



bag arbeit e.V.

Brunnenstraße 181
10119 Berlin

Tel. (030) 28 30 58 0
Fax (030) 28 30 58 20
arbeit@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

forum arbeit

Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e.V. | Brunnenstraße 181 | 10119 Berlin



AUSGABE 02 | 2014

PRODUKTIONSSCHULEN

- Produktionsschulen in Deutschland – Ein Integrationsansatz zwischen Schule und Arbeitswelt
- Die Fachkräfte an Produktionsschulen – mit Hand, Herz und Verstand
- Qualitätsstandards für Produktionsschulen

Das Lösungsbuch

„Alles drin“ Case Management mit besten Verbindungen

synectic ist ein innovativer Softwarespezialist mit 10-jähriger Erfahrung im Bereich des Case Managements. In unsere Produkte sind alle geforderten und notwendigen Schnittstellen integriert und seit 2007 selbstverständlich auch eM@w. Unsere Software synJOB ist langjährig bei unterschiedlichsten Kunden im Einsatz. Durch unsere einzigartige Flexibilität passen wir die Lösung an Ihre Abläufe an, nicht umgekehrt!

Gerne nennen wir Ihnen Referenzprojekte und Ansprechpartner.

Für ein kostenloses Beratungsgespräch kontaktieren Sie Herrn Thomas Brust unter: 030 / 80 20 89 83 0 oder info@synectic.de, scannen Sie den QR-Code oder besuchen Sie uns unter www.emaw.synectic.de



eM@w

Auch als eigenständiges
Modul erhältlich



<http://www.emaw.synectic.de/>

Impressum

Herausgeberin:
bag arbeit
Brunnenstraße 181
10119 Berlin
Tel. (030) 283 058 0
Fax (030) 283 058 20
info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

forum arbeit erscheint viermal im Jahr.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt gegenwärtig Euro 19,- zzgl. 7% MwSt. und Porto.

Nr. 02-2014

Verantwortlich: Dr. Judith Aust
Redaktion und Layout: Cornelia Schach

Eine aktuelle Anzeigenpreisliste kann in der Geschäftsstelle angefordert werden.
Nachdruck mit Quellenangabe erlaubt, Belegexemplar erbeten

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in den Texten die männliche Form.
Selbstverständlich sind stets beide Geschlechter gemeint.



Vorwort



Schwerpunkt: Produktionsschulen

Produktionsschulen in Deutschland – Ein Integrationsansatz zwischen Schule und Arbeitswelt	3
Die Fachkräfte an Produktionsschulen – mit Hand, Herz und Verstand	6
Produktionsschulen in einem neuen Übergangssystem	10



Vor Ort

Produktionsschulen der Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH: Ganzheitliches Konzept aus Arbeit, Lernen und Qualifizierung	12
“Einfach – Anders“: zwei Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern	16
Lernen für's Leben in der Produktionsschule Oberschwaben	20
Stärken stärken in der Produktionsschule Leipzig	23
Foto-Workshop zur Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden	25



Qualitätsmanagement

Qualitätsstandards für Produktionsschulen	27
---	----



Veranstaltungstipps

29



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Bildung durch gesellschaftlich nützliche Arbeit“ ist die Prämisse, unter der die Methodik der Produktionsschulen steht. Als Hauptziel aller Produktionsschulen bezeichnet es Martin Mertens vom Bundesverband Produktionsschulen e.V. (BVPS), jungen Menschen – und explizit denen mit großem Förderbedarf – eine reale Chance auf berufliche und soziale Integration zu eröffnen. In seinem Beitrag erläutert der Vorsitzende des Vorstands des BVPS den Integrationsansatz der Produktionsschulen zwischen Schule und Arbeitswelt.

Produktionsschulen müssten täglich einen Spagat zwischen pädagogisch-didaktischen Herausforderungen im Umgang mit den Jugendlichen und den betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten vollführen. Bei der Produktion gebrauchts- und verkaufsfähiger Gegenstände und Dienstleistungen müssten die Produktionsschulen einerseits pädagogisch differenzieren, indem sie am individuellen Entwicklungsstand des einzelnen Produktionsschülers ansetzen. Andererseits gebe es Imperative des Marktes, Kundenwünsche, Qualitätsansprüche und Terminvorgaben, die nicht folgenlos ignoriert werden dürften.

In einem weiteren Beitrag in diesem Heft mit dem Schwerpunkt „Produktionsschulen“ stellt Martin Mertens die Vorteile des Produktionsschulkonzepts in einem neuen Übergangssystem Schule – Beruf dar.

Als das „Herz der Produktionsschule“ bezeichnet Dr. Cortina Gentner, Fachreferentin für Angelegenheiten des Übergangs Schule – Beruf (insbesondere Produktionsschulen) aus Hamburg, die Werkstattpädagogen in den Produktionsschulen. Es seien Fachkräfte mit einem breiten beruf-

lich-praktischen Erfahrungshintergrund und starkem Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen. In ihrem Beitrag „Die Fachkräfte an Produktionsschulen – mit Hand, Herz und Verstand“ stellt Sie uns diesen besonderen Typ Mensch vor.

In der Rubrik „Vor Ort“ präsentieren wir Ihnen Produktionsschulen aus fünf verschiedenen Regionen. Als Auftakt stellen wir Ihnen die Produktionsschulen in den Hamburger Bezirken Bergedorf und Hamburg-Mitte vor. Sie gehören zum Verbund der acht Produktionsschulen in der Hansestadt. Sie sind ein Element der Hamburger Bildungsreform und integraler Bestandteil des neustrukturierten Übergangssystems Schule – Beruf. Die Aufträge der Kunden bestimmen den Lehrplan der Sprungbrett Produktionsschulen. Schulisches Lernen fließt in die praktische Arbeit immer dann ein, wenn es für die Umsetzung des Arbeitsauftrages erforderlich ist.

Zwei Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern sind „Einfach – Anders“ – so der Titel des Beitrags über die Produktionsschulen Vorpommern – Rügen und die Produktionsschule Müritz. Beide Produktionsschulen sind von viel Wasser umgeben, die eine an der Ostsee (auf einer Insel – als einzige Produktionsschule in Deutschland), die andere im Herzen der Mecklenburgischen Seenplatte (am größten deutschen Binnensee).

Persönliche Betreuung, ein individuell abgestimmtes Programm und viel Lob: Das sind die Elemente, mit denen man in der Produktionsschule Oberschwaben am Hoffmannhaus Wilhelmsdorf (Kreis Ravensburg) junge Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren will.

Die Produktionsschüler können dabei unter verschiedenen Tätigkeiten in der Haus- und Landwirtschaft oder Haustechnik mit Garten und Landschaftsbau und der Schreinerei wählen.

Die Produktionsschule Leipzig besteht seit 2010 mit drei Werkstattbereichen für jeweils acht Teilnehmer und ist eine von zehn Produktionsschulen in Sachsen. Den Werkstattpädagogen ist es wichtig, die Teilnehmer mit realen Produktionsaufträgen zu betrauen, die den Jugendlichen durch Umfang und Inhalt zeitnahe Erfolgserlebnisse ermöglichen.

Arbeitsuchende möchten sich von ihrer „besten Seite“ zeigen und „sich ins rechte Licht setzen“. Vor diesem Hintergrund bietet die Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden seit mehreren Jahren Foto-Workshops an, um die Selbst- und Fremdwahrnehmung von Arbeitsuchenden zu schärfen. Die Teilnehmenden lernen den Umgang mit Fotoapparaten, PC, Beamer und Blitzgeneratoren. Sie qualifizieren sich handlungs- und produktionsorientiert in digitaler Bildbearbeitung und Bildgestaltung.

Die Produktionsschule ist ein Lernarrangement für junge Menschen, in dem über einen kooperativ organisierten Arbeitsprozess individuelle Lernprozesse nachhaltig gefördert werden. Basierend auf diesem konstituierenden Element entwickelte der BVPS e.V. sechs Qualitätsdimensionen für das Qualitätsverständnis in Produktionsschulen und das Qualitätssiegel Produktionsschule (QPS). Mehr dazu erfahren Sie in der Rubrik „Qualitätsmanagement“.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen
Cornelia Schach



Produktionsschulen in Deutschland – Ein Integrationsansatz zwischen Schule und Arbeitswelt

Martin Mertens

Das pädagogische Konzept der Produktionsschule (PS) nutzt Arbeits- und Produktionsprozesse zur Förderung und Kompetenzentwicklung junger Menschen. Lernprozesse werden mit Arbeit in betriebsnahen Strukturen verbunden. Gerade dadurch werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit notwendig sind, entwickelt und gefördert. Im Ergebnis weisen PS hohe Übergangsquoten in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildung, Beschäftigung sowie in weiterführende schulische Angebote auf. Zudem ist eine gesteigerte Eigeninitiative bei den Jugendlichen zu verzeichnen, die sich z. B. an zunehmenden Anwesenheitszeiten ablesen lässt.

Die betriebsnahen Strukturen (Werkstätten bzw. Dienstleistungsbereiche) vermitteln eine arbeitsweltbezogene Berufsorientierung. Hinzu kommt eine gute und intensive Zusammenarbeit regionaler Kooperationspartner (Betriebe, Schulen, Kommunen, Bildungsträger) – über regionale Beiräte – mit den PS vor Ort. PS zeichnen sich durch eine besondere Lern- und Organisationskultur aus. Gerade Jugendliche, die verfestigte Verweigerungsmuster entwickelt haben, finden hier tragfähige Beziehungsangebote. Produktionsschulen verfolgen damit nicht nur besondere pädagogische Ziele, sondern sie artikulieren auch eine explizit sozialpolitische Dimension: Die Förderung von Inklusion.

Wegmarken der Produktionsschulentwicklung in Deutschland

Produktionsschulen (PS) sind keine pädagogischen Erfindungen der 70er oder gar der 90er Jahre. Bereits 1923 fand der Produktionsschulkongress des Bundes entschiedener Schulreformer statt. Hier wurde der Begriff „Produktionsschule“ eingeführt. Erst im Anschluss an die sozialen Bewegungen Ende der 60er Jahre nahm die Bewegung Fahrt auf. Hier die aktuelleren Wegmarken:

- Ende der 70er bis Anfang der 90er Jahre regten verschiedene akademische Berufspädagogen (Wiemann, Greinert, Biermann, Kipp) an, Produktionsschulen als moderne Methode und Struktur in der dualen Ausbildung umzusetzen, um so ein kostengünstiges Angebot für Jungarbeiter zu schaffen. Außerdem sollte die Struktur der PS dafür genutzt werden, ein Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) oder Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) einzuführen.
- Seit Beginn der 90er Jahre wurden Produktionsschulen eingerichtet z. B. in Hessen – eine Entwicklung, die in einen Gründungsboom in den letzten 8–10 Jahren mündete.
- Ca. 100 Produktionsschulen stehen aktuell ca. 5.000 Lernenden im Jahr offen. Die geografische Verteilung ist noch nicht ausgewogen (Nord-Süd-Gefälle), die einzelnen PS haben unterschiedlichste Zielgruppen, daraus folgt auch eine höchst unterschiedliche Finanzierung.
- Produktionsschulen bewegen sich an der Schnittstelle zwischen Bildung, Arbeitsmarkt und Jugendhilfe. Das pädagogische Konzept ist meist inspiriert durch dänische PS.
- Im Umfeld der Produktionsschule entstanden Netzwerke und Unterstützerstrukturen wie z. B. regelmäßige Workshops bei den Hochschultagen Berufliche Bildung (Prof. Martin Kipp), die Gründung des Bundesverbandes Produktionsschulen 2007 oder die Einrichtung des Runden Tisches PS (seit Juli 2008) durch den Beauftragten für die neuen Bundesländer unter Beteiligung des BMAS, der BA und der Ländervertreter. Koordination und fachliche Zuarbeit erfolgte durch die Leibniz Universität Hannover, Institut für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung (Prof. A. Bojanowski).
- Verschiedene Bundesländer entwickelten Produktionsschul-Initiativen (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg, Schleswig-Holstein – Eckpunkte-Papier der drei Länder, Saarland-Erlass „Berufsvorbereitungsjahr als ‚Produktionsschule‘“)
- Der Bundesverband PS verabschiedet seine Qualitätsstandards und führt das Qualitätssiegel QPS ein.
- Die Vorschläge der „Instrumentenreform“ (Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt SGB II und III) bedrohen 2010 die Existenz von PS. Das Land Mecklenburg-Vorpommern ergreift die Initiative

im Bundesrat: Ergebnis ist eine Protokollnotiz zum weiteren Vorgehen zu Produktionsschulen und Jugendwerkstätten. Der Bundesverband arbeitete in der Arbeitsgruppe der BA zur Entwicklung eines Fachkonzepts BvB-Produktionsorientierter Ansatz (BvB-Pro) mit, veröffentlicht Ende November 2012.

- 2014 Positionierung des Bundesverbandes, der Produktionsschule als zentrales Element des neuen Übergangssystems einordnet.

Produktionsschule – ein vielfältiger pädagogischer Ansatz

Hauptziel aller Produktionsschulen ist es, jungen Menschen – und explizit denen mit großem Förderbedarf – eine reale Chance auf berufliche und soziale Integration zu eröffnen. Bildungspolitischer Hintergrund dieses Ziels ist das Erfahrungswissen um die prekäre Situation dieser Zielgruppe am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Zur Verwirklichung dieser Idee wird die Methodik des Produktionsschulansatzes zugrunde gelegt unter der Prämisse „Bildung durch gesellschaftlich nützliche Ar-

beit“. Die Verrichtung produktiver Arbeit steht im didaktischen Zentrum von Produktionsschulen und soll dazu beitragen, die Jugendlichen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung positiv zu unterstützen. Darüber hinaus will Produktionsschule klassische Tugenden und demokratische Grundwerte vermitteln, um junge Menschen in die Gesellschaft zu integrieren.

Insgesamt liegt das Hauptaugenmerk auf der Situation der Jugendlichen. Ihre ungleich schwierigeren Chancen auf dem Arbeitsmarkt sollen verbessert werden, indem Produktionsschulen Rahmenbedingungen schaffen, die auf ihre individuelle Lage gezielt eingehen. Hier erfolgt eine entschiedene Abgrenzung vom staatlichen Schulsystem, dem vorgeworfen wird, „Maßnahmenkarrieren“ zu unterstützen, anstatt die Chancen zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration aufzugreifen und zu fördern. Die Verantwortung für die Ist-Situation Jugendlicher wird daher nicht nur in den biographischen Voraussetzungen der Jugendlichen gesehen, sondern auch dem staatlichen Schulsystem zugeschrieben. So ist es aus

der Perspektive der Produktionsschule unangemessen, wenn von diesen Jugendlichen immer wieder erwartet wird – trotz des Wissens um ihre Anpassungsschwierigkeiten – sich dem klassischen „Rhythmus“ der Regelschulen unterzuordnen und bei Verstoß mit Sanktionen zu reagieren.

Lernen an Produktionsaufgaben

In mehrfacher Hinsicht stellt die Produktionsschule einen Sonderfall von Schule dar: Hinsichtlich ihrer Rechtsform, Größe, Finanzierung, Sozialraumorien-

tierung, Schülerrekrutierung und vor allem hinsichtlich ihres pädagogischen Profils.

„Lernen an Produktionsaufgaben“ wirft eine ganze Reihe von Fragen und Gestaltungsproblemen auf, die sich aus der pädagogischen Bedeutung von Arbeits- und Produktionsprozessen zum Zwecke der Förderung von „benachteiligten Jugendlichen“ ableiten lassen.

Marktbezug der Produktionsschulen

Die curriculare Gestaltung von Produktionsschulen erfolgt analog der Auftragssituation vor Ort: Produktionsschulen strukturieren ihre Lernprozesse vor dem Hintergrund realer Aufträge, die die Schulen von externen Kunden erhalten bzw. selbst akquirieren. Dieser Marktbezug öffnet die Produktionsschule in besonderer Weise gegenüber ihrem gesellschaftlichen Umfeld, erzeugt aber zugleich auch das pädagogische Gestaltungsproblem zwischen didaktischer Herausforderung und betriebswirtschaftlicher Notwendigkeit.

Bei der Produktion gebrauchsfähiger Gegenstände und Dienstleistungen muss einerseits die Produktionsschule pädagogisch differenzieren, indem sie am individuellen Entwicklungsstand des einzelnen Produktionsschülers ansetzt und ihn mit Arbeitsaufgaben konfrontiert, die ihn fordern und fördern. Andererseits gibt es Imperative des Marktes, Kundenwünsche, Qualitätsansprüche und Terminvorgaben, die nicht folgenlos ignoriert werden dürfen.

Das Gestaltungsproblem der anregenden Kombination von Arbeiten und Lernen wird dadurch komplexer, dass es keine festen Einstellungs- und Entlassungstermine gibt. Produktionsschüler treten zu beliebigen Terminen als Neulinge in die Produktionsschule ein und verlassen diese nach etwa einem bzw. drei/dreieinhalb Jahren wieder. In der Regel sind sie deutlich qualifizierter



Motive von Heike Drewelow



und motivierter, wenn sich eine passende Ausbildungs- bzw. Arbeitsstelle gefunden hat.¹

Gemeinsamkeiten der Produktionsschulen

Fakt ist: Es existiert in Deutschland kein einheitlicher Typus von Produktionsschulen; gleichwohl gibt es zentrale Gemeinsamkeiten. So kann in Produktionsschulen die Schulpflicht der allgemeinbildenden Schule bzw. der Berufsschule erfüllt werden. Produktionsschulen nehmen in einigen Bundesländern von Ausgrenzung bedrohte Schüler (Schulverweigerer) ab Klasse 8 auf, bereiten sie auf die Rückkehr in Regelschulen vor und/oder vermitteln ihnen außerhalb des Regelschulangebotes einen Schulabschluss. Produktionsschulen bieten

¹ Siehe Kipp, Martin (2003): 20 Jahre BuntStift Kassel. Vortrag zum Jubiläum von BuntStift e.V. am 19. September 2003

auch den nicht mehr schulpflichtigen, noch nicht „ausbildungsreifen“ jungen Menschen, die im ersten Arbeitsmarkt weder eine Berufsausbildung noch eine Beschäftigung finden oder eine Ausbildung abgebrochen haben, arbeitsmarktliche Anschlussperspektiven.

Produktionsschulen können auch als außerbetriebliche Ausbildungsstätten und als soziale Betriebe des zweiten Arbeitsmarktes im Rahmen der Nachqualifizierung fungieren. Wir finden in deutschen Produktionsschulen Jugendliche und junge Erwachsene in einer Altersspanne von 14–27 Jahren.

Die in den letzten zwanzig Jahren gegründeten Produktionsschulen in Deutschland waren ein offenes Modell bezüglich der Konzeptionierung und in ihrer Praxis. Dies war wichtig, um unterschiedliche schulische und außerschulische Pro-

duktionsschulmodelle zu erproben, die positive Anknüpfungspunkte mit Weiterentwicklungsperspektive bieten. Diese Modelle zeigten dabei eine überzeugende pädagogische Antwort auf Integrations- und Inklusionsprobleme der jungen Menschen, als eine extrem heterogene gesellschaftliche Gruppe.²

² Bojanowski, Arnulf (2012): Charakteristika von Produktionsschulen in Deutschland. Annäherungen an eine „amtliche“ Definition. In: Meier, J./Gentner, C./Bojanowski, A. (Hrsg.): Produktionsschulen verstetigen! Handlungsempfehlungen für die Bildungspolitik. Münster u.a. S. 15–26.

Martin Mertens
Bundesverband Produktionsschulen e.V.
Wunstorfer Str. 130
30453 Hannover
Tel. 0511 / 76 35 37 58
m.mertens@bv-produktionsschulen.de
www.bv-produktionsschulen.de

Anzeige

Wie effizient ist Ihre Verwaltung?



Baas & Roost

iw3 ist die Softwarelösung für Träger der Beschäftigungsförderung, Bildung, Jugendhilfe und beruflichen Rehabilitation

- Anwenderfreundliche und zentrale Datenverwaltung
- Qualitätssicherung durch standardisierte Arbeitsprozesse
- Geprüfter Datenschutz und Datensicherheit
- Zielgerichtete Maßnahmesteuerung durch valide Kennzahlen
- Elektronische Maßnahmeabwicklung mit der Bundesagentur (eM@w)

Baas & Roost

Baas & Roost Softwareberatung
und Implementierung GmbH
Röder Weg 6
52072 Aachen

Teil: 0241 – 75 08 15 0 Fax: 0241 – 75 08 15 10
info@baas-und-roost.de www.baas-und-roost.de

Die Fachkräfte an Produktionsschulen – mit Hand, Herz und Verstand

Dr. Cortina Gentner

Die Produktionsschule als „ernsthafter Arbeits- und Lernraum“ mit ihren Tätigkeiten, marktorientierten Produkten und Dienstleistungen und einer pädagogisch arrangierten Lern- und Lebensgemeinschaft in den verschiedenen Werkstatt- und Dienstleistungsbereichen hat für die jungen Menschen wichtige sinnstiftende Momente. Sie bekommen Impulse für ihre Persönlichkeitsentwicklung, können ihre Stärken herausarbeiten, ihre Kompetenzen entfalten und vor allem ein positives Selbstwertgefühl entwickeln.

Aufbau von tragfähigen Beziehungen

Das enge Betreuungsverhältnis in den Werkstätten, die Erfahrungen von verlässlichen, respektvollen, fachlich überzeugenden, empathischen und auch entwicklungsorientierten Erwachsenen sowie ein sich entwickelndes Vertrauen in die Zuverlässigkeit der persönlichen Beziehung wie auch der berufsfachlichen, praktischen Versiertheit – all dies ermöglicht den Jugendlichen ein „Ankommen“ und einen (manchmal langsamen, aber doch stetigen) Zugang zu einem strukturierten Arbeits- und Lebensalltag.

Die jungen Menschen benötigen in einem hohen Maß sozialen Rückhalt und engagierte, authentische Erwachsene, mit denen sie sich identifizieren und von denen sie Anerkennung und Unterstützung erhalten können. Eine pädagogische Kernaufgabe in Produktionsschulen ist es daher, eine tragfähige Be-

ziehung zwischen den Fachkräften und den Jugendlichen aufzubauen und aufrecht zu erhalten. Die Kompetenzentwicklung der jungen Menschen findet nicht nur durch die Verschmelzung von Arbeits- und Lerntätigkeit in den Werkstätten und Dienstleistungsbereichen statt, sondern auch im Geflecht tragfähiger Beziehungsarbeit. Über das gemeinsame Arbeiten an einem Produkt gelingt der Beziehungsaufbau zu den Jugendlichen. Dabei bilden die Kompetenzen der Werkstattpädagogen – die fachlichen und methodischen („richtiger Handwerker, der wirklich was draufhat“¹) sowie persönlichen und sozialen – die Basis für alle weiteren pädagogischen Prozesse an der Produktionsschule. So wie der reale Kundenauftrag und die Arbeit am Produkt die Entwicklungsmotoren für die pädagogische Arbeit in der Produktionsschule sind, können die Werkstattpädagogen als das „Herz der Produktionsschule“ bezeichnet werden.

Erfolgsrezept: Professionenmix

In deutschen Produktionsschulen arbeiten Fachkräfte mit einem breiten beruflich-praktischen Erfahrungshintergrund und starkem Interesse an der Arbeit mit jungen Menschen. Es sind Personen mit unterschiedlichen berufsbiographischen Wurzeln, Professionen, Aufgaben- und Funktionszuweisungen, die gemeinsam in einem Team arbeiten. Je nach spezifischer Ausgestaltung, Förderpro-

grammatik und Ressourcenausstattung sind – neben der Produktionsschulleitung – Werkstattpädagogen, Lehrkräfte, Lern- und Bildungsbegleiter, Integrations- bzw. Übergangskoaches sowie Honorarkräfte für verschiedene Aufgabenbereiche tätig. An ihr professionelles Handeln werden hohe Anforderungen gestellt. Um dem pädagogischen Konzept, den Zielsetzungen und der Zielgruppe von Produktionsschulen zu entsprechen, sind komplexe Aufgaben zu erfüllen.

Die Praxis der Produktionsschulen zeigt, dass dort Menschen mit sehr unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, biographischen und beruflichen Werdegängen und (Lebens-)Erfahrungen – mitunter mit „Patchwork Biografien“ und Doppel- bzw. Mehrfachqualifikationen (z. B. handwerkliche Ausbildung und Pädagogikstudium, kaufmännische Ausbildung und handwerkliche Meisterqualifikation oder mehrere Facharbeiterqualifikationen)² – miteinander arbeiten.

Professionsgruppen in deutschen Produktionsschulen

- Handwerker sowie Kaufleute – im weitesten Sinne (mit Meisterqualifikation, mit Ausbildungsbeurteilung, Gesellen, mit dualem Berufsabschluss, mit betrieblichen Berufserfahrungen),
- betriebliche bzw. praktische Ausbilder,

¹ Aussagen von Produktionsschülern des Landesprogramms Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern.

² Für Mecklenburg-Vorpommern siehe Gentner 2008. Für den Freistaat Sachsen siehe Meier & Gentner 2014.



- Sozialpädagogen bzw. Sozialarbeiter,
- Berufsschullehrer sowie Fachpraxislehrer,
- Lehrer für allgemeinbildende (und Sonder-)Schulen,
- Techniker sowie Ingenieure.

Diese verschiedenen Professionsgruppen unterscheiden sich zum Teil tiefgreifend in ihren professionskulturellen Selbstverständnissen: Es gibt nicht nur Differenzen in den Lebens- und Qualifikationswegen – gravierend sind ebenso die Differenzen in den pädagogischen Kulturen, in der Statuswahrnehmung und dem Image der jeweiligen Profession, im pädagogischen Vorgehen und Methodenrepertoire oder in der „inneren Haltung“ (Bojanowski & Niemeier 2009, S. 25).

Eines ist allen gemeinsam: Kein Zugehöriger der beschriebenen und in deutschen Produktionsschulen tätigen Professionen wurde in seiner beruflichen Erst- bzw. Zweitausbildung auf die spezifischen Aufgaben- und Kompetenzanforderungen einer Produktionsschule vorbereitet. Die so Berufenen aus den verschiedenen Professionen und mit von Erfahrung gekennzeichneten „bunten Biografien“, aber allesamt mit dem Willen und der Freude an der gemeinsamen Arbeit mit den Jugendlichen, benötigen in ihrer Tätigkeit produktionschulspezifische Techniken und Methoden für ihre Arbeit.

Es ist eine Herausforderung, diese Unterschiede als ein breit gefächertes Expertenwissen zu begreifen, das durch Kooperationen und ein systematisches Miteinander vernetzt und konstruktiv genutzt werden kann. In regelmäßigen kollegialen Teambesprechungen gibt es in den Produktionsschulen einen systematischen fachlichen Austausch – so entstehen Transparenz im Team und die Erweiterung der eigenen Aufgaben- und Rollenwahrnehmung. Für alle Fachkräfte in Produktionsschulen muss also im Sinne einer gemeinsamen Qualitätsentwicklung

gleichermaßen gelten: Sie agieren nicht allein – sie bilden ein starkes Team, das die abgestimmte Zusammenarbeit und die Nutzung aller zur Verfügung stehenden professionsspezifischen Methoden- und Handlungsrepertoires pflegt. Sie müssen deshalb über ein hohes Maß an Teamfähigkeit verfügen. Diese grundlegende Kompetenz umfasst die Wahrnehmung eigener Rollen und Aufgaben und notwendigerweise auch, die Grenzen der eigenen Profession zu kennen und zu wahren.

Produktionsschulpädagoge – die Berufung als (Zukunfts-)Beruf

Die „klassische“ Benachteiligtenförderung beschreibt und praktiziert seit fast vierzig Jahren das Zusammenspiel von Sozialpädagogen, Lehrern und Ausbildern, wobei hier – vielfach den multiplen Problemlagen der Zielgruppe und den daraus resultierenden Handlungsanforderungen an die Fachkräfte geschuldet – dem sozialpädagogischen Personal oftmals eine zentrale Rolle zukommt.

Seit der Entstehung von Produktionsschulen in Deutschland Anfang der 1990er Jahre tauchen in den Konzepten und Beschreibungen der einzelnen Einrichtungen unterschiedliche Bezeichnungen für das eingesetzte Personal auf. Sie sprechen im Wesentlichen von Berufs- und Sozialpädagogen, (Praxis-)Anleitern, Meistern, Ausbildern und Lehrern. Man gewinnt mitunter den Eindruck, dass sich der jeweilige Gebrauch nach den Professionshintergründen der Gründer bzw. Mitarbeiter der einzelnen Produktionsschulen oder den Traditionen des Trägers richtet und nicht konzeptionellen Erwägungen entspringt.

Mit Blick auf das (berufs-)pädagogische Konzept und den Anspruch, dass die Werkstatt- und Dienstleistungsbereiche die didaktischen und pädagogischen Zentren der Produktionsschule sind, setzte einige Jahre später eine intensive Diskussion über

die Besonderheiten von Produktionsschulen und die Rollen und Gewichtungen der verschiedenen Professionen ein. Die Diskussion gipfelte mancherorts in der schlichten Frage: Wenn die Werkstatt- und Dienstleistungsbereiche die didaktischen und pädagogischen Zentren der Produktionsschularbeit sind, wozu sind andere/weitere Professionen (insbesondere Sozialpädagogen) in Produktionsschulen notwendig? Genüge es nicht, die richtigen Handwerker mit dem Herz am richtigen Fleck und dem entsprechenden Fingerspitzengefühl im Umgang mit benachteiligten Jugendlichen mit (weiteren) sozial- und sonderpädagogischen Kompetenzen auszustatten?

Diese Diskussionen sind noch nicht abgeschlossen. Dies hängt u.a. auch damit zusammen, dass es derzeit keine verbindlichen Standards bzw. Professionsmerkmale für Fachkräfte an Produktionsschulen gibt. Es existiert – vor dem Hintergrund der produktionschulspezifischen pädagogischen Anforderungen und einem daraus sich entwickelnden neuen (Berufs-)Rollenverständnis – kein einheitliches oder etabliertes Berufsbild von „Produktionsschulpädagogen“ mit einheitlich festgelegten und strukturiert erworbenen beruflichen Qualifikationen bzw. einer verbindenden beruflichen Identität. Der selbst kreierte Begriff des „Produktionsschulpädagogen“ bezieht sich vielmehr auf ein besonderes Arbeitsfeld in der spezifischen Lern- und Arbeitswelt (Umgebung) der Produktionsschulen.

Je nach Bundesland und Förderprosa werden die Anforderungen und ein entsprechendes Qualifikationsprofil (berufsfachliche und sozialpädagogische Fachkräfte) unterschiedlich festgelegt. Den pädagogischen Kernaufgaben (Aufbau und Erhalt einer tragfähigen Beziehung im Rahmen der Auftragsbearbeitung und der daraus resultierenden umfassenden Kompetenzentwicklung der jungen Menschen) werden diese Anforderungsprofile jedoch nur bedingt gerecht. Die Qualifikations-



vorgaben für das Personal in Produktionsschulen (z. B. in Ausschreibungen) sind mitunter zu eng gefasst und beziehen sich allein auf das Vorliegen eines formal ‚richtigen‘ Abschlusses. Und: Was nützt ein „begnadeter Handwerker“, der anfänglich zwar die Jugendlichen aufgrund seiner fachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten begeistern kann, dem dann aber durch fehlende Empathie und geringe Wertschätzung gegenüber den Jugendlichen eine tragfähige Zusammenarbeit unmöglich ist?

Im Zuge des zunehmenden Verstetigungsprozesses von Produktionsschulen in Deutschland scheint es zwingend erforderlich, parallel zur Erarbeitung einer nachvollziehbaren produktionsschulspezifischen Leistungsbeschreibung auf der Grundlage von Qualitätsstandards, klare Aufgaben- und Kompetenzprofile für die Fachkräfte herauszuarbeiten, die diesem spezifischen pädagogischen Konzept gerecht werden.

Fazit

Die Kompetenzen der Fachkräfte und deren starke kommunikative Bindungskraft an die Jugendlichen sind wichtige Erfolgsfaktoren einer Produktionsschule. Die empirischen Befunde aus der wissenschaftlichen Begleitung der Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern sowie aus der Evaluationsstudie zum Produktionsschulprogramm im Freistaat Sachsen machen deutlich, dass den Fachkräften eine zentrale Rolle für das pädagogische Gelingen an Produktionsschulen zukommt.

Basierend auf diesen wissenschaftlichen Befunden sowie Erfahrungen der Produktionsschullandschaft lassen sich wichtige Indikatoren für das Gelingen benennen:

- a) Die Fachkräfte an Produktionsschulen sind die Menschen mit ihren Persönlichkeiten und unterschiedlichen Professionshintergründen mit entsprechenden Aufgaben und Rollen innerhalb der Produktionsschule, von denen die Jugendlichen Unterstützung und Anerkennung erhalten und zu denen sie tragfähige Beziehungen aufgebaut haben. Dieser Mix verschiedener Professionen und unterschiedlicher Persönlichkeiten in der deutschen Produktionsschullandschaft offeriert den Produktionsschülern vielfältige Identifikationsmöglichkeiten.
- b) Offenbar sind zudem für die Produktionsschüler diejenigen Erwachsenen besonders „erträglich“ und beziehungs- und vertrauenswürdig, die praktisch arbeiten. Sie sind „echt“. Es sind die „richtigen Handwerker“, die eben „wissen, wovon sie reden und wie sie etwas anzupacken haben“ und „bei denen man Respekt“³ hat. Das sind die Erwachsenen, denen sich Jugendliche zuwenden.
- c) Nur im pädagogischen Team, im gemeinsamen und abgestimmten Zusammenspiel aller Fachkräfte kann der anspruchsvolle Produktionsschulauftrag gelingen.
- d) Derzeit sind die formulierten fachlichen und persönlichen Anforderungen an die Fachkräfte in Produktionsschulen uneinheitlich und ungeregt. Es müssen verbindliche Standards bzw. Professionsmerkmale für Fachkräfte an Produktionsschulen mit klaren Aufgaben- und Kompetenzprofilen erarbeitet und umgesetzt werden.
- e) Die Organisations- und Arbeitskonzepte einer Produktionsschule mit den vielfältigen Aufgaben- und Anforderungsprofilen ihrer Fachkräfte, aber auch der bestehende Mix von Professionen, Berufsbiographien und -sozialisierungen machen die (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung von produktionsschulspezifischen Aus- und Weiterbildungsangeboten erforderlich. Hierzu bedarf es insbesondere von Seiten der Verantwortlichen in der Trägerlandschaft einer stärkeren Sensibilisierung.

Dr. Cortina Gentner
Fachreferentin für Angelegenheiten des Übergangs Schule – Beruf, insbesondere Produktionsschulen
Behörde für Schule und Berufsbildung; Amt für Weiterbildung,
Abt. Außerschulische Berufsbildung
Hamburger Str. 131
22083 Hamburg
Tel. 040/428 63 3878
cortina.gentner@bsb.hamburg.de

Weiterführende Literatur

Bojanowski, A./ Niemeyer, B. (2009): Bedingungsanalysen zum pädagogischen Personal. In: Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik (der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft) (Hrsg.): Memorandum zur Professionalisierung des pädagogischen Personals in der Integrationsförderung aus berufsbildungswissenschaftlicher Sicht. Bonn 2009, 11 – 21.

Gentner, C. (Hrsg.) (2008): Produktionsschulen im Praxistest. Untersuchungen zum Landesprogramm Produktionsschulen Mecklenburg-Vorpommern. Münster.

Meier, J./ Gentner, C. (2014a) i.E.: Produktionsschule weiterentwickeln. Untersuchungen zum Landesprogramm Produktionsschulen im Freistaat Sachsen – Eva[P]s. Münster.

³ Aussagen von Produktionsschülern des Landesprogramms Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern.

Die prosozial-Komplettlösung für arbeitsmarktpolitische Dienstleister:

comp.ASS 21

The screenshot displays a software interface for managing employee data and competencies. The top part shows a user profile for 'Weber Franka' with personal and contact information. Below this, there is a detailed 'Assessment' section with a bar chart showing various competencies like 'math. Kompetenz', 'Finanzen', 'Schuldsituation', and 'Persönliche Kompetenz'.

Neues Look-and-feel +++ Integrierte E-Mail-Kommunikation +++ Integriertes Dokumentenmanagementsystem +++ Effektive Arbeitsorganisation +++ Individuelles Casemanagement +++ eM@w +++ Mobiles Arbeiten +++ u.v.m. +++ Alles aus einem vernetzten System heraus!

comp.ASS 21 ist die zukunftsweisende Komplettlösung für Beschäftigungsgesellschaften, Bildungsträger und Qualifizierungsunternehmen, die noch wirksamer am Menschen arbeiten und ihr Unternehmen insgesamt effizienter steuern möchten.

Sie möchten mehr über comp.ASS 21 erfahren? Dann besuchen Sie uns unter www.prosozial.de. Oder sprechen Sie uns einfach an. Ihr Ansprechpartner:

Christoph Spitzley
0261 201615-127
christoph.spitzley@prosozial.de



prosozial GmbH

Emser Straße 10

56076 Koblenz

www.prosozial.de

Produktionsschulen in einem neuen Übergangssystem

Martin Mertens

Wie könnten Produktionsschulen als Regelangebot in einem Rahmenkonzept begründet werden?

Die pädagogischen Prinzipien der Produktionsschulen decken sich inhaltlich weitgehend mit den Forderungen an ein neues Übergangssystem und deren didaktisch-curriculare Ausgestaltung. Produktionsschulen haben in den letzten 30 Jahren im Feld der Benachteiligtenförderung ein eigenständiges pädagogisches Profil entwickelt und praktiziert und zwar unabhängig von wechselnden Maßnahmen, Förderprogrammen und Richtlinien. Die entwickelten Qualitätsstandards können als gemeinsamer roter Faden für alle Angebote im Übergang genutzt werden. Dies dient ebenfalls der allseits geforderten Übersichtlichkeit und der Qualitätssicherung eines neuen Übergangssystems.

In einem neuen Übergangssystem sollen die Vorteile des Produktionsschulkonzepts konsequent in folgenden Feldern umgesetzt werden:

- Die vertiefende Berufsorientierung der Produktionsschulen ergänzt die bestehenden schulischen Angebote, indem zielgerichtete Aktivitäten zur Berufswahl und Eignungsfeststellung mit praxisorientierten, betriebs- und berufskundlichen Projekten verbunden werden.
- Produktionsschulen in der Berufsausbildungsvorbereitung haben

das Ziel, ihre jungen Mitarbeiter in Ausbildung, Beschäftigung oder weiterführende Bildungsangebote zu vermitteln. Dazu bedarf es einer zielgerichteten (individuellen) Integrationsstrategie im Kontext des regionalen Arbeitsmarktes.

- Eine betriebsnahe duale Ausbildung muss nahezu zu 100 Prozent eine betriebliche Ausbildung widerspiegeln, durch betriebsnahe Organisation, durch Lernen im Wertschöpfungsprozess. Betriebliche Ausbildungsphasen werden in die Ausbildung integriert. Produktionsschulen können auf lange Erfahrungen im Bereich Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen bzw. mit speziellen Förderprogrammen der Bundesländer zurückgreifen.
- Im Fokus der Nachqualifizierung stehen Mitarbeiter in Betrieben sowie Arbeitslose, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen bzw. deren formale Kompetenzen in den Unternehmen oder auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt werden.
- Schulabschlüsse im Rahmen der Berufsvorbereitung können angeboten werden.

Die flächendeckende Einrichtung und der Betrieb von Produktionsschulen macht nicht nur pädagogisch, sondern auch ökonomisch Sinn, wenn sie mehrere Felder des Übergangssystems abdeckt. Die Infrastruktur kann z. B. von unterschiedlichen Teilnehmern genutzt

werden und ist weniger anfällig bei Strukturveränderungen. Voraussetzung ist aber, dass das Konzept bzw. vielfältige Angebote nicht einer kurzfristigen Ausschreibungspraxis unterliegen, sondern langfristig angelegt und organisiert sind.

Gesamtstrategie Produktionsschule

Eine Gesamtstrategie Produktionsschule hat weitergehend folgende Vorteile:

- die vorhandenen Werkstätten und Dienstleistungsbereiche können gleichzeitig von mehreren Lerngruppen genutzt werden, Lernen in heterogenen Lerngruppen ist möglich,
- die Durchlässigkeit unterschiedlicher Qualifikationsstufen kann ohne größeren Aufwand organisiert werden,
- langjährige Erfahrung in der dualen Erstausbildung ist vorhanden,
- das geschulte Personal ist mit den Zielgruppen vertraut,
- notwendige Investitionen orientieren sich an einer Gesamtstrategie, siehe Berufsbildungswerke und Berufsbildungszentren,
- dies gilt auch für die Professionalisierung des Personals.

Fazit

Trotz erheblicher finanzieller Anstrengungen, zahlreicher guter Reformansätze und dem Engagement einzelner Akteure in Schulen, auf kommunaler Seite, der freien Bildungsträger, in den Ausbildungspakten



und von Seiten der Bundesländer bleiben weiterhin viele Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Das derzeitige Übergangssystem zwischen Schule und Beruf wird von vielen Beteiligten als wenig zielführende Warteschleife empfunden.

Die Reform des Übergangssystems ist deshalb dringend geboten. Es birgt zurzeit die historische Chance, diesen Bereich an den Lösungen der anstehenden Herausforderungen (demografischer Wandel, Fachkräftemangel und Integration/Inklusion) zukunftsorientiert neu auszurichten. Junge Menschen brauchen nicht kurzfristig getaktete Maßnahmen, sondern einen Ort, wo sie in Reflexion mit ihrem bisherigen problematischen Heranwachsen lernen und arbeiten.

Eine sozial verantwortliche Bildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik muss sich von dem Gedanken eines zusammenhängenden Bildungslebenslaufs (lebensbegleitendes Lernen) leiten lassen und zugleich im Blick halten, dass für bis zu 20 Prozent eines Altersjahr-

gangs¹ gezielte und umfassende kompensatorische Maßnahmen mit dem Schwerpunkt Arbeiten und Lernen notwendig sind und bleiben.

Das Übergangssystem muss dem allgemeinen Anspruch einer Jugendbildung gerecht werden als Teil des beruflichen Bildungssystems. Es ist zuständig für alle jungen Menschen von 14 bis 27 Jahren. Der um die Produktionsschule erweiterte Vorschlag der Bertelsmann Stiftung bietet hier einen Lösungsansatz. Die rechtliche Basis im Übergang Schule – Beruf ist äußerst indifferent, da es sich um die Schnittstelle zwischen Bildung, Jugendhilfe und Arbeitsmarkt handelt.

Für ein neu geordnetes Übergangssystem ist es notwendig, bestehende Rechtsnormen zu ändern. Dabei ist im Wesentlichen das SGB III (z. B. Förderung der Berufsausbildung und -vorbereitung) angesprochen,

¹ Bojanowski, Arnulf (2012): Bildungs- und ordnungspolitische Neuformatierung des Übergangssystems. In: Bojanowski, A./ Eckert, M. (Hrsg.): Black Box Übergangssystem. Münster u.a. S. 65–80.

abgestimmt mit Veränderungen im Berufsbildungsgesetz, mit dem § 13 Jugendsozialarbeit des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und den Schulgesetzen der Bundesländer, die z. B. das Nachholen von Schulabschlüssen regeln.

Sollen in jugendgemäßen Einrichtungen des Übergangs pädagogische Grundsätze im Fokus stehen, so bietet das SGB II zurzeit keine vernünftige Basis. Die Produktions-schulprinzipien können nicht an Sanktions Gesichtspunkten und kurzfristigen Verwertungsgesichtspunkten ausgerichtet sein, sondern müssen langfristig als fester Bestandteil des Bildungssystems umgesetzt werden. Diesem Anspruch wird die aktuelle Praxis des Förderns und Forderns nicht gerecht.

Martin Mertens
 Bundesverband Produktionsschulen e.V.
 Wunstorfer Str. 130
 30453 Hannover
 Tel. 0511 / 76 35 37 58
 m.mertens@bv-produktionsschulen.de
 www.bv-produktionsschulen.de



Das Übergangssystem Schule–Beruf (Grafik: Martin Mertens)

Produktionsschulen der Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH: Ganzheitliches Konzept aus Arbeit, Lernen und Qualifizierung

Sabine Oertel-Sieh

Die Sprungbrett Produktionsschulen in den Hamburger Bezirken Bergedorf und Hamburg-Mitte gehören zum Verbund der acht Produktionsschulen in der Hansestadt. Sie sind ein Element der Hamburger Bildungsreform und integraler Bestandteil des neu strukturierten Übergangssystems Schule–Beruf. 2009 wurde von der Hamburger Bürgerschaft beschlossen, acht bezirklich und sozialräumlich orientierte Produktionsschulen in freier Trägerschaft einzurichten. Sie gelten als schulpflichteretzendes Alternativangebot zur Ausbildungsvorbereitung an berufsbildenden Schulen für benachteiligte schulpflichtige Jugendliche.

Die Sprungbrett Produktionsschulen haben Beiräte aus Wirtschaft, Politik und Schule und kooperieren mit regionalen sozialen Netzwerken und den bezirklichen Stadtteilschulen und regionalen Bildungs- und Beratungszentren. Diese politische und sozialräumliche Vernetzung und die direkte Zusammenarbeit mit den Schulen ist ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Produktionsschulen. Eine strategische Klammer zu den Stadtteilschulen ist das sogenannte Auszeitmodell. Pro Produktionsschule können fünf Plätze mit Schülern ab 15 Jahren besetzt werden, die sich für drei Monate an der Produktionsschule stabilisieren und neue Lernmotivation aufbauen können.

Zielgruppe

Das Angebot der Produktionsschulen richtet sich an schulpflichtige Jugendliche im Alter zwischen 15 und 18 Jahren, die i.d.R. 10 Schuljahre an einer allgemeinbildenden Schule absolviert haben, unabhängig vom erreichten Schulabschluss. In Hamburg fanden 2013 rund 40 Prozent der Schulabgänger aufgrund ihrer mangelnden Ausbildungsreife keinen gesicherten Anschluss in den Ausbildungsmarkt.

Die Jugendlichen kommen freiwillig in die Produktionsschule und bleiben i.d.R. ein Jahr. Sie können jederzeit ein- und aussteigen. Die Jugendlichen in unseren Produktionsschulen sind häufig gekennzeichnet durch Leistungsschwäche, Schulmüdigkeit, Fehlen der sogenannten Arbeitstugenden, fehlende berufliche Orientierung, prekäre häusliche Si-

tuationen sowie mangelnde soziale Integration. Sie gelten als benachteiligte mitunter verhaltensauffällige Zielgruppe mit erhöhtem Förderbedarf.

Die Philosophie von Arbeiten und Lernen

Hauptkennzeichen der Produktionsschulen sind ihre Werkstätten mit betriebsähnlichen Strukturen und unterschiedlichen Produktions- und Dienstleistungsangeboten. Hier werden marktfähige Produkte und Dienstleistungen für reale Kunden realisiert. Nach dem Vorbild der dänischen Produktionsschulen wird ein Sinnzusammenhang von Arbeiten und Lernen hergestellt. Es verbindet sich das praktische mit dem theoretischen Lernen konkret am Arbeitsauftrag. Diese ganzheitlichen Lernprozesse setzen an den individuellen Stärken der Jugendlichen an.



Die Produktionsschule Bergedorf erstellt in ihrer Druckerei für Digitaldruck Aufträge entsprechend der Kundenwünsche.

Foto: Sprungbrett Produktionsschulen

Diese Form des Lernens ermöglicht die Entwicklung von sozialen, personalen und grundlegenden beruflichen Kompetenzen, die gewöhnlich als Ausbildungsreife bezeichnet wird und die Grundlage für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in die Ausbildung ist.

Durch die Einbindung der Jugendlichen in alle Produktionsprozesse und dem direkten Kundenkontakt entwickeln die Produktionsschüler Selbstvertrauen, stabilisieren sich und stärken ihre Kompetenzen. Sie orientieren sich beruflich, verlieren Ängste vor dem Neuen und bekommen wieder Freude am Lernen. Zur Motivationssteigerung der Jugendlichen arbeiten wir mit didaktischen Methoden und Instrumenten, die wir zum Teil selbst entwickelt haben.

Die Werkstätten der Sprungbrett Produktionsschulen

Die Produktionsschule Bergedorf ist aufgeteilt auf zwei Standorte und kann 55 Jugendliche beschäftigen. Der Produktionsbereich umfasst die Tischlerei und die Druckerei für Digitaldruck, die im Kundenauftrag fertigen. In der eher intern orientierten Abteilung „Catering und Service“ wird die Versorgung der Produktionsschüler mit Essen organisiert.

In einer weiteren Fachabteilung werden die Jugendlichen zusammengefasst, die in Praktikumsphasen in Betriebe einmünden und sich dort erproben und sich auf den Übergang in Ausbildung vorbereiten. Diese Schnittstelle ist bewusst so eingerichtet worden, um diese Schlüsselstelle zu organisieren und die Praktikumsphasen abzustützen, da das betriebliche Praktikum in der Regel der Zugang zu Ausbildungsplätzen ist.

Der Betrieb der Produktionsschule Horn, ebenfalls mit Plätzen für 55 Jugendliche, besteht aus einer großen Werkhalle mit den Werkstätten für Maler/Lackierer, Raumausstatter und Tischler. Der Fachbereich Hauswirtschaft bereitet das Frühstück und Mittagessen für die Produktionsschüler, reinigt die Arbeitskleidung und bewirtschaftet das Produktionsschulgebäude.

Jede Werkstatt wird von einem Werkstattpädagogen geführt. Sie sind die direkten Bezugspersonen der Jugendlichen. Ihre Aufgabe ist nicht nur die fachliche Anleitung der Produktionsschüler. Sie organisieren die Einhaltung betrieblicher Regeln, strukturierte Produktionsprozesse und ritualisierte Tagesabläufe, die sich im hohen Maße förderlich auf die persönliche Stabilisierung der

Jugendlichen auswirken. Alle Werkstattpädagogen arbeiten als multiprofessionelles Team zusammen und verfügen in der Regel neben der pädagogischen Eignung über die fachlichen und berufsbezogenen Qualifikationen ihres Aufgabenbereiches.

Nichts erinnert an Schule

Geregelte Arbeitszeiten in den Werkstätten, Urlaubsanspruch statt Ferien, individuelle Leistungsprämien für gezeigte Kompetenzen sind Merkmale, die Produktionsschulen von traditionellen Schulen deutlich unterscheiden. Tägliche Rituale wie morgendliche Besprechungsrunden, gemeinsames Essen und Abschlussbesprechungen zur Reflektion der Arbeitsergebnisse schaffen ein Gefühl der Gruppenzugehörigkeit und strukturieren die Jugendlichen. Die Aufträge der Kunden bestimmen den Lehrplan der Produktionsschule. Schulisches Lernen fließt in die praktische Arbeit immer dann ein, wenn es für die Umsetzung des Arbeitsauftrages erforderlich ist.

Jugendliche ohne Abschluss können sich in der Produktionsschule auch auf die Prüfung zum externen Ersten Bildungsabschluss (ESA) vorbereiten. Um Störungen in den Produktionsabläufen zu vermeiden, findet Blockunterricht statt. In drei dreiwöchigen Unterrichtsblöcken wird der Prüfungsstoff in den Fächern Mathematik, Sprache und Kommunikation sowie Englisch vermittelt. Die Vorbereitung auf die praktische Prüfung findet in den jeweiligen Werkstätten statt. Die Abschlussprüfung wird von unserer beruflichen Partnerschule durchgeführt.

Der Instrumentenkoffer

Allgemeinbildende Wissensvermittlung ist in unseren Produktionsschulen nach der Methode des selbstgesteuerten Lernens ausgerichtet. Dazu hat Sprungbrett Selbstlernhefte entwickelt, die allgemeinbildende und theoretische Lerninhalte auf Basis der beruflichen Praxis in den Werk-

KOMPETENZTAFEL		Kompetenztafel Abteilung Lager & Vertrieb										
Termin: 28.05.2014		Pünktlichkeit	Durchhaltevermögen	Lernbereitschaft	Zuverlässigkeit	Selbstständigkeit	Persönliches Verhalten	Zusammenarbeit	Kommunikation	Kritikfähigkeit / Konfliktfähigkeit	Umgangformen / Sprachvermögen	Ordnung am Arbeitsplatz
Syndia		Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Red
Victoria		Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Melisa D.		Green	Red	Red	Yellow	Red	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow	Yellow
Pierre		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
David		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Klaidas		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red
Can Ali		Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Red

Auf Kompetenztafeln in den Werkstätten werden die sozialen, personalen, methodischen und fachlichen Kompetenzen der Produktionsschüler für alle sichtbar visualisiert. Foto: Sprungbrett Produktionsschulen

stätten vermitteln. Die Selbstlernhefte erzielen eine sehr hohe Akzeptanz besonders bei lernschwachen Jugendlichen. Ein weiteres Element ist der Entwicklungs- und Berufswegeplan, mit dem prozessbegleitend die individuellen Entwicklungsschritte der Jugendlichen geplant, dokumentiert und reflektiert werden.

Das übergreifende strukturgebende Element an unseren Produktionsschulen ist die Arbeit mit der Kompetenztafel. Die Kompetenztafeln hängen für alle sichtbar in jeder Werkstatt und visualisieren transparent und übersichtlich die sozialen, personalen, methodischen und fachlichen Kompetenzen der Produktionsschüler. Die erste Einordnung an der Kompetenztafel ergibt sich aus der systemischen Kompetenzanalyse Profil-AC, das zu Beginn der Produktionsschulzeit durchgeführt wird. Die Ampelfarben beschreiben die jeweiligen Kompetenzstufen. Es finden monatliche Entwicklungsgespräche unter Einbeziehung der Jugendlichen statt und die Ergebnisse werden auf persönliche digitale Kompetenztafeln übertragen, so dass die Entwicklungsverläufe nachvollziehbar bleiben.

In direkter Verbindung mit der Kompetenztafel steht die individuelle leistungsorientierte Prämie. Die

erreichten Kompetenzstufen werden in Leistungspunkte übertragen. Jeder Leistungspunkt hat einen Gegenwert von 2,- Euro und es können monatlich max. 51 Leistungspunkte erreicht werden. Die Kompetenztafel ist auch ein Steuerungselement für die betriebliche Überleitung der Jugendlichen. Sie signalisiert, wenn die betriebliche Reife erreicht ist und der Jugendliche in den Vermittlungsprozess übergeleitet werden kann.

Dieser Prozess wird durch einen Vermittler unterstützt. Er coacht die Jugendlichen hinsichtlich ihrer Berufsfindung und vermittelt ihnen passgenaue Praktikums- und Ausbildungsplätze.

Im letzten Jahr konnte die Produktionsschule Bergedorf 85 Prozent der Jugendlichen in Ausbildung, Beschäftigung und Weiterqualifizierung vermitteln.

Sabine Oertel-Sieh
Sprungbrett Produktionsschulen
Sprungbrett Dienstleistungen
gGmbH
Alte Holstenstraße 17
21031 Hamburg
Tel. 040/730 92 58 23
oertel-sieh@sprungbrett-hh.de
www.produktionsschule-horn.de
www.produktionsschule-bergedorf.de

Eckdaten der Hamburger Produktionsschulen

- Gründungsbeschluss am 24. Juni 2009 durch die Hamburgische Bürgerschaft (Drucksache der Bürgerschaft 19/2928)
- acht Produktionsschulen bezirklich ausgerichtet mit einer Kapazität von insgesamt 400 Plätzen
- finanziert durch die Behörde für Schule und Berufsbildung (teilnehmerabhängige monatliche Fallkostenpauschale und Erstinvestitionsmittel)
- fester Bestandteil des Übergangssystems nach erfolgreicher dreijähriger Modellphase

bag✓cert

/// Ihre Spezialistin für Zertifizierungen nach AZAV und DIN EN ISO 9001:2008 im Bereich arbeitsmarktpolitischer Dienstleistung.

Zertifizieren mit Augenmaß

/// Wir sind unabhängig und arbeiten fachkompetent, ausschließlich mit Auditorinnen und Auditoren mit langjähriger Erfahrung im Bereich Beschäftigung und Qualifizierung.

Aktuelle Informationen zur Instrumentenreform und zur Zertifizierung nach der AZAV und DIN EN ISO 9001:2008 finden Sie auf unserer Website: www.bag-cert.de

Rufen Sie uns auch gerne an!

/// bag cert gmbh
Bildung, Arbeit, Gesundheit
und Soziales

Universitätsallee 5
28359 Bremen

Ruf 0421 / 36 49 27-30
Fax 0421 / 36 49 27-31
Mobil 0171 / 41 42 732
info@bag-cert.de

www.bag-cert.de

©neulenk, 2012



„Einfach – Anders“: zwei Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern

Holger Kiehn

Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern (MV) hat sich 2006 entschieden, auf das Konzept der Produktionsschulen (PS) zurückzugreifen und diese in den Bereich der Jugendhilfe zu integrieren. Es sollte eine starke Orientierung an den Grundlagen der dänischen Produktionsschulen erfolgen. Dies ist gelungen.

Basierend auf den konzeptionellen Säulen Marktorientierung – Individualität – duale Leitung wird Jugendlichen in PS in MV ein Angebot der Jugendhilfe und ein Bildungsangebot unterbreitet, welches sich im Handlungsfeld „Übergang Schule – Arbeit“ verortet. Finanziert werden die fünf Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern aus Landesmitteln (ESF) und aus kommunalen Mitteln der Landkreise.

Die Produktion als pädagogisches Mittel

Zwei Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern sind „Einfach – Anders“ und damit sehr erfolgreich und anerkannt in ihrer Arbeit. Beide Produktionsschulen sind von viel Wasser umgeben, die eine an der Ostsee (auf einer Insel – als einzige Produktionsschule in Deutschland), die andere im Herzen der Mecklenburgischen Seenplatte (am größten deutschen Binnensee). Das CJD Waren (Müritz) im Christlichen Jugenddorfwerk Deutschland e.V. ist Träger der beiden Einrichtungen.

Beide Produktionsschulen verstehen sich als ein flexibles, ergänzendes

und regionales Angebot der Jugendhilfe an der Schnittstelle beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt (Ausbildung/Arbeit). Die zwei Einrichtungen orientieren sich sehr stark am Modell der dänischen Produktionsschulen. Die Kombination von Marktorientierung, Produktion sowie schulischem und sozialem Lernen sind dabei die eigentlichen pädagogischen Zauberworte. Die Jugendlichen erleben einerseits Anerkennung ihrer täglichen Arbeit und andererseits den Sinn theoretischer wie auch sozialer Lernanforderungen.

Die Grundziele für die Arbeit in den beiden Produktionsschulen sind:

- soziale Kompetenzen des Jugendlichen entwickeln, stärken und erhalten

- soziale Stabilisierung des Jugendlichen
- eigene Interessen und Fähigkeiten für eine Erwerbstätigkeit gestalten
- Mut machen für Neues
- Spaß am Lernen wiederentdecken

Die individuelle Verbindung von Theorie und Praxis soll den Jugendlichen für seine weitere Bildungsarbeit motivieren. Dabei gilt der Grundsatz: Die Produktion ist unser pädagogisches Mittel – der Jugendliche ist das Produkt!

Beide Produktionsschulen sind überschaubare pädagogische Häuser, was eine wichtige Grundlage für die Arbeit mit den Jugendlichen ist.



Miteinander Singen fördert den Gemeinschaftssinn – neben den klassischen Angeboten der Werkstätten in den Bereichen Holz, Metall, Handel und Versorgung werden den Jugendlichen auch zusätzliche Bildungsangebote aus den Bereichen Politik, Kultur und Kunst unterbreitet.

Foto: Produktionsschule Müritz, CJD Waren



Zielgruppe

Die Angebote der Produktionsschulen richten sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die Probleme beim Übergang Schule – Beruf haben. Sie verfügen in der Regel über keinen Schulabschluss.

Gleichzeitig versteht sich die Produktionsschule als Leistungsangebot, dass auch von Jugendlichen mit einem Schulabschluss genutzt werden kann, die keinen Ausbildungsplatz gefunden oder eine Ausbildung vorzeitig beendet haben. Die Jugendlichen sind in der Regel unter 21 Jahre alt.

Marktorientierung – Individualität – duale Leitung

Die Arbeit in den Produktionsschulen Müritz und Vorpommern – Rügen lässt sich in drei Grundsätzen zusammenfassen:

1. Alle Produkte und Dienstleistungen werden betriebsnah, für einen möglichst realen Kunden, „produziert“. Damit erlebt der Jugendliche eine grundsätzliche Wertigkeit seiner Tätigkeit.
2. Die Produktion wird eng mit den Anforderungen an kognitive Lernprozesse (Erwerb von Schulabschlüssen) verbunden. Der Jugendliche kann jederzeit in alle Lern- und Arbeitsprozesse der Produktionsschule einsteigen. Die Jugendlichen erleben und gestalten eine Vielzahl von zusätzlichen Bildungsangeboten aus den Bereichen Politik, Kultur, Kunst und beruflicher Bildung.
3. Die wirtschaftlichen Aktivitäten werden durch einen Beirat begleitet und genehmigt. In diesem Beirat sind neben den Vertretern öffentlicher Einrichtungen (Sozialministerium, Jobcenter, Jugendamt, Gewerkschaft) mehrheitlich die Geschäftsführer der regionalen Wirtschaftsverbände eingebunden. Aus dem Kreis der Wirtschaftsverbände wird der Beiratsvorsitzende gestellt. Neben der Kontrolle der wirtschaftlichen Aktivitäten der Pro-

duktionsschule gehört auch die inhaltliche Begleitung, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyarbeit zu den wesentlichen Aufgaben des Beirates. Das Gremium tagt in der Regel zwei- bis dreimal im Jahr.

Die Werkstätten als Herzstück

In den Produktionsschulen an der Müritz und auf der Insel Dänholm gibt es ein breites Angebot an Produktionsstätten, in welchen alle wesentlichen pädagogischen Prozesse umgesetzt werden. Neben den klassischen Angeboten von Werkstätten der Bereiche Holz, Metall, Handel und Versorgung (z.B. Küche) werden auch einige besondere Produktionsinhalte vorgehalten.

Hierzu gehören:

- der Bereich Landwirtschaft (Landschafts- und Gartenpflege, Kräuteranbau für die regionale Gastronomie, Imkerei, Schafzucht, Mostherstellung u.a.),
- eine Theaterwerkstatt (Puppenbühne, Kinderanimation), eine Keramikwerkstatt und der Bereich Büro/Medien,
- eine Werkstatt „See“ der Produktionsschule Vorpommern – Rügen, die Produktionsschule besitzt einen Kutter mit einer eigenen Fangquote,
- einen eigenen See bewirtschaftet die Produktionsschule Müritz, züchtet Karpfen und arbeitet eng mit einem regionalen Unternehmen der Binnenfischerei zusammen.

Rituale und Regeln

Ein wichtiges pädagogisches Arbeitsfeld in den Werkstätten ist es, die sozialen Kompetenzen zu stärken und auszuprägen. Dies wird durch verschiedene Rituale umrahmt und durch klare Regeln geprägt. Alle Jugendlichen erhalten ein Taschengeld von 5,- Euro pro Tag. Täglich gibt es (verpflichtendes) gemeinsames Mittagessen aller Jugendlichen und Werkstattpädago-

gen. Einmal im Monat unternimmt jede Werkstatt eine gemeinsame Freizeit. Regelmäßige Angebote der musischen, politischen und sportlichen Bildung ergänzen die schulischen Lernangebote. Hinzu kommen jährliche Exkursionen zur Partnerschule nach Dänemark. In beiden Produktionsschulen bestimmt ein Gruppensprecherrat die wichtigsten Grundfragen des Zusammenlebens und gemeinsamen Lernens mit.

Klare Strukturen prägen den Tagesablauf. Neben einer täglichen Morgenrunde und Tagesauswertung gehört auch ein striktes Handyverbot dazu. Das Taschengeld wird leistungsabhängig und nur für Anwesenheit gezahlt. Die Auszahlung erfolgt Freitag „in bar“ und dient der pädagogischen Reflexion über die Woche.

Produktionsschule auf hoher See

„Einfach – Anders“ und ein besonderes pädagogisches Erlebnis ist die Werkstatt „See“ der Produktionsschule Vorpommern – Rügen und die Werkstatt „Fischerei“ der Produktionsschule Müritz.

Der Fischkutter SAS „Lassan“ ist mit einer eigenen Fangquote für Dorsch und Hering ausgestattet. Der Kutter ist 64 Jahre alt, ein Holzschiff und bietet sieben Übernachtungsplätze an. Die zwei Werkstattpädagogen sind gelernte Fischer mit fachlichen, pädagogischen und sozialen Kompetenzen. Das Schiff fährt in der Regel vier bis fünf Tage in der Fangsaison raus auf die Ostsee, ansonsten werden Angeltouren für Touristen angeboten.

Die Jugendlichen erleben in der Gruppe nicht nur die harte Arbeit auf See, sondern bereiten gemeinsam die Mahlzeiten zu und verarbeiten bereits an Bord den gefangenen Fisch für die Vermarktung.

Im Laufe des Tages sendet die Schulleitung eine Mail an Bord. Diese Mail enthält die schulischen Hausaufgaben, welche am Abend unter

Anleitung der Werkstattpädagogen erledigt werden.

Ist der Kutter auf der Ostsee, heißt dies auch, dass die Arbeitszeit in der Nacht um 1.00 Uhr beginnen kann und am Morgen gegen 8.00 Uhr endet. Nach ca. vier bis fünf Tagen wechselt die Mannschaft.

Auch in der Werkstatt „Binnenfischerei“ der Produktionsschule Müritz erleben die Jugendlichen einen anderen Tagesablauf als in den traditionellen Werkstätten der Produktionsschulen. Insbesondere in den Monaten Oktober und November, wenn die Aquazucht-Seen abgefischt werden. Außerdem ist es ein außergewöhnliches Erlebnis, wenn die Jugendlichen den Müritz-Fischern im Rahmen eines Forschungsprojektes helfen, 90 Kilogramm schwere und bis zu zwei Meter große Störe umzusetzen.

Engagierte Werkstattpädagogen als Herz der Produktionsschulen

Das Konzept der Produktionsschulen des CJD Waren (Müritz) in Vorpommern – Rügen und im Landkreis Mecklenburgische Seenplatte prägt maßgeblich und ergänzend die Angebote der Jugendhilfe und der schulischen Bildung in den benannten Landkreisen mit.

Das Herz der Pädagogik in den Schulen sind die sehr engagierten Werkstattpädagogen – Mitarbeiter mit Begeisterung für das Konzept und dem Wissen um ihre Aufgabe. Bewusst wird in beiden Einrichtungen auf klassische Sozialpädagogik verzichtet. Alle pädagogischen Prozesse werden an eine Person gebunden – den Werkstattpädagogen. Dieser ist verantwort-

lich für die pädagogische Arbeit, die Produktion, für die Vermarktung, Elternarbeit, erster Ansprechpartner für Netzwerkpartner...

Die Kollegen erhalten im Rahmen des Qualitätsmanagements des Trägers eine Vielzahl von Fortbildungsangeboten und Unterstützung durch die Schulleitungen, damit sie den sozialpädagogischen Auftrag erfolgreich umsetzen können.

Holger Kiehn
Produktionsschule Müritz
Produktionsschule
Vorpommern–Rügen
CJD Waren (Müritz)
Heinrich-Scheven-Straße 10
17192 Waren (Müritz)
Tel. 03991 / 747490
holger.kiehn@cjd.de
www.cjd-waren.de



Die Produktionsschule Vorpommern – Rügen verfügt über einen eigenen Kutter mit sieben Schlafplätzen und einer eigenen Fangquote für Dorsch und Hering. Das Schiff fährt in der Fangsaison regelmäßig für vier bis fünf Tage raus auf die Ostsee. Dabei erleben die Jugendlichen in der Gruppe nicht nur harte Arbeit auf See, sondern auch sozialen Zusammenhalt.

Foto: Produktionsschule Müritz, CJD Waren

Qualität ist kein Geheimnis!



Zertifizierung ist auch Wertschätzung!

ZERTPUNKT

Ihr Partner für die Zertifizierung



Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV
DIN EN ISO 9001:2008

ZERTPUNKT

Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen mbH – Kurparkallee 1 – 23843 Bad Oldesloe
Fon: 04531 670046 – Fax: 04531 887663 – E-Mail: info@zertpunkt.de – Internet: <http://www.zertpunkt.de>



Lernen für's Leben in der Produktionsschule Oberschwaben

Hans-Jürgen Bauer

Persönliche Betreuung, ein individuell abgestimmtes Programm und viel Lob: Das sind die Elemente, mit denen man in der Produktionsschule Oberschwaben am Hoffmannhaus Wilhelmshaus (Kreis Ravensburg) junge Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren will. Die Produktionsschüler können dabei unter verschiedenen Tätigkeiten in der Haus- und Landwirtschaft oder Haustechnik mit Garten und Landschaftsbau und der Schreinerie wählen.

Die Zielgruppe

Zu uns kommen Jugendliche, die in den bestehenden Maßnahmen der Berufsvorbereitung Schwierigkeiten haben. Sie haben Probleme in der Gruppe zu lernen und sich einzu-

gliedern. Dazu kommt immer öfter ihre seelische Verwahrlosung. Generell gilt, dass unsere Jugendlichen Entwicklungsverzögerungen aufweisen. Das betrifft sowohl ihre Bildung als auch ihre Sozialkompetenz und die Persönlichkeitsstruktur.

Die Besonderheit der Produktionsschule Oberschwaben

In unserer Ausbildungslandschaft werden Maßnahmen angeboten, in welche die jungen Menschen „einprofiliert“ werden. Die Produktionsschule Oberschwaben sieht den Jugendlichen dagegen als Einzelpersonlichkeit und schneidert eine Maßnahme um den Teilnehmer herum. Sie widmet sich dem individuellen Problem des Jugendlichen. Die Produktionsschule verfolgt das Konzept, so auf den Menschen einzugehen, dass seine Fähigkeiten gestärkt und die Schwächen abgebaut

werden. Das ist unsere Feinarbeit den ganzen Tag über. Das, was gut gelingt, wollen wir hervorheben.

Es ist eine liebevolle Art, wie wir mit den jungen Menschen umgehen. Wir haben das Ziel, die Teilnehmer in den existierenden Arbeitsprozess zu integrieren und wir müssen im Auge behalten, dass wir auch diesen Jugendlichen mit ihren schlechten Startbedingungen, für die sie ja in aller Regel nichts können, einen Platz in unserer Gesellschaft anbieten. Wir wollen Eigeninitiative und Eigenmotivation bei den Jugendlichen stärken.

Alltag in der Produktionsschule

Wir vermitteln den Jugendlichen Berufskompetenzen und Schlüsselqualifikationen und gestalten Anschlüsse ins Berufsleben. Es geht um die



An der modernen Kreissäge erwerben die Produktionsschüler in der Produktionsschule Oberschwaben nicht nur Kenntnisse im Bereich der Holzbearbeitung, sondern erlernen auch wichtige Arbeitstugenden. Gestärkt werden außerdem Eigeninitiative und Eigenmotivation der Jugendlichen.

Foto: Produktionsschule Oberschwaben



Festigung der Persönlichkeit und um das Erlernen von Tugenden. Ganz wichtig ist: Bei uns bekommen die Jugendlichen die ungeschriebenen Gesetze des Arbeitslebens hautnah mit. Auf die Landwirtschaft bezogen heißt das beispielsweise: „Nimm den Besen, wenn du gerade keine Arbeit hast und schau, dass du irgendwo eine Ecke sauber machst, ohne dass jemand etwas zu dir sagen muss. Wenn du in die Küche kommst, zieh ein Kopftuch auf. Setze dich nicht auf die Arbeitsfläche.“

Die Produktionsprozesse sind real: Eier werden von den Jugendlichen zu den Kunden ins Haus gebracht und abkassiert. Die Milch wird ab Hof verkauft. Aufträge der Schreinerei werden mit den Jugendlichen beim Kunden vorbesprochen, gezeichnet, berechnet, Stücklisten erstellt und Mengen berechnet. Die Auslieferung und das Lob des Kunden ist die beste Bestätigung, Anerkennung und Motivation.

Die Produktionsschule kennt nicht den klassischen Werkstattmeister. Wir sind Werkstattpädagogen, die Begleiter des Jugendlichen sind, und auf Augenhöhe mit ihm stehen. Wir sprechen miteinander, wir sprechen uns untereinander ab und wir gehen aufeinander ein. Der Werk-

stattpädagoge ist das „pädagogische Zentrum“ des Jugendlichen. Er ist während des Arbeitstages Lebensbegleiter in einer kurzen, schwierigen Lebensphase. Mit ihm bespricht der Jugendliche seine Sorgen, Nöte und seine Bedürfnisse. Der Werkstattpädagoge erkennt auch, ob der Jugendliche eventuell in einen anderen Bereich wechseln, oder ob er ein Praktikum beginnen sollte. An dieser Stelle ist alles offen. Wenn jemand erkennt, dass er aus der Haustechnik lieber in die Landwirtschaft möchte, dann können wir das möglich machen, wenn die Plätze frei sind.

Auch das grenzt uns ab von den gängigen Berufsbildungsmaßnahmen. Wir können den Jugendlichen, die im Hoffmannhaus betreut werden, die Möglichkeit bieten, ein Jahr den Übergang von der Schule in den Beruf in einem heimatlichen Umfeld zu erleben.

Oft sind die Jugendlichen in einer schwierigen Lebensphase, in der sie besonders stark über den Sinn des Lebens nachdenken. Später dann vermitteln wir sie in Praktika oder in eine entsprechende Ausbildung. Wir betreuen Schüler aus dem weiteren Umfeld von Wilhelmsdorf und einen Teil auch aus ganz Baden-Württemberg. Das ist dann mit

dem Wohnen in einer Wohngruppe in der Jugendhilfe Hoffmannhaus (Wilhelmsdorf) gekoppelt.

Schulabschluss

Wir bieten den Förderschulabschluss, den Hauptschulabschluss und den Werkrealschulabschluss an unserer Hoffmannschule für Erziehungshilfe an. Wenn Jugendliche Interesse bekunden, ihren Abschluss machen zu wollen, dann kommt das einer Hochzeit gleich: Dann verheiraten wir das praktische Arbeiten mit dem theoretischen Lernen. Das Schöne daran ist, dass wir im Alltag die Möglichkeit haben, aus dem Arbeitsprozess auszusteigen und in den theoretischen Lernprozess einzusteigen.

Es ist eben keine klassische Schule, kein Frontalunterricht, kein Klassenzimmer. Das öffnet auch die Jugendlichen und sie werden bereit, anhand der geleisteten Arbeit – zum Beispiel in Form eines Möbelstücks – zu lernen.

Wird in der Landwirtschaft ein Wagen mit Stroh beladen, dann berechnen wir im Vorfeld, wie viele Strohballen auf diesen Wagen passen. Wir berechnen auch, wie groß der Umfang des Traktorrades ist. Wie viel Luft passt in den Reifen hinein? Mit Kreide kann man die Rechnung

Mit Enthusiasmus sind die Produktionsschüler bei der Arbeit. Der Praxisbezug des Lernens ist wesentlich eindrücklicher als der Frontalunterricht, den die Jugendlichen aus der Schule kennen. In der Produktionsschule „begreifen“ die jungen Menschen die Dinge im wahrsten Sinne.

Foto: Produktionsschule Oberschwaben



dann irgendwohin kritzeln. Wir nehmen uns Zeit, um diese Dinge, die sich im Alltag ergeben, mit den Jugendlichen durchzugehen.

Das ist oft viel eindrücklicher, als wenn der Lehrer etwas an die Tafel schreibt. Es kommt auf den Praxisbezug an. Es ist gut, wenn die Jugendlichen etwas im wahrsten Sinne „begreifen“ können. Natürlich müssen sie dann irgendwann doch in die Schule, um ihre Prüfungen abzulegen. Die Hürde ist bis dahin aber wesentlich niedriger für sie.

Die Produktionsschule im Netzwerk

Wir haben einen Netzwerker, der Beziehungen zu Firmen in unserer Nähe knüpft und pflegt, in die wir

Jugendliche vermitteln, damit sie dort ein Praktikum absolvieren können. Er begleitet die Jugendlichen während ihrer Praktikumszeit. Wir wollen zukünftig auch Waren und Dienstleistungen anbieten und suchen aus diesem Grund Firmen, die ähnliche Produkte herstellen, um zu kooperieren. Denn wir wollen nicht mit den Handwerkern und Dienstleistern konkurrieren, sondern Jugendliche in den Arbeitsprozess hineinbringen und dabei produzieren. Deshalb wollen wir die Firmen als Partner in diesen Prozess einbeziehen, so dass kein Konkurrenzdenken aufkommt.

Zwölf Produktionsschüler in vier Betrieben mit jeweils zwei bis fünf Fachkräften ergeben einen Betreu-

ungsschlüssel, der ein Höchstmaß an pädagogischem und wirtschaftlichem Arbeiten zulässt. Die Finanzierung basiert auf dem SGB VIII, Sachmittel werden größtenteils über Stiftungen/Fundraising angeschafft, der Umsatz ist auf Grund des Betreuungsschlüssels überdurchschnittlich.

Hans-Jürgen Bauer
Jugendhilfe Hoffmannhaus
Saalplatz 14
88271 Wilhelmsdorf
Tel. 01515 3823723
bauer@hoffmannhaus-
wilhelmsdorf.de
www.produktionsschule-
oberschwaben.de



*Lernen für's Leben lautet das Credo der Produktionsschule Oberschwaben in Wilhelmsdorf (Kreis Ravensburg).
Foto: Produktionsschule Oberschwaben*



Stärken stärken in der Produktionsschule Leipzig

Arne Meisel

Wir alle kennen junge Menschen ohne Abschluss, ohne Ausbildung und ohne Arbeit. Viele lehnen Schule ab, scheitern im Regelsystem und stehen dem Arbeitsmarkt aufgrund fehlender (Aus-)Bildung nicht zur Verfügung. Ihre Begabungen und Stärken wurden nie gefördert, nie geweckt. Die Erfahrung des Berufsbildungswerkes Leipzig in zwei Jugendberufshilfeangeboten „Netz kleiner Werkstätten“ und „Produktionsschule Leipzig“ mit insgesamt 80 Plätzen zeigt, dass sinnvolles Arbeiten, gemeinsames Leben und Lernen sowie individuelle Ansprache diesen Jugendlichen auf andere Weise Motivation und Perspektive geben.

Die Produktionsschule Leipzig besteht seit 2010 mit drei Werkstattbereichen für jeweils acht Teilnehmer und ist eine von zehn Produktionsschulen in Sachsen. Sie wird finanziert durch Mittel des Europäischen Sozialfonds, des Freistaates Sachsen und – wie im Landesprogramm vorgesehen – des Amtes für Jugend, Familie und Bildung der Stadt Leipzig. Hinzu kommen Eigenmittel des Trägers Berufsbildungswerk Leipzig. Sechs Prozent sind Erlöse, die ebenfalls in die Gesamtfiananzierung eingehen. Für jedes Wirtschaftsjahr wird ein Erlösziel je Werkstatt festgelegt, dass auch die Teilnehmer kennen. Von den Erlösen wird ihre Entlohnung getragen. Dies dient ebenso wie eine eigenverantwortliche Kassenführung und tägliche Abrechnung dem unbewussten Lernen von Mathematik und Deutsch.

Die Produktionsschule Leipzig ist Mitglied und arbeitet nach den vereinbarten Qualitätsstandards des Bundesverbandes der Produktionsschulen. Dem entsprechend werden die Teilnehmer durch den Werkstattpädagogen mit realen Produktionsaufträgen betraut, die durch Umfang und Inhalt zeitnahe Erfolgserlebnisse ermöglichen.

Um die Marktneutralität zu sichern, berichtet die Produktionsschule regelmäßig einem Beirat, in dem die Stadt Leipzig, das Jobcenter Leipzig sowie die regionale Wirtschaft und Innungen vertreten sind. In Abstimmung mit dem Beirat betätigen sich die Teilnehmer in folgenden Werkstattbereichen:

Werkstattbereich Küche / Hauswirtschaft

Im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages gewährleisten die Teilnehmer den Service in einer Cafeteria, die von einem Schwesterunternehmen im selben Haus betrieben wird. Sie sorgen für die Sauberkeit in der Cafeteria und Küche, geben Speisen an ca. 300 Gäste am Tag aus, stellen Kaltspeisen bereit und bereiten Salate und ggf. vegetarische Gerichte zu. An diesen Aufgaben wirken die Teilnehmer je nach ihren individuellen Fähigkeiten und nach Anwesenheit mit.

Die Produktionsschule Leipzig wird gefördert durch:



Europa fördert Sachsen.



Europäischer Sozialfonds



Stadt Leipzig

Jugendamt



Auf Anfrage übernimmt der Werkstattbereich auch Cateringaufträge, um den Teilnehmern entsprechende Lernanlässe zu bieten. Grundvoraussetzung ist, dass der Umfang realisierbar bleibt. Eine gemeinsame Kalkulation und Umsetzung des Kundenwunsches gehören dazu.

Werkstattbereich Einzelhandel / Logistik

Der Werkstattbereich Einzelhandel / Logistik betreibt eine Kleiderkammer wenige Gehminuten entfernt. Das Ladengeschäft ist ein viel genutzter und etablierter Anlaufpunkt von bedürftigen Menschen. Gegen ein geringes Entgelt können sie gut erhaltene Kleidungsstücke und Gebrauchsgegenstände gegen Nachweis der Bedürftigkeit erwerben. Auch hier werden die Preise durch die Teilnehmer kalkuliert. Aufgrund der Lage an einer Straße mit vielen Geschäften und einer guten Anbindung an die öffentlichen Verkehrsmittel hat die Kleiderkammer viel Laufkundschaft und viele Stammkunden, die einmal in der Woche oder auch täglich vorbeischaun. Durch den direkten Kundenkontakt entwickeln die jungen Menschen ihr Sozialverhalten weiter und üben sich in sofortiger Aktion und Reaktion mit einem realen Kunden.

Werkstattbereich Holz

In der Holzwerkstatt ergeben sich für die Teilnehmer unterschiedlichste Aufträge von Privatpersonen, Unternehmen oder Vereinen – Anfertigungen, Reparaturen oder Aufarbeitungen, im Innen- oder Außenbereich, Kleinmöbel oder Zäune. Auch hier gilt: Grundvoraussetzung ist, dass der Umfang realisierbar bleibt und genügend Lernanlässe bietet.

Neben der Auftragsvergabe aus einer sozialen Verantwortung heraus (Mehrheit der Kunden) unterstützen uns kooperierende Unternehmen durch Vergabe von Teilleistungen. Auf diese Weise ermöglichen wir unseren Teilnehmern besondere Lernanlässe, welche sich an unseren Aufträgen allein nicht realisieren lassen würden. Eine gemeinsame Kalkulation und Umsetzung des Kundenwunsches gehören auch hier dazu.

Neben der produktionsorientierten Arbeit stimmen eine 40-Stunden-Woche und Urlaubsanträge statt Schulferien die Teilnehmer auf eine zukünftige Berufstätigkeit ein.

Produktionsschulkultur

Neben der Arbeit an realen Kundenaufträgen ist das Vertrauen zwischen pädagogischen Mitarbeitern und Teilnehmern Grundlage unserer Arbeit. Wir sind überzeugt, dass diese Vertrauensbildung nur gelingen kann, wenn eine „Produktionsschulkultur“ entsteht.

Für jede Werkstatt gibt es einen Werkstattpädagogen für alle Bildungs- und Lernaktivitäten, der auch die Förder- und Integrationsplanung verantwortet. Er ist pädagogisch geschult und „multiprofessioneller“ Ausbilder, Fachlehrer, Integrationsberater, Unternehmer, sozialpädagogischer Begleiter, Vertrauter und sehr oft auch Ersatzmutter und -vater in einer Person. Für zusätzliche Unterstützung kann er sozialpädagogische Mitarbeiter hinzuziehen.

Neben den Mitarbeitern als wirkende Personen braucht eine solche Kultur eine Identifikation der jungen Menschen mit dem Ort der Produktionsschule. Dass eine Produktionsschulkultur geprägt ist von einem ehrlichen und respektvollen Umgang, erleben wir in der täglichen Arbeit.

Die folgenden Prinzipien werden u.a. umgesetzt und ermöglichen unsere Produktionsschulkultur:

- Alle nehmen mindestens eine gemeinsame Mahlzeit am Tag ein. Damit wird ein Ritual geschaffen, das Gemeinschaft erlebbar macht und die Identifikation fördert.
- Gemeinsame Aktivitäten fördern die Produktionsschulgemeinschaft – die einzelnen Gruppen entwickeln Ideen, organisieren und planen.
- Die jungen Menschen werden durch die Übertragung von Aufgaben gestärkt und bekommen so Fähigkeiten verdeutlicht (z.B. Verantwortung für die Werkstattkasse).

- Die Teilnehmer werden ernsthaft in Entscheidungsprozesse einbezogen. Das ist bei uns Standard. Das reicht von der Machbarkeitsprüfung von Aufträgen bis hin zu Ideen und Ausgestaltung von Gemeinschaftsaktivitäten.

Die Auswertung einer Evaluation¹ durch die Helmut-Schmidt-Universität aller sächsischen Produktionsschulen ergab, dass besonders Konzept-Elemente, welche eine Produktionsschulkultur schaffen, den Ausschlag dafür geben, dass Teilnehmer das Angebot annehmen.

¹ Meier, Jörg/Gentner, Cortina: Abschlussbericht Evaluationsstudie „Produktionsorientierte Vorhaben im Freistaat Sachsen“ – Eva [P]S; Ergebnisse und Handlungsempfehlungen. Auftraggeber: Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz des Freistaates Sachsen. Hamburg 2013

Arne Meisel
 Berufsbildungswerk Leipzig
 Besucheradresse:
 Markranstädter Straße 9
 04229 Leipzig
 Tel. 0341 / 41 37 50 60
 meisel.arne@bbw-leipzig.de
 www.produktionsschule-leipzig.de



Zum Werkstattbereich Einzelhandel/Logistik gehört eine Kleiderkammer. Durch den direkten Kundenkontakt entwickeln die Jugendlichen ihr Sozialverhalten weiter und üben sich im Umgang mit echten Kunden.

Foto: Produktionsschule Leipzig



Foto-Workshop zur Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden

Andreas Hammer

Durch die Kombination von angemessenen Lernformen und -inhalten mit sinnvollen praktischen Tätigkeiten auf der Grundlage eines produktionsorientierten sozialpädagogischen Konzepts verfolgt die Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden e.V. das Ziel, benachteiligten Jugendlichen und Erwachsenen den (Wieder-)Einstieg in die Berufs- und Arbeitswelt zu ermöglichen bzw. zu erleichtern. Arbeits- oder Ausbildungssuchenden sollen andersartige und interessante Möglichkeiten zum Arbeiten und Lernen geboten werden.

Um das Ziel zu verwirklichen, wurden 1985 und in den Folgejahren Werkstätten eingerichtet, die durch kaufmännische Arbeitsbereiche, Dienstleistungen und andere Projekte ergänzt und erweitert wurden. Dabei handelt es sich um produktionsorientierte Arbeits- und Lernorte, die ähnlich wie ein privater Betrieb – jedoch ohne Profitorientierung – durch die Herstellung gesellschaftlich relevanter Produkte auf gemeinnütziger Basis wirtschaften.

Wahrnehmung schärfen

Zu den Eigenarten der Persönlichkeit gehört die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung, die oft auch als „blinder Fleck“ in der Wahrnehmung bezeichnet wird. Für Arbeitsuchende spielt die Selbst- und Fremdwahrnehmung vor allem in Bewerbungssituationen eine Rolle. Kompetenzen, wie z. B. Ausdauer, die sich Arbeitsuchende selbst zuschreiben, werden von Mitarbei-

tenden in Jobcentern oder Betrieben anders wahrgenommen. Bewerber meinen, dass sie „cool“ sprechen oder gekleidet sind, während Personalentscheider oder Kunden dies nicht so sehen. Gleichzeitig möchten Arbeitsuchende sich von ihrer „besten Seite“ zeigen und „sich ins rechte Licht setzen“.

Vor diesem Hintergrund bietet die Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden seit mehreren Jahren Foto-Workshops an, um die Wahrnehmung von Arbeitsuchenden zu schärfen. Aktuell erfährt dieses Konzept eine sehr hohe Akzeptanz und Wirkung bei langzeitarbeitslosen Frauen im Projekt Fabé, einem Landes-ESF-geförderten Projekt, bei dem die Jugendwerkstatt – Produktionsschule in Baden Kooperationspartner ist.

Individuelle Erkenntnisse im Zusammenhang von Selbst- und Fremdwahrnehmung helfen, die Umwelt im Allgemeinen und die Arbeitswelt im Besonderen zu begreifen. Als neuer Mitarbeiter liefert man den Kollegen im Betrieb ein Bild von sich, wie auch umgekehrt die Kollegen sich vom neuen Teammitglied sehr schnell ein Bild machen.

Fotografie hilft dabei, sich und andere sehen zu lernen. Ein Foto gibt nicht einfach die Wirklichkeit wieder, sondern zeigt, wie uns Personen, Dinge usw. erscheinen.

Arbeitsuchende im Foto-Workshop haben den Wunsch, von sich ein ideales Bild zu zeigen und zu produzieren. Deshalb ist es wichtig, zu Beginn mit den Teilnehmenden herauszuarbeiten, welche gesellschaft-

lichen Normen bestimmen, was die „beste Seite“ ausmacht. Die Teilnehmenden müssen für sich klären, was ihre „beste Seite“ ist, wo und in welchem Zusammenhang und wem das Bild präsentiert werden soll. In einer Bildbetrachtung und -besprechung mit der Teilnehmergruppe lassen sich verschiedene Betrachtungsweisen und Interpretationen aufzeigen. Diese werden durch vielfältige Merkmale der Gruppenmitglieder beeinflusst wie Alter, Geschlecht, interkulturelle Hintergründe u. a. m.

Kunst und Kultur als Produktion verstehen

Die Produktion eines Bildes von sich umfasst im Foto-Workshop auch die technische Umsetzung. Die Teilnehmenden lernen den Umgang mit Fotoapparaten, PC, Beamer und Blitzgeneratoren. Sie qualifizieren sich handlungs- und produktionsorientiert in digitaler Bildbearbeitung und Bildgestaltung. Zum konzeptionellen Grundverständnis gehört, dass die Aktivitäten in den Bereichen Kunst und Kultur als Produktion verstanden werden wie beispielsweise der Möbelbau. Der pädagogische Schwerpunkt ist dabei das individuelle Erkennen des Unterschieds zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Das eigene Tun verfeinert die Wahrnehmung, wie man sich selbst ins rechte Licht setzt oder in ein Licht gesetzt wird und wie andere dies wahrnehmen.

Die Technik ist allerdings als Medium und Hilfsmittel zu verstehen – im Mittelpunkt stehen die Interaktionen der beteiligten Akteure. Diese nehmen die verschiedenen Rollen mit den jeweiligen Interaktionen wahr:

Model, Fotograf, Beobachter, Interpret. Die Beziehung zwischen Fotograf und Model beeinflusst stark den Ausdruck des Models, den Eindruck und das erzeugte Bild. Unmittelbar nach dem Shooting werden die Bilder auf einer Beamerleinwand gezeigt und von der Gesamtgruppe interpretiert. So wird nach einigen Shootings die Situation geschaffen, in der die Fremdverstärkung der Gruppe in eine Selbstverstärkung von Model und Fotograf wechselt.

Kooperation statt Konkurrenz

Dies gelingt umso besser, wenn an Stelle der in Schule und Betrieb üblichen Konkurrenz- und Hierarchiesituationen die Kooperation gesetzt wird. Dazu dient der Rollenwechsel zwischen Model und Fotograf und Gruppenmitglied. Gleichzeitig wird die Komplexität von Wahrnehmung sichtbar.

Der Fotograf muss überdies Verantwortung für die Interaktionen übernehmen (lernen) und dazu beitragen, dass das Model sich in den Bildern wiederfindet und akzeptiert. Deshalb schließen Reflexionsgespräche an die Porträtfotografie an. In ihnen werden Befindlichkeiten und Erkenntnisse der Beteiligten ausgedrückt.

Im Foto-Workshop wird die Handlungsorientierung auch dadurch verstärkt, indem Kleingruppen gebildet werden, die außerhalb Bilder frei inszenieren. Darauf aufbauend werden Gruppenbilder erstellt. Zunächst ohne Vorgaben, um Emotionalität und Individualität zu ermöglichen.

Die Prozessorientierung unterstützt die Teilnehmenden dabei, experimentell und kreativ mit der Wahrnehmung von sich und anderen zu arbeiten. Durch Ausprobieren von Frisuren, Kleidern, Mimik, Gestik u.ä. können sich die Teilnehmenden in ihrer Wirkung erkennen. Die Teilnehmer tauchen in einen Prozess ein, der ihnen häufig überraschende Erkenntnisse liefert.

Eine Frau wirkte zu Beginn des Workshops sehr „verkniffen“. Es stellte sich heraus, dass sie annahm, ihre Zahnücke sei zu sehen. Deshalb hielt sie den Mund regelmäßig geschlossen und zeigte auf Fotos kein Lächeln. Durch den Prozess konnte sie erkennen, dass ihre Zahnücke für andere nicht sichtbar war – Fotos waren der Beweis. Danach war sie wie ausgewechselt und strahlte auf den Bildern den Betrachtern entgegen. Oft ergeben sich in kurzer Zeit sehr starke individuelle und Gruppendynamiken, die persönlichkeitsverändernd wirken.

Am Ende halten die Mitwirkenden nicht nur hervorragende Fotos von sich in den Händen, sondern sie haben auch neue Sichtweisen und Wahrnehmungen erlebt und angenommen, sind qualifizierter geworden im Umgang mit Fotografie, gewannen Sicherheit in der Selbstpräsentation und erhöhten ihr Selbstvertrauen. Sie konnten überdies ihre Fähigkeit zur „reflektierten Toleranz“ (Klafki) sowie Mitbestimmung und Teamarbeit verbessern.

Die Teilnehmenden erhalten als Abschluss eine CD mit ihren Bildern.

Damit haben sie einen Grundstock an Fotos mit ihrer „besten Seite“, die sie u.a. für Bewerbungsunterlagen verwenden können.

Andreas Hammer
Jugendwerkstatt – Produktions-
schule in Baden e.V.
Eppinger Str. 62
76684 Östringen
Tel. 07259/92 57 29
produktionsschule@freenet.de

Literatur

Hammer, A.: Produktionsorientierte Sozialpädagogik als Konzept mit jungen Arbeitslosen. In: Offene Jugendarbeit, Nr. 3/95, S. 49ff., 1995

Hammer, A.: Produktionsschule: Modell für neue Arbeits- und Bildungsformen. In: Durchblick, Nr. 1/2001, S. 13ff, 2001

Hammer, A.: Produktionsschule und ihre heutige Relevanz. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, Heft 3-4/2003, S. 28f.

Hammer, A.: Relevanz produktionsorientierter Pädagogik im Spannungsfeld sich verändernder ökonomischer Bedingungen. Beitrag für den Tagungsband „Produktionsschulen“ Hochschultage Berufliche Bildung 2004, Berlin



Der pädagogische Schwerpunkt der Fotoshootings liegt auf dem individuellen Erkennen des Unterschieds zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung. Außerdem qualifizieren sich die Teilnehmenden handlungs- und produktionsorientiert in digitaler Bildbearbeitung und Bildgestaltung.

Foto: Jugendwerkstatt-Produktionsschule in Baden



Qualitätsstandards für Produktionsschulen

Martin Förster / Martin Mertens

Mit Gründung des Bundesverbandes Produktionsschulen e.V. 2007 stellte sich im Kreis der Produktionsschulinteressierten die Frage, was denn eine Produktionsschule ausmacht und substantziell kennzeichnet. Für den Bundesverband Produktionsschulen galt es in der Konsequenz, sich folgende Frage zu stellen: Was sind die qualitativen Merkmale von Produktionsschulen in Deutschland?

Mit den „Produktionsschulprinzipien“¹ wurde bereits ein Jahr zuvor ein erster Meilenstein in der Ausformulierung von fachlichen Merkmalen festgeschrieben. Ein interner Arbeitskreis des Bundesverbandes erarbeitete an den Produktionsschulprinzipien bis 2010 die Qualitätsstandards Produktionsschule. In sechs Qualitätsdimensionen sind die elementaren Qualitätskriterien, d.h. die in ihrer Gesamtheit eine Produktionsschule kennzeichnenden Merkmale, herausgearbeitet worden. Im Ergebnis tragen die Qualitätsstandards zur Vereinheitlichung des Produktionsschulverständnisses sowie einer internen Vergleichbarkeit zwischen Produktionsschulen bei. Diese Standards sollen als Leitnorm für alle Produktionsschulen und ihre pädagogischen Prozesse gelten sowie als Grundlage für die administrative Umsetzung und finanzielle Förderung in Bund, Ländern und Kommunen dienen.

¹ AVPN Arbeitsverbund Produktionsschule Nord (Hrsg.) (2006): Produktionsschulprinzipien. Manuskript. Abrufbar unter http://www.bv-produktionsschulen.de/cms/?page_id=137.

Sechs Qualitätsdimensionen

Die Produktionsschule (PS) ist ein Lernarrangement für junge Menschen, in dem über einen kooperativ organisierten Arbeitsprozess individuelle Lernprozesse nachhaltig gefördert werden. Basierend auf diesem konstituierenden Element bilden die folgenden sechs Qualitätsdimensionen den Rahmen für das Qualitätsverständnis in PS. Daran knüpft sich die Vergabe des Qualitätssiegels Produktionsschule (QPS) an.

1. Produktionsschulen sind Bildungseinrichtungen mit betrieblicher Struktur, in denen Lern- und Arbeitsort eine Einheit bilden. In Werkstätten und Dienstleistungsbereichen findet reale Produktion und Dienstleistung statt, für die die jungen Mitarbeiter entlohnt werden.
2. Im Mittelpunkt der Produktionsschulen stehen junge Menschen (von 14 bis 27 Jahren), die auf freiwilliger Basis und mit flexiblen Ein- bzw. Ausstiegen individuell gestaltete Bildungs- und Qualifizierungsangebote nutzen – mit dem Ziel der Integration in Ausbildung und Beschäftigung.
3. Die Produktionsschule ist eine pädagogisch gestaltete Gemeinschaft junger Menschen und Erwachsener in einer förderlichen und anregenden Lern- und Arbeitsatmosphäre.
4. PS sind auf Dauer angelegt und werden durch systematische Netzwerkarbeit und Kooperationen fester Bestandteil der regionalen Wirtschaft, des Bildungs- und des Sozialraums.

5. An Produktionsschulen arbeitet ein multiprofessionelles Team, welches über berufsfachliche, betriebswirtschaftliche und pädagogische Kompetenzen verfügt und in der Lage ist, den Besonderheiten des Bildungs- und Erziehungsanspruchs des Produktionsschulansatzes gerecht zu werden.
6. Jede Produktionsschule verfügt über ein Qualitätsmanagement.

Für die Ausdifferenzierung der Qualitätsstandards werden die sechs Qualitätsdimensionen inhaltlich konkretisiert und genauer beschrieben. Im Folgenden soll zur Verdeutlichung exemplarisch die dritte Qualitätsdimension dargestellt werden: Die Produktionsschule ist eine pädagogisch gestaltete Lerngemeinschaft junger Menschen in einer förderlichen und anregenden Lern- und Arbeitsatmosphäre.

Eine pädagogische Kernaufgabe in PS ist es, eine tragfähige Beziehung zwischen den Werkstattpädagogen und den jungen Mitarbeitern aufzubauen und zu halten. Erziehung und Bildung findet nicht nur durch die Verschmelzung von Arbeits- und Lerntätigkeit in der Produktion statt, sondern auch im Geflecht tragfähiger Beziehungsarbeit.

Wertschätzung und Respekt sind Prinzipien des Miteinanders in der Produktionsschule. Das bedeutet u.a. auch, dass die jungen Mitarbeiter weitgehende Mitgestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeit haben.

Die Arbeitsumgebung beeinflusst die Persönlichkeitsentwicklung der jungen Mitarbeiter und aktiviert

ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten wesentlich. Um den jungen Mitarbeitern ein vielfältiges und qualitativ hochwertiges Angebot an fachlichen, lebensorientierten und allgemeinbildenden Bildungsinhalten unterbreiten zu können, ist eine freundliche, das Lernen unterstützende Atmosphäre notwendig. Haben die jungen Menschen die Chance, individuelle Lernbedürfnisse und Neigungen herauszufinden, so sind sie auch besser in der Lage, die Lernprozesse selbst (mit) zu steuern.

Das Arbeiten und Lernen in den Werkstätten und Dienstleistungsbereichen bietet qualitative Alternativen zur gewohnten schulischen Methodik, Didaktik und Organisation von Bildungseinrichtungen. Mit Blick auf die bisherigen Lebens- und Lernerfahrungen der jungen Menschen sollte an diesem neuen Arbeits- und Lernort alles vermieden werden, was wie Schule wirkt oder wie Schule aussieht.

Der besondere Lern-, Arbeits- und Lebensort einer PS entsteht aus einer Kombination von angenehmer Atmosphäre, entwicklungsfördernder und anregender Lernkultur sowie dem Betrieb von Werkstätten und Dienstleistungsbereichen als realem Arbeits- und Lernraum. Die Lernumgebungen müssen so beschaffen und gestaltet sein, dass ganzheitliches Lernen angeregt und gefördert wird.

Aus der beschriebenen Qualitätsdimension ergeben sich konkrete pädagogische Anforderungen:

- Achtung, Wertschätzung und gegenseitiger Respekt sind Prinzipien des Miteinanders in der Produktionsschule.
- Kooperation, offene Türen, Zeit haben, Störungen haben Vorrang
- Gefühle von Sicherheit, Geborgenheit und Akzeptanz vermitteln, angst- und repressionsfreies Lernen ermöglichen.
- hell, offen, überschaubar, angenehm wirkend, sauber

- Bewegungsraum vorhanden
- Mobiliar: funktional und vollständig; kein Schmutzmobiliar
- einladend, verständlich
- bedürfnisorientiert (zeitlich + räumlich + personell gut abgestimmt)
- Verbindlichkeit, Eindeutigkeit, Übersichtlichkeit und Transparenz
- Zeiten und Räume im PS-Alltag
- Haltung des Personals
- Mitgestaltungs- und Entscheidungsmöglichkeit der jungen Menschen
- Die Produktionsschule legt Wert auf identitäts- und gemeinschaftsstiftende Regeln und Rituale, wie z. B. verbindliche Zeiten für Arbeitsanfang und -ende, gemeinsame Mahlzeiten, Begrüßungs- und Verabschiedungsrituale.
- Die Regeln und Rituale sind für alle transparent und zugleich lebendig gestaltet.
- Arbeiten und Lernen findet in der sozialen Gemeinschaft der Werkstattgruppe statt.

Die pädagogischen Anforderungen an die Ausgestaltung von PS werden anhand der Items „Spezifikationen“, „Anforderungen“ sowie „Nachweismöglichkeiten“ systematisiert und spezifiziert. Somit werden aus der Formulierung von Qualitätsdimensionen Qualitätskriterien (Spezifikationen) abgeleitet, diese wiederum operationalisiert (Anforderungen) und mit Vorschlägen zur Beobachtung bzw. zum Belegen der Realisierung (Nachweismöglichkeiten) unteretzt. In der Konsequenz ist es gelungen Produktionschulqualität für die PS wie auch administrative Entscheider greifbar zu machen.

Qualitätssiegel Produktionsschule (QPS)

Auf der Grundlage der Qualitätsstandards des Bundesverbandes Produktionsschulen ist ein auf die Entwicklung von Produktionsschu-

le ausgerichtetes Auditverfahren entwickelt und im Rahmen eines wissenschaftlich begleitenden Prozesses ausprobiert und getestet worden. Motto: Wo das Qualitätssiegel draufsteht, ist auch Produktionsschule drin. Mit dem Erlangen des Qualitätssiegels Produktionsschule (QPS) wird der jeweiligen PS bescheinigt, dass ihr einrichtungseigenes Produktionsschulkonzept den Qualitätsanforderungen des Bundesverbandes Produktionsschulen gerecht wird.

Das im Kern auf die pädagogische Ausgestaltung der Produktionsschule ausgerichtete Qualitätssiegelverfahren versteht sich als Anregung und entwicklungsbegleitendes Instrument für PS. Aus der internen Debatte über Produktionsschulqualität erwachsen für die jeweilige PS über die extern durchgeführte Auditierung Lernanlässe und Veränderungspotenziale, um das eigene Konzept weiterzuentwickeln.

Die reguläre Durchführung des Auditverfahrens zur Erlangung des Qualitätssiegels Produktionsschule (QPS) wird vom Bundesverband organisiert und durch den eigens für das Siegel zuständigen Arbeitskreis „Qualität“ fortlaufend fachlich reflektiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Auf dem Weg zum Qualitätssiegel werden die Produktionsschulen über den gesamten Prozess durch zwei Auditoren begleitet.

Martin Förster / Martin Mertens
Bundesverband Produktionsschulen e.V.
Wunstorfer Str. 130
30453 Hannover
Tel. 0511/76 35 37 58
info@bv-produktionsschulen.de

Material zu den Qualitätsstandards finden Sie unter:

www.bv-produktionsschulen.de/cms/wp-content/uploads/2011/01/Qualitätsstandards_BS_PS_web.pdf

www.bv-produktionsschulen.de/cms/wp-content/uploads/2013/04/13-02-18-Materialienband_AuditorInnen_Verfahren_Qualitätssiegel_Produktionsschule.pdf

bag arbeit e.V.

Anmeldung und Information:

bag arbeit e.V.
 Brunnenstr. 181
 10119 Berlin
 Tel.: 030/28 30 58 0
 arbeit@bagarbeit.de
 www.bagarbeit.de

25. Juni 2014 / Stuttgart

eM@w – elektronische Maßnahmeabwicklung für Arbeitsgelegenheiten

Das Verfahren der elektronischen Maßnahmeabwicklung (eM@w) galt bisher nur für Bildungsmaßnahmen. Nach einer Pilotphase mit mehreren Jobcentern wird das Verfahren seit 1. April 2014 auf die Arbeitsgelegenheiten (AGH) ausgeweitet. eM@w gilt verpflichtend für AGH ab einer Teilnehmerzahl von 20 Personen pro Maßnahme. eM@w wird

künftig fester Bestandteil der Ausschreibungen für neue Maßnahmen. Für die Träger von Arbeitsgelegenheiten bedeutet eM@w, dass sie ihre teilnehmerbezogenen Daten elektronisch erfassen und verwalten müssen, um eine Übermittlung zu gewährleisten. In der Regel erfolgt dies über standardisierte Teilnehmerverwaltungssysteme, in die eine eM@w-Schnittstelle integriert ist oder über eine reine eM@w-Lösung.

Wie das Verfahren der elektronischen Maßnahmeabwicklung in der Pilotphase praktisch umgesetzt wurde, berichten Ihnen Karin Berger und Mark Müller vom Zentrum für Arbeit und Bildung Frankenthal. Die ZAB gemeinnützige GmbH war an der Testphase des Projekts beteiligt und gewinnt inzwischen dem eM@w-Verfahren viel Positives ab.

Wie der Datenaustausch organisatorisch-technisch vonstatten gehen kann, stellen Ihnen Christoph Spitz-

Veranstungstipps

ley von der prosozial GmbH, Hardy Merz von der INBAS GmbH und Mark Müller vom ZAB Frankenthal exemplarisch anhand von konkreten Softwarelösungen vor.

Zielgruppe des Infotags: IT-Verantwortliche, Projektleiter, Arbeitsanleiter, Sozialpädagogen, die die Daten in das System eingeben und übermitteln müssen.

Tagungsgebühr
 155,- Euro für bag-Mitglieder
 180,- Euro für für LV-Mitglieder
 210,- Euro für Nichtmitglieder

Anzeige



idb – INBAS Datenbanksystem: Die modulare Lösung für Arbeitsmarkt- und Bildungsdienstleistungen

idb bietet Bildungsträgern vielfältige Funktionen bei der Umsetzung von Arbeitsmarktdienstleistungen der Bundesagentur für Arbeit und Jobcentern (gE) unter Verwendung der eM@w-Schnittstelle an. Maßnahmen, die kein Datenaustausch über eM@w erfordern, können über idb eingepflegt und bewirtschaftet werden.

idb erfüllt die datenschutzrechtlichen Anforderungen, ist zukunftssicher, ohne Softwareinstallation von jedem Arbeitsplatz mit Internetanschluss nutzbar und eM@w-kompatibel.

Kontakt und unverbindliche Information:

INBAS GmbH • Michael Hansper • Tel.: 069 2722418 • E-Mail: support@idb.inbas.com • www.idb.inbas.com



3. Juli 2014/Hannover

Sichere Datenverarbeitung im Unternehmen in Zeiten von Edward Snowden

Ausgehend von den Veröffentlichungen von Edward Snowden soll in diesem Seminar zusammen mit den Teilnehmern geprüft werden, inwieweit die eigene IT-Infrastruktur vor der Überwachung durch Dritte bzw. allgemein vor der unbefugten Kenntnisnahme von Dritten bedroht ist. Zudem wird erörtert, inwieweit die Offenbarungen von Edward Snowden Einfluss auf einen höheren Standard für Datensicherheit haben und wie sich dies auf die Haftungsrisiken für Unternehmen auswirkt.

Ausgehend von den derzeitigen Kenntnissen der Möglichkeiten von Überwachung sollen praktische Handlungsanweisungen zur Risikominimierung gegeben werden, die von Unternehmen im Beschäftigungs- und Qualifizierungsumfeld umgesetzt werden können.

Tagungsgebühr
210,- Euro für bag-Mitglieder
260,- Euro für für LV-Mitglieder
310,- Euro für Nichtmitglieder

10. Juli 2014/Mannheim

Personalplanung und -führung in Gebrauchtgüterhäusern

Der Charakter von sozialen Gebrauchtgüterhäusern ist gerade im Personalbereich von einem starken Wandel betroffen. Die Anforderungen an Bereichs- bzw. Fachleiter aber auch an die Mitarbeiter in Logistik, Lager und Verkauf richten sich immer stärker auf die Professionalisierung und Effizienzsteigerung von Prozessen, Vertragserfüllung und Erlössteigerung. Im Kern geht es um die systematische Planung und motivierende Führung.

Für viele Unternehmen stellt sich die Frage, wie im Personalbereich ohne erhebliche Kostensteigerung Veränderungen vorgenommen werden

können, um neuen Anforderungen Rechnung zu tragen und zu geeignetem Fachpersonal z.B. aus dem konventionellen Einzelhandel zu gelangen. Dazu kommt die Notwendigkeit, vorhandene Mitarbeiter zu schulen und in Konkurrenz zu anderen als Arbeitgeber für Leistungsträger attraktiv zu sein.

Im Workshop werden anhand von Beispielen aus dem sozialen Gebrauchtgüterhandel, unterschiedliche Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen bzw. Handhabungen vorgestellt und diskutiert. Insbesondere die Aspekte:

- Planung von Personalbedarfen und -ressourcen
- Methoden der Führung und Koordinierung
- gutes Image als Motivation der Mitarbeiter und Interessenten aufbauen
- sozialen Unternehmenszweck als Vorteil herausstellen und nutzen
- Methoden der gezielten Mitarbeiterrekrutierung
- inner- und außerbetriebliche Mitarbeiterentwicklung

Die Teilnehmer werden in Arbeitsgruppen entlang thematischer Schwerpunkte in einen moderierten Erfahrungsaustausch begleitet. Themen können sein:

- Entwicklung des Personalpanels zweier erfolgreicher Unternehmen
- Geeignetes Personal identifizieren und entwickeln
- Die Rolle der Integration von Langzeitarbeitslosen und Behinderten als Image- und Erfolgsfaktor

Die Veranstaltung richtet sich an Geschäftsführer bzw. Betriebsleiter von Gebrauchtgütereinrichtungen.

Tagungsgebühr
190,- Euro für bag-Mitglieder
210,- Euro für für LV-Mitglieder
235,- Euro für Nichtmitglieder

2./3. September 2014/Hannover

Das Geheimnis des Gelingens Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit

In diesem Seminar liegt der Focus auf dem kreativen Umgang mit schwierigen Beratungssituationen. Was sind „schwierige“ Beratungssituationen, was macht diese Situationen schwierig?

Mitarbeitende in sozialen Berufen sind immer wieder Beleidigungen, Drohungen, unfreundlicher, unpünktlicher oder aggressiver Kundschaft ausgesetzt. Wie gehen Sie konstruktiv mit solchen „schwierigen“ Menschen und Situationen um? Das Kennenlernen und Ausprobieren von konkreten Verhaltensmöglichkeiten und Gesprächsstrategien erlauben eine bessere Selbstfürsorge und Sie werden damit Ihr Gegenüber authentischer und glaubwürdiger beraten können. Gerade in schwierigen Beratungssituationen wird es immer notwendiger, nützliche Strategien und professionelles Know-how im Umgang mit seelischen Belastungen zu entwickeln.

„Resilienz“ ist eine geheimnisvolle psychische Widerstandskraft. Die Stärkung Ihrer Resilienz und der Ihrer Kundinnen bedeutet vor allem, diese Kraft im Umgang mit Stress, hohen Ansprüchen, Erwartungen und emotionalen Belastungen zu verbessern.

Wir werden die Notwendigkeit der Psychohygiene als Burn-out-Prophylaxe beleuchten sowie die Kunst, Belastungen gesund zu verarbeiten. Zur Psychohygiene gehört auch, das Kreative in sich zu entdecken und zu fördern.

Tagungsgebühr
370,- Euro für bag-Mitglieder
420,- Euro für für LV-Mitglieder
500,- Euro für Nichtmitglieder

4. September 2014/Hannover

Social Media – Urheberrecht, Markenrecht, Datenschutz

Die Nutzung von Social Media im Unternehmen gewinnt auch für Beschäftigungs- und Qualifizierungsunternehmen immer mehr an Bedeutung. Neben all den Vorteilen, die Social Media für ein Unternehmen bringen kann, gibt es auch eine Reihe von rechtlichen Herausforderungen. Das Seminar soll Sie in die Lage versetzen, die typischen rechtlichen Probleme zu identifizieren und vor allem zu vermeiden.

Facebook, Twitter, XING, LinkedIn und Google+ sind derzeit in aller Munde und aus dem modernen Leben in unserer Informationsgesellschaft kaum noch wegzudenken. Viele von uns haben bereits privat einen Account in einem oder mehreren dieser Netzwerke. Und immer mehr Unternehmen haben eine Facebook Fanpage, ein Unternehmensprofil bei XING oder sind bei Google+ mit einer Unternehmensseite zu finden. Und vielleicht haben Sie auch schon einen Blog auf der Internetseite Ihres Unternehmens?

Die Nutzung von Social Media bringt Unternehmen viele Vorteile. Neben einer Darstellung der eigenen Leistungen und Angebote bieten die Portale auch die Möglichkeit, direkt mit Kunden, Interessierten oder potenziellen Geschäftspartnern in Interaktion zu treten. Doch es gibt auch einige Stolperfallen und Fettnäpfchen. Diese sind vor allem rechtlicher Art. Das fängt bei der Wahl des Namens z.B. einer Facebook-Fanpage an. Denn schon hier können Markenrechtsverletzungen begangen werden. Und sicher haben Sie auch schon einmal davon gehört, dass es Abmahnungen gegeben hat, weil entweder Beschäftigte von Ihnen oder auch andere Facebook-Nutzer ein Foto auf Ihrer Fanpage gepostet haben, das Urheberrechte verletzt.

Und dann gibt es da noch die datenschutzrechtlichen Aspekte. Dürfen Sie als Unternehmen überhaupt

Facebook, Twitter & Co. einsetzen oder verletzen Sie z.B. durch einen „Gefällt mir“-Button auf Ihrer Unternehmens-Website datenschutzrechtliche Vorschriften und begeben sich in die Gefahr von Bußgeldern? Fragen über Fragen ...

Tagungsgebühr
210,- Euro für bag-Mitglieder
260,- Euro für für LV-Mitglieder
310,- Euro für Nichtmitglieder

8. September 2014/Berlin

Budgetierung, Kennzahlen, Zielvereinbarungen

Sie planen ihre jährlichen Budgets und vereinbaren Ziele mit Ihren Mitarbeitern. Im Laufe des Jahres kommt es aber meist zu Abweichungen und auch leicht zu Konflikten, wenn die Beteiligten die ursprünglich getroffenen Vereinbarungen kontrovers interpretieren: Wer war verantwortlich für die Budgetüberschreitung? Wieso wurden die Abweichungen und deren Auswirkungen nicht früher erkannt? Was sollte erreicht werden? Wie hätte die Zielerreichung besser gemessen werden können?

Zielvereinbarungsverfahren und Budgetierung sind Teil eines systematischen jährlichen Planungsprozesses. Sie können als zentrales Steuerungsinstrument der Unternehmensführung dazu beitragen, Mitarbeiter zu motivieren und ihnen Entscheidungshilfen und Sicherheit zu geben. Voraussetzung für den erfolgreichen Einsatz dieser Instrumente ist allerdings eine sorgfältige Auseinandersetzung mit Zielen und Erfolgsfaktoren und deren eindeutige Definition über Kennzahlen und andere Messgrößen. Für die Budgetierung müssen klare Regelungen vereinbart sein. Der gesamte Planungsprozess soll mit geringem Aufwand erstellt werden können. In diesem Seminar werden wir uns mit einem übersichtlichen System von Planung, Budgetierung, Zielvereinbarungen und Kennzahlen beschäftigen und uns an Ihren Praxisbeispielen den konkreten Herausforderungen stellen.

Tagungsgebühr
215,- Euro für bag-Mitglieder
240,- Euro für für LV-Mitglieder
300,- Euro für Nichtmitglieder

16.– 18. Sept. 2014/Hamburg

Interne Audits – Auditorentraining

Im Mittelpunkt des Seminars beim Grone Netzwerk Hamburg stehen Planung, praktische Durchführung und Auswertung interner Audits. Ziel der Fortbildung ist es, Sie in die Lage zu versetzen, Ihr Qualitätsmanagementsystem bzw. Teile davon qualifiziert zu auditieren und Verbesserungspotenziale aufzudecken.

Schwerpunkte der Schulung sind:

- Management eines Auditprogramms
- Auditplanung, -durchführung und -auswertung
- Erarbeitung von Auditfragelisten
- Erstellung und Verteilung des Auditberichts
- Festlegung von Auditfolgemaßnahmen

Die regelmäßige Durchführung interner Audits in den Unternehmen ist ein elementarer Bestandteil eines lebendigen QM-Systems. Interne Audits sind eine zentrale Voraussetzung für ein Managementsystem, das nach der AZAV und/oder DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert werden soll.

Die Qualifizierung zeichnet sich durch einen hohen Praxisanteil aus. Das Grone Netzwerk Hamburg stellt im Rahmen der Audit-Schulung sein lebendiges QM-System vor und ermöglicht den Seminarteilnehmern unterschiedliche Funktionsbereiche kennen zu lernen, verschiedene Verfahren qualifiziert zu prüfen und mit den auditierten Teams zu besprechen und auszuwerten.

Tagungsgebühr
460,- Euro für bag-Mitglieder
540,- Euro für für LV-Mitglieder
630,- Euro für Nichtmitglieder

9. Oktober 2014/Hamburg

Erfolgreich Nachqualifizierung umsetzen

Nachqualifizierung stellt ein neues Geschäftsfeld dar, das die Chance bietet, sich von anderen Bildungsdienstleistern abzusetzen und die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Mit Nachqualifizierung verbreitern Sie Ihr Angebot, es eröffnen sich Ihnen neue Marktchancen und Sie gewinnen neue Zielgruppen.

Nachqualifizierung ist ein gutes Modell für Erwachsene, einen Berufsabschluss nachzuholen. Obwohl in Deutschland ein ausreichend großes Potenzial dafür vorhanden ist, wird dieses Instrument noch nicht bundesweit und flächendeckend eingesetzt. Wie Sie Ihre Angebote abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung gestalten, strukturieren und finanzieren können, erfahren Sie in unserem Einsteigerseminar für Bildungsdienstleister. Sie verschaffen sich damit einen ersten Überblick über die wesentlichen Themen der Nachqualifizierung. Sie lernen erprobte Herangehensweisen aus der Praxis, Erfolgsfaktoren und Stolpersteine kennen.

Tagungsgebühr

210,- Euro für bag-Mitglieder

240,- Euro für für LV-Mitglieder

290,- Euro für Nichtmitglieder

15./16. Oktober 2014/Hannover

Qualitätsmanagement – Arbeitssicherheit – Datenschutz

Eine Träger- und Maßnahmezulassung nach AZAV ist nur normgerecht, wenn Sie ein Datenschutz- und Arbeitssicherheitssystem eingeführt und entsprechende Regelungen getroffen haben. Auch laut ISO 9001:2008 Kapitel 7.2.1. hat

die Organisation die gesetzlichen Anforderungen, die auf das Produkt zutreffen, zu ermitteln. Für Beschäftigungs-, berufliche Bildungs- und Qualifizierungsunternehmen (BQU) bedeutet dies, dass das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), ggf. vertragliche Regelungen und – falls Sozialleistungsträger Zuwendungsgeber sind – vorrangig die datenschutzrelevanten Vorschriften des SGB zu beachten sind. Darüber hinaus müssen BQU das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) beachten. Ergänzend hierzu gilt der Abschnitt 6.4 Arbeitsumgebung der ISO 9001:2008.

Die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) und die Anforderungen der datenschutzrelevanten Normen sowie die Anforderungen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes greifen eng ineinander. Werden diese Systeme gleichzeitig bearbeitet, ergeben sich viele Synergieeffekte. Es entsteht ein datenschutz- und arbeitsschutzkonformes QMS. Das Unternehmen gewinnt Rechtssicherheit. Die datenschutz- und arbeitsschutzrelevanten Anforderungen der Zuwendungsgeber werden erfüllt. Zudem werden Zeit und Kosten gespart.

Sie lernen im Seminar die für Beschäftigungs-, berufliche Bildungs- und Qualifizierungsunternehmen wichtigsten gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz und zur Arbeitssicherheit kennen. Des Weiteren wird gezeigt, wie Sie diese Vorschriften in Ihr Qualitätsmanagementsystem integrieren können.

Tagungsgebühr

360,- Euro für bag-Mitglieder

425,- Euro für für LV-Mitglieder

495,- Euro für Nichtmitglieder

10./11. Nov. 2014/Frankfurt

Wenn Worte zu Wünschen werden ...

Frauenspezifische Beratungs- und Integrationsarbeit

Beratungs-Know How ist eine zentrale Kompetenz sozialer Arbeit, da in der konkreten Situation die Grenzen zwischen Beratung, therapeutischer Hilfe und Unterstützung fließend sind. Im Rahmen dieses Seminars führen wir in die frauenspezifische Beratungsarbeit ein. Ziel ist es, Ihre Beratungskompetenzen zu stärken und die Beziehung zu Ihren Kundinnen wirkungsvoll zu gestalten, damit Sie auf die multiplen individuellen Problemlagen mit einem ganzheitlichen Ansatz reagieren können. Die Chance, Situationen und Zustände reflektiert und selbstgesteuert „in Bewegung“ zu bringen, benötigt alle Ebenen (Verstand, Herz, Bauch und Beziehung, etc.) und viel Energie. Gemeinsam werden wir die Grundlagen des Motivationsmanagements kennen lernen.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns mit den notwendigen Schritten, um eine Integration in Arbeit nachhaltig gelingen zu lassen. Hierzu gehören Zielfindungsverfahren und Zielvereinbarungen sowie die geeigneten individuellen Vermarktungsstrategien.

Tagungsgebühr

370,- Euro für bag-Mitglieder

420,- Euro für für LV-Mitglieder

500,- Euro für Nichtmitglieder




Abonnement – forum arbeit

Antwort – Fax

030 / 28 30 58 20

forum arbeit erscheint viermal im Jahr. Sie finden in der Verbandszeitschrift aktuelle Artikel, Interviews und Berichte sowie einen umfangreichen Serviceteil mit Terminen, Adressen und Literaturtipps rund um das Thema Beschäftigungsförderung.

Der Preis des Jahresabonnements beträgt zurzeit Euro 20,00 (zzgl. Versand und ggf. 7% MwSt.).

-  -----
- Ich/ wir möchte/ n forum arbeit abonnieren und bitte/ n um Zusendung mit Rechnung an folgende Anschrift:

Name und Anschrift des Unternehmens:

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte faxen (030- 283 058 20) Sie uns das ausgefüllte Formular zurück, senden uns das Formular per Email (info@bagarbeit.de) oder per Post an die bag arbeit, Brunnenstr.181, D-10119 Berlin.