die Hypothese, dass regelmäßiges Theaterspielen bei jungen Menschen Kompetenzen im personalen, sozialen, kulturellen, künstlerischen, Handlungs-, Lern- und Leistungsbereich fördert.“<sup>29</sup> In der Studie untersucht Domkowsky zwei Gruppen. Eine Gruppe bekommt ein Schuljahr lang Unterricht im Fach „Darstellendes Spiel“, während die andere Gruppe nicht in diesem Fach unterrichtet wird. Beide Gruppen wurden zu unterschiedlichen Faktoren am Ende des Schuljahres befragt und diese Befragung wurde dann ausgewertet. Dazu hält Domkowsky fest, dass es vielfältige Einflüsse auf die Entwicklung von jungen Menschen gibt. Darunter fällt u.a. das Geschlecht, das Alter, die Herkunft, das soziale Umfeld und der Hintergrund. Trotz dieser unterschiedlichen Einflüsse konnte Domkowsky in der Studie Wirkungen des Theaterspielens feststellen und es zeigte sich, dass das Theaterspielen Räume bietet, unterschiedliche Fähigkeiten zu erproben und diese für das „wahre“ Leben qualifizieren zu können. Domkowsky konnten vor allem positive Effekte im Bereich der personalen Kompetenzen offenlegen. Dazu zählen z.B., dass junge Menschen, die Theaterspielen vergleichsweise offener gegenüber fremden und neuen Situationen sind. Sie weisen (selbst-)darstellerische Fähigkeiten auf, die auch außerhalb des Theaterspielens existent sind. Domkowsky konnte beobachten, dass die jungen Menschen gut vor Gruppen sprechen können, dass sie gerne auf andere Menschen zugehen und in Gesellschaft anderer sind. Daraus konnte sie auch schließen, dass die Angst von Jugendlichen in sozialen Situationen zurückgeht und sich die persönlichen Interessen und das Freizeitverhalten weiterentwickeln. Laut Domkowsky sind junge Menschen, die regelmäßig Theaterspielen, verhältnismäßig zufriedener mit sich selbst und haben ein höheres allgemeines Wohlbefinden. Für sie sind somit individuelle Transfereffekte in unterschiedlichen Kompetenzbereichen ersichtlich, aber

---

<sup>27</sup> Krause 2022

<sup>28</sup> vgl. Domkowsky, 2008, S. 51

<sup>29</sup> Domkowsky 2008, S. 51

auch in Bezug auf die beiden Vergleichsgruppen konnten Entwicklungen nachvollzogen werden. Die Gruppe, die ein ganzes Schuljahr im Fach „Darstellendes Spiel“ unterrichtet wurde, zeigte zur Vergleichsgruppe einen größeren Zusammenhalt, es fand eine bessere Kooperation und Kommunikation innerhalb der Gruppe statt, dadurch entstand ein positiveres sozialeres Gruppenklima und ein größeres Interesse der Teilnehmenden untereinander und aneinander. So entstand eine sehr respektvolle Lernatmosphäre. Allgemein fasst Domkowsky es so zusammen, dass Theaterspielen Stärken stärken kann und dass so neue Stärken bei den einzelnen Teilnehmenden zum Vorschein kommen. Sie weist am Ende ihrer Studie noch einmal darauf hin, dass durch diese positiven Effekte auf die personalen Kompetenzen von jungen Menschen Theaterspielen ein wertvoller Aspekt in der im außerschulischen Bereich ist.<sup>30</sup> Aus diesem Grund wird an dieser Stelle auf die Aspekte dieser Studie eingegangen, da Domkowsky hier noch einmal verdeutlicht, dass

[...] in erster Linie das Wissen und die Erfahrung, dass Theaterspielen einen Zugewinn bringen kann, den die Hauptfächer weniger oder gar nicht zu bieten haben. Nicht vergessen werden sollte dabei, dass Theater-Angebote für Kinder und Jugendliche im außerschulischen Bereich ebenso wertvoll und notwendig sind. Sie lassen die gleichen und sogar darüberhinausgehende Effekte vermuten. Daher muss die Theaterarbeit außerhalb der Schule ebenfalls (strukturell, personell und finanziell) abgesichert werden.<sup>31</sup>

#### **4.2 Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet**

Simone Neuroth beschreibt in ihrem Modell „Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet“ folgende Aspekte der Theaterpädagogik: Neuroth geht davon aus, dass vor allem im schulischen Kontext nur der kognitive Bereich von Schüler:innen geschult wird und handwerkliche sowie sportliche Fähigkeiten erkannt, aber nicht ausreichend gefördert werden. In musisch-kreativen Fächern findet im schulischen Kontext kaum Kompetenzförderung statt. Dabei zeigt sich für Neuroth, dass gerade Jugendliche und junge Menschen ein hohes darstellerisches Talent besitzen. Somit bietet die Theaterpädagogik eine besondere Chance, dort anzusetzen und im Übergang zwischen Schule und Beruf theaterpädagogische Methoden einzusetzen. Sie beschreibt in ihrem Modell, dass Theater eine gute Möglichkeit gibt, beruflich relevante Fähigkeiten kennenzulernen und diese in einem geschützten Rahmen zu üben. Dabei geht es um den Prozess der Erarbeitung einer Produktion, die zur Aufführung kommt und in

---

<sup>30</sup> vgl. Domkowsky 2008, S. 52f

<sup>31</sup> Domkowsky 2008, S. 58

diesem Prozess findet das Erlernen dieser beruflich relevanten Fähigkeiten „beiläufig“ statt. Darunter fällt für Neuroth u.a. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Eigenmotivation und später auch die Präsentationsfähigkeit eines Produktes, das in diesem Fall die Inszenierung ist. Neuroth formuliert die Theaterpädagogik als ein ganzheitliches Feld der ästhetischen Bildung, da es Grundverhältnisse des Menschen zu seiner Lebenswelt aufzeigt, sich damit in Beziehung setzt und es darum geht, die eigene Weltanschauung und sich selbst zu hinterfragen.<sup>32</sup> „Im Zuge zunehmender gesellschaftlicher Differenzierungsprozesse und damit einhergehender Orientierungslosigkeit Jugendlicher wächst die Relevanz solcher Bildungsprozesse.“<sup>33</sup> Somit kann die ästhetische Bildung und die Theaterpädagogik einen ganz wesentlichen Beitrag zur Lebensbewältigung junger Menschen beitragen, der einen sehr guten Bezugsrahmen im beruflichen Kontext bilden kann, um ressourcenorientiert zu arbeiten. Ebenfalls beschreibt Neuroth, dass sich in unserer schnelllebigen Welt viele Berufsbilder wandeln. Damit verbunden ist auch der stetige Wandel des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts. So müssen sich Berufsschulen, aber auch berufsbildende Projekte auf die komplexeren Anforderungen an Bewerber:innen und somit auch die Bewältigung dieser Anforderungen inhaltlich anpassen. Hier hilft es, wenn Bewerber:innen in den aktuellen Anforderungen der Arbeitgeber geübt sind und zum Beispiel sicher auftreten können, rhetorische und kommunikative Kompetenzen mitbringen, flexibel sind und auch improvisieren können. Diese Anforderungen sieht Neuroth als Schlüsselkompetenzen bzw. „Social Skills“, die dort verlangt werden und wie benannt beim Theaterspielen en passant erlernt werden können.<sup>34</sup>

#### **4.3 Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit**

Die empirische Analyse „Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit“ von Anne van Rießen muss im Zusammenhang mit der Einmündung auf dem Arbeitsmarkt als sozialpolitische Zielsetzung und gesellschaftliche Teilhaberressourcen junger Menschen betrachtet werden.<sup>35</sup> Dafür ist für Anne van Rießen in Bezug auf Theaterpädagogik und Soziale Arbeit zu klären, welchen Ertrag theaterpädagogische Maßnahmen Jugendlichen überhaupt bringen können.<sup>36</sup> Beim

---

<sup>32</sup> vgl. Neuroth 2008, S. 194f.

<sup>33</sup> Neuroth 2008, S. 196

<sup>34</sup> vgl. Neuroth 2008, S. 194f.

<sup>35</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 57

<sup>36</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 58

Betrachten der empirischen Analyse ist im Hinterkopf zu behalten, dass ein potentieller Nutzen von theaterpädagogischen Maßnahmen einerseits innerhalb eines konkreten Kontextes und in Bezug auf ein bestimmtes Angebot, andererseits die aktuelle Situation und die individuellen Erfahrungen der einzelnen jungen Teilnehmenden gesehen werden muss. Der grundlegende Forschungsgegenstand ihrer empirischen Analyse ist, herauszufinden, unter welchen Bedingungen ein potentieller Ertrag stattfindet, wie die Teilnahme auf die aktuelle Situation als förderlich eingeschätzt wird und was den Ertrag mindert. Als Ausgangspunkte setzt Anne van Rießen ebenfalls das grundsätzliche und freiwillige Interesse der jungen Menschen an einer Teilnahme der theaterpädagogischen Maßnahme voraus. Das Charakteristikum der untersuchten Maßnahmen ist, dass es sich um eine Kombination der Methoden aus der Theaterpädagogik und Sozialen Arbeit handelt und das Augenmerk auf die Vermittlung in Ausbildung und Erwerbsarbeit liegt.<sup>37</sup> Alle untersuchten theaterpädagogischen Maßnahmen sind so entworfen, dass in der ersten Hälfte gemeinsam ein Theaterstück entwickelt und geprobt wird, welches vor öffentlichem Publikum zur Aufführung kommt. Schon in der ersten Hälfte der Maßnahme findet zusätzlich Unterstützung zur Einmündung in Ausbildung oder Arbeit statt. Dabei setzen sich die jungen Menschen mit ihren Berufswünschen auseinander und absolvieren dann in der zweiten Hälfte ein Betriebspraktikum, mit dem Ziel, später in Ausbildung oder Arbeit zu münden. Während dem Betriebspraktikum finden mit der Gesamtgruppe wöchentliche Treffen zum Austausch statt. Anne van Rießen weist in ihrer empirischen Analyse darauf hin, dass diese theaterpädagogischen Maßnahmen als Balanceakt zu verstehen sind. Auf der einen Seite steht die Arbeitsmarktorientierung mit dem Ziel der Einmündung in Ausbildung oder Arbeit und auf der anderen Seite die Theaterpädagogik, die durch ihre Methoden zur Aktivierung und Herstellung von Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf die Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes beiträgt.<sup>38</sup>

Einen empirischen Zugang und methodologischen Rahmen, um den konkreten Ertrag theaterpädagogischer Maßnahmen für junge Menschen zu messen, bietet Anne von Rießen die „Grounded Theory“<sup>39</sup>. Einen Feldzugang entstand über die Institutionen und die dort tätigen Professionellen. Insgesamt führte Anne van Rießen mit 19 Teilnehmenden Leitfaden-

---

<sup>37</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 60f

<sup>38</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 62f

<sup>39</sup> Die Grounded Theory ist ein hypothesengenerierender Forschungsstil, der auf Basis empirischer Daten neues Wissen generiert. Dabei dient die Forschungsfrage als zentrales Auswahlkriterium. Die Sammlung von empirischen Daten und die Auswertung dieser wechseln sich so lange ab, bis eine neue Auswertung keine neuen und weiteren Erkenntnisse bringen. (vgl. Wiezorek, Prof. Dr. Christine (2016): Vorlesung: Grounded Theory als methodologischer Rahmen für Theoriegenerierung und das Erkenntnispotenzial von Einzelfallstudien, S. 5)

Interviews<sup>40</sup>, von denen neun als empirisches Material die Grundlage des Forschungsergebnisses bilden.

Über die Auswertung der Leitfaden-Interviews, die Anne van Rießen führte, zeigte sich, dass es zwei spezifische Relevanzkontexte im Hinblick auf einen möglichen Ertrag bzw. Nutzen theaterpädagogischer Maßnahmen gibt. Dazu zeigte sich in Abbildung 3: „Nutzen in Abhängigkeit subjektiver und institutioneller Relevanzkontext“ (siehe Seite 19), dass es mehrere Ebenen des subjektiven Relevanzkontextes und Ebenen des institutionellen Relevanzkontextes gibt.

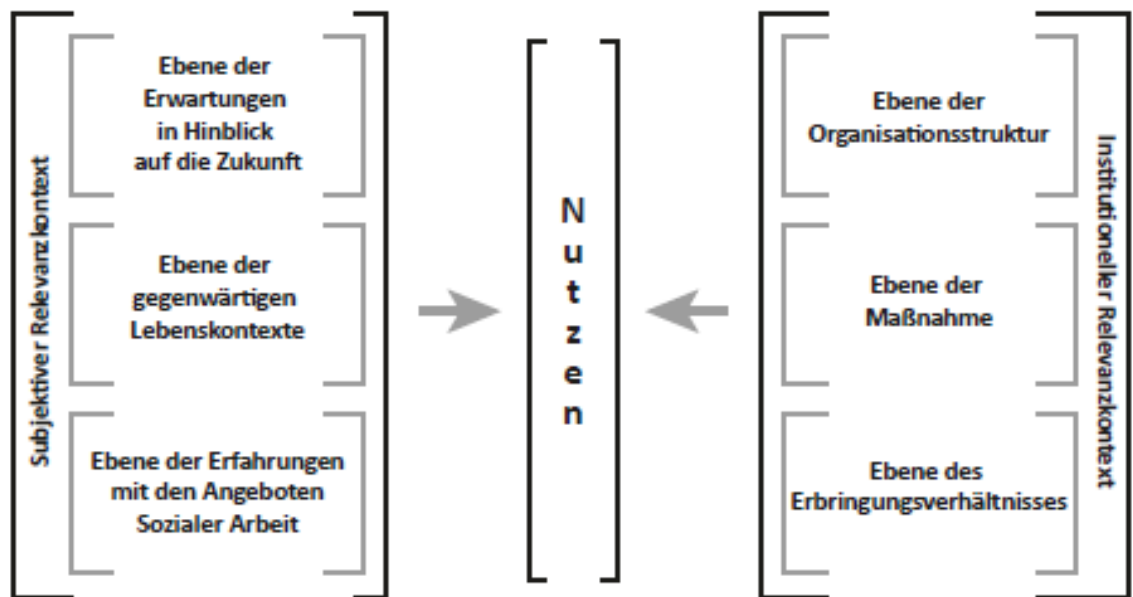


Abbildung 3: Nutzen in Abhängigkeit subjektiver und institutioneller Relevanzkontext

Unter der Ebene der Erwartung in Hinblick auf die Zukunft sind die kurz- bis langfristigen Ziele der Teilnehmenden zu verstehen. Für die Teilnehmenden stellt sich die Frage, inwieweit die Teilnahme an der theaterpädagogischen Maßnahme die individuellen Ziele unterstützt. Die Ebene der gegenwärtigen Lebenskontexte verweist auf die individuelle und gegenwärtige Lebenssituation. Gemeint ist, in welchem familiären Umfeld sich die Teilnehmenden bewegen, welche Ressourcen bringen sie mitbringen, aber auch, welche Einschränkungen gegeben sind. Die Ebene der Erfahrungen mit den Angeboten Sozialer Arbeit greift die generellen Vorerfahrungen der Teilnehmenden mit Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbstätigkeit auf. An dieser Stelle ist es ausschlaggebend, ob die Teilnehmenden ihre Gesamterfahrung mit Maßnahmen positiv

<sup>40</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 99ff

oder negativ bewerten. Auf der Seite des institutionellen Relevanzkontextes gibt es die Ebene der Organisationsstruktur. Darunter ist allgemein zu verstehen, wie die Maßnahme organisiert ist. Allerdings auch an welchen Träger die Maßnahme angebunden ist, welche Personalstruktur herrscht und wie die Ausrichtung weiterer Angebote innerhalb des Trägers ist. Weiterhin zählt zur Organisationsstruktur die weitere Anknüpfung von anderen Institutionen wie z.B. das Jobcenter oder die Agentur für Arbeit. Durch eine weitere Anknüpfung des Jobcenters oder der Agentur für Arbeit entstehen weitere Hierarchien und ggf. ein möglicher Teilnahmepflicht und eine zeitliche Einschränkung durch die Teilnahme. Unter die Ebene der Maßnahme fallen die Merkmale und Zielsetzung innerhalb der Maßnahme. Hier wird geklärt, welche Inhalte verfolgt werden, welche Optionen möglich sind, aber auch, welche Einschränkungen auftreten. Es zeigt sich somit, dass eine theaterpädagogische Maßnahme die Merkmale des Theaterspielens und die Unterstützung von Alltagshilfen und die Einmündung in den Arbeitsmarkt vereint und verfolgt. Auf der Ebene des Erbringungsverhältnisses geht es um ein gegenseitiges Verhältnis zum Erbringen von Leistungen zwischen den Teilnehmenden und den professionellen Fachkräften. Alle diese Ebenen haben eine Auswirkung auf den möglichen Nutzen bzw. Nicht-Nutzen von theaterpädagogischen Maßnahmen, der immer in Abhängigkeit zu den subjektiven, institutionellen, aber auch gesellschaftlichen Strukturen und Verhältnissen steht.

Auf diesen verschiedenen Ebenen hat Anne van Rießen einen potenziellen Nutzen untersucht, der im Folgenden komprimiert zusammengefasst wird. Im Rahmen der Studie und der Auswertung ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmenden von vornherein unterschiedliche Priorisierungen und Erwartungen an die Teilnahme angegeben haben. In erster Linie verbinden die Teilnehmenden mit der Teilnahme an einer theaterpädagogischen Maßnahme eher die Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.<sup>41</sup> Anne van Rießen formuliert für den Nutzen einer Teilnahme an theaterpädagogischen Maßnahmen drei Nutzungserwartungen von Teilnehmenden. Diese lassen sich in unterschiedliche Ressourcen aufteilen: Wie eben erwähnt, bildet sich die Nutzung im Hinblick auf die Ressource der „Ausbildung“ ab, das Ende der Maßnahme mündet demnach in eine Ausbildung oder Arbeit. Es gibt die Nutzung im Hinblick auf die Ressource „Fürsorge“. Dies bedeutet, dass die Teilnehmenden aus ihren bisherigen Erfahrungen erlernt haben, dass sie auf Unterstützungsangebote angewiesen sind, da keine eigenständige Einmündung in den Arbeitsmarkt stattgefunden hat. Darüber hinaus erwarten die Teilnehmenden weitere Hilfsangebote und Alltagshilfe durch die Teilnahme. Die Nutzung im Hinblick auf die Ressource „Freiraum“ beschreibt, dass die Teilnehmenden einen Nutzen im Hinblick auf den

---

<sup>41</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 141

künstlerischen Aspekt des Theaters legen und ihre subjektiven Interessen im Vordergrund stehen.<sup>42</sup> Anne van Rießen definiert für den potenziellen Nutzen theaterpädagogischer Maßnahmen in Hinblick auf den subjektiven und institutionellen Relevanzkontext nutzungsfördernde und nutzungslimitierte Bedingungen. Die nutzungsfördernden Bedingungen auf allen drei Ebenen des subjektiven Relevanzkontextes (siehe Abbildung 3) sind die persönliche Zielsetzung, die subjektiven Erwartungen und Bedürfnisse, eine nur bedingte Übernahme von Zuschreibungen des Versagens aus gesellschaftlichen Kontexten und weitere Unterstützungsoptionen auch außerhalb der Maßnahme. Nutzungsfördernd ist ebenfalls, wenn den Teilnehmenden Kenntnisse über den Ablauf und Inhalt der Maßnahme vorliegen und wenn positive Vorerfahrungen mit Angeboten der Sozialen Arbeit gemacht wurden. Nutzungslimitierte Bedingungen sind, wenn vorab kaum Nutzungserwartungen seitens der Teilnehmenden formuliert werden, wenn die Teilnehmenden eine alleinige Verantwortung für die gegenwärtige Lebenssituation übernehmen müssen und es keine Unterstützung außerhalb der Maßnahme gibt. Gleichmaßen ist es nutzungslimitiert, wenn negative Vorerfahrungen mit Maßnahmen zwischen Schule und Erwerbsarbeit gemacht wurden.<sup>43</sup> Die nutzungsfördernden Bedingungen auf der Ebene der Organisationsstruktur des institutionellen Relevanzkontextes sind eine Förderung der zeitlichen und räumlichen Strukturierung. Auf der Ebene der Maßnahme lässt sich ein dialogisches Arbeitsbündnis der professionellen Fachkräfte mit den Teilnehmenden herausarbeiten. Das spezifische Wissen und Können und dessen Ein- und Umsetzung der Fachkräfte wird von den Teilnehmenden als nutzungsfördernd beschrieben. Ebenfalls wird als nutzungsfördernd ein Netzwerk der professionellen Fachkräfte erkannt und angenommen. Hier nehmen die Teilnehmenden das Wissen der Fachkräfte über die aktuelle Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation und der Umgang mit möglichen Arbeitgeber:innen als fördernd wahr.

Als weitere Dimension benennen die Teilnehmenden die Zeit, die ihnen für die individuelle Unterstützung zur Verfügung steht.<sup>44</sup> Weiter als nutzungsfördernd nennen die Teilnehmenden die Orientierung im Bereich Alltag und Erwerbsarbeit sowie die Mit- und Selbstbestimmung beim Lösen von Problematiken und das Erarbeiten von Problemlösestrategien. Dabei erhalten die Teilnehmenden praktische Unterstützung und das spezifische Fachwissen der Professionellen. Auf der Ebene des Theaterspielens werden die Möglichkeiten der Teilhabe an Entscheidungsprozessen, die Übertragung von Arbeitsaufträgen und Arbeit im Prozess der Stückentwicklung, die Unterstützung bei Vergemeinschaftungsprozessen und Selbstwirksamkeitserfahrungen als nutzungsfördernd

---

<sup>42</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 144ff

<sup>43</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 140ff

<sup>44</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 198

bezeichnet.<sup>45</sup> Beim Betrachten der nutzungslimitierten Bedingungen zeigt sich, dass eine Teilnahme an der theaterpädagogischen Maßnahme eine öffentliche Sichtbarmachung des Nichtantretens einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle ist. Auf Ebene der Maßnahme ist es nutzungslimitiert, wenn für die Teilnehmenden vordefinierte Problemlösungen vorhanden sind und nicht auf die individuellen Bedürfnisse und Vorstellungen eingegangen wird. Als ebenso nutzungslimitiert gilt die Verdrängung von Alltagshilfen mit Blick auf die Einmündung auf den Arbeitsmarkt. Auf der Ebene des Theaterspielens zeigt sich als nutzungslimitiert, dass es nur ein zeitlich begrenzter Gemeinschaftsprozess ist und es eine fehlende Transfermöglichkeit von den gemachten Selbstwirksamkeitserfahrungen und Kompetenzentwicklungen ist. Auf der Ebene der Erbringungsverhältnisse zeigt sich als schwierig, dass es hierarchische Erbringungssituationen sind, die viel fremdbestimmt sind, es an Akzeptanz mangelt oder die Überschreitung von (eigenen) Grenzen. Hinzu kommt auch, dass auf der Erbringungsebene der Fokus auf der Einmündung in eine Ausbildung oder Arbeit liegt.<sup>46</sup>

Wie sieht dann der konkrete potenzielle Nutzen einer theaterpädagogischen Maßnahme laut der Studie von Anne van Rießen aus? Was lässt sich als Ergebnis festhalten? Auf allen Ebenen lässt sich der folgende potenzielle Nutzen erfassen:

- Die Tages- und Alltagsstruktur bietet den Teilnehmenden eine gewisse Normalität und Aktivität, die durch die Teilnahme aufrechterhalten wird.
- Es kann eine Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erfolgen.
- Die Handlungsfähigkeiten können erweitert werden.
- Bessere Bewältigung und Erleichterung von Alltagsangelegenheiten kann erfolgen.
- Die Teilnehmenden erleben eine Erfahrung in Bezug auf Maßnahmen zwischen Schule und Beruf. Sie erleben Spaß und Glück innerhalb neuer Erfahrungen und Herausforderungen im Kontext einer Theateraufführung.
- Es findet eine Aufhebung der temporären Individualisierung statt.
- Es finden bereichsspezifische Selbstwirksamkeitserfahrungen statt.
- Es entsteht ein Verhältnis von Akzeptanz, Vertrauen und Solidarität.
- Die Professionellen können als weitere Ressourcen genutzt werden.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 239f

<sup>46</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 239f

<sup>47</sup> vgl. van Rießen 2015, S. 239f



Grundlegend lässt sich aus fast allen Interviews festhalten, dass die Teilnehmenden eine eigene Leistung beschreiben. Dies tun sie im Hinblick auf die Aufführung und den Prozess der Stückentwicklung.

Der Rahmen der Bühne bietet den jungen Erwachsenen somit nicht nur einen Raum, um selbst zu produzieren, er ermöglicht zugleich, diese Prozesse selbstbestimmt zu durchleben und sich in diesem Zusammenhang als Handelnde und Gestaltende zu erfahren. Theaterspielen erfordert nicht nur aktive Mitarbeit, es ermöglicht diese auch.<sup>48</sup>

Es zeigt sich, dass die Teilnehmenden in diesen Prozessen eine Selbst- und Mitbestimmung erfahren und es eine Produktionserfahrung für die jungen Menschen gibt, die in ihrer aktuellen arbeitslosen Situation nur bedingt erfahrbar sind. Die Teilnehmenden erlangen durch die öffentliche Aufführung Wertschätzung und Achtung und beschreiben, dass sie aufgrund der Erfahrungen, die sie im Kontext des Theaterspielens gemacht haben, neue Fähigkeiten erlernt haben, die auch für ihr Erwerbsleben nützlich sein können.

#### **4.4 Theater zwischen Schule und Beruf. Das Orientierungsjahr “!STAGE” am Consol Theater in Gelsenkirchen**

Peter Krause beschreibt „Theater zwischen Schule und Beruf. Das Orientierungsjahr “!STAGE” am Consol Theater in Gelsenkirchen“ als ein zehn monatiges Projekt mit 39 Wochenstunden für 15 bis 20 Teilnehmende, die gemeinsam in der Praxis die Grundtechniken des Schauspiels, der Gestaltung und den unterschiedlichen Bühnenbereichen kennenlernen. Dazu findet Unterricht in allen bühnenrelevanten Fächern und weiterführende Workshops zu den Inhalten Schauspiel, Tanz und Choreografie, Musik, Gestaltung, Percussion und Rhythmik, Akrobatik sowie Wirtschaft und Wirtschaftsethik statt. Das Erlernte aus den unterschiedlichen Fächern wird in Kleingruppen in kleine Projekte wie z.B. Hörspiele, Texte, Bühnenbilder, Kostüme, Spielszenen, etc., die später vor Publikum präsentiert werden, angewendet. Ziel ist es am Ende des Orientierungsjahres ein gemeinsames Bühnenstück zu präsentieren. Dabei werden die Teilnehmenden von professionellen Künstler:innen und einer Sozialpädagogin begleitet. Während der Teilnahme am Orientierungsjahr finden Gespräche und Trainings zur beruflichen Orientierung statt. Dabei werden gezielt Plätze für ein Betriebspraktikum gesucht, Bewerbungen geschrieben, Bewerbungsgespräche geübt und nach Anschlussperspektiven gesucht. Während der Teilnahme an !STAGE findet ein regelmäßiger Austausch im Leitungsteam und den Teilnehmenden statt. Im sogenannten wöchentlichen Forum werden alle wichtigen Anliegen gemeinsam besprochen. Ebenfalls findet eine monatliche Besprechung statt, die von den

---

<sup>48</sup> van Rießen 2015, S. 216

Teilnehmenden selbstständig organisiert und durchgeführt wird. Dem Projekt !STAGE steht ein Netz konkreter Kooperationspartner zur Seite. Darunter fällt das Consol Theater, aber auch die Bundesagentur für Arbeit, Berufsschulen, andere gewerbliche Unternehmen, das Sozialamt und weitere Träger der Jugendberufshilfe. Durch die gesammelten Erfahrungen bekommen die meisten Teilnehmenden nach Abschluss die Chance, eine Ausbildung, Arbeit oder Studium zu absolvieren.<sup>49</sup>

Die ehemaligen Teilnehmenden von !STAGE wurden zu drei unterschiedlichen Fragen in Bezug auf die Teilnahme am Orientierungsjahr befragt. Dazu wurden die Antworten der Teilnehmenden eigenständig gegeben und dann zusammengefasst. Frage 1: Was hat dir an !STAGE besonders gut gefallen? – Die persönliche Entwicklung steht im Vordergrund und eine Bewertung der Leistung fand kaum statt. Es gab eine Atmosphäre der Akzeptanz und es gab einen vertrauensvollen Umgang aller Beteiligten miteinander. Sie konnten neues ausprobieren und durch die vielfältigen Fächer, Übungen und Aufgaben wurden Stärken und Schwächen erkannt. Innerhalb der Gruppe gefiel den Teilnehmenden besonders gut der starke Zusammenhalt, dass jede:r gut in der Gruppe aufgenommen wurde und frei die eigene Meinung geäußert werden konnte. Ebenfalls wurde positiv angemerkt, dass ein Einblick in ein Theaterbetrieb geschaffen wurde und die Teilnehmenden sich selbst als Darsteller:innen erleben konnten. Gemeinsam mit den professionellen Künstler:innen konnte offen geredet werden, es wurde zugehört und auf die Wünsche eingegangen. Weiter wurde von den Teilnehmenden hervorgehoben, dass sie selbstständig auf etwas Sinnvolles hinarbeiten konnten, sie sich mit sich selbst, dem Körper, den eigenen Fähigkeiten und der eigenen Situation auseinandersetzen konnten. Frage 2: Was hat dir an !STAGE überhaupt nicht gefallen? – Die Teilnehmenden nannten, dass es immer mal wieder Streitigkeiten und Konflikte innerhalb der Gruppe gab und dass die Motivation und das Interesse an Theater unterschiedlich stark ausgeprägt waren. Frage 3: Was hat dir an !STAGE gefehlt? – Hier nennen die Teilnehmenden nur wenige konkrete Verbesserungsvorschläge. Dazu zählt, dass sich Teilnehmende mehr Zeit an der frischen Luft gewünscht haben, dass es häufiger die Möglichkeit geben sollte ein Praktikum zu absolvieren und dass es mehr Zeit zum Anfertigen von Bewerbungsunterlagen gibt.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Krause 2022, S. 14ff.

<sup>50</sup> Krause 2022, S. 139ff.

#### **4.5 Eigene Erkenntnisgewinnung aus den vorgestellten Modellen und Studien**

Welche Erkenntnisse können in Bezug auf die Forschungsfrage aus dem Darlegen der unterschiedlichen Studien und Modellen gewonnen werden? Welche Möglichkeiten bietet der Einsatz theaterpädagogischer Methoden für die Förderung von Jugendlichen und jungen Menschen in der Berufsorientierung? Die Darlegung der Studien und Modelle zeigt eine deduktive Erschließung der theaterpädagogischen Relevanz für die Kompetenzförderung von jungen Menschen durch Theaterspielen und dessen potentiellen Nutzen für berufsorientierende Projekte. Dazu wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die benannten Kompetenzen aus den vorgestellten Studien und Modellen innerhalb eines konkreten Kontextes, in Bezug auf ein konkretes Angebot und die aktuelle, individuelle Situation und Erfahrungen der jungen befragten Menschen zu sehen ist.

Zur Beleuchtung der Erkenntnis ist es wichtig, wieder den Blick auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und die dort aktuellen Anforderungen, die an die jungen Menschen gestellt werden, insbesondere im Hinblick auf die transversalen Kompetenzen, die im Kapitel 3.2.2 dargelegt wurden, zu richten. Die Studie der Bertelsmann Stiftung über die aktuellen Entwicklungen der Kompetenzanforderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zeigt, dass im heutigen Berufsleben die personalen und sozialen Kompetenzen, auch transversale Kompetenzen, als wichtiger und geforderter eingeschätzt werden als fachliche Kompetenzen: Denn Fachkompetenzen werden unter den TOP-25-Kompetenzen im Jahr 2021 (Abbildung 2) kaum genannt. Es lässt darauf zurückschließen, dass die personalen und sozialen Kompetenzen es uns als Menschen erst möglich machen, unser Fachwissen und unsere fachlichen Kompetenzen im Arbeitsalltag praktisch umzusetzen und unser ganzes Potential zu entfalten. Mit dem beruflichen Erfahrungswissen aus der Arbeit in der Berufsorientierung und mit potenziellen Ausbildungs- und Arbeitgeber:innen lässt sich darauf schließen, dass es im Arbeitsfeld eines Unternehmens neben dem Umsetzen von fachlichen Tätigkeiten u.a. immer wieder darum geht, sich an das soziale Arbeitsumfeld anzupassen, in schwierigen Situationen zu wissen, wie zu handeln ist und wie die unterschiedlichen Belange und Interessen im Unternehmen in Einklang zu bringen sind. Zu Beginn des Einstieges in das Berufsleben erlernen junge Menschen berufsspezifisches fachliches Wissen und Fähigkeiten, die sie, wie sich im Arbeitsalltag immer wieder beobachten lässt, nicht immer abrufen und umsetzen können. Daraus erschließt sich, dass sie erst durch personale und soziale Kompetenzen ihr erlerntes Wissen und ihr Potential nutzen können.

Es zeigt sich ebenso durch die Darlegung der Studien und Modelle, dass sich die genannten Kompetenzen, die sich durch das Theaterspielen entwickeln und / oder stärken können, in das Modell der transversalen Kompetenzen der EU-Kommission einordnen und wiederfinden

lassen. So zeigt sich z.B. konkret, dass sich die Kompetenzen Offenheit gegenüber fremden und neuen Situationen, darstellerische Fähigkeiten, Präsentationsfähigkeit, Zugehen auf andere Menschen, bessere Kooperation und Kommunikation (innerhalb der Gruppe), Teamfähigkeit, Problemlösefähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, u.v.a., in einer der sechs Kategorien des transversalen Kompetenz-Modells wiederfinden. Auch die benannt Top 3 der 25-Top-Kompetenzen in Online-Jobanzeigen, die Kompetenzen der Einsatzbereitschaft, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit, lassen sich dort einordnen. Mit Blick auf die 25-Top-Kompetenzen (Abbildung 2) der Online-Jobanzeigen zeigen sich weitere Kompetenzen, die auch durch den geschilderten Prozess der Stückentwicklung und des Theaterspiels „beiläufig“ gefördert werden. Dazu zählen die Verlässlichkeit, Kommunikations-, Organisations- und Anpassungsfähigkeit sowie das Verantwortungsbewusstsein und kreatives Denken.

Ein weiterer Blick richtet sich auf die Kategorisierung der künstlerischen und ästhetischen Kompetenzen unter den Alltagskompetenz. Diesen Zusammenhang beschreibt auch Neuroth in ihrem Modell „Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet“. Sie beschreibt, dass es für junge Menschen in Phasen der Orientierungslosigkeit, in denen sich auch Teilnehmende des Projektes „Q&B“ befinden, sehr relevant ist, gesellschaftliche Differenzierungs- und Bildungsprozesse zu generieren, die dann zur Lebensbewältigung beitragen. Zum Entstehen solcher relevanten Bildungsprozesse leisten die ästhetische Bildung und Theaterpädagogik einen wichtigen Beitrag. Hier stellt sich eine Verbindung her, denn durch ästhetische Bildung und Erfahrungen sowie dessen Bildungsprozesse entsteht für junge Menschen ein weiterer Kompetenzerwerb. Hier findet eine Einbeziehung der Definition des ästhetischen Lernprozesses von Wiese, Günther und Ruping statt. „Das Individuum löst Probleme der sinnlichen Selbstvergewisserung im Umgang sowohl mit seiner gegenständlichen als auch seiner sozialen Umwelt, indem es Ausdrucksformen entwickelt, dies als bewusst gestaltet, auf Wahrnehmung aus sind.“<sup>51</sup> Die Arbeit in der Berufsorientierung und Qualifizierung setzt auch an diesem Punkt an. In der Handlungsmaxime des Kompetenzansatzes kommt der ganzheitliche Gedanke zum Tragen. Nicht die Defizite, sondern die Lernpotentiale der Jugendlichen sind Ausgangspunkt von (beruflichen) Lernprozessen. Der Versuch, von Beginn an und konsequent nicht vom Defizit, sondern von den Kompetenzen aus (berufliche) Erfolge zu entwickeln, ist ein Grundpfeiler für den (beruflichen) Umgang mit Teilnehmenden. Immer wieder werden konkrete Situationen und Interessen der jungen Menschen im Kontext der sozialen Umwelt mit besonderem Blick auf die Erwerbstätigkeit ausgehandelt.

---

<sup>51</sup> Wiese, Günther, Ruping 2006, S. 29

## **5. Theaterpädagogik als weitere Säule im berufsorientierenden Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“**

---

Abschließend wird in diesem letzten Kapitel noch einmal der Fokus daraufgelegt, wie die Theaterpädagogik als weitere Säule im berufsorientierenden Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ in der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH aussehen könnte. Dazu wird konkret der Bezug zu dem aufgezeigten potenziellen Nutzen aus der Studie von Anne van Rießen hergestellt und dies in Verbindung mit den aufgeführten Zielen aus der Darstellung des berufsorientierenden Projektes „Q&B“ gesetzt. Unter der Berücksichtigung, welchen potentiellen Nutzen theaterpädagogische Maßnahmen laut der Studie von Anne van Rießen aufweisen können, zeigt sich, dass die Teilnehmenden durch die Teilnahme eine Tages- und Alltagsstruktur aufbauen und ihnen dies eine gewisse Normalität gibt. Dies findet durch die aktuelle Projektdurchführung von „Q&B“ auch ohne die Einbindung der Theaterpädagogik statt. Ein weiterer potenzieller Nutzen ist laut Anne von Rießen die mögliche Einmündung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dies ist zudem das Ziel und der potenzielle Nutzen der Teilnahme an dem Projekt „Q&B“ ohne die Einbindung von theaterpädagogischen Methoden. Durch die sozialpädagogische Begleitung findet außerdem eine bessere Bewältigung von Alltagsangelegenheiten ohne Einbeziehung der Theaterpädagogik statt, da in der Arbeit die ganzheitliche Lebenswelt der Teilnehmenden miteinbezogen und Alltagshilfen werden geleistet und geschaffen. Dies sind drei konkrete potenzielle Nutzen, die im berufsorientierenden Projekt „Q&B“ stattfinden ohne, dass eine weitere Säule der Theaterpädagogik mit aufgenommen wird. Es stellt sich die Frage, welche beschriebenen Ziele dazu veranlassen in das Projekt „Q&B“ einen theaterpädagogischen Ansatz zu integrieren? Beginnend mit dem Leitbild der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH zeichnet sich ab, dass die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH generell eine gleichberechtigte Teilhabe an der sozialen Gemeinschaft und gesellschaftlicher Ebene verfolgt. Die Auseinandersetzung mit der Theaterpädagogik in Verbindung mit gesellschaftlichen Themen, mit eigenen Standpunkten und mit sich selbst, wie es im vorherigem Kapitel bereits aufgeführt wurde, zeigt, dass ein theaterpädagogisches Projekt innerhalb des Projektes „Q&B“ das Interesse des Leitbildes unterstützen kann. Im Leitbild der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH ist ebenfalls festgeschrieben, dass ein Raum zur Begegnung und zum gemeinsamen Austausch geschaffen wird. Hier kann zudem darauf verwiesen werden, dass bei der Erarbeitung eines Theaterprojektes zu einem bestimmten Thema bzw. zu mehreren Themen, in einem geschützten Raum ein gemeinsamer Austausch stattfindet, damit so ein weiterer Betrag zur Umsetzung des Leitbildes geleistet werden kann. Zu den konkreten Zielen des Projektes „Q&B“ gehört außerdem die soziale Integration, die Förderung und

Entwicklung der gesamten Persönlichkeit und die Einbeziehung des privaten und sozialen Umfeldes. Es handelt sich um eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung. Auch hier wurde in den Studien aufgezeigt, dass Theaterpädagogik zur Persönlichkeitsentwicklung einen Beitrag leistet. Des Weiteren geht es um die Förderung von Lebensbewältigungskompetenzen und dem Zuwachs von gesundheitlichen Ressourcen, wie z.B. Selbstbewusstsein. Hinsichtlich dieses Aspektes wurde in der Studie bereits dargelegt, dass ein Zuwachs von personalen und sozialen Kompetenzen möglich ist. Im Projekt „Q&B“ wird darauf hingearbeitet, dass Teilnehmende Erfolgserfahrungen machen, die nicht in der klassischen Qualifizierung der Berufsorientierung gesammelt werden konnten. Zum Erlangen von Erfolgserfahrungen ist der Theaterraum ebenso eine gute Möglichkeit, Erfolgserlebnisse zu generieren. Auf solche Erfolgserlebnisse, die außerhalb der klassischen Qualifizierung der Berufsorientierung erfolgen, verweisen auch Teilnehmende des Orientierungsjahres „!STAGE“ am Consol Theater in Gelsenkirchen. Zudem werden die Wertevermittlung und die Ergänzung des Repertoires an Ausdrucksmöglichkeiten im Projekt „Q&B“ als weitere Ziele definiert. Es geht darum, sich durch weitere Möglichkeiten neben der Sprache ausdrücken zu können. Insbesondere mit Blick auf Teilnehmende mit Migrationshintergrund, die oft gewisse sprachliche Voraussetzungen, die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorausgesetzt werden, nicht erfüllen. Teilnehmende haben durch das Mitwirken in Theaterprojekten die Möglichkeit sich gestalterisch und durch Körpersprache ausdrücken zu können. Sie erweitern so ihr Repertoire an Ausdrucksmöglichkeiten. Zudem soll im Bereich der Qualifizierung handlungsorientiert gearbeitet werden und Schlüsselqualifikationen, vor allem im Bereich der Sozialkompetenz (u.a. Team-, Verantwortungs-, Kommunikations-, Problemlösefähigkeit) und der Förderung des selbstständigen Lernens, erworben werden. Dies wird im Folgenden noch einmal vertieft. In den vorherigen Kapiteln wurde bereits darlegt, dass sich auch diese Kompetenzen in den Studien und Modellen wiederfinden und sich auf die aktuellen Kompetenzanforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes übertragen lassen.

Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden hat gezeigt, dass viele Teilnehmende im Kontext von berufsorientierenden Projekten unterstützungserfahren sind. Sie haben in ihrer Sozialisation immer wieder mit professionellen Unterstützungssystemen und deren Mitarbeitenden zu tun gehabt und gelernt, mit pädagogischen Anforderungen umzugehen. Einige haben dabei allerdings auch gelernt, sich den gestellten Anforderungen geschickt zu entziehen. Sie signalisieren Kooperationsbereitschaft und geben zu verstehen, dass sie ein konkretes Ziel verfolgen. Plötzlich tauchen dann aber Probleme auf, die das Einhalten von Vereinbarungen zum jetzigen oder späteren Zeitpunkt nachvollziehbar unmöglich machen. Aus den aufgetretenen Problemlagen entstehen neue Arbeitsaufträge

an die Professionellen, die diese so vereinnahmen, dass die Systematik dahinter erst relativ spät erkannt wird und wertvolle Zeit, die zur Erarbeitung passender Perspektiven hätte verwendet werden können, verstreicht. Andere Teilnehmende haben aus der Erfahrung mit Professionellen gelernt, dass sie hilfebedürftig sind, es aber bisher noch niemand geschafft hat, ihnen eine Perspektive zu eröffnen. Sie beschäftigen sich nicht damit, was sie selbst können oder wo sie sich beruflich sehen. Diese Frage stellt sich ihnen nicht, weil sie sich nicht als Experten in eigener Sache verstehen. Für die Entwicklung von realistischen Perspektiven sind beide Umgangsweisen mit den pädagogischen Angeboten kontraproduktiv. Es gilt Methoden zu entwickeln, mittels derer unterstützungserfahrene Teilnehmende motiviert werden, ihre eigenen Kompetenzen zu entdecken und diese zur Verbesserung ihrer eigenen Teilhabechancen einzusetzen. Die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH setzt in diesen Fällen zurzeit die Methode der tiergestützten Intervention und die Video-Interaktions-Begleitung ein. An diesem Punkt wäre es ein spannender Aspekt zu überlegen, wie sich auch theaterpädagogische Methoden im Projekt „Q&B“ umsetzen lassen würde.

Da die Teilnehmenden in einem nach eigenem Interesse gewählten Arbeitsbereich qualifiziert werden, ist es sinnvoll die Theaterpädagogik als ein wöchentliches Element, das in einem Stundenplan fest verankert ist, in das Projekt zu integrieren. Hier ist es vorstellbar, dass in diesem Zeitraum mit den Teilnehmenden ein eigenes Theaterstück erarbeitet wird, sie ihren Körper und die primären Ausdrucksmöglichkeiten kennen und mit ihnen umzugehen lernen. So können die Teilnehmenden ihr eigenes Bewusstsein für den Körper und dessen Ausdrucksmöglichkeiten erlangen. Als weiterer Aspekt, ist es wertvoll, dass die aktuellen Themen, die die Teilnehmenden mitbringen, in einem geschützten Rahmen bearbeitet werden können. Hier kann, im Hinblick auf das Klientel der Teilnehmenden, eine Erarbeitung dieser Themen über die Methoden des biografischen Theaters, Improvisationstheaters oder des Forumtheaters stattfinden. Es soll in erster Linie nicht darum gehen, einen bestehenden Text zu lernen, sondern sich selbstständig mit den Inhalten der Themen auseinanderzusetzen. An dieser Stelle ist der Vorteil, dass die Teilnehmenden an dem kompletten Prozess einer Stückentwicklung beteiligt sind und mitarbeiten können. Die acht unterschiedlichen Arbeitsbereiche können viele Möglichkeiten bieten, sich auch noch auf eine andere Art und Weise in ein Theaterprojekt zu integrieren, wenn Teilnehmende ein Teil des Prozesses sein aber nicht aktiv auf der Bühne stehen wollen. Folgende Einbeziehung der Arbeitsbereiche ist für den Prozess einer theaterpädagogischen Stückentwicklung denkbar:

Holz- und Metallwerkstatt sowie Bau/Zimmerei: Herstellung von Kulissen und Requisiten, Kreativ- und Textilwerkstatt: Bemalen der Kulissen und Entwurf sowie Herstellung von

Kostümen, Kaufhaus: Bereitstellung von passenden Requisiten, Küche: Bereitstellung von Verbrauchsrequisiten und Bewirtung des Publikums.

Durch die Einbeziehung der Arbeitsbereiche in eine theaterpädagogische Arbeit, erleben die Teilnehmenden einen direkten aktiven Nutzen und eine Verwendung ihrer selbsterarbeiteten Produkte. Das kann mit einem persönlichen Erfolgserlebnis gleichgesetzt werden. Der Einsatz und Nutzen für Teilnehmende wird direkt sichtbar und sie können ein (positives) Feedback von außen für ihre Leistung bekommen.

## **6. Fazit und Ausblick**

---

Der Einsatz von theaterpädagogischer Arbeit in berufsorientierenden Projekten kann als Win-Win-Situation für beide Disziplinen angesehen werden, weil einerseits für die Orientierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt soziale, personale und gesellschaftliche Kompetenzen weiterentwickelt werden können und andererseits, wie nur knapp beschrieben, eine Berufsorientierung im Sinne vom Kennenlernen unterschiedlicher Berufsbilder stattfinden kann. Hinzu kommt das ästhetische und theatrale Lernen. Es zeigt sich, dass diese Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Studien zur Wirkung des Theaterspielens und das exemplarische Aufzeigen der Einbindung von theaterpädagogischen Methoden im Projekt „Qualifizierung und Beschäftigung junger Menschen“ für die Jugendwerkstatt Gießen gGmbH den Einsatz von Theaterpädagogik in berufsorientierenden Projekte wirkungsvoller, nachhaltiger und zukunftsorientierter machen kann. Es bietet den einzelnen Teilnehmenden ein weiteres Medium, in dem individuelle Aspekte der eigenen Persönlichkeit erforscht, erkannt und erarbeitet sowie gesellschaftliche Ordnungssysteme neu angedacht, ausgetestet, diskutiert und ausgehandelt werden können.

Die Theaterpädagogik kann als eigenes Handwerk verstanden werden, welches es ermöglicht mit Teilnehmenden und ihrer ganzheitlichen Persönlichkeit und ihren Ressourcen prozessorientiert zu arbeiten zu können. Eine Art der Arbeit, die es ermöglicht auf dem Weg zum Ziel abzubiegen, eine Schleife zu drehen, einige Meter zurückzulaufen oder auch stehen zu bleiben. Im beruflichen Alltag in berufsorientierenden Projekten erleben Pädagog:innen solche prozessorientierten Arbeitsprozesse ebenfalls immer wieder. Aus diesem Grund ist die Theaterpädagogik mit ihren vielfältigen methodischen Ansätzen trotz einiger nutzungslimitierenden Aspekten als wertvolle Ergänzung in berufsorientierenden Projekten anzusehen.



Es ist ein Anliegen auch pädagogische Fachkräfte anderer pädagogischer Disziplinen gegenüber dem Einsatz von theaterpädagogischen Methoden zu öffnen und zu begeistern. Somit ist diese Abschlussarbeit ein erster Impuls das direkte Kollegium und Arbeitsumfeld auf den Einsatz der Theaterpädagogik in der Berufsorientierung aufmerksam zu machen. Es ist ein erster Grundstein für den weiteren beruflichen Werdegang und die Auseinandersetzung mit dem Thema „Welche Möglichkeiten bietet der Einsatz theaterpädagogischer Mittel und Methoden zur persönlichen und beruflichen Förderung von Jugendlichen und jungen Menschen in der Berufsorientierung?“, die noch nach dem Abschluss zur Theaterpädagogin BuT weiterbestehen wird.

## 7. Literatur-, Quellen- und Abbildungsverzeichnis

---

### Literaturverzeichnis

Bidlo, Tanja (2006): Theaterpädagogik. Einführung. Essen: Oldib.

Domkowsky, Romi (2008): Theaterspielen öffnet die Persönlichkeit. Eine Studie über die Wirkung des Theaterspielens auf junge Menschen. In: Jurké, Volker; Linck, Dieter; Joachim Reiss (Hrsg.): Zukunft Schultheater. Das Fach Theater in der Bildungsdebatte. Hamburg: Ed. Körber-Stiftung

Krause, Peter (2022): Theater zwischen Schule und Beruf. Das Orientierungsjahr! STAGE am Consol Theater in Gelsenkirchen. 1. Auflage. Hg. v. forum kunstvereint e.V. Norderstedt: BoD - Books on Demand.

Kup, Johannes (2019): Das Theater der Teilhabe. Zum Diskurs um Partizipation in der zeitgenössischen Theaterpädagogik. Berlin, Milow, Strasburg: Schibri-Verlag.

Leber, Ute; Roth, Duncan; Schwengler, Barbara (2023): Die betriebliche Ausbildung vor und während der Corona-Krise: Besetzungsprobleme nehmen zu, Anteil der Betriebe mit Ausbildungsberechtigung sinkt. Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Neuroth, Simone (2008): Berufsschule braucht Theater. Was Darstellendes Spiel in der beruflichen Bildung leistet. In: Jurké, Volker; Linck, Dieter; Joachim Reiss (Hrsg.): Zukunft Schultheater. Das Fach Theater in der Bildungsdebatte. Hamburg: Ed. Körber-Stiftung

van Rießen, Anne (2015): Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit. Dissertation.

Wiese, Hans-Joachim; Günther, Michaela; Ruping, Bernd (2006): Theatrales Lernen als philosophische Praxis für Schule und Freizeit. Berlin, Milow, Strasburg: Schibri-Verlag (Lingener Beiträge zur Theaterpädagogik, 1).

### Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit (2023): Statistik. Ausbildungsmarkt. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Ausbildungsmarkt/Ausbildungsmarkt-Nav.html> (21.07.2023)

Bundesinstitut für Berufsbildung (2023): Berufsorientierung. <https://www.bibb.de/de/680.php> (16.07.2023)

Bundesverband Produktionsschulen e.V. (2023): Produktionsschule?. <https://bv-produktionsschulen.de/uber-uns/produktionsschule/> (03.08.2023)

Gillmann, Barbara (2023): Mehr junge Menschen ohne Berufsabschluss als gedacht. Mehr als 2,6 Millionen Menschen zwischen 20 und 35 Jahren sind ungelernt – ein neues Rekordhoch. Die Zahl musste noch mal nach oben korrigiert werden. In: Handelsblatt. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/regierungsbericht-mehr-junge-menschen-ohne-berufsabschluss-als-gedacht-/29131410.html> (04.08.2023)

- Gillmann, Barbara; Specht, Frank (2023): Erstmals mehr als 2,5 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss. Der Entwurf des neuen Berufsbildungsberichts zeigt: 17 Prozent der 20- bis 34-Jährigen in Deutschland sind ungelernt. Das hat drastische Folgen für Arbeitsmarkt und Sozialstaat. In: Handelsblatt. <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/fachkraeftemangel-erstmals-mehr-als-2-5-millionen-menschen-ohne-berufsabschluss/29097882.html> (04.08.2023)
- Ideenimport. Auslandspodcast der Tagesschau (2023): Was tun gegen Handwerker-mangel?. In: Tagesschau. <https://www.tagesschau.de/multimedia/podcast/ideenimport/podcast-ideenimport-handwerker-mangel-101.html> (04.08.2023)
- Jugendwerkstatt Gießen gGmbH (2023): Neues aus der Jugendwerkstatt. <http://jugendwerkstatt-giessen.de/> (11.07.2023)
- „Kohärenz (Psychologie)“. In: Wikipedia – Die freie Enzyklopädie. Bearbeitungsstand: 8. Mai 2021. [https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Koh%C3%A4renz\\_\(Psychologie\)&oldid=211747529](https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Koh%C3%A4renz_(Psychologie)&oldid=211747529) (16.07.2023)
- Nationaler Bildungsbericht (2012): Kulturelle Bildung. Kapitel H, Kulturelle/musisch-ästhetische Bildung im Lebenslauf. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2012/pdf-bildungsbericht-2012/h-web2012.pdf> (16.07.2023)
- Noack, Dr. Martin, Ziegler, Prof. Dr. Matthias, Müller, Johannes (2022). Kompetenzwandel in Krisenzeiten – Welche Soft Skills jetzt zählen. Bertelsmann Stiftung. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user\\_upload/220927\\_BST-Studie\\_Kompetenzwandel-in-Krisenzeiten\\_ID1585\\_screen\\_FINAL.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/220927_BST-Studie_Kompetenzwandel-in-Krisenzeiten_ID1585_screen_FINAL.pdf) (21.07.2023)
- Riecke-Baulecke, Dr. Thomas (o.J.): Kompetenz / Kompetenzorientierung. [https://lehrerfortbildung-bw.de/u\\_sprachlit/deutsch/gym/bp2004/fb1/01\\_ueberblick/kompetenz.htm](https://lehrerfortbildung-bw.de/u_sprachlit/deutsch/gym/bp2004/fb1/01_ueberblick/kompetenz.htm) (22.07.2023)
- Studie des IW (2022): Viele Ausbildungsstellen unbesetzt. In: Tagesschau. <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/ausbildungsplaetze-iw-studie-101.html> (04.08.2023)
- Wiezorek, Prof. Dr. Christine (2016): Vorlesung: Grounded Theory als methodologischer Rahmen für Theoriegenerierung und das Erkenntnispotenzial von Einzelfallstudien

## Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Modell transversaler Kompetenzen aus Noack, Dr. Martin, Ziegler, Prof. Dr. Matthias, Müller, Johannes (2022). Kompetenzwandel in Krisenzeiten – Welche Soft Skills jetzt zählen. Bertelsmann Stiftung, S. 7
- Abbildung 2: TOP-25-Kompetenzen im Jahr 2021 aus Noack, Dr. Martin, Ziegler, Prof. Dr. Matthias, Müller, Johannes (2022). Kompetenzwandel in Krisenzeiten – Welche Soft Skills jetzt zählen. Bertelsmann Stiftung, S. 9
- Abbildung 3: Nutzen in Abhängigkeit subjektiver und institutioneller Relevanzkontext aus van Rieën, Anne (2015): Zum Nutzen Sozialer Arbeit. Theaterpädagogische Maßnahmen im Übergang zwischen Schule und Erwerbsarbeit. Dissertation, S. 123

## 8. Anhang

---

Einblicke in die acht Arbeitsbereiche der Jugendwerkstatt Gießen gGmbH



Berufsbegleitende Ausbildung Theaterpädagogik BuT

Tyjana Angelina Krumke

### **Eidesstattliche Erklärung zur Abschlussarbeit**

Ich erkläre hiermit, dass ich die Abschlussarbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Stellen der Arbeit, die anderen Werken im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, sind durch Angaben und Quellen kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Zeichnungen, Skizzen, bildliche Darstellungen und dergleichen.

Weiterhin erkläre ich, dass die Abschlussarbeit noch nicht im Rahmen einer staatlichen oder anderen Prüfung (z. B. als Bachelor-, Master- oder Staatsexamensarbeit) eingereicht wurde.

Gießen, den 17.08.2023

---