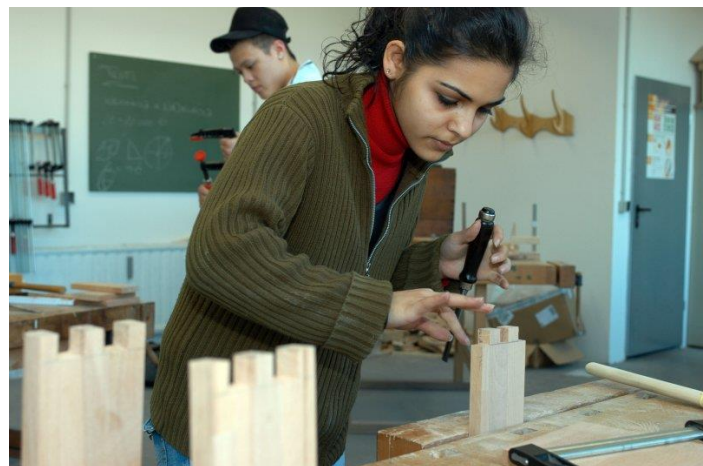




# Handbuch zum arbeitsweltbasierten Lernen mit Beispielen guter Praxis




Erasmus+ KA2 Strategic Partnerschaftsprojekt 2015 – 2017  
'Work-based training in the school-to-work transition process'  
Projekt Nr. 2015-1-DE02-KA202-002447



## Inhalt

Vorwort .....	<u>3</u>
1_ Was meint "arbeitsweltbasiertes Lernen" eigentlich? .....	<u>4</u>
2_ Wie funktioniert der Übergangsprozess Schule-Beruf in den Ländern? .....	<u>7</u>
3_ Was sind die Ergebnisse der Umfrage zum arbeitsweltbasierten Lernen? .....	<u>11</u>
4_ Was sind die Vorschläge zur Verbesserung des Systems? .....	<u>19</u>
5_ Was können wir von einander lernen? Unsere Beispiele guter Praxis .....	<u>27</u>
Das Europäische Zentrum für Beschäftigung und Existenzgründung (Bulgarien) .....	<u>28</u>
"Easy Mobil inklusiv" - Auslandsaufenthalte für Azubis (Bulgarien) .....	<u>31</u>
Das CNC Projekt "Coconut" (Deutschland) .....	<u>33</u>
Junge Menschen für den Arbeitsmarkt fit machen (Deutschland) .....	<u>35</u>
Fashion forward - Mode voran! (Italien) .....	<u>37</u>
Schule und Arbeit im Wechsel für Optiker 2.0 (Italien) .....	<u>39</u>
Das alternative Lernprogramm (Malta) .....	<u>41</u>
Das begleitete Beschäftigungsprogramm (Malta) .....	<u>43</u>
Begleitung von Jugendlichen während des Auslandspraktikums (Portugal) .....	<u>45</u>
Begleitung von Trainee-Eventmanagern (Portugal) .....	<u>47</u>
Das "Junge Handwerker " Projekt (Rumänien) .....	<u>49</u>
Strategische Partnerschaft für Betriebspraktika (Rumänien) .....	<u>51</u>
Mach Dich fit für den Job! (Slowenien) .....	<u>53</u>
Das Automechanikerprogramm (Slowenien) .....	<u>55</u>
Berufsbezogenes Schwedisch für Berufe im Gesundheitswesen (Schweden) .....	<u>57</u>
Förderassessment als Ansporn zur Weiterbildung (Schweden) .....	<u>59</u>
Das "10 Punkte" Projekt (Türkei) .....	<u>61</u>
Kompetenztraining am Arbeitsplatz (Türkei) .....	<u>63</u>

### OFFENE LIZENZ:

 **creative commons** Der Inhalt ist Eigentum der WBT Partnerschaft und ist geschützt durch das Copyright. In Übereinstimmung mit dem Erasmus+ Programmhandbuch garantiert der Eigentümer die Erlaubnis für jedermann zur Nutzung und Weitergabe des zur Verfügung gestellten Materials im Rahmen einer Offenen Lizenz, unter Beachtung der Bedingungen gem. Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0) veröffentlicht unter <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

### HAFTUNGSAUSSCHLUSS:

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Das Partnerschaftsprojekt zum arbeitsweltbasierten Lehren und Lernen „Work-based Training“<sup>1</sup> hat öffentliche Schulen, private Trainingszentren und andere Bildungseinrichtungen aus neun europäischen Ländern zusammengebracht, um die jeweiligen Übergangssysteme Schule-Beruf und die verschiedenen Ansätze zum arbeitsweltbasierten Lernen zu untersuchen. Das Erasmus+ Projekt wurde ins Leben gerufen, um Praxiserfahrungen auszutauschen und Beispiele guter Praxis zu identifizieren.

### Worum ging es im Projekt?

Die Partnerschaft startete ihre Arbeit mit der Untersuchung der aktuellen Lage zum Übergang in den beteiligten Ländern. Die unterschiedlichen Ansätze, junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurden untersucht sowie die Rolle, die das arbeitsweltbasierte Lernen in diesem Prozess spielt. Die Ergebnisse wurden in der Studie **School-to-work transition in Europe**<sup>2</sup> veröffentlicht. Im Anschluss daran wurde eine Online-Umfrage zum arbeitsweltbezogenen Lernen in allen neun Ländern durchgeführt. Die Umfrage richtete sich an die maßgeblichen Akteure, die mit dem reibungslosen Übergang von der Schule in das Berufsleben zu tun haben, nämlich Lehrer und Pädagogen, Trainer und Ausbilder und, nicht zu vergessen, an Schüler und Auszubildende. Das Ziel war, ein genaueres Verständnis von den Vorzügen des jeweiligen Übergangssystems zu bekommen, aber auch die Schwachpunkte und Weiterentwicklungsbedarfe zu erkennen. Zudem sollte untersucht werden, wie die Beteiligten mit dem jeweiligen System zurechtkommen und wie zufrieden sie

mit den Bedingungen sind, um so Vorschläge zur Verbesserung der gängigen Ansätze zu sammeln. Die Umfrage wurde im Sommer 2016 durchgeführt und insgesamt 562 Fragebögen - in der Regel 20 Bögen pro Gruppe pro Land - eingesammelt. Die Ergebnisse der Auswertung finden sich in den Dokumentationen **Ergebnisse der Online-Umfrage** (DE) bzw. **Report on Findings** (EN), die die immense Datenmenge in einer Vergleichsstudie zusammenfassen, begleitet von einem spezifischen Länderreport. Schließlich arbeiteten die Partner ein **Handbuch zum arbeitsweltbasierten Lernen** aus, das all die Erfahrungen des zweijährigen Projekts festhält und die Schlussfolgerungen zusammenfasst.

### Was finden Sie in diesem Handbuch?

Zunächst versucht das Handbuch eine Antwort auf die Frage zu geben, was Begriffe wie „arbeitsweltbasiertes Lernen“ und ähnliche eigentlich bedeuten, gefolgt von einem kurzen Überblick zu den unterschiedlichen Bedingungen zum Übergang, um Fortschritte und Hinderungsgründe bei der Umsetzung arbeitsweltbasierter Lernmethoden besser zu verstehen. Ein großer Teil des Handbuchs widmet sich zudem den Ergebnissen, die sich aus der Online-Umfrage ergeben, und unseren Schlussfolgerungen und Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Übergangs. Schließlich finden Sie **Beispiele guter Praxis**, die die Partner aus den Ländern zusammengetragen haben. Sie zeigen, dass es - unabhängig vom jeweiligen System - zahlreiche gelungene Versuche und Ansätze gibt, junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie fit für ihren zukünftigen Beruf zu machen.

<sup>1</sup> Work-Based Training in the school-to-work transition process (WBT), Erasmus+ KA2 Strategic Partnership 2015-17, Grant Agreement no. 2015-1-DE02-KA202-002447

<sup>2</sup> All products are available for download from the project website [www.workbasedtraining.eu](http://www.workbasedtraining.eu)

## 1\_Was meint „arbeitsweltbasiertes Lernen“ eigentlich?

### Arbeitsweltbasiertes Lernen

Zu verschiedenen Gelegenheiten haben die Projektpartner versucht, sich darüber zu verständigen, was „arbeitsweltbasiertes Lernen“ (im Englischen: Work-based Learning) eigentlich bedeutet und haben nach einer griffigen Definition gesucht. Da im Projekt neun verschiedene Länder vertreten waren mit unterschiedlichen Ansätzen dazu, wie junge Menschen am besten in das Arbeitsleben zu integrieren sind, wurde schnell klar, dass die Partner unterschiedliche Begrifflichkeiten für den gleichen Umstand verwendeten bzw. dem gleichen Begriff unterschiedliche Bedeutung zumaßen. So war es wichtig, zunächst die Begrifflichkeiten zu klären und nach geeigneten Definitionen zu suchen.

Im Versuch, eine griffige Formel für „arbeitsweltbasiertes Lernen“ zu finden, haben sich die Partner auf die folgende Beschreibung geeinigt:

*Arbeitsweltbasiertes Lernen ist ein methodisch-didaktischer Weg, (junge) Lerner mit Erfahrungen aus der realen Arbeitswelt auszustatten, wo sie ihr theoretisches Wissen, ihre praktischen Kenntnisse sowie ihre sozialen Kompetenzen erproben und ihre Beschäftigungsfähigkeit entwickeln können. Es ist eine Folge von Lernsituationen und Lernerfahrungen, die das schulische Lernen um das Lernen am Arbeitsplatz erweitert.*

Auf der einen Seite betont diese Art der Definition die Wichtigkeit der Verbindung von Theorie- und Praxislernen und die Notwendigkeit zum Bezug der Welt der Schule auf die Welt der Arbeit.

Zum anderen ist die Definition offen genug, den Weg dorthin offen zu lassen und nicht vorzuschreiben. Das bedeutet, dass es wichtig ist anzuerkennen, dass es verschiedene Wege und Ansätze gibt, Theorie und Praxis mit einander zu verbinden. Was letztendlich zählt, ist das Ziel, junge Menschen auf ihren Weg in den Beruf erfolgreich zu begleiten und sie zu befähigen, ihre Stärken und Kompetenzen zu erkennen und sich für einen Berufsweg zu qualifizieren.

In ihrer Studie zum arbeitsweltbasierten Lernen in Europa hat die Europäische Kommission in ähnlicher Weise den Lernansatz vorsichtig definiert und den Weg zum Ziel offen gelassen:

*Arbeitsweltbasiertes Lernen ist ein fundamentaler Aspekt der beruflichen Bildung - er ist unmittelbar mit dem Ziel verbunden, Lernern Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die für die Arbeitswelt notwendig sind.<sup>3</sup>*

Die griffigste Formel für arbeitsweltbasiertes Lernen hat unserer Meinung nach allerdings ein Arbeitsausschuss der Universität von Kalifornien in Berkely gefunden:

*Arbeitsweltbasiertes Lernen kann definiert werden als: Lernen ÜBER Arbeit, Lernen DURCH Arbeit und Lernen FÜR die Arbeit.<sup>4</sup>*

Diese Definition bringt die Verbindung von Bildung und Arbeit auf den Punkt und lässt alle möglichen Wege, mit welchen Mitteln und didaktischen Ansätzen dieses Ziel erreicht werden kann, offen. Sie deutet darüber hinaus an, in welchen Phasen die Vorbereitung auf die Arbeitswelt von statten gehen sollte.

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf)

<sup>4</sup> [http://casn.berkeley.edu/resource\\_files/WBL\\_Definitions\\_Outcomes\\_Criteria\\_pg\\_120512\\_v2.pdf](http://casn.berkeley.edu/resource_files/WBL_Definitions_Outcomes_Criteria_pg_120512_v2.pdf)

## Modelle arbeitsweltbasierten Lernens

Auf Grundlage dieser Definition fordert der Arbeitsausschuss der Universität, dass die Vorbereitung auf die Arbeitswelt früh genug beginnen sollte und in drei aufeinander aufbauenden Lernphasen erfolgen sollte:

(1) Berufsfelderkundungen und Arbeitserprobungen unterstützen das Lernen ÜBER Arbeit.

(2) Arbeitspraktika unterstützen das Lernen DURCH Arbeit.

(3) Berufsbezogenes Training und Ausbildung unterstützen das Lernen FÜR die Arbeit, d.h. die Vorbereitung auf einen bestimmten Beruf.

Im Gegensatz dazu zielt das Strategiepapier der Europäischen Kommission nicht so sehr auf die einzelnen Lernphasen ab, sondern stellt die Methoden und Ansätze in den Vordergrund, die zum Einsatz kommen sollten, wenn junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollen. Mit Blick auf die unterschiedlichen nationalen Konzepte zum Übergang Schule-Beruf werden drei Modelle definiert, abhängig vom Grad der aktiven Einbindung von Arbeitgebern und Betrieben in den Prozess:

(1) **Ausbildungssysteme**, wie sie typischerweise in Österreich und Deutschland als „*Duales System*“ bekannt sind, wo die praktische Unterweisung in der Hand von Betrieben ist, wohingegen die Vermittlung der theoretischen Kenntnisse die Berufsschule übernimmt.

(2) Ein zweites Modell für arbeitsweltbezogenes Lernen stellt **die schulbasierte Bildung mit Anteilen von betrieblichen Praktika** dar. On-the-job Trainingseinheiten enthalten typischerweise Arbeitserprobungen, berufsfeldbezogene Praktika und Traineeships als verbindlichen oder freiwilligen Teil des beruflichen Bildungsprogramms mit dem Ziel, eine formale Qualifikation zu erhalten.

(3) Als weiteres Modell ist arbeitsorientiertes Lernen genannt, das (ausschließlich) **eingebunden in schulbasierte Programme** ist, etwa durch schuleigene Werkstätten, Laboratorien, Küchen, Restaurants, Schüler- und Übungsfirmen, Simulationen usw. Das Ziel ist, eine „reale“ Arbeitsumgebung zu schaffen, Kontakte und Kooperationen mit realen Kunden und Unternehmen herzustellen und Unternehmertum und einen Existenzgründungsgeist zu fördern.

Alle drei Modelle waren durch die Partnerorganisationen im Projekt vertreten. Der Grad des Bezugs zu den Bedingungen der realen Arbeitswelt war entsprechend sehr unterschiedlich. Dessen ungeachtet war der Wunsch nach einem stärkeren Engagement von Arbeitgebern und Unternehmen in diesem Prozess sehr ausgeprägt.

In diesem Zusammenhang sollte auch auf eine Besonderheit im englischen Sprachgebrauch verwiesen werden. Im Englischen findet man mitunter neben dem Begriff des „Work-based Learning“ auch den des „Work-based Training“.

Im Rahmen des Projektes haben sich die Partner darauf verständigt, dass der erste Begriff den Lernprozess beschreibt, der Theorie- und Praxislernen miteinander verbindet, und auf den Lernprozess selber fokussiert, wohingegen der zweite mehr den Lernansatz und die Unterrichtsmethode betont. Folglich hat „Work-based Learning“ mehr die Seite des Lernenden, „Work-based Training“ dagegen die Seite des Lehrers und Ausbilders im Blick. Wie dem auch sei, beide Begriffe werden im Englischen auch simultan verwendet.

## Weitere arbeitsweltbasierte Lernaktivitäten

Bei der Diskussion um die richtige Herangehensweise in der beruflichen Vorbereitung junger Menschen in Europa wird schnell klar, dass es

nicht nur einen Weg gibt, junge Menschen für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Auch wenn mittlerweile allgemein anerkannt ist, dass die Einbindung von Betrieben die Chancen auf eine erfolgreiche Eingliederung erhöht, so gibt es doch so viele unterschiedliche Ansätze und Methoden, dass es offensichtlich nicht nur ein geeignetes Modell für alle Länder zu geben scheint. In diesem Zusammenhang wird auch nicht die komplette Übernahme des Dualen Systems für alle Länder empfohlen. Statt dessen empfiehlt die anerkannte Bertelsmann-Stiftung die vorsichtige Adaption bestimmter Komponenten des Systems<sup>5</sup>.

Von daher sollten alle Lernansätze, didaktischen Methoden und Hilfsmittel, die geeignet sind, junge Menschen nach dem Schulbesuch erfolg-

reich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, berücksichtigt werden.

Diesem Umstand wollen wir Rechnung tragen und erkennen an, dass es neben den üblichen Ansätzen zum arbeitsweltbasierten Lernen, die darauf abzielen, Arbeitserfahrungen und Trainings in Betrieben zu realisieren, eine Reihe von weiteren erprobten Aktivitäten gibt, die geeignet sind, „die Welt der Arbeit in die Schule zu holen“ und das Bewusstsein von Schülern für die Erfordernisse des Arbeitsmarktes zu stärken. Wie wir im Rahmen des zweijährigen Projektes erfahren haben, sind die Ansätze vielseitig und müssen gewertschätzt werden. Das beiliegende Schaubild verdeutlicht die Vielfalt der Versuche und kategorisiert sie nach dem Grad der Einbindung von Arbeitgebern und Unternehmen.



<sup>5</sup> Euler, Dieter: Germany's dual vocational training system: a model for other countries? Bertelsmann Foundation (Ed.), Gütersloh 2013

## 2\_Wie funktioniert der Übergangsprozess Schule-Beruf in den Ländern?

### BULGARIEN

In Bulgarien ist ein arbeitsplatzbezogenes Praktikum Bestandteil der obligatorischen beruflichen Ausbildung im Berufsbildungswesen. Es wird in den letzten beiden Jahren in der Regelschulzeit durchgeführt. Das Praktikum wird von einem Lehrer und einem Fachmann aus der Produktion begleitet und endet mit einer Auswertung, die auch Eingang in das Abschlusszeugnis der Regelschulzeit wie auch in das Zertifikat zur beruflichen Qualifikation findet.



*Junge Schüler bei RESC in Pleven, Bulgarien*

Nach dem 2014 überarbeiteten „Gesetz zur beruflichen Erziehung und Ausbildung“ ist das Lernen am Arbeitsplatz (duale Unterweisung) eine wichtige Form der Partnerschaft zwischen berufsbildender Schule bzw. Ausbildungszentrum und einem oder mehreren Arbeitgebern. Das duale Ausbildungssystem befindet sich in Bulgarien auf regionaler Ebene in der Erprobungsphase. Es wurde im Schuljahr 2015-16 exemplarisch in verschiedenen Pilotprojekten in Kooperationen mit der Schweiz, Österreich und Deutschland eingeführt.

Das Ziel der Pilotprojekte ist es, nicht nur das duale Ausbildungssystem in Bulgarien flächen-

deckend einzuführen, sondern auch das Land in der Entwicklung eines eigenen Modells zu unterstützen, das die historischen und kulturellen Besonderheiten des Landes berücksichtigt.

### DEUTSCHLAND

Das deutsche Übergangssystem ist bekannt als das „duale Ausbildungssystem“, in dem das theoretische Wissen in der Berufsschule unterrichtet wird und die praktischen Fertigkeiten am Arbeitsplatz in einem Betrieb erworben werden. Nach Beendigung der regulären Schulpflicht beginnt die Mehrheit der Jugendlichen eine Ausbildung in einem Betrieb, um einen Beruf zu erlernen und danach eine Arbeitsstelle zu finden. Die betriebliche Ausbildung ist damit Teil des regulären Bildungssystems und hilft dabei, junge Menschen in Gesellschaft und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das System der zwei Lernorte – Theorie in der Schule, Praxis im Betrieb – sichert die Nähe der beruflichen Vorbereitung zur Arbeitswelt. Praktische Fertigkeiten werden nicht unter künstlichen Bedingungen im Klassenraum, sondern unter realen Bedingungen erlernt, wo echte Produkte entstehen und Liefertermine eingehalten werden müssen. So werden wichtige Arbeitstugenden wie Genauigkeit, Effektivität, Verlässlichkeit, Fähigkeit zur Kooperation und Teamarbeit u.a. geschult. Dies wiederum sichert dem jungen Menschen einen relativ sicheren Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn die Ausbildung abgeschlossen ist. Das Ergebnis ist, dass Deutschland im europäischen Vergleich eine relativ geringe Jugendarbeitslosigkeitsrate aufweist.

## ITALIEN

In den letzten Jahren sind die regulatorischen Rahmenbedingungen zum Übergang Schule-Beruf in Italien zwei unterschiedlichen Wegen gefolgt: zum einen die Stabilisierung und Ausweitung der sog. *alternanza scuola-lavoro* (das ist der Wechsel zwischen den Lernorten Schule und Arbeitsstelle – eine Art arbeitsbezogenes Lernen, welches betriebliche Praktika vorsieht und das für alle Schüler ab dem 3. Schuljahr nach der Grundschule vorgeschrieben ist), zum anderen die Reform des bestehenden Ausbildungssystems (in dem junge Menschen mit einem Arbeitsvertrag verpflichtet werden, eine bestimmte Anzahl von Unterweisungsstunden zu absolvieren).

Ausbildung und *alternanza scuola-lavoro* unterscheiden sich erheblich voneinander, verfolgen aber ein gemeinsames Ziel: die traditionelle Trennung zwischen Erziehung und Arbeit aufzubrechen und damit jungen Menschen die Möglichkeit zu eröffnen, sich in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Auch wenn die letzten Reformen noch weiter analysiert und ausgewertet werden müssen, so ist doch festzustellen, dass die letzten verfügbaren Daten eine äußerst schwierige Lage beschreiben, nämlich dass nur 43,5% der Schulen arbeitsweltbezogene Lernprogramme angestoßen haben, dass nur eine geringe Zahl von Unternehmen involviert ist und dass weniger als 11% der Schüler davon betroffen sind, während andererseits auf der Seite der Ausbildungen nicht alle Formen eindeutig genug definiert und verbreitet sind.

## MALTA

Berufliche Bildung wird in Malta maßgeblich in den beiden großen staatlichen Berufskollegs angeboten: das *Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST)* bietet ca. 170 verschiedene

Kurse auf dem Level 1 bis 6 (MQF) an und das *Institute of Tourism Studies (ITS)* ca. 20 Kurse aus dem HOGA-Bereich auf dem Level 2 bis 6.

Neben diesen beiden Berufskollegs bietet die staatliche *Employment and Training Corporation (ETC)* - 1990 ins Leben gerufen und auch als Beschäftigungsagentur tätig - im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik berufliche Weiterbildung und Beratung für arbeitslose Menschen an. Das ETC hat zudem das sog. *Maltese Youth Guarantee Scheme* initiiert und bietet zahlreiche Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte an, um jungen Menschen die Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern: Programme zur Stärkung der Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit, Ausbildungsprogramme, Arbeitserprobung und Praktika in Betrieben und weiteres.

Duale Ausbildungsprogramme aber bleiben der zentrale Weg zum reibungslosen Übergang von Schule in den Beruf, wo der Auszubildende am Bildungsprogramm in der Schule teilnimmt und gleichzeitig am Arbeitsplatz angelernt wird.

## PORTUGAL

In Portugal existiert die duale Ausbildung bereits seit 1984 im Rahmen der alternierenden Erstqualifizierung mit zweifachem Abschluss. Arbeitsweltbezogenes Lernen macht hier einen Anteil von mindestens 30% des gesamten Kurses aus, das sind mindestens 1200 Stunden sukzessive verteilt auf den gesamten Qualifizierungsprozess.

In der nationalen Bildungspolitik hat die berufliche Bildung 1986 mit der vollständigen Integration des Landes in die Europäische Gemeinschaft an Bedeutung gewonnen, aber im Gegensatz zum dualen Ausbildungssystem werden im sonst üblichen berufsbildenden Unterricht nur 420 Stunden dem arbeitsbezogenen Lernen ge-



widmet (2011/2012 befanden sich 42,8% der Jugendlichen in Hauptschul- bzw. höherer Schulbildung). In den letzten 5 Jahren fokussierte sich die nationale Bildungspolitik auf die Schulbildung bis zur 12. Klasse und die Ausweitung der Schulpflicht bis zur Vollendung von 12 Schuljahren und es hat eine Steigerung von dualen Ausbildungskursen gegeben. Andere Programme zur dualen Qualifizierung wie Weiterbildungskurse für Erwachsene, technische Kurse im Rahmen der Hauptschul- bzw. höheren Schulbildung und berufliche Grundbildungskurse sind eingeschränkt oder aufgegeben worden.

## RUMÄNIEN

Der arbeitsorientierte Lernansatz in Rumänien beinhaltet die berufliche Vorbereitung der Schüler in Klassen mit praktischer Unterweisung, durchgeführt von speziellen Lehrkräften in schulischen Lehrwerkstätten oder in Betrieben. Im Rahmen dieser Praktika lernen die Schüler das theoretische Wissen praktisch anzuwenden, das sie in der Klasse erworben haben. Sie werden mit der Atmosphäre eines Arbeitsplatzes vertraut gemacht und lernen Verantwortung zu übernehmen.

Die Aktivitäten zu einem reibungslosen Übergang von der Schule in den Beruf umfassen darüber hinaus:

- Unterstützungsmaßnahmen: Lernen am Arbeitsplatz, Anleitung und Beratung
- Weiterbildung von Lehrkräften, die mit arbeitsorientiertem Lernen zu tun haben, durch Mentoren
- Weiterbildung von Fachkräften, die Beratung zum Übergang in den Arbeitsmarkt leisten
- Unterstützung bei der Anbahnung von Partnerschaften zur Verbesserung des Übergangs
- Begleitung und Überwachung des Übergangs eines Schülers in Beschäftigung
- Unterstützung beim Aufbau von Übungsfirmen

- Unterstützung von Schülern bei der Mitarbeit in Übungsfirmen
- Öffentlichkeitswirksame Aktionen zur Unterstützung eines reibungslosen Übergangs
- Erfahrungsaustausch und Verbreitung von Beispielen guter Praxis zum Übergang
- Regionale und transnationale Kooperationen zur Weiterentwicklung des Übergangs

## SLOWENIEN

In Slowenien ist der Übergangsprozess von verschiedenen, überwiegend schulbasierten Bildungsmöglichkeiten gekennzeichnet. Abhängig vom Bildungsstand und den Interessen des Schülers gibt es die folgenden Möglichkeiten:

- Berufsbezogene Kurzzeitprogramme: gewöhnlich für Schüler mit nicht abgeschlossener Schulbildung mit einer Dauer von 1,5 Jahren einschließlich 18 Wochen praktisches Lernen in der Schule und 4 Wochen im Betrieb.
- Berufliche Bildungsprogramme: für Schüler mit abgeschlossener Schulbildung mit einer Dauer von 3 Jahren einschließlich 24 Wochen praktisches Lernen im Betrieb.
- Berufsbezogene technische Programme: das sog. +2-System, das Schülern der beruflichen Bildungsprogramme ermöglicht, einen technischen Berufsabschluss zu erlangen, mit einer Dauer von 2 Jahren einschließlich 5 Wochen Praxis in der Schule und 2 Wochen im Betrieb.
- Technische Bildungsprogramme: ebenfalls für solche Schüler mit abgeschlossener Schulbildung mit einer Dauer von 4 Jahren einschließlich 12 Wochen praktisches Lernen in der Schule und 8 Wochen im Betrieb.
- Berufliche Anpassungsprogramme für Erwachsene.

Der theoretische Teil des Bildungsprogramms liegt in der Hand der Schule, wogegen der praktische Teil in der Verantwortung entweder der-

Schule oder der Sozialpartner wie den Arbeitgebern liegt. Abhängig vom Programm gibt es entweder einen starken oder nur geringen Bezug zum Arbeitsmarkt. Je höher der Bildungsstatus, desto geringer scheint der Anteil an berufspraktischen Lernphasen zu sein.

## SCHWEDEN

Arbeitsweltbezogenes Unterrichten und Lernen ist integraler Bestandteil jeder höheren Schulbildung in Schweden. Es ist ebenfalls Bestandteil der beruflichen Weiterbildung für Erwachsene, aber hier nicht obligatorisch. Arbeitsweltbezogenes Lernen wird definiert als "Lernen an einem oder mehreren Lernorten außerhalb der Schule" (Upper Secondary Ordinance).



*Junge Lernerin bei CFL, Schweden*

Als Teil des formalen Bildungssystems muss arbeitsorientiertes Lernen daher einem hohen Standard folgen und Schulmanagement, Lehrkräfte und Tutoren gleichermaßen einbinden, um die Planung und Auswertung des Lernprozesses optimal zu gestalten. In der Regel sind die Ergebnisse zufriedenstellend, jedoch nicht unbedingt so selbstverständlich als Lösung für Menschen mit Lernbeeinträchtigungen und geringem Bildungsstand. Erfolgreiches Lernen am Arbeitsplatz benötigt auch eine gewisse solide Grundbildung sowie Interesse und Motivation. Häufig genug zögern Betriebe, Praktikumsplätze

zur Verfügung zu stellen, bevor sie sich nicht der Vorbildung und der Entschlossenheit des Schülers ganz sicher sind. So muss der arbeitsorientierte Lernansatz für Menschen mit geringer Qualifikation und Fähigkeiten noch weiterentwickelt werden.

## TÜRKEI

In der Türkei gibt es die zwölfjährige Schulpflicht. Der Bildungsprozess gliedert sich in zwei Bereiche: die formale und die non-formale Bildung. Im Rahmen der formalen Bildung bietet das Anatolische Technische Berufskolleg eine vierjährige technische Berufsausbildung an. Die Schüler beginnen ihre Ausbildung mit der Wahl eines Berufszweiges. Die praktische Unterweisung wird in den schuleigenen Lehrwerkstätten in einem arbeitsorientierten Lernansatz durchgeführt. In ihrem letzten Ausbildungsjahr absolvieren die Schüler ein betriebliches Praktikum an drei Tagen in der Woche. Im Praktikum können die Schüler eine Vergütung bekommen. Zudem besteht die Aussicht, dass der Praktikant nach erfolgreichem Abschluss der schulischen Ausbildung dort weiterbeschäftigt wird. Mit dem Abschluss erhalten die Schüler außerdem die Berechtigung, ihr eigenes Geschäft zu eröffnen.

Im nicht-formalen Bildungsbereich gibt es berufsbezogene Kurse, die zu einem Zertifikat führen. Seit 2010 werden Kurse im Rahmen des arbeitsorientierten Lehrens und Lernens angeboten (Programm UNEM). Die Teilnehmer müssen ein Betriebspraktikum erfolgreich absolvieren, um das Zertifikat zu erhalten. Den Jugendlichen, die nicht an diesem Programm teilnehmen können, steht eine Ausbildung in einem Betrieb offen - mit einem Tag in der Woche theoretischen Unterricht in der Berufsschule und den restlichen Tagen im Betrieb.

### 3\_Was sind die Ergebnisse der Umfrage zum arbeitsweltbasierten Lernen?

Die Umfrage zum Übergang Schule-Beruf und zum Stand des arbeitsweltbasierten Lernens wurde 2016 in den neun Partnerländern durchgeführt. Sie richtete sich an die drei hauptsächlichen Akteure im Übergangsprozess: Lehrer, Ausbilder sowie Schüler/Auszubildende. Insgesamt kamen so 562 Fragebögen zusammen. Die Auswertung des umfangreichen Datenmaterials führte zur Dokumentation **Ergebnisse der Online-Umfrage**, die im Januar 2017 veröffentlicht wurde und auf der Projektwebseite zum Download bereitsteht.

Die Vergleichsstudie konzentrierte sich dabei auf 5 bis 6 Schlüsselfragen, die von den Partnern als die maßgeblich relevanten bewertet worden waren. Die Ergebnisse sollen im Einzelnen nicht wiederholt werden, aber eine kurze Zusammenfassung mit ein paar allgemeinen Schlussfolgerungen soll hier angeführt werden. Der erste Teil fasst die hauptsächlichen Ergebnisse im Bezug auf die Akteure zusammen, der zweite Teil konzentriert sich auf die Resultate in den einzelnen Ländern.

#### LEHRER

- Zunächst ist auffallend, dass in allen Ländern arbeitsweltbasiertes Lernen von den Lehrern und Pädagogen als eine sinnvolle Lernmethode angesehen wird (Zustimmung von 75% bis 100%).
- Auch scheint es, dass die Lehrkräfte über ein fundiertes Wissen über arbeitsweltbasierte Lernmethoden und über entsprechende erweiterte Aktivitäten besitzen, dass sie jedoch weit weniger eingebunden sind, wenn es um die Planung, Durchführung und Auswertung praktischer Lernphasen geht.

- Andererseits sehen die Lehrer ihren Unterricht insgesamt als gut eingebunden in den praktischen Lernprozess an, wobei dieses Ergebnis in einem auffälligen Kontrast zur Ansicht der Schüler zu stehen scheint, die sich in der Mehrheit darüber beklagen, dass Theorie- und Praxislernen nicht gut aufeinander abgestimmt sind.

- Der Stand von Berufsberatungsangeboten in Schulen ist in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Hier gibt es eine Zustimmungsrate von 38% bis 95%.

- Auch unterscheidet sich in den Ländern die Zufriedenheit mit dem jeweiligen Übergangssystem und dem Stand des arbeitsweltbezogenen Lernen ganz erheblich mit einer Zustimmungsrate, die von 55% bis 100% variiert.

#### AUSBILDER

- Die Ausbilder zeigen sich in einigen Ländern ziemlich zufrieden mit den bereitgestellten Informationen zum Praktikum und der begleitenden Unterstützung durch die Schule. In anderen Ländern jedoch scheint es eine große Kluft in der Zusammenarbeit von Lehrern und Ausbildern und von Schulen und Unternehmen zu geben.

- Erfreulich ist, dass - mit Ausnahme vielleicht von Slowenien - die Ausbilder allgemein den Kenntnisstand der Schüler als ausreichend erachten für die Aufgaben, die sie im Praktikum zu meistern haben. Zu einem noch größeren Anteil bekennen sie, dass die Aufnahme von Praktikanten für den Betrieb einen Mehrwert bedeutet.

- Ebenfalls mit Ausnahme von Slowenien zeigen sich die Ausbilder allgemein als ziemlich

zufrieden mit dem Stand des arbeitsweltbasierten Lernens in ihrem Land.

## SCHÜLER

- Schüler in allen beteiligten Ländern erachten praktisches Lernen und arbeitsweltbezogenen Unterricht als sehr wichtig für ihre zukünftige Berufswahl. Sie geben an, dass sich durch Arbeitserprobung und Betriebspraktika ein klareres Bild zu ihrer beruflichen Zukunft ergeben hat und sich ihre Motivation weiter zu lernen gesteigert hätte.
- Die große Mehrheit der Schüler attestiert ihren Ausbildern Unterweisungskompetenz und erklärt, dass diese gut zu erklären verstünden. Während des Praktikums im Betrieb fühlten sie sich durch den Ausbilder gut angeleitet und in die Arbeitsumgebung gut eingebunden.
- Ähnlich wie die Ausbilder empfinden sie das Übergangssystem Schule-Beruf in ihrem Land mehrheitlich als gut.

## BULGARIEN

Die Ergebnisse der Umfrage in Bulgarien haben erwartungsgemäß gezeigt, dass die Lehrer über gute Kenntnisse über arbeitsweltbezogene Lernmethoden verfügen, sie aber nicht aktiv in die Umsetzung solcher Lerneinheiten eingebunden sind.

Wir hatten auch erwartet, dass die Bedeutung von arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen für den Erfolg von praktischen Lernphasen von Lehrern und Ausbildern als nicht so wichtig angesehen wird. Nur eine Minderheit von 20% der bulgarischen Ausbilder und Praxisanleiter in Schulen und Berufsbildungszentren erachten Schlüsselqualifikationen für wichtiger als die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten, 80% halten sie für gleich wichtig. Auch Arbeitgeber in Bulgarien beklagen sich über den Mangel an

wichtigen Grundlagenkompetenzen wie Arbeitsdisziplin, Verantwortlichkeit und den Willen zu professionellen Arbeitsergebnissen, was auf mangelnde Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben schließen lässt.

In diesem Zusammenhang hatten wir auch erwartet, dass die Ausbilder sich über den mangelnden Kenntnisstand von Schülern beschweren würden. Jedoch geben 70% an, dass dieser für die zu erledigenden Aufgaben vollkommen ausreiche.

Auch der Ruf von Lehrern und Ausbildern nach Reduzierung des Verwaltungsaufwands war erwartet worden und wurde in der Umfrage bestätigt.

Darüber hinaus waren wir überrascht über die ganz unterschiedliche Wahrnehmung von Lehrern, Ausbildern und Schülern in Bezug auf das Vorhandensein einer Fachkraft für Berufsberatung an der Schule, der Weiterbildungseinrichtung oder im Betrieb. Dabei ist gerade eine professionelle Berufswegeplanung und Beratung für eine fundierte Berufswahlentscheidung der jungen Menschen wichtig.

Überraschend war auch der Umstand, dass 71% der Schüler angeben, dass sie im Praktikum Probleme mit Kollegen, mit der Arbeit selbst oder mit solchen Dingen wie Pünktlichkeit hatten. Diese Aussagen lassen auf nicht ausreichend entwickelte Schlüsselqualifikationen schließen, die ja doch entscheidend für den beruflichen Erfolg des jungen Menschen sind. Jedenfalls geben 57% der Schüler an, dass sie das Lernen am Arbeitsplatz für sehr wichtig erachten, um auf die Arbeitswelt und den späteren Beruf vorbereitet zu werden. Andererseits finden 90% jedoch, dass das praktische Lernen in der Schule dazu vollkommen ausreicht. All das zeigt, dass es gut ist, dass sich das duale Ausbildungssystem in

Bulgarien zurzeit in der Vorbereitungsphase befindet und bereits in Pilotprojekten in den Schuljahren 2015-17 eingeführt wurde. Überraschend war dabei für uns der hohe Grad an Zustimmung zum jetzigen Übergangssystem in Bulgarien; 71% der Lehrer, 75% der Ausbilder und sogar 95% der Schüler zeigten sich zufrieden.

## DEUTSCHLAND

Als Ergebnis unserer Umfrage in Deutschland hatten wir eine allgemeine Unzufriedenheit bezüglich des Informationsflusses zwischen den Hauptakteuren des Übergangssystems, Schulen und Betrieben, erwartet. In der Tat wurde diese Annahme durch die zahlreichen Kommentare von Lehrern, Ausbildern und Schülern bestätigt. Darüber hinaus erwarteten wir von der Ausbilderseite Beschwerden in Bezug auf den mangelnden Kenntnisstand von Praktikanten und Auszubildenden. Allerdings wurde diese Erwartung nicht in der Umfrage bestätigt. 60% der Ausbilder halten die Vorkenntnisse der Praktikanten und Azubis für ausreichend und 85% geben darüber hinaus an, dass die Schüler einen Mehrwert für den Betrieb darstellen.

Auf der anderen Seite waren wir überrascht über den hohen Grad an Unzufriedenheit mit dem Übergangssystem und den Ansätzen zum arbeitsweltbasierten Lernen, den die Lehrer zum Ausdruck brachten. Während zwei Drittel der befragten Ausbilder und sogar der Schüler sich mit dem jetzigen System zufrieden zeigten, stimmen nur 57% der Lehrer dem zu. Überraschend war auch die Tatsache, dass die Lehrer einen hohen Kenntnisstand zum arbeitsorientierten Lernen angeben (87%), selbst aber nur wenig am Planungs- und Umsetzungsprozess beteiligt sind. Zudem hat uns die völlig verschiedene Sichtweise von Lehrern und Schülern hinsichtlich der Betreuung im betrieblichen Praktikum überrascht. Während sich 53% der Schüler über

die mangelnde Unterstützung seitens der Schule beschwerten, geben 92% der Lehrer an, dass sie die praktische Lernphase sehr wohl begleiten und über die Ergebnisse der Arbeitserprobung gut unterrichtet sind. Letztendlich waren wir erfreut zu sehen, dass eine so hohe Anzahl von Ausbildern die Aufnahme von Praktikanten als einen Gewinn für die Firma ansehen.

## ITALIEN

Die Ergebnisse der Umfrage in Italien offenbarte die unterschiedlichen Sichtweisen auf die kritischen Punkte des italienischen Systems, einige waren zu erwarten, andere weniger. Eine generelle Unzufriedenheit mit der Kommunikation und dem Informationsfluss war erwartet worden und wurde durch die Ergebnisse auch bestätigt. Lehrer mahnten allgemein mehr Konferenzen und eine bessere Zusammenarbeit mit den Betrieben an, Ausbilder wünschten sich eine bessere Berücksichtigung ihrer Belange - speziell detaillierte Angaben zum Kenntnisstand und den personalen Kompetenzen der Praktikanten - und Schüler forderten eine bessere Verständigung mit dem Lehrer ein. Kommunikation berührt also nicht nur die Planung und Umsetzung von Betriebspraktika, sondern auch die Folgen der betrieblichen Arbeitserprobung, das heißt die Evaluierung der Lernergebnisse. So sind 60% der Lehrer nicht ausreichend über die Ergebnisse des Praktikums informiert und etliche fordern eine größere Standardisierung bei der Evaluierung von praktischen Lernergebnissen.

Auf der anderen Seite haben uns andere Ergebnisse überrascht. In Anbetracht der zahlreichen Beschwerden und Anregungen hauptsächlich von Lehrern, aber auch von Ausbildern und Schülern, hätten wir nur eine geringe Zustimmung zum italienischen Übergangssystem erwartet. Jedoch gaben 88% der Lehrer, 90% der

Ausbilder und 70% der Schüler an, mit den jetzigen Bedingungen zufrieden zu sein. Dabei konzentrierten sich die Schüler bei ihren Verbesserungsvorschlägen auf die Forderung nach einem größeren Anteil von praktischen Lernangeboten und einer funktionierenden Kommunikation. Auf betrieblicher Seite hatten wir den Ruf nach einem Sicherheitstraining durch die Schulen im Vorfeld von Praktika nicht erwartet. Auch überraschte uns der Versuch einiger Lehrer (nicht nur von Italienern), den Blick auf das Große und Ganze zu lenken: einige reflektierten über die Fähigkeit zum selbständigen Denken und zur Entscheidungsfindung als etwas Grundlegendes für das persönliche Weiterkommen von jungen Menschen und ihrem beruflichen Werdegang, andere betonten die Bedeutung von Arbeitstufen und Schlüsselqualifikationen.

## **MALTA**

Nach den Ergebnissen der Umfrage in Malta scheint es so, dass der Übergang in Beschäftigung für die meisten jungen Malteser keine besondere Hürde darstellt und sie keine größeren Probleme haben, sich in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Von diesem erfreulichen Ergebnis abgesehen, hatten wir eigentlich erwartet, folgende Bedingungen vorzufinden: - eine Vereinbarung zur Kooperation zwischen den Arbeitsmarktpartnern, - eine bessere Verbindung zwischen Schulen und Betrieben, - eine stärkere Einbindung von Ausbildern und Arbeitgebern im Übergangsprozess Schule-Beruf.

Auf der anderen Seite waren wir davon überrascht, dass sich die große Mehrheit von Lehrern, Ausbildern und Schülern zufrieden mit den Ansätzen zum arbeitsweltbasierten Lernen in Malta zeigt. Erstaunlich ist aber auch, dass 96% der Lehrer und fast ebenso viele Ausbilder angeben, dass es in ihrer Einrichtung bzw. in ihrem Betrieb eine Person gibt, die eine professionelle

Beratung zur Berufswegeplanung und zu Arbeitsmarktfragen leisten kann. Es scheint daher eine starke Bereitschaft auf beiden Seiten zu geben, berufsbezogene Beratung anzubieten mit dem Ziel, den jungen Menschen bei der Vorbereitung auf die Arbeitswelt zu unterstützen. Obwohl also der Übergang in den Beruf für die meisten jungen Menschen reibungslos zu sein scheint, so muss doch sichergestellt sein, dass sie gut in ihrer Berufswahl beraten und informiert sind. Es ist nicht nur eine Frage, an die Arbeit herangeführt zu werden, sondern auch, dass junge Menschen von ihrem ganzen Potenzial und ihren Möglichkeiten Gebrauch machen. Das können sie jedoch nur, wenn die Berufswahl auf Grundlage einer fundierten Entscheidung beruht.

Die Umfrage hat aber auch den hohen Grad des Abgekoppeltseins aufgezeigt, der Schulen und die Arbeitswelt immer noch kennzeichnet. Größere Anstrengungen müssen unternommen werden, diese beiden Welten zusammenzuführen. Initiativen, die Schülern in ihrem Ausbildungsverlauf mehr Arbeitserprobungen in Betrieben ermöglichen, müssen ergriffen werden. Die Einbindung von Arbeitgebern und Betrieben muss ausgeweitet werden.

## **PORTUGAL**

Im Vorfeld der Umfrage in Portugal haben wir einige kritische Bemerkungen von allen drei Gruppen bezüglich der Länge der praktischen Lernaktivitäten erwartet, die allgemein als zu kurz wahrgenommen werden. Das wurde auch so bestätigt in den Vorschlägen, die Lehrer und auch Schüler gemacht haben, die angeben, dass die praktischen Lernerfahrungen nicht nur öfters angeboten werden sollten, sondern auch länger dauern sollten. Im Gegensatz zu den Lehrern und Schülern erachten allerdings 65% der Ausbilder die Länge der praktischen Lernaktivitäten

bzw. des Praktikums als ausreichend, um die Lernziele gemäß Curriculum zu erreichen. Positiv überrascht waren wir von der Tatsache, dass 35% der Ausbilder angeben, dass eine finanzielle Entschädigung für sie nicht entscheidend ist, einen Praktikanten aufzunehmen oder nicht. Dies lässt den Schluss zu, dass die praktischen Lernaktivitäten im Betrieb auch für diesen einen Mehrwert darstellen. Entsprechend bejahen 95% der Ausbilder die Aussage, dass Praktikanten einen Gewinn für die Firma bedeuten.

Erstaunt waren wir auch über die hohe Anzahl von Lehrern, die irgendeine Form von arbeitsweltbasiertem Lernen anbieten, um die jungen Menschen auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Dies bestätigen 90% der befragten Lehrer. Erfreulich auch, dass die Schüler in der Mehrheit angeben, dass praktisches Lernen ihre Motivation weiter zu lernen gestärkt hat. Sie alle geben an, dass sie dadurch ein klareres Bild von ihrer beruflichen Zukunft gewonnen haben.

## RUMÄNIEN

In Rumänien haben wir von der Umfrage erwartet, dass sie ein realistisches Bild vom bestehenden Übergangsprozess zeichnet und einen klareren Eindruck davon vermittelt, wie zufrieden Lehrer, Ausbilder und Schüler mit dem arbeitsorientierten Lernansätzen sind. Was uns dann überrascht hat, war, dass sich ohne Ausnahme alle befragten Lehrer sowie 95% der Ausbilder und auch 92% der Schüler mit dem momentanen Ausbildungssystem zufrieden zeigten. Das ist ein sehr positives und ermutigendes Zeichen, obgleich etliche Vorschläge zur Verbesserung und Weiterentwicklung des Systems gemacht wurden.

Wir waren zudem erstaunt über die hohe Anzahl von Lehrern, die arbeitsweltbasiertes Lernen in irgendeiner Form in ihrer Klasse anbieten (90%).

Die Lehrer betonten zudem den hohen Stellenwert, den praktische Unterweisung und Lernerfahrungen in der beruflichen Vorbereitung der jungen Menschen darstellen, und sie bieten entsprechend unterschiedlichste arbeitsweltbezogene Aktivitäten an. Andererseits haben wir auch nicht erwartet, dass die Ausbilder zu 100% davon überzeugt sind, dass die Schule ihr Feedback zur Arbeitserprobung berücksichtigt. Das zeigt jedoch, dass die Kommunikation zwischen Ausbildern und Schule funktioniert.



*Schüler in der Holzwerkstatt am Technischen Berufskolleg Grigore Moisil in Braila, Rumänien*

Befragt nach dem Stellenwert von Schlüsselqualifikationen geben mehr als die Hälfte der Ausbilder an, dass sie diese als gleich wichtig im Vergleich zu den technischen Fertigkeiten ansehen. Hier hatten wir angenommen, dass sie die technische Seite für wichtiger halten. So gibt es also Konsens darüber, dass Fähigkeiten wie z.B. im Team zu arbeiten, pünktlich zu sein, angemessen zu kommunizieren etc. eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg einer beruflichen Ausbildung sind.

Die Schüler geben zu 88% an, dass sie das praktische Lernen in einem Betrieb bevorzugen, dass sie gerne an derartigen Aktivitäten teilnehmen und dass ihnen bewusst ist, dass eine gute Ausbildung viel Übung erfordert. Unabhängig von

den optimistischen Antworten ist allen Befragten klar, dass das Übergangssystem in Rumänien verbessert werden muss. Dazu haben sie zahlreiche Vorschläge gemacht, die ernsthaft in Betracht gezogen werden müssen.

## **SLOWENIEN**

Im Rahmen der Umfrage in Slowenien haben wir eine allgemeine Enttäuschung über das Bildungssystem selbst und den Ergebnissen daraus erwartet. Wir wurden jedoch davon überrascht zu sehen, wie tief diese Enttäuschung bei allen drei Gruppen tatsächlich ist - besonders jedoch auf Seiten der Arbeitgeber, die die Notwendigkeit eines größeren Stellenwertes von praktischer Ausbildung betonen. Selbst die jungen Lernenden bemerken die Wichtigkeit der Praxis und geben an, dass die mangelnde praktische Erfahrung später auf dem Arbeitsplatz zu Problemen führt. Auf Lehrerseite haben wir die Überzeugung, dass ihr Unterricht und ihr Wissenstransfer gut genug für die Vorbereitung der jungen Menschen auf die Arbeitswelt ist, erwartet. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen jedoch ein anderes Bild: Auch die Lehrer verlangen mehr praktische Lernphasen und streben eine größere Unterstützung von Arbeitgebern im Übergangsprozess an.

Auch gab es erwartungsgemäß allgemein Beschwerden über die große Kluft zwischen den Bedingungen des realen Arbeitsmarktes und der Ausrüstungssituation in den Schulen. Diese Lücke ist Ergebnis des raschen technologischen Wandels, mit welchem die Lehrer an den Schulen nicht Schritt halten können. Sowohl Lehrer wie Schüler prangern diesen Umstand an. Auch Arbeitgeber werden tagaus tagein mit dieser Situation konfrontiert, dann nämlich, wenn Schüler zu Trainingszwecken in den Betrieb kommen.

Wir haben nicht wirklich mit einem großen Einsatz der Schüler im Rahmen der Umfrage gerechnet. Tatsächlich jedoch zeigten sie großes Interesse an ihrem beruflichen Werdegang und den Problemen, mit denen sie es zu tun haben. Allgemein verlangen sie eine bessere Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieben und schlagen vor, diejenigen Arbeitgeber, die sich dabei engagieren, zu belohnen um so einen Anreiz für mehr praktische Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen. Auf Lehrerseite hatten wir zudem nicht mit dem Ruf nach mehr praktischer Ausbildung und weniger theoretischem Unterricht gerechnet. – aber noch weniger mit dem Wunsch nach mehr Ausbildungsmöglichkeiten im Ausland. Lehrer mahnten darüber hinaus an, dass es für Praxisanleiter und Ausbilder eine Fortbildung zu ihrer Rolle im Bildungsprozess geben müsse.

Ogleich Arbeitgeber unter Zeitdruck stehen, haben sie sich an der Umfrage mit großem Ernst beteiligt und haben auf vielfache Probleme hingewiesen. Neben der Bereitschaft zu einem größeren Engagement bei der praktischen Ausbildung junger Menschen zeigte sich auch der Wille zu einer verstärkten Zusammenarbeit mit den Schulen und zu einer besseren Abstimmung zwischen den beiden Partnern.

Ausbilder haben auf Probleme bei den Schülern im Hinblick auf ihren Kenntnisstand hingewiesen. Am häufigsten wurde auf mangelnde praktische Erfahrungen in den Abläufen hingewiesen, die die Praktikanten zu meistern haben, ferner auf die Tatsache, dass weder Ausbilder noch Schüler darüber informiert sind, was eigentlich der Inhalt des Praktikums sein soll.

## **SCHWEDEN**

In Schweden zeigte die Umfrage, dass Lehrer allgemein über ein gutes Wissen zum arbeitswelt



basierten Lernen verfügen und sich in dem entsprechenden Prozess gut eingebunden fühlen. Allerdings neigt eine große Anzahl von befragten Lehrern (25%) zu der Ansicht, dass arbeitsbezogene Lernaktivitäten keine gute Lernmethode darstellen. Ausbilder und Tutoren wiederum beklagen zu einem Viertel, dass sie nur wenig Informationen und Unterstützung vor und während der praktischen Lernphasen bekommen. Positiv macht sich bemerkbar, dass sie die Schüler als ausreichend qualifiziert für die praktische Lernerprobung halten und diese für den Betrieb als wertvoll ansehen.

Die Schüler selbst glauben an arbeitsweltbasiertes Lernen und dass diese Aktivitäten wichtig für ihre spätere berufliche Laufbahn sind. Sie sind im Allgemeinen zufrieden mit den Tutoren am Arbeitsplatz und fühlen sich gut eingebunden in das betriebliche Arbeitsteam. Die praktische Lernerfahrung gibt ihnen ein gutes Bild über ihr späteres Berufsfeld. Überraschenderweise haben alle drei Gruppen gleichermaßen eine nur ziemlich vage Vorstellung dazu, ob es in ihrer Umgebung eine Beratungsfachkraft und entsprechende Angebote dazu gibt.

Fasst man die meist genannten Vorschläge zur Weiterentwicklung der praktischen Lernaktivitäten zusammen, dann lassen sich folgende Verbesserungsvorschläge festhalten: Eine engere und kontinuierlichere Kooperation zwischen Schulen und der Industrie in der Umgebung; Eine bessere Planung und Zusammenarbeit zwischen Lehrern und Tutoren/Ausbildern; Mehr konkrete Fortbildungen für Tutoren mit periodischen Follow-ups und häufige Besuche der Lehrer am Arbeitsplatz; Den Schülern mehr „Hand anlegen“ als nur zugucken lassen; Regelmäßige

Planungstreffen mit klarem Fokus auf den Schüler.

## TÜRKEI

Als Ergebnis der Umfrage in der Türkei lässt sich festhalten, dass sich alle Akteure zufrieden zeigen mit der praktischen Ausbildung, wie sie zurzeit praktiziert wird. 95% der betrieblichen Ausbilder und drei Viertel der Lehrer und auch Schüler, die unmittelbar mit dem Übergang Schule-Beruf zu tun haben, äußern sich entsprechend. 85% der Schüler realisieren, dass die praktische Lernerfahrung, die sie gerade durchlaufen, wichtig für ihren späteren Beruf ist, und geben an, dass sie sich am Arbeitsplatz im Betrieb gut aufgehoben fühlen. Andererseits geben drei Viertel der Ausbilder an, dass das Vorwissen der Praktikanten für die Praxiserfahrung ausreichend ist.

Während alle befragten Lehrkräfte bestätigen, dass praktisches Lernen wichtig ist, verfügen nur 80% über Kenntnisse zur Planung und zur Auswertung praxisbezogener Lernerfahrungen, was vielleicht das wichtigste Ergebnis der Umfrage ist. Die verbleibenden 20% sind von enormer Wichtigkeit und müssen stärker in den Prozess eingebunden werden.

Was die berufsbezogene Beratung angeht, so wird von den Lehrern erwartet, dass sie eine solche Beratung anbieten, aber nur 55% führen sie durch. Auch ein Viertel der Ausbilder im Betrieb bieten nach eigener Aussage diesen Service an. Der nur geringe Anteil von Pädagogen, der Berufswegeplanung durchführt, ist sicherlich ein enttäuschendes Ergebnis der Befragung und die Gleichgültigkeit diesem Thema gegenüber hat einen negativen Effekt auf den erfolgreichen Übergang in die Arbeitswelt.

## 4\_Was sind die Vorschläge zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf?

Wie dargestellt unterscheiden sich die Ansätze, wie junge Menschen in Europa ihren Weg von der Schule in den Beruf machen, erheblich von Land zu Land. Während ein Land maßgeblich auf eine schulbasierte berufliche Vorbereitung der Schüler setzt, legen andere Länder den Fokus auf das Lernen am Arbeitsplatz und die Einbindung von Arbeitgebern und Betrieben in diesen Prozess.

Diese unterschiedlichen Ansätze waren alle im Projekt durch die beteiligten Partneereinrichtungen vertreten. Vor diesem Hintergrund war es sehr erstaunlich, wie ähnlich doch die meisten der von Lehrern, Ausbildern und Schülern gemachten Vorschläge zur Verbesserung und Weiterentwicklung des arbeitsweltbasierten Lernens waren. Einige zentrale Forderungen und Schlussfolgerungen sind hier zusammengefasst, gefolgt von den spezifischen Reaktionen in den Ländern.

- Die Umfrage hat deutlich werden lassen, dass die **Lernerfahrung an einem realen Arbeitsplatz in einem Betrieb** im Rahmen eines Praktikums eine ganz wichtige Erfahrung für die jungen Menschen darstellt. Ihre Persönlichkeit reift, ihr Selbstvertrauen steigt und sie bekommen ein klareres Bild von ihrer späteren Berufswahl.
- In allen an der Umfrage beteiligten Ländern fordern die jungen Menschen diese Lernerfahrung an. Sie brennen darauf, ihr Wissen anzuwenden und ihre Fertigkeiten unter realen Bedingungen zu erproben. Ihre zentrale Forderung ist aber auch, dass diese **praktischen Lernphasen länger** andauern sollten und dass reale Betriebe in diesen Prozess eingebunden werden.
- Entsprechend muss die Kommunikation und **Zusammenarbeit zwischen Schulen und**

**Unternehmen** verbessert und intensiviert werden. Lehrer und Ausbilder müssen gemeinsam die Lernziele für das Praktikum festlegen. Die Ergebnisse der Arbeitserfahrung müssen ausgewertet und bei der zukünftigen Berufswegeplanung berücksichtigt werden. Weder Betriebe noch die Jugendlichen dürfen das Gefühl bekommen, dass Schüler für das Praktikum lediglich "geparkt" werden.

- Lehrer andererseits müssen nicht nur darüber informiert werden, wann praktische Lernphasen anstehen. Sie müssen aktiv in den gesamten Lernprozess inklusive **Planung, Durchführung und Auswertung** eingebunden werden. Darüber hinaus sollten sie bestärkt werden, arbeitsweltbasierte Lernaktivitäten in ihren Unterricht einzubinden.
- Schulen müssen sich Gedanken machen, wie **Theorie- und Praxislernen** enger miteinander verzahnt werden kann, so dass Schüler den Weg zum Ziel auch nachvollziehen können. Das setzt u.a. eine zeitgemäße technische Ausrüstung voraus und die kontinuierliche Anpassung und Weiterentwicklung von Lehrplänen an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes.
- Neben der Vermittlung von theoretischem Wissen und technischen Fertigkeiten müssen Schulen auch besondere Beachtung der **Vermittlung arbeitsrelevanter Schlüsselqualifikationen** schenken wie Verlässlichkeit, Genauigkeit, Pünktlichkeit und den Fähigkeiten zur Teamarbeit und zur Konfliktlösung schenken - grundlegende Kompetenzen, die unerlässlich sind für die erfolgreiche spätere Eingliederung in den Arbeitsmarkt.
- Junge Menschen brauchen jemanden in ihrer Umgebung, der sie in beruflichen Dingen kompetent beraten kann. Fragen der richtigen

Berufswahl, der erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, der Job- und Ausbildungsplatzsuche, des Bewerbungsverfahrens usw. - das sind Fragen, auf die Jugendliche an der Schwelle zur Arbeitswelt, unabhängig vom Lernort, eine Antwort finden müssen. Daher sollten Schulen und Betriebe eine Person für die persönliche **Berufsberatung** der Jugendlichen benennen und das nach außen hin auch dokumentieren.

## BULGARIEN

Zusammengefasst sind die maßgeblichen Vorschläge der Akteure zur Verbesserung des Übergangssystems in Bulgarien folgende: *Gesetzliche Rahmenbedingungen für Unternehmen, Ausbilder, Bildungseinrichtungen und Praktikanten. Längere Praktika an realen Arbeitsplätzen. Entwicklung von gemeinsamen Programmen und neuen Lehrplänen, die Schulen und den Arbeitsmarkt einbinden. Mehr Investitionen in den Bildungssektor und bezahlte Arbeitsmöglichkeiten für Lernende.*

### Unsere Vorschläge sind:

An aller erster Stelle schlagen wir vor, das Bildungssystem zu reformieren und das duale Ausbildungssystem weiter auszubauen, gemäß dem Gesetz zur Berufsbildung von 2014. Es ist notwendig, regelmäßig eine Bedarfsuntersuchung für den Arbeitsmarkt durchzuführen, um eine engere Bindung zwischen praktischer Ausbildung und dem Arbeitsmarkt herzustellen.

Es ist besonders wichtig, Ausbilder und Mentoren in Betrieben sowie Pädagogen in der dualen Ausbildung entsprechend weiterzubilden, um die Qualifikation und Motivation aller Beteiligten zu steigern.

Extrem wichtig für den erfolgreichen Übergang von der Schule in den Beruf ist der Erwerb von arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen

schon während der Schulzeit. Neben der Vermittlung von theoretischem Wissen und praktischen Fertigkeiten, müssen die Schulen der Entwicklung der persönlichen Kompetenzen des jungen Menschen Beachtung schenken, vor allem im Hinblick auf die Tatsache, dass die Berufswahl u.U. eine lebenslange Entscheidung darstellt.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren, die mit dem Übergang in die Arbeitswelt zu tun haben, ist notwendig. Ethnische oder regionale Differenzierungen beim Übergang in Beschäftigung müssen überwunden und ein nationales Programm für betriebliche Praktika entwickelt werden.

## DEUTSCHLAND

Das maßgebliche Fazit, das sich aus der Umfrage in Deutschland ergibt, ist, dass der Kommunikationsfluss zwischen Schulen und Betrieben verbessert werden muss, so dass eine bessere Verzahnung von Theorie - und Praxislernen erreicht wird und Schüler in Zeiten von Arbeitserprobung und betrieblichen Praktika besser begleitet und unterstützt werden. Darüber hinaus ist der dringende Appell nach kompetenter berufsbezogener Beratung an allen Lernorten, wie Schule und Arbeitsplatz, ernst zu nehmen.

### Wir schlagen daher vor:

Zunächst möchten wir die Verantwortlichen im Schulbetrieb aufrufen, Lehrer in den gesamten Prozess des arbeitsweltbasierten Lernens aktiv einzubinden, was die Planung, Durchführung und Auswertung von praktischen Lernphasen angeht. Denn die Lehrer sind diejenigen, die die praktische Lernerfahrung auf den Weg bringen und den Schüler entsprechend begleiten müssen.

Um den Kommunikationsprozess zwischen Schule und Unternehmen zu verbessern, sollte

in jeder Schule eine Person für die kontinuierliche Kommunikation mit der Arbeitswelt benannt werden. In Nordrhein-Westfalen zum Beispiel gibt einen Koordinator, den sog. **StuBO**<sup>6</sup>. Diese Person ist maßgeblich mit der Planung und Umsetzung aller Arten von beruflichen Orientierungsprogrammen an der Schule betraut. Diese Position sollte gestärkt und ausgebaut werden, so dass genügend Raum für die kontinuierliche Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt besteht.



*Berufsvorbereitung in der Metallwerkstatt  
bei ZIB in Solingen*

Wünschenswert wäre auch die Einbeziehung der Berufswegeplanung von Schülern in die Aufgaben des Koordinators. Die Umfrage offenbarte von Schülerseite aus einen großen Bedarf an kompetenter Beratung in beruflichen Fragen an weiterführenden und berufsbildenden Schulen. Die Berufswegeplanung sollte nicht länger zu den mehr oder weniger freiwilligen Aufgaben des jeweiligen Lehrers gehören.

Schließlich muss betont werden, dass das Trainieren von grundlegenden arbeitsbezogenen Schlüsselqualifikationen, wie Verlässlichkeit, Genauigkeit sowie die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, angemessen zu kommunizieren und Konflikte zu lösen, im ständigen Fokus des Erziehungsprozesses an öffentlichen Schulen wie

auch in privaten berufsbildenden Einrichtungen stehen müssen.

## ITALIEN

Der Ruf nach einer besseren Kommunikation kommt von allen drei Gruppen im Übergang Schule-Beruf: von Lehrern, Betrieben und Schülern. Im Einzelnen hat die Umfrage gezeigt, dass auf Unternehmensseite, die Hauptkritikpunkte bei den Einstellungen und Kompetenzen der Schüler liegen, sowie an der genauen Beschreibung der Aufgaben, die Schüler im Rahmen ihrer Arbeitsplatz Erfahrung durchführen sollen.

Die Anfertigung eines „**Kompetenz-Passes**“, mit dem der Schüler mit Unterstützung des Lehrers den Betrieb mit Informationen über das Schulprogramm und die erreichten Fertigkeiten versorgt, könnte ein sinnvolles Kommunikationstool sein. Gleichzeitig könnte ein solcher Pass dafür sorgen, dass der Schüler sich für das Praktikum verantwortlich fühlt und dass er in den Dialog zwischen Schule und Betrieb eingebunden wird. Der Schüler präsentiert sich dem Unternehmen und beschreibt seine Praxiserfahrung und seine Stärken. Dieser Pass könnte zudem die Basis für die nachfolgende Praktikumsauswertung sein.

Umgekehrt sollte auch der Betrieb den Schüler mit ausreichend Information versorgen. Die Praktikanten beschwerten sich häufig darüber, dass sie im Vorfeld keine genauen Informationen zu den Modalitäten der Arbeitserprobung und zum Betrieb selbst erhalten - Informationen wie z.B. Produktionszweig, Geschichte, Organisationsstruktur sowie Angaben zu den Fähigkeiten, die das Praktikum erfordert.

Die Notwendigkeit, Schulprogramme und Lehrpläne adäquater auf die besonderen Herausfor

<sup>6</sup> Koordinatoren für Berufs- und Studienorientierung - *Coordinator for Vocational and Educational Orientation*

derungen des Arbeitsmarktes anzupassen, ist ein weiterer wichtiger Aspekt, der über den der Kommunikation und Zusammenarbeit hinausgeht. Schulen, Betriebe und auch Bildungseinrichtungen und öffentliche Träger müssen eng zusammenarbeiten, um die Schüler von heute für den Arbeitsmarkt von morgen fitzumachen. Dabei müssen sie herausstellen, wo die Bedarfe sowohl auf der technischen wie auf der personalen Seite liegen. In der Tat hat seit 2010 die italienische Gesetzgebung zu der Etablierung von technischen Komitees geführt, die aus Verantwortlichen aus Schulen, Betrieben, Sozialpartnern und öffentlichen Trägern zusammengesetzt sind, mit dem Ziel die schulischen Bildungsprogramme mit den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes in der Region in Übereinstimmung zu bringen. Leider haben bislang nur wenige Schulen diese Komitees auch eingerichtet.

Schulen sollten auch offen für die spezifischen Belange von Betrieben sein, um Praktika effektiver, d.h. für Unternehmen attraktiver und für Studenten motivierender, zu gestalten.

Die Auswertung der Arbeitserfahrung wurde ebenso als Punkt erkannt, den es zu verbessern gilt. Unternehmen und Schulen sollten gemeinsame Auswertungskriterien benutzen, was sicher sinnvoller ist, als dass die Unternehmen nach Abschluss des Praktikums eigene Noten vergeben. Auf Unternehmensseite sollte die Auswertung auch Ziele umfassen, die wichtig für den Betriebsablauf sind, einschließlich solcher Querschnittskompetenzen wie Teamarbeit, Zeitmanagement, Anpassungsfähigkeit, persönliches Verhalten, Eigeninitiative, Flexibilität, Pünktlichkeit, Motivation usw.

Da Schüler häufig die mangelnde persönliche Begleitung durch die Schule in Zeiten der Arbeitserprobung anmahnen, könnten periodische Auswertungsfragebögen die Situation verbessern helfen.

Bezüglich der Schwierigkeiten für Schulen, genügend aufnahmebereite Firmen zu finden, muss darauf hingewiesen werden, dass die gegenwärtige ökonomische Situation, und die in Italien insbesondere, die durch kleine und mittelständische Unternehmen gekennzeichnet ist, die Suche nach Praktikumsplätzen nicht erleichtert. Die Attraktivität für Betriebe, Praktikumsplätze zu Verfügung zu stellen, ist ein wichtiger Aspekt, der verbessert werden muss.

Betriebe beschwerten sich häufig, dass Schulen ihre „Schüler parken“, wann immer es möglich ist. Sie merken an, dass die Arbeitsplatz-erfahrungen mit den Schulprogrammen wenig zu tun haben und häufig nur deshalb durchgeführt werden, um die vorgeschriebene Stundenzahl zu erreichen. Über die Jahre haben die Schulen ein Netzwerk von aufnahmebereiten Betrieben aufgebaut, aber sie haben Schwierigkeiten damit, diesen Pool zu erweitern, besonders in kleinen Städten. Das sog. Betriebsregister, das per Gesetz in 2015 eingeführt wurde, hat das Problem nicht gelöst, da nur wenige Betriebe sich dort eingeschrieben haben. Was die Situation noch schwieriger macht, ist der Umstand, dass das erste Kriterium für die Auswahl von Betrieben die Nähe des Praktikumsbetriebes zum Wohnort des Schülers und die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln dahin ist. Diese Punkte sind zurzeit extrem wichtig für die Durchführung von betrieblichen Praktika, noch vor dem Kriterium der Passung zwischen Betrieb und Schüler. Eine mögliche Lösung könnte in besonderen Vereinbarungen zwischen öffentlichen Trägern und Schulen zur Bereitstellung eines kostenlosen Transports in Gewerbegebiete sein. Auf der anderen Seite berührt der Bedarf an mehr aufnahmebereiten Betrieben das Thema der Attraktivität von Praktika. Ein Kommunikationsprozess muss entwickelt werden, der die positiven Aspekte der Aufnahme von Praktikanten betont

und die begleitenden Aktivitäten der Schulen zur Unterstützung von Schülern und Betrieben aufzeigt wie beispielsweise die passgenaue Abstimmung von Schulprogrammen auf die Bedürfnisse der Unternehmen.

Zusätzliche Aktivitäten zur Unterstützung der Arbeitsplatz Erfahrung des Schülers können den Prozess des arbeitsweltbasierten Lernens attraktiver gestalten. Die Umfrage zeigt viele Beispiele von positiven Versuchen von Lehrern auf, die systematisiert werden sollten: Unternehmensplanspiele, Gespräche mit Arbeitgebern, Personalverantwortlichen und ehemaligen Praktikanten, Trainings zur Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, Betriebsbesichtigungen, Simulation von Bewerbungsgesprächen u.ä.

## MALTA

Die Umfrage hat sowohl die positiven wie negativen Aspekte des maltesischen Wegs zur beruflichen Eingliederung junger Menschen aufgezeigt. Sie hat gezeigt, wie die Weichenstellung der Schulen die zukünftigen Aussichten der Jugendlichen bestimmen können. Sie hat zudem gezeigt, dass trotz einiger Probleme, die meisten der jungen Menschen keine größeren Schwierigkeiten haben, sich in ihrem späteren Beruf einzurichten. Auch haben die meisten Akteure, die mit dem Übergang Schule-Beruf zu tun haben, ihre Bereitschaft zur Kooperation gezeigt. Jedoch bleiben die Aktivitäten in dieser Richtung auf individueller Basis und führen so zu unkoordinierten Aktionen, die die Effektivität beeinträchtigen. Auf dem Weg, jungen Menschen einen reibungslosen Übergang zu ermöglichen bei Ausschöpfung ihrer vollen persönlichen Möglichkeiten, müssen alle Akteure als Gruppe zusammenarbeiten, um eine koordinierte Unterstützung anzubieten

### Wir schlagen deshalb vor:

- Alle Beteiligten müssen in die Aktivitäten zum Übergang Schule-Beruf eingebunden sein. Diese Akteure umfassen Pädagogen, Arbeitgeber, Schüler und Eltern, sowie Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Kammern u.a. Die Einbindung sollte sich nicht auf die Teilnahme an Sitzungen beschränken, sondern in entsprechende direkte Aktivitäten einmünden wie die Vorbereitung von Lernaktivitäten, das Organisieren von Kursen und die Beteiligung an Projekten zum arbeitsweltbasierten Lernen.



*Junge Praktikanten bei Hermes, Malta*

- Es sollte eine professionelle Berufsberatung und die entsprechende Vorbereitung von Schülern auf die Welt der Arbeit eingerichtet werden. Dafür sollte eine Struktur gefunden werden - entweder durch einen Kooperationsvertrag zwischen den Beteiligten oder möglicherweise durch die Einrichtung eines unabhängigen Gremiums, das an Schulen Berufswegeplanung anbietet und Informationen zum Arbeitsmarkt bereitstellt.
- Arbeitgeber und Personalverantwortliche müssen eingeladen werden, am Übergang Schule-Beruf aktiv mitzuarbeiten - durch die Beteiligung an Netzwerken, durch Mitarbeit an der Entwicklung von Kursen und in der Bereit-

stellung von praktischen Lernerfahrungen. Das ist der Weg, wie Arbeitgeber dafür sensibilisiert werden können, welche praktischen Fertigkeiten und Lernerfahrungen der Schüler braucht.

## PORTUGAL

Zwei maßgebliche Schlussfolgerungen können aus der Umfrage in Portugal gezogen werden.

- Zunächst einmal sind praktische Lernerfahrungen grundlegend für die Schüler, da diese eine wichtige Vorbereitung für einen reibungslosen Übergang in den Arbeitsmarkt darstellen. Zudem bedeuten sie einen Mehrwert für die Betriebe, welche so die Möglichkeit bekommen ihre zukünftigen Beschäftigten kennenzulernen und auszubilden. Allerdings würden diese Praxiserfahrungen sicherlich effektiver sein, wenn sie länger andauern würden.

- Darüber hinaus bedeuten praktische Lernerfahrungen einen Motivationsschub für die Schüler weiter zu lernen und versetzt sie in die Lage, sich berufliche Ziele zu setzen.

Das führt uns zur Schlussfolgerung, dass je mehr Möglichkeiten der Praxiserfahrung die Schüler bekommen, desto leichter wird es für sie sein, eine bestimmte Berufswahl zu treffen.

### Wir schlagen daher vor:

Weiterführende öffentliche Schulen, Berufsschulen und private Weiterbildungseinrichtungen sollten sich ernsthaft damit auseinandersetzen, ob sie motivierte und beruflich vorbereitete Schüler haben wollen oder ob sie sie in Klassenräumen behalten wollen, um theoretisches Wissen anzuhäufen. Es ist für die Bildungsträger wichtig, die Prioritäten bezüglich der Bildungsziele und der Ausweitung von arbeitsweltbasierten Lernphasen zu definieren.

Es ist daher von Bedeutung, dass diese Bildungsträger Partnerschaften mit Betrieben eingehen, um häufigere und längere praktische Lernphasen anbieten zu können. Diese Partnerschaften würden zudem die Träger in die Lage versetzen zu definieren, auf welche wichtigen arbeitsbezogenen Kompetenzen die Lehrpläne abzielen sollten, so dass Praktikanten den Erfordernissen der Unternehmen auch entsprechen können.

Schließlich sollte darüber nachgedacht werden, dass - auch wenn es keine notwendige Voraussetzung für die Aufnahme von Schülern ist - eine finanzielle Entschädigung für Firmen, die Bereitschaft stärkt, das Öfteren Praktikanten aufzunehmen und das Praktikum selbst effektiver zu gestalten.

## RUMÄNIEN

In Rumänien ist es notwendig eine nationale Strategie zu entwickeln, die eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Schulabgängern zum Ziel hat. Die besonderen Ziele dieser Strategie sollten folgendes beinhalten:

- Strategien zur erfolgreichen Eingliederung von jungen Schulabgängern in den Arbeitsmarkt zu entwickeln.

- Die Rolle und Umsetzung von Praktika zu definieren.

- Die Effektivität von Berufsberatung zu analysieren.

- Die maßgeblichen Kennzahlen und Lernziele von beruflichen Bildungsmaßnahmen zu identifizieren.

Als Antwort auf die Schwierigkeiten nach der Schulentlassung schlagen wir als hauptsächliche Aktivitäten u.a. die folgenden Strategien vor: - Lernsituationen am Arbeitsplatz zu schaffen, - Berufsberatung und Berufswegeplanung anzu-

bieten, - kontinuierliche Beratung und Unterstützung bei der Eingliederung in Arbeit zu leisten.

Im Detail:

- Vor dem Schulabschluss sollten obligatorische Praktika in Betrieben angeboten werden mit dem Ziel, berufsbezogene Kompetenzen zu vermitteln.
- Eine professionelle Berufsberatung muss installiert werden, die eine persönliche Berufswegeplanung beinhaltet und Vermittlungshemmnisse sowie den Unterstützungsbedarf identifiziert.
- Eine kontinuierliche Begleitung und Unterstützung des Schülers muss gewährleistet werden, mit Workshops und Trainingsanteilen, die grundlegende arbeitsrelevante Schlüsselqualifikationen vermitteln.
- Weitere Aktivitäten sollten die Einrichtung von aktiven Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen, die finanzielle Unterstützung für benachteiligte Schüler, die Überarbeitung von Lehrplänen in Richtung eines stärkeren Bezugs zum Arbeitsmarkt sowie eine größere Gewichtung von praktischen Lernphasen beinhalten.

## **SLOWENIEN**

In Slowenien hat es viele Vorschläge von den drei beteiligten Gruppen gegeben. Die hauptsächliche und wichtigste Forderung ist die nach einer Erhöhung der Anzahl von Stunden für praktisches Lernen an einem betrieblichen Arbeitsplatz. Ein gutes Beispiel für die Anzahl der Stunden, die Schüler für praktisches Lernen benötigen, ist in der weiterführenden beruflichen Bildung festgelegt. Dort erlernen die Schüler an zwei Tagen in der Woche die spezifischen praktischen Fertigkeiten für ihren Beruf. Die restli-

chen drei Tage sind den allgemeinbildenden Fächern gewidmet. In den oberen Klassen sind dann praktische Lernphasen in der Schule mit Praktika in Betrieben verbunden. Diese Phase dauert bis zu sechs Monate und ist im Vergleich mit anderen beruflichen Bildungsprogrammen das Maximum an arbeitsweltbasierten Lernphasen in Slowenien.

Die Anzahl der Stunden für allgemeinbildende Fächer sollte zugunsten eines erhöhten praktischen Lernanteils weiter reduziert werden. Die zusätzlichen Stunden für das Praxislernen sollten zum Erwerb der notwendigen Fertigkeiten und zu einem höheren Anteil selbständiger Arbeit führen. Das Ergebnis wird eine leichtere Eingewöhnung an den Arbeitsplatz sein, wo der Schüler das theoretische Wissen in praktische Anwendung umsetzen muss.

Dafür wird es notwendig sein, eine enge Kooperation zwischen Schulen und Arbeitgebern zu installieren, um praxisnahe Lehrpläne zu entwickeln. Das würde auch eine brauchbare Vorgabe für Ausbilder sein, die genau beschreibt, welchen Wissenstand die Schüler ab einem gewissen Level haben. Die Ausbilder wissen dann, was sie erwarten können, wenn Praktikanten in das Unternehmen kommen. Die Rahmenlehrpläne sollten zudem festlegen, was die Schüler in der praktischen Lernphase erlernen sollten. Das Feedback von den Ausbildern sollte den Schulen helfen, die Fertigkeiten weiter zu entwickeln, die in der praktischen Lernphase nicht vermittelt werden konnten.

Ebenfalls ein wichtiger Punkt ist die Vergütung für die praktischen Lernphasen am Arbeitsplatz. Die Arbeitgeber sind die Experten, die Praktikanten in die Lage versetzen, eine Arbeitsplatzzerfahrung unter realen Bedingungen zu machen, und sie sind diejenigen die die Praktikanten anleiten. Wissen, das auf Erfahrungen basiert, und



Zeit, die auf den Schüler für das Anleiten verwendet werden, sind häufig mehr wert als theoretische Kenntnisse.

Ebenfalls als eine große Notwendigkeit wird die Verbesserung der Ausrüstung an den Schulen angesehen - besonders an Schulen, die hochtechnische Berufe ausbilden, wo der Lernprozess und die Lernerfolge hochgradig von dem Gebrauch moderner Ausrüstung abhängen. Mit einer besseren Ausrüstung oder zumindest dem Einsatz von Simulatoren, die die Realität nachbilden, wird es leichter sein, den Transfer der Fertigkeiten, die in den Praxisphasen in Schulen erworben wurden, hin zu denen, die am realen Arbeitsplatz im Betrieb benötigt werden, zu schaffen. Zu diesem Zweck sollten auch die Lehrer selbst besser fortgebildet werden, wenn möglich direkt in Betrieben.

Neben anderen Vorschlägen, die gemacht wurden, war auch die Forderung nach Nutzung von Klassenräumen für die individuelle Fortbildung außerhalb der Schulstunden. Das würde Schülern die Möglichkeit geben, Fertigkeiten anzuwenden und zu trainieren. Schließlich gibt es auch einen hohen Bedarf an Lehrern und Ausbilder in Schulen, die wenigstens über einige Jahre konkreter Arbeitserfahrung in der Wirtschaft verfügen oder noch besser, ihren Beruf ausüben und gleichzeitig unterrichten.

## SCHWEDEN

In Schweden sind die hauptsächlichen Vorschläge, das arbeitsweltbasierte Lernen weiterzuentwickeln, die folgenden:

Nach den Kommentaren der Schüler wünschen diese mehr Praxis und weniger Theorie. Andererseits zeigen sie sich aber auch recht zufrieden mit dem Übergangssystem wie es zurzeit ist.

Lehrer und Ausbilder haben eine ziemlich ähnliche Meinung dazu, was verbessert werden müsste:

- Einen engeren Kontakt zwischen Schulen und Arbeitswelt herzustellen.



*Unterricht in der Klasse bei CFL, Schweden*

- Eine bessere Abstimmung bei der Planung von praktischen Lernphasen zwischen Schule und Arbeitsplatz zu gewährleisten.
- Bessere und zielgenauere Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder anzubieten.
- Möglichkeiten für Hospitation von Lehrern am Arbeitsplatz zu schaffen.

Folgt man den Plänen zur Weiterentwicklung des arbeitsweltbasierten Lernens, dann empfehlen wir den Bildungsverantwortlichen folgende Vorschläge zu berücksichtigen:

- Nationale Standards für die Weiterbildung von Lehrkräften zu definieren, die mit arbeitsweltbasiertem Lernen zu tun haben.
- Nationale Standards für die Weiterbildung von Ausbildern und Mentoren festzulegen.
- Den Schulen Anreize zu geben, Lehrer für die Hospitation am Arbeitsplatz in Betrieben freizustellen.
- Anreize dafür zu schaffen, dass Arbeitgeber und Betriebe sich stärker bei der Umsetzung praxisnaher Lernerfahrungen engagieren.

- Aktivitäten zur Berufsberatung in Schulen zu stärken - von der Grundschule bis zur Erwachsenenbildung mit einer stärkeren Einbeziehung von Lehrern und Ausbildern, damit junge Menschen eine bessere Vorstellung der Arbeitswelt bekommen.

## TÜRKEI

Als Ergebnis der Umfrage kann festgestellt werden, dass der erfolgreiche Übergang von jungen Menschen von einem betrieblichen Praktikum in eine nachfolgende Beschäftigung nicht zufriedenstellend ist. Wir haben daher die folgenden Vorschläge gesammelt, um diese Situation zu verbessern:

- Eins der Probleme in der Türkei ist, dass die Arbeitswelt wenig bereit ist, Praktikanten aufzunehmen. Wenn im Gegenzug der Staat Möglichkeiten zu Nachlässen bei Steuern, Versicherungen und dergleichen einräumen würde, sobald ein Schüler in einem Betrieb ausgebildet wird, dann wären Unternehmen eher bereit, Praktikanten und Trainees aufzunehmen.
- Ein Ausbilder sollte eine Sondervergütung erhalten, wenn der Schüler nach Praktikum oder Ausbildung tatsächlich auch im Betrieb weiter-

beschäftigt wird.

- Wenn mehr als ein Schüler im gleichen Betrieb ein Praktikum absolviert, dann sollte nicht jeder Schüler notwendiger Weise das gleiche Programm durchlaufen. Denn die Fähigkeiten des Schülers, seine Interessen, seine Motivation unterscheiden sich je nach individuellen Bedürfnissen, Persönlichkeit, Vorlieben und Lebensumständen.



*Schüler in der Elektronik-Werkstatt der Berufsschule MTAL in Afyonkarahisar, Türkei*

- Weiterbildungsseminare für Ausbilder sollten angeboten werden.
- Arbeitgeber sollten für die Belange von Praktika und Weiterbeschäftigung sensibilisiert werden.

## 5\_Was können wir voneinander lernen? Unsere Beispiele guter Praxis

In unserem zweijährigen Projekt haben die Partner sehr schnell gelernt, dass es nicht nur *einen* Weg gibt, junge Menschen für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Wenn man der Frage nachgeht, welcher Ansatz zum arbeitsweltbasierten Lernen erfolgversprechend ist, und wenn man den Erfahrungen von Experten aus anderen Ländern folgt, dann wird schnell klar, dass die verschiedenen Ansätze, Methoden und Techniken alle ihre Berechtigung und ihre Verdienste haben, so dass man nicht nur einen einzigen Weg im Blick haben sollte. Andererseits stimmten alle Beteiligten darin überein, dass der Arbeitsmarkt und dass Arbeitgeber aktiv in diesen Prozess eingebunden werden müssen.



*Junger Traineekoch bei RESC in Pleven, Bulgarien*

So sind die Partner überzeugt, dass wir viel von den Praktikern und Experten aus den anderen europäischen Ländern lernen können - unabhängig davon, wie im Einzelnen der Übergang von der Schule in den Beruf geregelt ist.

Auf Grundlage dieses Ansatzes haben die Partner eine Reihe von Beispielen guter Praxis zum ar-

beitsweltbasierten Lernen und entsprechenden Projekten zusammengetragen. Die Beispiele spiegeln den Umstand wieder, dass es neben den arbeitsweltbezogenen Lernansätzen im engeren Sinne mit der direkten Beteiligung von Betrieben im Rahmen von Praktika und Ausbildung auch Lernansätze gibt, die ebenfalls geeignet sind, junge Menschen auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Diese Ansätze sind im Absatz „Weitere arbeitsweltbasierte Lernaktivitäten“ zu Beginn des Handbuchs beschrieben worden.


Im vorliegenden Handbuch finden Sie daher auf den nächsten Seiten jeweils zwei Beispiele guter Praxis aus einem Partnerland, die von den beteiligten Einrichtungen als bedeutend und aussagefähig ausgewählt wurden. Generell wurden solche Beispiele gewählt, die von den Partneereinrichtungen selbst oder von Kooperationspartnern umgesetzt wurden bzw. werden, demnach von Praktikern getestet und auf die Praktikabilität hin zu einer erfolgreichen arbeitsweltbasierten Lernerfahrung für Jugendliche geprüft sind. Neben einer kurzen Beschreibung des Lernansatzes finden Sie brauchbare Informationen zur technischen Umsetzung, zu den benötigten Ressourcen wie Dauer, Zertifizierung, möglichen Kosten etc. sowie zu den Schwächen und Stärken des Ansatzes. Schließlich rundet eine persönliche Einschätzung zu der Frage, welche Erfahrungen damit gemacht wurde, die Beschreibung ab („lessons learned“). Für den Fall, dass Sie weitere Informationen suchen bzw. Kontakt mit den Verantwortlichen aufnehmen wollen, finden sie entsprechenden Informationen dazu.

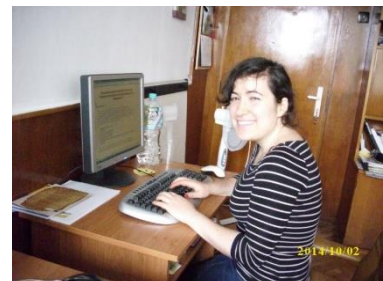
1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen des Projekts „ <b>European Centre for youth employment and entrepreneurship</b> “ - Heranführung von jungen Menschen an den Arbeitsmarkt anhand des Rickter Modells für Assessment und Soft Skill-Entwicklung.			
2. Durchführende Organisation	Regional Enterprise Support Centre (RESC) im Rahmen des National Operational Programme „Human Resources Development“	3. Land	Bulgarien
4. Webseite	<a href="http://www.youth-employment.com">www.youth-employment.com</a> <a href="http://resc-pleven.org">resc-pleven.org</a> <a href="http://www.rickterscale.com">www.rickterscale.com</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:bgoz.rz@infotel.bg">bgoz.rz@infotel.bg</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>RESC in Pleven bietet jungen, arbeitslosen Menschen seit 2013 Unterstützungsmaßnahmen mithilfe des Rickter Modells für Assessment und Soft Skill-Entwicklung an. Das Hauptziel des Projekts besteht darin, eine nachhaltige transnationale Kooperation zwischen berufsbildenden Organisationen innerhalb Europas zu entwickeln und durch den Austausch von Informationen und Best-Practice Beispielen aktiv an der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen mitzuwirken. Das Ziel ist, junge Menschen arbeitsmarktnäher zu machen und in Beschäftigung zu führen.</p> <p>Die Partner haben ein soziales Experiment mit 300 arbeitslosen jungen Menschen im Alter von 18 bis 29 der Region um Pleven durchgeführt, welche Rat und Unterstützung erhielten, um in die Arbeitswelt zu starten oder beschäftigungsfähiger zu werden.</p> <p>Mittels direkter Interviews auf Basis der <b>Rickter Skala</b> und durch Online-Beratung halfen zehn ausgebildete Beratungsfachkräfte den jungen Menschen dabei, Fähigkeiten rund um die Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt und Kenntnisse zur Unternehmensgründung zu erwerben. Die Rickter Skala ist ein Tablett in A4 Format mit zehn Rubriken und Fragen auf der linken Seite und einem magnetischen Schieber für jede Rubrik. Dieser kann an einer Skala von 1 bis 10 entlang bewegt werden, was dem Benutzer ermöglicht, seine Gefühle in Bezug auf jede gestellte Frage zu skalieren. Für die Zielgruppe der Region Pleven waren Fragen zu Kompetenzen, Selbstpräsentation, Kommunikation, Motivation, berufliche Möglichkeiten, Unterstützung, Hemmnisse, berufliche Vorbereitung, Art der Arbeit und Beschäftigungsfähigkeit ausgewählt worden.</p> <p>Als Ergebnis des Projekts wurde das <b>Centre for Complex Online-Based Labour Market Services</b> gegründet, welches auf die individuellen Bedürfnisse junger Leute und auf deren wachsenden Bedarf nach Hilfe und Unterstützung im Übergang von Schule in den Beruf eingeht.</p> <p>Es wurden zwei Publikationen für die Teilnehmenden des Projekts und andere interessierte Jugendliche veröffentlicht: Der „<b>Successful Career Start Guide</b>“, ein Handbuch zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, und das „<b>Practioner’s Manual</b>“, ein Handbuch für Fachkräfte, die Beratungsdienste für den Arbeitsmarkt anbieten.</p> <p>Das Rickter Modell für Assessment und Soft-Skill Entwicklung wurde für die Zielgruppe in der Region Pleven angepasst. Nach 300 Assessments mit der Rickter Skala und den Online-Beratungen, durchgeführt auf einer eigens dafür entwickelten Plattform auf der Internetseite des Projekts, ließen sich folgende Resultate feststellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 83 junge Leute begannen einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt</li> </ul>			



<p>- 21 nahmen an Programmen zur Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeit teil  - 38 nahmen Ausbildungs- und Qualifikationsmöglichkeiten war</p> <p>Dies bedeutet, dass ein positiver Effekt in 47% der Fälle erreicht wurde, welcher sich nach weiteren 6 Monaten auf 58% steigerte.</p> <p>Alle Teilnehmenden trafen ihre eigenen Entscheidungen und handelten nach ihrem persönlichen Maßnahmenplan für die erfolgreiche Annäherung an den aktiven Arbeitsmarkt. RESC Pleven war schon im Rahmen eines vorherigen Projekts, des <i>European Model for Sustainable Employment</i>, mit dem Rickter Tool vertraut. Dieses Projekt stellte der Region Pleven in Bulgarien ein Modell für dauerhafte Etablierung des Rickter Modells vor. Aufgrund der erfolgreichen Arbeit mit dem Modell wurde dieses als neues Beratungstool im Zentrum für Information und professionelle Orientierung in Pleven, welches ein Teil des nationalen Systems für berufliche Bildung und Ausbildung in Bulgarien ist, institutionalisiert.</p>			
7. Zielgruppe			
Eine Gruppe von 300 jungen arbeitslosen Menschen des Arbeitsmarkts der Region Pleven.			
8. Überblick			
Länge	Die Berater führten mit jeder Person zwei Präsenztreffen durch, welche insgesamt 3 Stunden dauerten. Das erste ein allgemeines Interview, das zweite zum Feststellen der Fortschritte. Zusätzlich wurden zweistündige Online-Beratungen durchgeführt (insgesamt 5 Stunden). Die Gesamtdauer des Prozesses belief sich auf 3-6 Monate.	Notwendige ICT Kenntnisse:	Gering
Methoden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anpassung des bestehenden Rickter Skala Prozesses an die bulgarischen Rahmenbedingungen</li> <li>- 3 persönliche Interviews mit der Rickter Skala</li> <li>- 1:1-Unterstützung und Input von 10 dafür ausgebildeten Fachkräften (Experten für Berufswegeplanung)</li> <li>- zugängliche und benutzerfreundliche Online-Ressourcen (Online Plattform)</li> <li>- angepasster Referenzrahmen zur Reflektion bestimmter Bedarfe der Klienten</li> <li>- effektive Qualitätsstandards</li> </ul>		
Pädagogischer Ansatz	<p>Die Beratungsexperten nehmen je nach Bedarf eine unterstützende, leitende, trainierende, betreuende Rolle ein. Sie helfen jungen Leuten und Erwachsenen bei:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- der Entwicklung eines starken persönlichen Verantwortungsbewusstseins und Resilienz, um Barrieren beim Lernen, der Arbeit oder der persönlichen Entwicklung zu überwinden</li> <li>- der Entwicklung von Fähigkeiten zum Karrieremanagement und Anpassungsfähigkeit, einschließlich digitaler Kompetenz</li> <li>- der Horizonterweiterung, der Stärkung von Karrierezielen und des individuellen Potentials für Entwicklung</li> <li>- Bereitsstellung von Expertenrat bezüglich beruflicher oder sektoraler Trends</li> <li>- der Überwindung von Lern- und Fortschrittshindernissen durch Vermittlung und Verwaltung von Lern- und Unterstützungsangeboten, inklusive finanzieller Beratung</li> </ul>		
Zertifikat	Zertifikat der Institution		

Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts	
10 ausgebildete BeraterInnen, Rickter Skala mit angepasstem bulgarischem Referenzrahmen, Successful Career Start Guide, Practitioner's Manual, Lernmaterialien	
Kosten für die Durchführung	
Bei der Ausbildung der BeraterInnen entstehen für folgende Maßnahmen Kosten: fünftäge einleitende Ausbildung mit einer Gesamtdauer von 40 Stunden und zusätzlich 2 Stunden Supervision mit dem Ziel der Berater-Lizenz, Material (Tablets und dazugehörige Magnetstreifen für die Rubriken) und Software (IMS)	
9. Stärken und Schwächen	
Stärken	Schwächen
<p>Die Nutzung der Rickter Skala birgt folgende Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einfache Nutzung und Verständnis</li> <li>- überwindet Kommunikationsbarrieren</li> <li>- ermöglicht den TeilnehmerInnen die Erkundung von Möglichkeiten</li> <li>- baut auf den Kompetenzen und Möglichkeiten des Individuums auf</li> <li>- gibt positives Feedback über gemachte Fortschritte</li> <li>- ermöglicht dem Individuum das Gesamtbild zu betrachten und Verbindungen zwischen verschiedenen Aspekten seines Lebens herzustellen</li> <li>- hilft bei der Identifizierung benötigter professioneller Unterstützungsmaßnahmen</li> <li>- baut Motivation, Positivität und Fähigkeit zur Stressbewältigung auf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten für Material und Software</li> <li>- Kontakt muss mit jeder Person individuell aufgenommen werden, da die arbeitslosen jungen Leute wenig Motivation haben, den ersten Schritt zum Übergang in Beschäftigung zu gehen.</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen	
<p>Im Rahmen der Beschäftigungsfähigkeit kommen den arbeitsweltbezogenen Schlüsselqualifikationen besondere Bedeutung zu. Mit dem <i>Centre for Complex Online-Based Labour Market Services</i>, haben die für das Projekt zuständigen Organisationen 10 lizenzierte BeraterInnen ausgebildet, die einen Online- und Präsenzdienst rund um das Thema „Beschäftigungsfähigkeit“ sicherstellen. Der Verband agiert als ein Arbeitsaustauschprogramm und bietet Vermittlerdienste für den Arbeitsmarkt, indem er eng mit dem Arbeitsamt, den Arbeitnehmern und Weiterbildungsinstitutionen zusammenarbeitet. In dem durchgeführten sozialen Experiment haben wir gelernt, dass der individuelle Ansatz bei der Arbeit mit jungen Menschen gute Ergebnisse erzielt. Zudem ist es wichtig, dass Entscheidungen über weitere Schritte von den jungen Leuten selbst getroffen werden und eben dieses erlaubt die Nutzung der Rickter Skala. Aus unserer Erfahrung sind Fortbildungen durch die Arbeitgeber ebenfalls äußerst nützlich für junge Menschen. Diese Trainings sollten einerseits auf die Förderung von Qualifikationen abzielen als auch eine Einführung für junge Leute zur Orientierung in ihrem ersten Job bieten.</p> <p>Arbeitgeber in Bulgarien können an dieser Stelle extrem hilfreich sein, indem sie die Lücken schließen, die das Bildungssystem zu diesem Zeitpunkt nicht zu schließen vermag und so jungen Leuten auf ihrem Weg helfen, adäquate berufliche Kompetenzen zu entwickeln und ihr volles persönliches Potential auszuschöpfen. Die Ressourcen und Einrichtungen in dieser Richtung sind zahlreich und variabel. Es stellte sich heraus, dass eine der effektivsten Arten von derartigen Angeboten Praktikumsprogramme und Praxistrainings sind.</p>	

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
"Easy Mobil inklusiv", Auslandsaufenthalt für Auszubildende RESC Pleven als leitende Organisation im Rahmen des Projekts			
2. Durchführende Organisation	Stiftung Bildung & Handwerk, Paderborn durch das ESF	3. Land	Bulgarien
4. Webseite	<a href="http://www.stiftung-bildung-handwerk.de">www.stiftung-bildung-handwerk.de</a> <a href="http://resc-pleven.org">resc-pleven.org</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:bgoz.rz@infotel.bg">bgoz.rz@infotel.bg</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Projekt "Easy Mobil inklusiv" fördert die berufliche Mobilität von benachteiligten Auszubildenden und hilft ihnen, Arbeitserfahrungen im Ausland zu sammeln. In diesem Rahmen fungierte das RESC als erfahrene Organisation im Bereich der beruflichen Mobilität als gastgebende Organisation für eine junge weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund aus Deutschland.</p> <p>Die Ziele des Projekts waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekanntmachung der Möglichkeit für benachteiligte Auszubildende, an europäischen Mobilitätsprojekten teilzunehmen</li> <li>- Realisierung und Organisation von Lern- und Arbeitsaufenthalten im Ausland für Auszubildende</li> <li>- Die aktive Einbeziehung aller Teammitglieder in die Auslandserfahrung der Praktikantin</li> </ul> <p>Das konkrete Ziel war der Erwerb von berufsbezogenen Erfahrungen durch praktisches Arbeiten im Ausland. Das Arbeitsfeld der Auszubildenden war <i>Kauffrau für Bürokommunikation</i> mit einer weiteren Qualifikation <i>Assistant in European commerce</i>. Die Aufgabe der Auszubildenden bestand in der Assistenz bei den täglichen Aufgaben in der Verwaltung (Büroorganisation und Buchführung). Die Praktikantin arbeitete drei Wochen im Büro des RESC Pleven und in dem seines Partners DBBZ (<i>Deutsch-Bulgarisches Ausbildungszentrum</i>). Sie erhielt einen Einblick in die Verantwortlichkeiten und assistierte dem Team bei den alltäglichen Aufgaben. Sie konnte ihre fachlichen Kenntnisse anwenden und integrierte sich bestens. Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lernte das Dienstspektrum des RESC Pleven, die internen Strukturen und Prozesse, sowie die Methoden zur Planung und Organisation von Arbeit kennen</li> <li>- erhielt Einsicht in berufliche Ausbildung und Weiterbildung in Bulgarien</li> <li>- assistiere bei alltäglichen Aufgaben</li> <li>- verbesserte ihre englische Sprachkompetenz und lernte in einer fremden Umgebung in allen Situationen der Arbeit und des täglichen Lebens zu kommunizieren sowie Fachbegriffe in einer Fremdsprache anzuwenden, machte Vereinbarungen und gab Informationen auf Englisch, wenn es erforderlich war</li> <li>- eignete sich interkulturelles Wissen zum Leben in Bulgarien an</li> <li>- entwickelte Unabhängigkeit, persönliche Initiative und Fähigkeiten zur Selbstorganisation sowie auch Kompetenz im Bereich Teamwork</li> </ul> <p>Die junge Frau war eine Migrantin aus dem Irak und lebt seit 10 Jahren mit ihrer Familie in Deutschland. Vorteilhaft für ihren Sozialisationsprozess war, dass sie in einem familiären Umfeld in Pleven untergebracht war. Dieses, sowie eine solide Unterstützung, verhalfen ihr, ihre anfängliche Schüchternheit zu überwinden und offener und kommunikativer zu werden. Sie lernte Stricken, das Zubereiten bulgarischer Gerichte und einige Tänze. Außerdem fand sie viele Freunde. Zusätzlich wurde eine interessante, historische Tour durch das Land organisiert.</p> <p>Am Ende war das Projekt so erfolgreich, dass die Praktikantin mit ihrer Familie wiederkehren wird. Nach ihrer Rückkehr in die Heimat organisierte sie kurze Präsentationen für andere Auszubildende, um die berufliche Mobilität für benachteiligte Auszubildende nach Bulgarien zu bewerben und ihnen die Möglichkeit näher zu bringen, Arbeitserfahrungen im europäischen Ausland zu sammeln. Resultierend aus dem Projekt fungiert RESC Pleven nun nicht nur als Host, sondern sendet auch selbst Auszubildende ins europäische Ausland.</p>			



<b>7. Zielgruppe</b>			
Benachteiligte Jugendliche in der Ausbildung			
<b>8. Überblick</b>			
Länge	3 Wochen	Notwendige ICT Kenntnisse	Niedrig
Methoden	Interview, Skype-Gespräche, Coaching, Anleitung und Mentoring		
Pädagogischer Ansatz	Lernen durch praktische Anwendung, Individueller Ansatz		
Zertifikat	Youth Pass		
<b>Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts</b>			
Individueller Arbeitsplatz, gute Ausrüstung, Übungsmaterialien verfügbar; Bildungsliteratur und Module in Deutsch und Englisch. Betreut von einem kompetenten Mentor/Tutor, qualifiziert in Buchhaltung; Projektmanagement; Coaching			
<b>Kosten für die Durchführung</b>			
Die gesamten Kosten sind vom Projekt gedeckt. Im Falle von Schwierigkeiten bei der Projektfinanzierung wird RESC Pleven die Kosten für Unterbringung und Lebensunterhalt tragen, da beide Parteien einen Vorteil aus dem Projekt ziehen.			
<b>9. Stärken und Schwächen</b>			
<b>Stärken</b>		<b>Schwächen</b>	
Der Praktikant erhält ein Umfeld und Möglichkeiten, die ihm/ihr erlauben: - Fähigkeiten zur Selbstorganisation und Teamwork zu entwickeln - die Kommunikationskompetenz in fremder und fremdsprachiger Umgebung zu verbessern - sich interkulturelles Wissen über Lebens- und Arbeitsverhältnisse und Bräuche des Partnerlandes anzueignen - aktiv und motiviert an allen Bereichen des Projekts teilzuhaben		Benachteiligte junge Menschen erfordern spezielle Betreuung, um sich dem neuen Umfeld anzupassen. Sie brauchen eine individuelle Vorgehensweise und eine gezielte Vorbereitung.	
<b>10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen</b>			
Detaillierte Hintergrundgrundinformationen für die Auszubildenden und die gastgebende Organisation sind erforderlich. Dies hilft, - das Verständnis beim Praktikanten für die Kultur und Mentalität des Gastlandes zu fördern - einen Tutor zu bestimmen, der die Trainingsfortschritte des Teilnehmenden verfolgt (RESC stellt einen Tutor, den Teilnehmende jederzeit kontaktieren können und der hilft, sich heimisch zu fühlen) - klare Regeln und Bestimmungen der Gastgeberorganisation aufzustellen - dem Praktikanten Aufgaben und Verantwortlichkeiten zuzuweisen, die dem Kenntnisstand, den Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechen und im Einklang mit den Trainingszielen stehen, sowie für angemessenes Equipment und nötige Unterstützung zu sorgen - den Tutor bei Schwierigkeiten oder Fragen zu kontaktieren und so eine schnelle Lösung zu finden - regelmäßigen Kontakt zwischen Teilnehmenden und Sendeorganisation zu halten - praktische Unterstützung zu bieten, sollte diese erforderlich sein - für eine angemessene Versicherung für jeden Teilnehmenden zu sorgen, damit diese sich geschützt und sicher fühlen können			
<b>1. Name des Lernansatzes oder Projektes</b>			



<b>CNC Project "Coconut"</b> – Benachteiligte junge Menschen an die Programmierung und Bedienung von CNC-gesteuerten Maschinen in der Metallverarbeitung heranführen			
2. Durchführende Organisation	Zentrum für Integration und Bildung	3. Land	Deutschland
4. Webseite	<a href="http://www.zib-online.net">www.zib-online.net</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:info@zib-online.net">info@zib-online.net</a>
<b>6. Kurze Beschreibung des Ansatzes</b>			
<p>In Kooperation mit einem Partnerunternehmen entwickelte ZIB ein Projekt mit dem Ziel, junge benachteiligte Menschen auf den Bau, die Programmierung und die Bedienung einer CNC-Modellmaschine in der Metallwerkstatt vorzubereiten. Dieses Projekt ermöglicht so unmittelbar die Verknüpfung von Theorie und praktischem Lernen. Die Herausforderung dabei war, junge Menschen mit Lernschwierigkeiten an komplexere Lerninhalte heranzuführen, wie z.B. die Programmierung einer CNC-Maschine, was ein Grundverständnis der Mathematik sowie räumliches Vorstellungsvermögen voraussetzt. Die Auszubildenden werden häufig mit computergesteuerten Geräten konfrontiert, wenn sie ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren. Der mangelhafte Bildungshintergrund der Auszubildenden und die begrenzten technischen Ressourcen der eigenen Werkstätten ließen ZIB jedoch lange zögern, die Azubis auf kompliziertere mathematisch-basierte Verfahren und Lerninhalte vorzubereiten.</p> <p>Nun jedoch entwickelte das aus Lehrern, Ausbildern und Pädagogen bestehende Team ein integriertes Projekt, in welchem die Unterrichtsinhalte direkt mit der parallel laufenden Arbeit in der Metallwerkstatt verbunden waren. Die Idee dahinter war, eine kleine CNC-Modellmaschine in der Werkstatt zusammensetzen, während im Unterricht alle benötigten Lerninhalte zur Programmierung der Maschine vermittelt werden. Dies war die Geburtsstunde des Projekts „Coconut“.</p> <p>Die Hauptschritte des Projekts sind (a) die Maschine zusammensetzen, (b) ein Programm zur Bedienung der Maschine zu schreiben, (c) eine Simulation laufen zu lassen und Fehlerkorrekturen durchzuführen sowie schließlich (d) die Werkstücke automatisiert herzustellen. Bevor jedoch die Programmierung durchgeführt werden kann, müssen andere Lerninhalte beherrscht werden, wie z.B. technisches Zeichnen und der Umgang mit dem Koordinatensystem, zuerst in den zwei Dimensionen der X- und Y-Achse, nachfolgend mit der Erweiterung auf die dritte Dimension mit der Z-Achse.</p> <p>Das Projekt war schließlich so erfolgreich, dass ZIB über Jahre ein gut funktionierendes Austauschprogramm für Auszubildende mit einem spanischen Berufsbildungszentrum unterhielt, in dessen Rahmen die spanischen Jugendlichen nach Deutschland kamen, um die CNC-Programmierung kennen zu lernen, wohingegen unsere Auszubildende einen Schweißerkurs in den Werkstätten in Spanien absolvierten.</p>			
<b>7. Zielgruppe</b>			
Benachteiligte junge Lernende, die einen beruflichen Vorbereitungskurs bzw. eine Berufsausbildung im Metallbereich durchlaufen			
<b>8. Übersicht</b>			
Länge	Ca. 6 Monate	Notwendige ICT Kenntnisse	Niedrig - Wissen wird während des Projekts erworben
Methoden	Unterricht in der Klasse, Arbeit in der Werkstat, E-Learning Einheiten		
Pädagogischer Ansatz	Lernen durch praktische Arbeit		
Zertifikat	Zertifikat der Institution		



Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts	
<p>Zusammensetzung der Maschine in der Metallwerkstatt, parallel begleitet vom Unterricht zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Technisches Zeichnen</li> <li>- Arbeiten mit dem Koordinatensystem</li> <li>- Grundzüge des Programmierens</li> <li>- Simulation und Fehlerbehebung</li> </ul> <p>Gefolgt am Ende von der automatisierten Produktion</p>	
Kosten für die Durchführung	
<p>Es entstehen Kosten für die Komponenten der Modellmaschine sowie für die E-Learning Programme zum Technischen Zeichnen, zum Koordinatensystem und zur Programmierung</p>	
9. Stärken und Schwächen	
Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Direkte Verbindung zwischen theoretischem und praktischem Lernen</li> <li>- Hohe Motivation der Lernenden, da der Zweck jedes Abschnittes im Unterricht und der Werkstatt transparent und verständlich ist</li> <li>- Erfolg auch für langsam Lernende (am Ende sind in sie der Lage, die Maschine zu programmieren und bedienen)</li> <li>- Zunahme von Selbstbewusstsein, insbesondere bei langsam Lernenden</li> <li>- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der Modell-Charakter des Projekts mit seinen begrenzten Möglichkeiten</li> <li>- Die Kosten für Komponenten und E-Learning-Programme</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen	
<p>Für alle war es erstaunlich, wie motiviert die jungen Auszubildenden waren und sich in das Projekt eingebracht haben. Sie brannten darauf, ein funktionierendes Computerprogramm zu schreiben und die Maschine zum Laufen zu bringen. Es gab nicht einen Azubi, der am Ende kein funktionierendes Produkt präsentieren konnte. Obwohl natürlich noch weit davon entfernt, ein Experte in CNC-Technologie zu sein, bekommen die Teilnehmer eine Idee davon, was für das Schreiben eines Computerprogramms und das ordnungsgemäße Funktionieren der Maschine nötig ist.</p> <p>All diejenigen im Team, die anfangs noch skeptisch waren, mussten zugeben, dass sogar Langsamler die gesteckten Lernziele erreichen können, wenn nur die Motivation groß genug ist und das gesamte Verfahren und der Ablauf transparent und gut verstanden ist. Außerdem ist es unabdinglich, dass praktisches und theoretisches Lernen Hand in Hand gehen, sodass die Teilnehmer verstehen, warum bestimmte Dinge getan und gelernt werden müssen.</p>	

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Junge Menschen für den Arbeitsmarkt fit machen</b> – Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch Assessment und Potenzialanalyse			
2. Durchführende Organisation	Zentrum für Integration und Bildung	3. Land	Deutschland
4. Webseite	www.zib-online.net www.scalingnewheightsinvet.eu www.rickterscale.com	5. Kontakt	info@zib-online.net
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>In den unterschiedlichen Qualifikationskursen für junge und ältere Arbeitslose nutzt ZIB ein Assessmenttool, das die Menschen in die Lage versetzt, sich ein klareres Bild über ihre aktuelle Situation und ihren beruflichen Möglichkeiten zu machen, und sie direkt dazu führt, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Situation in Angriff zu nehmen. Der Prozess fördert die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden, indem eine Verbindung zu den Bedarfen des Arbeitsmarkts erstellt wird, und ist so – neben anderen Bewertungstools wie beispielsweise dem Kompetenzcheck – ein wichtiger Aspekt der Aktivitäten rund um das arbeitsweltbasierte Lernen.</p> <p>Das Assessmenttool ist die Rickter Skala und besteht aus einem vollständigen Bewertungs- und Handlungsplanungsprozess – ursprünglich entwickelt von der Rickter Company aus Großbritannien, aufgebaut um ein interaktives Tablett, welches eigens dafür konzipiert ist, sog. „soft skills“, d.h. wichtige grundlegende Schlüsselqualifikationen, und den bereits zurückgelegten Entwicklungsweg zu messen. Die Skala ist ein A4-Tablett mit zehn Rubriken bzw. Fragen auf der linken Seite und je einer Skala von 1 bis 10 auf der rechten Seite, anhand derer der Teilnehmer seine Einschätzung zur gestellten Frage vornimmt. Das Tool bindet so den Nutzer aktiv ein, während er gleichzeitig zur Eigenverantwortlichkeit ermutigt wird. Möglichkeiten werden erkundet, informierte Entscheidungen getroffen und ein realistischer Maßnahme- und Aktionsplan erarbeitet. So zeigt die Rickter Skala die tatsächlichen Entwicklungen auf, die Menschen durchlaufen, beispielsweise von einem orientierungslosen zu einem informierten Zustand, von einem instabilen hin zu einem stabilen Lebensstil, von Apathie zu Motivation und von begrenzter Hoffnung zu Zielfokussierung und klarer Orientierung.</p> <p>Der vollständige Prozess besteht aus einer Serie von 2 bis 3 Interviews, in welchen der junge Mensch anhand des Schiebers auf dem Brett angibt, an welchem Punkt er sich momentan sieht und an welchem er in naher Zukunft sein möchte.</p> <p>Die Antworten werden in einer Dokumentationssoftware gespeichert, sodass es sehr einfach ist, die Ergebnisse des vorigen mit dem Folgeinterview zu vergleichen und so die individuelle Entwicklung, sowie den gesamten zurückgelegten Entwicklungsweg nachzuvollziehen.</p> <p>Die zentralen Ergebnisse des Prozesses sind unter anderem eine Steigerung des Selbstbewusstseins und der Eigenverantwortlichkeit (sogenannte Soft Skills), welche, im Gegensatz zu den harten Faktoren, wie z.B. Qualifikationen und berufliche Erfahrungen, eher die individuelle Reise als das eigentliche Ziel beschreiben.</p>			
			
		<p>ZIB lernte das Verfahren im Rahmen des Innovationstransfer-Projekts „Scaling New Heights in VET“ kennen. Das Projekt passte den Rickter Scale Prozess an diverse Personengruppen des Arbeitsmarkts, einschließlich benachteiligte Jugendliche, an und war derart erfolgreich, dass das Verfahren in der Folgezeit in fast allen Qualifizierungs- und Weiterbildungskursen bei ZIB zum Einsatz kam.</p>	
7. Zielgruppe			
<p>-allgemein: arbeitslose Personen, die versuchen in den Arbeitsmarkt (wieder-)einzutreten -spezifisch: benachteiligte junge Lernende, die einen beruflichen Vorbereitungskurs absolvieren</p>			
8. Überblick			

Länge	Ein Interview dauert ca. 1 Stunde, der gesamte Prozess dauert 3-6 Monate	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Interviews und Coaching		
Pädagogischer Ansatz	TeilnehmerIn setzt sich selbst Ziele und Maßnahmen		
Zertifikat	Zertifikat der Institution		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einleitendes Interview mit Teilnehmenden und Besprechung der Ergebnisse</li> <li>- Dokumentation der Ergebnisse in der IMS Software durch den Coach</li> <li>- Folgeinterview und Besprechung der Ergebnisse sowie des zurückgelegten Entwicklungsweges</li> <li>- Evtl. weiteres Folgeinterview</li> </ul>			
Kosten für die Durchführung:			
Es entstehen Kosten für das Training des Coaches (1 Tag, Lizenz inbegriffen), das Material (Bretter und Auflagen) und die Software (IMS)			
9. Stärken und Schwächen			
Stärken		Schwächen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Die Durchführung der Beurteilung und Festsetzung der Ziele erfolgen durch Teilnehmende selbst (nicht durch Coach)</li> <li>-Es ist einfach zu verstehen und zu benutzen, nicht- bedrohlich und nicht-wertend</li> <li>-Es motiviert die Person direkt, da es auf dem aufbaut, was für diese am besten funktioniert</li> <li>-Der Prozess motiviert dazu Eigeninitiative zu ergreifen und entwickelt eine bessere Selbstwahrnehmung</li> <li>-Das Tool liefert sofortige Nachweise über den Fortschritt für Teilnehmende und Förderer/Interessenvertreter</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Das Interview soll von lizenzierten Coaches durchgeführt werden; die Durchführung des Trainings erfordert ein eintägiges Training des Coaches</li> <li>-Kosten für Material und Software</li> </ul>	
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen			
<p>Vergleicht man den Rickter Scale Prozess mit anderen verbreiteten Assessmenttechniken, dann wird schnell erkennbar, dass die Teilnehmenden hier keine Tests schreiben und keine Fragen am Computer beantworten noch Einzel- oder Gruppenaufgaben lösen müssen. Bei der Arbeit mit dem Brett wird zur Beantwortung der Fragen einfach der Schieber betätigt. Da alle Fragen das eigene (zukünftige) Arbeits- oder Privatleben betreffen, muss die junge Person sich selbst die Antworten geben: Wo stehe ich momentan? Und welchen Stand möchte ich in Zukunft erreichen? Die Beantwortung der Fragen ermöglicht es dem jungne Menschen, sich selbst Ziele zu setzen und darüber zu reflektieren, wie er diese erreichen kann.</p> <p>Somit ist ein zentraler Unterschied das Prinzip der „Eigeninitiative und -verantwortung“, was bedeutet, dass die junge Person die Fragen sich selbst beantwortet und für sich selber zu erreichende Ziele definiert. Dies scheint auch den Erfolg des Verfahrens auszumachen, denn die meisten der in Deutschland gebräuchlichen Assessment-Tools fokussieren sich anstelle des Klienten auf die Coaches oder Berater, welche, basierend auf den Beobachtungen während der Tests und Aufgaben, den Klienten anleiten und zu weiteren Handlungsschritten aufrufen.</p> <p>Den jungen Menschen selbst seine Stärken und Schwächen entdecken und diesen auch die Ziele festzulegen zu lassen, scheint also eine radikale Veränderung des Blickwinkels zu sein.</p>			

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Moda al futuro - Mode voran! – 8° edition</b>			
2. Durchführende Organisation	“I.P.I.A.G.Vallauri“ Berufsschule, Arbeitgeberverband LAPAM, Betriebe der Mode-industrie	3. Land	Italien (Carpi)
4. Webseite	<a href="http://www.istruzione.it/alternanza/MORIO30007.shtml">http://www.istruzione.it/alternanza/MORIO30007.shtml</a> <a href="http://www.vallauricarpi.it/index.php?option=com_content&amp;view=category&amp;layout=blog&amp;id=168&amp;Itemid=255">http://www.vallauricarpi.it/index.php?option=com_content&amp;view=category&amp;layout=blog&amp;id=168&amp;Itemid=255</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:formazione@anziani-enonsole.it">formazione@anziani-enonsole.it</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Projekt „Moda al futuro“ wurde von LAPAM, der Arbeitgebervereinigung der Handwerker der Region Carpi, initiiert. Der Verband beschäftigt sich neben anderen Bereichen auch mit der Modebranche, die neben der nahen Großstadt Modena sehr stark in der Region Carpi vertreten ist. Erstmals im Schuljahr 2008-09 initiiert, war das Projekt von Beginn an sehr erfolgreich und antizipierte die jüngste Gesetzgebung der <i>Alternanza scuola-lavoro</i> (Schule und Arbeit im Wechsel).</p> <p>Das Hauptaugenmerk des Projektes liegt auf die unmittelbare Beziehung zwischen Schülern und Betrieben. Jeder einzelne Schüler hat die Gelegenheit, in einem Betrieb in den Modevierteln von Carpi, die landesweit als führend in diesem Bereich bekannt sind, zu arbeiten. Während des Praktikums entwickelt jeder Schüler - unterstützt und begleitet von einem Betreuer in der Firma - ein Kleidungsstück, verbunden mit einem fachübergreifenden Thema. Anschließend nimmt jeder Schüler an einem finalen Modewettbewerb teil. Dieser wird von LAPAM als ein öffentliches Ereignis organisiert und beinhaltet außerdem die Bewertung der Arbeiten der Schüler durch ein Gutachtergremium. Die Preise bestehen aus einem Weiterbildungsangebot und einem Wochenende in Florenz mit Besuchen der wichtigsten Modehäuser wie Gucci, Ferragamo, Capucci and Palazzo Pitti. Das Projekt hat auch Bedeutung für die Abschlussprüfungen an der Schule.</p> <p>Das Projekt hat sowohl die Verbesserung der technischen Fertigkeiten und Kompetenzen der Schüler zum Ziel als auch die unmittelbare Erfahrung des Arbeitens und Lernens in einem Betrieb und damit das Verstehen der Rollen und Dynamiken eines realen Arbeitskontextes.</p> <p>Mittlerweile geht das Projekt in seine neunte Runde (Schuljahr 2016-17).</p>			
7. Zielgruppe			
36 Schüler (2 Klassen mit Schwerpunkt „Mode und Bekleidung“ im fünften Jahr)			
8. Überblick			
Länge	1 Schuljahr	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine Angabe
Methoden	Klassenunterricht und Berufserfahrung		
Pädagogischer Ansatz	Es gibt zwei Arten des pädagogischen Ansatzes: - Anleitung von Schülern durch Lehrer und Fachkräfte		



	- Gemeinsames Arbeiten und Lernen in der Firma, wo die Betreuer an der Seite der Schüler arbeiten	
Zertifikat	Zertifikat	
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planung: Definition der Kompetenzen, die erworben werden sollen und der Module, welche an der Schule und während der Berufserfahrung entwickelt werden sollen.</li> <li>- Unterricht an der Schule: Experten des entsprechenden Berufszweiges, welche von LAPAM koordiniert werden, präsentieren und diskutieren mit den Schülern relevante Themen wie Trends der nächsten Saison, Planung der Modekollektion, Realisierung der Schnittmuster etc.</li> <li>- Praxiserfahrung: Jeder Schüler - unterstützt und begleitet von einem Berater der Firma - entwirft und realisiert ein individuelles Kleidungsstück für einen öffentlichen Modewettbewerb, welcher vor Ort am Ende des Schuljahres stattfindet.</li> </ul>		
Kosten für die Durchführung		
Keine Angaben		
9. Stärken und Schwächen		
	Stärken	Schwächen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Firmen, die beim Projekt mitmachen, sind der festen Überzeugung, dass die Kompetenzen und der Enthusiasmus der Schüler nach Abschluss ihrer schulischen Laufbahn einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Region als Modestandort leistet.</li> <li>- Beteiligung berühmter Modeunternehmen</li> <li>- Die Möglichkeit, ein einzigartiges Kleidungsstück zu entwickeln und zu realisieren, welches präsentiert und von Experten beurteilt wird.</li> <li>- Der finale Wettbewerb und die Gewinne tragen zur Beteiligung und Motivation der Schüler bei.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine bekannt</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aktive Beteiligung eines Arbeitgeberverbandes</li> <li>- Enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Firmen</li> <li>- Enge Verbindung zu den Gegebenheiten vor Ort</li> <li>- Angebot einer wichtigen und einzigartigen Berufserfahrung, welche im Lebenslauf berücksichtigt werden kann</li> </ul>		

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Alternanza scuola-lavoro Ottici 2.0 - Schule und Arbeit im Wechsel für Optiker 2.0</b>			
2. Durchführende Organisation	“G. Plana” Berufsschule für Industrie und Handwerk, Regionales Schulumt Torino, Progetti Medical (Unternehmen)	3. Land	Italien (Torino)
4. Webseite	<a href="http://www.istruzione.it/alternanza/TORIO30002.shtml">http://www.istruzione.it/alternanza/TORIO30002.shtml</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:formazione@anzianiensonolo.it">formazione@anzianiensonolo.it</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Projekt „<b>Schule und Arbeit im Wechsel für Optiker 2.0</b>“ wurde im Schuljahr 2015/16 entwickelt. Es wurde vom regionalen Schulumt der Region Torino initiiert, welches die “G. Plana” Berufsschule für Industrie und Handwerk ins Boot holte, und hier zwei Klassen des Berufsfelds Augenoptik eine Praxiserfahrung in einem Betrieb ermöglicht. Die Firma “Progetty Medical”, welche die Praktikumsplätze zur Verfügung stellt, ist eine der größten internationalen Betriebe in der Gesundheitsbranche.</p> <p>Die Planung der Aktivitäten, sowohl die allgemeine als auch die Feinplanung, wurde von einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet, welche aus Mitarbeitern der Berufsschule und der Firma bestand. Diese Gruppe wurde von der Schul- und Firmenleitung begleitet. Auf Seite der Schule sind die Lehrer ein Teil der permanenten Arbeitsgruppe “<i>Alternanza scuola-lavoro</i>”, welche sich mit allen Projekten des arbeitsweltbasierten Lernens beschäftigt: Analyse der beruflichen Resultate der Schüler nach Abschluss ihrer schulischen Laufbahn und der beruflichen Daten, welche von der Region gefordert wurden; Betreuung der Planung und Umsetzung der <i>alternanza scuola-lavoro</i> Projekte, zusammen mit den Lehrern der jeweiligen Schulfächer; Betreuung des Programmes, um dieses den spezifischen Bedürfnissen der örtlichen Region anzupassen und das Ermöglichen der fächerübergreifenden Kooperation; Kontakte mit anderen Schulen fördern, um Informationen und Erfahrungen auszutauschen und sich über eine mögliche Zusammenarbeit zu verständigen; die Online-Recherche, um den neuesten Stand der jüngsten Richtlinien und Normen zu gewährleisten; Planung der begleiteten Besuche und Reisen im Zusammenhang mit dem Projekt; das Vorschlagen einer Überarbeitung des Stundenplans, um eine Umsetzung des <i>alternanza scuola-lavoro</i> Projektes zu gewährleisten.</p> <p>Das Projekt ist Teil der Aktivitäten, welche von der Schule organisiert werden, um das gestalterische Angebot zu erweitern. Insbesondere zielt der <i>alternanza scuola-lavoro</i> Zweig darauf ab, die Berufswahl der Schüler durch eine unmittelbare Berufserfahrung umzusetzen und zu unterstützen. Das Ziel des Projektes für die Klassen der Abteilung Augenoptiker ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die technischen Fähigkeiten und Kompetenzen der Schüler zu vertiefen und zu verbessern</li> <li>- Die Entwicklung der sozialen Kompetenzen anregen</li> </ul> <p>Das Projekt wird von allen Teilnehmenden sehr geschätzt. Die LehrerInnen schätzen die Gelegenheit zur Erweiterung der berufsspezifischen Kenntnisse und Fertigkeiten und die Möglichkeit, die Potenziale der Schüler zu entdecken, die während des Unterrichts nicht immer zum Vorschein kommen. Außerdem erzeugt die Praxiserfahrung Begeisterung bei den Beratern der Schüler und den Ausbildern in der Firma, die die Praktikanten durch jeden der Produktionsbereiche geführt haben. Die Schüler schätzen die Möglichkeit zur Erprobung und zur Verbesserung ihrer technischen Fertigkeiten und können nun alle Aspekte des Unternehmens besser verstehen: es wird ein Einblick gegeben, wie eine Firma aufgebaut ist, wie sie geleitet und wie ein Produkt auf den Markt gebracht wird. Darüber hinaus ermöglicht das Projekt den Schülern, das eigene Verhalten zu reflektieren, und, während sie in kleinen Gruppen gearbeitet haben, ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern wie z.B. die Fähigkeit zur Arbeit im Team, zur Problemlösung und zum Führen.</p> <p>Das Projekt wird im aktuellen Schuljahr (2016-17) wiederholt.</p>			



7. Zielgruppe			
32 Schüler (2 Klassen)			
8. Überblick			
Länge	150 Stunden	Notwendige ICT Kenntnisse	Mittel
Methoden	70 Stunden Theorieunterricht in der Schule und 80 Stunden Praktikum in einem Arbeitskontext.		
Pädagogischer Ansatz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anleitung von Schülern durch Lehrer und Fachkräfte</li> <li>- Gemeinschaftliches Lernen und Arbeiten in der Firma, wo die Betreuer an der Seite der Schüler arbeiten</li> </ul>		
Zertifikat	Keins		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<p>Das Betriebspraktikum, in vier Kleingruppen realisiert, wird angeboten, um den Schülern einen Einblick in verschiedene Bereiche einer produzierenden Firma zu geben: Herstellung, Vermarktung und Verwaltung. Alle praktischen Aktivitäten werden von den Schülern unter Aufsicht einer zuständigen Person aus der Abteilung entwickelt. Für jede Gruppe werden zwei Vorgespräche mit dem Berater der Schule und den Ausbildern und Fachkräften in der Firma geführt, um den Fokus ganz auf die praktische Lernerfahrung des Schülers zu legen und um mögliche Probleme und Unklarheiten im Vorfeld begegnen zu können.</p> <p>Am Ende des Praktikums arbeiten die Betreuer der Schule und der Firma gemeinsam eine individuelle Bewertung aus. Außerdem nehmen die Schüler eine Selbsteinschätzung vor.</p>			
Kosten für die Durchführung			
Keine Angabe			
9. Stärken und Schwächen			
Stärken		Schwächen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Starke Verbindung und Zusammenarbeit zwischen der Schule und der Firma, von Beginn der Planungsphase an und während des gesamten Projektes</li> <li>- In der Anfangsphase Beteiligung und Begleitung des regionalen Schulamtes</li> <li>- Nebenbei Informationen zum Gründen und Verwalten einer Firma</li> <li>- Hauptaugenmerk auf der Entwicklung der sozialen Kompetenzen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Projekt ist geeignet für große Firmen, jedoch schwer in einem Kleinbetrieb realisierbar.</li> </ul>	
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Lernaktivitäten, die von der Arbeitsgruppe der Schule entwickelt werden, sind ein gutes Beispiel dafür, wie arbeitsweltbasiertes Lernen effektiv gestaltet und mit Leben gefüllt werden kann.</li> <li>- Die enge und stetige Zusammenarbeit der Schule und der Firma ist unumgänglich.</li> <li>- Die Möglichkeit für die Schüler, in allen Bereichen des Betriebes Praxiserfahrungen zu sammeln (von der Produktionskette bis hin zu den Verwaltungsabläufen) verbessert nicht nur ihre technischen, sondern auch ihre unternehmerischen Fähigkeiten</li> <li>- Die Entscheidung, mit dem Projekt junge Schüler im Fach Augenoptik anzusprechen (1. und 2. Klasse), gibt ihnen bereits früh die Gelegenheit, ihre persönlichen und beruflichen Vorlieben zu entwickeln und motiviert sie für ihre schulische Laufbahn.</li> <li>- Die Bildung von Kleingruppen unterstützt die sozialen Kompetenzen, wie z.B. Fähigkeit zur Gruppenarbeit, zur Problemlösung und zur Übernahme einer leitenden Funktion.</li> </ul>			



1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Alternative Learning Programme (ALP) - Alternatives Lernprogramm</b>			
2. Durchführende Organisation	Jobsplus	3. Land	Malta
4. Webseite	<a href="http://www.jobsplus.gov.mt">www.jobsplus.gov.mt</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:youthguarantee@gov.mt">youthguarantee@gov.mt</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das <b>Alternative Lernprogramm (ALP)</b> ist darauf ausgerichtet, 15 bis 16jährige Schüler, die sich im letzten Schuljahr der weiterführenden Schule befinden, anzusprechen und im Übergang in das Berufsleben zu unterstützen, ebenso diejenigen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht daran interessiert sind, die regulär etablierten weiterführenden Bildungsangebote wahrzunehmen. Ein geringer Leistungsstand in der Schule hat oft gravierende Folgen im späteren Berufsleben und führt häufig zu einem geringen Einkommen und sozialen Problemen. Das ALP Programm ist ein Weg für Schüler mit einem schlechten Schulabschluss, sich im Rahmen eines „Zweite-Chance-Programms“, das für die Bedürfnisse der Schüler entwickelt wurde und auf diese maßgeschneidert ist, erneut mit Bildung zu beschäftigen. Dieses Programm hat erkannt, dass jeder anders lernt und dass sich nicht alle Lernwege gleichen. Durch das ALP Programm werden Schüler, welche Gefahr laufen, die Schule abzubrechen und als sog. NEET zu enden („<i>Neither in employment, education or training</i>“), mit dem notwendigen Wissen, den Fähigkeiten, Kompetenzen, Werten und Ideen ausgestattet, um ihre Möglichkeiten für eine sinnvolle Arbeit oder eine andere berufliche Weiterbildung zu verbessern.</p> <p><b>Phase 1: Das Alternative Lernprogramm als Teil der Schulpflicht</b></p> <p>In der ersten Phase werden die Schüler aufgefordert, an dem Programm teilzunehmen, das auf die Lernfähigkeit der Schüler, die Veranlagungen und Vorerfahrungen durch die Anwendung verschiedener Strategien und Lernansätze eingeht. Durch das Programm werden junge Leute ermutigt, an ihre Fähigkeiten zu glauben und diese wertzuschätzen. Während dieser Phase stellen sich die Schüler auf eine Vielzahl von Arbeitserfahrungen ein, angefangen von der Bewirtung und Service im HOGA-Bereich bis hin zum Schweißen in der Metallverarbeitung. Das Programm ist in einer dafür bestimmten Schule untergebracht, die über eine voll ausgestattete Turnhalle, einen Friseursalon, ein Design- und ein technisches Labor verfügt. Außerdem gibt es ein Jugendzentrum, in dem die Schüler sich entspannen und ihre Teamfähigkeit und Motivation unter Beweis stellen können. Die übergeordneten Ziele dieser Phase sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufzeigen der Notwendigkeit der theoretischen Schulfächer durch ihre praktische Anwendung in einem Arbeitsumfeld</li> <li>- Nutzen des Arbeitsumfeldes als ein Lerninstrument für Schüler mit Lernschwierigkeiten</li> <li>- Verbesserung der persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen durch Aus- und Weiterbildung</li> <li>- Die Vorbereitung von Schülern mit einem besonderen Interesse an einem spezifischen Fach, und Ebenen des Übergangs von der Schule in einen weiterführenden Bildungsgang an einem der zwei wichtigen VET Colleges in Malta: College for Arts, Science and Technology (MCAST) bzw. Institute of Tourism Studies (ITS).</li> </ul> <p><b>Phase 2: Alternative Learning Programme Sommer ICT Kurs</b></p> <p>Die zweite Phase des ALP Programms findet in den Sommermonaten statt. Die Gruppensitzungen sind über zehn Tage verteilt und dauern jeweils 54 Stunden. Die Schüler müssen zu mindestens 80% an den Kursen teilnehmen. Nach dem Abschluss bekommen sie einen Zuschuss von 4,05 Euro pro teilgenommener Stunde, und zusätzlich eine Fahrkarte für die öffentlichen Verkehrsmittel. Kenntnisse in Informations- und Kommunikationstechnik ist in den meisten Anstellungen erforderlich. Diesbezüglich sind die jungen Teilnehmer motiviert, ihre Fähigkeiten im ICT Bereich während des Sommerprogramms zu verbessern. Um Schwächen im</p>			



sozialen Bereich einzubeziehen, steht den Teilnehmern ein nicht verpflichtender psychologischer Dienst zur Verfügung.			
7. Zielgruppe			
Benachteiligte junge Schüler, die sich im letzten Schuljahr befinden und die, aus verschiedenen Gründen, nicht daran interessiert sind, die regulär etablierten Bildungsprogramme wahrzunehmen			
8. Überblick			
Länge	Phase 1: ein Schuljahr Phase 2: 10 Tage/Sommerkurse mit jeweils 54 Stunden	Notwendige ICT Kenntnisse	Das Basis- und Fortgeschrittenen Wissen wird während des Programms erworben.
Methoden	Klassenunterricht- Workshops und Labore		
Pädagogischer Ansatz	Maßgeschneidertes und personalisiertes Lernen in Verbindung mit arbeitsweltbasiertem Lernen		
Zertifikat	Phase 1: Zertifikat des MQF Level 1 für erfolgreiche Teilnehmer. Schüler werden dazu angeregt, mit der zweiten Phase fortzufahren. Phase 2: Zertifikat des MQF Level 2 - Qualifikation für alltägliche Informatik. Teilnehmer werden angeregt, sich an einer Bildungsinstitution für eine weitere berufliche Ausbildung oder sich für das sog. <i>NEET Activation Scheme</i> anzumelden.		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<p><b>Phase 1:</b> Die Schüler, die an dem Alternative Lernprogramm teilnehmen, müssen zwei Berufsfelder aus der folgenden Liste auswählen: Elektrohandel – Körper&amp; Schönheitspflege – Friseur – Bewirtung/Service – Gärtnerei/Landschaftsbau – Kundenbetreuung – Maschinenbau – Tischlerei – Schweißtechnik - Textil</p> <p><b>Phase 2:</b> In dieser Phase werden folgenden Bereiche abgedeckt: Einführung in das Internet – Internet bei der Arbeit, einschließlich elektronische Kommunikation – Online-Recherche nach einem Job/Praktikum – Online-Bewerbung: einen Lebenslauf schreiben und Bewerbung mit Anhängen versenden</p>			
Kosten für die Durchführung			
Das Programm wird durch den Europäischen Sozialfonds finanziert.			
9. Stärken und Schwächen			
Stärken		Schwächen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junge Menschen, die sonst keine Qualifikationen und Zertifikate haben, bleiben im Lernprozess</li> <li>- Das Programm bietet berufliche und praktische Erfahrungen an, die im Gegensatz zum herkömmlichen Klassenraumsetting der Schule stehen.</li> <li>- In einem schulpflichtigen Alter bietet das Programm verschiedene Lernmöglichkeiten an und kann ein Sprungbrett für benachteiligte Jugendliche sein, die Schule fortzusetzen.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbst qualifizierte und erfahrene Lehrer brauchen ein spezielles Training, um diese Art der Ausbildung durchzuführen und benötigen Unterstützung, um ihre Lernprogramme und Bewertungsinstrumente zu entwickeln.</li> </ul>	
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen			
Das ALP Programm bietet eine Vielzahl an beruflichen Erfahrungen an - von der Bewirtung bis hin zur Schweißtechnik - für Schüler, die sonst in einem herkömmlichen Klassenraum desillusioniert worden wären. Statt diese Schüler mit geringer Perspektive auf eine sinnvolle Beschäftigung zu verlieren, bietet ALP ihnen einen Weg an, der zu einem Beruf und einer Beschäftigung führt.			

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Sheltered Employment Programme (SE) - Geschütztes Beschäftigungsprogramm</b>			
2. Durchführende Organisation	Jobsplus	3. Land	Malta
4. Webseite	<a href="http://www.jobsplus.gov.mt">www.jobsplus.gov.mt</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:jobsplus@gov.mt">jobsplus@gov.mt</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das <b>Geschützte Beschäftigungsprogramm (SE)</b> ist auf Jugendliche mit Behinderung ausgerichtet, die sich abseits von Bildung und dem Arbeitsmarkt befinden. Inaktive und arbeitslose Jugendliche mit Behinderung werden ermutigt, an der zielgruppenorientierten Fördermaßnahme teilzunehmen. Das Programm umfasst spezifische Leistungen, welche zu den verschiedenen Phasen hinführen. Da die Zielgruppe nicht einheitlich ist, nehmen die eingeschriebenen Jugendlichen an allen oder einem Großteil der Phasen teil, so wie es in der vorausgehenden Begutachtung festgelegt wird.</p>			
<p><b>Phase 1: Erste Profilerstellung</b></p> <p>In der ersten Phase werden die Schüler von den Mitarbeitern der staatlichen Arbeitsvermittlung Maltas eingeschätzt. Während dieser Phase werden die Teilnehmenden einer Beurteilung oder dem Training zugewiesen. Ein persönlicher Handlungsplan wird für jeden einzelnen erstellt.</p>			
<p><b>Phase 2: Beurteilung durch betrieblichen Therapeuten bzw. anderen Experten</b></p> <p>Ein medizinisches Gutachten über die Behinderung wird erstellt. Darauf folgt die anschließende Beurteilung der betrieblichen Therapeuten und/oder Experten. Diese Beurteilung fokussiert sich auf die Fähigkeiten und/oder Grenzen der einzelnen Jugendlichen, zusammen mit den erforderlichen Förderungsmaßnahmen.</p>			
<p><b>Phase 3: Ausbildung und Entwicklung</b></p> <p>In der dritten Phase werden spezifische beschäftigungsbezogene Schulungsmaßnahmen organisiert, welche darauf abzielen, die selbstständige Lebensweise zu fördern und die Entwicklung der sozialen und beruflichen Fähigkeiten zu unterstützen. Diese sind auf die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen zugeschnitten. Eine 1:1 Betreuung wird für die Teilnehmer sichergestellt, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der Zielgruppe während des Transports, der Betriebspraktika und anderer beruflich bedingter Aktivitäten gerecht zu werden.</p>			
<p><b>Phase 4: Geschütztes Beschäftigungstraining</b></p> <p>Nach dem Training und der Entwicklung erhalten die Teilnehmer ein arbeitsbezogenes, praktisches Training, begleitet von ständigem Job-Coaching und Assessment.</p>			
<p><b>Phase 5: Arbeitspraktika (Überbrückung der Lücke)</b></p> <p>In dieser Phase wird den Jugendlichen mit Behinderung ein Arbeitspraktikum in einem Betrieb zur Verfügung gestellt. Dies wird von einem Mitarbeiter begleitet und hat das Ziel, den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Eignung für den jeweiligen Beruf zu demonstrieren. Unterstützung am Arbeitsplatz wird zu Verfügung gestellt, sofern benötigt.</p>			
<p><b>Phase 6: Geschützte Beschäftigung</b></p> <p>In dieser letzten Phase wird die Begleitung durch einen Jobcoach je nach dem Bedürfnis des Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Die individuelle Entwicklung wird regelmäßig überwacht, mit dem Ziel, den Übergang von Jugendlichen mit Behinderung zu einer offenen Anstellung mit der kleinstmöglichen Unterstützung zu ermöglichen.</p>			

7. Zielgruppe			
Junge Menschen mit Behinderung bzw. Lerner mit besonderen Bedürfnissen			
8. Überblick			
Länge	Personalisiert und maßgeschneidert	Notwendige ICT Kenntnisse	Basiswissen wird während des Programms erworben
Methoden	Unterricht in der Klasse und Training - Arbeitspraktika im Betrieb		
Pädagogischer Ansatz	Personalisiertes und maßgeschneidertes Lernen in Verbindung mit arbeitsweltbasiertem Lernen		
Zertifikat	Zertifikat eines MQF Levels 1 und 2		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts:			
<p>Phase 1: Erste Profilerstellung</p> <p>Phase 2: Beurteilung durch betrieblichen Therapeuten und/oder anderen Experten</p> <p>Phase 3: Training und Entwicklung</p> <p>Phase 4: Geschütztes Beschäftigungstraining</p> <p>Phase 5: Betriebliche Arbeitspraktika</p> <p>Phase 6: Geschützte Beschäftigung</p>			
Kosten für die Durchführung:			
Das Programm wird durch ESF finanziert.			
9. Stärken und Schwächen			
Stärken		Schwächen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Programm ermöglicht Chancengleichheit</li> <li>- Es ist ein streng personenbezogener Ansatz</li> <li>- Es ist ein flexibles Modell</li> <li>- Es spricht viele verschiedene Gruppen von behinderten/benachteiligten Menschen bzw. Menschen mit besonderen Bedürfnissen an.</li> <li>- Es unterstützt sowohl die Jobsuchenden als auch die Arbeitgeber</li> <li>- Es fokussiert sich auf eine bezahlte Anstellung und eine vollständige Integration</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Programm ist durch eine Projektförderung finanziert, daher ist vorerst keine Langzeitbeschäftigung der Teilnehmer vorhersehbar.</li> </ul>	
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen			
<p>Menschen mit Behinderung bzw. besonderen Bedürfnissen sind die am stärksten benachteiligte Gruppe in Bezug auf den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Das Geschützte Beschäftigungsprogramm (SE) nimmt seine Inspiration vom bekannten <i>Supported Employment Model</i>. Geschützte Beschäftigung basiert auf der Annahme, dass Menschen mit bestimmten Benachteiligungen das Recht haben, in Unternehmen innerhalb der Gesellschaft zu arbeiten, in denen sie vergleichbare Löhne verdienen, zusammen mit Kollegen mit und ohne Behinderung arbeiten und von denselben Vorteilen, wie jeder andere Angestellte in der Firma, profitieren. Diese Idee wird oft "<i>Employment First</i>" genannt. Unterstützende MitarbeiterInnen helfen Menschen mit verschiedenen Behinderungen, indem sie ihnen individualisierte Mithilfe anbieten, was es ihnen ermöglicht, eine freie Berufswahl zu treffen und erfolgreiche Arbeitskräfte zu werden.</p>			

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Projekt MovEurope</b> - Begleitung von Schülern im Auslandpraktikum			
2. Durchführende Organisation	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Land	Portugal
4. Webseite	<a href="https://www.facebook.com/EsproMinhoInEurope/">https://www.facebook.com/EsproMinhoInEurope/</a>	5. Kontakt	+35125369244
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Erasmus+ Projekt MovEurope, koordiniert von Esprominho, ermöglicht es der Einrichtung, Schüler und Auszubildende ins europäische Ausland zu schicken, damit sie dort arbeitspraktische Lernerfahrungen machen können. Tatsächlich haben bereits 24 Jugendliche die Möglichkeit, ein betriebliches Praktikum im Ausland (Frankreich, Spanien, Italien) zu machen, genutzt.</p>			
		<p>Die Schüler haben Praktika in unterschiedlichen berufsspezifischen Bereichen absolviert, wie z.B. Modedesign (Frankreich und Italien), Handel/Verwaltung (Spanien), Veranstaltungsmanagement (Spanien und Italien), Design (Frankreich), Informationstechnologie (Frankreich) und Tourismus (Frankreich). Sie wurden in 6 Gruppen von je 4 Praktikanten aufgeteilt: Im Oktober 2015 reisten 4 Schüler nach Spanien (Handel/Verwaltung und Veranstaltungsmanagement), 4 nach Italien (Veranstaltungsmanagement und Modedesign) und 4 nach Frankreich (Design, IT, und Tourismus). Im Mai/Juni 2016 reisten noch einmal je 4 Schüler zu den gleichen Praktikumsbetrieben</p>	
<p>nach Spanien, Italien und Frankreich.</p> <p>Vor ihrer Abreise kontaktierte Esprominho sowohl die aufnehmende Einrichtung als auch ihre vermittelnden Partner, welche die Aufgabe hatten, geeignete Betriebe für die Schüler zu finden. Die Schüler haben dann ihr Praktikum in solchen Firmen absolviert, die im gleichen Berufsbereich arbeiten, der auch Schwerpunkt ihrer Ausbildung ist.</p> <p>Jede Gruppe reiste mit einem Ausbilder, welcher die Möglichkeit nutzte, die aufnehmenden Betriebe vorab zu besuchen und ihre Eignung in Bezug auf die Lernziele und den WBL Ansatz zu überprüfen. Wichtig ist zu erwähnen, dass die Ausbilder bei Esprominho schon im Vorfeld in der Organisation und Durchführung von praxisbezogenen Lerneinheiten und entsprechenden Aktivitäten federführend waren. Daher wurden sie ausgewählt, die SchülerInnen im Auslandspraktikum zu begleiten, da sie über genügend Erfahrungen in diesem Bereich verfügten.</p> <p>Die vier Ausbilder hatten zudem im Vorfeld einen Lehrgang besucht, der das Lernen und Arbeiten in internationalen Projekten zum Thema hatte. Die Lehrgänge wurden von der vermittelnden Organisation vor Ort organisiert. Die Lehrgänge sind auf die verschiedenen Aufgaben und Pflichten im Rahmen von praktischen Lernerfahrungen im Ausland zugeschnitten.</p> <p>Während ihres Aufenthaltes trafen die Ausbilder verschiedene Akteure, die in die arbeitsweltbasierte Lernaktivität involviert waren. In der vermittelnden Organisation trafen sie die Personen, die für die Platzierungen verantwortlich waren. Diese hatten den Kontakt zu den Firmen hergestellt, um dort einen angemessenen Arbeitsplatz für die Jugendlichen zu finden. Sie haben außerdem die Ausbilder getroffen, die für die Praktikanten in jeder Firma verantwortlich sind, d.h. die Personen, von denen erwartet wird, dass sie die Praktika der Schüler begleiten und bewerten.</p> <p>Der abschließende Besuch der involvierten Ausbilder war essentiell, da sie in manchen Fällen eingreifen mussten, indem sie einige Aufgaben, Zeitpläne und Details, die das Praktikum betrafen, korrigieren mussten. Insgesamt jedoch waren sie mit den Betrieben und den Praktika zufrieden, obwohl sie für einen längeren Lernaufenthalt votierten.</p>			

<b>7. Zielgruppe</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jugendliche in Berufsvorbereitungs- bzw. Ausbildungslehrgängen bei Esprominho</li> <li>- Ausbilder, die für das arbeitsweltbasierte Lernen bei Esprominho verantwortlich sind</li> </ul>			
<b>8. Überblick</b>			
Länge	1 Woche	Notwendige ICT Kenntnisse	Grundniveau
Methoden	Persönlich (Face-To-Face)		
Pädagogischer Ansatz	Begleitung individueller Lernerfahrungen		
Zertifikat	Zertifikat der jeweiligen Organisation		
<b>Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts</b>			
Jugendliche: Vorbereitung auf das Praktikum im Ausland - Durchführung - Auswertung Ausbilder: Treffen mit der vermittelnden Organisation - Besuch des aufnehmenden Betriebes - Besuch eines Lehrgangs zu internationalen Projekten mit praktischen Lernaktivitäten			
<b>Kosten für die Durchführung</b>			
Kosten für Reise, Unterbringung und Essen (können evtl. über Erasmus+ finanziert werden)			
<b>9. Stärken und Schwächen</b>			
<b>Stärken</b>		<b>Schwächen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Möglichkeit, die aufnehmende Firma vor Ort kennen zu lernen</li> <li>- Verständnis, wie arbeitsweltbasiertes Lernen in anderen Ländern umgesetzt wird</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- sehr kurze Dauer</li> </ul>	
<b>10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen</b>			
In Vorbereitung für die WBL Aktivitäten im Ausland müssen folgende Fragen beantwortet sein: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Auf welche Fähigkeiten und welches Wissen sollen die Ausbilder abzielen?</li> <li>- Was sind die Erwartungen der gastgebenden Firma bezüglich der WBL Erfahrung?</li> <li>- Wie wichtig sind soziale Kompetenzen?</li> <li>- Wie wichtig sind Fremdsprachenkenntnisse für die Verständigung?</li> </ul>			

1. Name des Lernansatzes bzw. Projektes			
<b>Event-Management</b> - Planung und Begleitung eines Events unter Einbindung von lokalen Institutionen			
2. Durchführende Organisation	Esprominho – Escola Profissional do Minho	3. Land	Portugal
4. Webseite	<a href="https://www.facebook.com/EsproMinho/">https://www.facebook.com/EsproMinho/</a>	5. Kontakt	+35125369244
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Im Rahmen des Lehrgangs Veranstaltungsmanagement müssen alle Auszubildende konkret eine Veranstaltung planen, vorbereiten, organisieren und verwalten, welche die örtliche Gemeinschaft mit einbezieht. Dies kann z.B. ein Konzert, ein Fußballturnier, eine Modenschau oder ein Jugendfestival sein. Die Umsetzung dieser Veranstaltungen ist eine unerlässliche Voraussetzung für die Schüler, um den Kurs abzuschließen. Daher sind diese Ereignisse ein essentieller Teil ihrer praxisbezogenen Ausbildung, da sie die Verantwortung für den gesamten Prozess tragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Budget, Sponsoren und finanzielle Unterstützung beantragen</li> <li>- Partner kontaktieren</li> <li>- Treffen von Gemeinden, um Zulassungen und formale Genehmigungen zu bekommen</li> <li>- Sicherheitsvorschriften beachten und entsprechende Vorkehrungen treffen</li> <li>- Anmelde Listen und Anwesenheit koordinieren</li> <li>- Mit den Gästen angemessen kommunizieren</li> <li>- Unerwartete Situationen o.Ä. während der Veranstaltung bewältigen</li> </ul>			
		<p>Während des Prozesses werden alle Jugendlichen von Ausbildern aus dem Bereich Veranstaltungsmanagement begleitet und angewiesen. Deren Anwesenheit ist für die Schüler während der Planung und Ausarbeitung ihrer Veranstaltung sehr wichtig. Durch die Supervision ihrer Arbeit stellen die Ausbilder eine Verbindung zu realen Arbeitsprozessen her und nutzen diese neben ihren Lösungsvorschlägen und Entscheidungen für die Vorbereitung auf die arbeitspraktische Lernerfahrung. In diesem Kontext hat Esprominho ein "Train the Trainer"-Seminar entwickelt, um ihre Ausbilder auf ihre Aufgaben der Begleitung und Supervision der Schüler vorzubereiten.</p>	
<p>Beispiele für derartige Veranstaltungen, die in der Vergangenheit stattgefunden haben, sind beispielsweise Neon Run 2016, e-fashion, Seminare zur Existenzgründung, Zumbakurse zugunsten von krebskranken Kindern, Stand-Up Shows, Gastronomie-Messen, Straßenfestivals und städtische Kunst, Workshops, etc.</p>			
7. Zielgruppe			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auszubildende des Bereichs Event Management</li> <li>- Ausbilder und Koordinatoren</li> </ul>			
8. Überblick			
Länge	Event Management: 6 Monate Train the Trainer-Seminar: 1-3 Tage	Notwendige ICT Kenntnisse	Grundniveau
Methoden	Persönlich (Face-To-Face)		
Pädagogischer Ansatz	Begleitung bei individueller Lernerfahrung		
Zertifikat	Zertifikat von Esprominho		

Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts	
Planen, vorbereiten, organisieren, koordinieren und Veranstaltungen verwalten	
Kosten für die Durchführung	
Kosten hängen von der Ausrüstung (Ton- und Beleuchtungstechnik), Essen und Transport ab	
9. Stärken und Schwächen	
Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Möglichkeit, vor Ort zu sehen, wie Firmen arbeiten</li> <li>- Die Zunahme von professionellen Kontakten</li> <li>- Die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten</li> <li>- Kontakt mit der Öffentlichkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unerwartete Situationen (Verzögerungen, Wetterbedingungen, Fehlfunktion der Ausrüstung)</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen	
<p>Dank dieser Veranstaltungen, die auch städtische Institutionen stets mit einbeziehen, erfährt Esprominho's Lehrgang Eventmanagement in Braga großen Zuspruch. Wichtige Firmen und Institutionen zeigen mehr Interesse an den Schülern und Auszubildenden, und es gibt eine größere Bereitschaft seitens der Arbeitgeber, die Schüler ein Praktikum in ihrem Betrieb machen zu lassen.</p> <p>Besser qualifizierte Schüler arbeiten mit Experten eines Fachgebiets zusammen und lernen neues Wissen und Fachkompetenzen.</p>	



1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Junge Kunsthandwerker</b> - Projekt im Rahmen des Bildungspartnerschaftsprogramms „Übergang von der allgemeinbildenden Schule zu einer technischen Fachschule			
2. Durchführende Organisation	Technisches Berufskolleg „Grigore Moisil“	3. Land	Rumänien
4. Webseite	<a href="http://www.moisilbr.ro">http://www.moisilbr.ro</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:moisil.braila@yahoo.com">moisil.braila@yahoo.com</a> , Tel: 0040 239 619 048
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Projekt „Junge Kunsthandwerker“ ist Teil eines Bildungspartnerschaftsprogramms, welches daran arbeitet, jungen Menschen den Übergang von der allgemeinbildenden Schule hin zu einer technischen Fachschule zu erleichtern. Es möchte praktische Lernaktivitäten im Bereich der Holzverarbeitung außerhalb des Lehrplans anbieten und bringt Schüler verschiedener Grundschulen der Stadt Brailia im Osten Rumäniens zusammen, die gemeinsam handwerkliche Kunstgegenstände aus Holz fertigen und gestalten. So haben die Schüler der allgemeinbildenden Schulen die Möglichkeit, sich mit der Atmosphäre eines technischen Berufskollegs vertraut zu machen und spezielle handwerkliche Fertigkeiten zu erwerben. Nach dieser praktischen Erfahrung können sie ihren weiteren Bildungsweg frei wählen und sich entscheiden, ob sie sich an der Fachschule einschreiben und weiterlernen möchten.</p> <p>Die Anleitung der Schüler erfolgt nach teilnehmerorientierten Methoden und die praktischen Lernaktivitäten bieten ihnen die Möglichkeit, ihr Wissen und ihre Kenntnisse zur Holzverarbeitung und ihre praktischen Fähigkeiten auszubauen.</p> <p><b>Aktivität Nr. 1</b> Diese Aktivität zielt darauf ab, die Fertigkeiten und Techniken zur Herstellung von Holzarbeiten zu trainieren indem z.B. Holz- und Strickarbeiten kombiniert werden, Serviettenhalter und Weihnachtsdekoration hergestellt werden.</p> <p><b>Aktivität Nr. 2</b> Bei dieser Aktivität werden Schmucksets aus Holz produziert, hölzerne Eier zu Ostern bemalt und mittels Brenntechnik Gravuren an kleinen Objekten vorgenommen.</p> <p><b>Aktivität Nr. 3</b> Hier werden Techniken in der Kunst der Inneneinrichtung trainiert, indem ein Zeichenwettbewerb organisiert wird, einschließlich der Wahl des Zeichenformats, Zeichenstils usw.</p> <p><b>Aktivität Nr. 4</b> Abschließend wird eine Ausstellung mit den Arbeiten organisiert, die die Schüler in den drei oben genannten Phasen produziert haben.</p> <p>Das Bildungspartnerschaftsprogramm bringt die verschiedenen Schülergruppen zusammen und formt ihre individuellen Schlüsselqualifikationen sowie wichtige Arbeitstugenden wie das Beachten von Regeln, Teamarbeit und Toleranz, Eigeninitiative, Kreativität und das Aufbauen von freundschaftlichen, kooperativen und kompetitiven Beziehungen.</p>			
7. Zielgruppe			
Schüler allgemeinbildender Schulen mit technischem Vorkenntnissen			



8. Überblick			
Länge	3 Monate	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Workshops zur Herstellung von Holzarbeiten		
Pädagogischer Ansatz	Gruppenarbeit, Projektarbeit		
Zertifikat	Teilnahmezertifikat		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entwicklung interpersonaler Fähigkeiten</li> <li>- Erlernen von Fähigkeiten der Holzverarbeitung</li> <li>- Förderung von Kooperation und Teamwork</li> </ul>			
Kosten für die Durchführung			
Materialkosten für Rohstoffe, Technologien, Equipment etc., die für die Projektarbeiten benötigt werden			
9. Stärken und Schwächen			
Stärken		Schwächen	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bewertung des kreativen Potentials der Teilnehmer</li> <li>- Steigerung des Anpassungsvermögens in neuen Lern-situationen</li> <li>- Aufbau von Beziehungen basierend auf Freundschaft, Toleranz, Kommunikation und Kooperation</li> <li>- Gute Werbung für das traditionelle Kunsthandwerk und eine weiterführende Ausbildung an einer technischen Fachschule</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenig Interesse seitens der Kommune, die technische Fachschulen zu unterstützen und zu fördern</li> </ul>	
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schüler allgemeinbildender Schulen, die zur Teilnahme an dem Projekt eingeladen wurden, erhalten die Möglichkeit, mit der Holzbe- und -verarbeitung vertraut gemacht zu werden, bevor sie sich für oder gegen eine weiterführende Schulbildung entscheiden und können so ggf. eine Spezialisierung in Holzverarbeitung an einer weiterführenden Fachschule anstreben.</li> <li>- Schlüsselqualifikationen die für den Arbeitsmarkt sehr wichtig sind, wie Kommunikation, Toleranz, Kooperation und Freundschaft, werden trainiert.</li> <li>- Schüler erhalten die Möglichkeit, in Gruppen zu arbeiten und spezielle technische Fertigkeiten zu erlernen, während sie noch zur allgemeinbildenden Schule gehen</li> <li>- Schüler erfahren, ihr kreatives Potential einzuschätzen.</li> <li>- Die Pflege und Verbreitung von traditionellem Kunsthandwerk sind von großer Bedeutung für die Identität einer Nation.</li> </ul>			

1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Strategische Partnerschaft zur Durchführung von integrierten Praktika</b>			
2. Durchführende Organisation	Technisches Berufskolleg „Grigore Moisil“	3. Land	Rumänien
4. Webseite	<a href="http://www.moisilbr.ro">http://www.moisilbr.ro</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:moisil.braila@yahoo.com">moisil.braila@yahoo.com</a> , Tel: 0040 239 619 048
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Das Technische Berufskolleg „Grigore Moisil“ hat mit der Fa. SC Compact Grup SRL eine strategische Partnerschaft in Braila gegründet, um an 3 bis -6 Wochen pro akademischem Jahr integrierte Praktika durchführen zu können - Lernperioden, in denen die SchülerInnen nur praktisches Training in der Firma durchlaufen und keinen theoretischen Unterricht belegen.</p> <p>Die Firma ist einer der wichtigsten Betriebe in der Region, mit denen die Schule einen Kooperationsvertrag unterschrieben hat, um solche integrierten Praktika anbieten zu können. Der Schwerpunkt dieser Firma liegt in der Manufaktur von geschichteten Holzfenstern und Holztüren. Alle Produkte, sowohl der Grundstoff Holz als auch der wasserbasierte Lack, sind umweltfreundlich. Die Firma verwendet ausschließlich zertifizierte Roh- und Hilfsmaterialien, welche keine toxischen Substanzen enthalten.</p> <p>In der beruflichen und technischen Ausbildung wird verstärkt Aufmerksamkeit darauf verwendet, praktische Fähigkeiten und Kompetenzen zu trainieren, die mit realen Arbeitsprozessen und Operationen verbunden sind. Dies soll unter echten Arbeitsbedingungen und in firmengleichen Situationen durchgeführt werden. Somit beinhaltet der Lehrplan Kurse und Unterrichtsstunden nicht nur in den schuleigenen technischen Werkstätten, sondern auch praktische Trainingseinheiten in Betrieben.</p> <p>Die praktische Arbeitserfahrung in den Betrieben erleichtert den Schüler den Übergang in das Arbeitsleben und bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, zukünftige Absolventen als potentielle Angestellte auszuwählen. Sie stärkt zudem die Beziehung von Schule und Arbeitswelt und hilft, die berufliche Bildung an die realen Arbeitsmarktbedingungen anzupassen.</p> <p>Durch die Betriebspraktika erhalten Schüler die Möglichkeit, sich mit den Besonderheiten und der Organisation des Betriebs vertraut zu machen. Die Praktika erlauben den Schülern, ihre Fähigkeiten zu präsentieren und dem Arbeitgeber zu zeigen, dass sie gute Arbeiter sein können. Damit erzielen sie einen Vorteil im Bewerbungsverfahren, weil sie erste Praxiserfahrungen vorweisen können.</p> <p>Die praktische Ausbildung soll daher zu allererst die Schüler mit den Erfordernissen und Arbeitsbedingungen vertraut machen, die in echten Betrieben vorherrschen.</p> <p>Die Schule benennt dabei eine betreuende Lehrkraft, die für die Planung, Organisation und Kontrolle des betrieblichen Praktikums verantwortlich ist, um dem Schüler eine bestmögliche praktische Arbeitserfahrung zu ermöglichen. Der Betrieb seinerseits teilt einen Ausbilder/Tutor zu, der die Schüler während ihres Praktikums unterstützt und sicherstellt, dass sie im Praktikum die gewünschten professionellen Kompetenzen erlernen und trainieren können.</p> <p>Die Stadien der integrierten Praktika sind folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vertrautmachen der Schüler mit dem lokalen Betrieb</li> <li>- Zuteilung der Schüler zu ihrem Arbeitsplatz und den entsprechenden Arbeitsprozessen (Schneiden, mechanische Weiterverarbeitung, Schleifen, Endbearbeitung), so dass sie jeden Arbeitsschritt einmal beobachtet und mitgemacht haben</li> <li>- Bewerten der Schüler nach Abschluss des Praktikums</li> </ul> <p>Die SchülerInnen, die Praktika in dem Betrieb realisieren, gehen folgende Verpflichtungen ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsenz in der Partnereinrichtung während des Praktikums und Erfüllen der jeweiligen Arbeitsaufträge.</li> <li>- Den Anweisungen des Tutors Folge zu leisten.</li> <li>- Sie dürfen keine der Informationen, die sie über den Praktikumsbetrieb erfahren, weitergeben, ohne es vorher mit dem Betrieb abzusprechen.</li> </ul>			

- Der Schüler übernimmt während der gesamten Praktikumsdauer die volle Verantwortung für Beachtung der Arbeitsvorschriften der Firma			
<b>7. Zielgruppe</b>			
Schüler in einem beruflichen/technischem Ausbildungsweg (10. Klasse)			
<b>8. Überblick</b>			
Länge	3-4 Wochen Praktikum während der Schulzeit; 270 Stunden praktische Ausbildung	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Durchführung von Praktika mit Schwerpunkt auf technologischen Prozessen		
Pädagogischer Ansatz	Praxisnahe Lernerfahrung machen		
Zertifikat	Abschlusszeugnisse		
<b>Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anwenden funktionierender Modelle für die Entwicklung von Arbeitskompetenzen bei Schülern, die gerade vom Schulleben ins Arbeitsleben wechseln</li> <li>- Verbesserter Einstieg in den Arbeitsmarkt</li> <li>- Verbesserte Lernergebnisse durch die partnerschaftliche Organisation des Praktikums und der am Praktikum orientierten praktischen Lerneinheiten</li> </ul>			
<b>Kosten für die Durchführung</b>			
Transportkosten (Transfer von der Schule zur Firma)			
<b>9. Stärken und Schwächen</b>			
<b>Stärken</b>		<b>Schwächen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interaktion mit Experten in den entsprechenden Bereichen</li> <li>- Arbeit in wettbewerbsorientierten Teams</li> <li>- Möglichkeit für Arbeitgeber, talentierte junge Menschen in ihre Firma zu holen, die sie dann ausbilden, leiten und später dauerhaft übernehmen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Fehlen von finanziellen Mitteln für solche Firmen, die an der Bereitstellung von Praktikumsplätzen beteiligt sind.</li> </ul>	
<b>10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen</b>			
<p>Die Schule hat mit dem Programm sehr positive Erfahrungen gemacht:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Schüler gewöhnen sich an reale Arbeitsbedingungen und Situationen, die in Firmen vorherrschen.</li> <li>- Arbeitgeber können sich ihre zukünftigen Mitarbeiter aus den Reihen der Schüler aussuchen, die in ihrem Unternehmen ein Praktikum machen.</li> <li>- Gesteigerte Relevanz der Lernergebnisse, die am Arbeitsplatz erreicht werden.</li> <li>- Bekanntmachung von guten Beispiele und Modellen für die Entwicklung von Arbeitskompetenzen bei Schülern, die ins Arbeitsleben wechseln. Dies führt zu einem verbesserten Einstieg am Arbeitsmarkt.</li> <li>- Interaktion mit Experten in den jeweiligen Bereichen</li> </ul>			

1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>GET fit for your job! - Nationale berufliche Ausbildung und Training für junge Erwachsene</b> Bodi fit za nov poklic! - NPK izobraževanje odraslih v PCO			
2. Durchführende Organisation	PCO – Poklicni Centre Obala	3. Land	Slowenien
4. Webseite	<a href="http://www.pco.si">www.pco.si</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:info@pco.si">info@pco.si</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Dieses Trainingsprojekt wurde 2013 als alternative Ausbildungsmöglichkeit für junge Erwachsene etabliert, die in der Regel in Slowenien vornehmlich durch das Erlernen theoretischer Inhalte beruflich ausgebildet werden. Das Hauptziel ist dementsprechend, die jungen Menschen aus dem Klassenzimmer heraus an einen echten Arbeitsplatz zu bringen, damit sie die Grundzüge ihres Berufes durch praktische Arbeit kennenlernen. Die Lernenden werden mit der Realität konfrontiert und erfahren wie Praxis und Theorie zusammenarbeiten.</p> <p>Die Ziele des Ausbildungsprogramms sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Echte Praxiserfahrungen während des Bildungsprozesses zu sammeln</li> <li>- Lernen, wie sinnvoll die Theorie für die Wirklichkeit ist - keine Fragen mehr wie „Warum muss ich das lernen?“ „Wie wird mir das in der Praxis helfen?“</li> <li>- Das vorhandene Wissen zu testen und ggf. auszubauen</li> <li>- Praktische Fertigkeiten von den Praktikern selbst, die den Beruf schon seit Jahren ausüben, zu erlernen und mit dem wirklichen Arbeitsumfeld in Berührung zu kommen</li> </ul> <p>Dafür müssen die Teilnehmer eine Firma finden, in der sie ihr Praktikum durchführen können. Alternativ vermittelt PCO sie an einen Betrieb. Position, Dauer und Arbeitsbereich sind immer abhängig vom jeweiligen Bildungsprogramm, da sich diese meist stark unterscheiden. Daher gibt es keine universellen Regeln für alle Teilnehmer. Ein Webdesigner z.B. muss während seiner Ausbildung Webseiten im Rahmen von 50 Arbeitsstunden erstellen. Zusätzlich muss er zwei funktionierende Webseiten fertigstellen - eine Anforderung des nationalen Prüfungsamtes, die er im Rahmen der Zulassung zu seiner Abschlussprüfung erfüllen muss. Diese Webseiten werden für einen tatsächlichen Kunden geschrieben, der sie für sein Geschäft nutzen wird.</p> <p>Die Trainingsziele des Ausbildungsprogramms sind also folgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu lernen, wie man dem Kunden gegenüber auftritt und wie man mit ihm umgeht, wie man eine effiziente kundenorientierte Konversation führt, wie man einen Arbeits- oder Produktionsprozess beginnt und beendet.</li> <li>- Festzustellen, welche Kenntnisse die Arbeitgeber bei ihren Angestellten voraussetzen, wie das Wissen im Alltag umgesetzt wird, was vom Arbeitsleben und dem Arbeitsumfeld zu erwarten ist.</li> <li>- Zu erfahren, wie echte Arbeitssituationen ablaufen, wie Arbeit in einem tatsächlichen Arbeitsprozess vorangeht, wie es ist, eine echte Arbeitswoche zu durchlaufen und wie die psychischen und physischen Anforderungen zu meistern sind.</li> <li>- Lernen, Teil eines Arbeitsteams zu sein und mit anderen Mitarbeitern zu kooperieren.</li> </ul> <p>Das Projekt wurde von PCO entwickelt. Seine Pädagogen haben die Erfahrung gemacht, dass Jugendliche und sogar noch mehr Erwachsene, eine Ausbildung und ein Training brauchen, das sie mit ausreichenden praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen ausstatten. Klausuren in der Schule oder Noten sind nicht immer der beste Indikator, zu zeigen, wer die geeignetste Person für den Job ist. Viele Arbeitgeber beschwerten sich häufig, dass Arbeitsuchende und Bewerber nicht genügend Vorkenntnisse haben, um gleich in den Beruf einzusteigen. Um diese Lücke zu schließen, wurde das Programm entwickelt.</p> <p>Eine zusätzliche Anforderung des Programms ist, dass alle Lehrer, die ein bestimmtes Berufsfeld unterrichten, auch im echten Leben in diesem Bereich arbeiten müssen. Somit soll es keine Theorie-Lehrer geben, die über keinerlei praktische Berufserfahrung verfügen.</p> <p>Der Erfolg des Projektes zeigt sich darin, dass die meisten Teilnehmer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihre Abschlussprüfung bestehen (85% Erfolgsrate bei allen Teilnehmenden),</li> </ul>			

<ul style="list-style-type: none"> <li>- ihre Abschlussprüfung sogar besser bestehen als andere Prüflinge (Die Prüfungskomitees vermerken außergewöhnlich gute Leistungen),</li> <li>- schneller eine Beschäftigung finden (laut denen, die uns eine Rückmeldung gegeben haben),</li> <li>- zufriedener mit ihrer Ausbildung sind (laut unserer internen Evaluation).</li> </ul>			
<b>7. Zielgruppe</b>			
Junge Erwachsene und Erwachsene im Prozess des Berufswechsels (18 und älter)			
<b>8. Überblick</b>			
Länge	Abhängig vom (VET Programm) - von ab 2 bis zu 6 Monate	Notwendige ICT Kenntnisse	Abhängig vom jeweiligen Ausbildungsprogramm
Methoden	Theoretisches Lernen (einschließlich Präsentationen, Erklärungen, Fallbeispielen, Diskussionen) kombiniert mit praktischem Lernen (zuerst in einer Bildungsinstitution, gefolgt von einer Ausbildung in einer Firma für (je nach Projekt) zwischen 30 und 100 Stunden)		
Pädagogischer Ansatz	Neben klassischen Lehrmethoden: Experimentelles Lernen, Fallstudien, entdeckendes Lernen, Lernen am Arbeitsplatz, Diskussionen		
Zertifikat	Bei Bestehen Zertifikat des nationalen Prüfungsamtes als externe Behörde		
<b>Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Theoretisches Lernen</li> <li>- Theoretisches Lernen und Kennenlernen des Betriebes</li> <li>- In dem Beruf praktisch arbeiten</li> <li>- Vorbereitung auf die Abschlussprüfung</li> </ul>			
<b>Kosten für die Durchführung</b>			
<b>Die Studiengebühren</b>			
<b>9. Stärken und Schwächen</b>			
<b>Stärken</b>		<b>Schwächen</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernsituationen aus dem realen Leben</li> <li>- Praxis statt Theorie</li> <li>- Verbesserung der Soft Skills</li> <li>- Bereit für den Berufsstart, nachdem die Abschlussprüfung bestanden ist.</li> <li>- Bessere Anstellungschancen bei dem betreffenden Arbeitgeber und anderen Arbeitgebern (praktisches Vorwissen)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manchmal gibt es nicht genügend Arbeitgeber, die teilnehmen wollen</li> <li>- Anfangs längere Lernphasen</li> <li>- Zeitaufwendig</li> <li>- Organisatorisch sehr fordernd</li> <li>- Abhängig vom Wissen und dem Willen des Arbeitgebers, Wissen an den Lernenden weiterzugeben</li> </ul>	
<b>10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen</b>			
<p>Beim Vergleich des klassischen Ansatzes mit dem Lernansatz von PCO fällt auf, dass der PCO-Ansatz kooperativer mit dem Arbeitsmarkt zusammenarbeitet und mehr junge Menschen in einer echten Arbeitsplatzumgebung ausbildet als das sonst der Fall ist.</p> <p>Die Vorteile sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Besserer Weg für alle Teilnehmer zu lernen und zu lehren</li> <li>- Leichteres Verstehen von theoretischen Inhalten</li> <li>- Motiviertere Lerner</li> <li>- Weitreichendere Kenntnisse und ein besseres Verständnis von unüblichen Situationen</li> </ul>			
<b>1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts</b>			

<b>Automechaniker Programm - Berufliche Ausbildung für Automechaniker</b>			
2. Durchführende Organisation	STŠ-Technische Fachschule Koper, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport	3. Land	Slowenien
4. Webseite	<a href="http://www.sts.si">www.sts.si</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:info@sts.si">info@sts.si</a> 00386 (0) 5 662 52 60
<b>6. Kurze Beschreibung des Ansatzes</b>			
<p>Das weiterführende Bildungsprogramm für Automechaniker ist als dreijähriges Ausbildungsprogramm angelegt und Teil des nationalen Bildungssystems. In Slowenein gibt es nur 42 Berufe, die in einem dreijährigen Ausbildungsprogramm unter der Direktion des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Sport erlernt werden können. Dieses spezifische Beispiel stammt aus der Technischen Fachschule in Koper.</p> <p>Das 3-jährige Bildungsprogramm legt den Fokus auf die strukturierte berufliche Weiterbildung. Während ihrer Ausbildungszeit durchlaufen die Schüler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Allgemeinbildende Kurse</li> <li>- Berufsbezogene Kurse und praktisches Arbeiten innerhalb der Schule (in der ersten und zweiten Stufe zwei Schultage und in der dritten Stufe einen Schultag)</li> <li>- Betriebliche Praktika für 24 Wochen (aufgeteilt auf die zweite und dritte Stufe).</li> </ul> <p>Die weiterführenden beruflichen Bildungsprogramme gehören zu den Programmen, die in Slowenien die größte Anzahl an praktischen Arbeitsstunden vorweisen. Die Inhalte und die Organisation der Ausbildung selbst bleibt stets der Autonomie der jeweiligen Schule überlassen.</p> <p>Verlauf der Ausbildung an der STŠ Koper:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stufe: Die Ausbildung erfolgt ausschließlich in der Schule - praktische Kenntnisse werden in Werkstätten in der Schule zweimal wöchentlich erworben.</li> <li>2. Stufe: Die Ausbildung erfolgt in der Schule und beim Arbeitgeber - praktische Kenntnisse werden zweimal wöchentlich in den schulischen Werkstätten erworben und sechs Wochen lang beim Arbeitgeber mit ca. 240 Arbeitsstunden vertieft.</li> <li>3. Stufe: Die Ausbildung erfolgt in der Schule und beim Arbeitgeber - praktische Kenntnisse werden einmal wöchentlich in den schulischen Werkstätten erworben und 18 Wochen lang beim Arbeitgeber mit ca. 720 Arbeitsstunden vertieft</li> </ol> <p>Die Ziele des Programms sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- junge Menschen darauf vorzubereiten, in einem realen Arbeitsumfeld zu arbeiten</li> <li>- Schüler auf die notwendigen Prozesse für die Inspektion und Reparatur von Fahrzeugen vorbereiten</li> <li>- den Schüler die erforderliche Qualität der Arbeit und die angemessene Routineinspektion näherbringen</li> <li>- Schüler zu ermutigen, unabhängig unter der Aufsicht ihres Arbeitgebers zu arbeiten</li> <li>- für den Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitnehmer auszubilden</li> <li>- die Existenzgründung nach Abschluss der Ausbildung zu fördern</li> </ul> <p>Die Lernziele für die Schüler sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- einen Einblick in den Beruf und die damit verbundenen Prozesse zu erhalten</li> <li>- die Chance zu nutzen, während ihrer Ausbildung in der Schule und am Arbeitsplatz jederzeit Fragen zu stellen, egal ob im Umgang mit Lehrern, Ausbildern oder Kunden</li> <li>- die korrekte Reihenfolge von Arbeitsschritten zu erlernen</li> <li>- unabhängig zu arbeiten</li> <li>- die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu erfahren - auch im Hinblick auf die Fähigkeit, sich an neue Lernsituationen anzupassen</li> </ul> <p>Leider entscheiden sich nur 15,7 % (Daten von 2008) der Schüler dazu, in die weiterführende Ausbildung zu gehen und von diesem Anteil vollenden sogar 30% das erste Jahr nicht. Diese geringen Zahlen stammen daher, dass das Programm den schlechten Ruf hat, für „dumme“ und „arme“ Kinder gedacht zu sein. Die Statistiken zeigen, dass die Schüler nach Vollendung des ersten Jahres auch im Programm bleiben und es</p>			

beenden. Der Erfolg wird hauptsächlich in der Vermittelbarkeit der Schüler, die das dreijährige Programm als Automechaniker abschließen, gesehen, da sie schnell einen Job finden und eine Karriere beginnen können. Nach der Abschlussprüfung entscheidet sich eine Mehrheit dazu, weiterhin im Programm zu bleiben, um einen fortgeschrittenen technischen Beruf zu erlernen.

### 7. Zielgruppe

Schüler, die nach der Regelschulzeit, einen Berufsabschluss Erlangen wollen.

### 8. Überblick

Länge	3 Jahre	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Schulische Lernansätze kombiniert mit praktischer Arbeit in der Schule und am Arbeitsplatz		
Pädagogischer Ansatz	Unterricht, praktisches Arbeiten		
Zertifikat	Abschlussprüfung		

### Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts

3 Stufen (siehe oben)

### Kosten für die Durchführung

2.500 € pro SchülerIn/ pro Jahr

### 9. Stärken und Schwächen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viel arbeitsweltbasiertes Lernen in der Schule</li> <li>- Viel arbeitsweltbasiertes Lernen im Betrieb</li> <li>- Möglichkeit, nach der Erstausbildung ein weiterführendes technisches Ausbildungsprogramm zu absolvieren (2 zusätzliche Jahre)</li> <li>- Bessere Kenntnis des Berufs und der anfallenden Arbeiten</li> <li>- Zufriedenheit der Arbeitgeber mit den Teilnehmern als Praktikanten und später auch als Angestellte - sie sind besser für den Beruf ausgebildet.</li> <li>- Mehr vermittelbare Schüler</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nur ein dreijähriges Programm</li> <li>- Schlechter Ruf (am Programm nehmen Kinder mit Lernbehinderung, ärmlicher sozialer Herkunft oder Verhaltensstörungen usw. teil)</li> <li>- Schüler mit schlechten Noten oder nicht abgeschlossener Grundbildung</li> <li>- Geringe Allgemeinbildung</li> <li>- Probleme mit dem weiterführenden technischen Programm (2 Jahre zusätzlich)</li> </ul>

### 10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen

Dieses Programm kommt dem Ruf nach mehr praktischen Lernphasen, der sich bei unserer Umfrage herauskristallisiert hat, am nächsten. Es ist nicht das klassische deutsche System der dualen Ausbildung, kommt diesem aber nahe. Die Schüler erhalten die Möglichkeit, mehr Praxiswissen und berufsbezogene Kompetenzen zu erlangen.

Für arbeitsweltbasiertes Lernen sind diese Lehren die nützlichsten:

- 1/6 der Lernzeit wird beim Arbeitgeber verbracht (6 Monate)
- Die Arbeitsbedingungen sollten so realitätsnahe wie möglich sein, einschließlich der Werkzeuge, Autos (verschiedene Automarken), Probleme in den Arbeitssituationen (Autos mit verschiedenen technischen Mängeln und Anforderungen für vertieftes Wissen), Ersatzteile
- Der Arbeitgeber weiß genau, was in der Schule gelernt wird und wie er daraufhin einzugehen hat.



1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Berufsbezogenes Schwedisch für Berufe im Gesundheitswesen - Migranten auf Pflegeberufe vorbereiten</b>			
2. Durchführende Organisation	Hälsinglands Utbildningsförbund, European Social Fund – ESF	3. Land	Schweden
4. Webseite	<a href="http://www.halsingeutbildning.se">www.halsingeutbildning.se</a>	5. Kontakt	Cecilia Torstensson <a href="mailto:cecilia.torstensson@hufb.se">cecilia.torstensson@hufb.se</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Der berufsbezogene Sprachkurs <i>Schwedisch für Berufe im Gesundheitswesen (Health care - Swedish for Immigrants)</i> ist ein dreimonatiges Vorbereitungsprogramm, welches Migranten dazu ermutigen soll, Berufe im schwedischen Gesundheitswesen aufzunehmen - eine Vorstufe zu dem national regulierten Bildungsprogramm im Gesundheitswesen, welches Arbeitsmöglichkeiten in diesem Sektor schaffen soll. Wenn sich der Teilnehmer entscheidet, das Programm vollständig, d.h. auch die höheren Ausbildungsstufen, zu durchlaufen, beträgt die Ausbildungsdauer fast drei Jahre. Das Modell wurde für die Lerner entworfen, die Hilfe beim Sprachverständnis während ihrer gesamten Ausbildungszeit benötigen.</p> <p>Der erste Block des Modells ist eine Einführungswoche, die die Teilnehmer dazu inspirieren soll, am weiterführenden Ausbildungsprogramm für Pflegekräfte teilzunehmen. Während dieser Phase wird das Modell des berufsbezogenen Sprachkurses vorgestellt. Den Teilnehmern wird vermittelt, dass es sich hierbei um einen Vorbereitungskurs für die weiterführende Ausbildung zur Pflegekraft im Gesundheitswesen handelt. Sie erhalten einen Ordner über den Sprachkurs, der auch ein Formular zur Interessenbekundung zur weiteren Ausbildung enthält. Die Ausbildung verbindet berufsbezogenes Schwedisch mit dem Thema Gesundheitswesen. Einige praktische Elemente werden durchgeführt, sowie Studienbesuche und Meetings mit den Mitarbeitern von Gesundheitsinstitutionen.</p> <p>Der nächste Schritt im Modell dauert ca. ein Jahr und umfasst Vollzeitstudien (40 Stunden/ Woche) und einen weiterführenden Sprachkurs für die Fachsprache. Außerdem beinhaltet er den Bildungskurs „Gesundheitswesen und soziale Arbeit“ (ca. 200 Stunden). Anfänglich wird die Ausbildung vom Sprachunterricht „Schwedisch für das Gesundheitswesen“ dominiert. Berufliche Sprachbildung ist ein wichtiger Teil der Ausbildung.</p> <p>Gesundheitsthemen und Berufserfahrung werden graduell ausgebildet, wobei das Programm hier durch viele praktische Elemente und abgestimmtes Lernen charakterisiert wird. Ein früh vermitteltes Praktikum trägt noch mehr dazu bei, die Sprachkompetenz und das Verständnis für den betreffenden Arbeitssektor zu stärken.</p> <p>Arbeitsweltbasiertes Lernen ist ein verpflichtender und grundlegend wichtiger Teil dieses Schrittes. Die Dauer der arbeitsweltbasierten Lernperiode ist nicht festgesetzt, nimmt aber für gewöhnlich ein bis drei Tage pro Woche in Anspruch und garantiert Flexibilität mit Rücksicht auf den Arbeitnehmer in seiner individuellen Situation und auf die jeweiligen Arbeitsplatzsituationen.</p> <p>Der letzte Schritt für diejenigen, die davon überzeugt sind, dass dies der Beruf ihrer Wahl ist, ist das national geregelte Ausbildungsprogramm für das Gesundheitswesen. In diesem Programm belegen die Teilnehmer die regulären Kurse, nehmen aber zwei weitere Jahre die Hilfestellungen zur Verbesserung der Sprachkompetenz an zwei Tagen pro Woche in Anspruch.</p>			
7. Zielgruppe			
Geflüchtete und Migranten			
8. Überblick			
Länge	Vorbereitungskurs: 3 Monate, Ausbildung: 3 Jahre	Notwendige ICT Kenntnisse	Gering

Methoden	Unterricht im Klassenzimmer kombiniert mit arbeitsweltbasierten Lerneinheiten	
Pädagogischer Ansatz	Theoretische und praktische Ausbildung	
Zertifikat	Kein Zertifikat im Vorbereitungskurs	
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts		
<b>Kursinhalte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berufsbezogene Inhalte kombiniert mit dem regulären Sprachunterricht</li> <li>- Berufliche Orientierung</li> <li>- Studienbesuche</li> <li>- Vorwissen vor dem Praktikum</li> <li>- Berufsschwedisch</li> <li>- Methodisches Training</li> <li>- Mathematik</li> <li>- Informations- und Kommunikationstechnik</li> <li>- Übungen in einer lokalen Gesundheitsinstitution</li> <li>- Weiterführender Bildungskurs „Gesundheitswesen und Sozialarbeit“ (200 Stunden)</li> <li>- Theorie</li> <li>- Wiederholung</li> <li>- Wellness</li> </ul>		
Kosten für die Durchführung		
Für Teilnehmer kostenlos		
9. Stärken und Schwächen		
	Stärken	Schwächen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Das Konzept gibt den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, einen Beruf auszuprobieren und dabei eine neue Sprache auf hohem Niveau zu erlernen.</li> <li>- Es wurde festgestellt, dass das Erlernen einer Sprache bis zu einem gewissen Grad dadurch verbessert wird, dass es in einer realen beruflichen Situation stattfindet</li> <li>- Das Projekt hilft Schweden dabei, Anstellungslücken in den Sektoren zu schließen, in denen es schwer ist, genügend BewerberInnen zu finden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine spezifischen Schwächen bekannt</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eine sehr gute Möglichkeit, Kompetenzen zu entwickeln - und Akzeptanz für Integration in verschiedenen Berufen und Arbeitsplätzen zu schaffen.</li> <li>- Integration von benachteiligten Gesellschaftsgruppen in Bildung und Ausbildung ist möglich, wenn die Schulen und ArbeitgeberInnen unter den richtigen Bedingungen agieren können.</li> </ul>		

1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Förderassessment als Ansporn zur Weiterbildung</b> - Weiterführende berufliche Bildungsprogramme für benachteiligte Jugendliche öffnen durch Förderassessment und Bewertung praktischer Arbeit			
2. Durchführende Organisation	Hälsinglands Utbildningsförbund, HUF	3. Land	Schweden
4. Webseite	<a href="http://www.hufb.se">www.hufb.se</a>	5. Kontakt	Lena Baleus <a href="mailto:lena.baleus@hufb.se">lena.baleus@hufb.se</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Ein Teil des Projekts ist ein direktes Ergebnis eines früheren Projekts der nationalen Agentur für weiterführende berufliche Bildung (MYH), welches darauf abzielte, Anreize zur Förderung der Bereitschaft benachteiligter junger Menschen zu schaffen, sich für eine weiterführende berufliche Aus- oder Weiterbildung zu entscheiden, und entsprechende Methoden zur Potentialbewertung zu entwickeln.</p> <p>Das neue Projekt basiert auf der Nutzung eines detaillierten Bewertungssystems zur Bewertung von persönlichen Potentialen, das die Schlüsselqualifikationen und die Anpassungsfähigkeiten der Jugendlichen an das jeweilige Ausbildungsprogramm erfasst. Das Programm bietet die Möglichkeit, weiterführende Ausbildungsprogramme auch für diejenigen zugänglich zu machen, die traditionell von jeglicher berufsbezogenen Aus- und Weiterbildung ausgeschlossen sind, und ihnen gleichzeitig den Zugang zum Arbeitsmarkt zu eröffnen. Grundsätzlich sprechen wir hier über junge Menschen mit neuropsychiatrischen Erkrankungen (ADHS, Asperger-Syndrom etc.) oder andere benachteiligte Gesellschaftsgruppen.</p> <p>Die Validierung der Kompetenzen und des persönlichen Potentials erfolgt in einer eintägigen Veranstaltung, bei der Lehrer die Leistungen der Bewerber anhand von Tests und praktischen Übungen bewerten. Diese wurden sorgfältig erstellt und geprüft, um möglichst genau diejenigen Bewerber herauszufiltern, die die besten Chancen haben, das Ausbildungsprogramm erfolgreich zu vollenden. Die Validierung besteht aus vier Teilen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Praktische Tests zur Bewertung handwerklichen Geschicks</li> <li>- Eruiieren und Belegen früher erworbener Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen</li> <li>- Gruppenaktivitäten (Kunstperformance in diesem speziellen Fall)</li> <li>- Interview zur Selbsteinschätzung, zum Verstehen des Prozesses und zur Bewerten der eigenen Leistung in den Gruppenaktivitäten in spezifischen Rollen wie Gruppenleiter, Arbeiter etc.</li> </ul> <p>Die Ergebnisse werden von einem Lehrerteam unter folgenden Kategorien ausgewertet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Spezifische) berufsbezogene Arbeitsfähigkeiten, die gezeigt wurden</li> <li>- Fähigkeit zu kooperieren und zu interagieren</li> <li>- Weitere professionelle Fähigkeiten, die in einer Teamarbeit gebraucht werden</li> <li>- Interview, in dem die Bewerber Fragen beantworten</li> </ul> <p>Jeder Aufgabenteil wird mit Punkten bewertet und bildet so die Grundlage für die Rangliste, nach der die Bewerber später zu dem Programm zugelassen werden.</p>			
7. Zielgruppe			
Alle Bewerber zugelassen, kein Ausschluss irgendeines Teilnehmers			
8. Überblick			
Länge	1 Tag	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Bewertung der Kompetenzen durch theoretische und praktische Tests, Übungen und Aufgaben		
Pädagogischer Ansatz	Gruppenarbeit, Interview		

Zertifikat	Bewertung darüber, ob der Bewerber für die Absolvierung eines bestimmten Bildungsprogrammes qualifiziert oder nicht genügend qualifiziert ist	
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts		
Eintägige Veranstaltung mit dem Bewerber, bei welcher Tests und Aufgaben unter Aufsicht von Lehrern und Fachkräften durchgeführt werden. Hierbei gibt es keinen festgelegten allgemeingültigen Ablauf.		
Kosten für die Durchführung		
Keine direkten Kosten außer für Fortbildung für das pädagogische Personal im Vorfeld und für Personaleinsatz bei Durchführung (1 Tag) und Auswertung		
9. Stärken und Schwächen		
	Stärken	Schwächen
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Weiterführende Bildungsangebote sind für alle Bewerber zugänglich, einschließlich derer, die üblicherweise bei der Nutzung herkömmlicher Zugangswege herausfallen würden.</li> <li>- In vielen Fällen werden unerwartete Fähigkeiten entdeckt, die für alle Beteiligten vorteilhaft sind (Kollegen, Arbeitsplatz etc.)</li> <li>- Enormer individueller Entwicklungsschritt für alle, die an der beruflichen Weiterbildung teilnehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- personalintensiv beim Auswahlprozess</li> <li>- personalintensiv bei der Durchführung</li> <li>- der Arbeitsmarkt muss sich noch weiterentwickeln, bis die ‚nicht-normativen‘ Jugendlichen die selben Berufsaussichten erhalten wie alle anderen</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt alternative Wege, die sich gut für den Zugang zu höheren Bildungsprogrammen eignen.</li> <li>- Fallstudien und Übungen im Rahmen des Förderassessments sind eine gut funktionierende Methode, erste berufsbezogene Erfahrungen zu sammeln neben den üblichen Angeboten zu praktischen Lernaktivitäten.</li> </ul>		

1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Das 10 Punkte Programm des Ausbildungszentrum UMEM</b>			
2. Durchführende Organisation	Berufsfachschule „Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi“	3. Land	Türkei
4. Webseite	<a href="http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/">http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/</a> <a href="http://meb.gov.tr">http://meb.gov.tr</a> <a href="http://www.iskur.gov.tr/">http://www.iskur.gov.tr/</a> <a href="https://www.tobb.org.tr/">https://www.tobb.org.tr/</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:114876@meb.k12.tr">114876@meb.k12.tr</a>

6. Kurze Beschreibung des Ansatzes

Das 10 Punkte-Projekt des Ausbildungszentrums UMEM ist ein Projekt, das zum Jahrestag einer Vereinbarung zwischen diversen Partnern von Bildungsinstitutionen und Akteuren des Arbeitsmarktes in der Türkei (Kammern, Arbeitsministerium, Bildungsministerium, Technische Universität) ins Leben gerufen wurde mit dem zentralen Ziel, einen Zuwachs von Beschäftigung durch die Bereitstellung von Arbeitsmöglichkeiten für Erwerbslose zu erreichen und zugleich qualifizierte Mitarbeiter für die Arbeitgeber zu gewinnen. Es zeigt sich, dass auf der einen Seite viele ungelernete Arbeitskräfte im Land leben, Unternehmen andererseits Schwierigkeiten haben, qualifiziertes Personal zu finden. In diesem Kontext wurde UMEMs 10 Punkte Projekt initiiert, um dem Problem der Arbeitslosigkeit durch die Überbrückung der Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen. Der Name „10 Punkte“ bezieht sich hierbei auf die maximale Punktzahl, die im Bildungswesen in der Türkei erreicht werden kann. Es weist also auf auf das Maximum an Fertigkeiten und Kompetenzen hin, die die Absolventen des Kurses erreichen sollen.

Eine Analyse des Arbeitsmarktbedarfs wurde in 81 Städten in der Türkei durchgeführt. Resultierend aus den erhobenen Daten, wurden die Erfordernisse für die berufliche und technische Bildung auf der Basis der Kommunen bestimmt. Bei der Implementierung des Projektes wurde zunächst die Fortbildung von Ausbildern in den 81 Städten erfolgreich abgeschlossen und den bei İŞKUR, der nationalen Agentur für Arbeitsvermittlung, registrierten Arbeitslosen eine berufliche Weiterbildung angeboten. Arbeitssuchende sollen im Anschluss in den Betrieben eingestellt werden, in denen sie auch ihr Praktikum durchführen. Auf lokaler Ebene werden Unternehmen und Kursplaner zusammengebracht, um den Teilnehmern eine passgenaue praktische Ausbildung zu bieten und die Erfolgreichen unter Ihnen zertifizieren.

Die Berufsfachschule „Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi“ ist eine von 121 Schulen, die an dem UMEM 10 Punkte-Projekt teilnimmt. Die Schule, die während des Projekts ihre Ausstattung erneuern konnte, beherbergt die neueste Technologie für die beruflichen Weiterbildungskurse, die Teil des Projekts sind. Zudem nehmen die Ausbilder an spezifischen Weiterbildungskursen teil.



Berufliche Weiterbildungskurse werden an der Schule für diejenigen organisiert, die von den bei İŞKUR registrierten Arbeitslosen für das Projekt ausgewählt werden. Um zugelassen zu werden, muss der Bewerber sich vorerst über die Webseite von İŞKUR online registrieren. Teilnehmende der Kurse erhalten 25 TL (ca. 7

€) täglich während der Kurse, einschließlich der theoretischen Lerneinheiten und der praktischen Ausbildung im Praktikum

Die Berufsfachschule hat zwischen 2010 und 2016 bereits 29 verschiedenen Aus- und Weiterbildungskurse umgesetzt und 444 arbeitslose junge Menschen fanden in diesem Rahmen eine Anstellung in der Wirtschaft.

### 7. Zielgruppe

- Grundsätzlich alle Arbeitslosen, die (wieder) eine Beschäftigung suchen
- Voraussetzung ist die Registrierung bei der nationalen Agentur für Arbeitsvermittlung

### 8. Überblick

Länge	3 Monate theoretisches Training für jeden Kurs und maximal 3 Monate für das Praktikum	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Klassenunterricht – praktische Arbeit am Arbeitsplatz im Betrieb		
Pädagogischer Ansatz	Lernen durch praktische Arbeit		
Zertifikat	Zertifikat der türkischen Arbeitsagentur		

### Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts

- Persönliche Schlüsselqualifikationen und wichtige Arbeitstugenden
- Grundlegendes berufsbezogenes Fachwissen
- Fortgeschrittenes berufsbezogenes Wissen (praktisches Training in der Schule)
- Training der Fertigkeiten und Praxis im Betrieb

### Kosten für die Durchführung

- Im Rahmen des Projekts werden der Schule alle Kosten in Bezug auf Modernisierung der technischen Infrastruktur und Bereitstellung der benötigten maschinellen Ausstattung sowie in Bezug auf die Fortbildung der Ausbilder über EU-Mitteln und Mittel des Bildungsministeriums abgedeckt.
- Die Sozialversicherung der Kursteilnehmer ist über die Arbeitslosenversicherung abgedeckt.

### 9. Stärken und Schwächen

Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junge und erwachsene Arbeitslose und die, die nicht in einer adäquaten Anstellung sind, werden in den Berufen ausgebildet die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden und erfahren eine Steigerung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch die Entwicklung von Fähigkeiten und Kompetenzen.</li> <li>- Teilnehmer, die den Kurs erfolgreich absolvieren, erhalten ein von Bildungsministerium und İŞKUR anerkanntes Zeugnis.</li> <li>- Die Betriebe müssen die Teilnehmer während des Praktikums nicht bezahlen.</li> <li>- Wenn Unternehmen die erfolgreichen Trainees anstellen, wird der Anteil des Arbeitgebers an der Sozialversicherung von der Arbeitslosenversicherung für bis zu 48 Monate abgedeckt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die angebotenen Kurse haben nicht genügend Kapazitäten für alle Bewerber.</li> <li>- Nach dem Kurs können nicht alle Trainees in Beschäftigung übergehen.</li> <li>- Kurse finden an Wochenenden und nach regulären Arbeitszeiten statt.</li> <li>- Sozialhilfeempfänger können nicht an den Kursen teilnehmen.</li> <li>- Einige Unternehmen beschäftigen die Praktikanten nicht weiter nach Beendigung des Vertrags.</li> </ul>

### 10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen

Die Unzulänglichkeit von beruflichem Wissen ist bei vielen Arbeitslosen markant. Nichtsdestotrotz ist der Einsatz der Kursteilnehmer bei der Erlernung eines Berufs bemerkenswert. Insbesondere ist das Interesse an praktischer Ausbildung sehr groß. Die Lehrgänge haben nahezu 100% Anwesenheit, obwohl sie am Abend oder Wochenende stattfinden. Trotzdem erreicht das Projekt am Ende nicht das Ziel des angestrebten 90%en Übergangs in Beschäftigung.

1. Name des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<b>Kompetenztraining am betrieblichen Arbeitsplatz</b>			
2. Durchführende Organisation	Berufsfachschule „Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi“	3. Land	Türkei
4. Webseite	<a href="http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/">http://afyonmerkezeml.meb.k12.tr/</a> <a href="http://meb.gov.tr">http://meb.gov.tr</a> <a href="http://www.iskur.gov.tr/">http://www.iskur.gov.tr/</a> <a href="https://www.tobb.org.tr/">https://www.tobb.org.tr/</a>	5. Kontakt	<a href="mailto:114876@meb.k12.tr">114876@meb.k12.tr</a>
6. Kurze Beschreibung des Ansatzes			
<p>Schüler einer Berufsfachschule werden in ihrem letzten Schuljahr an 3 Tagen der Woche in einem Unternehmen ausgebildet. An den anderen 2 Tagen kommen sie in die Berufsschule, um am Unterricht in den allgemeinbildenden Fächern teilzunehmen. Die Ausbildung am Arbeitsplatz wird als gewöhnlicher Unterricht gewertet. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz wird regelmäßig dokumentiert und festgehalten. Betriebliche Praktika sind für die Schüler eine extrem nützliche Lernerfahrung. Während sie noch Schüler der Berufsschule sind, erleben sie schon die realen Bedingungen des Geschäftslebens, bereiten sich gleichzeitig auf einen bestimmten Beruf vor und, was vielleicht am wichtigsten ist, sie entwickeln ihre Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Anwendung ihrer im Unterricht erworbenen Kenntnisse.</p> <p>Die Schüler, die ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren, sind anderen Jugendlichen im gleichen Alter einen Schritt voraus, was den Start in das Berufsleben angeht. Die Schüler des beruflichen Fachbereichs lernen einerseits im Unterricht an der Berufsschule und andererseits am realen Arbeitsplatz durch die konkrete Arbeit, wobei sie gleichzeitig ein wenig Geld verdienen.</p> <p>Wenn sie ihr Kompetenztraining im Betrieb nicht abschließen, können sie kein Abschlusszeugnis erhalten. Nach erfolgreichem Schulabschluss können sie eine Anstellung im gleichen Betrieb erhalten.</p> <p>Die Schüler sind während ihrer Ausbildung im Betrieb kranken- und unfallversichert. Die Arbeitsstätte erhält für diejenigen, die an der Ausbildung am Arbeitsplatz teilnehmen, ein Entgelt von einem Drittel des Mindestlohns.</p>			
7. Zielgruppe			
Schüler der Abschlussklassen einer Berufsschule			
8. Überblick			
Länge	3 Tage pro Woche während des Schuljahres	Notwendige ICT Kenntnisse	Keine
Methoden	Theoretischer Unterricht - Praktische Ausbildung am Arbeitsplatz		
Pädagogischer Ansatz	Lernen durch praktische Arbeit		
Zertifikat	Abschlusszeugnis		
Struktur des Lernansatzes bzw. des Projekts			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persönliche Schlüsselqualifikationen und wichtige Arbeitstugenden</li> <li>- Grundlegendes berufliches Wissen</li> <li>- Kompetenztraining am Arbeitsplatz im Betrieb</li> <li>- Abschlusszeugnis</li> </ul>			
Kosten für die Durchführung			
Alle Ausgaben in Verbindung mit der Umsetzung werden gemeinschaftlich von den Unternehmen und der Arbeitslosenversicherung getragen.			

9. Stärken und Schwächen	
Stärken	Schwächen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Schüler können schon vor dem Schulabschluss reale Bedingungen am Arbeitsplatz erleben</li> <li>- Die Schüler sind kranken- und unfallversichert</li> <li>- Zahlung eines Entgelts an die Schüler</li> <li>- Schüler und Ausbilder im Betrieb lernen sich schon vor der Anstellung kennen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzögerungen bei der Auszahlung des Entgelts an die Schüler</li> <li>- Lehrer und Ausbilder widmen den Schülern nicht die nötige Aufmerksamkeit.</li> </ul>
10. "Lessons learned" für das arbeitsweltbasierte Lernen	
<p>Die Schüler interessieren sich mehr für das praktische Arbeiten als für das theoretische Lernen und möchten nach der Schule schnell weiterarbeiten. Wenn sie ihren Abschluss machen, ist die erste Adresse, bei der sie sich bewerben, die Firma, bei welcher sie auch das Praktikum absolviert haben. Zudem können die Absolventen nach dem Schulabschluss sich selbständig machen und ihr eigenes Geschäft eröffnen.</p>	



## Das Projekt Consortium



Zentrum für Integration und Bildung / Germany  
[www.zib-online.net](http://www.zib-online.net)



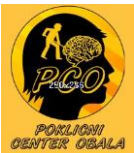
Anziani e non solo / Italy  
[www.anzianienonsolo.it](http://www.anzianienonsolo.it)



Esprominho / Portugal  
[www.esprominho.pt](http://www.esprominho.pt)



RESC Pleven / Bulgaria  
[www.resc-pleven.org](http://www.resc-pleven.org)



PCO / Slovenia  
[www.pco.si](http://www.pco.si)



CFL / Sweden  
[www.hufb.se](http://www.hufb.se)



Hermes / Malta  
[www.hermesjobs.com](http://www.hermesjobs.com)



Liceul Tehnologic Braila / Romania  
[www.moisil.coolpage.biz](http://www.moisil.coolpage.biz)



Afyonkarahisar Mesleki ve Teknik  
Anadolu Lisesi / Turkey  
[www.afyonmerkezeml.meb.k12.tr](http://www.afyonmerkezeml.meb.k12.tr)

Juli 2017

Erasmus+ KA2 Strategic Partnership Project 2015 – 2017 "Work-based training in the school-to-work transition process", Project No. 2015-1-DE02-KA202-002447

Autoren:

Penka Spasova (RESC / Bulgaria); Alfons Müller (ZIB / Germany); Elena Mattioli, Licia Boccaletti (ANS / Italy); Massimo Aloe (Hermes / Malta); Irina Cojocar (Grigore Moisil Technological High School / Romania); Isabel Vieira, Cláudio Marques (Esprominho / Portugal); Sergeja Brglez (PCO / Slovenia); Stefan Wiik (CfL / Sweden); Hüseyin Kubilay Şahin (MTAL / Turkey)

Koordination: Zentrum für Integration und Bildung - ZIB GmbH, Goerdelerstr. 47, 42651 Solingen/Germany,  
[www.zib-online.net](http://www.zib-online.net), [info@zib-online.net](mailto:info@zib-online.net)