



Dokumentation und Kompetenzfeststellung von nonformalem Lernen – Tools und Praktiken



Katalog für Erfolgsmodelle, Methoden und gut entwickelte Instrumente von
Produktionsschulen und Jugend-Workshops in Deutschland, Dänemark, Finnland,
Frankreich, Österreich und Slowenien

Dieser Katalog wurde von Mitarbeiter/innen der Mitgliederorganisationen erstellt. Projektträger ist die Dänische Produktionsschulvereinigung. Alle Organisationen können mit Fragen betreffend ihrer Tools und Praktiken kontaktiert werden. Erschienen 2017. Mehr Informationen auf www.ipso.li/projects/paving-the-way



Berufsförderungsinstitut OÖ
BFI Oberösterreich
www.bfi-ooe.at
service@bfi-ooe.at



PRODUKTIONSSKOLE
FORENINGEN
Produktionsskoleforeningen
www.psf.nu
psf@psf.nu



Bundesverband Produktionsschulen e.V.
www.bv-produktionsschulen.de
info@bv-produktionsschulen.de



VALTAKUNNALLINEN
TYÖPAJAYHDISTYS
oikeus tekemällä oppimiseen
Valtakunnallinen Työpajayhdistys
www.tpy.fi
tyopajayhdistys@tpy.fi



La réussite pro pour tous

Fédération Nationale des Ecoles de Production
www.ecoles-de-production.com
fnep@ecoles-de-production.com



Joensuun Nuorisoverstas ry
www.nuorisoverstas.fi
etunimi.sukunimi@nuorisoverstas.fi



OZARA d.o.o. sbisritvene in invalidsko podjetje
www.ozara.si
info@ozara.si

Dokumentation und Kompetenzfeststellung von nonformalem Lernen –
Wegbereitung zu formaler Bildung
(2015-2017) KA202-2015-004

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....	8
- Das Projekt <i>Paving the Way</i>	8
- Der Katalog.....	9
- Nonformales Lernen in Produktionsschulen und Jugend-Workshops	9
- “Learning by Doing” und Lernen in Produktionsschulen und Workshops.....	11
- Dokumentation, Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Fertigkeiten und Fähigkeiten	11
- Struktur des Katalogs.....	12
Österreich.....	13
- Rahmenbedingungen in Österreich.....	13
<i>BFI im Bildungssystem</i>	<i>13</i>
<i>Österreichische Produktionsschulen</i>	<i>13</i>
- Die BFI Produktionsschule Steyr, Oberösterreich: Dokumentation und Kompetenzfeststellung.....	16
<i>Das Auswahlmodul</i>	<i>16</i>
<i>Kompetenzfeststellung durch praktisches Tun am Beispiel des Löffel-Schnitzens</i>	<i>18</i>
<i>Die Kompetenztafel</i>	<i>19</i>
<i>Die Teilnehmer/innen-Besprechung.....</i>	<i>19</i>
<i>Berufsorientierung: „My Future“ - Mappe und Berufspraktika</i>	<i>20</i>
<i>“Erleben & Bewegen” – eine erlebnispädagogische Methode</i>	<i>22</i>
<i>Weitere Dokumentation</i>	<i>23</i>
<i>Teilnahmebestätigung</i>	<i>23</i>
<i>Zentrale Prinzipien und Vereinbarungen.....</i>	<i>24</i>
DÄNEMARK.....	25
- Rahmenbedingungen in Dänemark.....	25
<i>Die Produktionsschulen und ihre Teilnehmer/innen</i>	<i>25</i>
<i>Rechtslage und Anbindung zum VET-System (berufliches Bildungssystem)</i>	<i>25</i>
<i>Das dänische Berufsbildungssystem</i>	<i>26</i>
<i>Produktionsschulen und Berufsbildungsreform</i>	<i>26</i>
- Die Dänischen Produktionsschulen: Dokumentation und Kompetenzfeststellung	27

<i>Orientierungsberatung</i>	29
<i>Klärung früher erworbener Kenntnisse (RKA)</i>	29
<i>Spinnennetz</i>	32
<i>Portfolio</i>	32
<i>Kompetenztafeln</i>	33
<i>Das Kompetenzzertifikat</i>	34
FINNLAND	35
- <i>Rahmenbedingungen in Finnland</i>	35
<i>Jugendworkshops im finnischen Unterstützungssystem</i>	35
<i>Workshopstatistiken</i>	36
<i>Die nationale Workshop Vereinigung TPY</i>	36
<i>Reform der beruflichen Bildung</i>	37
- <i>Finnische Jugendworkshops: Dokumentation und Kompetenzfeststellung</i>	38
<i>Fertigkeiten werden durch die Terminologie des staatlichen Lehrplans beschrieben</i>	38
<i>Nationaler Erhebungsbericht zur Lernumgebung</i>	39
<i>Die nationale Kompetenzzertifikatsvorlage</i>	39
<i>OSSUs: Ausgearbeiteter Lehrplan</i>	39
<i>Fertigkeiten-Landkarte</i>	39
<i>Der Validierungsprozess aus Workshopsicht</i>	40
<i>Der Validierungsprozess aus Sicht der Workshopteilnehmer/innen</i>	41
<i>Häufigkeit der Kompetenzerhebung in Finnischen Workshops</i>	42
<i>Herausforderungen im Validierungsprozess</i>	42
Frankreich	44
- <i>Rahmenbedingungen in Frankreich</i>	44
<i>Die Teilnehmer/innen</i>	44
<i>Die Ergebnisse</i>	44
<i>Partnerschaften</i>	45
<i>Ablauf</i>	45
<i>Ziel</i>	45
<i>Grundsätze der Produktionsschulen</i>	46
<i>Das Staatliche französische Bildungssystem</i>	46

- Die Französischen Produktionsschulen: Dokumentation und Kompetenzfeststellung	47
.....	47
<i>Referenztabellen</i>	47
<i>Bewertungen</i>	48
<i>Verhalten/Umgangsformen</i>	49
<i>Die handwerkliche Lehrausbildung</i>	50
<i>Die theoretische Lehrausbildung</i>	54
Deutschland	55
- Rahmenbedingungen in Deutschland	55
<i>Wie Produktionsschulen an das formale Bildungssystem angebunden sind</i>	55
<i>Produktionsschulen: Zielgruppen, Ziele und finanzielle Förderung</i>	56
- Die Produktionsschule BBW Leipzig: Dokumentation und Kompetenzfeststellung..	58
<i>Die Produktionsschule BBW Leipzig</i>	58
<i>Eingangsphase</i>	58
<i>Das Bewerbungsgespräch</i>	58
<i>Beobachtung während der Probezeit</i>	59
<i>Beschäftigungs- und Qualifizierungsphase</i>	60
<i>Entwicklungsgespräche und Förderplanung</i>	60
<i>Kompetenzbeobachtungen</i>	62
<i>Schriftliche Dokumentation</i>	62
<i>Kompetenzfeststellung: hamet 2-Test</i>	63
<i>Vermittlungsphase - Praktikum</i>	63
<i>Beendigung der Teilnahme</i>	64
<i>Teilnahmezertifikate</i>	64
<i>Langzeitdokumentation</i>	65
<i>Vom Bewerbungsgespräch zum Zertifikat</i>	65
SLOWENIEN	66
- Rahmenbedingungen in Slowenien	66
<i>Formales Bildungssystem</i>	66
<i>Nonformale Bildung</i>	67
<i>Beispiel: PUM – Projektlernen für junge Erwachsene: Ein entspannter und kreativer Weg zu Wissenserwerb</i>	67

<i>Beispiel: Produktionsschule in Slowenien</i>	68
- <i>OZARA: Dokumentation und Kompetenzfeststellung</i>	70
<i>Tools und Praktiken</i>	70
<i>Individueller Rehabilitationsplan</i>	71
<i>Beurteilung des Niveaus der Arbeitsfähigkeit, des Wissens, der Arbeitsgewohnheiten und beruflichen Interessen</i>	71
<i>Bericht über die Ergebnisse der Evaluation und der abschließenden Beurteilung</i>	73
<i>Formular zur Beobachtung/Überwachung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitseffizienz von Personen mit Beeinträchtigungen</i>	74
<i>Evaluierungsformular für Teilnehmer/innen des Inklusionsprogramms</i>	75
ZUSAMMENFASSUNG	79
ANLAGEN	83
- <i>Österreich</i>	83
<i>Anhang 1: Anamnesebogen</i>	83
<i>Anhang 2: Teilnehmer/innen-Besprechung</i>	87
<i>Anhang 3: Praktikumsrückmeldung</i>	88
- <i>Dänemark</i>	89
<i>Anhang 4: Ein individueller Teilnehmer/innen-Kursplan</i>	89
<i>Anhang 5: RKA Tools</i>	91
<i>Anhang 6: Eine Fachbereichs-Kompetenztafel</i>	93
<i>Anhang 7: Ein Teilnehmer/innen Kompetenz-Zertifikat</i>	94
- <i>Finnland</i>	98
<i>Anhang 8: Nationales Anerkennungszeugnis</i>	98
<i>Anhang 9: Kompetenzzertifikat</i>	100
<i>Anhang 10: OSSU</i>	102
<i>Anhang 11: Kompetenzmappe, Beispiel</i>	103
- <i>Frankreich</i>	104
<i>Anhang 12: Referenztafel</i>	104
<i>Anhang 13: Ausbildungskompetenzfeststellung</i>	105
<i>Anhang 14: Praktikumsbeurteilung</i>	106
- <i>Deutschland</i>	107
<i>Anhang 15: Beobachtungsbogen</i>	107
<i>Anhang 16: Praktikums-Evaluationsliste</i>	108

<i>Anhang 17: Zertifikat.....</i>	<i>109</i>
- <i>Slowenien.....</i>	<i>110</i>
<i>Anhang 18: Beurteilungstool.....</i>	<i>110</i>
<i>Anhang 19: Evaluierungsformular.....</i>	<i>112</i>
<i>Anhang 20: Kompetenzfeststellungstool.....</i>	<i>113</i>

EINLEITUNG

Der Anteil europäischer Jugendlicher mit NEET Status (Not in Employment, Education or Training; Jugendliche, die sich nicht in Beschäftigung, Aus- und/oder Weiterbildung befinden) ist hoch: massive Jugendarbeitslosigkeit ist seit geraumer Zeit ein anhaltendes Phänomen in ganz Europa. Der Übergang Schule – Beruf ist unsicher und herausfordernd. Offensichtlich muss eine große Gruppe junger Menschen alternative Wege für Bildung und/oder einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden.

Das Projekt *Paving the Way*

Im Feld nonformalen Lernens gibt es großartige Möglichkeiten, neue Wege in Richtung Fixanstellung zu gehen. Produktionsschulen und Jugend-Workshops bieten praxisorientiertes Lernen in unterstützenden Arbeitsgemeinschaften. Das Potenzial von Produktionsschulen und Workshops sollte gänzlich genutzt werden: sie sind fähig, die Bildungs-, sozialen und beruflichen Bedürfnisse einer großen Zahl junger Menschen aufeinander abzustimmen. Denn ohne nach alternativen Wegen Ausschau zu halten schaut Europa auf eine eher große NEET Gruppe (mehr als 6 Millionen¹), die gefährdet ist, in der Arbeitswelt niemals Fuß zu fassen.

Im von Erasmus+ unterstützten Projekt *Paving the Way* wird darauf hingewiesen, dass es eine auffallend große Anzahl junger Menschen gibt, die individuelle Unterstützung und Coaching auf der Suche nach ihren Interessen benötigen und durch “Learning by Doing” am besten vorankommen. Zielsetzung des Projekts *Paving the Way* ist es, nonformales und praxisorientiertes Lernen, das in ganz Europa stattfindet, herauszustellen und dessen Möglichkeiten der Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt zu verstärken.

Eine Art der Verbesserung von Effektivität und Qualität nonformalen Lernens ist die Dokumentation, Feststellung und Anerkennung erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen. Das Projekt *Paving the Way* ist gesammeltes und geteiltes Wissen darüber, wie in europäischen Produktionsschulen und Workshops Lernen dokumentiert und ausgewertet wird.

Die sechs Projektpartner kommen aus Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Österreich und Slowenien. Die teilnehmenden Institutionen vertreten unterschiedliche Positionen im Spektrum zwischen nonformalem und formalem Lernen. Diese Organisationen arbeiten mit jungen Menschen, die vom Schulsystem und/oder Arbeitsmarkt zurückgelassen worden sind, weil sie ihren Arbeitsplatz nicht finden konnten oder ins herkömmliche Schulsystem nicht passten. Demzufolge richten sich Produktionsschul- und Workshopangebote besonders an praxisorientierte junge Menschen, die für die Schulbildung

¹ Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETS, Publications Office of the European Union, Seite 11

nicht bereit sind und Unterstützung brauchen, ihre Ziele zu entdecken und ihre Lebenswege zu gehen.

Der Katalog

Dieser Katalog stellt best-practice Methoden und praktische Tools zur Dokumentation und Beurteilung von Fähigkeiten und Kompetenzen vor, die in Produktionsschulen und Workshops erworben wurden. Der Katalog dient der Inspiration und Anleitung für all jene, die im Feld von nonformalem Lernen arbeiten. Akteure von nonformalen, praxisorientierten Institutionen können die Tools und Praktiken implementieren und in ihrer eigenen Arbeit nutzen, um junge Menschen auf ihrem Weg zu Bildung und/oder zum Arbeitsmarkt zu ermutigen.

Alle Projektpartner haben aufgrund eigener Erfahrungen am Katalog beigetragen. Jeder Partner hat seine Ansätze und Wege der Dokumentation und Kompetenzfeststellung der Produktionsschul-/Workshop - Teilnehmer/innen offengelegt.

Kurz wird in diesem Katalog auch erklärt, warum praxisorientiertes Lernen dokumentiert und beurteilt wird: was der Hauptzweck und Nutzen eines gesellschaftlichen und individuellen Aspekts ist. Er beinhaltet auch eine kurze Beschreibung der Projektpartner und ihre Rollen im jeweiligen nationalen Bildungs- und Sozialsystem.

Die hier vorgestellte Dokumentation und Kompetenzfeststellung von Lernen beinhaltet nicht nur berufliche, sondern auch soziale und persönliche Kompetenzen, zumal die Teilnehmer/innen mit Unterstützung des Fachpersonals von Produktionsschulen und Workshops durch berufliche, soziale und persönliche Reifungsprozesse gehen.

Es muss angemerkt werden, dass dieser Katalog Beispiele von bewährten Praktiken und nützlichen Tools vorlegt, die in den Einrichtungen der Partnerländer verwendet werden. Es wird kein umfassendes Bild aller Tools und Praktiken dargestellt – wohl aber beispielhafte Einblicke und Einsatzmöglichkeiten. Insgesamt soll dieser Katalog dazu beitragen, dass praxisorientiertes Lernen und der Weg von nonformaler zu formaler Bildung offensichtlicher und zugänglicher werden. Ziel ist es, durch Vorlegen und Verteilen einer Bandbreite an Möglichkeiten der Dokumentation und Anerkennung den Weg der Jugendlichen für weitere (Aus-)Bildung und das Arbeitsleben zu bahnen.

Nonformales Lernen in Produktionsschulen und Jugend-Workshops

In Produktionsschulen und Jugend-Workshops wird den Teilnehmer/innen ein Lernkonzept vorgelegt, das auf praktischer Arbeit und Produktion von realen Waren und Dienstleistungen für reale Kunden beruht. Hier entfaltet sich Lernen in verbindlichen Arbeitsgemeinschaften, wo theoretische Anweisungen in die praktische Arbeit einbezogen werden. Produktionsschulen und Workshops bieten auch Beratung, Coaching und Mentoring an.

Folglich ist das Lernumfeld beaufsichtigt, gemeinschaftlich und wirkt unterstützend. Im Besonderen passt nonformales Lernen in Produktionsschulen und Workshops als "ein anderer Start" für all jene, die es benötigen.

Im Projekt *Paving the Way* wird erläutert, dass ein zunehmender Bedarf an praktischer Arbeit, "Learning by Doing" und unterstützendem, individuellen Coaching herrscht. Das Projekt betont die Anerkennung von praxisorientiertem Lernen als ein unverzichtbares Element des Bildungssystems. Hierfür werden die Möglichkeiten und die Bedeutung von pädagogischen Ansätzen, gemeinsam mit praxisorientiertem, nonformalen Lernen in Produktionsschulen und Workshops beleuchtet.

Nonformales Lernen ist Lernen, das im Gegensatz zum informellen Lernen durch geplante Aktivitäten stattfindet, wo Lernunterstützung angeboten wird. Es kann beispielsweise Programme zur Vermittlung von Arbeitsfertigkeiten, Bildung für Schulabbrecher/innen und Betriebspraktika enthalten². Mit anderen Worten: nonformales Lernen bedeutet Lernen, wo Handlungen geplant sind, Lernen mit bildender Komponente und gestaltendes Lernen, das nicht notwendigerweise eine Prüfung als Endziel hat. Nonformales Lernen und dessen Dokumentation sind eng verbunden mit dem Konzept des lebenslangen Lernens. Lebenslanges Lernen bedeutet „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“³.

In *Paving the Way* unterscheiden sich die Projektpartner in Bezug auf die Zugehörigkeit zum nationalen Bildungssystem. Das bedeutet, dass alle Partner unterschiedliche Positionen im Spektrum von nonformalem zu formalem Lernen einnehmen. Beispielsweise gehören einige nicht dem Bildungs- (VET-)System an, während andere sehr eng damit vernetzt sind und, obwohl immer noch nonformal, formal anerkannte Zertifikate ausstellen.

Dokumentation und Kompetenzfeststellung von Lernen sind notwendige Tools, wenn es darum geht, fürs Lernen zu begeistern und in Richtung Weiterbildung zu motivieren. Das übliche Ziel nach dem Produktionsschul- oder Workshopaufenthalt ist, dass Teilnehmer/innen ihre Schulbildung fortführen und abschließen oder ihren Platz am Arbeitsmarkt finden.

² Council of European Union, "Council recommendations of 20 December 2012 on the validation of nonformal and informal learning", Official Journal of the European Union (2012), aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/NVvgP3>

³ European Commission, "Proposal for a Council recommendation on the validation of nonformal and informal learning" Council of EU (2012) Seite 3, aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/2sgilks>

„Learning by Doing“ und Lernen in Produktionsschulen und Workshops

„Learning by Doing“ ist die gängigste Methode in Produktionsschulen und Workshops. Mithilfe dieser Methode von konkreten Aufgabestellungen und praktischem Arbeiten erwerben die Teilnehmer/innen neue Fertigkeiten, Kompetenzen und Wissen.

Die Teilnehmer/innen lernen, ihre eigenen Stärken und Fähigkeiten durch Arbeit und Feedback zu erkennen. Die Aufgaben und Trainings sind individuell zugeschnitten und werden anspruchsvoller, je weiter fortgeschritten die Fertigkeiten des/der Teilnehmers/in sind.

Partizipation ist eine essentielle Komponente von „Learning by Doing“: mehr noch als das bloße Nachdenken über abstrakte Konzepte, umfasst „Learning by Doing“ einen direkten Zusammenhang mit dem betreffenden Phänomen. Es wendet die jeweilige Erfahrung mit dem Ereignis an, um eine Theorie oder ein Konzept zu überprüfen. Es wird darauf hingewiesen, dass Vorstellungen nicht von Erfahrungen getrennt werden können: sie müssen mit dem Leben der Lernenden verbunden sein, damit Lernen eintreten kann. Außerdem muss eine Reflexion einer Handlung stattfinden – Handlung und Reflexion sind das Herzstück von erfahrungsbasiertem Lernen und „Learning by Doing“⁴

„Learning by Doing“ und erfahrungsbasiertes Lernen sind dann wertvoll, wenn es um die Bedeutung von Beziehungen und die Rolle von Gesprächen geht, und warum es wesentlich ist, „dort zu beginnen, wo die Lernenden stehen“⁵. Erfahrungsbasiertes Lernen bezieht sich auf die Fähigkeiten der Lernenden, sich vorangegangene Fähigkeiten und Erfahrungen zu Nutzen zu machen, während neue, brauchbare Fertigkeiten und Wissen angeeignet und gelernt werden. Erfahrungsbasiertes Lernen erlaubt Versuche, Tests, Fehler, Fehlschläge, Wiederholungen und den Erhalt von sofortigem, konstruktivem und motivierendem Feedback. Das in Produktionsschulen und Workshops vorliegende individuelle Anleiten und Coaching unterstützt Bereiche betreffend einer Steigerung von beruflichen Qualitäten, wie auch sozialer Stärkung.

Dokumentation, Kompetenzfeststellung und Anerkennung von Fertigkeiten und Fähigkeiten

Für die Teilnehmer/innen von Produktionsschulen und Workshops ist es erforderlich, dass ihre erworbenen Kompetenzen festgestellt werden und die Phasen der Beurteilung für sie erkennbar sind. Die erhaltene Dokumentation sollte umfassend und korrekt sein, aber nicht zu kompliziert. Sie sollte helfen, das Selbstverständnis und die Selbstachtung der Teilnehmer/innen zu stärken, genauso wie den Eintritt in Weiterbildung oder das

⁴ Bart P. Beaudin, „Experiential Learning: Theoretical Underpinnings“, Colorado State University (1995), aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/2tny54m>

⁵ John Ord, „John Dewey and Experiential Learning: Developing the theory of youth work“ Youth & Policy, no. 108 (2012) Seite 64, aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/2tnwVWu>

Arbeitsleben zu erleichtern. Der gesamte Prozess von der Identifizierung, Dokumentation und Kompetenzfeststellung zu formaler Anerkennung bezieht sich oft auf eine Validierung. Sie bietet die Möglichkeit, dass Kompetenzen anerkannt werden, ungeachtet dessen, wie und wo das Lernen stattgefunden hat. Kompetenzen werden sichtbar und in Worte ausgedrückt und können folglich bedeutend sein, zum Beispiel für künftige Arbeitgeber oder Bildungseinrichtungen.

Gemäß Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) besteht ein verbreiteter Konsens darüber, dass es wichtig ist, die im Laufe des Lebens und durch Arbeitserfahrungen erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen sowie das Wissen sichtbar zu machen. Menschen sollten nachweisen können, was sie gelernt haben und wie sie Gelerntes für ihre zukünftige Fortbildung nutzen können.⁶

Die Überprüfung von nonformalem Lernen und seine Auswirkungen können bezeichnend sein beim Abgleich von Fähigkeiten und Arbeitsanforderungen. Es kann auch zum Kampf gegen soziale Ausgrenzung beitragen, indem arbeitssuchende Personen oder Schulabbrecher/innen bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit unterstützt werden. Validierung durch Stärkung von Selbstachtung und Motivation gilt auch als Beitrag für die Persönlichkeitsentwicklung von jungen Menschen.⁷ Validierung kann auch gesehen werden als Wandel von Unterricht zu Bildung, von Kursbeschreibungen zu Kompetenzentwicklung und Lernergebnissen.⁸

Der Validierungsprozess gibt Arbeitgebern klare Angaben über Fähigkeiten und Fertigkeiten von Jobsuchenden, wodurch das Einstellungsverfahren und das künftige Training am Arbeitsplatz erleichtert werden. Anerkennung und Validierung können auch den Verlauf der Weiterbildung beschleunigen und das Erreichen von Qualifikationen optimieren.

Struktur des Katalogs

Dieser Katalog besteht aus sechs Hauptkapiteln, die von den Projektpartnern aus Deutschland, Dänemark, Finnland, Frankreich, Österreich und Slowenien geschrieben wurden. Jedes Kapitel hat zwei Teile: z Beginn wird der nationale Zusammenhang der jeweiligen Partnerinstitution durch eine Beschreibung der Rolle und Beziehung ihrer Organisation zu den Sozialeinrichtungen und besonders zum Schulsystem im jeweiligen Land vorgestellt. Danach präsentieren die Partner ihre best-practice und bestentwickelten Tools betreffend Dokumentation, Kompetenzfeststellung und Validierung. Diese Tools und Praktiken sind das Herzstück des Katalogs und werden im Anhang als Beispiele konkretisiert. Weitere brauchbare Hintergrundinformationen und Tools sind auf der Website der Internationalen Produktionsschul-Organisation: www.ipso.li zu finden.

6 Cedefop, "Validation of neinformal and informal learning", Europäische Union, aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/1wbw1F3>

7 ebenda

8 NVL, "Validation and the value of competences: Road map 2018", Nordic Network for Adult Learning, aufgerufen am 28. Juni 2017, <http://bit.ly/2t0fOPq>

Österreich

Rahmenbedingungen in Österreich

BFI im Bildungssystem

Das *Berufsförderungsinstitut* (BFI OÖ.) ist mit der beruflichen Bildung einer der drei strategischen Bereiche der BBRZ Gruppe und führendes Unternehmen für den Zweiten Bildungsweg und die berufliche Qualifikation in Oberösterreich. Die Bildungseinrichtung bietet sämtliche Dienste betreffend Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Erwachsenenbildung, sowie Gesundheits- und Sozialtrainings. Die Angebote beinhalten eine ganze Bandbreite an Qualifikationen unterschiedlicher Levels, bis hin zu Universitätsabschlüssen. Das Institut bedient spezielle Einrichtungen, die entweder die aktuelle Arbeitsmarktsituation betreffen, oder bestimmte soziale Bedürfnisse. Besonderes Augenmerk wird bei der Auswahl der Angebote auf die Leistbarkeit und die Zugänglichkeit für Menschen gelegt, die eine neue Beschäftigungschance finden wollen.

Das BFI OÖ. gilt als Pionier in Bildungsprogrammen für individuelle Zielgruppen, beispielsweise für Migrantinnen/innen, NEETs und generell junge Menschen, die im herkömmlichen Schulsystem oder am Arbeitsmarkt gescheitert sind. Die Basis für Berufsbildung entsteht durch Schulung von Grundkompetenzen wie Mathematik, Lesen und Schreiben. Mit dem Hauptziel, Menschen bei der Entwicklung und Anwendung ihrer beruflichen und sozialen Möglichkeiten zu unterstützen, gilt die Aufmerksamkeit neuen Lernstrategien und der Persönlichkeitsentwicklung.

Die integrative Berufsausbildung ist ein Angebot für junge Menschen mit erhöhtem Lernbedarf oder forderndem sozialen Umfeld. Diese Teillehre dauert zwei Jahre und beinhaltet sowohl theoretische als auch praktische Bildungseinheiten. Durch Inanspruchnahme von Lernförderung, praktischer Anleitung und Begleitung in Form von Coaching wird der Abschluss einer (Teil-)Lehre angestrebt. Lehrausbildungen, Ausbildungen im Gesundheitsbereich, Werkmeisterschulen, Fachhochschulen und Produktionsschulen runden das umfangreiche Angebot im Rahmen der beruflichen Bildung ab.

Österreichische Produktionsschulen

Die Produktionsschule bildet die Schnittstelle zwischen Schule und Beruf im nonformalen Teil der Bildung⁹.

In Produktionsschulen geht es sowohl um Produktion als auch um Beratungsangebote: die Produktion wird beaufsichtigt durch Coaching und das Coaching basiert auf den Erfahrungen in den Workshops.

Die Verbindung zu formaler Bildung ist die Möglichkeit, Berufspraktika zu absolvieren, was allen Teilnehmer/innen angeboten wird.

⁹ "Das österreichische Bildungssystem", Euroguidance Austria, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://www.bildungssystem.at/en/>

In Oberösterreich wurden Produktionsschulen in den späten 90er Jahren als Antwort auf eine zunehmende Jugendarbeitslosigkeit gegründet. 2010 gab es in Österreich sechzehn Produktionsschulen nach dänischem Vorbild. Besonders in Oberösterreich wurde dieses Konzept verfolgt und realisiert. Seit 2013 hat das Sozialministerium Service bestehende Nachreifungsprozesse gemäß den Standards für Produktionsschule-Angebote adaptiert und erweitert.

Diese Einrichtungen unterscheiden sich von der herkömmlichen Lernaufgabe durch praktisches Tun und agieren als barrierefreie Nachreifeprojekte für junge Menschen. Die Teilnehmer/innen konzentrieren sich darauf, Mathematik-, Deutsch- und IT-Kenntnisse sowie arbeitsmarktrelevante Sozialkompetenzen zu verbessern.¹⁰

Für viele junge Menschen der NEET-Gruppe stellen die Möglichkeiten einer Weiterbildung in Produktionsschulen erste Schritte in Richtung Grundausbildung und Praxisausbildung dar. Die Teilnehmer/innen sind zwischen 15 und 25 Jahre alt, wobei das Durchschnittsalter unter 19 Jahre liegt. Die Geschlechterzuordnung ist ausgewogen und typisch, ungefähr 60% haben einen Migrationshintergrund. Jede/r fünfte Teilnehmer/in hat keinen Schulabschluss und ist armutsgefährdet. Schwerpunkt und Ziel von Produktionsschulen ist es, Jugendliche dahingehend zu motivieren, eine Berufs(aus)bildung anzutreten und sie nachhaltig an den Arbeitsmarkt zu binden. Ein weiteres Ziel besteht darin, Jugendlichen das Gefühl zu geben, wertgeschätzt zu werden und ihr Selbstwertgefühl zu steigern. Folge dessen sind Produktionsschulen zwischen Bildung, Coaching und Training angesiedelt.

Der Weg in die Produktionsschule führt über das Arbeitsmarktservice. Nach der Anmeldung, die einen Arbeitswillen voraussetzt, folgt ein Erstgespräch mit dem/der Berater/in. Das Gesprächsergebnis kann sein, das zweiwöchige Auswahlmodul in der Produktionsschule anzutreten. Wenn die Erwartungen sowohl auf Seiten der/des Jugendlichen als auch der Produktionsschule entsprechen, beginnt das Training. Der Fortschritt muss belegt und die Anwesenheit in den Fachbereichen dokumentiert werden. Dies bildet die Basis für die Bezahlung durch das Arbeitsmarktservice.

Die Angestellten der Produktionsschulen sind zusammengesetzt aus einer Leitung, pädagogischen Angestellten und Trainer/innen der Workshops. Die Leitung ist verantwortlich für das Team, praktiziert Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zu Kundschaften. Die Trainer/innen sind diejenigen, die Berufserfahrung und didaktisches Wissen mitbringen, um die Jugendlichen in besonderen Bereichen zu trainieren und sie zu motivieren, ihre eigenen Ziele zu erreichen. Die Fachbereiche in österreichischen Produktionsschulen sind sehr unterschiedlich und richten sich an regionale wirtschaftliche Bedürfnisse. Gemeinsame Bereiche sind Holz, Metall, Büro/EDV, Kreativwerkstatt, Dekoration, Fahrrad, Textil, Keramik, Schmuck, Video und Gärtnerei. Die Absicht ist, Jugendlichen erste

¹⁰ Bergmann, Nadja und Schelepa Susanne, "Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen", L&R Sozialforschung (2011), aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://bit.ly/2tM5P8e>

Berufserfahrungen und positives Feedback in realen Jobs für echte Kunden zu ermöglichen. Die Aufgabe der pädagogischen Angestellten ist eine Kontaktaufnahme mit den Teilnehmer/innen, ihnen individuelles Coaching anzubieten und an ihrem Entwicklungsprozess während der Produktionsschulzeit teilzunehmen. Die Pädagogen/innen pflegen einen engen Kontakt mit den Fachtrainer/innen und besprechen den Verlauf der Teilnehmer/innen. Gemeinsam finden sie Wege, das optimal Ziel für jede/n Teilnehmer/in zu finden.

Das Resultat ist genauso individuell wie jede/r einzelne. Für manche ist es notwendig, ihre Lebenssituation nach einer Drogenvergangenheit zu stabilisieren und Grundlagen eines regelmäßigen Lebens wiederzuerlangen, während andere Unterstützung auf dem Weg ins Berufsleben oder beim Start einer Berufsausbildung brauchen¹¹.

¹¹ Anita Platzer (BFI OÖ.), Hermann Theußl (FAB), Andreas Schicker (JaW): Qualitätsstandards österreichischer Produktionsschulen (2012)

Die BFI Produktionsschule Steyr, Oberösterreich: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

In der Produktionsschule Steyr können die Teilnehmer/innen aus vier Fachbereich wählen: Holz-, Metallwerkstatt, Küche/Service oder EDV/Büro. In diesen vier Fachbereichen werden arbeitsrelevante Fähigkeiten und Kompetenzen gelernt. Zusätzlich wird für die Dauer des Produktionsschulaufenthalts ein Coaching zur Berufsorientierung angeboten. Am Beispiel einer jungen Person, die die Produktionsschule Steyr besucht, wird in diesem Kapitel der Dokumentationsprozess erklärt. Diese Vorgehensweise ist produktionsschulspezifisch und gilt nicht für andere Produktionsschulen in Österreich. Ein/e Jugendliche/r muss folgende Voraussetzungen erfüllen, um vom Arbeitsmarktservice eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch in der Produktionsschule zu erhalten:

- als arbeitssuchend gemeldet,
- zwischen 15 und 25 Jahre alt,
- (Berufs-)Schulabbrecher/in und/oder
- sozial benachteiligt und/oder
- in Entwicklungskrisen und/oder
- mit Sprachdefiziten.



Ein Grundsatz besagt, dass der individuelle Fortschritt und die Entwicklung des Bildungsweges eines/r Teilnehmers/in auf den Bedürfnissen der Jugendlichen und am Produktionsschulziel „Integration in den Arbeitsmarkt“ beruht. Die junge Person mit ihren individuellen Ressourcen und Kompetenzen steht im Mittelpunkt des Lern- und Entwicklungsprozesses in der Produktionsschule.

Einen ersten Schritt stellt dabei die Stabilisierung auf psychosozialer Ebene dar. Die Bearbeitung individueller Probleme, die Stärkung des Selbstbewusstseins und der Lernmotivation, die vor dem Hintergrund der demotivierenden Schul- und Berufserfahrungen einen Großteil der Zielgruppe betreffen, bilden eine Voraussetzung für Qualifizierungen und Integration. Eine zweite Ebene betrifft den Kompetenzerwerb. Sowohl soziale als auch Basiskompetenzen stellen ein wesentliches Kriterium für Integrationschancen dar. Die dritte Stufe bezeichnet die berufliche Integration, d.h. eine direkte Integration in den Arbeitsmarkt sowie in Ausbildungen.

Das Auswahlmodul

Beim Eintritt in die Produktionsschule erhält die junge Person umfassende Informationen über die Bandbreite von Möglichkeiten, die im Rahmen der Produktionsschule angeboten werden. Er/Sie definiert die eigenen Erwartungen und reflektiert seine/ihre Motivation bezüglich der Bereitschaft, Eigenverantwortung und künftige Eigeninitiative zu übernehmen.

Gemeinsam mit sieben weiteren jungen Personen, stimmt der/die künftige Teilnehmer/in der Vereinbarung zu und erfährt, was es bedeutet, Teilnehmer/in einer Produktionsschule zu sein, nämlich: "Lernen und Arbeiten mit Ernstcharakter in vier Fachbereichen (Holz, Metall, Küche/Service, EDV/Büro), um:

- die Persönlichkeit durch das Erleben von Produktivität und das Lernen und Arbeiten in einem strukturierten Tagesablauf zu stabilisieren,
- einen positiven Zugang zur Arbeit zu entwickeln,
- Wissen durch praktisches Tun zu erwerben,
- die eigenen Ressourcen kennenzulernen,
- Schlüsselqualifikationen zu erlangen,
- soziale, kulturelle und gesellschaftliche Kompetenzen zu erwerben und zu fördern, sowie
- berufliche Perspektiven zu entwickeln."

Die nächsten beiden Wochen verbringt der/die Teilnehmer/in im sogenannten "Auswahlmodul", um sich in den Fachbereichen auszuprobieren und eine Präferenz zu entwickeln, in welchem Fachbereich er/sie in den nächsten sechs oder zwölf Monate arbeiten möchte.

Umgekehrt dient diese Phase dem Trainingspersonal dazu, den/die Jugendliche/n kennenzulernen und festzustellen, ob er/sie der Zielgruppe entspricht. Folgende Methoden werden u.a. angewendet:

- Kompetenzfeststellung der Stammdaten mithilfe eines Anamnesebogens (Anhang 1): Personalien, soziale Situation, Schullaufbahn, Berufserfahrungen, Gesundheitsfragen und die finanzielle Situation. Alle Schulen verwenden eine Software (eIVIS) zur Erfassung der persönlichen Daten.
- Gruppendynamische Übungen, zum Beispiel:



"Fröbelturm" – eine Übung für Kooperation und Teambildung, Geduld und Feinmotorik; jede/r Teilnehmer/in hält das Ende eines Seils und versucht – gemeinsam mit anderen – Holzklötze zu stapeln. Spielvarianten sind möglich: Sehen – Blind, Sprechen – Stumm;

Oder das Ausfüllen eines Steckbriefs als Kennenlernübung. Dabei notieren die Jugendlichen ihr Lieblingsessen, -tier, -movie, ihre Lieblingsfarbe usw.

- Beobachtung durch das Trainingspersonal betreffend der Arbeitseinstellung und Berufsqualitäten, sowie Motivation und Sozialkompetenzen
- Vier-Augen-Gespräch zwischen dem/der Pädagogen/in und Teilnehmer/in anhand von folgendem Leitfaden:

- Begrüßung, Klärung des Gesprächsthemas, Betonung der Vertraulichkeit, Ausarbeitung der Probleme und Lösungsfindung, Zieldefinition, Zusammenfassung des Gesprächs und der Ziele, Reflexion und Verabschiedung
- Feedback des/der Fachtrainers/in an den/die Jugendliche/n sowie an den/die Pädagogen/in, unter Berücksichtigung folgender Feedback-Regeln:
 - Für den Feedback-Geber gilt: die Formulierung ist wertschätzend, beschreibend, spezifisch, machbar, enthält neue Informationen, ausbalanciert (sowohl positive als auch negative Aspekte sind enthalten), konzentriert auf künftiges Verhalten, Prioritäten setzen;
 - Für den Feedback-Empfänger gilt: jemanden ausreden lassen, nicht rechtfertigen, erklären oder verteidigen, Zeit nehmen zum Reflektieren der Inhalte und schließlich danken.

Kompetenzfeststellung durch praktisches Tun am Beispiel des Löffel-Schnitzens

Nach einem erfolgreich absolvierten Auswahlmodul und einem Abschlussgespräch mit dem/der Pädagogen/in, wird der/die Jugendliche in einem Fachbereich – in diesem Beispiel die Holzwerkstatt – aufgenommen. Der/die Teilnehmer/in unterzeichnet die Einverständniserklärung und bestätigt die Einhaltung der internen Vorschriften und Regelungen. Die Absicht eines derartigen Vertrages ist unter anderem, eine Verbindlichkeit und Klarstellung der Motivationslage als Basis für die weitere Zusammenarbeit zu schaffen.



Die Broschüre "Sicheres Arbeiten in den Fachbereichen" beschreibt allgemeingültige Anweisungen über den Umgang mit Werkzeugen und Gefahrstoff, Hygienevorschriften, Ergonomie am PC-Arbeitsplatz, genauso wie Erste-Hilfe-Maßnahmen und Brandschutzvorschriften. Der/die Teilnehmer/in erhält eine umfassende Unterweisung und nimmt dies mit seiner/ihrer Unterschrift zur Kenntnis.

Die erste Aufgabe für eine/n Teilnehmer/in der Holzwerkstatt besteht darin, einen Holzlöffel zu schnitzen. Der gesamte Prozess der Kompetenzfeststellung ist gekennzeichnet durch Demonstrieren, Imitieren, Reflektieren und erneutes Imitieren.

Das Produktionsschulkonzept stellt sicher, dass die Fähigkeiten, Ressourcen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen individuell ausgebaut werden. Beim Verteilen der Aufträge achtet der/die Trainer/in stets auf die technische, soziale und persönliche Entwicklung der Teilnehmer/innen. Diese individuelle Ressourcen- und Kompetenzarbeit beinhaltet eine intensive Beteiligung des früheren Berufes und Lebens, persönlicher Parameter und möglicher künftiger Konzepte der jungen Menschen.

Die Kompetenztafel

Um die Jugendlichen auf eine Ausbildung oder Beschäftigung in Holzberufen vorzubereiten, wird gemeinsam mit dem Trainingspersonal ein sogenannter Ausbildungsplan erarbeitet. Eine systematische Zielplanung, eine konkrete Richtung und verbindliche Schritte für den individuellen Lernprozess werden erarbeitet und festgelegt. Demzufolge wird der Kompetenzerwerb des/der Jugendlichen während seiner/ihrer Beschäftigung in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen laufend dokumentiert. Hier kommt die Kompetenztafel zum Einsatz.

Basierend auf der Kompetenztafel nach dänischem Vorbild, wird diese Methode derart modifiziert, dass sie für die Produktionsschule in Steyr passend und brauchbar ist. Berufliche, soziale und persönliche Kompetenzen werden transparent und erworbene formale, nonformale und informale Kompetenzen beschrieben.

Die Kompetenztafel unterstützt die Teilnehmer/innen, ihre bereits erworbenen Fertigkeiten zu realisieren und sie möglichst in ihren weiteren Bildungs- und Arbeitsaktivitäten zu nutzen und in Lernprozesse zu transferieren.¹²



In regelmäßigen Abständen werden die Kompetenzen der Jugendlichen überprüft und die Magnetfarben gegebenenfalls angepasst. So kann es vorkommen, dass der/die Fachtrainer/in die Kompetenz „Pünktlichkeit“ von einem gelben auf einen grünen Magneten ändert. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem/der Jugendlichen kann sich beispielsweise herausstellen, dass es ihm/ihr nun besser gelingt, morgens rechtzeitig

aufzustehen, um einen früheren Bus zu erreichen und pünktlich am Arbeitsplatz zu erscheinen. Dieses Verhalten wird auch vom/von der Pädagogen/in wahrgenommen und dem/der Teilnehmer/in rückgemeldet. Analog dazu werden sämtliche Kompetenzen auf ihren aktuellen Stand überprüft und adaptiert.

Auch auf Wunsch des/der Teilnehmer/in kann die Magnetfarbe geändert werden, wenn diese/r beispielsweise im Umgang mit der Bandsäge neue Fertigkeiten erworben hat. In diesem Fall demonstriert der/die Jugendliche die Handhabung der Maschine, der/die Fachtrainer/in bestätigt die neu erworbene Kompetenz und ändert den Magneten an der Tafel. Dieses Prozedere wird vom/von der Pädagogen/in mit verfolgt und dokumentiert, um den Entwicklungsprozess festzuhalten und darauf aufbauen zu können.

Die Teilnehmer/innen-Besprechung

Jeden Mittwoch finden nach Kursschluss sogenannte Teilnehmer/innen-Besprechungen (Anhang 2) statt, in denen das Trainingspersonal die Entwicklung der Jugendlichen

¹² Siehe Kapitel: Die dänischen Produktionsschulen: Dokumentation und Kompetenzfeststellung: Kompetenztafel, S. 32.

bespricht und dokumentiert. Wöchentlich wechseln die Fachbereiche ab, sodass schließlich vierwöchig die berufliche und persönliche Entwicklung eines jungen Menschen genauer betrachtet wird.

Im Vorfeld kann der/die Fachtrainer/in die Jugendlichen seines Fachbereichs um ihre Selbsteinschätzung bitten. Es handelt sich dabei um Fragen zu kognitiven, sozialen und fachlichen Kompetenzen, die im Schulnotensystem (1=sehr gut, 5=ungenügend) zu beantworten sind. Die Ergebnisse bilden in der Teilnehmer/innen-Besprechung die Basis und werden den Fremdeinschätzungen des Fachpersonals gegenübergestellt.

In jede Besprechung ist die Berufsorientierung der Jugendlichen verankert. Der/die für Vermittlungsunterstützung zuständige Trainer/in erhält Informationen über das aktuelle Verhalten der Jugendlichen, um mögliche Berufspraktika zu vereinbaren. Bei abgelaufenen Praktika gibt er/sie wichtige Rückmeldungen der Praktikumsfirmen an die Fachtrainer/innen. Ebenso fließen die Kenntnisse des/der Auswahlmodul-Pädagogen/in in die Gespräche ein, wenn es beispielsweise um die finanzielle Situation, die Herkunftsfamilie oder andere Umstände aus der Vergangenheit des/der Teilnehmers/in geht.

Durch diesen gut funktionierenden, eng vernetzten Austausch des Betreuer/innen-Teams der Produktionsschule gelingt es, die Jugendlichen bedarfsgerecht zu unterstützen und in ihrer Entwicklung individuell zu fördern.

Im Anschluss an jede Teilnehmer/innen-Besprechung findet am Folgetag zwischen den zuständigen Betreuer/innen und dem/der betreffenden Jugendlichen ein Gespräch statt, in dem es um das Verhalten der vergangenen Wochen, die momentane Situation und die Folgeschritte zur Zielerreichung geht. Inhalt dieses Verlaufsgesprächs ist auch eine Rückmeldung über die Wahrnehmungen des Trainer/innen-Teams.

Berufsorientierung: „My Future“¹³ - Mappe und Berufspraktika

Während des gesamten Produktionsschulaufenthalts werden dem/der Jugendlichen begleitende Berufspraktika zur Entwicklung und Förderung der Berufswahlreife sowie intensive Vermittlungsunterstützung und Bewerbungstrainings angeboten. Ziel eines Praktikums ist es, die eigenen Vorstellungen von einem Berufsbild mit der Wirklichkeit des ersten Arbeitsmarktes abzugleichen.

In der frühen Phase des Berufsorientierungsprozesses wird dem/der Teilnehmer/in die sog. „My Future“ - Mappe ausgehändigt. Sie beinhaltet Arbeitsblätter und Übungen, die die Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen, den Lebensweg und die Zukunftspläne des jungen Menschen betreffen. Auf diese Weise erhält der/die Teilnehmer/in mehr Klarheit über seine/ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten. In weiterer Folge werden der angestrebte Beruf und seine Anforderungen mit den beruflichen und sozialen Kompetenzen des/der Jugendlichen abgeglichen.

¹³ „My future - Schritt für Schritt zum Wunschberuf“, AK Oberösterreich, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://bit.ly/2tcS2uo>

Nach dieser Stärken- und Schwächenanalyse erhält der/die Teilnehmer/in Unterstützung beim Schreiben eines Lebenslaufs sowie bei der Formulierung eines Bewerbungsschreibens. Entweder bietet ein/e Trainer/in seine Hilfe an, oder Peer-to-Peer-Lernen findet statt. Das bedeutet, dass ein/e Jugendliche/r, der bereits ein Bewerbungsschreiben formuliert hat, seinem/ihrer Kollegen/in unterstützend zur Seite steht. Die Kompetenzfeststellung durch eine/n Kollegen/in wird in manchen Fällen besser angenommen als von einem/r Trainer/in.

Während der Berufsorientierungsphase wird die Kontaktperson des Praktikumsgebers aufgesucht – entweder vom/von der Teilnehmer/in selbst oder dem/der zuständigen Trainer/in – um einen Termin für ein Vorstellungsgespräch zu vereinbaren. Üblicherweise nimmt der/die Trainer/in an diesem Gespräch teil, um die Produktionsschulziele und – hintergründe zu erläutern. Außerdem können dem/der Teilnehmer/in auf diese Weise die Ängste und Nervosität genommen werden.

Meistens dauert das erste Praktikum vier Tage (montags bis donnerstags). Für den Praktikumsgeber ist diese Zeit ausreichend, um die Arbeitsleistung des/der Jugendlichen einzuschätzen und umgekehrt erhält der/die Teilnehmer/in (erste) Eindrücke vom Berufsalltag. Freitags findet zwischen dem/der Teilnehmer/in und dem/der zuständigen Fachbetreuer/in ein Reflexionsgespräch über die gesammelten Erfahrungen statt. Die Kontaktperson des Praktikumsgebers füllt nach dem Probepraktikum einen Feedbackbogen aus, der folgende Items enthält und auf einer Skala von 1 bis 5 zu beantworten ist (1=sehr gut; 5=ungenügend) (Anhang 3):

- Pünktlichkeit, Verhalten im Krankheitsfall
- Arbeitsinteresse
- Lernfähigkeit, Durchhaltevermögen, Leistungsfähigkeit
- Eigenverantwortung, Eigeninitiative
- Ausdauer und Belastbarkeit
- Konzentrationsfähigkeit
- Kontaktfähigkeit
- Motivation
- Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen/innen, Kunden/innen

Zudem werden Fragen zur Berufseignung des/der Jugendlichen, zu besonderen Vorkommnissen, Stärken und Schwächen gestellt. Wenn beide Parteien – sowohl der Praktikumsgeber als auch der/die Jugendliche – zustimmen, wird ein Langzeitpraktikum vereinbart. Während dieser Zeit hält der/die betreuende Fachtrainer/in ständigen Kontakt zum Praktikumsgeber, um die in der Vorbereitung formulierten Zielsetzungen des Praktikums abzusichern. Für den/die Teilnehmer/in besteht während des Praktikums und im Anschluss daran die Möglichkeit, die eigenen Wahrnehmungen mit den Fremdeinschätzungen zu reflektieren. Der/die Trainer/in für Vermittlungsunterstützung dokumentiert sämtliche Ergebnisse, Gespräche und Vereinbarungen betreffend der nächsten Praktikumschritte in der Produktionsschul-Datenbank.

“Erleben & Bewegen” – eine erlebnispädagogische Methode

Die Produktionsschule Steyr bietet monatlich erfahrungsbasierte pädagogische Einheiten für die Dauer eines halben Tages an. Der/die Trainer/in für Outdooraktivitäten wählt gemeinsam mit den Pädagogen die Übungen aus. Unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Notwendigkeiten der Jugendlichen konzentrieren sich die Übungen mal auf die Orientierungsphase, um den Teilnehmer/innen den Eintritt in die Produktionsschule zu erleichtern. Ein anderes Mal sind die Übungen so konzipiert, dass Teambuilding, Kooperation, Kommunikation oder Konfliktmanagement im Mittelpunkt stehen.



Die Übung “Blinde Raupe” ist ideal, um Vertrauen aufzubauen und Verantwortung zu übernehmen. Die vorderste Person der Reihe führt eine „blinde“ Gruppe durch ein Gebiet. Eine mögliche Variante ist, den Weg barfuß zu überwinden, um mehr Sinne anzusprechen. Verhaltensbeobachtungen in unterschiedlichen Situationen sind sehr geeignete Methoden, um soziale Kompetenzen zu messen.

Durch die Abstimmung der Einschätzungen des Trainingspersonals können ziemlich zuverlässige Verhaltensangaben der Jugendlichen vorgenommen werden. Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung vor und nach den Trainings können neu erworbene Kompetenzen und Ressourcen ans Licht bringen.

Für jede Outdooraktivität und erlebnispädagogische Methode ist es erforderlich, jeden einzelnen Schritt durch Qualitätsziele vorzubereiten. Ein gemeinsames Tool ist das sog. SMART-Modell:¹⁴:

S – SPECIFIC/ SPEZIFISCH	Was soll erreicht werden? Welcher Lernerfolg soll erzielt werden?
M - MEASURABLE/ MESSBAR	Wie weiß man, dass das Ziel erreicht wurde? Was kann gemessen oder beobachtet werden?
A – ACHIEVABLE/ ERREICHBAR	Wie wahrscheinlich ist es, dass die Zielgruppe ihr Ziel mit den vorhandenen Ressourcen in der vorgegebenen Zeit erreicht?
R – REALISTIC/ REALISTISCH	Wie realistisch ist dieses Ziel? Welche anderen Einflüsse und Umstände könnten die Erfolgswahrscheinlichkeit beeinflussen?
T – TIMED/ ZEITLICH FESTGELEGT	Wie ist der zeitliche Rahmen? Wann ist der Beginn, wann das Ende? Welche anderen Faktoren werden die Zeitplanung beeinflussen?

¹⁴ Jonathan Bowyer, Tools for Learning: How to create and develop, SALTO-YOUTH (EuroMed Resource Centre 2012), aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://bit.ly/2sdnt2Z>

Sozialkompetenzen können auch mit Hilfe von KODE¹⁵ oder Keystart2work¹⁶ gemessen und dokumentiert werden.

Weitere Dokumentation

Parallel zur Dokumentation der Teilnehmer/innen-Besprechung und der Praktikumsrückmeldung belegen die Pädagogen/innen alle relevanten Vorfälle, besonderes Verhalten und persönliche Entwicklungsschritte in der Datenbank. Es kann sich dabei handeln um:

- Teambildendes Verhalten während Outdooraktivitäten:
Das „Eierkatapult“ ist beispielsweise eine Gruppenübung, in der es darum geht, eine Vorrichtung so zu konstruieren, dass ein Ei einen Sturz zu Boden übersteht, ohne dabei zu zerbrechen. Für das Trainingspersonal kann es sehr aufschlussreich sein, diese Interaktion zu beobachten. Als Reflexion kann die „Autoteile“-Übung zum Einsatz kommen. Dabei denkt jede/r Teilnehmer/in an seine/ihre Rolle aus der Übung und überlegt sich dazu, welches Autoteil er/sie dargestellt hat: das „Lenkrad“, weil er/sie der Gruppe gezeigt hat, in welche Richtung es gehen soll; die „Bremse“, weil er/sie das Geschehen gebremst hat oder der „Sicherheitsgurt“, weil es wichtig war, die Vorgehensweise erneut zu überdenken.
- Wissenserwerb im Kleingruppenunterricht:
Jede/r Teilnehmer/in bekommt die Möglichkeit, an Unterrichtseinheiten in Allgemeinbildung, wie Mathematik, Lesen und Schreiben, oder Geografie und politischer Bildung teilzunehmen. Spezielle Tests können den Lernfortschritt widerspiegeln.
- Besondere Einsatzbereitschaft in Projekten wie Demokratiecourse, Finanzführerschein, Verhalten beim Besuch einer Ausstellung, Firmenexkursion;

Dokumentation und Kompetenzfeststellung findet nicht nur statt, um die Entwicklung der Teilnehmer/innen zu veranschaulichen, sondern auch um deren Löhne sicherzustellen. Vom/von der Pädagogen/in wird täglich die Anwesenheit der Jugendlichen notiert und kontrolliert. Am Ende des Monats wird diese Liste dem Arbeitsmarktservice zur Verfügung gestellt, wodurch die Löhne ausbezahlt werden können. Vom Arbeitsmarktservice werden auch sogenannte Wochenarbeitsberichte eingefordert, in denen die Jugendlichen täglich nach getaner Arbeit ihre Leistungen notieren. In wenigen Worten werden die Aufgaben und Tätigkeiten reflektiert, die der/die Fachtrainer/in im Anschluss mit einer Unterschrift bestätigt. Dadurch wird die Selbstreflexion trainiert, die Arbeitsergebnisse werden geprüft und die folgenden Arbeitsziele werden festgelegt.

Teilnahmebestätigung

Am Ende der Produktionsschulzeit erhält jede/r Teilnehmer/in eine Teilnahmebestätigung, in der sämtliche absolvierten Aufgaben und erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen

¹⁵ „KODE – KompetenzAtlas“, Competenzia, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://bit.ly/2tMkVL8>

¹⁶ „KeyStart2Work“, Erasmus+, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://training.keystart2work.eu/en/>

vermerkt sind. Beim Verabschiedungsritual, an dem alle Trainer/innen und Jugendlichen teilnehmen, erhält die Person neben der Teilnahmebestätigung auch eine persönliche Abschiedskarte sowie einen USB-Stick mit ihren Bewerbungsunterlagen.

Zentrale Prinzipien und Vereinbarungen

Beobachtung und Reflexion sind zentrale Werkzeuge zur Kompetenzfeststellung in der Produktionsschule Steyr. Wenn beispielsweise ein/e Trainer/in einen jungen Menschen beim Löffelschnitzen beobachtet, ist er/sie in der Lage, den Entwicklungsstatus einzuschätzen. Die Aufgabe wird solange praktiziert, bis der Holzlöffel fertig ist, was je nach mitgebrachten Fähigkeiten unterschiedlich lange dauern kann. Eine geschickte Person wird beim ersten Mal vom/von der Trainer/in instruiert, später von einem/r kompetenten Kollegen/in nach dem Prinzip des vorteilhaften Peer-to-Peer-Lernen eingewiesen. Der/die Teilnehmer/in lernt konsequent, Verantwortung zu übernehmen und Selbst- und Fremdeinschätzung können abgeglichen werden.

Ein weiteres wichtiges Tool ist die enge Zusammenarbeit des Trainingspersonals. Der junge Mensch mit seinen Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen ist immer im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit. Dies ist ein Produktionsschulprinzip, und die Angestellten leben es. Jede persönliche und berufliche Entwicklung eines/r Teilnehmers/in wird notiert und mit den Trainer/innen und Pädagogen/innen geteilt, dem/der Jugendlichen rückgemeldet und gemeinsam werden neue Ziele vereinbart.

DÄNEMARK

Rahmenbedingungen in Dänemark

Die Produktionsschulen und ihre Teilnehmer/innen

Das grundsätzliche Ziel der Produktionsschule ist seit jeher dasselbe: eine praktische Lernumgebung zu schaffen, die junge Menschen qualifizieren kann, eine allgemeine und berufliche (Aus-)Bildung anzufangen und abzuschließen oder sie zu qualifizieren, um in den Arbeitsmarkt einzutreten. Das pädagogische Hauptinstrument, dieses Ziel zu erreichen, ist Lernen durch das Produzieren echter Waren und Leistungen für echte Kunden in professionellen Werkstätten und verbindlichen Arbeitsgemeinschaften.

Zurzeit (2017) gibt es 81 Produktionsschulen, verteilt in ganz Dänemark, die in der Größe (etwa 40 Teilnehmer/innen bis zu 200) und im Bildungsangebot variieren. Die durchschnittliche Teilnehmer/innenanzahl pro Fachtrainer/in beträgt 10-12. Etwa 15.000 Jugendliche besuchen eine Produktionsschule pro Jahr. Ein/e Jugendliche/r kann eine Produktionsschule für maximal ein Jahr besuchen, wobei die durchschnittliche Verweildauer etwa sechs Monate beträgt. Er/Sie erhält ein Gehalt¹⁷, das im Falle von Abwesenheit reduziert werden kann.

Voraussetzungen für einen Produktionsschulbesuch sind: Der/die Jugendliche muss 1) 10 Jahre der Pflichtschule absolviert haben, 2) keine höhere Schulbildung beendet haben, 3) zur Zielgruppe gehören, die von einem/r Jugendberater/in eingeschätzt wird und 4) beim Eintritt in die Produktionsschule unter 25 Jahre alt sein.

2013 sind 57% der Teilnehmer/innen nach dem Produktionsschulbesuch in Fortbildung eingetreten und 7% in den Arbeitsmarkt, während die Verbleibenden andere Aktivitäten fortgesetzt haben und/oder in der Arbeitslosigkeit verblieben sind.

Rechtslage und Anbindung zum VET-System (berufliches Bildungssystem)

Seit den ersten Produktionsschulprojekten in den 1970er Jahren haben sich die Schulen in eine unabhängige Schulform entwickelt, die 1985 ihre eigene Gesetzgebung erreichten und seit 1996 hauptsächlich vom Staat finanziert werden.

Seit den 1970ern haben die Produktionsschulen zunehmend restriktivere gesetzgebende Anforderungen erfahren, die sie in eine Richtung mit mehr Bezug zum formellen Bildungssystem lenkten. Das Gesetz sieht vor, dass "das Angebot eine junge Person befähigen soll, Qualifikationen zu erwerben, die sie zum Abschluss einer Ausbildung führen, im Besonderen hinsichtlich VET. Seit 2007 sind die Produktionsschulen verpflichtet, Verträge der Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufsbildungseinrichtungen abzuschließen

¹⁷ Gehalt pro Woche: Teilnehmer/innen unter 18 Jahre: 350 DKK, über 18 und bei den Eltern lebend: 350 DKK, über 18 und alleine lebend: 1250 DKK

und den Teilnehmer/innen sog. „kombinierte Kurse“ in Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufsschulen anzubieten.

Das dänische Berufsbildungssystem

Das dänische Berufsbildungssystem ist ein duales System, in dem Schulperioden mit Ausbildungsperioden in Unternehmen abwechseln. Dieser Grundsatz stellt sicher, dass die Auszubildenden die notwendigen Sachkenntnisse erwerben, die am Arbeitsmarkt gefragt sind. Der anfällige Punkt des Dualsystems soll durch genügend Ausbildungsplätze abgesichert werden. Es liegt in der Verantwortung jedes/r einzelnen Schülers/in, einen Ausbildungsplatz zu finden, obgleich die Berufsschule dabei helfen kann. Viele Unternehmen wollen aus finanziellen Gründen keine Auszubildenden oder Lehrlinge aufnehmen.¹⁸ Einer der Gründe für Dropouts aus dem VET-System ist, dass kein Ausbildungsplatz gefunden werden kann.

2015 begann eine Reform des Systems. Die Hauptziele waren, Schulabbrüche zu reduzieren, die Standards zu erheben und Bildung für eine große Bandbreite der jungen Menschen attraktiver zu machen. Zum ersten Mal wurden bestimmte Zulassungsvoraussetzungen festgelegt. Das bedeutet, dass Schüler/innen, die eine Berufsschule besuchen möchten, einen positiven Abschluss in Dänisch und Mathematik vorweisen müssen.

Produktionsschulen und Berufsbildungsreform

Gemäß dem Konsens der politischen Parteien über die VET Reform sollten die Produktionsschulen „eine Schlüsselrolle in der Vorbereitung junger Menschen für die neuen Anforderungen spielen“. Diese von der Berufsbildungsreform hervorgebrachten, neuen Anforderungen haben einen Einfluss auf die in Produktionsschulen geleisteten Vorbereitungsarbeiten. 2014/15 haben PSF gemeinsam mit den Schulen spezielle, „zielorientierte Fahrten“ für Teilnehmer/innen gelegt, denen ihre weitere Berufsausbildung zwar klar ist, es ihnen aber noch an manchen Kompetenzen mangelt. Während dieser Kurse wird sich der/die Teilnehmer/in mit Hilfe seines/ihrer Werkstättentrainers/in, der Dänisch- und Mathematiklehrer/in und des/der Beraters/in auf die Voraussetzungen der spezifischen Ausbildung konzentrieren und versuchen, sich bestmöglich darauf vorzubereiten.

Viele Produktionsschulen bieten auch andere Arten von Bildung, die formal ist, aber wegen der Produktionsschullage und Kooperation das formale und nonformale Bildungssystem überbrückt¹⁹.

¹⁸ Obwohl die Lehrlingsentschädigung zu Beginn sehr niedrig ist, bedeutet es Ausgaben für das Unternehmen.

¹⁹ Weitere Informationen können auf www.ipso.li entnommen werden

Die Dänischen Produktionsschulen: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

Die dänischen Produktionsschulen legen durch unterschiedliche Kanäle in der Produktionsschule einen Fokus auf der Dokumentation und Kompetenzfeststellung. Manche Schulen bedienen sich pädagogischer Tools und Methoden, andere sind Dokumente aus dem Produktionsschulgesetz²⁰. Viele von diesen werden in Zusammenarbeit verwendet und ergänzen einander. Die Tools haben gemeinsam, dass sie sich auf die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung des/der Teilnehmers/in konzentrieren. Dieser Fokus ist gesetzlich verankert und in der Charta der dänischen Produktionsschulen²¹ als Grundsatz no.2 beschrieben:

“Lernen findet in einer verbindlichen Arbeitsgemeinschaft statt. Ziel ist die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung einer jungen Person”.

Dokumentation und Kompetenzfeststellung, die vom Produktionsschulgesetz verlangt werden, sollen auch den/die Teilnehmer/in jederzeit bei der Weiterbildung und/oder zum Arbeitsmarkt verhelfen.

Dokumentation und Kompetenzfeststellung werden zunehmend nachgefragt, weil die Produktionsschulen Vorbereitungsschulen sind. Dennoch werden die verwendeten Methoden unter Berücksichtigung von “Learning by Doing” entwickelt – die Produktionsschul-Teilnehmer/innen müssen Teil einer Arbeitsgemeinschaft sein. Demnach lässt sich sehen, dass die in den nachfolgenden Kapiteln beschriebenen Tools und Methoden einen Fokus auf dem Lernen in den Werkstätten haben: Kompetenzen entwickeln, die in der Weiterbildung, am Arbeitsmarkt und im Leben generell anwendbar sind. Von daher kann die Produktion als solche als das wichtigste Lernwerkzeug in der Produktionsschule angesehen werden. Dokumentation und Kompetenzfeststellung sind jene in Produktionsschulen angewendeten Tools, die das Lernen aufzeigen und visualisieren.

Dokumentationsarten werden auf unterschiedliche Weise kombiniert, mit anderen Methoden ergänzt und an die jeweilige Schule genauso wie an jede/n einzelne/n Teilnehmer/in angepasst. Die Dokumentations- und Kompetenzfeststellungstools dänischer Produktionsschulen, die in den folgenden Kapiteln beschrieben werden, schließen sowohl ältere als auch neuere Initiativen ein.

Der Kursplan

§1, Cl. 2. Eintritt und Entlassung eines/r Teilnehmers/in finden laufend statt, dessen/deren Bedürfnisse beachtend. Bei Eintritt wird ein Plan für jeden Teilnehmer/innen-Verlauf erstellt.

²⁰ “Bekendtgørelse af lov om produktionsskoler”, Retsinformation, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://bit.ly/2rTnD06>

²¹ “Charta für die dänischen Produktionsschulen”, Die Produktionsschulvereinigung, aufgerufen am 26. Juni 2017, http://www.psf.nu/images/charte/charte_engelsk.pdf

Beim Produktionsschuleintritt hat die junge Person ein Treffen mit dem/der begleitenden Berater/in, und ein Kursplan, der für den gesamten Produktionsschulaufenthalt gilt, wird erstellt. Das Produktionsschulgesetz verlangt, dass die Schule den Verlauf des/der Teilnehmers/in mithilfe eines individuellen Kursplans nachverfolgt (Anhang 4). Dies ist nicht nur ein Bildungsplan, sondern auch ein Plan, der die soziale und persönliche, genauso wie die berufliche Entwicklung mit einbezieht. Der Zweck des Kursplans ist eine Beschreibung des Abklärungs- und Lernprozesses für jene Teilnehmer/innen, die sich ihrer Bildungs- und Berufswahl unschlüssig sind. Alle Schulen verwenden für die Datenerfassung sowie Aktualisierung des Kursplans der Teilnehmer/innen ein IT-System (Figur 1). Der Kursplan wird erstellt, sobald der/die Teilnehmer/in in die Produktionsschule eintritt und muss zumindest alle drei Monate überprüft werden. Dadurch wird das pädagogische Tool effektiv anwendbar, sowohl für die Schule als auch für den/die Teilnehmer/in. Die eigene Entwicklung wird verfolgt und die Ziele und Beweggründe für den Produktionsschulbesuch werden reflektiert.

The screenshot shows the 'Nordplaner' interface. At the top, there's a navigation bar with 'Elever (156)', 'Lærperioder', 'Udskrift', 'Værktøjer', and 'Søg'. Below that, the user is logged in as 'Preben H.' with a 'Log ud' option. The main content area shows the profile for 'Maler / Erika Katrine Hansen'. A menu bar includes 'Stamdata', 'Baggrund', 'Indskuningssamtale', 'Samtaledag', 'GF2 Topmøde', 'Notat', 'Dokumenter', and 'Fakta'. The 'Stamdata' section contains a form with the following fields and values:

* Navn	Erika Katrine Hansen	Adresse	Linde Allé
Cprnr	261095	Postnr	4220
Elevnr		By	Korsør
Kodeord		Email	
Kodeordsbekræftelse		Bopælsstatus	Hjemmeboende
Mobil tlf	2619	Bopæl	5/9/14
Fastnet tlf		Stagetse	
		Vejleder	Preben Hammer Jensen

Figur 1: Grunddaten unter Verwendung von "Nordplaner"

Der Kursplan muss folgende Komponenten beinhalten:

- Teilnehmer/innen-Angaben zu den eigenen persönlichen Zielen innerhalb des Produktionsschulaufenthalts, einschließlich einer Beschreibung der beruflichen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten, die angeeignet werden wollen
- Wahl der Werkstatt
- Beschreibung der Erwartungen, wie der Produktionsschulaufenthalt zur (Teil-) Zielerreichung beitragen kann
- Datum für die Überprüfung des Kursplans (begleitende/r Berater/in)

Ein Kursplan kann auch Informationen enthalten über:

- die Teilnahme an der Ausbildung von grundlegenden Fertigkeiten
- die Teilnahme an Arbeitsvermittlungsangeboten
- die Teilnahme an speziellen Ausbildungen oder anderen Formen von Bildungsangeboten

- die Teilnahme an Ausbildung, Trainings und Kursen außerhalb der Produktionsschule

Am Ende des Produktionsschulaufenthalts wird aus dem Individualplan ein Bildungsplan, den der/die Teilnehmer/in zu Weiterbildungen mitbringen kann. Zunächst jedoch ist die Ausgangslage des Teilnehmer/innen-Plans das Verweilen in der Produktionsschule. Für jene Teilnehmer/innen, die ihre Berufs(aus-)bildung fortsetzen, wird der Kursplan als ein Bildungsplan natürlich fortgeführt, der den Teilnehmer/innen hilft, ihren eigenen Bildungspfad während der gesamten Ausbildung weiter zu verfolgen. Der Kursplan der Produktionsschule (gemeinsam mit dem Kompetenzzertifikat) verbessert die Möglichkeit, Erfahrungen und Kompetenzen innerhalb eines Fachgebiets nachzuweisen.

Orientierungsberatung

§ 2 Cl. 2. Das Angebot muss Bildungs- und Karriereberatung einschließen.

Während Anweisungen und Kompetenzfeststellung in den Workshops kontinuierlich stattfinden, ist es im Produktionsschulgesetz vorgeschrieben, dass zumindest einmal in drei Monaten eine Besprechung der Teilnehmer/innen mit ihrem/r begleitenden Berater/in und dem/der Fachtrainer/in stattfindet. Wie im "Kursplan" erwähnt, hat der/die Jugendliche sein/ihr erstes Treffen mit dem /der Berater/in zu Beginn des Produktionsschulaufenthalts. In der Charta steht auch geschrieben, dass Produktionsschulen "[...] jede/n Teilnehmer/in darin unterstützen, realistische Ziele zu setzen und diese während des Aufenthalts in der Schule zu erreichen." (Charta: 9. Grundsatz)

Die Überprüfung des Teilnehmer/innen-Kursplans ist Ausgangspunkt und Tool für das Gespräch zwischen dem/der Teilnehmer/in und dem/der Berater/in. In diesem wird der Kursplan für den/die Teilnehmer/in aktualisiert, um in Bezug auf Kompetenzen, Weiterbildungspläne, Pläne für einen Arbeitsplatz/Praktika usw. voranzukommen. Jedoch beinhaltet die Beratung oft viel mehr. Genauso wie die Produktionsschulen eine/n Teilnehmer/in darin unterstützen und beistehen, sich persönlich, sozial und beruflich weiterzuentwickeln, können manche Themen wie die persönliche Wirtschaftslage, Wohn- und gesellschaftliche Verhältnisse für manche Teilnehmer/innen relevant sein, während Themen wie Rechte und Pflichten in einer Demokratie, Zusammenarbeit, Unabhängigkeit, Termineinhaltung usw. für andere nützlich sein können.

Klärung früher erworbener Kenntnisse (RKA)

2005 hat eine Handvoll Produktionsschulen in Zusammenarbeit mit 17 Testschulen eine Reihe von IKT Tools entwickelt, die für alle dänischen Produktionsschulen verfügbar sind²². Die Tools wurden für die Produktionsschulen entworfen, weil die Berufsschulen neue Lehrlinge in Bezug auf früher erworbene Kenntnisse bewerten müssen. Weil die dänischen Produktionsschulen zum Ziel haben, viele Teilnehmer/innen in die Berufs(aus-)bildung zu bringen, stieg an Produktionsschulen die Nachfrage, früher erworbene Kenntnisse ebenfalls

²² "Realkompetenceafklaring", EU Sozialfonds, aufgerufen am 26. Juni 2017, <http://www.realkomp.dk/>

zu beurteilen und zu dokumentieren. Die Tools werden als ein Beitrag zur Qualifikation von Kompetenzfeststellung und Dokumentation betrachtet, die bereits in Produktionsschulen stattfinden. Wenn eine Produktionsschule die RKA Tools anwendet, dienen diese auch als Basis für den Teilnehmer/innen-Kursplan. Folglich ist dieses Werkzeug hauptsächlich für den/die begleitende/n Berater/in konzipiert und in Verwendung, um die Entwicklung der Teilnehmer/innen zu verfolgen; und die RKA Tools helfen, die Gespräche zwischen dem/der Teilnehmer/in und dem/der Berater/in zu steuern. Weiters kann der/die Berater/in den/die Werkstättentrainer/in gewinnbringend in die Arbeit mit RKA mit einbeziehen.

RKA ist ein Tool, das mehrfach angewendet werden kann: 1) die individuellen Fertigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmer/innen dokumentieren, die in der Produktionsschule gezeigt wurden, 2) die Arbeit der Produktionsschule mit der Kompetenzentwicklung dokumentieren und 3) sicherstellen, dass der/die Teilnehmer/in das bestmögliche während seines/ihrer Produktionsschulaufenthalts erreicht.

Es ist die Aufgabe der Produktionsschule, den Teilnehmer/innen zu helfen, Klarheit in Bezug auf ihre (Weiter-)Bildung zu erlangen und berufliche, soziale und persönliche Kompetenzen zu entwickeln, die auf praktischer Arbeit und Produktion basieren. Daraus folgt, dass das RKA unter den gegebenen Bedingungen darauf ausgerichtet ist, den früheren Lernweg des/der Teilnehmer/in klarzustellen. Daher sind die Tabellen, in denen RKA als Arbeitstools präsentiert werden, durch die Frage geprägt: Was soll der/die Teilnehmer/in während eines Produktionsschulaufenthalts lernen?

- Der/die Teilnehmer/in muss vorankommen, lernen, was im Kursplan dargelegt ist.
- Der/die Teilnehmer/in muss lernen, Teil einer Arbeitsgemeinschaft zu sein.
- Der/die Teilnehmer/in muss die grundlegenden Kompetenzen erlangen, um eine Ausbildung/Arbeit ausführen zu können.
- Der/die Teilnehmer/in muss ein Minimum an beruflichen Kompetenzen erwerben, um Hilfsarbeit in Produktionsbetrieben ausführen zu können.
- Diese vier Antworten zusammen machen das aus, was ein/e Teilnehmer/in während eines Produktionsschulaufenthalts im Allgemeinen lernen soll; und sie sind Grundlage für die Modelle – die RKA Tools.

Die vier Kompetenzbereiche, mit denen sich das RKA Modell (Anhang 5) beschäftigt, sind:

- Berufliche Kompetenz: verstehen können und sachkundig sein, anwenden können und in die Gesellschaft eintreten können unter Anwendung dieser beruflichen Kompetenzen. In den Produktionsschulen ist dies der Fokus auf technische Fertigkeiten in der Werkstatt.
- Soziale Kompetenz: Die Fähigkeit, die eigenen Bedürfnisse mit denen der anderen in der Gemeinschaft auf angemessene Weise abzuwägen; aktiv an der Gemeinschaft teilzunehmen, mit der Absicht, die eigenen genauso wie die Interessen der anderen zu pflegen.

- Entscheidungskompetenz (außerpersönlich): Die Fähigkeit, eigene Handlungen zu reflektieren, berufliche Kompetenzen, Fertigkeiten, Intelligenz, Fähigkeiten und Lernmethoden.
- Selbstkompetenz (innerpersönlich): gänzlichen Zugang zu den eigenen Gefühlen haben. Erleben und Fühlen, um sich selbst ausdrücken zu können und folglich danach auswählen und handeln.

Die Modelle für Kompetenzentwicklung betrachtend, kommen sie der Entwicklung von Lebenskompetenzen gleich. Figur 2 ist ein entwickeltes Modell, im echten Leben allerdings agieren alle vier Kompetenzbereiche in komplexen Zusammenstellungen gemeinsam – und beeinflussen sich gegenseitig in ihrer Entwicklung.

Figur 2: Lebenskompetenz: Die Begriffe unter jedem der vier Kompetenzbereiche sind illustrativ und nicht notwendigerweise vollständig

Lebenskompetenz	Qualifikation	Selbstbestimmung
Äußerlich	<i>Berufliche Kompetenz</i> <ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Fähigkeiten • technische und allgemeine berufliche Kompetenzen • Auffassung der Aufgaben/Anweisungen • Qualitätsbewusstsein • Beitrag zur Problemlösung 	<i>Soziale Kompetenz</i> <ul style="list-style-type: none"> • Beziehungskompetenz • Fähigkeit, einer verbindlichen Gemeinschaft beizutreten, einschließlich demokratischer Gemeinschaften • Empathie • Fähigkeit, Führungsrolle und ausführende Rolle zu übernehmen • Konfliktlösung
PERSÖNLICHE KOMPETENZEN		
Innerlich	<i>Entscheidungskompetenz (außen)</i> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion/Selbstreflexion • Selbsteinschätzungs-kompetenz • Einschätzung eigener Lernmethoden • Fähigkeit, die eigene Lebensgeschichte (neu) zu gestalten 	<i>Selbstkompetenz (innen)</i> <ul style="list-style-type: none"> • emotionale Kompetenz • mit dem eigenen Inneren in Kontakt sein • eigene Gefühle als innere Führung nutzen • Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden

Spinnennetz

Ein Kompetenz – Spinnennetz²³ wird angewendet, um die sozialen, persönlichen und beruflichen Kompetenzen eines/r Teilnehmers/in zu konkretisieren und zu veranschaulichen. Es kann Kompetenzen in Bereichen wie die Annahme von Herausforderungen, Engagement in Schulaktivitäten und in den Werkstätten, Zusammenarbeit, Verantwortung, Zurechenbarkeit, Initiative, Unabhängigkeit usw. zeigen. Genauso wie das Portfolio (nächstes Tool) – ist das Spinnennetz oder auch Radardiagramm ein bekanntes Tool, um Fähigkeiten aufzeigen zu können. Im Produktionsschulkontext wird es oft verwendet, um die Kompetenzen eines/r Teilnehmers/in in bestimmten Zeitabständen zu verfolgen, wodurch dessen/deren Entwicklung abgebildet wird. Das Spinnennetz wird meistens gemeinsam mit dem RKA Tool angewendet, als eine Art, den Fortschritt visuell abzubilden. Das Spinnennetz wird dem/der Teilnehmer/in vorgestellt, wenn er/sie eine kurze Weile in der Produktionsschul-Werkstatt ist, während das Trainingspersonal "X" Fähigkeiten des/der Teilnehmers/in einschätzt. Das Spinnennetz wird normalerweise bei den vierteljährlichen Besprechungen mit dem/der Berater/in verwendet oder auch nur beim Ein-/Austritt in die/aus der Produktionsschule.

Holzwerkstatt

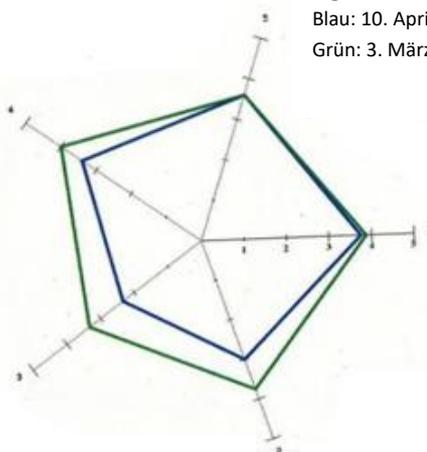
Grundlegende berufliche Kompetenzen

1. Anweisungen Verstehen
2. Planen und Systematisieren
3. Organisieren und Reinigen
4. Professionelle Haltbarkeit
5. Eintreten in eine Arbeitsgemeinschaft

Ergebnisse

Blau: 10. April 2013

Grün: 3. März 2014



Portfolio

Im Gegensatz zu den genannten Tools, die von den Angestellten angeleitet werden, wird das Portfolio vom/von der Teilnehmer/in selbst geführt. Ein Portfolio kann ein hilfreiches Instrument in der nonformalen (Aus-)Bildung sein, zu der die dänischen Produktionsschulen dazugehören, weil der/die Teilnehmer/in Zeugnisse, Produktbeispiele, Referenzen usw. sammeln kann. Das Portfolio ist eine systematische Sammlung der Arbeit und Erfahrungen eines/r Teilnehmers/in, aber es kann auch die Anstrengungen, Entwicklung und Ergebnisse zeigen. Das Portfolio kann auch nützlich sein, damit der/die Teilnehmer/in das eigene Lernen, die Fähigkeiten und das eigene Wissen begreift. Die Anwendung dieses Portfolios ist sehr werkstattspezifisch.

²³ Auch bekannt als Radardiagramm oder Radar-Chart

In manchen Werkstätten gibt es beispielsweise freitags fixe Zeiten, an denen das Portfolio mit Bildern und Beschreibungen eines Produkts, das in dieser Woche fertiggestellt wurde, aktualisiert wird. Auf diese Weise entspricht das Portfolio auch einer Schreibübung und kann im Dänischunterricht für Teilnehmer/innen mit einbezogen werden, die sich für eine dänische Klasse entschieden haben.

Das Portfolio wird sowohl zu Gunsten des/der Teilnehmers/in als auch für die Ausbildung/den Arbeitsmarkt erstellt, wo er/sie nach Ende des Produktionsschulaufenthalts beschäftigt sein wird. Die Vereinigung Dänischer Produktionsschulen hat keine standardisierten Vorlagen von Portfolios bestimmt, weil sich der Gebrauch in jeder Werkstatt unterscheidet.

Kompetenztafeln

Beim Eintritt in die Produktionsschulwerkstatt haben viele Teilnehmer/innen ihre erste Begegnung mit der Kompetenztafel. Eine Vielzahl dänischer Produktionsschulen wenden Kompetenztafeln an, um die beruflichen Kompetenzen eines/r Teilnehmers/in zu verfolgen (Anhang 6). Kompetenztafeln haben zum Ziel, die von Teilnehmer/innen entwickelten beruflichen Kompetenzen nachzufolgen, was stets werkstattspezifisch ist. Die Werkstätten listen jene Kompetenzen auf, die erreicht werden können, und verbinden sie mit unterschiedlichen Farben für Anfänger, Geübt, Erfahren und Kompetent als Levels zu. Die Kompetenztafeln haben sehr große Formate und sind sichtbar in der Werkstatt angebracht. Obgleich manche Werkstätten es vorziehen, die Tafeln auf Computern oder Bildschirmen zu nutzen. Entscheidend ist, dass jede/r Teilnehmer/in (sichtbar) weiß, wie sie im Bezug auf Verbesserung funktionieren. Die Teilnehmer/innen können dann ihren Fortschritt und ihre Entwicklungsmöglichkeiten mit dem/der Fachtrainer/in diskutieren; und der/die Trainer/in kann sie am Board „platzieren“ (und aktualisieren). Auf diese Weise ist die Kompetenzentwicklung an der Produktionsschule jederzeit transparent und sichtbar.

Die für die Kompetenztafel verwendeten Levels sind ident mit der Taxonomie im Kompetenzzertifikat, um die Übertragung der Kompetenzen in das Zertifikat zu erleichtern. So ist das Board ein Arbeitstool zur Vorbereitung des Zertifikats als auch ein pädagogisches Tool für die tägliche Arbeit in den Werkstätten.

FINNLAND

Rahmenbedingungen in Finnland

Im Februar des Jahres 2016 wurden in einer Erhebung des finnischen Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsentwicklungsbüros 46.100 arbeitslose bzw. arbeitsuchende Jugendliche unter 25 Jahren registriert. Zusätzlich, so Schätzungen, befinden sich 40.000 junge Menschen in Finnland gänzlich sowohl von Aus- und Weiterbildungen als auch von den arbeitsmarktpolitischen Sozialmaßnahmen ausgeschlossen. Insgesamt durchlaufen schätzungsweise 120.000 junge Erwachsene im Alter zwischen 20 und 29 Jahren keine weiterführende Ausbildung nach der Pflichtschule. Sie somit dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren, erweist sich als große Herausforderung²⁴.

Jugendworkshops im finnischen Unterstützungssystem

Es wird immer deutlicher, dass Jugendliche, die sich weder in Ausbildung noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, verstärkte und sehr individuell auf ihre Persönlichkeit zugeschnittene Unterstützungsmaßnahmen benötigen, um sie erfolgreich in Ausbildungs- bzw. Arbeitssituationen integrieren zu können. Workshops sind eine mögliche Antwort auf dieses Bedürfnis. Workshops in Finnland sind Gemeinschaften, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Teilnehmer/innen in der täglichen Lebensführung zu unterstützen, in ihrem Sozialverhalten zu bestärken und mit jenen Fähigkeiten auszustatten, die sie für einen Eintritt in den Bildungs- und Arbeitsmarkt voranbringen.

In Finnland richten sich Workshops sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene, die Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Unter den Workshop-teilnehmer/innen befinden sich somit arbeitslose Jugendliche und Erwachsene ohne Berufsausbildung und Arbeitserfahrung, Arbeitssuchende mit Handicap oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit, Suchtmittelpatienten und Personen mit psychischen Beeinträchtigungen, Langzeitarbeitslose und Migrant/innen, die Unterstützung bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt benötigen. Die Hauptziele eines Workshops sind Coaching und Begleitung. Dabei handelt es sich um einen systematischen Prozess, der genau auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnitten ist. Aktivitäten, Arbeit und Lernen durch praktische Arbeit gestalten die Wege zum Erreichen eigener Ziele. Die genutzten praktischen Methoden beinhalten Arbeitstraining sowie Einzel- und Gruppencoaching. Beide Methoden basieren auf pädagogischen Prinzipien. Jugendworkshops sind in der finnischen "Akte der Jugend" definiert. (1285/2016).

Workshops in Finnland sind vielschichtig und agieren in Verbindung mit Jugend- und Sozialeinrichtungen, Rehabilitationsmaßnahmen, dem Bildungssystem und dem freien Arbeitsmarkt.

²⁴ Myrskylä, Pekka, "Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelujen ulkopuolella" (Helsinki 2011); Statistiken des Ministeriums für Arbeit und Wirtschaft (2015)

Workshops sind ein fest etablierter Bestandteil des finnischen Dienstleistungssystems und offerieren verschiedenste Coaching-, Unterstützungs-, Rehabilitations-, Trainings-, und Arbeitsvermittlungsservices. Dabei sind sie jedoch kein Bestandteil des formalen Bildungssystems. Sie lenken die Jugendlichen vielmehr in Richtung Bildungssystem und unterstützen diese, z.B. in Situationen, in denen der/die Schüler/in oder Lehrling Gefahr läuft, diese Laufbahn abzubrechen. Dennoch ist es möglich, einen Teil oder auch die gesamte berufliche Ausbildung in einem Workshop zu absolvieren, in dem die benötigten Fähigkeiten erhoben wurden. Hierbei muss der Workshop jedoch als Teil eines Bildungsinstitutes anerkannt worden sein, bzw. müssen die erworbenen Fähigkeiten praktisch nachgewiesen werden (kompetenzbasierte Qualifikation). In jedem Fall dürfen nur Bildungsinstitutionen formale Qualifikationszertifikate ausstellen.

Workshopstatistiken

In Finnland erfolgt durch das Ministerium für Bildung und Kultur eine jährliche workshopbezogene Befragung. Im Jahr 2016 wurde diese von 200 Workshoporganisationen beantwortet. Der Umfang der Workshopteilnahme ist in Realität leicht größer. Laut Umfrage nahmen im Jahre 2015 rund 25.449 Personen in Finnland an Workshops teil. 14.733 (58%) davon waren Jugendliche unter 29 Jahren und die meisten von ihnen (61%) waren männlich. Insgesamt werden Workshops in rund 90 % der finnischen Gemeinden angeboten.

Die Workshops werden entweder durch die Gemeinden (fast 70%) administriert oder von Vereinen (ca. 17%) oder Stiftungen (ca. 11%) geführt. Die Teilnehmer/innen werden im Allgemeinen durch das Arbeits- und Wirtschaftsentwicklungsbüro, den Sozialservices der Gemeinden, außerschulischer Jugendarbeit und/oder Bildungsinstitutionen zugewiesen. Die meisten Coaching-Zeiträume (57%) umfassten im Jahr 2015 ein bis sechs Monate. Die Teilnehmer/innen nehmen an verschiedenen Leistungen und Maßnahmen der Workshops teil. Im Jahr 2015 waren die gebräuchlichsten Angebote rehabilitative Arbeitsaktivitäten, Arbeitserprobungen und staatlich subventionierte Arbeit für beeinträchtigte Personen. Im Anschluss an den Aufenthalt (aller Jugendlichen) in den Workshops standen 28% in Ausbildung, 25% nahmen an anderen Angeboten teil, 15% hatten einen Arbeitsplatz und 22% waren arbeitslos.

Die nationale Workshop Vereinigung TPY

Die nationale Workshop Vereinigung (TPY) ist ein Dachverband für den Workshopbereich, der 1997 von Workshopexperten gegründet wurde. Im Frühjahr des Jahres 2017 waren bereits 240 Organisationen Mitglied von TPY. TPY's Maßnahmen stärken sowohl die Fähigkeiten der Experten in den Workshops als auch die betrieblichen Arbeitsbedingungen. TPY bietet seinen Mitgliedern Workshops, Netzwerkaktivitäten und Konferenzen zur betrieblichen Entwicklung ebenso an wie unterschiedlichste Entwicklungs- und Empfehlungsarbeit. TPY ist eines der Jugendservice- und Entwicklungszentren, das vom Ministerium für Bildung und Kultur beauftragt wurde.

Reform der beruflichen Bildung

Finnland durchläuft derzeit großflächige Reformen der beruflichen Bildung: die Reformen erneuern das gegenwärtige berufliche Bildungs- und Trainingssystem (VET) bis 2018²⁵. Die Finanzierung, Begleitung, Struktur der Abschlüsse, Arten der praktischen Anwendung der Studien und die organisatorische Struktur der Ausbildung werden überarbeitet. Die Reform wird die Jugend- und Erwachsenenbildungen zu einzelnen organisatorischen Einheiten zusammenlegen. Entsprechend den Reformen erfolgen die Ausbildungen kompetenzbasiert und kundenorientiert: Jedem/r Studenten/in wird die Möglichkeit angeboten, einen individuell zugeschnittenen Weg hin zu einer abgeschlossenen Qualifikation oder einer Zusatzqualifikation zu planen. Die Lernzeit im Workshop wird erhöht und ausschließlich die kompetenzbasierte Qualifikation führt zum Abschluss.

Die Reform stärkt die Kooperation zwischen den Workshops und den Bildungsinstitutionen und bringt neue Möglichkeiten, Workshops in Anspruch zu nehmen. Aus Sicht der Workshopzielgruppen erweist sich arbeitsbasiertes Lernen als guter Fortschritt. Die Herausforderung ist der stetig wachsende Bedarf vieler Lernender an verstärkter Unterstützung und Orientierungsangeboten. Es stellt sich die Frage, ob Bildungsorganisationen ausreichende Ressourcen dafür besitzen. Nichtsdestotrotz interessiert sich das Bildungssystem dafür, welche Ausgangslernsituation vorliegt und wie man die Fähigkeiten und Kompetenzen, welche während der Workshopcoachings erworben wurden, validieren kann.

²⁵ "Reform der Berufsbildenden Höheren Schulen", Ministerium für Bildung und Kultur, zitiert vom 27. Juni 2017, <http://minedu.fi/en/reform-of-vocational-upper-secondary-education>

Finnische Jugendworkshops: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

Während der vergangenen zehn Jahre wurde in Finnland²⁶ die Entwicklung der Kompetenz-erhebungsverfahren in nationalen und regionalen Entwicklungsprojekten und als lokale Kooperation zwischen Bildungsorganisationen und Workshops durchgeführt. Als Ergebnis wurden zahlreiche Methoden und praktische Tools zur Sichtbarmachung beruflicher und anderer Fähigkeiten, welche in arbeitsbasierten Tätigkeiten gefordert werden, entwickelt.

Fertigkeiten werden durch die Terminologie des staatlichen Lehrplans beschrieben

In den entwickelten Modellen werden Fertigkeiten und Kompetenzen mit dem staatlichen Lehrplan abgeglichen und mit der Terminologie der Bildungsinstitutionen beschrieben.

Anfangs beschrieb die Erhebung der Fertigkeiten nur, welche individuellen Kurse die Berufsschüler/innen innerhalb der Workshops abgeschlossen hatten.

Heute haben sich die Workshops von reinen Erhebungsverfahren für jeden individuellen Fall im Verlauf des Bildungsweges hin zu einem vorausschauenden Analyseinstrument gewandelt, das mit durch die Workshopumgebung bereitgestellten Mitteln ausgestattet ist - dies nennt sich Lernumgebungserhebung.

Die folgenden vier zentralen Tools zur Erhebung der Fähigkeiten und Kompetenzen wurden im Rahmen des Entwicklungsprojektes und der nationalen Arbeitsgruppen, in denen TPY teilgenommen hatte, entwickelt: OSSUs (Lehrplanbasiertes Planungstool zum Erwerben und Sammeln von Fertigkeiten), eine Kompetenzlandkartenvorlage, eine Qualifikationszertifikatsvorlage und ein Erhebungsbericht für die Lernumgebung. Das Ziel der gängigen nationalen Modelle ist es, die Praxisfelder zu vereinheitlichen und ihren Wert zu heben. Die beruflichen Anforderungen und die Evaluationskriterien der beruflichen Qualifikationen erschaffen eine Landkarte, mit deren Hilfe die verschiedenen am Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzstufen erhoben werden können und bilden die Basis zur umfassenden Erhebung der Fertigkeiten. Zusätzlich zu den beruflichen Fertigkeiten steigert eine Workshopteilnahme auch die Fähigkeiten, das eigene Leben zu organisieren. Zur Analyse der Fertigkeiten kann der Lehrplan des Berufsvorbereitungstrainings herangezogen werden.

Der Prozess der Kompetenzerhebung soll dabei die Workshops keinesfalls in Bildungsinstitutionen umwandeln: sie bleiben unabhängig vom formalen Bildungssystem. Fertigkeiten und Kompetenzen werden in den Workshops erworben und können dort auch erhoben, Fähigkeiten aber nur in Bildungsinstitutionen validiert werden. Somit ist zu betonen: Workshops stellen keine Qualifikationszertifikate, sondern lediglich Kompetenznachweise aus. Die Erhebung von Fertigkeiten und Kompetenzen kann auch als Teil des Qualitätsmanagements der Workshops angesehen werden.

²⁶Siehe Salo 2015, Kovanen 2013, Hämäläinen & Palo 2014, Schellhammer-Tuominen 2013

Das Finnische Nationalkomitee für Bildung hat den nationalen Qualifikationsrahmen zusammen mit den Vertretern des Arbeitsmarktes erstellt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass das Kompetenzniveau der beruflichen Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entspricht. Die Kompetenzerhebungstools, die auf den Qualifikationsanforderungen basieren, unterstützen auch die Entwicklung einer gemeinsamen Sprache zwischen den Workshops, Bildungsinstitutionen und anderen Interessensgruppen.

Nationaler Erhebungsbericht zur Lernumgebung

Der Erhebungsbericht der Lernumgebung (Word Dokument – Anhang 8) stellt Informationen über den Erhebungsprozess zur Verfügung. Der Bericht beschreibt genau, in welchen Feldern und Bereichen der Qualifikation Kompetenzen im definierten Workshop erworben werden. Der Bericht beschreibt auch die Räumlichkeiten, Maschinen und Ausstattung des Workshops und die Dienstleistungen bzw. Produkte, die durchgeführt bzw. hergestellt werden, sowie das Coaching, das den Teilnehmer/innen angeboten wird. Nach Erstellung des Berichtes kann die Organisation ein Kompetenzzertifikat ausstellen, das auf der nationalen Kompetenzzertifikatsvorlage basiert.

Die nationale Kompetenzzertifikatsvorlage

Wenn die Lernumgebung des Workshops erhoben wurde, können die Fertigkeiten der Workshopteilnehmer/innen mit den beruflichen Qualifikationsanforderungen verglichen und in die Kompetenzzertifikatsvorlage eingefügt werden. (Word und Excel Versionen – Anhang 9). Das Kompetenzzertifikat beschreibt die Fertigkeiten und Kompetenzen, die der/die Teilnehmer/in während des Workshopaufenthalts erworben hat. Die Fertigkeiten werden sowohl in Bezug auf das entsprechende berufliche Feld, als auch die allgemeine Arbeitsmarktfähigkeit erhoben (siehe allgemeine Kompetenzgrundlagen).

OSSUs: Ausgearbeiteter Lehrplan

Die OSSUs sind lehrplanbasierte Planungstools für die systematische Aneignung, Erhebung, Dokumentation und Evaluierung von Fertigkeiten. In den OSSUs wurden die Anforderungen der beruflichen Qualifizierung als konkrete Kompetenzanforderungen beschrieben und in einer Tabelle dargestellt (Excel - Anhang 10).

OSSUs wurden für 19 unterschiedliche Bildungsbereiche und gesamt 74 verschiedene Berufe erstellt. Die Tabelle visualisiert die zahlreichen Felder, Qualifikationsbereiche und Kompetenzanforderungen. Die OSSUs beinhalten auch Planungstools für die Kontrolle der Kompetenzerneuerung, um den Prozess für jede/n individuell passend zu gestalten. Jede Kompetenzeinheit enthält auch Kompetenzevaluierungskriterien und eine Beschreibung der unterschiedlichen Wege, berufliche Fertigkeiten nachzuweisen.

Fertigkeiten-Landkarte

Eine Fertigkeiten-Landkarte (Excel – Anhang 11) kann als Lehrplan des Workshops angesehen werden.

Die Landkarte beschreibt, welche Arten von beruflichen Fertigkeiten im Workshop erworben werden können und welche Aufgabenarten dabei helfen, die Fertigkeiten aufzubauen. Die Landkarte wurde zur Erfassung der Lernumgebung entwickelt und beinhaltet auch die Niveaustufen der Kompetenzerhebung, die von den Organisationen verwendet werden, ebenso wie die Evaluationskriterien des Nationalkomitees für Bildung. Die Landkarte kann auch zur Erhebung der Fertigkeiten und Kompetenzen und zur Erstellung der auf den nationalen Vorlagen basierenden Kompetenzzertifikate genutzt werden.

Der Validierungsprozess aus Workshopsicht²⁷

Aus Workshopsicht können der Erhebungsprozess und die formale Validierung in Stufen beschrieben werden:

- Analyse der Lernumgebung und Abgleich dieser mit dem Lehrplan
- Ausarbeiten des Lehrplans und Evaluierung in Abgleich mit dem Lehrplan
- Beschreibung des Kompetenznachweises, ein Evaluationsplan, Genehmigung der Nachweismöglichkeiten
- Kommunikation

Die Analyse der Lernumgebung beschreibt genau, was im Workshop erlernt werden kann. Sie beschreibt detailliert, welche Aufgabenarten und Arbeiten im Workshop verrichtet und welche Methoden und welche Ausstattung verwendet werden. Die Workshopmitarbeiter/innen werden dabei so weit wie möglich in diesen Prozess einbezogen. Während des Vergleichs werden die nationalen Anforderungen der beruflichen Qualifizierung nahe der Workshopteilnahme analysiert. Im Verlauf dieser Stufe wird der passendste Teil der Qualifizierung gewählt und die Lernumgebung des Workshops mit dem Lehrplan abgeglichen.

Während der **Ausarbeitung des Lehrplans** werden die Zielvorgaben der Lernumgebungsanalyse und der Lehrplan kombiniert und als konkrete Aufgaben, die im Workshop umgesetzt werden können, niedergeschrieben. Im Verlauf dieser Stufe wird detailliert beschrieben, welche Workshopaufgaben und Ausstattungen verwendet werden, um jene im Lehrplan genau dargestellten Kompetenzen aufzubauen. Sowohl Workshopcoaches und -lehrer, wie auch Lehrer der potentiellen Partnerberufsschulen werden dazu um ihre Rückmeldung gebeten.

Die Fertigkeiten und Kompetenzen der Workshopteilnehmer/innen werden **entlang der Lehrplankriterien evaluiert**. Hierbei kann jedoch die herkömmliche aus drei Noten bestehende Skala (zufriedenstellend, gut, ausgezeichnet) in eine 5-Notenskala erweitert werden: keine Erfahrung, mit der Aufgabe vertraut, kompetent nach Einweisung, unabhängig von Einweisung kompetent und fähig andere einzuweisen. Zusätzlich zu den beruflichen Fertigkeiten werden auch allgemeine Arbeitsmarktfertigkeiten evaluiert,

²⁷ Schellhammer-Tuominen, Maija, "Opinnollistamisen prosessi työpajalla". In Osaamista yksilöllisillä poluilla. Opinnollistaminen osana oppilaitos-työpajayhteistyötä. (Tampere: Silta-Valmennusyhdistys ry, 2013) pp 58–67

jeweils für jene in Bezug auf die Arbeitsmarktvermittlungsfähigkeit relevanten Fertigkeiten. Die im Workshop erworbenen und evaluierten Fertigkeiten und Kompetenzen werden in einem detaillierten Kompetenzzertifikat ausgewiesen.

Die formale Erhebung und die im Ausbildungszertifikat ausgewiesenen Noten werden stets von einem Bildungsinstitut evaluiert. Eine Beschreibung der nachgewiesenen Fertigkeiten (kompetenzbasierte Qualifikation), ein Evaluationsplan und die Genehmigung der Nachweismöglichkeiten können in jenem Fall erfolgen, wenn der Workshop mit einer Partnerschule zusammenarbeitet, die einer Vollendung der Ausbildung zustimmt. Für den Nachweis der Fertigkeiten ist es im Allgemeinen notwendig, dass der Lernende, der seine Fähigkeiten unter Beweis stellt, ein/e Schüler/in des jeweiligen Bildungsinstituts ist. Schlussendlich sind sowohl die Kommunikation im Workshop als auch innerhalb des Bildungsinstituts wichtig, um die entwickelten Einsatzmethoden bestmöglich zu nutzen.

Der Validierungsprozess aus Sicht der Workshopteilnehmer/innen²⁸

Auch aus der Sicht der Workshopteilnehmer/innen kann der Erhebungsprozess in Stufen beschrieben werden. Durch das Verfassen eines **individuellen Plans** werden die persönlichen Ziele der Workshopteilnehmer/innen verschriftlicht. Die Ziele und ihre Erreichung werden regelmäßig innerhalb eines bestimmten Zeitraums überwacht. Zusätzlich zu den beruflichen Fertigkeiten werden auch z.B. Fähigkeiten der eigenen Lebensbewältigung und die Regeln des Arbeitslebens im Plan berücksichtigt. Besonders zentrale Aspekte in Bezug auf die Arbeitsaktivitäten in den Workshops sind Rückmeldung und Evaluierung, sowohl mit Blick auf die Arbeitskompetenzen an sich, als auch auf das Sozialverhalten innerhalb der Arbeitsgemeinschaft. Den erfolgten Arbeitsaktivitäten entsprechend, erhalten die Workshopteilnehmer/innen ein **Kompetenzzertifikat**, das die beruflichen und allgemeinen Fertigkeiten für den Arbeitsmarkt näher beschreibt.

Die innerhalb des Workshops erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen können in einer praktischen Demonstration (entlang dem **persönlichen Bildungsplan** im Workshop, innerhalb laufender Arbeitsaufgaben oder auch an einem anderen zuvor vereinbarten Ort) evaluiert und validiert werden. Rückmeldung und Evaluierung der Demonstration werden gemeinsam diskutiert und sowohl der/die Workshopteilnehmer/in als auch das Trainingspersonal nehmen daran teil. Über den abgeschlossenen Ausbildungsteil wird ein formales Zertifikat verliehen. Dieses ist rechtsgültiger Bestandteil der beruflichen Qualifikation. Mit Ende des Workshopaufenthalts ist, je nach den individuellen Bedürfnissen, weitere Begleitung und Unterstützung ein zentraler Schritt. Ziel ist es, einen weiterführenden Weg in Richtung Arbeitsleben, Weiterbildung oder andere bereitgestellte Unterstützungsangebote zu finden.

²⁸ Schellhammer-Tuominen, Maija, "Opiskelijan polku" In Osaamista yksilöllisillä poluilla. Opinnollistaminen osana oppilaitos-työpajayhteistyötä. (Tampere: Silta-Valmennusyhdistys ry, 2013) Seiten 68–75.

Häufigkeit der Kompetenzerhebung in Finnischen Workshops

Der nationale Workshop-Interessensverband führte im Jahr 2015 eine nationale Niveau-Umfrage in Bezug auf die Erhebung der Fertigkeiten mit seinen Mitgliedsworkshops durch. Von jenen Organisationen, die die Umfrage beantworteten²⁹, hatten 41% (n=43) mindestens einen Teil der Aufgaben der Workshopteilnehmer/innen erhoben und dokumentiert. 15% (n=16) hatten mit der Erhebung der Fertigkeiten und der Lernumgebung begonnen, 26% (n=27) planten damit zu beginnen und 17% (n=18) der Organisationen planten keine Erhebung ihrer Aktivitäten.

79% der Organisationen, welche Fertigkeiten erhoben hatten, arbeiteten mit Bildungsinstitutionen zusammen und 63% mit einem Entwicklungsprojekt. Die Mehrzahl der Rückmeldenden (79 %) vergaben Kompetenzzertifikate an zumindest einen Teil der Teilnehmer/innen. Eine Zertifikatsvergabe war dann am gängigsten, wenn mit Bildungsinstitutionen zusammengearbeitet wurde und 50% berichteten über eine Zertifikatsvergabe an nahezu alle Teilnehmer/innen. Bei den Arbeitsaktivitäten des Rehabilitationsbereiches lag die entsprechende Zahl bei 39%, in den Bereichen der Arbeitserprobungen lediglich bei 32%. Es wäre wichtig, die Bedeutsamkeit der Kompetenzerhebung auch in diesen Bereichen zu stärken. Kennzeichnend war jedoch, dass Organisationen lediglich 1-5 Zertifikate während des Jahres 2014 ausgestellt hatten (36%). Von den rückmeldenden Organisationen hatten 12% kein einziges Zertifikat ausgestellt und nur 15% berichteten darüber, mehr als 20 Zertifikate im Verlauf des Jahres vergeben zu haben, obwohl es mehr als tausend Teilnehmer/innen in diesem Jahr gab.

Die Umfrage zeigte auch auf, dass gerade kleinere Organisationen noch kaum Lernumgebungs- oder Kompetenzerhebungen durchführten, obwohl sie sich dafür sehr interessierten. Wenn diese kleineren Akteure nicht verstärkt in ihren Anfängen der Lernumgebungs- und Kompetenzerhebungen unterstützt werden, kann ein großer Teil des vorhandenen Potentials, Kompetenzen zu erheben, nicht verwirklicht werden.

Herausforderungen im Validierungsprozess

Gängige Herausforderungen im gesamten Validierungsprozess, welcher auf praktischer Erfahrung basiert, sind eng verbunden mit Professionalität, Deutlichkeit und Vertrauen. Das Personal, das im Bildungssystem unterrichtet und jenes, das Coachings in den Workshops übernimmt, kommt aus unterschiedlichen beruflichen Hintergründen und verwendet unterschiedliche Fachterminologien. Eine gemeinsame Sprache kann nicht als gegeben vorausgesetzt werden. Eine Kooperation zwischen dem Bildungssystem und den Workshops mag in einigen Bereichen noch weit von der Beschreibung "profund" entfernt sein und Workshopmethoden sind in einigen Bildungsinstitutionen wahrscheinlich nahezu unbekannt.

²⁹ Gesamt 105 Organisationen beantworteten die Umfrage (die Antwortrate lag bei 47%).

Eine Zusammenarbeit zwischen den Workshops und den Berufsschulen wurde in zahlreichen Projekten entwickelt. Dennoch zeigte sich die Fortführung dieses Prozesses nach dem jeweiligen Projektende als sehr unterschiedlich.

Good-practice-Beispiele im Validierungsprozess sind stets abhängig von persönlichem Kontakt, gemeinsamen Besprechungen und Besuchen, aktiver Kommunikation und einer namentlich definierten Kontaktperson sowohl in der Bildungsinstitution als auch in den Workshops. Beabsichtigt ist, sich einander mit den unterschiedlichen Arbeitskulturen und verschiedenen Abläufen bekannt zu machen. Dabei ist es wichtig, Vereinbarungen sowohl auf der organisatorischen Ebene als auch der individuellen (Teilnehmer/innen) Ebene zu schließen. Meilenstein ist das Erkennen des eigentlichen Ziels – den/die Teilnehmer/in in seinen/ihren Bemühungen zu unterstützen.

Frankreich

Rahmenbedingungen in Frankreich

Fédération Nationale der Ecoles de Production (FNEP) ist die Organisation der französischen Produktionsschulen. Es handelt sich um berufliche Trainingszentren für junge Menschen zwischen 14 und 20 Jahre. Alle Produktionsschulen sind gemeinnützig und werden privat geführt. Im Verlauf von zwei, drei oder vier Jahren werden die Jugendlichen auf das Arbeitsleben oder die nationalen Bildungsabschlüsse (von Stufe V bis Stufe IV) vorbereitet.

Die erste Produktionsschule (Ecole Boisard) wurde 1890 in Lyon gegründet. Heute existieren in Frankreich 17 Produktionsschulen, neun von ihnen in den administrativen Gebieten rund um Lyon (Région Rhône Alpes).

Die Teilnehmer/innen

90% der Jugendlichen, die an den Produktionsschulen teilnehmen, haben im klassischen Bildungssystem große Schwierigkeiten. Dennoch ist die Aufnahme in die Schule unabhängig von den Schulergebnissen: Voraussetzung ist die Motivation für praxisbezogenes Lernen, „Learning by Doing“, das einen recht unterschiedlichen Weg für berufliches Lernen im Vergleich zum herkömmlichen staatlichen Bildungssystem darstellt.

Die Ergebnisse

Mit Ende des Produktionsschulaufenthalts absolviert jede/r Jugendliche eine Abschlussprüfung entsprechend den staatlichen Berufsausbildungsrichtlinien und bekommt somit durch das staatliche Bildungssystem CAP (Stufe V) oder Bac Pro (Stufe IV) verliehen.



Trotz ihrer anfänglichen Schwierigkeiten im staatlichen Bildungssystem sind 90% der Produktionsschuleteilnehmer/innen in ihrer Abschlussprüfung erfolgreich. Danach finden 50% einen Arbeitsplatz und beginnen ihre berufliche Karriere mit einem Vertrag, 45% wechseln in eine Ausbildung des staatlichen Berufsausbildungssystems, um einen höheren Abschluss zu erlangen, da sie sich nun auch im herkömmlichen Bildungssystem besser und selbstbewusster fühlen.

Darüber hinaus nimmt eine bedeutsame Zahl der Produktionsschuleteilnehmer/innen an staatlichen Berufswettbewerben teil und gewinnt jährlich Preise auf regulärem Niveau.

Partnerschaften

Die starke Verbindung zum nationalen Bildungsministerium entsteht zum Beispiel unter anderem durch die Anpassung der Kurse an die Zertifikate, die Gestaltung der Prüfungen, das Ermöglichen der Organisation der Prüfungen in Workshops der Schulen, die Mitarbeit in Korrekturen usw. Des Weiteren haben französische Produktionsschulen eine starke Partnerschaft zu den berufsbildenden Bereichen der Industrie aufgebaut³⁰. Diese Partnerschaften ermöglichen den Produktionsschulen als nachhaltige Trainingszentren von der entsprechenden Industrie wahrgenommen zu werden, Förderungen für spezielle Projekte, Praktikums- und Anstellungsangebote für Teilnehmer/innen und natürlich Produktionsaufträge, welche für die Produktionsschulpädagogik notwendig sind, zu erhalten. Die Produktionsschulen pflegen auch starke Verbindungen zu den regionalen Gemeinden ("Conseil Régional"), die für die weiterführenden Schulen in der jeweiligen Region zuständig sind: sie sind die hauptsächlichen öffentlichen Fördergeber der Produktionsschulen, vor allem in den Regionen Rhône-Alpes und den Nordregionen.

Ablauf

Zweidrittel der Trainingszeit wird in den Workshops verbracht, verbunden mit der Produktion von Aufträgen für reale Kunden (Industrie und privat) zu marktüblichen Konditionen. Dies ermöglicht den Produktionsschulen 40-50% ihres finanziellen Einkommens. Ein Drittel der Trainingszeit verbleibt für allgemeinbildenden Unterricht (Französisch, Mathematik, Wissenschaft, Geschichte, usw.). Anders als im staatlichen Bildungssystem, das mit dualer Ausbildung (alternierend zwischen zwei Wochen Lernen am industriellen Arbeitsplatz und zwei Wochen Lernen in der Schule) arbeitet, finden praktische und theoretische Ausbildung in den Produktionsschulen an ein und demselben Ort statt.

Ziel

Die Verbindung von Verantwortungsübernahme und persönlicher Hilfe in einem normalen, mit dem/der Trainer/in umgesetzten Arbeitsbereich, befördert den/die Teilnehmer/in sehr rasch in eine Aufwärtsspirale von Selbstwertsteigerung und Erfolg: Er/sie arbeitet nicht an erster Stelle für Noten, sondern für die Zufriedenheit des Kunden. Daraus folgt, dass Produktionsschulen Orte für schrittweile Integration in ein berufliches und erwachsenes Leben darstellen: theoretischer Unterricht wird verständlich, Training vermittelt Wissen, jedoch auch Umgangsformen, und trotz alledem ist das übergeordnete Ziel stets die Erlangung beruflicher Fachqualifikationen.

³⁰ Mainly UIMM for metallurgic industry, FFB for building industry, ANFA for automotive industry, FIBRA for wood industry

Grundsätze der Produktionsschulen

Alle Schulen, die den Namen "Produktionsschule" verwenden möchten, müssen folgende acht Grundsätze erfüllen. Ihre Umsetzung wird in regelmäßigen Audits innerhalb der Schule durch FNEP überprüft.



La réussite pro pour tous

The fundamentals for an 'Ecole de Production'

Ecole de Production (Production School) is a method of training just as a LEP^[1] or a CFA^[2]

This is a private technical school, non-profit, declared to Academy Rector^[3].

It meets the following fundamentals:

. Training for a job with a goal of excellence :

vocational skills training, preparation for a job and for an integration into working life (to employment or to the continuation of vocational studies).

. A pedagogy starting from the practice to go to the theory :

"Learning by Doing." A clearly stated and implemented pedagogical target, not only in vocational subjects but also in general subjects.

. Combining theory and practice in one place :

practical training and theoretical training take place on the same location, with the same trainers for vocational subjects and with a close link between them and the teachers for general lessons.

. A significant number of training hours in a production situation :

at least 60% of the total time.

. A significant volume of Production (products and services)

for sale in the real market conditions.

. A School opened to all students, from 15 years old ,

who express an interest in vocational training. Admission is independent of their school history. They receive individual and personalized support.

. A clearly educative teaching approach,

not only vocational, formalized in a written project and structured.

. A board of directors or a specific steering committee

guarantees the specificity of Production School and includes professionals from the taught jobs.

Das Staatliche französische Bildungssystem

In Frankreich unterscheidet man drei Schularten:

- Öffentliche Schulen: Gebäude und Lehrkräfte werden staatlich finanziert,
- Private Vertragsschulen: mit der Regierung über Verträge verbunden, die ihnen die staatliche Finanzierung der Lehrkräfte ermöglicht (die Gebäude sind Schuleigentum),
- Privatschulen ohne Vertrag: Lehrkräfte und Gebäude unterliegen der Verantwortung der Schulen. Diese müssen die notwendigen Fördermittel zur Finanzierung von Lehrer/innen und Gebäudeerhaltung selbst aufstellen. Französische Produktionsschulen sind Privatschulen ohne Vertrag, da sie die erforderliche Stundenzahl der allgemeinbildenden Fächer nicht erfüllen und stattdessen Stunden in den Bereich der Produktion fallen.

Die Französischen Produktionsschulen: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

Basierend auf dem Arbeitssystem der Produktionsschulen sind Dokumentation und Beurteilung sowohl mit den staatlichen Bildungszertifikaten als auch den Anforderungen der Industrie in Bezug auf technisches Wissen und Umgangsformen eng verbunden.

Um dieses zweifache Ziel auch im Bewertungsschema zu erreichen, basiert das System auf (Lern-)Produktion und realer Produktion für reale Kunden unter realen Marktbedingungen. Die Hauptbeurteilung bezieht sich stets auf die Produktionsqualität und die notwendigen Fertigkeiten. Gleichzeitig ist eine Beurteilung notwendig, um die Ziele des staatlichen Bildungssystems und damit eine erfolgreiche Abschlussprüfung zu erreichen.

Französische Produktionsschulen (FPS) sind Teil der zentralisierten französischen Bildungslandschaft. Die französischen Aus- und Fortbildungsorganisationen werden betrieben von:

- Staatliches Bildungsministerium und seine nationalen und regionalen Verwaltungsdienste ("Académies").
- Die Arbeitgebergesellschaft, durch verschiedene Geschäftszweige. Diese intervenieren in der beruflichen Fortbildung aufgrund ihrer Vollmacht zur Eröffnung von Klassen und der Gestaltung des Fortbildungsprogramms. Sie bieten auch die Möglichkeit der Unterstützung bei Themen der Arbeitsweise und Investitionen.
- Die französischen Produktionsschulen vergeben Studienpläne. Hierzu unterliegen sie auf der einen Seite den Referenztabelle, welche von der Bildungsabteilung für jedes Abschlusszeugnis vorgegeben werden und auf der anderen Seite den Berufsbereichen, welche ihre Zustimmung zur Eröffnung einer Klasse in Abhängigkeit von den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes der entsprechenden Branche geben.

Referenztabelle

Für jedes Abschlusszeugnis stellt die Bildungsabteilung eine Referenztabelle zur Verfügung, die nicht nur jene Details beschreibt, welche ein/e Teilnehmer/in während der Ausbildung erlernt haben muss, sondern auch wie viel Zeit der/die Teilnehmer/in in jedem Kurs absolviert haben muss (Anhang12). Entsprechend der Referenztabelle wird der/die Teilnehmer/in während der Abschlussprüfung beurteilt. Alle Schulen müssen sich an die Vorgaben der Tabelle halten.

PRESENTATION DES CAPACITES ET DES SAVOIR-FAIRE

CAPACITES		SAVOIR-FAIRE
S'INFORMER ET COMMUNIQUER	C 1	1 - Décoder, analyser les consignes, les plans, les schémas et les documents techniques. 2 - Décoder les gammes de fabrication, les modes opératoires. 3 - Effectuer un relevé de cotes, de formes simples. 4 - Informer l'entreprise, le client.
TRAITER ET DECIDER	C 2	1 - Traduire une solution technique. 2 - Inventorier, classer les phases, choisir le moyen pour réaliser. 3 - Définir les phases de fabrication. 4 - Etablir la feuille de débit d'un ouvrage simple ou partie d'ouvrage. 5 - Identifier et/ou rechercher par un tracé des données de fabrication.
METTRE EN ŒUVRE REALISER ET ENTRETENIR	C 3	1 - Organiser et préparer le poste, l'aire de travail, le site de pose, de maintenance. 2 - Réaliser l'usinage et/ou la conformation. 3 - Réaliser le montage et la finition de tout ou partie d'un ouvrage à l'atelier. 4 - Réaliser la pose et/ou l'installation de tout ou partie d'un ouvrage et en préparer la réception. 5 - Assurer la maintenance périodique des ouvrages. 6 - Vérifier et maintenir en état.

Jede Schule, unabhängig davon ob privat oder staatlich, muss ihre Arbeitszeit so organisieren, dass das Ausbildungsniveau, wie beschrieben, erreicht wird. Staatliche Schulen und private Vertragsschulen müssen sich jedoch an die vorgegebenen Stunden je Kurs halten.

Die französischen Produktionsschulen sind alle vollständig privat finanziert (keine von ihnen verfügt über einen Vertrag mit der Regierung). Auf der einen Seite sind sie damit finanziell benachteiligt, andererseits bietet dies viele Freiheiten in der Organisation der Arbeit an sich, z.B. in Bezug auf:

- die in der Schule verbrachte Zeit (Praktikumszeiten, Urlaubszeiten, Dauer des Schuljahres etc.),
 - den wöchentlichen Stundenplan,
 - das Verhältnis zwischen der für Berufsausbildung und Allgemeinbildung aufgewendeten Zeit,
 - diese Freiheit gegenüber dem staatlichen Bildungssystem ermöglicht es auch schwächere Teilnehmer/innen willkommen zu heißen (insbesondere jene, die nicht in der Lage sind, dem theoretischen Unterricht für lange Zeit an einem Tag zu folgen).
- Die notwendige Referenztabelle wird reflektiert und mit dem Interesse der Jugendlichen für die praktische Arbeit verbunden („Learning-by-Doing“). Mindestens 60% der Ausbildungszeit wird somit in den Produktionswerkstätten verbracht.

Bewertungen

Auf dieselbe Art und Weise haben französische Produktionsschulen auch viel Freiheit bei der Bewertung ihrer Teilnehmer/innen.

Nichtsdestotrotz bleibt die Referenztafel die Basis (insbesondere aufgrund der staatlichen Abschlussprüfung) und die französischen Beurteilungsregeln entsprechen dem „Schulberichtsbuch“. In Frankreich ist die gebräuchliche Form der Beurteilung und Dokumentation (weit verbreitet im staatlichen System und in allen französischen Produktionsschulen bekannt) "bulletin scolaire“, das „Schulberichtsbuch“. Es wird dazu verwendet, Stück für Stück die Hausübungen der Teilnehmer/innen aus den allgemeinen Fächern ebenso wie die in den Workshops zur Erlangung der technischen Fertigkeiten hergestellten Produkte, zu sammeln. Somit ist über den Verlauf des gesamten Jahres eine kontinuierliche Evaluierung gewährleistet.

Weiterführend sollen drei Hauptbereiche der Fähigkeiten und Fertigkeiten unterschieden werden, um sie in der Produktionsschule einzuschätzen:

- Verhalten bzw. Umgangsformen
- Handwerkliche Lehrausbildung
- Theoretische Lehrausbildung

Verhalten/Umgangsformen

Jede/r Berufstrainer/in und jede Lehrkraft für allgemeinbildende Fächer ist dazu angehalten, mindestens einmal pro Woche Rückmeldung über jede/n einzelne/n Teilnehmer/in zu geben: insbesondere über problematisches Verhalten und in Folge auch über den Besserungsverlauf. Diese objektive Beurteilung kann z.B. auch in Form von Buchstaben (A, B, C oder D) oder Noten erfolgen oder durch eine wertschätzende Formulierung in der Teilnehmer/innenakte dokumentiert werden. Im Falle eines inadäquaten Verhaltens in Bezug auf die Schulregeln oder unangemessenen zwischen-menschlichen Benehmens gegenüber dem Trainingspersonal oder der Kollegen/innenschaft ist ein deutliches Feedback unabdingbar. Um den besten Weg der Intervention mit dem/der Teilnehmer/in zu finden wird folgendermaßen vorgegangen:

- Individuelle Besprechung mit den betroffenen Mitarbeiter/innen
- Sofern notwendig, individuelle Besprechung mit dem/der Direktor/in,
- Im schlimmsten Fall Besprechung in Gegenwart des/der Direktors/in und der außerhalb der Schule verantwortlichen Erwachsenen (Verwandte, Ausbilder...)

In jedem Fall wird der/die Teilnehmer/in auf mögliche Konsequenzen, die auf dem abgeschlossenen „Vertrag beruhen, hingewiesen. Es wird auf die Beurteilungen des Teilnehmer/innenverhaltens des entsprechenden Tages Bezug genommen. Dies bildet die Basis für weiterführende Beurteilungen zur Evaluierung des Entwicklungsprozesses in Abgleich mit den erwarteten Erfolgsparametern, um in Zukunft ein erfolgreiches Arbeitsleben führen zu können. Der /die Teilnehmer/in absolviert ein Auffrischungsgespräch auf Basis jener Ziele, welche speziell für ihn/sie im persönlichen Dokument der Teilnehmer/innenakte vermerkt wurden.

Der/ die Produktionsschultrainer/in reflektiert den Fortschritt regelmäßig in Abgleich mit dem erwarteten Verhalten, nicht nur während der Besprechungen mit Verwandten oder Ausbildnern, sondern auch mit dem/der Teilnehmer/in alleine, um Verantwortung für das eigene Verhalten zu üben. Die Anforderungsreflexion wird ebenfalls in der Teilnehmer/innenakte dokumentiert.

Die handwerkliche Lehrausbildung

Der/die Produktionsschultrainer/in hat eine Liste an Fertigkeiten, die jede/r Teilnehmer/in erwerben muss, um seine/ihre Abschlussprüfung zu bestehen und dabei auch Fachkräfteniveau zu erreichen. Das Workshoptraining besteht aus mehreren Schritten. Zwei unterschiedliche Beispiele, wie dasselbe CAP Niveau (Certificat d'Aptitude Professionell) innerhalb von 2 Jahren erreicht werden kann:

- Für die Ausbildung im Kraftfahrzeugtechnikbereich arbeitet der/die Karosseriebautechniker/in im ersten Quartal an Testfahrzeugen. Erst ab dem zweiten und den darauffolgenden Quartalen arbeitet der/die Teilnehmer/in an Kundenfahrzeugen, unter realen Marktbedingungen; der/die Fachtrainer/in unterstützt und ergänzt die Arbeit an diesen Fahrzeugen, je nach Ausbildungsniveau des/der Teilnehmer/in.
- Im Bereich der Metallverarbeitung ist der/die Teilnehmer/in bereits ab der ersten Schulwoche in der Lage, unter realen Konditionen, für reale Kunden zu arbeiten, da die Maschinen an denen er/sie arbeitet computergestützt sind und die Programmierung bereits durch den/die Fachtrainer/in erfolgt ist: Somit wiederholt der/die Teilnehmer/in Arbeitsschritte mit sehr eingeschränktem Risiko. Ganz allmählich wird der/die Teilnehmer/in mehr und mehr neue technische Fertigkeiten in seinem/ihrem Lernprozess herangeführt und bestärkt sich selbst für die nächsten Entwicklungsschritte in seinem/ihrem technischen Wissen. Verbunden mit einem neuen Kundenauftrag, erhält er/sie zunächst eine Einschulung im Wechseln eines Werkzeuges in der Maschine. Unter den selben Produktionsbedingungen und nach einem Fähigkeitsnachweis ein Werkzeug auszutauschen, erhält er/sie später eine Einschulung in der Kontrolle und Korrektur der Position des Werkzeugs entsprechend seiner/ihrer Produktionsergebnisse. Parallel dazu erlernt er/sie von einem/r anderen Fachtrainer/in, wie man kalkuliert, Schneidegeschwindigkeiten errechnet oder er/sie wird gebeten, neue Programmlinien am Computer zu programmieren. Wann immer möglich wird er/sie dazu aufgefordert, die Dimensionen der produzierten Teile zu kontrollieren und lernt auf diese Weise, die Kontrollwerkzeuge richtig einzusetzen.
- Somit wird der/die Teilnehmer/in während des ersten Ausbildungsjahres nach und nach an das Basiswissen in Produktionssituationen herangeführt.
- Später, während des zweiten Ausbildungsjahres, wird sein/ihr Ausbildungsfortschritt in weiterführenden Kenntnissen wie dem Programmieren und vollständigen Einsetzen aller Produktionsmaschinen dokumentiert und geprüft.

- Diese Bereiche zweier unterschiedlicher Berufsbilder zeigen, dass jedes Berufsbild eine eigene Referenztafel und seinen personalisierten Zugang benötigt. Das Naheverhältnis des/der Fachtrainers/in zu den Teilnehmer/innen ermöglicht genaue und individuelle Kenntnisse über die Teilnehmer/innensituation in Bezug auf das bereits angeeignete Wissen und jenen Bereichen, die noch erworben werden müssen. Diese Fertigkeiten sind noch nicht auf einem individualisierten Dokument formalisiert. Dennoch werden für jede/n Teilnehmer/in entsprechende Aufgaben gemäß dessen/deren Ausbildungsniveau zur Verfügung gestellt. Der/die Fachtrainer/in erklärt in jedem Arbeitsschritt den Grund, warum genau diese und noch keine schwierigere Aufgabe gestellt wird. Der/dem Teilnehmer/in muss klar sein, dass es sich um einen graduellen Ausbildungsprozess handelt, bei dem keine Schritte übersprungen werden kann.

Für die Motivation des/der Teilnehmer/in ist es wichtig, dass in jedem Fall deutlich wird, dass stets die Kundenrückmeldung die abschließende Arbeitsevaluation in der Produktionsschule ist. Der Kunde ist derjenige, welcher das Arbeitsergebnis akzeptiert (die mechanischen Teile, das Meisterstück, das vorbereitete und servierte Gericht oder die Reparatur) und dafür bezahlt. In ihren zukünftigen Arbeitssituationen wird dies die einzige Rückmeldung bleiben, welche ihnen ein Einkommen aus ihrer Arbeit ermöglicht.

Innovative Produktionsschulen haben ein formalisiertes Evaluationssystem erstellt, welches auf folgende Bereiche zielt:

- dem/der Teilnehmer/in Verantwortung übertragen,
- den/die Teilnehmer/in in reale Arbeitssituationen versetzen und ihm/ihr regelmäßige Rückmeldung ermöglichen,
- Selbstevaluation,
- Kontrolle des Allgemeinwissens, wie Französisch oder Mathematik,
- Beispiele

Am Ende eines jeden Tages füllt der/die Teilnehmer/in eine Übersichtskarte aus, in der jede im Workshop verbrachte Stunde dokumentiert und die getane Arbeit im Detail beschrieben wird. Diese Übersichtskarte ermöglicht es seinem/ihrem Vorgesetzten, über jede für den Kundenauftrag oder die Lehrausbildung verwendete Stunde in Kenntnis zu sein. Die Statistik verdeutlicht die Korrelation der verrechneten Stunden mit jenen der Lehrausbildung. Dieses Dokument zeigt auch den Entwicklungsgrad des/der Teilnehmers/in (Wissenstand, Umsetzungsgeschwindigkeit).

Einmal pro Monat füllt der/die Teilnehmer/in den Bereich der Referenztafel mit seiner/ihrer Selbsteinschätzung der erworbenen Fertigkeiten aus. Zum Beispiel Zinken Herstellen oder Möbelmontagearbeiten. Der Evaluierungsbogen wird gemeinsam vom/von der Fachtrainer/in und der/dem Teilnehmer/in individuell reflektiert. Dieser Rückblick ermöglicht dem/der Trainer/in, die Selbsteinschätzung des/der Teilnehmer/in zu bestätigen oder zu negieren.

Im Falle einer Fehleinschätzung in der Selbstevaluation wird der/die Teilnehmer/in darauf hingewiesen, dass er/sie beispielsweise in der Vorwoche bei einem Kundenauftrag Fehler machte oder um Unterstützung fragte. Er/Sie wird dazu aufgefordert, die Demonstration des Zinkenherstellens oder die Montagearbeit zu wiederholen und diesen Bereich für ein paar weitere Wochen zu üben. Andererseits wird der/die Fachtrainer/in auch auf erworbene Fähigkeiten hinweisen, die der/die Teilnehmer/in eventuell vergessen hatte zu erwähnen.

Diese beiden Tools haben sich als exzellente Möglichkeiten der Ausbildungsbeurteilung erwiesen. Sie ersetzen das Notizbuch (Schulbericht) nicht, sind aber eine effiziente Ergänzung dazu.

Ein zweites Beispiel für die Überprüfung der handwerklichen Lehrausbildung: Erstellen eines Kompetenzberichts auf zwei Seiten.

Die erste Seite beschreibt das Projekt: Name, Bilder, Erklärungen, Ziel des Projekts, technische Daten, möglicherweise technische Schemata. Die zweite Seite ist ein Berichtsraster, der alle für das Berufsbild (und das vorbereitete Abschlusszeugnis) nötigen Fertigkeiten zusammenfasst. Der/die Teilnehmer/in füllt eine Zeile des Rasters aus, indem er/sie die eigenen Fertigkeiten für das vorgegebene Projekt selbstreflektiert. Der/die Fachtrainer/in vervollständigt die nachfolgende Zeile des Rasters, indem er/sie in einem Gespräch die Selbstevaluierung verifiziert, diskutiert und eine Evaluierung der beruflichen Fertigkeiten vorschlägt.

Participation de l'élève		Évaluation des compétences mises en œuvre				
		Auto-évaluation par l'élève		Évaluation professionnelle		Commentaires
		pas	un peu	un peu	très	
Analyse du dossier	Analyse de descriptif de matériel		X			L'ébène se caractérise bien. Couleur vive.
	Choix de la matière		X			
	Choix de la coupe		X			
	Choix de la finition		X			
Débit	Choix de la machine			X		Bon travail, côté finition à améliorer.
	Choix de la vitesse			X		
	Choix de la coupe			X		
	Choix de la finition			X		
Tracage	Tracage des pièces sur le plan		X			Travail soigné, à améliorer.
	Tracage des pièces		X			
	Tracage des pièces		X			
	Tracage des pièces		X			
Usinage / Finition	Usinage		X			Apprendre le tableau de pas de taraudage.
	Finition		X			
	Usinage		X			
	Finition		X			
Montage / Assemblage	Montage		X			Bon travail, valeur à améliorer des montages.
	Assemblage		X			
	Montage		X			
	Assemblage		X			
Soudure	Soudure		X			Travail soigné de soudure.
	Soudure		X			
	Soudure		X			
	Soudure		X			
Dressage des assemblages	Dressage		X			Chauffage en cours d'usinage.
	Assemblage		X			
	Dressage		X			
	Assemblage		X			
Finition	Finition		X			Bon travail.
	Finition		X			
	Finition		X			
	Finition		X			
Pose sur chantier	Pose		X			
	Sur		X			
	Chantier		X			
	Chantier		X			

Nom de la réalisation: PORTAIL COULISSANT en acier du Lycée le Marais

Descriptif général

Portail coulissant autoportant (sans rail au sol) ouverture latérale automatique

En acier, avec 6 panneaux pleins, dont 3 découpés d'une inscription.

Fabrication en atelier de l'ensemble du portail, et pose au lycée le Marais

Hauteur :
Longueur : 10 à 11 mètres

Focus sur détail(s) ou étape(s)

Travail en équipe de 3 élèves et un maître professionnel

Poseuse télescopique autoportée, associée à une monture

Portail motorisable

Travail de finition : ébrouage et meulage, réglage de la plénière, arrondi des angles du portail

Drittes Beispiel für die handwerkliche Lehrausbildungsbeurteilung: während der gesamten zweijährigen Trainingsperiode in einer französischen Produktionsschule müssen die Teilnehmer/innen Praktika in Industriebetrieben bzw. Firmen absolvieren.



10 rue des Acériés - BP 20520 - 42007 SAINT-ETIENNE cedex 1
tél : 04.77.92.13.55 - fax : 04.77.92.13.58 - courriel : siege@afep.org

ASSESSMENT FOR INTERNSHIP PERIOD

PARTICIPANT :

Name : ABOUTALEB Surname : Mohamed

INTERNSHIP :

Hosting company : ROZIERES

Professional responsible : M. COMTE / M. MERO

Dates : from september 12 to september 30, 2016

Participant activity during the internship : *workshop job*

<i>Company assessment</i>	Very good	Good	Medium	Low	Very low
Assiduity, punctuality	RR				
Presentation and behavior	RR				
Understanding requirements			RR		
Manual skill			RR		
Working celerity		RRR			
Perseverance in serial job		RR			
Resistance in efforts		RR			
Working care			RR		
Quality of production			RR		
Ability for team work		R			
Ability for initiative					
Ability for remarks acceptance	R				
Ability to explain clearly			RR		
Ability for calculation			RR		
Ability for writing			RR		
Interest for this job		R			

GENERAL COMMENTS FROM THE COMPANY RESPONSIBLE :

*Good internship -
Some efforts needed for calculation -*

Innerhalb von drei bis vier Wochen müssen die Fertigkeiten im realen Arbeitsleben angewendet werden, unter realen Bedingungen mit Facharbeitern/innen des zu erlernenden Berufsfeldes. Am Ende der Praktikumsperiode ist eine sehr interessante Beurteilung auf einem Berichtsbogen formalisiert, die "Evaluation du stage en entreprise" (Beurteilung der Praktikumsperiode) genannt wird.

Die verantwortliche Person des Praktikumsbetriebs füllt den Berichtsbogen aus: Somit ist eine realistische Beurteilung der Fertigkeiten des/der Teilnehmer/in aus Sicht der Industrie nach einer aussagekräftigen Verweildauer im Unternehmen möglich.

Diese Beurteilung bezieht sich sowohl auf das Verhalten (Aufmerksamkeit, Pünktlichkeit, Kritikfähigkeit, Akzeptanz, etc.) als auch auf berufliche Kompetenzen (Qualität der Produktion, Arbeitssorgfalt, Teamfähigkeit etc.). Indirekt bezieht sie sich auch auf die theoretische Lehrausbildung (Fähigkeit etwas verständlich zu erklären, etwas zu kalkulieren, zu schreiben etc.) um dem/der Teilnehmer/in verständlich zu machen, dass auch das theoretische Wissen im Bewerbungsprozess für ein Unternehmen von Bedeutung ist.

Die theoretische Lehrausbildung

Für den theoretischen Teil des Lernprozesses wird jene Beurteilungsart übernommen, die von jeher in der Bildungsabteilung verwendet wird, da er sehr eng mit den Fächern, welche in allen französischen Schulen unterrichtet werden, verbunden ist. Die Evaluierung erfolgt an vorgegebenen Übungen und die Noten werden monatlich oder quartalsweise im Notizbuch (Schulbericht) registriert. Dennoch ist in den meisten Produktionsschulen das Bildungsniveau an die Teilnehmer/innen angepasst, da bekannt ist, dass sich die Mehrheit der Teilnehmer/innen, die sich für einen Produktionsschuleintritt entschieden haben, nicht für diese theoretischen Fächer interessieren. Sie fanden es bereits im konventionellen Schulsystem nicht interessant und haben dementsprechend auch nur geringe Kenntnisse in diesen Bereichen. Diese Teilnehmer/innen ändern ihre Haltung gegenüber dem allgemeinbildenden Unterricht, da sie die Notwendigkeit dieses Wissens erkennen, sobald sie in den Workshops vor konkrete Probleme gestellt sind. Aktuell verlangt der Produktionsprozess allgemeine Kenntnisse, über die sie noch nicht verfügen.

Auch, wenn der Beurteilungsprozess mit jenem der französischen Schulen identisch ist, so sind doch die Ergebnisse der Evaluierung unterschiedlich, da die Motivation eine bessere ist und die Arbeit der Lehrausbildung Früchte trägt.

Die Beurteilung der Allgemeinbildung kann im Produktionsworkshop erhoben werden, wenn der/die Teilnehmer/in eine komplizierte Kalkulation lösen muss und der/die Fachtrainer/in eingreifen muss, um bei der Lösung eines mathematischen Problems zu helfen. Diese "vor Ort"-Beurteilung kann dann dokumentiert und an den/die Mathematiklehrer/in weitergeleitet werden. Diese/r kann das Problem dann im nächsten Theorieunterricht aufgreifen (ebenso möglich bei Vokabel- oder Leseschwierigkeiten, verbunden mit dem/der Französischlehrer/in). Bei dieser Vorgehensweise führt die praktische Aufgabe den/die Teilnehmer/in zur Theorie, das Interesse an der praktischen Aufgabe führt zum Interesse am theoretischen Lernen.

Deutschland

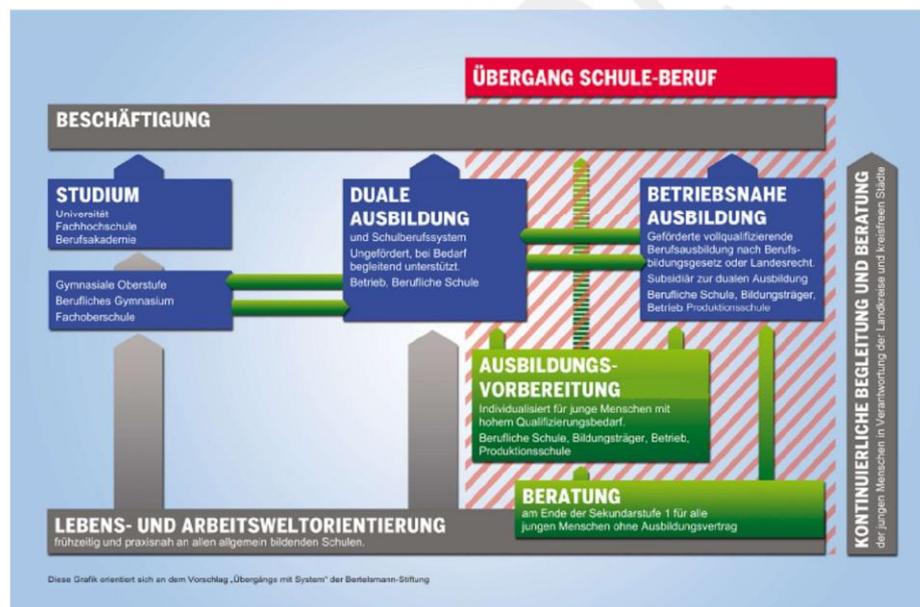
Rahmenbedingungen in Deutschland

Wie Produktionsschulen an das formale Bildungssystem angebunden sind

Am Ende der 1970er bis in die frühen 90er Jahre schlugen verschiedene akademische Berufsreformer vor, Produktionsschulen als eine zeitgemäße Methode und Struktur innerhalb des dualen Bildungssystems in Deutschland einzuführen. Seit den 1990ern und besonders im letzten Jahrzehnt wurden viele Produktionsschulen gegründet. Jedes Jahr haben 7.500 Teilnehmer/innen die Möglichkeit, in 170 Produktionsschulen zu lernen und zu arbeiten. Bezüglich der ungleichen geografischen Verteilung (Nord-Süd-Gefälle) haben die individuellen Produktionsschulen unterschiedliche Zielgruppen, was wiederum aus einer höchst unterschiedlichen Finanzierung resultiert.

Der 2007 gegründete Dachverband "Bundesverband Produktionsschulen (BvPS)" hat 131 Mitgliederschulen. Außerdem haben einige Bundesländer Produktionsschul-Initiativen entwickelt. 2014 hat der Bundesverband die Produktionsschule als zentrales Element im neuen Übergangsstadium klassifiziert. Die Position im Bildungssystem wird in Figur 3 als roter Balken dargestellt.

Produktionsschulen in Deutschland sind zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Jugendhilfe angesiedelt. Generell sind sie im Bereich des Übergangssystems positioniert (Berufsorientierung, Vorbereitung sowie Training). Das pädagogische Konzept ist hauptsächlich von den dänischen Produktionsschulen inspiriert.



Figur 3: Das Deutsche Bildungssystem

Das pädagogische Konzept deutscher Produktionsschulen beruht auf dem Wechselspiel zwischen Arbeit, Lernen und Produktionsprozessen, um junge Menschen in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Zudem werden diese Produktionsprozesse von Aufgaben in realistischen Arbeitsumgebungen begleitet. Wichtige Fertigkeiten, Fähigkeiten und Verhalten werden entwickelt und unterstützt, die für eine Arbeitsaufnahme notwendig sind, genauso wie für die Umsetzung einer Berufsausbildung oder Beschäftigung. Diese praxisnahen Strukturen (Workshops oder Dienstleistungsbereiche) dienen der Berufsorientierung mit Blick auf das Arbeitsumfeld.

Produktionsschulen: Zielgruppen, Ziele und finanzielle Förderung

Es ist vorrangiges Ziel aller deutscher Produktionsschulen Jugendliche – besonders jene, die der Risikogruppe angehören – mit derselben Chance auf berufliche und soziale Integration auszustatten wie die Durchschnittsjugendlichen. Die Teilnehmer/innen sind zwischen 15 und 25 Jahre alt. Sie können sein:

- langsam Lernende oder Lernunfähige
- Schulabbrecher/innen und Dropouts
- sozial Benachteiligte
- Berufsausbildungsabbrecher/innen
- Jugendliche im Konflikt mit dem Gesetz
- Jugendliche mit problematischem Familienhintergrund

Zusätzlich zum eben beschriebenen Inhalt von Berufsorientierung und Qualifikation zielt die Produktionsschule auf altbewährte Werte und demokratische Grundwerte, um die Zielgruppe in die Gesellschaft zu integrieren.

Insgesamt liegt das Hauptaugenmerk auf den Problemlagen der Jugendlichen. Ihre deutlich geringeren Chancen in der Arbeitswelt sollen von den Produktionsschulen verbessert werden, indem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ihren individuellen Bedürfnissen entsprechen. Die Mitarbeiter/innen setzen auf die individuelle Entwicklung der Teilnehmer/innen und konfrontieren sie mit herausfordernden und ermutigenden Aufgaben. Andererseits gibt es Vertriebsanforderungen, Kundenbedürfnisse, Qualitätsanforderungen und Fristen, mit denen sowohl Teilnehmer/innen, als auch das Trainingspersonal umgehen müssen.

Gewöhnlich werden Teilnehmer/innen das ganze Jahr über in einem fließenden Prozess aufgenommen; die Teilnehmer/innen kommen je nach Bedarf in die Produktionsschule, und verlassen diese nach etwa einem Jahr oder, im Fall einer Berufsausbildung, nach drei (maximal dreieinhalb) Jahren. Dies erfordert eine systematische, aber auch maßgeschneiderte und individuelle Betreuung, sowie Unterstützungen von der Aufnahme bis zum Austritt oder Übergang.

Wie in den gemeinsamen Qualitätsstandards³¹ etabliert, sollte jede Produktionsschule einer speziellen Struktur von der Kompetenzfeststellung und Förderung bis zur Aneignung formaler und nonformaler Kompetenzen folgen.

Produktionsschulen agieren gemäß folgenden Prinzipien:

- Learning by Doing,
- Orientierung an Stärken (nicht Schwächen),
- Lernen in und von der Gruppe,
- Akzeptanz von Verantwortung,
- Beteiligung und Engagement,
- Beurteilung und Wertschätzung;

Produktionsschulen sind in Deutschland nicht vereinheitlicht, aber es gibt zentrale Gemeinsamkeiten. Deutsche Produktionsschulen werden nicht unmittelbar und kontinuierlich vom Staat finanziert, sondern von Gemeinden, Arbeitsämtern und Arbeitsunternehmen. Darüber hinaus erhalten manche Produktionsschulen finanzielle Unterstützung von der Kommune, dem Land und der Europäischen Union. Außerdem haben Produktionsschulen einen 5 bis 25%igen Selbstfinanzierungsanteil durch den Verkauf eigener Produkte und/oder Dienstleistungen. Sponsoren und Fördergeber werden für Investitionen und zusätzliche Ausstattungen kontaktiert.

³¹„Qualitätssiegel QPS“, BV Produktionsschulen, aufgerufen am 10. Juli 2017, <http://bv-produktionsschulen.de/qualitaetssiegel-produktionsschule-qps/>

Die Produktionsschule BBW Leipzig: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

Die Produktionsschule BBW Leipzig

Das Jugendberufshilfeangebot im Berufsbildungswerk Leipzig (BBW) umfasst insgesamt 80 Plätze für junge Menschen mit Benachteiligung: 24 Plätze an der Produktionsschule und 56 Plätze in einem zweiten Projekt – *dem Netz kleiner Werkstätten*. Die Produktionsschule Leipzig wird, wie auch die anderen neun Produktionsschulen in Sachsen, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, des Landes Sachsen sowie einem 10%igen Anteil aus Geldern des Jugendamtes der Stadt Leipzig gefördert. Sie ist im Bundesverband der Produktionsschulen organisiert und arbeitet nach den „Qualitätsstandards für Produktionsschulen“. Es gibt drei Arbeitsbereiche: Küche/ Hauswirtschaft, Holz, Einzelhandel.

In jeder Werkstatt können acht Jugendliche ab 15 Jahren beschäftigt werden. Angeleitet werden die Gruppen durch jeweils eine/n Werkstattpädagogen/in. Diese/r wird durch Sozialpädagogen/innen als ein spezifisches personenzentriertes Beratungs-, Begleitungs- und Betreuungsinstrument unterstützt. Die Teilnahmedauer variiert je nach individuellem Bedarf und kann 6 bis 24 Monate umfassen. Die Ein- und Ausstiege ins Projekt sind flexibel, da die Übergänge in passgenaue Angebote zeitnah erfolgen sollen.

Im Folgenden werden die Instrumente und Dokumentationsmöglichkeiten für den Erwerb der nonformal erworbenen Kompetenzen der Teilnehmer/innen beschrieben.

Eingangsphase

Fällt die Entscheidung für die Produktionsschule, erfahren die Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine gestufte, weitgehend individualisierte Hilfe – sie werden genau dort abgeholt, wo sie sich in ihrer Entwicklung befinden. Zum Zwecke dieser „Standortbestimmung“ werden in der Eingangsphase die folgenden Instrumente angewendet:

Das Bewerbungsgespräch

Der erste Kontakt zu den künftigen Teilnehmern/innen erfolgt zumeist telefonisch, oft initiiert durch das Jobcenter oder andere Sozialpartner. In dessen Folge wird ein Termin für ein Bewerbungsgespräch vereinbart. In diesem Gespräch werden bereits die ersten Kompetenzen erfasst. Zum einen geht es um persönliche, biographische und schulische Daten. Es werden aber auch praktische Erfahrungen, Interessen, Ziele oder vorliegende Hemmnisse erfasst. Das Bewerbungsgespräch liefert erste Einblicke in die Persönlichkeit des/r künftigen Teilnehmers/in. Im Anschluss daran können erste Arbeitsschwerpunkte abgeleitet und Förderziele benannt werden. Alle Eindrücke und Informationen werden im weiteren Verlauf immer wieder hinterfragt und die Zielsetzungen an die tatsächlichen Gegebenheiten angepasst.

...

Schulabschluss: nein ja, welchen? _____ **Abschlussjahr:** _____

Förderschule Mittelschule Realschule

Begonnene Ausbildung? _____

Andere Maßnahmen/ Projekte? _____

...

Figur 4: Auszug aus dem gesprächsbegleitenden Fragebogen

Sämtliche Informationen und Eindrücke werden auch zu einem späteren Zeitpunkt des Kurses abgefragt und an die aktuelle Situation angepasst. Welche Informationen bereits beim Erstgespräch abgefragt werden oder wie die Jugendlichen darauf reagieren, variiert in Abhängigkeit vom Gesprächsverlauf. Die Jugendlichen geben nachweisbare Fakten, wie z.B. Schulabschlüsse, an. Sie treffen aber auch subjektive Aussagen durch Selbsteinschätzung, z.B. ihrer Stärken und Schwächen.

Die Jugendlichen entscheiden sich selbst für oder gegen eine Aufnahme und für einen Arbeitsbereich. So soll das Prinzip der Freiwilligkeit umgesetzt werden. Sobald ein Platz verfügbar ist, erfolgt eine Aufnahme im jeweiligen Arbeitsbereich.

Beobachtung während der Probezeit

Die Teilnahme an der Produktionsschule beginnt mit einer 10-tägigen Probezeit. In dieser Zeit werden die Jugendlichen von ihrem/r zuständigen Werkstattpädagogen/in in die Strukturen des Arbeitsbereichs eingeführt und beobachtet. Die Beobachtungen werden nach Ende der Probezeit in einem Gespräch ausgewertet und verschriftlicht. (Anhang 15)

Persönlichkeit und soziale Kompetenz sind u.a. geprägt

- vom Umgang mit sich selbst und anderen,
- durch erkennbare, familiäre Hintergründe,
- durch Verhaltensmuster.

In der praktischen Arbeit zeigen sich z.B.

- die Arbeitseinstellung,
- das Konzentrationsvermögen, die Ausdauer und das Durchhaltevermögen,
- erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten,
- motorische Einschränkungen.

Die Lernfähigkeit wird u.a. angezeigt durch

- die Fähigkeit, Aufgaben zu verstehen und umzusetzen,
- die Anwendung von Erlerntem,
- den Willen, sich einzubringen.

Die Beobachtungen korrigieren und ergänzen die Erkenntnisse aus dem Bewerbungsgespräch und geben erfahrungsgemäß oft schon ein stabiles Abbild des/der Jugendlichen, seiner/ihrer Sozialstruktur, Arbeitsweise und Handlungsmustern. Sie sind die Basis für die weitere Zusammenarbeit.

Beschäftigungs- und Qualifizierungsphase

In der anschließenden Qualifizierungs- und Beschäftigungsphase wird mit den Teilnehmern/innen intensiv auf das Projektziel hin gearbeitet. Wichtige Instrumente sind der kompetenzorientierte Umgang, die Wertschätzung der Teilnehmer/innen durch alle Mitarbeiter/innen und Mit-Teilnehmer/innen, der Respekt jeder einzelnen Persönlichkeit – insgesamt der Verzicht auf die Fokussierung der Schwächen und Hemmnisse. Durch gezielte Reflexion ihrer Erfahrungen sowie durch ein Feedback der Pädagogen/innen erlangen die Teilnehmer/innen unter Anleitung allmählich eine berufliche und private Perspektive.

Im Vordergrund stehen

- die praktische Arbeit mit sozialpädagogischer Begleitung,
- die Gewinnung grundlegender Motivation,
- die Überwindung von Perspektivlosigkeit und Vermittlungsschwierigkeiten,
- die Stärkung sozialer Kompetenzen.

Je nach Entwicklungsstand erwerben die Jugendlichen dabei Schritt für Schritt berufspraktische Kenntnisse und Fertigkeiten. In der Werkstatt und später auch im Praktikum lernen und erleben sie, welche Tätigkeitsfelder zu welchen Berufsbildern gehören, welche Anforderungen Unternehmen an ihre Mitarbeiter/innen stellen, wie Teamarbeit funktioniert.

Entwicklungsgespräche und Förderplanung

Nach der Probezeit findet das erste Entwicklungsgespräch zwischen dem/der Werkstattpädagogen/in und dem/der Teilnehmer/in statt. Die Ergebnisse werden in einem Förderplan beschrieben (Figur 6).

Foto: der Beobachtungsbogen



Was kann ich gut?	Was fällt mir (noch) schwer?	Was möchte ich erreichen?	Welche Unterstützung brauche ich?	Bis wann ...?
Was macht mir Spaß?	Was macht mir Sorgen, Probleme?	Wohin will ich?	Wer kann mir dabei helfen?	Wer soll mit drauf schauen?
Was habe ich bereits geschafft?	Was ärgert mich?	Was ist mein größter Traum?	Wie komme ich dorthin?	Hilft mir Kontrolle?
Wer meint es gut mit mir?	Was stört mich?	Was wünsche ich mir insgeheim?	Welche Schritte sind dafür nötig, wichtig?	Wer kann helfen?
Wer sind meine Freunde?			Wem kann ich vertrauen?	

Figur 6: Auszug aus dem Förderplan

Im Fokus der Gespräche stehen immer der aktuelle Stand, die Stärken und Schwächen, die persönlichen und/oder beruflichen Ziele, der Unterstützungsbedarf sowie die Zeit, die dafür nötig sein wird. Das Berufswahlcoaching ist auch Bestandteil des Entwicklungsgesprächs. Dieses hat die Zielsetzung, mit den Teilnehmern/innen eine berufliche Perspektive zu erarbeiten,...

...die leistbar ist im Sinne von: der/die Teilnehmer/in kann und will in seiner/ihrer derzeitigen Situation eine Ausbildung absolvieren bzw. Tätigkeit ausüben

...und realistisch ist im Sinne von: die Vorstellungen von Ausbildungs- und späterem Berufsziel sowie alternativen Tätigkeitsmöglichkeiten entsprechen den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Leistungsvoraussetzungen, Mobilitätsbereitschaft etc. werden hinterfragt

Eine fachlich fundierte Entscheidung für eine Auswahl geeigneter Berufe bildet nicht nur die Grundlage für eine erfolgreiche Erwerbstätigkeit, sondern erleichtert bereits die Suche nach einem Ausbildungsplatz. Statt vereinzelter und z.T. unkoordinierter Suchbewegungen können sämtliche Aktivitäten strategisch auf die Berufsziele ausgerichtet werden, welche sich der/die Teilnehmer/in mit Unterstützung der Mitarbeiter/innen selbst als realistisch erarbeitet hat und deshalb auch trägt.

Die Produktionsschule betrachtet die Teilnehmer/innen ganzheitlich und sucht nach Lösungen, die ggf. nicht veränderbare Hemmnisse, wie beispielsweise physische oder psychische Leistungseinschränkungen, in die Förder- und Integrationsstrategie einbinden.

Für viele Teilnehmer/innen ist es neu, sich so intensiv mit ihren eigenen Hindernissen zu befassen. Nicht selten treten durch die Auseinandersetzung mit den persönlichen Barrieren berufliche Ziele erst einmal in den Hintergrund. Es ist wichtig, dass Teilnehmer/innen und Mitarbeiter/innen die Ziele nicht aus den Augen verlieren müssen. Die regelmäßigen Entwicklungsgespräche (ca. alle sechs bis acht Wochen) helfen dabei. Die Teilnehmer/innen sind oft nicht in der Lage, eigene Fortschritte zu erkennen oder zu formulieren. Die Förderplanung unterstützt sie bei der Selbstreflexion. Sie lernen, sich mit sich selbst und ihren Bedürfnissen, Fähigkeiten und Hemmnissen auseinanderzusetzen und im weiteren Verlauf auch Entwicklungen zu erkennen. Das geschieht vor allem dann, wenn Teilziele erreicht oder Hindernisse erkennbar überwunden wurden.

Kompetenzbeobachtungen

Das Sozialverhalten, eine Annäherung an die Arbeitswelt, eine erkennbare fachliche Entwicklung und die Ausprägung der Lernfähigkeit werden nicht nur in der täglichen Arbeit reflektiert und in Förderplänen dokumentiert. Sie sind immer auch Inhalt der täglichen Arbeitsberatungen, von Fallbesprechungen und anderen teilnehmer/innenbezogenen Gesprächen.

Einen großen Einfluss auf die Kompetenzentwicklung der Teilnehmer/innen haben die Werkstattpädagogen/innen mit ihrer intensiven Beziehungsarbeit. Durch die tägliche Zusammenarbeit und Gespräche mit den Teilnehmern/innen können sie die Fortschritte, den Kompetenzzuwachs, aber auch Rückschläge gut beurteilen. Auch die Sozialpädagogen/innen erleben die Jugendlichen im intensiven Kontakt. Des Weiteren werden durch den Austausch mit dem Helfersystem Erkenntnisse über den Stand der Entwicklung der Teilnehmer/innen gewonnen.

Die Teilnehmer/innen werden ganzheitlich eingeschätzt. Die Sozialpädagogen/innen geben den Werkstattpädagogen/innen eine Rückmeldung zum Verlauf ihrer Arbeit mit den Teilnehmern/innen. Durch den engen Austausch des gesamten Trainingspersonals ist eine kontinuierliche und zielorientierte Arbeit jederzeit gewährleistet. All diese Beobachtungen und der Austausch helfen, stets einen kompetenten und umfassenden Einblick in die aktuelle Situation der jungen Menschen zu haben.

Schriftliche Dokumentation

Außer im Förderplan erfolgt eine Dokumentation aller wichtigen Beobachtungen, Ereignisse, Gespräche, Entwicklungen und Informationen in einer digitalen Kontakthistorie. Jede/r Mitarbeiter/in kann zu jeder Zeit von seinem/ihrem Arbeitsplatz aus Inhalte einsehen und diese für die Arbeit mit den Teilnehmern/innen nutzen. Die Kontakthistorie ist ein wirksames und übersichtliches Arbeitsmittel für die berufliche Praxis, nicht nur für die sozialpädagogischen Inhalte. Sie hilft, Prozesse und Entwicklungen auch über einen langen Zeitraum bis zu 2 Jahren nachvollziehbar zu machen und Informationen zuzuordnen und zu speichern. Damit entfällt ein unübersichtliches Sammeln von Notizen in der Handakte.

Für die Jugendlichen bedeutet dies, dass Inhalte und Informationen nicht verloren gehen - auch dann nicht, wenn personelle Wechsel im Team erfolgen. Dies ist Voraussetzung für eine kontinuierliche, vertrauensvolle und zuverlässige Zusammenarbeit.

Kompetenzfeststellung: hamet 2-Test

Es kann auf ein bundesweit anerkanntes und langjährig erprobtes Verfahren zur Kompetenzfeststellung zurückgegriffen werden: den *hamet 2*-Test, in welchem hauptsächlich handwerkliche und soziale Kompetenzen bearbeitet werden. Es wird vorrangig genutzt zur Kompetenzfeststellung lernbeeinträchtigter junger Menschen. Im Rahmen der schulischen Leistungsfeststellung der Fächer Mathematik/Deutsch werden die im BBW erprobten Instrumente genutzt. Für einige Teilnehmer/innen wird außerdem ein berufspsychologischer Test bei der Agentur für Arbeit durchgeführt; mitunter wird ergänzend ein medizinischer Bericht erstellt.



Figur 7: Hamet2

Die sozialpädagogischen Mitarbeiter/innen sind ausgebildet, den hamet2 durchzuführen. Die schulische Leistungsfeststellung erfolgt im Rahmen des Förderunterrichts. Alle Ergebnisse geben eine Richtung vor, ob und auf welchem Level die künftige Berufsausbildung vom/von der jeweiligen Teilnehmer/in absolviert werden kann: auf dem ersten Arbeitsmarkt in einer dualen Ausbildung, in einer theoriegeminderten Ausbildung oder mit unterrichtsbegleitenden Hilfen bei bestehender Lernbeeinträchtigung, mit sozialpädagogischer Unterstützung und/oder psychologischer Begleitung. Ziel all dieser Berichte und Kompetenzbeurteilungen ist, den Jugendlichen Angebote zu ermöglichen, die dem Leistungsstand entsprechend umsetzbar sind.

Vermittlungsphase - Praktikum

Teilnehmer/innen, die sich in ihrer alltäglichen Arbeit in den Werkstätten bewähren, werden ermutigt, zur Berufsorientierung betriebliche Praktika abzuleisten. Die Praktika sind nicht verpflichtend, aber notwendig. Mit unterbrochenen Biographien, mit schlechten oder nicht vorhandenen Abschlüssen, nach langen Zeiten der Arbeitslosigkeit oder mit nicht erklär-baren Pausen im Lebenslauf haben die Teilnehmer/innen im normalen Bewerbungsprozess gegen andere Bewerber/innen wenig Chancen. Die Teilnehmer/innen sollen die realistischen Anforderungen des Arbeitsmarktes unter anderen Bedingungen kennenlernen und somit ihre Erfahrungen und Kompetenzen erweitern.

Zum Abschluss eines Praktikums sind die Betriebe angehalten, den Jugendlichen aussagekräftige Zeugnisse auszustellen oder die von der Produktionsschule vorgegebenen

Bewertungsbögen auszufüllen. Praktikumserfahrungen und gute Praktikumsbeurteilungen können für die Jugendlichen Türen zum Arbeitsmarkt öffnen.

Für viele Jugendliche ist das Praktikumszeugnis das erste Dokument, in dem ihre Kompetenzen belegt werden. Manche Jugendliche kommen mit einem Ausbildungsvertrag aus dem Praktikum zurück.

Praktikumseinschätzung 

Ort des Praktikums/Anschrift:

Praktikumsinhalte:

Die Praktikumsleistung wird vom Unternehmen bzw. Vom/von der Betreuer/in wie folgt eingeschätzt (bitte ankreuzen):

Bewertungsmaßstab/ Bewertungskriterien	übertrifft die Anforderungen deutlich	wird den Anforderungen in besonderem Maße gerecht	entspricht den Anforderungen	erfüllt die Anforderungen mit Einschränkung	Wird den Anforderungen nicht gerecht
Sorgfalt und Qualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...					

Figur 8: Auszug aus dem Bewertungsbogen

Beendigung der Teilnahme

Teilnahmezertifikate

Am Ende der Produktionsschulzeit erhalten die Teilnehmer/innen ein Abschlusszertifikat.

Dieses Zertifikat enthält Angaben:

- zur Teilnahmedauer,
- zu den Arbeitsinhalten und erworbenen Kompetenzen in der besuchten Werkstatt,

- zur Teilnahme an besonders herausragenden Projekten,
- zu Praktikumszeiten.

Das Teilnahmezertifikat ist ein Beleg für die Teilnahme und deren Inhalte und soll für künftige Bewerbungen genutzt werden.

Langzeitdokumentation

Eine Vorgabe des Europäischen Sozialfonds ist, die ehemaligen Teilnehmer/innen sechs Monate nach Beendigung des Produktionsschulaufenthalts zu kontaktieren und deren aktuellen Status zu erfragen. Diese Form der Langzeitdokumentation kann Aufschluss über die engagierte Arbeit der Produktionsschul-Mitarbeiter/innen geben. Sie zeigt an, wie die Jugendlichen mit dem Erlernten umgehen und ob die erworbenen Kompetenzen zielführend und nachhaltig eingesetzt werden.

Einige Jugendliche, die die Produktionsschule ohne direkten Anschluss verlassen haben, waren sechs Monate später in berufsbildenden Angeboten oder hatten einen Arbeitsplatz. Sie hatten die nötige Stabilität und Reife erreicht, sich eigenständig zu bewerben. Ein motivierender Faktor für die Jugendlichen war unter Umständen die Tatsache, nach den praktisch geprägten Erfahrungen in der Produktionsschule keine weitere aktivierende Maßnahme besuchen zu müssen. Viele haben gelernt, aktiv zu sein und eigenverantwortlich zu handeln, Entscheidungen zu treffen und konnten Freude am Lernen und Arbeiten entwickeln.

Vom Bewerbungsgespräch zum Zertifikat

Kompetenzfeststellung erfolgt an der Produktionsschule Leipzig durch Beobachtung, Gespräche und Testverfahren. Die Fähigkeiten der Jugendlichen werden dabei umfassend und zuverlässig beurteilt und beschrieben. Durch konsequente Dokumentation werden die Entwicklungen nachvollziehbar dargestellt, wodurch die Jugendlichen profitieren können.

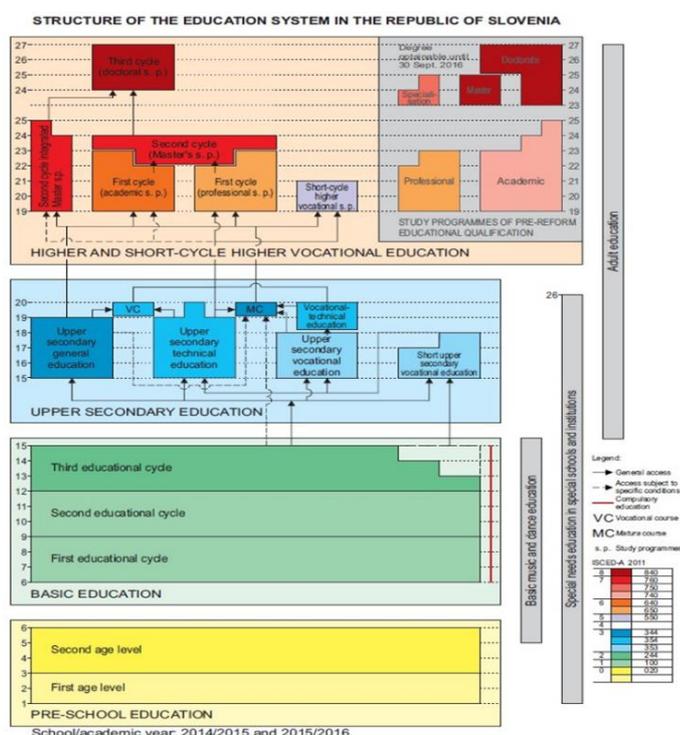
SLOWENIEN

Rahmenbedingungen in Slowenien

Formales Bildungssystem

In Slowenien sind die Grundschule und untere Sekundarstufe vereinigt und dauern neun Jahre (Drei-Jahreszyklus). Es gibt drei Typen von Oberschulen:

- Berufliche Bildungsprogramme (zweieinhalb bis drei Jahre) eröffnen die Möglichkeit, in ein zweijähriges Aufbauprogramm aufgenommen zu werden oder führen direkt zum Arbeitsmarkt
- Technische Bildungsprogramme (vier Jahresprogramme) und allgemeinbildende Bildungsprogramme (klassische Gymnasien)
- Hochschulbildung wird durch das Hochschulbildungsgesetz bestimmt. Gemäß der Bologna Erklärung von 2016 werden Prüfungsergänzungen und eine teilweise Einführung eines dreizyklischen Hochschulsystems implementiert. Öffentliche Hochschulbildung ist für einheimische Vollzeitstudenten/innen und Studenten/innen aus den EU-Ländern kostenfrei. Teilzeit-Studenten/innen und postgraduierende Studenten/innen zahlen Studiengebühren.
- Im nachfolgenden Diagramm sind die Struktur des staatlichen Bildungssystems³² innerhalb der Rahmenbedingungen des gesamten, die nationalen Umstände berücksichtigenden Bildungszirkels und seine formalen Teile dargestellt.



³² "Slovenian Higher Education", Study in Slovenia, aufgerufen am 27. Juni 2017, <http://studyslovenia.si/study/slovenian-higher-education/>

Nonformale Bildung

Die Möglichkeiten für nonformale Bildung sind in Slowenien zahlreich und breit gefächert, obwohl die Bemühungen, den Zugang für alle Erwachsenen zu weiterführenden Trainingsangeboten zu verbessern, immer noch andauern. Während der 1990er Jahre wurde der Schwerpunkt auf die wachsende Zahl der Programme für Erwachsene aller Bildungsniveaus gelegt – Basisbildung, untere Sekundarstufe und Hochschulbildung. Ein Erwachsenenbildungsentwicklungsplan für die Dauer von zehn Jahre bis 2020 musste 2001 von der Nationalversammlung angenommen werden, um die Hauptstrategie und Ziele für die Erwachsenenbildung im Land auszurollen. Eine große Auswahl von Schulen und Institutionen offerierten Erwachsenenbildungsprogramme, und die Anzahl der Angebote stieg mit der Zeit, insbesondere nachdem Slowenien Industrie und Unternehmen privatisiert hatte.

Traditionellerweise wird Erwachsenenbildung durch die Volkshochschulen (ljudska univerza) angeboten; zusätzlich beinhalten auch Schulen und Hochschulinstitutionen für Jugendliche Kurse für Erwachsene, welche für die Bedürfnisse und Lernstile der älteren Lernenden adaptiert wurden³³. Es sind sowohl Tages- als auch Abendkurse und Programme verfügbar, die auch Lehrausbildungstrainings, Vollzeit- und Teilzeitprogramme, akademische Fächer wie berufs(aus)bildende und berufsbegleitende Trainings beinhalten. Auch Postgraduiertenstudien sind für Erwachsene in Slowenien verfügbar. Privatfirmen und eine Vielzahl interessierter Organisationen bieten ebenfalls Bildungsprogramme für Erwachsene an. Das slowenische Institut für Erwachsenenbildung³⁴ unterstützt Projekte unabhängig betriebener Lernzentren, Möglichkeiten für Bildungsaustausch, Studienzirkel, multimediaunterstütztes Lernen und Fernstudien.

Beispiel: PUM – Projektlernen für junge Erwachsene: Ein entspannter und kreativer Weg zu Wissenserwerb

Das PUM-Programm³⁵ ist für junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren geplant, welche zu diesem Zeitpunkt nicht Teil des formalen Bildungsprozesses sind, keinen Job oder Lehrausbildung haben und die Schule aus vielfältigen Gründen früh verlassen haben. Ihr erfolgloser formaler Bildungsweg kann auf diese Weise psychologische und ökonomische Belastungen für sie selbst, ihre Eltern und auf lange Sicht für die Gesellschaft bedeuten. Daher bietet das PUM-Programm Kooperationsmöglichkeiten und soziale Kontakte für junge Menschen im selben Alter und mit ähnlichen Problemen. Es ist auch eine Art kreative Freizeitgestaltung; es kann als eine Art Vorbereitung auf die Entscheidungsfindung für die eigene Zukunft angesehen werden, für mögliche Ausbildungen, Erwerbstätigkeit oder andere Bildungsprogramme.

³³ Seznam Ljudskih Univerz, Republika Slovenija Ministrstvo za Izobraževanja, znanost in Sport, aufgerufen am 27. Juni 2017, <http://bit.ly/1zM4axs>

³⁴ Slovenian Institute for Adult Education, aufgerufen am 27. Juni 2017, <http://www.acs.si/index.cgi?lang=4>

³⁵ PUM, Slovenian Institute for Adult Education, aufgerufen am 27. Juni 2017, <http://www.acs.si/pum-o>

Die Teilnehmer/innen des PUM-Programms, das manchmal auch als “Lebensschule” angesehen werden kann, können eine neue berufliche Strategie entwerfen, ein höheres Beschäftigungsniveau erreichen, ihre Allgemeinbildung verbessern und verschiedenste neue Fertigkeiten durch die Unterstützung ihrer Mentor/innen oder zugehörigen Berufskollegen/innen erwerben. Das PUM-Programm repräsentiert somit auch eine Form der Bildung ohne Stress, Ermüdung oder Frustration.

Neben zahlreichen praktischen Projekten beinhalten die Aktivitäten innerhalb des Programms Sprachkurse, IKT Kurse, verschiedene Kunsthandwerkskurse (z.B. Nähen, Töpfern, Schnitzen, etc.), Workshops zu verschiedenen Themen (Motivation, Selbstwertgefühlsteigerung, gesunder Lebensstil, Kommunikationsfähigkeit, Fertigkeiten für öffentliche Aufführungen, Lese- und Schreibfähigkeit, etc.), Problembehandlung in Bezug auf das tägliche Leben der Jugendlichen, internationale Kooperation, Zusammenarbeit mit lokalen Initiativen, präsentieren und Präsentationen anleiten, sowie Sport-, Filmevents, und vieles mehr.

Beispiel: Produktionsschule in Slowenien

Der Lehrplan der Produktionsschule Jarše³⁶ bietet eine kurze, aber intensive tägliche Arbeitstherapiebehandlung, welche die Entwicklung spezifischer personaler Charakteristiken, die Erlangung grundlegender Kenntnisse und sozialer Fähigkeiten fokussiert. Der Plan wurde mit einer besonderen Betonung der Bedeutung des Wohlfühlens und einer entspannten Haltung gegenüber den Jugendlichen entwickelt. Demzufolge ermöglicht er viel Raum für individuelle Initiativen, Kreativität und Flexibilität. Aus diesem Grund ist auch der wöchentliche Stundenplan auf einen minimalen Orientierungsrahmen beschränkt, welcher nur den Beginn und das Ende des Lernprozesses zusammen mit unterbrechenden Pausen angibt, ohne eine Glocke, die den Ablauf des Lernprozesses vorgibt. Die Arbeit wird in kleinen Gruppen organisiert, welche klar und deutlich in Verbindung mit dem eigenen Arbeitsauftrag stehen. Indem die Bedürfnisse der Jugendlichen, ihre eigene Verantwortung für diese und ihre Schwierigkeiten berücksichtigt werden und eine positive Klarheit mit Verstärkung durch Belohnungen (was nicht bedeutet, dass es keine negative Sanktionen gibt) geschaffen wird, entsteht eine angenehme Atmosphäre. Weiterführend wird eine gute soziale Atmosphäre auch durch die Ermutigung, Ermächtigung und den respektvollen Umgang mit den jungen Erwachsenen erreicht. Durch seinen/ihren eigenen Erfolg identifiziert sich der/die Teilnehmer/in natürlich auch wesentlich leichter mit den Bildungszielen und ist bereit, selbst Verantwortung für das eigene Handeln und für die aktive Partizipation in der Schulaktivitätenplanung zu übernehmen. Daneben entsteht eine gute Schumatmosphäre auch durch erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Eltern und Mentoren/innen.

³⁶ Produkcijška Šola, Mladinski dom Jarše, accessed June 27th 2017, <http://www.mdj.si/produkcijaska-sola.html>

Folgende, in das Programm aufgenommene Bereiche, sind besonders interessant³⁷:

- IKT mit dem Ziel verschiedene Computerprogramme für Design, Schreiben, Fotobearbeitung etc. zu erlernen
- Grundlegende Lese- und Schreibfähigkeiten
- Förderung des Sozialverhaltens
- Siebdruck und Farbrasterdruck
- Näharbeiten

³⁷ ibid, <https://www.mdj.si/produkcijaska-sola/program.html>

OZARA: Dokumentation und Kompetenzfeststellung

Tools und Praktiken

In Slowenien werden die folgenden Typen der Dokumentation verwendet, um den Lernprozess in Aus- und Fortbildung von Menschen mit Beeinträchtigung zu bewerten, evaluieren und zu überwachen:

- Individueller Rehabilitationsplan
- Beurteilung des Niveaus der Arbeitsfähigkeit, Kenntnisstand, Arbeitsgewohnheiten und berufsbildende Interessen
- Bericht über die abgeschlossene Evaluierung und die Abschlussbeurteilung
- Evaluation der Arbeitsmarktfähigkeit/Arbeitseffizienz und Darstellung
- Evaluationsdatenblatt für die Teilnehmer/innen des sozialen Inklusionsprogramms

Am Beginn des Prozesses wird die Person in das Programm der beruflichen Rehabilitation gemäß den Vorgaben des slowenischen Arbeitsmarktservices eingeführt. Die Programme der beruflichen Rehabilitation wurden für arbeitslose und erwerbstätige Personen mit Beeinträchtigungen, sowie jene Personen, welche aufgrund von Krankheiten oder physischen oder funktionalen Störungen schwer in den Arbeitsmarkt integrierbar sind, ins Leben gerufen. Die Zahl der Jugendlichen in diesem Programm steigt jährlich, viele von ihnen kämpfen neben der Arbeitslosigkeit mit zahlreichen anderen Problemen. Darunter befinden sich Jugendliche mit Beeinträchtigungen und sozialen und persönlichen Problemen unabhängig vom beruflichen Umfeld. In den folgenden Jahren werden viele neue Programme zur Inklusion von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt implementiert. Jugendliche werden somit zu einer neuen Zielgruppe.

Innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen bemüht sich OZARA um Elemente der professionellen, interdisziplinären, ganzheitlichen und individuellen Behandlung bei gleichzeitiger Beachtung von ethischen Standards, Methoden und individueller Integrität für jede/n einzelne/n.

Die Angebote der beruflichen Rehabilitation werden von einem professionellen Team, das aus einer Reihe von interdisziplinären Experten/innen besteht (Arbeitstherapeuten/innen, Arbeitsentwickler/innen, Psychologen/innen, Soziologen/innen, Spezialisten/innen im Bereich der Medizin und Arbeitspsychologie) organisiert, koordiniert und evaluiert. Kombiniertes Wissen aus interdisziplinären Zugängen hilft dabei, die bestmöglichen Ergebnisse in Bezug auf soziale und berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung zu erreichen. Natürlich wird bei dieser Arbeit stets den aktuellen Trends und Richtlinien der Arbeitsentwicklung durchgehend Folge geleistet.

Innerhalb der gegebenen Rehabilitationsprogramme werden die einführenden Dokumente (Z.B. Expertendiagnose) entsprechend den unterschiedlichen Niveaus der Arbeitsfähigkeit, des Wissens und der Fertigkeiten, sowie der beruflichen Interessen, bereitgestellt und bearbeitet.

Dies kann, zusammen mit der angebotenen psychologischen Unterstützung, der Karriereplanung, der Hilfe bei der Jobsuche, Eingliederung in den Arbeitsprozess und der eventuell notwendigen Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. der Arbeitsmittel, der Weiterführung des Trainings am aktuellen Arbeitsplatz, Rückschlüsse für die Evaluierung der Arbeitszielerreichung ermöglichen. Somit bieten die Leistungen der beruflichen Rehabilitation der/dem Einzelnen ein umfassendes Training, verbunden mit beruflicher Tätigkeit, Unterstützung bei der Erstellung von Verträgen und schlussendlich Hilfe bei der Eingliederung in den Arbeitsprozess und eine Anstellung. Während des Rehabilitationsprogramms wird jede/r Einzelne in den Workshops integriert, die reale Arbeitsumgebungen für die Entwicklung der Arbeitsfertigkeiten, Möglichkeiten und Gewohnheiten bieten.

Individueller Rehabilitationsplan

Das Ziel und die verwendeten Tools: Der individuelle Rehabilitationsplan wird dazu verwendet, den Entwicklungsfortschritt der Teilnehmer/innen im angebotenen Rehabilitationsprogramm oder der Anstellung in Abgleich mit den definierten Zielen und Maßnahmen (z.B. Jobsuche, Eingliederung in den Arbeitsprozess, Gruppenarbeit etc.) zu überwachen. Das Programm endet mit einem Abschlussbericht und einer Evaluierung der Arbeitsergebnisse, die von jedem /jeder Teilnehmer/in erreicht wurden.

Zu Beginn des Prozesses definieren die Expert/innen für jede/n Teilnehmer/in der Rehabilitation Langzeit- und Kurzzeitziele, wobei die Überwachung der Zielerreichung gemeinsam, also sowohl von dem/der Teilnehmer/in im Rehabilitationsprozess zusammen mit dem Experten/innenteam erfolgt. Somit können die Ziele als von dem/der Teilnehmer/in erreicht, teilweise erreicht oder nicht erreicht, beschrieben werden.

Teilnehmer/innennutzen: Die Ergebnisse ermöglichen eine vollständige Übersicht über die Arbeitsweise des/der Teilnehmer/in: seine/ihre sozialen Fähigkeiten, Arbeitsfähigkeit, berufliche Interessen und notwendige Arbeitsplatzanpassungen. Somit können die im Abschlussbericht niedergeschriebenen Ergebnisse als Referenzbeschreibung einer Person angesehen werden, die in den Arbeitsmarkt eintritt.



Aus einem Workshop

Häufigkeit der Beurteilung: Diese beruht auf der Vorbereitung des Plans für die Einbindung in den Rehabilitationsprozess, sowie der Evaluierung oder Analyse des Plans nach Ablauf des vom slowenischen Arbeitsmarktservice vorgegebenen Zeitraums, wenn ein/e Kandidat/in sein/ihr berufliches Rehabilitationsprogramm abschließt.

Beurteilung des Niveaus der Arbeitsfähigkeit, des Wissens, der Arbeitsgewohnheiten und beruflichen Interessen

Das Ziel und die verwendeten Tools: Die Beurteilung des Niveaus der Arbeitsfähigkeit, des Wissens, der Arbeitsgewohnheiten und der beruflichen Interessen bietet eine vollständige

Evaluierung von Personen mit Beeinträchtigung im beruflichen und sozialen Umfeld (Anhang 18).

Die Evaluierungsparameter beinhalten:

- Pünktlichkeit,
- Haltung zu praktischer Arbeit und anderen Aufgaben ,
- Konzentration, Motivation und akkurate Arbeitsweise,
- Anpassung an den Arbeitsplatz und die Arbeitsatmosphäre durch die betreffende Person (ihre physische und mentale Reaktion),
- Anpassungsfähigkeit an mögliche Veränderungen,
- qualitative und quantitative Arbeit der Personen mit Beeinträchtigungen, etc.

Der Maßnahmenimplementierungsplan, seine Inhalte, Interessenschwerpunkte und die Maßnahmenangebote mitsamt der Möglichkeit der situationsbezogenen Beurteilung werden für jede/n einzelne/n getrennt erstellt, wodurch seine/ihre Bedürfnisse und Fähigkeiten berücksichtigt werden. Das Angebot wird individuell mit der Bereitstellung von Gruppenaktivitäten eingeführt und kombiniert Arbeits- und Lernsituationen miteinander.

Teilnehmer/innennutzen: Ziel des Angebots ist die Definition weiterführender Aktivitäten und Maßnahmen, welche für die Ausgestaltung eines sinnvollen Rehabilitationsplans und eine Weiterentwicklung der aktuellen Karriereplanung notwendig sind. Die Teilnehmer/innen gewinnen dabei einen Einblick in ihre eigene Arbeitsweise im Workshop und in ihrem sozialen Umfeld. Im Vordergrund stehen die Erhaltung und/oder Verbesserung der in ihrem Arbeitsumfeld erfolgreich angewendeten Fertigkeiten. Zusätzlich wird insbesondere auf mögliche Anpassungen des Arbeitsplatzes geachtet, stets mit dem Blick auf die begrenzten Arbeitsfähigkeiten der Teilnehmer/innen. Demzufolge bietet der Bericht die Basis für die Erfassung des individuellen Beeinträchtigungsstatus und einen Grund für die Fortführung des individuellen Rehabilitationsprozesses.

Häufigkeit der Bewertung: Der Bericht wird aufgrund zuvor abgeschlossener Rehabilitationsbehandlungen/-prozesse verfasst.

Beurteilungstool

Bericht über die Ergebnisse der Evaluation und der abschließenden Beurteilung

Das Ziel und die verwendeten Tools: Die Evaluierung der Arbeitszielerreichung ist eine wie folgt geplante Leistung:

- Festlegung des geförderten Gehaltsbetrages aufgrund der verringerten Arbeitsergebnisse als Resultat der persönlichen Beeinträchtigung
- Eine professionelle Grundlage der Evaluierung der Beschäftigungsmöglichkeiten der arbeitslosen Person mit Beeinträchtigung. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den Regelkriterien und Maßnahmen zur Erlangung des Status einer beeinträchtigten Person und dem Recht auf berufliche Rehabilitation. Des Weiteren werden die Beschäftigungsmöglichkeiten beeinträchtigter Personen und Aktivitäten zur Rehabilitationsvermittlung beurteilt. Regelkriterien und Maßnahmen zur Festlegung des Förderbetrages für die Gehälter beeinträchtigter Personen sind ebenfalls Bestandteil der Evaluierung.

Somit basiert die Evaluierung der Arbeitszielerreichung auf dem Vergleich mit den Arbeitsergebnissen gesunder Personen, die in regulären Arbeitsbereichen beschäftigt sind.

Teilnehmer/innennutzen: Der Bericht über die Evaluierungsergebnisse enthält konkrete Daten, welche Rückschlüsse auf die Arbeitseffizienz der Teilnehmer/innen ermöglichen. Berücksichtigt werden die während des Evaluierungszeitraumes gestellten Arbeitsaufgaben, seine/ihre medizinische Vorgeschichte und die ganzheitliche Erhebung der individuellen Arbeitsweise am Arbeitsplatz. Abschließende Bewertungsurteile repräsentieren eine qualitative und ganzheitliche Evaluierung der Arbeitsfähigkeit. Der Grad seiner/ihrer Beeinträchtigung im Bereich der Arbeitsplatzanpassung, der Erreichung der erwarteten Arbeitseffizienz/-ergebnisse, des Umfangs der benötigten Anpassungen oder Hilfestellungen und der Stabilität des Einzelnen im Arbeitskontext wird erhoben. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Sicherstellung der gleichen Beschäftigungschancen für Personen mit Beeinträchtigung, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Verfassung oder anderer physischer Beeinträchtigungen, die erwarteten Arbeitsergebnisse nicht erreichen können. Hinsichtlich all der zuvor genannten Regeln und Methoden kann eine allgemeine Beurteilung der Arbeitseffizienz der betreffenden Personen sichergestellt werden.

Häufigkeit der Beurteilung: Das Verfahren der Evaluierung der Arbeitszielerreichung einer arbeitslosen Person mit Beeinträchtigung wird in der abschließenden Phase der Arbeitsrehabilitation nach Beendigung des arbeitsplatzbasierten Trainings oder nach dem Übergang in den Erwerbstätigkeitsstatus am selben Arbeitsplatz angewandt.



Formular zur Beobachtung/Überwachung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitseffizienz von Personen mit Beeinträchtigungen

Nach Absolvierung der beruflichen Rehabilitation kann die entsprechende Person in einer Art maßgeschneiderten Arbeitsumgebung, abhängig von den Ergebnissen der Abschlussbeurteilung in Bezug auf seine/ihre Arbeitseffizienz und Arbeitsweise, beschäftigt werden.

Auch hinsichtlich der Art ihrer Beeinträchtigungen sehen sich Personen mit Beeinträchtigungen mehr oder weniger stark mit Zugangsbeschränkungen in Bezug auf Arbeit und Bildung konfrontiert. Folglich gibt es in Slowenien viele Arten der Beschäftigung:

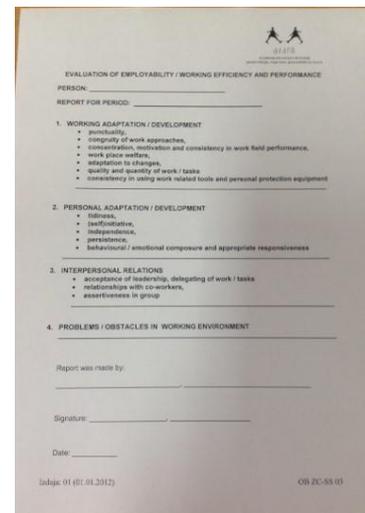
- Firmen für beeinträchtigte Personen
- Unterstützte Beschäftigung
- Geschützte Beschäftigung
- Soziales Inklusionsprogramm
- Berufliche Aktivitätszentren

Firmen für beeinträchtigte Personen sind Unternehmen, welche sich dem Training und der Beschäftigung von Personen mit Beeinträchtigungen, die je nach Beeinträchtigungsgrad und Blick auf ihre Arbeitsfähigkeit und ihren Gesundheitszustand nicht an jenen Programmen für Personen mit geringeren Beeinträchtigungsformen teilnehmen können, verschrieben haben. Die betroffenen Personen dieser Firmen werden unter besonderen Konditionen angestellt. Beschäftigungsbeziehungen werden in der gleichen Art und Weise wie mit gesunden Personen geführt.

Die Gehälter werden entsprechend dem Kollektivvertrag vereinbart. Sie können als GmbH, Aktiengesellschaft oder Kommanditgesellschaft geführt werden. Der Status der "Firma für beeinträchtigte Personen" wird durch die Regierung verliehen und unterstützt.

Unterstützte Beschäftigung bezieht sich auf ein Angebotsmodell für Personen mit Beeinträchtigungen, welche die Möglichkeit von Training und Beschäftigung am offenen Arbeitsmarkt unterstützt. Charakteristisch ist die Unterstützung durch einen Jobcoach oder Beschäftigungsspezialisten, der die Betroffenen dabei begleitet, eine passende Beschäftigung, Training im Workshop und Langzeitunterstützung zu finden.

Geschützte Beschäftigung ist eine Art von Beschäftigung für beeinträchtigte Menschen, die nicht für längere Zeit in normalen Arbeitsbereichen beschäftigt werden können. Somit müssen die Arbeitsumgebung und der Arbeitsplatz an deren Arbeitsmöglichkeiten und Bedürfnisse angepasst werden.



The image shows a document titled 'EVALUATION OF EMPLOYABILITY / WORKING EFFICIENCY AND PERFORMANCE'. It includes a logo at the top right, a section for 'PERSON: _____', and 'REPORT FOR PERIOD: _____'. The form is divided into four numbered sections: 1. WORKING ADAPTATION / DEVELOPMENT (with sub-points: flexibility, originality of work approaches, concentration, motivation and consistency in work field performance, work place welfare, adaptation to changes, quality and quantity of work / tasks, consistency in using work related tools and personal protection equipment); 2. PERSONAL ADAPTATION / DEVELOPMENT (with sub-points: fitness, self-reliance, independence, persistence, behavioural / emotional composure and appropriate responsiveness); 3. INTERPERSONAL RELATIONS (with sub-points: acceptance of leadership, delegating of work / tasks, relationships with co-workers, assertiveness in group); 4. PROBLEMS / OBSTACLES IN WORKING ENVIRONMENT. At the bottom, there are fields for 'Report was made by: _____', 'Signature: _____', and 'Date: _____'. The footer contains 'Izdajnik: 01 (01) 01.2012' and '09.20.03.03'.

Figur 8: Evaluationsformular

Eine solche geschützte Beschäftigung kann daher von Berufsbildungszentren, anderen passenden Arbeitgebern oder als Heimarbeit angeboten werden.

Das Ziel und die verwendeten Tools: Das Formular zur Beobachtung/Überwachung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitseffizienz von Personen mit Beeinträchtigung beinhaltet eine allgemeine Erhebung der beruflichen Vorgeschichte der Person, der Ausbildung, des Trainings, ihres Leistungsvermögens am derzeitigen Arbeitsplatz im Verlauf der Zeit, der Erreichung der durchschnittlichen Arbeitsresultate während der vergangenen drei Monate, Daten der individuellen Beeinträchtigungsproblematik und der Evaluierung der Arbeitsplatzbeurteilung in Bezug auf die individuellen Bedürfnisse.



Teilnehmer/innennutzen: Mit Hilfe von speziellen Evaluierungstabellen wird der gesamte Arbeitsumsetzungsprozess einer einzelnen Person genau überwacht. Besonderes Augenmerk gilt bereits existierenden Fertigkeiten und Fähigkeiten, einer genauen Definition der Hauptproblematiken des/der Arbeitnehmer/s/in und möglichen Lösungsvorschlägen. Diese Methode wird dazu verwendet, den Teilnehmer/innenfortschritt abzuschätzen, was auch die Basis für ein Überdenken seiner/ihrer Arbeitsfähigkeit und damit für eine mögliche Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bilden kann.

Häufigkeit der Bewertung: Alle drei Monate während des Beschäftigungszeitraums

Evaluierungsformular für Teilnehmer/innen des Inklusionsprogramms

Jene Personen, die sich im Verlauf des Rehabilitationsprozesses als arbeitsunfähig herausstellen, haben auf zwei weiteren Wegen die Möglichkeit auf Inklusion:

- Soziales Inklusionsprogramm
- Berufliches Aktivitätszentrum

Das soziale Inklusionsprogramm wurde für jene Personen ins Leben gerufen, welche den Status der Arbeitsunfähigkeit bescheinigt bekommen haben und damit nicht mehr als Teilnehmer/innen des Arbeitsmarktes geführt werden. Unter ihnen befinden sich auch Jugendliche in der Altersgruppe zwischen 18 und 26 Jahre.

Programmziele:

- aufrechterhalten oder entwickeln der Arbeitsfähigkeit, Gewohnheiten und Fertigkeiten
- entwickeln von Arbeitspotentialen und somit erreichen einer neuen Chance auf eine Evaluierung mit dem Ergebnis "arbeitsfähig"
- Das Niveau der Inklusion im sozialen Umfeld aufrechterhalten bzw. eine soziale Exklusion vorbeugend verhindern
- Das soziale Netzwerk aufrechterhalten, entwickeln und für jeden einzelnen erweitern

Das Ziel und die verwendeten Tools: Während ihrer Anwesenheitszeit erhalten die Teilnehmer/innen des sozialen Inklusionsprogramms eine monatliche Bezahlung, welche entsprechend den niedergeschriebenen Kriterien der Experten/innen und Mentor/innen, sowie Trainer/innen innerhalb des Programms festgelegt wird. Der Betrag ist individuell für jede/n Teilnehmer/in verschieden.

Die unterschiedlichen Vergütungsarten für die Teilnehmer/innen werden mit Bezugnahme auf vier Hauptkriterien, welche im Vorfeld vom Expertenteam und den Mitarbeiter/innen, die die monatliche Evaluierung auf Basis des Rankings von 0 zu 4 durchführen, festgelegt. 0 bedeutet die niedrigste, 4 die höchstmögliche Stufe. Der Betrag der monatlichen Vergütung (Bezahlung) im Programm umspannt den Bereich von 5 bis maximal 15 Prozent des gesetzlich festgelegten Mindestgehalts, sofern der/die Teilnehmer/in zwischen 60 und 128 Stunden pro Monat im Programm verbringt. Die Vergütung beinhaltet maximal 20 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns bei Anwesenheit von über 128 Stunden pro Monat.

Kriterien für unterschiedliche Löhne und/oder Zulagen zur Basisvergütung (Bezahlung) sind wie folgt:

- Verhalten in der Gruppe,
- Einhaltung von Vorgaben und Regeln,
- Mitarbeit in Arbeitsaktivitäten,
- Teilnahme an sozialen Aktivitäten,
- Unabhängigkeit/persönliche Autonomie,
- Arbeitseffizienz,
- Eigeninitiative und Kreativität,
- Teilnahme und Konzentration bei der Arbeit.

Teilnehmer/innennutzen: Das Programm der sozialen Inklusion erweist sich von tiefgreifender Bedeutung für arbeitslose Menschen. Durch die Teilnahme an diesem Programm gewinnen sie die Möglichkeit für eine positive Veränderung in all ihren Lebensbereichen und Aktivitäten. Wenn sie sich dafür entscheiden, an den Aktivitäten der angebotenen Arbeitsplätze teilzunehmen, können sie ein gesteigertes Selbstbewusstsein mit dem Gefühl einer größeren Selbstwertschätzung erlangen, ihre Arbeitsgewohnheiten festigen und sich darin wiederfinden, ein wertvolles Mitglied der Gesellschaft zu sein. Für die meisten Teilnehmer/innen ist der größte Gewinn bereits das Rückerlangen der Inklusion in ihr soziales Umfeld. Auf diese Weise entwickeln sie Sozialkompetenzen und Fähigkeiten, finden ein soziales Netzwerk, Zugehörigkeit zu einer Gruppe, knüpfen neue Freundschaften, lernen zu kooperieren und zu kommunizieren, stärken ihren Sinn für gegenseitige Toleranz und entdecken ihre Potentiale, welche anderenfalls unerkannt blieben. Somit kann das Evaluierungstool auch für das Ermuntern und Motivieren der Teilnehmer/innen zur besseren Inklusion in den Arbeitsprozess nützlich sein. Ihr Fortschritt kann auf diesem Wege ebenso beobachtet, begleitet und die Qualität des Arbeitsprozesses des einzelnen oder in der Gruppe entsprechend bewertet werden.

Häufigkeit der Beurteilung: Einmal pro Monat (jeden letzten Arbeitstag pro Monat).

In den kommenden Jahren plant das nationale Programm für Training und Beschäftigung von Personen mit Beeinträchtigungen die Gründung neuer Formen in Bezug auf die Beschäftigung dieser Menschen, wie zum Beispiel Sozialkooperationen, Lern-Unternehmen, Trainingsworkshops. Die meisten von ihnen wurden bereits implementiert. Sie eröffnen neue Möglichkeiten, um Erfahrungen, Wissen, Fertigkeiten und Beweggründe zu sammeln und die soziale Integration, soziale Sicherheit und Arbeitsgewohnheiten voranzutreiben.

ZUSAMMENFASSUNG

Übergeordnetes Ziel von *Paving the Way* war es, einen Katalog mit Ideen und Referenzen zu entwickeln, den Akteure im Umfeld von praxisbasiertem Lernen in ihrer Arbeit verwenden können. Der Fokus lag dabei auf unterschiedlichen Tools, Methoden und Praxisbeispielen, die bei der Erhebung, Dokumentation, Erfassung und Validierung von Lernprozessen, Fertigkeiten und Kompetenzen in nonformalen, praxisbezogenen Lernumgebungen Anwendung finden. Die Arbeit mit fundierter Dokumentation der zu erwerbenden Kompetenzen ermöglicht es praxisbezogenen Schulen und Workshops, als Brücken zum Arbeitsmarkt und weiterführender Bildung zu agieren und gleichzeitig das Lernen direkt oder über formale Bildung sichtbar zu machen. Gleichwohl bleibt es ein Hauptziel der EU-Politik, nonformale Lernprozesse zu erheben.

Im vorliegenden Katalog werden sechs Akteure im Bereich der Produktionsschulen und Workshopumgebungen auf Grundlage von nonformalen und formalen Lernprozessen in Europa näher beschrieben. Allen Organisationen ist die Zielverfolgung gemein, die Chancen der Jugendlichen im Arbeitsleben und der Gesellschaft anzukommen, zu erhöhen und „Learning by Doing“- Prozesse voranzubringen.

Eine der best-practice-Beispiele ist die in mehreren Ländern verwendete Kompetenztafel.

Sie wird dazu verwendet, die Entwicklung professioneller Kompetenzen der TeilnehmerInnen zu verfolgen. Dänemark ist Vorreiter in der Verwendung dieser Methode in Produktionsschulen. In jedem Fall sind individuelle Unterstützung und Coaching Hauptmethoden, mit denen Lebenskompetenzen erworben und reflektiert werden können.

Im österreichischen Modell der Produktionsschulen stellte sich Learning by Doing als grundlegend wichtig für diese Form der Arbeit heraus. In der Arbeit mit Jugendlichen ist es stets eine enorme Herausforderung, den ausgleichenden Mittelweg zwischen den praktischen Aktivitäten in den Workshops und der theoretischen Wissensvermittlung, sowie dem Coachingprozess zur Entwicklung sozialer Kompetenzen zu gestalten. Viele Jugendliche zeigen große Lücken in Bereichen der Sprachkompetenzen und Basisbildung, welche durch entsprechende Kurse zu verringern sind.

Aus diesem Grund sollte das Konzept in regelmäßigen Abständen überarbeitet werden, indem die herausfordernden Situationen, denen sich Jugendliche immer mehr gegenübergestellt sehen, näher betrachtet und mit einbezogen werden. Die Entwicklung sozialer Kompetenzen wird immer wichtiger, um in den Arbeitsmarkt aufgenommen zu werden. Die Fachbereiche der Produktionsschule in Steyr (OÖ), sind in Abgleich mit der bestehenden Arbeitsmarktsituation entwickelt worden. Sie alle orientieren sich dabei an den Bedürfnissen der regionalen Wirtschaft.

Für die Zukunft wird es immer bedeutsamer werden, Wege zu finden, Produktionsschulzertifikate auch als formale Bildungsnachweise akkreditieren zu können.

In Dänemark haben sich die Dokumentations- und Kompetenzfeststellungstools der Produktionsschulen im Laufe ihrer Existenzgeschichte entwickelt. Produktionsschulen entwickeln und überarbeiten die Tools immer noch, um sie für die entsprechenden Workshopaktivitäten, die Zielgruppe und die Orientierung der Schulen im Bildungssystem passend zu gestalten. Hierbei ist es wichtig, dass die Tools, die zur Dokumentation und Erhebung herangezogen werden, stets zusammen mit den Teilnehmer/innen entwickelt werden. Dies erweist sich als einer der gängigen „roten Fäden“ in Dänischen Produktionsschulen. Das „Spinnennetz“ z.B. wird mindestens zwei Mal pro Produktionsschulaufenthalt verwendet und zusammen mit dem/der Teilnehmer/in evaluiert. Wenn die Dokumentation und Kompetenzfeststellung in Absprache mit dem/der Teilnehmer/in abgeschlossen sind, ist es auch Zeit für dessen/deren umgehende Entlohnung. Sofort ist erkennbar, in welchen Bereichen er/sie sich verbessert hat, wo es sinnvoll wäre noch weiter zu üben bzw. den/die Trainer/in darüber zu informieren, in welchen Bereichen der/die Jugendliche in Zukunft seinen/ihren Schwerpunkt legen möchte, um die gewünschten Fertigkeiten und Kompetenzen zu erlangen. Diese Methode hilft dem/der Teilnehmer/in dabei, den eigenen Weg auf den Arbeitsmarkt oder auch weiterführende Bildung zu finden.

Finnische Workshops entwickelten passende Tools für lehrplanbasiertes Lernen. Die in den Workshops erworbenen Kompetenzen werden mit der Terminologie des staatlichen Lehrplans in Finnland beschrieben. Die wichtigsten Tools sind OSSUs und das Kompetenzzertifikat. In den **OSSUs** werden die Anforderungen der beruflichen Qualifikation in konkreten Kompetenzanforderungsprofilen niedergeschrieben und in Form einer Tabelle präsentiert. Das Kompetenzzertifikat beschreibt die im Workshop erworbenen Kompetenzen in Zusammenhang mit dem Berufsfeld, als auch der grundsätzlichen Arbeitsmarktfähigkeit. Gleichzeitig wird derzeit das berufliche Bildungssystem grundlegend reformiert, was den Workshops neue Kooperationsmöglichkeiten mit den Berufsschulen eröffnet. Aus Workshopsicht ist dabei das wichtigste Ziel, eine landesweite formale Anerkennung der in den Workshops erworbenen Kompetenzen zu erlangen.

Das wichtigste Dokument, das in französischen Produktionsschulen an Teilnehmer/innen übergeben wird, ist ein staatliches Bildungsdiplom (Abschlusszeugnis). 90% der Jugendlichen, die die Produktionsschulen besucht haben, absolvieren dieses, da sie im formalen Bildungssystem große Schwierigkeiten hatten. Trotz dieser einstigen Schwierigkeiten sind 90% der Teilnehmer/innen in der Abschlussprüfung erfolgreich und erhalten das staatliche Abschlusszeugnis.

Aufgrund ihres Trainings in der Produktionsschule (basierend auf realer Produktion für echte Kunden, mit realen Aufträgen) fühlen sie sich auch im Bildungssystem besser und

wesentlich selbstbewusster. 45% beginnen eine Ausbildung im staatlichen Berufsausbildungssystem, um einen höheren Abschluss zu erlangen und 50 % finden sofort einen Job und beginnen ein professionelles Arbeitsleben mit Vertrag.

In Deutschland gibt es einen großen Mangel an Facharbeitern. Zahlreiche Firmen aus den unterschiedlichsten Branchen suchen qualifizierte Angestellte. Neben den immer weiter steigenden technischen Spezialanforderungen erwarten die Unternehmen auch engagierte, verlässliche Teamplayer/innen. Andererseits werden ca. 7 Millionen Menschen als “niedrig qualifiziert” eingestuft. Praktische, echte Arbeit, sowie die Übernahme von Verantwortung in den Produktionsschulen sind sehr erfolgreiche Wege, um diese jungen Menschen zu unterstützen und schlussendlich in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Die deutschen Produktionsschulen arbeiten mit umfassenden Profilerstellungs- und Kompetenzfeststellungsverfahren. Entwicklungspläne und Kompetenztafeln unterstützen die Erreichung individueller Ziele. Die Teilnehmer/innen sind allzeit involviert und erhalten sofortige Rückmeldung. In diesem Fall sind informale Fertigkeiten ebenso wichtig wie andere Kompetenzen. Mit Hilfe von Produktionsschulen können sogar Jugendliche ohne Schulabschluss ihren Bildungsweg weiterbeschreiten.

In Slowenien wird das Modell der Kompetenzfeststellung, Evaluierung und Beobachtung von Personen mit Einschränkungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung vor dem Hintergrund der beruflichen Rehabilitation und einer bindenden Rechtsgrundlage betrachtet. Die Dokumentation der Kompetenzen ist damit eine unterstützende Notwendigkeit. Durch die professionelle Arbeit im Bereich der beruflichen Rehabilitation verzeichnet die Organisation in den regulären Programmen eine steigende Zahl an arbeitslosen Jugendlichen (welche daneben auch noch mit anderen Problemen kämpfen). Inklusion ist für diese Jugendlichen grundlegend für einen Einstieg in die Arbeitswelt. Tools, die in diesem Zusammenhang verwendet werden, sind ein wichtiger Teil der Rehabilitation und damit notwendig, den jungen Menschen den Eintritt in den ersten Job zu ermöglichen. Besonders erwähnenswert ist dabei die Methode “Diagnose der Arbeitsfähigkeit, des Wissensstandes, der Arbeitsgewohnheiten und beruflichen Interessen”. Inklusion kann in jeder Form der Jugendarbeit als nonformaler Weg verwendet werden. Sowohl in der Auseinandersetzung mit sogenannten NEETs, als auch mit jenen Jugendlichen, welche bereits einen Schulabschluss erworben haben und nun nach einem Arbeitsplatz suchen. Das Tool ist sehr leicht anwendbar und bietet zahlreiche Informationen über die Stärken einer Person. Auch kann auf diese Weise die Basis für die weitere berufliche Entwicklung, ein größeres Selbstbewusstsein und die Entwicklung individueller Hilfestellungen für den Erwerb beruflicher Kompetenzen gelegt werden.

Zu guter Letzt...

In diesem Katalog präsentierten die Projektpartner eine große Auswahl unterschiedlicher Kompetenzfeststellungsverfahren und Dokumentationsmethoden, die sie selbst in den unterschiedlichsten nationalen Settings des nonformalen Lernens verwenden.

Die Entscheidung fiel darauf, die Tools im jeweiligen Zusammenhang mit dem nationalen und institutionellen Rahmen darzustellen. Dennoch hoffen wir als Projektpartnerschaft daneben auch Trainer/innen und Entscheidungsträgern, die mit jungen Erwachsenen in Europa arbeiten, als Inspirationsquelle dienen zu können und ihnen damit ein paar good-practice Beispiele in Bezug auf arbeits- bzw. praxisbasiertes Lernen an die Hand geben zu können.

Gleichzeitig repräsentiert der Katalog darüber hinaus einen Prozess, der uns als Projektpartnern ein Kennenlernen der unterschiedlichen Methoden der Partner, mit all ihren Ähnlichkeiten und Unterschieden, ermöglichte. Unterschiedliche gesetzliche und finanzielle Voraussetzungen wurden dabei für die tägliche Arbeit in diesem Bereich ebenso deutlich. Nichtsdestotrotz hat dieses Projekt uns darin bestärkt, arbeits- bzw. praxisbasiertes Lernen als wichtigen pädagogischen Ansatz wahrzunehmen. Wenn wir allen Jugendlichen eine faire Chance auf ein erfolgreiches Arbeitsleben geben möchten, müssen wir akzeptieren, dass einige von ihnen nur über das Tun lernen und dass ihr Lernprozess wahrgenommen, erhoben und dokumentiert werden sollte.

Der Katalog stellt einen von zwei Arbeitsergebnissen dar. Auf der anderen Seite wird es noch einen Artikel geben, welcher sich an Europäische Politiker richtet und gleichzeitig Grundmaterial für weitere Artikel auf nationaler und regionaler Ebene liefert. In ihm wird auch die Notwendigkeit arbeits- bzw. praxisbasiertes Lernen viel mehr und deutlicher wahrzunehmen, diskutiert.

ANLAGEN

Österreich

Anhang 1: Anamnesebogen

Einstiegsdatum
 Geplantes Ausstiegsdatum
 AMS-Betreuer/in



1. Personalien

Nachname
 Vorname
 Geburtsdatum SVN
 Adresse
 Telefonnummer
 Staatsbürgerschaft
 Geburtsort Muttersprache.....

Familienstand ledig
 verheiratet
 Lebensgemeinschaft
 geschieden
 verwitwet

Eigene Kinder nein
 ja

Name des Kindes	Geburtsdatum	Sorgepflicht	
.....	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein
.....	<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein

Zivildienst/Präsenzdienst absolviert
 nicht absolviert
 untauglich

Waren Sie schon einmal in einem BFI-Kurs?
 nein
 ja

Wenn ja, in welchem?

2. Soziale Situation

Seit wann sind Sie arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet?

Aktuell wohne ich bei meinen Eltern
 bei meiner Mutter
 bei meinem Vater
 im eigenen Haushalt
 in einer betreuten Wohneinrichtung
 Sonstiges

Adresse

Kontaktperson

Angaben zur Mutter

Name

Adresse

Telefonnummer.....

Geburtsort..... Staatsbürgerschaft

Beruf Alter

Gesetzliche Vertretung? ja nein

Kontaktperson im Notfall? ja nein

Angaben zum Vater

Name

Adresse

Telefonnummer

Geburtsort Staatsbürgerschaft.....

Beruf..... Alter

Gesetzliche Vertretung ? ja nein

Kontaktperson im Notfall? ja nein

Andere Kontaktperson:

Name

Adresse

Telefonnummer

Gesetzliche Vertretung ? ja nein

Kontaktperson im Notfall? ja nein

Haben Sie Geschwister? nein

ja (Name, Alter, Beruf)

.....

.....

Betreuung durch Sozialeinrichtung/Angebot? nein

(Jugendamt, Bewährungshilfe, Therapie, Einzelbetreuung usw.) ja

.....

Haben Sie einen Sachwalter? nein

ja

Haben Sie Schulden? nein

ja, ca. €

Haben Sie einen Führerschein? nein

ja (welche)

Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?

.....

.....

3. Schulischer Verlauf

Vorschule

ja nein

Volksschule

ja nein , Klassen..... Jahre

positiv negativ abgeschlossen

Anmerkung

Hauptschule/Neue Mittelschule

ja nein, Klassen Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Sonderschule

ja nein Klassen Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Gymnasium

ja nein Klassen..... Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Polytechnische Schule

ja nein Klassen Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Berufsschule

ja nein Klassen Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Sonstige Schule

ja nein Klassen Jahre
 positiv negativ
 Anmerkung

Haben Sie die Schulpflicht erfüllt?

ja nein positiv negativ

4. Beruflicher Verlauf

Jobcoaching ja nein

Haben Sie eine Lehre gemacht? nein

ja, jedoch abgebrochen (welche, wann)
 Abbruch.....

ja, abgeschlossen (welche, wann)
 Abschluss.....

Berufslaufbahn

Firma
 Tätigkeit..... von.....bis
 Ausscheidungsgrund

Firma
 Tätigkeit von.....bis
 Ausscheidungsgrund

Firma
 Tätigkeit von.....bis
 Ausscheidungsgrund

Anhang 2: Teilnehmer/innen-Besprechung

Name des/der Teilnehmers/in: Besprechung vom

Kognitive Merkmale (Schulnotensystem)	1	2	3	4	5
Auffassungsgabe					
Aufmerksamkeit					
Konzentration					
Merkfähigkeit					
Problemlösungskompetenz					

Soziale Merkmale (Schulnotensystem)	1	2	3	4	5
Durchsetzungsfähigkeit					
Kontaktfähigkeit					
Kritikfähigkeit					
Teamarbeit					

Wie zeigt sich das Verhalten des/der Teilnehmers/in innerhalb der Fachbereiche? Gab es Verhaltensänderungen?
Wenn ja, welche? **Verbale Beurteilung:**

Fachliche Merkmale (Schulnotensystem)	1	2	3	4	5
Ausdauer/Belastbarkeit					
Misserfolgstoleranz					
Ordnungsbereitschaft					
Pünktlichkeit					
Selbstständigkeit					
Sorgfalt/Genauigkeit					
Verantwortungsgefühl					
Motivation					
Feinmotorik					
Grobmotorik					
Umsetzung von Hilfestellung					
Zuverlässigkeit					

Wie ist die fachliche Kompetenz des/der Teilnehmers/in zu beurteilen?

Verbale Beurteilung:

Für welche Berufssparte könnte sich der/die Teilnehmer/in eignen? Interessen des/der Teilnehmers/in?

Zieldefinition bis zur nächsten Teilnehmer/innen – Besprechung?

Vermittlung? ja nein

Wenn ja, Vorschläge:

Vorname Nachname

Firma

Adresse

Praktikumsbericht von [Vorname Nachname], von ... bis ...

Sehr geehrte/r ...,

wir bitten Sie höflich, diesen Fragebogen gemeinsam mit dem/der Praktikanten/in am Ende des Berufspraktikums auszufüllen. Der/die Praktikant/in wird diesen Beurteilungsbogen an uns weiterleiten. Wir danken für Ihre Mithilfe!

Kompetenzfeststellung im Schulnotensystem

(1 = sehr gutes Arbeitsverhalten; 5 = sehr schlechtes Arbeitsverhalten)

Fragen zum Verhalten während des Berufspraktikums:

	1	2	3	4	5
Pünktlichkeit, Abmeldung bei Krankheit, etc..					
Arbeitsinteresse					
Lern-, Merk- und Aufnahmefähigkeit					
Eigenständigkeit, Selbstinitiative					
Ausdauer, Belastbarkeit					
Konzentrationsvermögen					
Kontaktfähigkeit					
Motivation					
Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen/innen, Kunden					

Anmerkungen (besondere Vorkommnisse, Stärken und Schwächen):

.....

.....

Ist der/die Praktikant/in grundsätzlich für diese Arbeit/diese Berufsausbildung geeignet?

.....

.....

Unterschrift und Firmenstempel

Dänemark

Anhang 4: Ein individueller Teilnehmer/innen-Kursplan

Vorlage

Individueller Plan	Name	Datum
Erstes Interview*	Fachbereich	Eintrittsdatum
Schulischer Hintergrund	Abgeschlossene Klasse, bestandene Prüfungen, etc.	
Arbeitserfahrung	beispielsweise Arbeit, Ferialjob, Praktikum	
Stärken	Was kann ich gut, was mache ich gerne, was sind meine Hobbies?	
Schwächen	Berufliche, persönliche oder soziale Schwierigkeiten, Krankheit, Allergien, Medikamentengebrauch	
Ziel meines Produktionsschul-aufenthalts	Warum diese Schule? Warum dieser Fachbereich? Warum bin ich hier?	
Berufliche Ziele	Im Fachbereich, möglicher Theorieunterricht	
Persönliche und soziale Ziele	Beispielsweise Konzentration, Stabilität, Unabhängigkeit, Initiative ergreifen	
Zukunftsplan	Beispielsweise Wünsche betreffend die künftige Arbeit oder Ausbildung	
	Datum für das nächste Interview	

Individueller Plan	Name	Datum
Folgeinterview	Fachbereich	Eintrittsdatum
	Aufenthaltsdauer	Abwesenheitsanteil
Berufliche Ziele	Woran habe ich gearbeitet, was habe ich gelernt, worin habe ich mich verbessert? Was lief nicht so gut?	
Persönliche und soziale Ziele	Stabilität, Konzentration, etc.?	
Wohlbefinden	Meine Beziehung zum/r Trainer/in, zu den anderen Teilnehmer/innen im Fachbereich, zur Schule generell?	
Praxis-Kombinationskurse	Dauer, Inhalt, Nutzen,	

Ziele für die kommende Periode	Im Fachbereich, persönlich, Praxisaufenthalte, Kombinationskurse, Theorieunterricht
Vereinbarungen	Konkrete Vereinbarungen
Verzicht	Gründe für eine Verlängerung des Ein-Jahres-Aufenthalts, wenn dies gewünscht ist
	Datum für das nächste Interview

Beispiel eines Teilnehmer/innen-Kursplans

Individueller Plan	Name: Katrine Mikkelsen	Datum: 17.02.2016
Erstes Interview*	Fachbereich: Küche	Eintrittsdatum: 15.02.2016
Schulischer Hintergrund	9. Klasse abgeschlossen, Mathematikprüfungen nicht bestanden.	
Arbeitserfahrung	Beispielsweise Arbeit, Ferialjob, Praktikum	
Stärken	Worin bin ich gut, was mache ich gerne, was sind meine Hobbies?	
Schwächen	Berufliche, persönliche oder soziale Schwierigkeiten, Krankheit, Allergien, Medikamentengebrauch	
Ziel meines Produktionsschul-Aufenthalts	Warum diese Schule? Warum dieser Fachbereich? Warum bin ich hier?	
Berufliche Ziele	Im Fachbereich, möglicher Theorieunterricht	
Persönliche und soziale Ziele	Beispielsweise Konzentration, Stabilität, Unabhängigkeit, Initiative ergreifen	
Zukunftsplan	Beispielsweise Wünsche betreffend die künftige Arbeit oder Ausbildung	
	Datum für das nächste Interview	

Anhang 5: RKA Tools

Berufliche Kompetenzen	
Grundkompetenzen	Kalkulation, Lesen, Schreiben, Dänisch Sprechen, Gebrauch eines Computer. Es gibt Fertigkeiten, die bis zu einem bestimmten Ausmaß in allen Arbeiten/Fachbereichen angewendet werden.
Fachliche Kompetenzen	Fachmännische Kompetenzen, bezogen auf einen spezifischen Fachbereich, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • Handfertigkeit: Wissen und Können, Werkzeuge korrekt anwenden zu können • Feinmotorische Fähigkeiten • Aktives Wissen über Arbeitsprozesse und Werkzeuge • Körperliche Stärke und Ausdauer • Fachliche Sensibilität (z.B. hören, ob die das Sägeblatt funktioniert) • Materialwissen und -verständnis • Kundenkenntnis und -verständnis • Sicherheit und berufsbezogene Gesundheit • Wissen über das Arbeitsumfeld
Allgemeine berufliche Kompetenzen	Berufliche Kompetenzen, die im Allgemeinen in verschiedenen Arbeitstypen/Fachbereichen angewendet werden können, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> • Anweisungen verstehen (wie lautet die Arbeitsanweisung, was ist das Endziel, einschließlich der Bedeutung für den/die Teilnehmer/in, Trainer/in und Kunden) • Passfähige Qualifikaitonen • Methodische Kompetenz (Planen, Systematisieren, Analysieren) • Organisatorische Kompetenzen (sich selbst als Teil einer Organisation sehen und im Zweifelsfall um Rat fragen) • Sachgemäß qualitätsorientiert sein • Die Anweisungen befolgen (proaktive Arbeit leisten) • Berufliche Beständigkeit

Soziale Kompetenzen	
Beziehungskompetenzen	Die Fähigkeit, differenzierte Beziehungen mit anderen Teilnehmer/innen im Fachbereich, Trainer/innen, Lehrer/innen, Berater/innen,... aufzubauen, zu entwickeln und beizubehalten.
Fähigkeit, verbindlichen Gemeinschaften beizutreten	Der/die Teilnehmer/in fühlt sich verpflichtet, den Anweisungen der Arbeitsgemeinschaft, genauso wie der Gemeinschaft als Ganzes Folge zu leisten.
Fähigkeit, demokratie-basierten Gemein-schaften beizutreten	Von der engen Gemeinschaft (Schülerrat, Fachbereich), bis zu größeren Gemeinschaften (Gemeinde, Staat, EU und die internationale Gemeinschaft).
Empathie	Empathie für die Empfindungen, Gedanken, Motive, Bedürfnisse und Absichten anderer Personen.

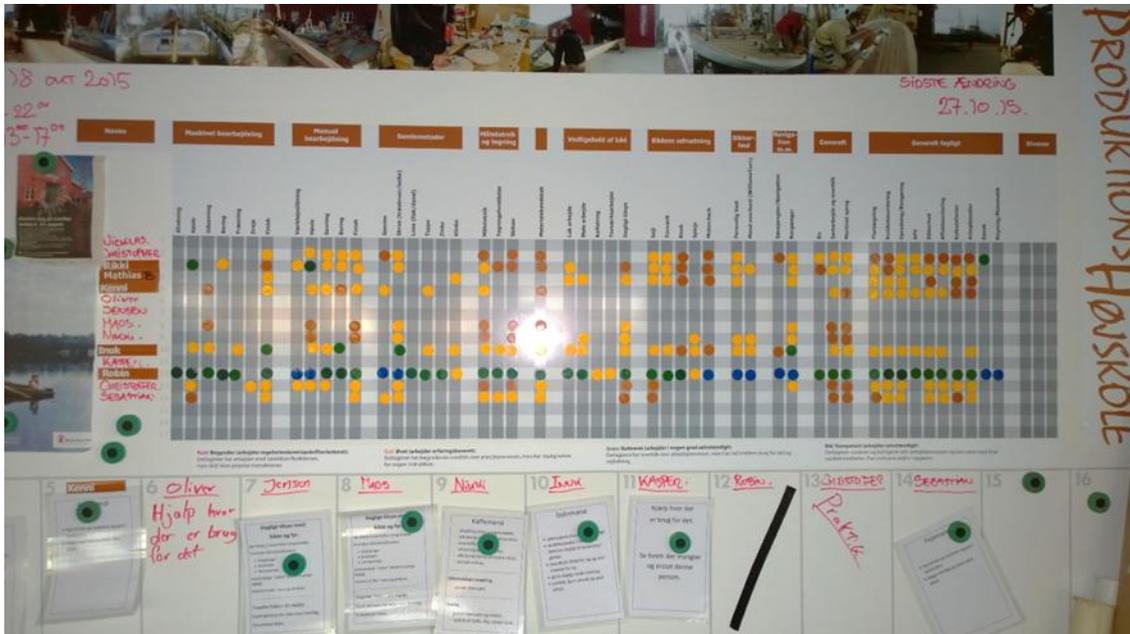
Fähigkeit, Führungsrolle und ausführende Rolle einzunehmen	Jeweils die Rolle der Führungskraft und des/der Teilnehmers/in im Fachbereich einnehmen (die Führung des anderen bestätigen).
Konfliktbewältigung	Konflikte zwischen einem selbst und anderen ohne Eskalation bewältigen,

(Außer-)Persönliche Kompetenz: Auswahl	
Reflexion und Selbstreflexion	Die Fähigkeit, die eigene Situation zu reflektieren, und die gegebenen Umstände zu berücksichtigen. Das eigene Wirken in Beziehungen, Situationen und deren Zusammenhang reflektieren.
Selbsteinschätzungs-kompetenz	Basierend auf Reflexion und Selbstreflexion, die eigenen Möglichkeiten und Einschränkungen in der jeweiligen Situation realistisch einschätzen können.
Bewertung der eigenen Lernmethode	Eigene Kompetenzen, Fähigkeiten, Talente, Fertigkeiten und Lernstrategien bewerten und überprüfen, um das eigene Lernen zu stärken.
Fähigkeit, die eigene Lebensgeschichte (neu) zu gestalten	Sich selbst in einem größeren Zusammenhang von Raum und Zeit sehen und verstehen können, sodass die eigenen Möglichkeiten und Einschränkungen inklusive vergangener Möglichkeiten und Einschränkungen und wie andere Auswahlmöglichkeiten die Gegenwart auf unterschiedliche Weite geprägt haben könnten, entdeckt werden können.

(Inner) Persönliche Kompetenz: Selbst	
Emotionale Kompetenz	Die Fähigkeit, einen ausgeglichenen Zugang zu den eigenen Gefühlen aufzubauen, zu entwickeln und aufrechtzuerhalten – und angemessen zu reagieren. Die Fähigkeit, einerseits nicht emotional über zu reagieren und andererseits sich emotional zu entleeren. Eigene Gefühle und Launen verbal ausdrücken können.
Mit dem innersten Selbst in Kontakt sein	Eigene Gefühle und Reaktionen erkennen können – und wann sie ambivalent sind.
Eigene Gefühle als innere Führung anwenden	Beim Versuch, die richtige Entscheidung zu treffen, die eigenen Gefühle als inneren Führer zu nutzen.
Wesentliches von Unwesentlichem unterscheiden	Unterscheiden können zwischen dem, was wichtig und unwichtig ist und im Rahmen dieser Unterscheidung handeln können.

Anhang 6: Eine Fachbereichs-Kompetenztafel

Das Bild entstand in der Korsør Produktionsschule, im November 2015, im Schiffswerft-Fachbereich. Auf der folgenden Seite wird eine übersetzte Version dargestellt.



Im selben Raum, in dem die Kompetenztafel hängt, beginnen der/die Fachtrainer/in und die Teilnehmer/innen ihren Arbeitstag. Unter der Kompetenztafel ist ein Arbeitsplan für jede/n Teilnehmer/in angebracht.

Name	maschinelle Bearbeitung	manuelle Bearbeitung	Montage- methoden	Messen & Zeichnen	Boots- wartung	Boots- ausstattung	Sicherheit	Steuerung	Generell	allgemeine Professionalität
Christopher	nivellieren planen fräsen bohren sägen drehen fertigstellen	Werkzeug schärfen/Schleifen planen bohren fertigstellen	nageln schrauben kleben klopfen verzinken verriegeln	Messstechniken Zeichenverständnis Skizzieren Materialverständnis	lackieren zeichnen abdichten Arbeiten am Seil tägliche Überwachung	Segel Seile Knöten Spleißen Motorcheck	Personalweste Williams Turn (Mann über Bord)	Kollisionsbestimmungen (Navigation) Heimsmann	rudern Kooperation und Übersicht maritime Sprache	planen Qualitätsbeurteilung Reinigung Beurteilung des Arbeitsplatzes Sicherheit Abfallsortierung kalkulieren Arbeitsblätter Dänisch Mathematik
Rikki										
Matthias										
Kenni										
Mads										
Nikki										
Inuk										
Robin										
Christoffer										
Sebastian										

●	Anfänger/in
●	Geübt
●	Erfahren
●	Kompetent

Anhang 7: Ein Teilnehmer/innen Kompetenz-Zertifikat

Beispiel: Kompetenzzertifikat

Dieses Zertifikat wurde erstellt in Übereinstimmung mit § 2, Absatz 8, im Gesetz der Produktionsschulen

Produktionsschule:			
 <p>X-købing Produktionskolle Produktionsskollevzj 11, 7890X-købing</p>			
Name des/der Teilnehmer/in:	Nr.:	Eintrittsdatum:	Austrittsdatum:
Ole Olsen	110693-1365	15.03.12	18.01.13
Zeitraum:	Fachbereichstätigkeiten:	Erworbene Kompetenzen:	
15.03.12 – 18.01.13	Metall-Workshop <i>Konstruktionsaufgabe</i> Arbeitszeichnungen lesen Metallteile produzieren Fertigungsaufgabe/Metall <i>Schweißen</i> CO2 TIC <i>Sicherheit</i> Wissen über Sicherheitsvorschriften Maschinen- und Handwerkzeuge Materialkenntnis	Geübt Erfahren Anfänger Kompetent geübt Erfahren Erfahren Erfahren	

Zeitraum:	Andere Aktivitäten:	Erworbene Kompetenzen:
15.08.12 – 18.01.13	<i>Ausbildung folgend anderer Bildungsvorschriften:</i> Dänischkurs, FVU at VUC X-købing Fünf-Monats-Kurs, 4 Std./Woche	bestanden, Level F, Dänisch Cf. Anlage 1: Diplom
22.10.12 – 02.11.12	<i>'Kombinationskurs':</i> Produktion und Entwicklung, EUC X-købing Zwei-Wochen-Kurs, 30 Std./Woche	Erhöhte Klarheit und berufliche Bereitschaft. Cf. Anlage 2: Kombinations-Diplom
07.01.13 – 18.01.13	<i>Praktikum:</i> X-købing Maskinfabrik, 2 Wochen	Wissen und Klarheit über Industrie: Cf. Anlage 3: Praktikums-bericht
22.10.12 – 24.10.12	<i>Qualifizierungskurs:</i> Berufsbezogene Gesundheit und Sicherheit bezüglich Schweißen und thermischen Trennen (§ 26 Kurs)	Cf. Anlage 4: Kursdiplom
Datum:		Unterschrift der Schule:

Produktionsschulen bieten Lernen, das auf praktischer Arbeit und Produktion beruht. Lernen soll zur Entwicklung persönlicher, sozialer und beruflicher Kompetenzen von Teilnehmer/innen beitragen, um die Möglichkeiten einer künftigen (Aus-)Bildung oder eines Übergangs in eine beständige Beschäftigung zu verstärken.

Klassifizierung	
Anfänger	<p>Arbeitet gemäß den Regeln und Anweisungen</p> <p><i>Der/die Teilnehmer/in hat mit der Technik/Funktion gearbeitet, braucht aber exakte Arbeitsanweisungen.</i></p>
Geübt	<p>Arbeitet erfahrungsbasiert</p> <p><i>Der/die Teilnehmer/in hat einen Überblick über den Arbeitsprozess entwickelt, braucht aber noch manche Anweisungen.</i></p>
Erfahren	<p>Arbeitet teilweise eigenständig</p> <p><i>Der/die Teilnehmer/in verfügt über einen Überblick des Arbeitsprozesses, braucht von Zeit zu Zeit Unterstützung.</i></p>
Kompetent	<p>Arbeitet eigenständig</p> <p><i>Der/die Teilnehmer/in bewertet und korrigiert den Arbeitsprozess und kann an der Qualitätsfeststellung teilhaben. Kann andere bei den Aufgaben anleiten.</i></p>

Beispiel: Anhang zum Kompetenzzertifikat

Name: Ole Olsen
Nr.: 110696-1365
Werkstatt: Fachbereich Metall
Zeitraum: 15.03.12-18.01.13

Beschreibung des Fachbereichs:

In der Metallwerkstatt reicht die Bandbreite der Zuweisungen von privaten Kunden, Unternehmen bis zu Institutionen. Es gibt in der Schule auch eine Wartungspflicht. Zu den Basisprodukten der Werkstatt zählen: Griller, Räucherofen, Trolley für den Gartentraktor, Tische und Bänke (gemeinsam mit der Tischlerwerkstatt).

In der Metallwerkstatt lernen die Teilnehmer/innen das Schweißen, Biegen, Bohren, Schleifen, Anreißen, etc. Es wird aber auch darauf Wert gelegt, dass die Teilnehmer/innen lernen, was es heißt, Teil einer praxisbasiert arbeitenden Gemeinschaft zu sein (beispielsweise rhetorische Fertigkeiten, Pünktlichkeit, Verantwortung übernehmen, etc.). Die Anweisungen der Metallwerkstatt beabsichtigen Bildungswege, wie Schmied, Industrietechniker und dergleichen.

Beschreibung der Anweisungen/Produktion, sowie anderer Aktivitäten, an denen der/die Jugendliche teilgenommen hat

Größere Produktion in Form einer Bühnenkonstruktion für das lokale Jazzfestival (Zusammenarbeit zwischen Metall-, Tischlerei- und Medienwerkstatt)

Skulpturprojekt beim Event *X-Købing Visions*. Siehe die Skulptur auf der Website ...

Ole war Mitglied des Teilnehmer/innen-Rats

Ole nahm am Mathematik- und Englischunterricht (2 Stunden/Woche an der X-Købing Produktionsschule) teil.

Datum und Unterschrift des/der Fachtrainers/in:

Empty box for date and signature of the specialist trainer.

Finnland

Anhang 8: Nationales Anerkennungszeugnis



ANERKENNUNGSZEUGNIS FÜR LERNUMFELD (Beispiel)

SININEN VERSTAS 2015

CAFÈ LUCULLUS Lunch Café

Anerkanntes Lernumfeld, sortiert nach Abschluss

BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG IN HOTEL, RESTAURANT UND CATERING SERVICES (KOCH/KÖCHIN, KELLNER/IN) 2010

- Arbeiten am Empfang und Speisenzubereitung (30 Punkte, Pflichtmodul)
- Kundenbetreuung und verkauf (25 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Mittagsgerichte zubereiten (40 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Service im Café (105 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Zubereitung von Catering Speisen und Festessen (20 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Lernen am Arbeitsplatz (30–40 Punkte, Wahlmodul)

Bemerkungen:

Sininen Verstas hat 34 Probearbeitsplätze, wo junge Menschen zwischen 16 und 24 Jahren aus Helsinki für die Dauer von 1 – 5 Monaten aufgenommen werden können. Während dieses Arbeitstrainings lernen junge Menschen Arbeitstugenden und berufliche Fertigkeiten und entwickeln ihr eigenes Portfolio. Während dieser Periode besuchen die Teilnehmer /innen verschiedene Exkursionen, manche im Zusammenhang mit Berufen, andere bezogen auf die Schule. Ziel dieser Phase ist mehr Klarheit über die zukünftigen Pläne, was durch befähigende Übungen erreicht werden kann (Arbeiten mit Bildern, morgendliches Zeichnen) und durch die Unterstützung beim gemeinsamen Anwendungssystem.

Cafe Lucullus: In diesem Café werden die Kundenbedienung, Backen, das Zubereiten von Mittagessen und Salaten gelernt, sowie das Sauberhalten. Diese Phase beinhaltet Caterings und den Erwerb des Hygiene –Ausweises und der Erste-Hilfe-1-Karte. Gruppenarbeit ist ganz wesentlich: die Arbeit umfasst wöchentlich rotierende Gruppenaufgaben in der Küche und im Café.



Qualifizierungen/Teile einer Qualifizierung:

Arbeit in Unterkunft und Zubereitungs von Speisen
(20 Punkteinheiten, Pflichtmodul)

- Kundenservice und Verkauf (20 Einheiten, Pflichtmodul, partiell)
- Zubereitung von Mittagsspeisen (20 Einheiten, Teilqualifizierung, partiell)
- Dienstleistungen im Café (10 Einheiten, Wahlmodul, partiell)
- Zubereitung von vorbereiteten Speisen und Festessen (10 Einheiten, Wahlmodul, partiell)
- Lernen am Arbeitsplatz (4–10 Einheiten, Wahlmodul)

Beschreibung der Lernumgebung und Inhalte des Workshops (Coaching):

Die Gruppe arbeitet eng zusammen, und die Arbeit ist auf die Teilnehmer/innen aufgeteilt. Der Arbeitstag beginnt mit einem gemeinsamen Morgenmeeting, in dem die täglichen Aufgaben, die Aufgabenverteilung und allgemeine Angelegenheiten besprochen werden. Auch aktuelle und wichtige Themen können hier diskutiert werden. Am Ende des Tages sammelt die Gruppe die Ereignisse des Tages zusammen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, je nach Bedarf persönliche Themen zu besprechen.

Gruppengröße:

Im Café Lucullus arbeiten zwei Trainer/innen. Eine Lehrkraft ist für die Küchenaktivitäten verantwortlich (warme Speisen, Kochen, etc.), die andere für Vor- und Zuarbeiten (kalte Salate, Einrichtungen, Registrierkasse, etc.) Die Gruppe besteht aus 10 Teilnehmer/innen, die sechs Stunden täglich arbeiten, hauptsächlich zwischen 8:00–14:00 Uhr; an Tagen mit Theorieunterricht von 9:00–15:00 Uhr.



Einrichtungen, Maschinen, Geräte:

- Kühlschrank, METOS
- Kühlschrank, ELECTROLUX
- Gefrierschrank, METOS x2
- Herd, METOS Future RP
- Heißlufttherd, METOS Chef 240 x2
- Universalmaschine, METOS Bear
- Vitrine, METOS
- Heizplatte, METOS
- Bain-Marie, METOS
- Kaffeemaschine, METOS
- Espressomaschine, METOS
- Gläserwäscher, ELECTROLUX
- Geschirrspüler, ELECTROLUX
- Trockner, ELECTROLUX
- Registrierkasse, SHARP
- Schmortopf
- Universalmaschine, METOS sb-4
- Mikrowelle, METOS
- Induktionsherd, METOS
- Bügeleisen, Standmixer, Mixer, Heizplatten

Produkte und Dienstleistungen:

- Vorbestellte Speisen für Privatkunden oder städtische Mitarbeiter/innen, wie zum Beispiel Kuchen, Salate, Catering für Meetings
- Sommer- und Weihnachtsverkäufe

Teilnehmer/innen mit Bestätigung des Lernumfeldes:

Datum: XX.X.XXX Namen

Aktualisiert: XX.XX.XXX Namen

Kontaktperson(en): Namen

Organisation /Helsinki Education Committee/Helsinki
Unit: Helsinki Vocational College
Department: Youth workshops/SININEN VERSTAS
Website: www.nuortentyopajat.fi





Jugendworkshops Sininen Versta

KOMPETENZZERTIFIKAT

Dieses Zertifikat wurde erteilt für den Zeitraum von

xx.xx.–xx.xx.xxxx (30 Stunden pro Woche)

Name

Insert the date of birth

Helsinki, X.X.2017

NAME des/der Trainers/in

Trainer, Helsinki Berufcollege/Jugendworkshops/SININEN VERSTAS

Dieses Kompetenzzertifikat benennt berufliche Fertigkeiten, die der/die Teilnehmer/in während seines/ihrer Aufenthalts erworben hat. Die Fertigkeiten wurden von der Finnischen Nationalagentur für Bildung mit den beruflichen Qualifikationsanforderungen verglichen.

Die Fertigkeiten wurden in einem Lernumfeld demonstriert, das anerkannte Möglichkeiten bietet, berufliche Qualifikationskompetenzen zu erwerben.

Gemeinsame Kompetenzgründe

Kein Grund, alle drei zu erwähnen, wenn alle drei nicht erreicht wurden!

Während des Aufenthalts hat der/die Teilnehmer/in Schlüsselqualifikationen betreffend Lebenslanges Lernen und Berufsleben erworben. During the period, the recipient has developed their key skills related to lifelong learning and professional life.

1. Information und Kommunikationstechnologie und deren Anwendung
2. Funktionierende Lebenskompetenzen
3. Unternehmertum und Business

Berufliche Fertigkeiten

Wurden demonstriert bei Sininen Verstas.

Eine detaillierte Beschreibung der beruflichen Fertigkeiten befindet sich in den Anhängen.

Andere Kompetenzen

- Zum Beispiel: Der/die Arbeiter/in hat mit dem Zeitplan eingewilligt, laut Vereinbarung.
- Zum Beispiel: Kundenservice / Sorgfalte / Eigeninitiative / Lernbereitschaft für Neues
- Zum Beispiel: besondere Fertigkeiten oder soziale Kompetenzen

Anhang: Berufliche Fertigkeiten

(Der/die Trainer/in wählt jene Fertigkeiten aus u.a. Liste, die erworben worden sind)

BERUFLICHE QUALIFIKATION IN HOTEL, RESTAURANT UND BEI CATERINGS (KOCH/KÖCHIN, KELLNER/IN) 2010

- Arbeiten am Empfang und Speisenzubereitung (30 Punkte, Pflichtmodul)
- Kundenbetreuung und verkauf (25 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Mittagsgerichte zubereiten (40 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Service im Café (105 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Zubereitung von Catering Speisen und Festessen (20 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Lernen am Arbeitsplatz (30–40 Punkte, Wahlmodul)

BERUFLICHE QUALIFIKATION IN HANDWERK UND DESIGN (ARTISAN) 2009

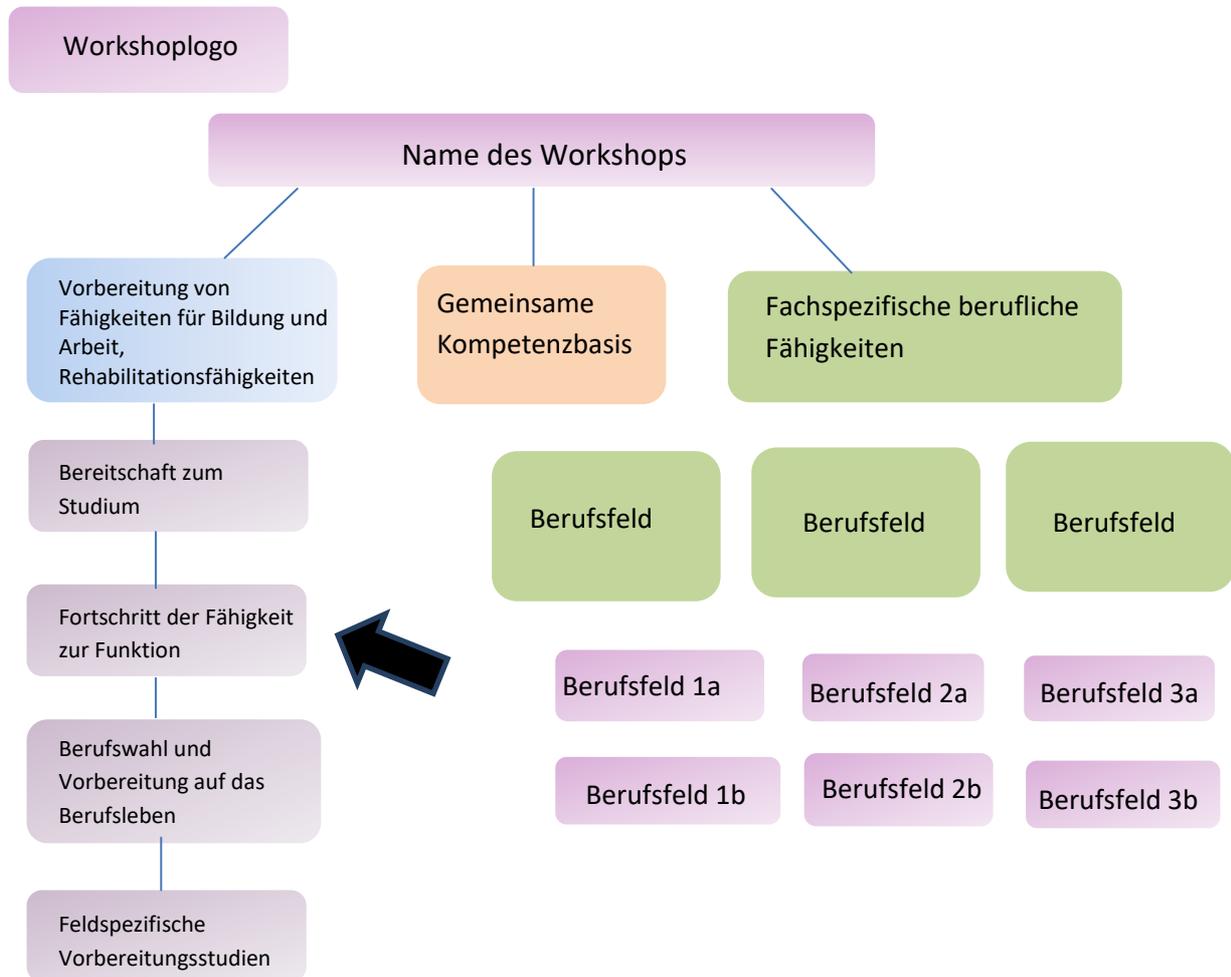
- Kulturbezogene Produktion (15 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Produktplanung (15 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Produktmanufaktur (45 Punkte, Pflichtmodul, partiell)
- Kultur im Handwerk anwenden (15 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Kunsthandwerk (15 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Handwerksprodukte anfertigen (15 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Kunst und Kultur (15 Punkte, Wahlmodul, partiell)
- Dekoration (15 Punkte, Wahlmodul, partiell)

Anhang 10: OSSU

OSSU, Berufliche Qualifikation in der Automobiltechnologie, Auszug.

		Vocational Qualification in Vehicle Technology							
			Credit units	Study Programme/Specialisation in Vehicle Technology, Vehicle Mechanic	Study Programme/Specialisation in Vehicle Body Repair, Vehicle Body Repairer	Study Programme/Specialisation in Vehicle Painting, Vehicle Painter	Study Programme/Specialisation in Car Sales, Car Salesperson	Study Programme/Specialisation in Parts Sales, Parts Salesperson	Study Programme/Specialisation in Engine-run Small Machinery Repairs, Small Machinery Mechanic
Compulsory modules, 60 credit units*	1	Car or motorbike service	30						
	2	Car repairs	30						
	3	Service and repair works	20						
	4	Surface damage works	20						
	5	Testing and bodywork damage works	20						
	6	Priming works	20						
	7	Spray painting works	20						
	8	Sales and product knowledge	30						
	9	Marketing and customer service	20						
	10	Purchase and acquisition operations	10						
	11	Spare parts sales work and customer service	20						
	12	Stock management	20						
	13	Small machinery repairs	30						
Optional modules for all, 30 credit units	#	Car accessory works	10						
	#	Repair and painting works of different materials	10						
	#	Car bodywork works	10						
	#	Text and design painting works	10						
	#	Vehicle sales work	10						
	#	Sales work of new cars	10						
	#	Sales work of used cars	10						
	#	Sales work of commercial and special vehicles	10						
	31	Sales work of leisure time vehicles and their spare parts	10						
	#	Sales work of accessories and supplies	10						
	#	Tyre and rim sales	10						
	#	Service and repairs of all-terrain vehicles, mopeds and micro cars	20						
	#	Service and repairs of motorbikes	20						
	#	Installation, service and repairs of boat engines and supplies	20						
	#	Supplies and assembly of new products	10						
	#	Management of spare part stocks	10						

Anhang 11: Kompetenzmappe, Beispiel



Frankreich

Anhang 12: Referenztablelle

CAP für Schmied und Schweißer		
Präsentation der Fertigkeiten und des Knowhows		
FERTIGKEITEN		KNOW-HOW
Informationen sammeln und kommunizieren	C1	1_Verstehen und analysieren von Informationen, Zeichnungen, Skizzen und technischen Dokumenten 2_Herstellungsprozess und Prozessmethoden verstehen 3_Dimensionscheck für einfache Formen durchführens 4_Informationen an das Unternehmen, den Kunden weitergeben
Analysieren und entscheiden	C2	1_Technische Lösung übersetzen 2_Inventur durchführen, Phasen listen, das korrekte Produktionsmittel auswählen 3_Produktionsphasen definieren 4_ein Schneideblatt für ein Werkstück schreiben 5_Produktionsdaten für eine Zeichnung identifizieren und suchen
Produzieren, realisieren und warten	C3	1_Arbeitsstationen (Arbeits-, Installations-, Wartungsbereiche) organisieren und vorbereiten 2_Zerspanen und/oder formen 3_Fertigung und Endbearbeitung eines Werkstücks in der Werkstatt 4_Ein Werkstück installieren und für die Übernahme vorbereiten 5_die periodischen Wartungsarbeiten leiten 6_in gutem Zustand überprüfen und warten

Anhang 13: Ausbildungskompetenzfeststellung

Participation de l'élève		Evaluation des compétences mises en œuvre						
		Auto-évaluation par l'élève			Evaluation professionnelle			Commentaires
		non acquis	en cours	acquis	non acquis	en cours	acquis	
Compétences								
Analyse du dossier	Lecture de plan (ou du croquis)		X				X	L'élève se contrôle bien. Continuer ainsi.
	Remplir la fiche de fabrication		X				X	
	Fiche de débit			X			X	
	Mise au banc		X				X	
Débit	Choix de la machine						X	Bon travail, doit veiller à contrôler.
	Régulation de la vitesse						X	
	Régulation des angles						X	
	Contrôles					X		
	Ébavurage						X	
	Dressage					X		
Traçage	Trouver les cotés sur le plan		X			X		Travail correct. Il s'est bien.
	Répartir des cotés							
	Tracer une équerre							
	Calcul de têtes opposées							
	Calcul d'intervalle						X	
	Sélecteur de traçage							
Usinage / façonnage	Ponçage		X			X		Apprendre le tableau du pas de taraudage.
	Poinçonnage							
	Taraudage			X			X	
	Grignage							
	Encochage							
	Soudage							
	Pliage		X				X	
	Réglage au zip							
Découpe oxyacétylène								
Montage / Assemblage	Identifier le mode d'assemblage		X			X		Bon travail, veiller à contrôler lors des montages.
	Prévoir un mode opératoire		X			X		
	Préparation du poste de travail			X			X	
	Réglage d'équerres et de carrés		X				X	
	Respect des cotés			X			X	
	Contrôle		X				X	
Soudure	Choix du procédé de soudage			X			X	Très bon travail de soudure.
	Mode opératoire			X			X	
	Poinçonnage			X			X	
	Soudure			X			X	
	Contrôle			X			X	
Dressage des assemblages	Évaluer les écarts			X			X	Chauffage en cours d'acquisition.
	Mode opératoire			X			X	
	Chauffer		X			X		
	Empiler							
Finition	Mouillage			X			X	Bon travail.
	Ponçage			X			X	
	Dégraissage / peinture							
	Emballage / stockage							
Pose sur chantier	Lire le plan architecte							
	Vérifier les cotés							
	Placer l'ouvrage							
	Châsser							
	Sceller							

Anhang 14: Praktukumsbeurteilung



Association Forézienne d'Ecoles de Production
Etablissement privé d'Enseignement Technique reconnu par l'Etat
Membre des Ecoles de Production RHÔNE-ALPES (EPRA)



10 rue des Acières – BP 20520 - 42007 SAINT-ETIENNE cedex 1
tél : 04.77.92.13.55 - fax : 04.77.92.13.58 – courriel : siege@afep.org

PRAKTIKUMSBEURTEILUNG

TEILNEHMER/IN: **Vorname:** _____ **Nachname:** _____

PRAKTIKUMSGEBER: **Firma:** _____ **Kontaktperson:** _____

Zeitraum von _____ bis _____

Praktikumstätigkeiten:

<i>Beurteilung des Unternehmens</i>	Sehr Gut	Gut	Mittelmäßig	Schwach	Sehr Schwach
Eifer, Pünktlichkeit					
Auftreten und Benehmen					
Anforderungen verstehen					
Handwerkliche Fähigkeiten					
Arbeitstempo					
Ausdauer bei Serienarbeit					
Misserfolgstoleranz					
Arbeitssorgfalt					
Produktionsqualität					
Teamfähigkeit					
Eigeninitiativ					
Kritikfähigkeit					
Klar erklären können					
Kalkulieren können					
Schreibfähigkeit					
Arbeitsinteresse					

Allgemeine Anmerkungen des zuständigen Unternehmens:

Deutschland

Anhang 15: Beobachtungsbogen



Förderplanung

Produktionsschule am BBW Leipzig

**Beobachtungscheck
für den Werkstattpädagogen
in Vorbereitung auf das erste Förderplangespräch nach der Probezeit.**

Name: _____ Vorname: _____ Tag: _____

Anwesende Tage in der Probezeit: _____

Kranktage in der Probezeit: _____

Unentschuldigte Fehltage in der Probezeit: _____

Eindrücke in der Probezeit zur:		
<u>Persönlichkeit/ Sozialen Kompetenz</u>	<u>Praktischen Arbeit</u>	<u>Lernfähigkeit</u> (Leistungsbereitschaft, Lerneinstellung, Arbeitsweise, Leistungsvermögen, Wissensstand ...)
Datum: _____		Unterschrift: Werkstattpädagoge _____

Anhang 16: Praktikums-Evaluationsliste

Praktikumseinschätzung



Ausstellendes Unternehmen:

Ort des Praktikums/ Anschrift:

Betreuer im Unternehmen:

Der/ die Produktionsschüler/-in Name: Vorname:

hat im Zeitraum vom: bis:
im unserem Unternehmen ein Praktikum absolviert:

Praktikumsinhalte:

.....

.....

.....

Die Praktikumsleistung wird vom Unternehmen bzw. Betreuer wie folgt eingeschätzt (bitte ankreuzen):

Bewertungsmaßstab:	übertrifft die Anforderungen deutlich	wird den Anforderungen in besonderem Maße gerecht	entspricht den Anforderungen	erfüllt die Anforderungen mit Einschränkung	Wird den Anforderungen nicht gerecht
Bewertungskriterien:					
Sorgfalt und Arbeitsqualität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auffassungsgabe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einsatzbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ordnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlzeiten entschuldigt	 unentschuldigt		
Bemerkungen:					

Die Einschätzung wurde dem/der Produktionsschüler/-in erläutert.
Wir wünschen Ihnen für Ihren beruflichen Werdegang viel Erfolg.

Ort, Datum

Unterschrift/ Stempel Unternehmen

Unterschrift Produktionsschüler

Zertifikat

Frau / Herr **XXX**

geboren am

besuchte vom **01.01.2017** bis **31.12.2017** das Projekt „produktionsschule-leipzig.de“ am Berufsbildungswerk Leipzig.

In der Werkstatt **Küche** erwarb Frau/ Herr **XXX** bei der Umsetzung von konkreten Produktions- und Dienstleistungsaufträgen zugleich praktische Fähigkeiten und theoretische Kenntnisse.

Qualifizierungsinhalte

Fachpraktischer und fachtheoretischer Unterricht mit den Schwerpunkten:

- Herstellung einfacher Gerichte: Mittagessen, Salate, Desserts
- Cateringaufträge
- Lebensmittelkunde, Regionalität
- Einhaltung hygienischer Vorschriften
- Kundenservice, Produktpräsentation
- Umgang mit Maschinen und Geräten
- Spülhilfe
- Müllvermeidung
- Zeit- und Terminmanagement

Fachübergreifende Inhalte mit den Schwerpunkten:

- Teilnahme am Deutsch – und Matheunterricht

Praktikum

- von: bis: Wo?

Die Grundidee der vom Europäischen Sozialfonds und dem Freistaat Sachsen geförderten Produktionsschule liegt in der Kombination produktiver Tätigkeit mit schulischem sowie sozialem Lernen. Sie hat das Ziel, junge Menschen nachhaltig im Arbeitsalltag zu qualifizieren und sozial zu integrieren. Die Projektteilnahme umfasst je nach Bedarf einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten mit einer wöchentlichen Anwesenheitszeit von 40 h.

Frau / Herr **Vorname Name** hat erfolgreich teilgenommen.

Leipzig, **31.12.2017**

.....
Annette Jäcklein, Projektmitarbeiterin

Slowenien

Anhang 18: Beurteilungstool



STORITVENO IN INVALIDSKO
PODJETJE d.o.o.



Beurteilung des Levels von Arbeitsfähigkeit, Wissen, Arbeitsverhalten und beruflicher Interessen

1. Basisinformationen

Vor- und Nachname:	
Geburtsdatum:	
Adresse:	
Ausbildung:	
Eintrittsdatum:	
Abschlussdatum:	
Zeitraum der Behandlungen:	

2. Beurteilung gesundheitlicher Faktoren:
3. Beurteilung von bildungs- und Berufsfaktoren/erworbene Arbeitserfahrungen:
4. Beurteilung sozialer und Umweltfaktoren:
5. Beurteilung von Fertigkeiten, Kompetenzen, kognitiven Funktionen und Lernfähigkeiten:
6. Beurteilung der Persönlichkeit, des Verhaltens, Akzeptanz der Beeinträchtigung, Interessen und Ziele:
7. Beurteilung von Arbeitsfähigkeiten und funktionsfähige Arbeiten fertigstellen
8. Einschätzung des Experten/innen-Teams:
- 8.1. Umfassende Beurteilung der Arbeitsweise als Übersicht von Schlüsselergebnissen und wichtigen Beschäftigungselementen:

8.2. MKB coding:

CODE	KRANKHEITSDIAGNOSE

8.3. MKF coding:

CODE	BESCHREIBUNG FUNKTIONSMANGELS	DES	BEREICH	BESCHREIBUNG

8.4. Vorgeschlagene Beurteilung des Unfähigkeitsbereichs:

8.5. Ausmaß des Problems/Hindernisses:

MAß	BESCHREIBUNG DES PROBLEMS/	QUANTITATIVE

	HINDERNISSE	BEURTEILUNG
AUSMAß DER MOTIVATION		
WISSENSAUSMAß		
FRÜHERE BERUFSERFAHRUNG		
ERWORBENE KOMPETENZEN		
BESCHÄFTIGUNGSHINDERNISSE		
PROBLEME UND HINDERNISSE IM FELD VON ARBEITSEFFIZIENZ		
PROBLEME/HINDERNISSE IN DER AKZEPTANZ DER EIGENEN UNFÄHIGKEITEN		
BERUFLICHE ZIELE		
SOZIALE KOMPETENZEN		
SOZIALES BETREUUNGSNETZ		
ARBEITSSUCHE		

8.6. Vorschlag für künftige Aktivitäten:

Ort und Datum:

Teamleitung:

Teammitglieder:

Anhang 19: Evaluierungsformular

Evaluation der Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit



ZAPOSPLITVENI CENTER
proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o.

PERSON: _____

Bericht über den Zeitraum: _____

1. Arbeitsanpassung / Entwicklung

- Pünktlichkeit,
 - Übereinstimmung von Arbeitsansätzen,
 - Konzentration, Motivation und Beständigkeit in Arbeitsfeldleistungen
 - Arbeitsstättenfürsorge,
 - Anpassung an Veränderungen,
 - Qualität und Quantität von Arbeit/Aufgaben,
 - Beständigkeit in der Verwendung arbeitsrelevanter Tools und persönlicher Sicherheitsausrüstung
-

2. Persönliche Anpassung / Entwicklung

- Ordnung,
 - (Selbst-)Initiative,
 - Selbstständigkeit,
 - Ausdauer,
 - verhaltensbezogene / emotionale Gelassenheit und angemessene Ansprechbarkeit
-

3. Zwischenmenschliche Beziehungen

- Akzeptanz von Führung, Delegation von Arbeit/Aufgaben
 - Beziehungen mit Arbeitskollegen/innen,
 - Durchsetzungsvermögen in Gruppen
-

4. Probleme / Hindernisse im Arbeitsumfeld

Bericht wurde erstellt von: _____, _____

Unterschrift: _____, _____

Datum: _____

