

# Third Place im Überblick

**Third Place** hat sich das Ziel gesetzt, die Berufsausbildung bei Volkswagen neu zu erfinden.

Die Auszubildenden erlernen nicht nur einen konkreten Beruf, sondern auch kritische Zukunftskompetenzen, damit sie einen Betrag zur nachhaltigen Entwicklung ihres Umfeldes, Volkswagen und der Welt leisten können.

## Third Place denkt Ausbildung auf allen Ebenen neu

### Warum wird gelernt das Ziel der Ausbildung

Die Lernenden eignen sich Kompetenzen, Werte und Haltungen an, um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten – dies ergänzt ihre Ausbildung für ein spezifisches Berufsbild.

„Lernen die  
Welt zu  
verändern“

Übergeordnetes Ausbildungsziel

### Was wird gelernt die Bausteine und Schwerpunkte

Das Curriculum wird gezielt durch Zukunftskompetenzen und Zukunftsthemen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit erweitert, um das Ziel der Ausbildung zu ermöglichen. Berufsspezifische Fachinhalte bleiben weiterhin relevant.

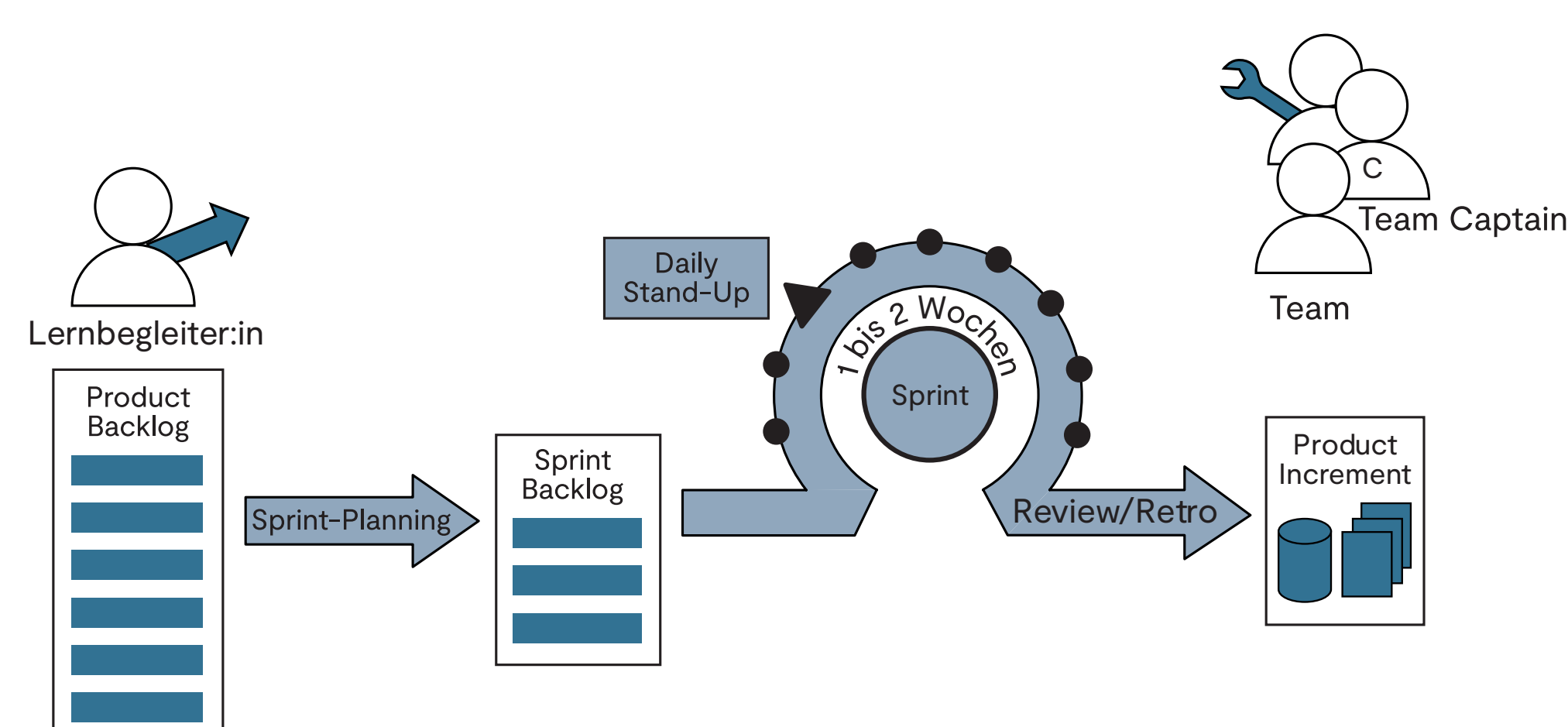


### Wie wird gelernt agiles Lernen in der Ausbildung

Nicht nur die Arbeitswelt muss agiler werden, sondern auch die Ausbildung. Es wird agil mit EduScrum® gelernt, einer Methode, die ausgehend von Scrum für Bildungs- und Lernkontexte entwickelt wurde.

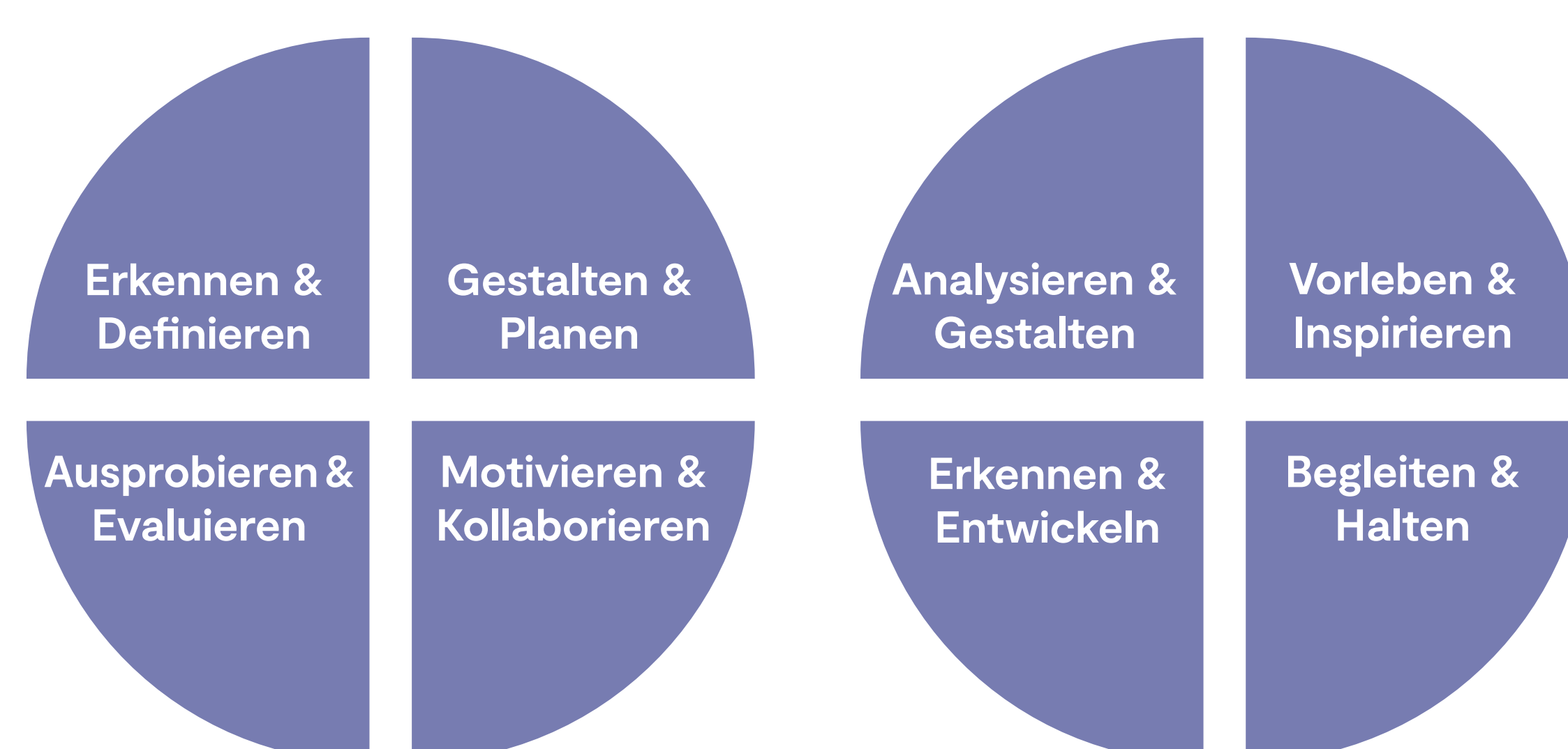
Die Lernenden stehen als agiles Team im Zentrum des Lernprozesses und die Ausbilder:innen begleiten sie in ihrer Rolle als Lernbegleiter:innen und (Lern-)Coaches.

So wird anwendungsbezogen und eigenverantwortliches Lernen ermöglicht.



### Wer lernt Rollen und Verantwortungen in Third Place

Lernen wird gemeinsam von Auszubildenden und Ausbilder:innen konstruiert – alle Akteure lernen fortwährend. Kollaboration findet auf unterschiedlichen Ebenen statt, im Team und mit den Lernbegleiter:innen.



Kernkompetenzen der  
Lernenden in *Third Place*

Prozessuale Begleitung der  
Azubis durch die Ausbildung,  
sowie Halten des Lernraumes.



# Wie wird gelernt

## agiles Lernen in der Ausbildung

Der Wandel war noch nie so schnell und die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen sinkt seit Jahren rapide. Das kontinuierliche Lernen steht in Organisationen auf dem Prüfstand – insbesondere in der Berufsausbildung. Agilität ist auch im Bezug auf Lernen gefragt.

### Agile Werte und Agile Lernwerte im Vergleich

Das Agile Manifest hat eine wichtige Rolle in der Entwicklung von Agilität in großen Organisationen gespielt. *Third Place* übersetzt die Agilen Werte in den Kontext der Ausbildung. Der Übertrag in den Lernkontext zeigt, wie einfach und wirkungsvoll dies ist. Diese Werte des agilen Lernens sollen zur Reflexion dienen und als Denkanstoß verstanden werden.

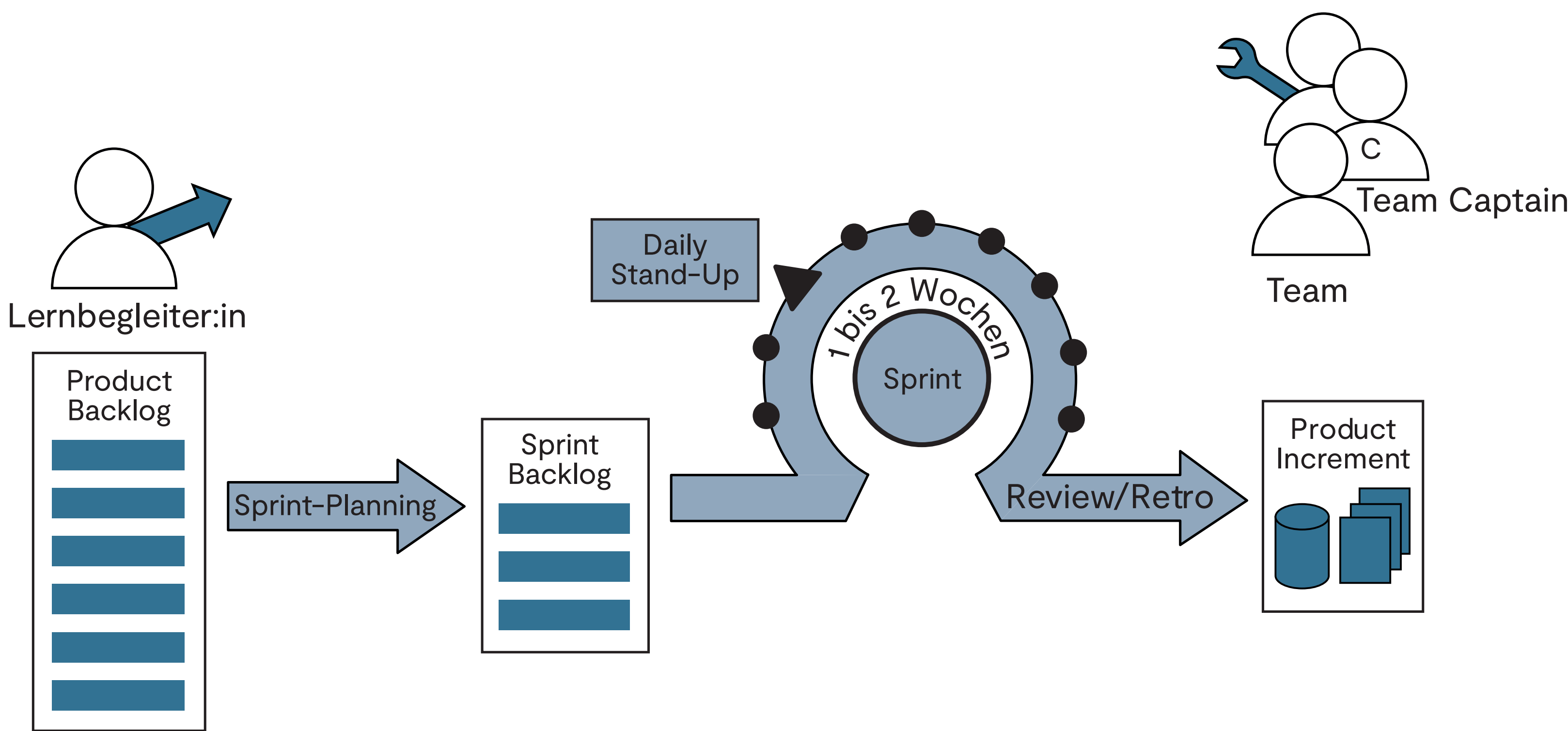
Agile Werte	Werte des agilen Lernens
Individuen sind wichtiger als Prozesse und Interaktionen	Individuelle Lernbedarfe und Interaktionen sind wichtiger als Prozesse und Werkzeuge
Funktionierende Software ist wichtiger als umfassende Dokumentation	Funktionierende Lernangebote (bezogen auf die Lernbedürfnisse) sind wichtiger als Zertifikate und Testergebnisse
Zusammenarbeit mit dem Kunden ist wichtiger als Vertragsverhandlungen	Begleitung des individuellen und kollektiven Lernprozesses sind wichtiger als feste Methoden und Modelle
Reagieren auf Veränderung ist wichtiger als das Befolgen eines Plans	Reagieren auf Veränderung ist wichtiger als einem starren Curriculum zu folgen

Quelle: Graf, Gramß und Edelkraut 2019

### EduScrum als agile Methode für die Ausbildung

Das Herzstück von eduscrum® sind Sprints. Sprints sind zeitlich und inhaltlich definierte Lern-Etappen, die aufeinander aufbauen und in ihrer Summe ein größeres Lernprojekt abdecken. So erschließen sich die Lernenden eigenständig über die Sprints hinweg die Lerninhalte. Der Sprint und die dazugehörigen Rituale schaffen Vorhersehbarkeit und Regelmäßigkeit.

In EduScrum wird den Lernenden das Warum (Lernhintergrund) und das Was (Lerninhalt) zur Verfügung gestellt. Die Struktur von Sprints und Ritualen legt die Verantwortung, WIE gelernt werden soll, jedoch in die Hände des Teams.



#### Rituale im Überblick

- Sprint-Planungstreffen (ggf. Teambildung))
- Sprint-Review
- Standup
- Sprint-Retrospective
- Persönliche Reflexion

### Welchen Mehrwert stiftet die agile Lernmethode eduscrum®?



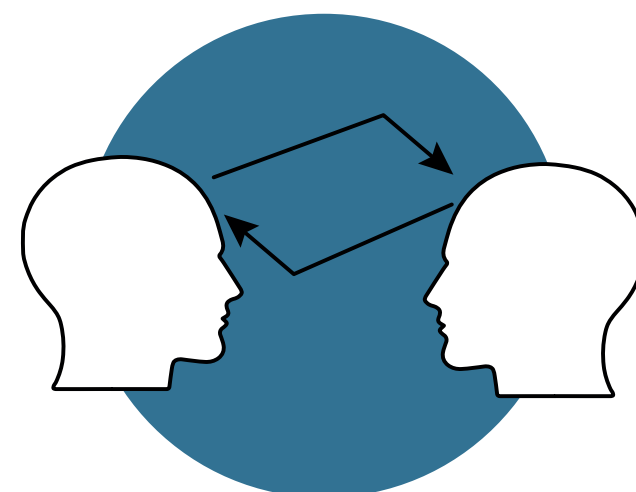
#### Wirksamkeit und Freude der Lernenden

- Auszubildende lernen mehr Eigenverantwortung zu übernehmen
- Auszubildende stärken ihre Motivation und Freude am Lernen – dies führt häufig zu effektiveren Lernprozessen
- Auszubildende entwickeln Stolz über die eigene Arbeitsqualität



#### Förderung der *Third Place* Ziele

- Auszubildende lernen das Lernen und wie sie sich Wissen aneignen können
- Aufbau einer Arbeitsatmosphäre, in der Auszubildende und Teams das beste aus sich rausholen können
- Auszubildende steigern ihre Selbstwahrnehmung durch die eduscrum® Rituale



#### Kollaboration und Nachhaltigkeit im Mittelpunkt

- Auszubildende lernen miteinander zu lernen und sich zu unterstützen
- Auszubildende lernen Konflikte und Dynamiken in Teams zu bearbeiten
- Auszubildende stärken durch eduscrum® ihre Selbstlernkompetenzen und damit die Employability



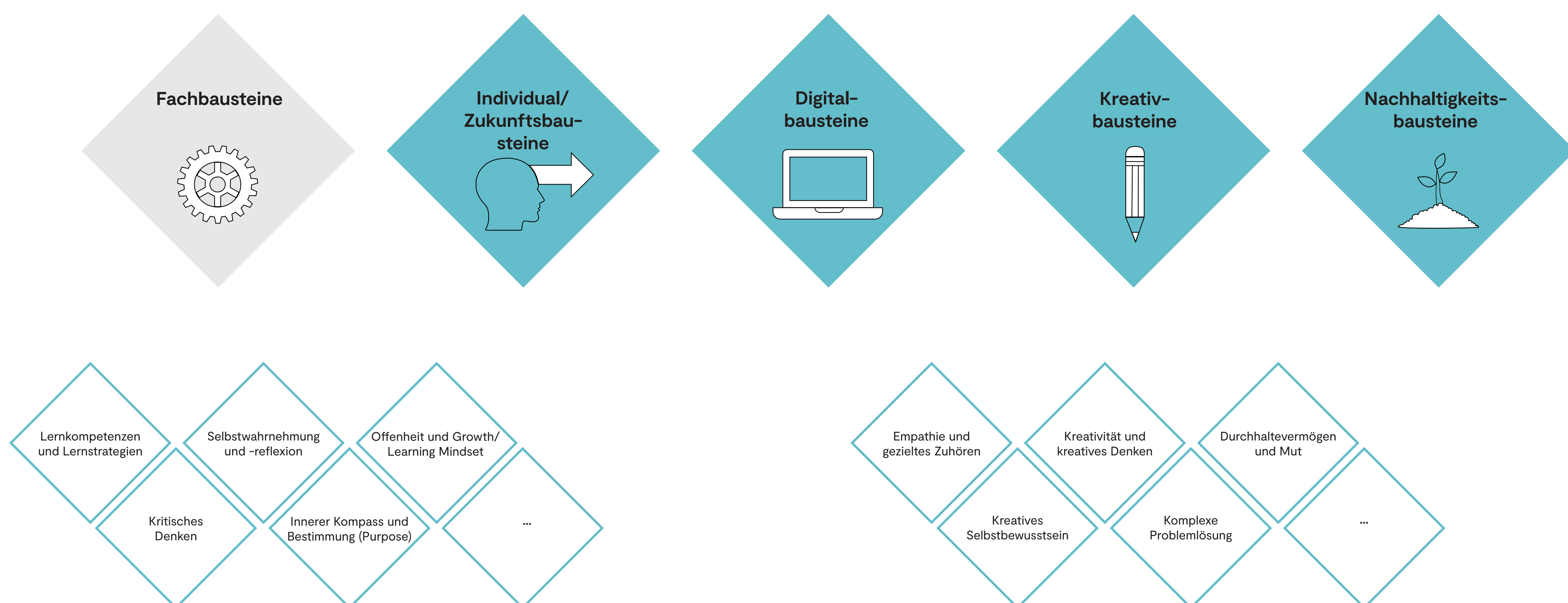
# Was wird gelernt

## Inhalte und Schwerpunkte

Was brauchen Auszubildende, um erfolgreich zu lernen ihre Umwelt nachhaltig zu gestalten? Für das Konzept hierzu wurde eine Reihe zentraler Veröffentlichungen über relevante Kompetenzen und inhaltliche Schwerpunkte im Kontext der beruflichen Bildung analysiert. Auf dieser Basis wurden neben den fachlichen Schwerpunkten vier weitere Bereiche identifiziert, die wir Bausteine nennen.

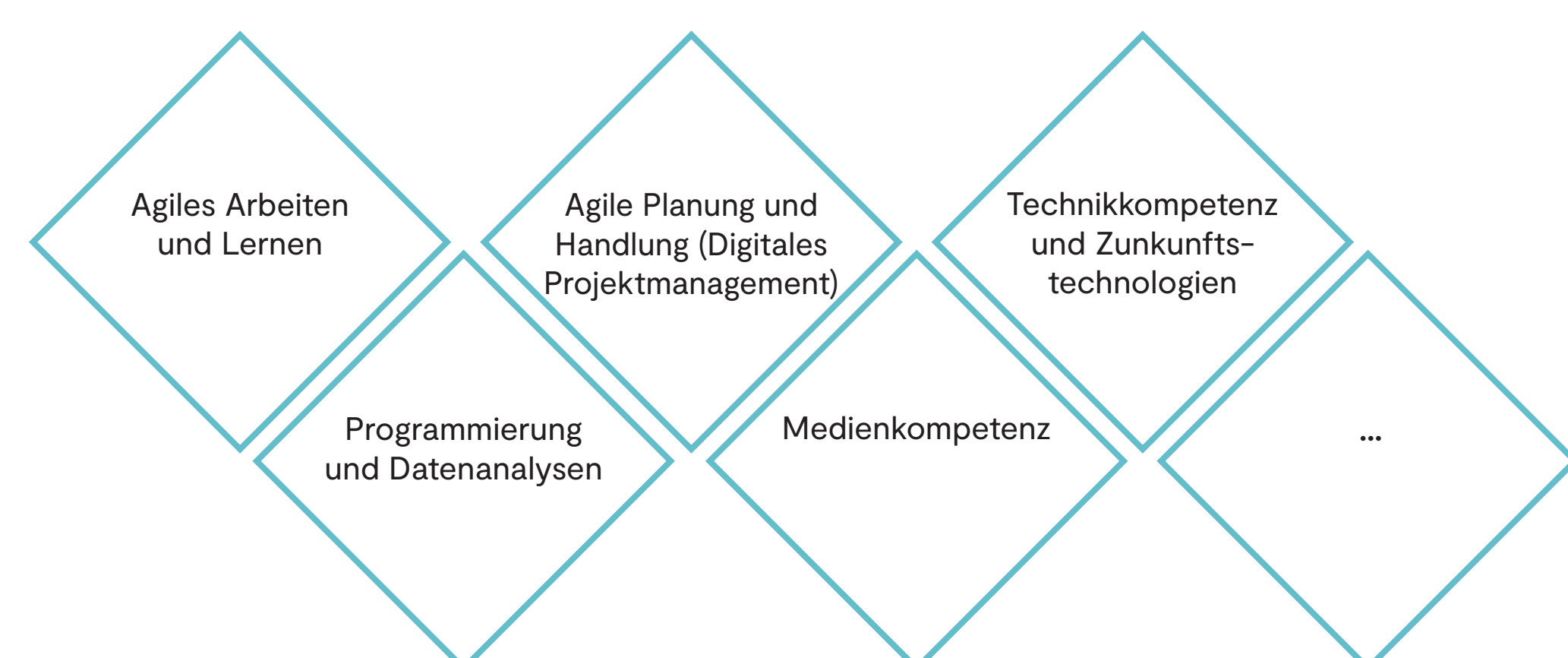
Diese Bausteine werden in unterschiedlichen Formaten in die Ausbildung integriert: von kleinen Ritualen innerhalb des Tages, mehreren Projekttagen über einen längeren Zeitraum bis hin zu umfangreichen Lernexpeditionen.

## Die Bausteine im Überblick



## Individual- und Zukunftbaustein

Für die (eigene) Zukunft vorbereitet sein, dabei die innere Einstellung stärken, dass wir mit Herausforderungen wachsen können. Sicherheit und Potenzial im Inneren finden, Orientierung und Sicherheit in unserer volatilen Welt zu generieren.



## Kreativbaustein

Kreative Problemlösung gezielt stärken, indem durch Empathie andere Perspektiven eingenommen werden. Dabei den eigenen Mut und das kreative Selbstbewusstsein stärken, dass jeder das Potenzial in sich trägt, kleine und große Probleme zu lösen.



## Digitalbausteine

Für die digitale Zukunft gewappnet sein und grundlegende Digitalkompetenzen aufbauen, die in einer zunehmend technologisierten und digitalisierten Welt essentiell für dauerhafte persönliche Anpassung sind.

## Nachhaltigkeitsbaustein

Durch das eigene Handeln einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. Dabei werden Grundlagen der Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklungsziele mit wichtigen Kompetenzen wie dem systemischen Denken verbunden.

Folgende Publikationen werden kontinuierlich zur Auswahl vom Kompetenzen und Schwerpunkten herangezogen



# Wer lernt

## Rollen und Verantwortungen

*Third Place* schafft einen Ort, an dem Lernen gemeinsam von Lernenden und Lehrenden konstruiert wird. Für die Lernenden bedeutet das die Freiheit in einer agilen Lernmethode über das „Wie“ des Lernens zu entscheiden, aber gleichzeitig auch eine höhere Eigen- und Teamverantwortung zu tragen. Die Rolle der Ausbilder:in erweitert sich und die Begleitung und Förderung von individuellen Lernprozessen gewinnt an Bedeutung. So werden Auszubildende nachhaltig befähigt eigenverantwortlich und proaktiv zu lernen.

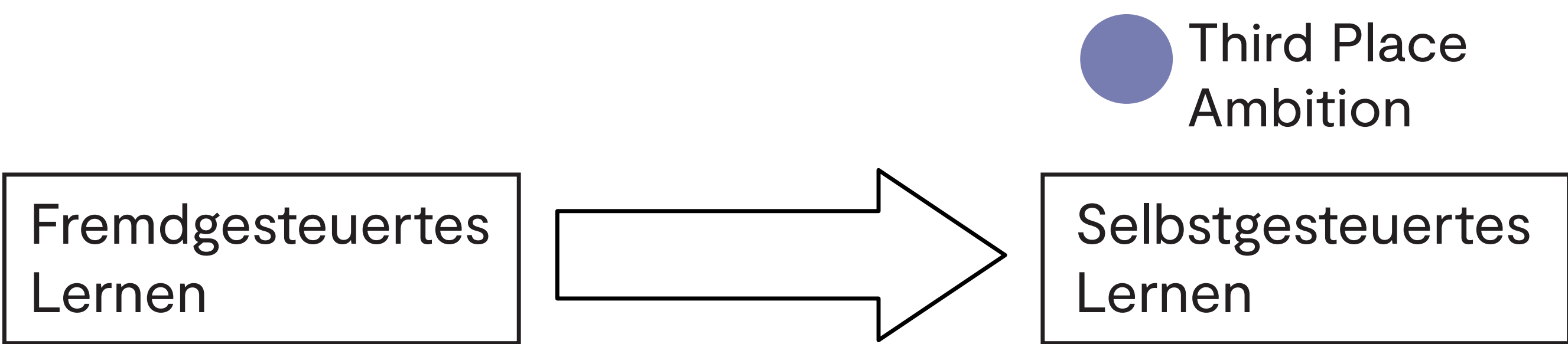
## Entwicklung vom fremdgesteuerten Lernen zu stärker selbst-gesteuertem Lernen

Zum Erreichen des *Third Place* Bildungszieles und zur erfolgreichen Umsetzung eines agilen Ausbildungsansatzes müssen die Akteure der Ausbildung – insbesondere Lernende und Lehrende – neue Rollen annehmen, alte Verhaltensweisen abbauen, neue Verhaltensweisen aufbauen und neue Rollen einnehmen.

*Third Place* bringt eine Entwicklung vom stark fremdgesteuerten Lernen hin zu einem mehr und mehr selbstgesteuerten Lernen. Dies bringt einen Paradigmenwechsel auf unterschiedlichen Ebenen mit sich (siehe rechts).

Fremdgesteuertes Lernen	Selbstgesteuertes Lernen
Lehrende und der Lehrprozess im Mittelpunkt	Lernende und deren Lernprozesse im Mittelpunkt
Vermittlung von Wissen und Kompetenzen durch Lehrende	Aneignung von Wissen und Kompetenzen durch Lernende
Festgelegte Methoden und Lernwege (one-size-fits all)	Eigenverantwortung der Lernenden für den Lernprozess und Methoden (selbstgeschaffene Lernpfade)
Verantwortung liegt fast vollumfänglich beim Lehrenden	Lernender verantwortet das Wie und das Erreichen der Lernziele
Lehrender bewertet und erläutert richtige Antworten	„Lehrende“ als Lernbegleiter:inn und insbesondere als Lerncoach
Lehrformen: Seminare, Kurse oder Frontalunterricht	Lernformen: agile Lernformate, (Selbst-)Erfahrung und Austausch

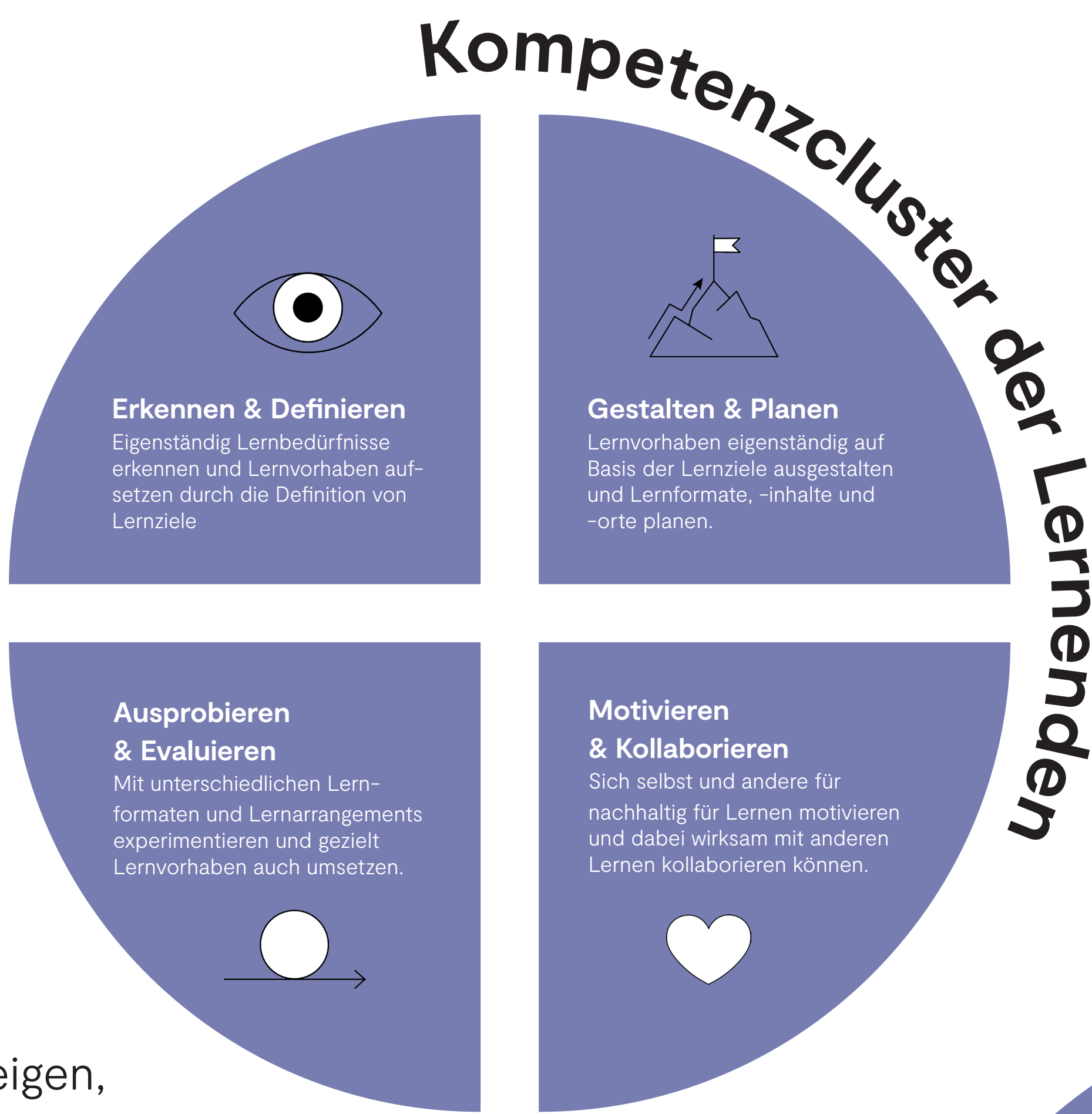
Source: Own listing with input from Graf, Gramß und Edelkraut 2019



## Lernende in *Third Place*

### Was sind die übergeordneten Qualitäten der Lernenden in *Third Place*?

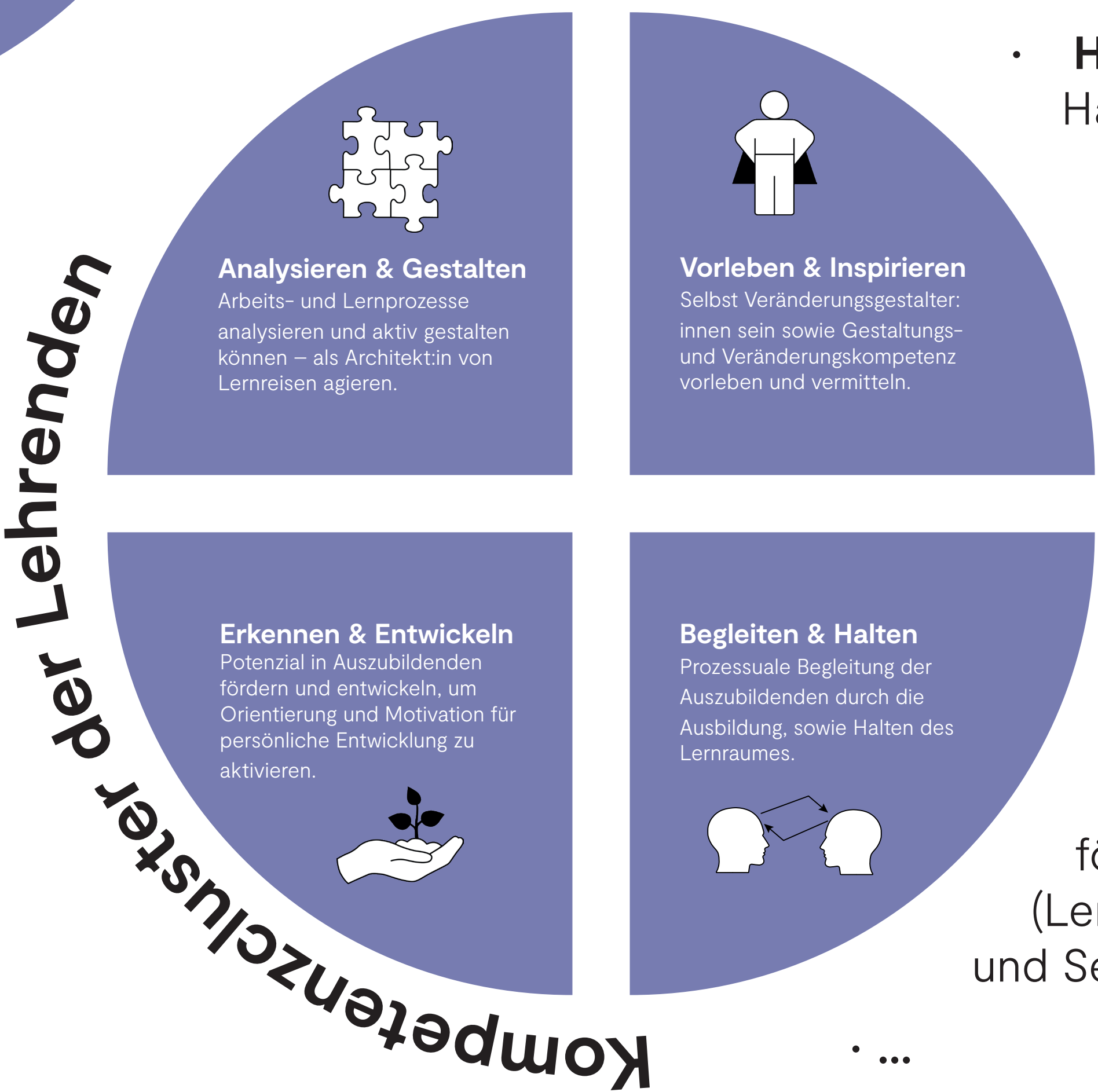
- **Mindset:** Ein agiles und ein Wachstums-Mindset haben und die eigenen Kompetenzen als dynamisch verstehen
- **Selbstwahrnehmung:** Eine hohe Selbstwahrnehmung zeigen, reflektiert sein und die eigenen Stärken und Schwächen kennen
- **Initiative:** Die Initiative ergreifen, um die eigenen Lernbedürfnisse zu bewältigen; proaktiv eigene Lernziele setzen
- **Kontinuität:** Verfolgen und kontinuierliches Überprüfen des eigenen Lernprozesses und der eigenen Entwicklung
- **Herausforderung:** Bewusstes Herausfordern von sich selbst, um außerhalb der Komfortzone zu experimentieren
- **Kooperation:** Gezieltes Lernen mit anderen und Nutzen anderer Personen wie Ausbilder:innen für den Lernprozess
- ...



## Lernbegleiter:innen in *Third Place*

### Was macht einen Lernbegleiter:in in *Third Place* aus?

- **Balance:** Bewusst eine Balance zwischen einem Rahmen und der Eigenverantwortung halten
- **Lernraum:** Einen angstfreien und motivierenden Lernraum schaffen, damit Lernen durch Fehler und Experimentieren möglich wird
- **Haltung:** Bewusst mit der eigenen Haltung umgehen, da diese den Lernprozess beeinflusst
- **Reflexion:** Regelmäßig die eigene Rolle und Vorbildfunktion reflektieren, um sich selbst weiterzuentwickeln
- **Intellektuelle Demut:** Verwundbarkeit und intellektuelle Demut leben und vorleben, um Neugierde für sich und andere fördern
- **Fokus auf Fortschritt:** Stärken fördern und Aufmerksamkeit auf den (Lern-)Fortschritt legen, um Motivation und Selbstwirksamkeit zu stärken





# Nachhaltigkeit als Säule in *Third Place*



Nachhaltigkeit ist heute schon ein integraler Bestandteil der Aktivitäten von Volkswagen und bekommt in Zukunft eine noch wichtigere Bedeutung. Als Teil der Bildungsfunktion leistet *Third Place* einen Beitrag zur Nachhaltigkeit auf unterschiedlichen Ebene und durch unterschiedliche Hebel.

*Third Place* vermittelt hierbei mehr als nur Nachhaltigkeitsgrundwissen, sondern die *Third Place* Ausbildung selbst ist ein nachhaltiges System.

## Nachhaltigkeit als essentieller Baustein in *Third Place*

Im Nachhaltigkeitsbaustein wird das Grundwissen Nachhaltigkeit sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele vermittelt. Dies wird kombiniert durch projekt- und erfahrungsbasierte Lernerfahrungen, die innerhalb der Ausbildung in

unterschiedlichen Formaten integriert werden. So wird Nachhaltigkeit und Selbstwirksamkeit darin erlebt und entwickelt. Dabei werden zentrale Zukunftskompetenzen wie systemisches Denken gefördert.



- Lernen, Wissen zu erwerben
- Lernen, verantwortungsvoll zu handeln
- Lernen, zusammenzuleben
- Lernen, zu sein

„Ich begreife mehr und mehr, dass wir die Nachhaltigkeitsziele nicht erreichen können, wenn wir nicht an unserer inneren Entwicklung arbeiten. Dies trifft nicht nur auf Universitäten zu: Es betrifft alle Branchen und alle Altersgruppen.“

— Emma Stenström  
Forscherin und Kursleiterin an der Stockholm School of Economics

## Bildung für nachhaltige Entwicklung



Source: UN 2022

*Third Place* orientiert sich an der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Nach der BNE ist Entwicklung dann nachhaltig, „wenn Menschen weltweit, gegenwärtig und in Zukunft, würdig leben und ihre Bedürfnisse und Talente unter Berücksichtigung planetarer Grenzen entfalten können.“

*Third Place* möchte ein widerstandsfähiges Ausbildungssystem schaffen, das junge Menschen bei Volkswagen auf die Arbeits- und Lebensrealitäten unserer Zeit vorbereitet.

Neben ökologischen und ökonomischen Herausforderungen werden hier auch soziale Aspekte beleuchtet, während des Ausbildungsverlaufes eingeführt und in Form von Projekten bearbeitet.

### Signifikanter Beitrag zur nachhaltigen Belegschafts- und Organisationsentwicklung

#### Lernende

Nachhaltig für die Arbeitswelt befähigt mit einer veränderungsoffenen Einstellung, hoher Selbstlernfähigkeit und agiler Kollaborationskompetenz

*Third Place* unterstützt Lernende dabei, folgende Erkenntnis zu erlangen:

Das eigene Handeln hat Konsequenzen – nicht nur für mich und mein Umfeld, sondern auch für andere. Dies bietet die Chance, die Welt mit einem kleinen Beitrag zu einer besseren zu machen.

#### Lehrende

Ausbilder:innen nach *Third Place* sind selbst nachhaltig zukunftsfähig und leisten einen substantiellen Beitrag für eine nachhaltige Belegschaftsentwicklung aus der Ausbildung heraus.

Ausbilder:innen nach *Third Place* gewinnen an Bedeutung, da sie nachfolgende Generation nicht nur beim Lernen eines Berufes unterstützen, sondern sie für nachhaltiges Handeln und lebenslanges Lernen befähigen.