



Transitions, Interlocking and
Permeability of Educational Domains

Übergänge, Verzahnung und
Durchlässigkeit der Bildungsbereiche

Transitions, Interlocking and Permeability of Educational Domains

A key task of the networks when implementing Lifelong Learning is to promote the interconnection and permeability of educational sectors. A problem that has become apparent in Germany and other EU states is the stark isolation and segmentation of certain areas of education and consequently the risk of excluding certain sections of the population. One of the aims of promoting Lifelong Learning is to facilitate access to existing areas of education. This not only means that individual areas of education have to open up but also that existing institutions and areas of education have to interconnect at decisive transitional points: such as between school and career, in university courses and vocational education, when returning to work after family leave or unemployment.

For some people, it is still difficult gaining or regaining access to areas of education. Another challenge for the education systems of tomorrow is the demographic change and thus the necessity for individuals to rejoin or gain access to education later on in life or following occupation at an earlier point in time. Last but not least, questions such as basic qualifications and informal skills play an increasingly important role when it comes to assessing qualifications as proof of eligibility for certain areas of education. The possibility of transferring subjects to different sectors of education in the form of “modularisation” is enjoying great popularity, not only in terms of demand. Modular and flexible learning concepts are also becoming more and more attractive when it comes to planning and implementing educational programmes.

In the Learning Regions’ networks, various educational sectors work together and – against the background of their respective regional requirements – are endeavouring to improve transitional phases. They are developing new solutions or are using tried and tested methods and thus contribute to a fundamental reform of the education system. The following pages contain examples of lifelong guidance services, vocational further training at universities, courses for parents and guidance during the transition from kindergarten – primary school.

Übergänge, Verzahnung und Durchlässigkeit der Bildungsbereiche

Zentrale Aufgabe von Netzwerken zur Umsetzung des Lebenslangen Lernens ist die Förderung der Verzahnung und Durchlässigkeit der Bildungsbereiche. Ein Problem, das sich in Deutschland und anderen EU-Staaten zeigt, ist die starke Ausdifferenzierung und Segmentierung bestimmter Bildungsbereiche und die damit verbundene Gefahr, Teile der Bevölkerung von Bildungsangeboten auszuschließen. Die Förderung des Lebenslangen Lernens zielt darauf ab, die Zugänge zu bestehenden Bildungsbereichen zu erleichtern. Hierzu ist nicht nur eine Öffnung einzelner Bildungsbereiche erforderlich, sondern auch das strukturelle Ineinandergreifen bestehender Institutionen und Bildungsbereiche an entscheidenden Übergängen: Beispielsweise zwischen Schule und Beruf, bei Angeboten an Hochschulen und in der beruflichen Bildung, bei Rückkehr in den Beruf nach einer Familienphase oder nach Arbeitslosigkeit.

Noch ist es Teilen der Bevölkerung erschwert, (wieder) Zugang zu Bildungsbereichen zu gewinnen. Eine weitere Herausforderung an die Bildungssysteme von morgen ist der demografische Wandel und damit die Notwendigkeit auch im Alter und nach zurückliegender beruflicher Tätigkeit wieder Anschluss und Zugang zu Bildung zu bekommen. Nicht zuletzt spielen Grundfragen der Basisqualifikationen und informellen Kompetenzen eine zunehmende Rolle, wenn es um die Bewertung von Qualifikationen als Eintrittskarte in bestimmte Bildungsbereiche geht. Die Möglichkeit der Übertragung von Lerninhalten in verschiedene Bildungsbereiche hinaus findet unter dem Stichwort „Modularisierung“ nicht nur auf Seiten der Nachfrage gro-

ßen Zuspruch; auch für die Planung und Umsetzung von Bildungsangeboten werden Lernkonzepte, die modular und flexibel umzusetzen sind, attraktiver.

In den Netzwerken der Lernenden Regionen arbeiten unterschiedliche Bildungsbereiche zusammen und versuchen vor dem Hintergrund des jeweiligen regionalen Bedarfs die Übergänge zu verbessern. Sie entwickeln neue Lösungen oder greifen auf bewährtes zurück und tragen damit zu einer grundlegenden Reform des Bildungssystems bei. Im Folgenden finden sich Beispiele im Bereich der Berufsorientierung, im Bereich der beruflichen Weiterbildung an Hochschulen, Elternkurse und im Übergang Kindergarten-Grundschule.



CONTENT		
School students develop CBTs for and in partnership with companies	Learning Region Zollernalb – Network and Project Development for Lifelong Learning (Baden-Wuerttemberg)	56
Step Out – Skills 2007	Dachau Skills Agency (Bavaria)	58
Women and Girls in the Natural Sciences “FuMiNa”	Education Network Berlin for Gender-Oriented Education and Employment (Berlin)	60
Scout – School makes you fit!	Learning in the Uckermark district - Seeing chances (LUCHS) (Brandenburg)	62
Bachelor and Master’s Degree in the Skilled Trades	Project “Harburg Learning Worlds” (Hamburg/Lower Saxony)	64
Summary of the “PLUS portfolio” presentation	Cross-border learning – Learning Regions Werra-Meißner / Hersfeld-Rotenburg (Hesse)	66
The “Vocational Godparent” Model to ease the transition from school to work	Learning Region Kassel City and Kassel Rural District (Hesse)	68
Ready for take-off! Learning from one’s own experience	Learning Network Region Rheingau-Taunus (Hesse)	70
New Bridges to the Job	LUQ - Learning and Qualification. Network on Social and Vocational Integration (Hesse)	72
“KomBi”: modularized partial qualifications for the semi-skilled and unskilled	Learning Region Waldeck-Frankenberg (Hesse)	74
Integrated school-leaving certificate with career orientation	Learning Network AKZENT in the Western Pomerania (East)/ City of Greifswald /Uecker-Randow Region (Mecklenburg-West Pomerania)	76
Children experience school mathematics	Network “Effective Shaping of the Training Potential of the Baltic Region” (Mecklenburg-West Pomerania)	78
Parent courses „Macht euch stark für starke Kinder“ [©] (“Make yourself strong for strong kids ”)	Learning Region Osnabrueck (Lower Saxony)	80
Career and life planning for school students	Working and Learning on the Lippe and Emscher (“ALLE”) (North Rhine-Westphalia)	82
The Competence Centre “Transition from Professional Life to Retirement”	AMPEL Network in the Borken District – Living-Learning-Networking (North Rhine-Westphalia)	84
KinderLernwelt - Kindergarten and Primary Schools Make Children Strong	Learning World Essen as part of the "Essener Konsens" (North Rhine-Westphalia)	86
Vocational Orientation and Choice Competence. Assessment Process as a Strengthening-oriented Tool for the Assessment of Potential and Personal Development in Schools and Companies	RegioNet-OWL; Future initiative professional choice/professional orientation (North Rhine-Westphalia)	88
ORIENTation – Qualification by the Qualified	T.I.P. – Transparency - Innovation - Precision – in Initial and Further Training in the Learning Region Münster/ Münsterland (North Rhine-Westphalia)	90
Model school “Career orientation”	Learning Region “Between Rennsteig and Rhön” (Thuringia)	92

The projects and networks are sorted by states.

INHALT		
Schüler/-innen entwickeln WBTs/CBTs für und mit Unternehmen	Lernende Region Zollernalb - Netzwerk- und Projektentwicklung für lebensbegleitendes Lernen (Baden-Württemberg)	57
Step Out – Kompetenz 2007	Kompetenz-Agentur-Dachau (Bayern)	59
Frauen und Mädchen in Naturwissenschaften - FuMiNa	Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung (Berlin)	61
Scout – Schule macht fit!	Lernen in der Uckermark - Chancen sehen (LUCHS) (Brandenburg)	63
Bachelor und Master im Handwerk	Projekt „HarburgerLernwelten“ (Hamburg/Niedersachsen)	65
Die „PLUS - Mappe“	Grenzüberschreitendes Lernen – Lernende Regionen Werra-Meißner / Hersfeld-Rotenburg (Hessen)	67
Das BerufsPaten-Modell zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf	Lernende Region Kassel Stadt und Land (Hessen)	69
Startklar! aus der eigenen Biografie für die Zukunft lernen	Lernende Netzwerkregion Rheingau-Taunus (Hessen)	71
Neue Brücken zum Beruf	LUQ Lernen und Qualifizieren. Netzwerk zur sozialen und beruflichen Integration (Hessen)	73
KomBi, modularisierte Teilqualifizierungen für An- und Ungelernte	Lernende Region Waldeck-Frankenberg (Hessen)	75
Integrativer Schulabschluss mit Berufsfindung (InSa)	Lernnetzwerk AKZENT in der Region Ostvorpommern / Hansestadt Greifswald / Uecker-Randow (Mecklenburg-Vorpommern)	77
Kinder erleben die Schulmathematik	Netzwerk „Effektive Gestaltung des Ausbildungspotenzials der Ostseeregion“ (EGOS) (Mecklenburg-Vorpommern)	79
Elternkurse „Macht euch stark für starke Kinder“ [©]	Lernende Region Osnabrück (Niedersachsen)	81
Berufs- und Lebenswegplanung für Schüler und Schülerinnen	Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher (ALLE) (Nordrhein-Westfalen)	83
Das Kompetenzzentrum „Übergang Beruf-Alter“	Netzwerk AMPEL im Kreis Borken – leben lernen vernetzen (Nordrhein-Westfalen)	85
KinderLernwelt - Kindergarten und Grundschule machen Kinder stark	Lernwelt Essen im Essener Konsens (Nordrhein-Westfalen)	87
Berufsorientierung und Berufswahlkompetenz. Assessmentverfahren als stärkenorientiertes Instrument der Potenzialermittlung und Personalentwicklung in Schule und Betrieb	RegioNet-OWL; Zukunftsinitiative Berufswahl/Berufsorientierung (Nordrhein-Westfalen)	89
ORIENTierung - Qualifizierung durch Qualifizierte	T.I.P. - Transparenz - Innovation - Passgenauigkeit in der Aus- und Weiterbildungsbegleitung in der Lernenden Region Münster/ Münsterland (Nordrhein-Westfalen)	91
Modellschule „Berufsorientierung“	Lernende Region „Zwischen Rennsteig und Rhön“ (Thüringen)	93

Die Projekte und Netzwerke sind nach Ländern geordnet.

Learning Region Zollernalb – Network and Project Development for Lifelong Learning (Baden-Wuerttemberg)

School students develop WTBs/CBTs for and in partnership with companies

I. Problem

School students have an insufficient knowledge of what companies want, and fulfil these needs inadequately. At the same time, talented school students migrate to allegedly more attractive regions, so that the companies in the home region find it increasingly difficult to find keen and qualified new blood. The schools themselves are faced with the challenge, e.g. through practically relevant projects, of making it possible for their students to acquire and train key skills such as project management, teamwork and presentation techniques.

II. Solution approach

In order to improve co-operation between the regions' companies, schools and university, a model "seminar course" for students was set up at the Walther Groz School during the 2002/2003 academic year. Since the start of the 2003/2004 academic year, it has been a regular part of the teaching programme, and thus relevant to the students' grades. Participation is optional.

In the seminar course (15-17 students per course) topics provided by companies are processed for companies according to the "blended learning" concept in the form of web-based training modules (WTBs). Alongside the regular teaching staff, the students have recourse to tutors in the form of people from the companies involved and also from the University of Albstadt-Sigmaringen.

Walther Groz School is a commercial college. The topics dealt with in the framework of the *Seminar course "Construction of Self-study Programmes (CBTs / WTBs)"*, thus come chiefly from business. The main criterion of the work is its usefulness for the companies. But there is a secondary benefit for schools, which can use the resulting materials in their own teaching programmes.

In detail, the seminar course proceeds as follows:

1. The seminar course is implemented in the form of a "blended learning" concept. The teachers take on the roles of both teletutors and face-to-face trainers. In the face-to-face lessons, they discuss the project tasks with the

class and distribute or practise such tasks as presentation, documentation, holding talks etc. The course ends with a two-day planning-game simulation (workshop) on the subject of "project management". The task here is to manage a project within a team, to work on down-to-earth business events and problems, and come up with solutions.

2. In parallel, the four groups that make up the seminar course lay down the topics they are going to use in the production of WTBs and establish their first contact with the companies.
3. By the end of the first semester of the academic year, the groups will have written a script for a WBT / CBT. They present their intermediate results to the participating companies on a regular basis and compare their work.
4. Using professional software and with the help of experts in the field from the university, the groups implement their scripts in the form of a WBT.
5. The four groups document their own procedures on an ongoing basis.
6. Finally they present their results in the presence of company representatives, the school principal, their fellow students, the teaching staff, parents, the partners of the Zollernalb Learning Region, the press etc.

The contents of the topics implemented as WTBs to date have been:

- Material and warehouse management
- General commercial knowledge for work-experience students
- Business-administration fundamentals for trainees from the technical sector
- Production processes

III. Outlook

The WTBs and CBTs already developed will be implemented in the form of supervised work-experience periods in the companies and used to train the companies own staff, trainees and work-experience students. In addition, they can also be used for classroom teaching.

Lernende Region Zollernalb - Netzwerk- und Projektentwicklung für lebensbegleitendes Lernen (Baden-Württemberg)

Schüler/-innen entwickeln WTBs/CBTs für und mit Unternehmen

I. Problemstellung

Schüler/innen kennen und erfüllen die Anforderungen von Unternehmen zu wenig, gleichzeitig wandern talentierte Schüler/innen in vermeintlich attraktivere Regionen ab, so dass die Unternehmen der Region immer schwerer leistungsbereiten und qualifizierten Nachwuchs finden. Die Schulen stehen vor der Herausforderung, z.B. mittels praxisrelevanter Projekten ihren Schüler/-innen sowohl Erwerb als auch Training von Schlüsselkompetenzen wie Projektmanagement, Teamarbeit und Präsentationstechniken zu ermöglichen.

II. Lösungsansatz

Um die Zusammenarbeit von Schule(n), Hochschule und Unternehmen in der Region zu verbessern, wurde an der Walther-Groz-Schule im Schuljahr 2002/2003 modellhaft ein „Seminarkurs“ für Schüler/-innen etabliert, der seit dem Schuljahr 2003/2004 regulärer Teil des Unterrichts und damit auch zeugnisrelevant ist. Die Teilnahme ist freiwillig. Im Seminarkurs (pro Kurs 15-17 Schüler/-innen) werden nach dem Konzept des Blended Learning Themen aus Betrieben für Betriebe in Form von web-basierten Trainings (WTBs) aufbereitet. Neben den regulären Lehrkräften stehen den Jugendlichen auch Führungspersonen, sowohl aus den beteiligten Betrieben als auch von der Hochschule Albstadt-Sigmaringen, als Mentor/-innen zur Seite. Die Walther-Groz-Schule ist eine kaufmännische Schule. Die Themen, die im Rahmen des *Seminarkurses „Erstellung von Selbstlernprogrammen (CBTs / WTBs)“* bearbeitet werden, kommen daher schwerpunktmäßig aus der Wirtschaft. Im Vordergrund der Arbeit steht der Nutzen für die Betriebe. Ein Zweitnutzen ergibt sich für die Schulen, die die erstellten Materialien im Unterricht selbst einsetzen können.

Der detaillierte Ablauf des Seminarkurses ist wie folgt:

1. Der Seminarkurs wird in Form eines Blended Learning-Konzepts umgesetzt. Die Lehrkräfte nehmen die Rolle der Teletutoren/-innen und Präsenztrainer/-innen ein. In den Präsenzstunden besprechen sie mit dem Kurs die Pro-

- jektaufgaben und verteilen bzw. üben Aufgaben wie Präsentieren, Dokumentieren, Referieren etc. Den Abschluss bildet eine zweitägige Planspiel-Simulation (Workshop) zum Thema „Projektmanagement“. Aufgabe dabei ist es, im Team ein Projekt zu leiten und praxisnahe Geschäftsfälle und -probleme zu bearbeiten und zu lösen.
2. Parallel dazu legen die vier Gruppen des Seminarkurses die zu bearbeitenden Themen für die Erstellung von WTBs fest und nehmen erstmals Kontakt mit den Unternehmen auf.
3. Bis zum Ende des ersten Schulhalbjahres schreiben die Gruppen ein Drehbuch für ein WBT / CBT. Sie präsentieren ihre Zwischenergebnisse regelmäßig vor den beteiligten Unternehmen und gleichen den Kursverlauf ab.
4. Unter Mithilfe professioneller Software und Experten/-innen der Hochschule setzen die Gruppen das Drehbuch in ein WBT um.
5. Die vier Gruppen dokumentieren laufend ihre eigene Vorgehensweise bei der Projektarbeit.
6. Abschließend präsentieren sie die Ergebnisse vor Betrieben, Schulleitung, Schüler/-innen, Lehrerkollegium, Eltern, Partnern der Lernenden Region Zollernalb, der Presse etc.

Inhalte der in WTBs bisher umgesetzten Themen sind:

- Material- und Lagerwirtschaft
- Kaufmännisches Überblickswissen für Schülerpraktikant/-innen
- Betriebswirtschaftliche Grundlagen / Zusammenhänge für Auszubildende aus dem Technikbereich
- Produktionsprozesse

III. Perspektiven

Die bereits entwickelten WBT und CBT werden mittels qualifizierter Praktika in den Unternehmen implementiert und dazu eingesetzt, die eigenen Mitarbeiter/-innen oder Auszubildende und Praktikant/-innen zu schulen. Außerdem können sie im Unterricht genutzt werden.

Dachau Skills Agency (Bavaria)

Step Out – Skills 2007

I. Problem

When they leave school, young people enter into a new phase in their lives, one which is marked by the first decisions they take on their own account, decisions whose long-term effects are often impossible to judge. They leave the ordered life of school more or less well equipped to take these decisions, which will have a major influence on their future lives. However a lack of experience, inadequate insight into the relevant facts and a personality maturation process which is only just beginning often leave these young people with a sense of insecurity in this situation.

II. Solution approach

This insecurity on the part of the young people can be countered with appropriate measures. The Dachau Skills Agency has developed an in-school educational service known as “Step Out – Skills 2007” (in the original: “Step Out – Kompetenz 2007”). It is a long-term programme specially developed for students at Dachau’s middle and high schools and is designed to help promote the personalities of future school leavers, as well as to develop the skills which will be needed as they “step out” into life.

The project is designed for a duration of four years. In these four years, it will pass through several phases, in which, in an eight-month rhythm, students first from Dachau’s high schools (Gymnasien) and then from the city’s middle schools (Realschulen) will be supervised. In the case of the high-school students, we are dealing with those in year 11, while the middle-school students are in year 9. They enrol in the scheme voluntarily, but once enrolled, undertake to take part in the programme for the whole of the eight-month period.

This educational service starts with a nine-day pedagogical experience course with a large self-experience component. It is concerned with self-awareness, evolving a consciousness of the realities of one’s own life, the building up of self-confidence and team skills, and developing an awareness of one’s own and others’ opinions. The nine-day

block is followed by five weekend events, which include such topics as career orientation and training, youth participation, presentation techniques, drama and elocution and the like.

Over and beyond the weekend blocks, the young people have the additional task of setting up a regional project and of presenting this to the public. The current project is the establishment of a self-managed young people’s café in Dachau. The participants acquire the necessary skills and contacts for the project in a one-to-two-week work-experience period at companies in the region. The contacts they thus make with business and the jobs market secure and improve the potential of high-performing youngsters in the region. This close liaison between education and business in the Dachau region (work-experience schemes, and the development of a lasting network with its own dynamic) will, it is hoped, stimulate the young people to perhaps take up employment in the town or rural district of Dachau

III. Outlook

By promoting employability, we hope to ease the young people’s transition to the world of work.

www.kaddachau.de

Kompetenz-Agentur-Dachau (Bayern)

Step Out – Kompetenz 2007

I. Problemstellung

Mit dem Ende der Schulzeit beginnt für junge Menschen ein Lebensabschnitt, der von den ersten eigenen Entscheidungen, deren Tragweite oftmals noch nicht abzusehen ist, geprägt wird. Mehr oder weniger gut gerüstet verlassen sie das geregelte Schulleben, um sich diesen für ihr weiteres Leben wegweisenden Entscheidungen zu stellen. Fehlende Erfahrungen, mangelnde Einsicht in relevante Sachverhalte und ein eben erst beginnender Reifeprozess der Persönlichkeit lassen die Jugendlichen in dieser Situation oftmals unsicher zurück.

II. Lösungsansatz

Dieser Unsicherheit der Jugendlichen kann durch geeignete Maßnahmen begegnet werden. Die Kompetenz-Agentur Dachau (KAD) hat als Schulzeit begleitendes Bildungsangebot „Step Out – Kompetenz 2007“ entwickelt. Es ist speziell für Schüler/-innen der Dachauer Gymnasien und Realschulen entwickeltes Langzeitprogramm und soll sowohl dazu beitragen, die Persönlichkeit der nächsten Schulabgänger zu fördern, als auch die Kompetenzen zu entwickeln, die für den Schritt hinaus ins Leben benötigt werden.

Angelegt ist das Projekt über einen Zeitraum von vier Jahren. In diesen vier Jahren durchläuft das Projekt mehrere Phasen, in denen im achtmonatigen Wechsel erst Jugendliche von Dachauer Gymnasien und danach der Dachauer Realschulen begleitet werden. Bei den Teilnehmenden der Gymnasien handelt es sich um Schüler/-innen der 11. Jahrgangsstufe, die Teilnehmenden der Realschulen kommen aus der 9. Jahrgangsstufe. Sie melden sich freiwillig an und verpflichten sich, für den gesamten Zeitraum von acht Monaten an dem Programm teilzunehmen.

Begonnen wird das Bildungsangebot mit einem neuntägigen erlebnispädagogischen Kurs mit hohem Selbsterfahrungsanteil. Es geht dabei um Selbsterkenntnis, die Bewusstmachung der eigenen Lebensrealität, dem Aufbau von Selbstvertrauen und Teamkompetenzen und der Bewusstmachung von Fremd- und Eigenansichten. Dem Neun-

Tages-Block folgen fünf Wochenendveranstaltungen; diese beinhalten Themen wie Berufsorientierung und -training, Jugendpartizipation, Präsentationstechniken, Theater-, Rhetoriktraining u.a.

Über die Wochenendblöcke hinaus ist es zusätzlich Aufgabe der Jugendlichen, ein regionales Projekt auf die Beine zu stellen und sich mit diesem der Öffentlichkeit zu präsentieren. Im momentanen Turnus handelt es sich um die Verwirklichung eines selbstverwalteten Jugendcafés in Dachau. Die Teilnehmer/-innen erwerben die nötigen Kompetenzen und Kontakte für das Projekt in einem ein- bis zweiwöchigen Praktikum in regionalen Firmen. Durch die somit entstehenden Kontakte zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt verbessern und sichern das Potential der jungen Leistungsträger für die Region. Diese enge Verzahnung des Bildungsangebots mit Betrieben und Unternehmen im Raum Dachau (Praktika und Entwicklung eines dauerhaften, eigendynamischen Netzwerks) soll den Jugendlichen Anreize schaffen, eventuell einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit in der Stadt oder dem Landkreis Dachau nachzugehen.

III. Perspektiven

Durch Förderung der Beschäftigungsfähigkeit soll den Jugendlichen die Brücke in die Berufswelt erleichtert werden.

www.kaddachau.de



Education Network Berlin for Gender-Oriented Education and Employment (Berlin)

Women and Girls in the Natural Sciences “FuMiNa”

I. Problem

The PISA study showed that young people in Germany are not performing well in the natural sciences. Moreover, national comparisons reveal that girls are still achieving lower grades in all three natural science subjects. At the same time, a shortage of skilled workers in the natural science sector is expected, particularly in the Berlin region.

II. Solution approach

The aim of our sub-project FuMiNa is to promote a new generation of natural scientists and open up the natural sciences and technology to women and girls. We are pursuing this objective in the following projects:

- The “Forschermäuse” (young scientists) experiment club: in four experiment groups, including one group for girls only, girls and boys from the age of 8 upwards are encouraged to develop an interest in the natural sciences by taking part in fascinating experiments. Because of the positive response of both children and parents, we are now organising an advanced group. There are plans to extend the project throughout the region and test it in cooperation with schools and out-of-school education.
- At the Girls' Day 2003 and 2004, experiment courses were organised for female students at Berlin's FU University to improve experimental skills and boost confidence in their own abilities.
- The Chemistry Summer School was set up to help 11th and 12th grade girls interested in the natural sciences make the transition from school to training. The scientific atmosphere gives the students an insight into professions involved with natural scientific fields of activity. Initial results indicate that the concept is an ideal way of promoting female talent in the natural sciences during the process of transition from school to university.
- To anchor the natural sciences and technology more firmly as subjects in school and out-of-school education, we have developed and successfully tested a further training concept for educational multipliers.

Increasing the practical relevance of training, on the other hand, was the aim of a seminar entitled “Natural Scientific Experiments in General Knowledge Lessons” for primary school teachers, which was held in the summer semester 2003 with over 20 students. It provided participants with a basic knowledge of the natural sciences in order to guarantee a foundation for future experimentation.

III. Outlook

To encourage girls to opt for the natural sciences and technology, there has been a close cooperation within the network between school and out-of-school education, university and the job market. We aim to extend this cooperation in the form of an education agency. In conjunction with the learning platform, this will publicise and market the educational programmes and services that have been developed by the participating partner organisations.

www.bildungsnetz-berlin.de



Bildungsnetz Berlin für geschlechtergerechte Bildung und Beschäftigung (Berlin)

Frauen und Mädchen in Naturwissenschaften - FuMiNa

I. Problemstellung

Die PISA-Studie hat gezeigt, dass der Nachwuchs in Deutschland keine guten Ergebnisse in den naturwissenschaftlichen Fächern aufweist. Außerdem ergibt sich in den nationalen Vergleichen immer noch ein schlechteres Abschneiden von Mädchen im Leistungsvergleich aller drei Naturwissenschaften. Gleichzeitig wird gerade in der Region Berlin ein Fachkräftemangel im naturwissenschaftlichen Bereich erwartet.

II. Lösungsansatz

Das Ziel unseres Teilprojektes FuMiNa ist es, den naturwissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und den Zugang von Frauen und Mädchen zu Naturwissenschaft und Technik zu verbessern. Dieses Ziel setzen wir durch die folgenden Vorhaben um:

Der Experimentierclub „Forschermäuse“: In vier Experimentiergruppen, darunter einer reinen Mädchengruppe, können Mädchen und Jungen ab acht Jahren bei spannenden Experimenten Interesse und Spaß an Naturwissenschaften entwickeln. Aufgrund des großen Interesses von Kindern und Eltern bieten wir inzwischen auch Gruppen für Fortgeschrittene an. Das Modell soll künftig regionalisiert und in Kooperation mit Schule und außerschulischer Bildung erprobt werden.

Zum Girlsday 2003 und 2004 haben wir an der FU Berlin jeweils Experimentierkurse für Schülerinnen angeboten, um sowohl ihre Experimentierkompetenz und als auch ihr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten zu stärken. Die Chemistry Summer School wurde entwickelt, um Mädchen der 11. und 12. Klasse mit Interesse an den Naturwissenschaften den Übergang zwischen von der Schule und zur Ausbildung zu erleichtern. Durch die wissenschaftliche Atmosphäre erhalten die Schülerinnen einen guten Einblick in Berufe mit naturwissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern. Die ersten Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich das Konzept sehr gut für eine Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaften am am Übergang Schule-Universität eignet.

Um Naturwissenschaften und Technik als Themen der schulischen und außerschulischen Bildung stärker zu verankern, haben wir ein Konzept zur Fortbildung für pädagogische Multiplikator/-innen entwickelt und erfolgreich erprobt. Die Praxisrelevanz der Ausbildung zu erhöhen war dagegen Ziel eines Seminars für Grundschul-Lehramtsstudierende, das wir im Sommersemester 2003 mit über 20 Studierenden unter dem Titel „Naturwissenschaftliche Experimente auch für den Sachkundeunterricht“ durchgeführt haben. Es vermittelte naturwissenschaftliche Basiskenntnisse, um die Grundlage für späteres Experimentieren zu gewährleisten.

III. Perspektiven

Um Mädchen an Naturwissenschaft und Technik heranzuführen, gab es innerhalb des Netzwerkes eine enge Kooperation an der Schnittstelle schulische/außerschulische Bildung, Universität und Arbeitsmarkt. Diese Kooperation wollen wir in Form einer Bildungsagentur ausbauen. Diese soll, in Zusammenhang mit der Lernplattform, die Bildungsangebote und Dienstleistungen verbreiten und vermarkten, die bei den beteiligten Partnerorganisationen entwickelt wurden.

www.bildungsnetz-berlin.de



Learning in the Uckermark district - Seeing chances (LUCHS) (Brandenburg)

Scout – School makes you fit!

I. Problem

A better preparation for future education and the right professional choice is especially important in Uckermark because it is a district with a very high unemployment rate. And although there are too few apprenticeships available, there are positions left empty because qualified young people cannot be found for them. In addition, the number of drop-outs from these training is very high because the trainees often have the wrong idea of what this profession involves.

II. Solution approach

The key to change is better preparation – also in order to lower the number of young people who, after completing the 10th grade, still don't have an apprenticeship. The Scout's goal is to help those pupils who want help, with their vocational orientation.

The "Scout – School makes you fit!" project is meant to make the transition from school to profession easier for young people. They should become capable of judging themselves, which means they can realistically assess their special technical abilities and capabilities as well as their personal strengths and weaknesses, and to use this knowledge in finding their profession. For this purpose, the young people first take a series of tests for their age group, including tests to determine their interests and tests to determine their knowledge in different areas.

If it is possible, the Scouts work together with the parents, who in most cases support and advise their children in the choice of their future profession. Afterwards the Scouts speak individually with the young people. Most pupils have no idea what their future profession should be, even in the 10th grade. In these cases, the Scouts work together with the pupils to cut out certain professional groupings, e.g. if they don't want to work in an office or have no interest in nursing. Step-by-step possible profession wishes can be worked out. When the young people have discovered their interest in

one or several possibilities, then the professions are looked at more closely. These young people then inform themselves about this profession, if possible through a personal dialogue at the company.

After the young people have submitted their CV and have been invited to an interview/aptitude test, they can prepare for this appointment with the Scouts. They practice the aptitude tests or exchange important tips for the interview. If the company rejects this person, then they can continue searching and preparing with their Scout.

III. Outlook

Until around 2007-2008, further high birth rate age-groups will leave secondary school, however the regional vocational training market will remain tense because some older applicants have not yet found an apprenticeship. A strategy mix is planned for the continuation of this project: we will combine the personal counselling for the young people and their support/preparation with a third element: the creation of more vocational trainings in companies in the region.

Personal contact between companies and young people will be established through practical work arrangements; the Scouts offer elements of an external vocational training (apprenticeship) management. We are also planning on cooperating with the project "Pupils tired of school", and on extending the target group to include the grades up to 10th and eventually at secondary schools (Gymnasien).

www.luchs-um.de



Lernen in der Uckermark - Chancen sehen (LUCHS) (Brandenburg)

Scout – Schule macht fit!

I. Problemstellung

Eine bessere Vorbereitung auf die künftige Ausbildung und eine richtige Berufswahl ist gerade in der Uckermark als Landkreis mit extrem hoher Arbeitslosenrate sehr wichtig. Denn obwohl zu wenige Lehrstellen angeboten werden, gibt es unbesetzte Lehrstellen, weil keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden werden können. Außerdem ist die Abbruchquote nach begonnener Ausbildung sehr hoch, weil die Auszubildenden oft eine falsche Vorstellung vom gewählten Beruf haben.

II. Lösungsansatz

Schlüssel zur Veränderung ist eine bessere Vorbereitung – auch um die Zahl derjenigen zu senken, die ein Jahr nach Abschluss der 10. Klasse noch keinen Ausbildungsplatz haben. Die Aufgabe der Scouts ist es, den Schülerinnen und Schülern, die es wünschen, bei der Berufsorientierung zu helfen.

Das Projekt „Scout - Schule macht fit!“ soll Jugendlichen den Übergang von der Schule in die Ausbildung erleichtern. Sie sollen befähigt werden, sich selbst besser einzuschätzen, das heißt, ihre speziellen fachlichen Begabungen und Fähigkeiten sowie persönlichen Stärken und auch Schwächen realistisch zu sehen und dies bei der Berufsfindung zu berücksichtigen. Dazu werden mit den Jugendlichen zunächst verschiedene altersgerechte Tests durchgeführt, unter anderem Interessentests und Tests zum Fachwissen auf den verschiedensten Wissensgebieten.

Wenn es gewünscht wird, arbeiten die Scouts mit den Eltern zusammen, die in den meisten Fällen ihr Kind bei der Wahl des künftigen Berufes unterstützen und beraten. Anschließend führen die Scouts mit den Jugendlichen individuelle Gespräche. Manche Jugendliche haben selbst in der 10. Klasse noch keine konkrete Vorstellung von ihrem künftigen Beruf. In diesen Fällen versuchen die Scouts, zunächst gemeinsam mit den Schülern/Schülerinnen einige Berufsgruppen von vornherein auszuklammern: wenn sie z. B. nicht im Büro arbeiten wollen oder kein Interesse an Kran-

kenpflege haben. Schritt für Schritt werden dann mögliche Berufswünsche erarbeitet.

Haben die Jugendlichen ihr Interesse für eine oder mehrere Möglichkeiten entdeckt, werden diese Berufsbilder erst einmal näher betrachtet. Wenn möglich, informieren sich die jungen Leute an Ort und Stelle über diesen Beruf, am besten durch ein persönliches Gespräch.

Ist es dann so weit, dass die Jugendlichen ihre Bewerbung eingereicht haben und zu einem Vorstellungsgespräch/Eignungstest eingeladen werden, können sie gemeinsam mit den Scouts diese Termine vorbereiten. Sie trainieren Eignungstests oder tauschen wertvolle Tipps für das Vorstellungsgespräch aus. Wenn der Betrieb die Jugendlichen ablehnt, können sie mit ihrem Scout weiter suchen und trainieren.

III. Perspektiven

Bis ca. 2007-2008 verlassen weiter geburtenstarke Jahrgänge die Sekundarschulen, doch der regionale Ausbildungsstellenmarkt bleibt auch dann durch Altnachfrager sehr angespannt. Für die Fortsetzung des Projektes ist ein Strategiemix geplant: Wir verbinden die persönliche Beratung der Jugendlichen und deren Unterstützung/Training mit einem dritten Element: der Erschließung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Region. Durch Praktikvermittlung werden persönliche Kontakte zwischen Betrieben und Jugendlichen hergestellt; die Scouts bieten Elemente eines externen Ausbildungsplatzmanagements an. Wir planen außerdem eine Kooperation mit dem Projekt „Schulmüde Schüler“ und eine Ausweitung der Zielgruppe (Jahrgangsstufe bis 10. Klasse und ggf. Gymnasien).

www.luchs-um.de

Harburg Learning Worlds - The Education network for Urban and Rural Regions (Hamburg/Lower Saxony)

Bachelor and Master's Degree in the Skilled Trades

I. Problem

The small and medium-scale sector of the economy generally and skilled trades in particular have so far failed to train more motivated young people as entrepreneurs or managers and bind such individuals to their organisations in the long term. In skilled trade apprenticeships, the number of young people with the "mittlere Reife" qualification (first secondary school examination) and "Abitur" ("A" levels), is comparatively small and on the decline. Because children born in low birth-rate years are now coming of age and as a result of changes in the educational backgrounds of school-leavers, the number of apprentices and trainees in skilled trades is decreasing dramatically. Because of the advanced age of many entrepreneurs and managers in skilled trade professions, there is simultaneously an extremely high level of demand for young people in the profession.

We are assuming that the skilled trades can satisfy only around one third of their needs in terms of entrepreneurs and management staff through their own training schemes and based on the conventional channels. The creation of attractive, practice-oriented training courses for entrepreneurs and managers to ensure the availability of a new generation of management staff has therefore become a key issue for the future of skilled trades.

II. Solution approach

The Network is developing attractive qualification measures for motivated young people.

The training programme for Technical Management Experts (Technische Betriebswirt) is currently being put into practice. We have built upon the existing training course (for Abitur students who have completed an apprenticeship) and increased the number of participants to 190. Through cooperations with Hamburg's *Hochschule für Wirtschaft und Politik* (University of Business Studies and Politics) and agreements with an American university, the technical management experts can obtain a university diploma (Hamburg) or a Bachelor's degree (USA) by completing a 12-month post-graduate course.

The Chambers of Trade in Schwerin and Lüneburg-Stade are already putting the concept into practice, launching the training course in 2004.

III. Outlook

Starting with the training course for technical management experts, a dual Bachelor course of study will be developed and introduced in 2006. For this purpose, we have extended the curriculum and are currently testing additional modules. We are also planning the "modularisation" of the course which will be based on work processes in small and medium-sized companies.

Traditional training channels for entrepreneurs and managers in skilled trade professions (such as master craftsman apprenticeships or management trainee programmes for the skilled trades) will be further developed and integrated in such a way that the Bachelor degree can also be obtained in year-long dual post-graduate courses. Initial talks are currently being held. The development of this post-graduate course of study is planned for 2005/2006. Implementation via the "Berufsakademie" (vocational academy) network will begin in 2007 at the latest.

Parallel to this, we developed a network which led to the foundation of a non-profit-making limited partnership (gGmbH) in 2004. The gGmbH will be the funding agency of the "Hochschule 21" in Buxtehude, which will operate in the form of a Public Private Partnership. The "Hochschule 21" partnership has initially developed three dual Bachelor courses in:

- civil engineering,
- architecture (construction on existing buildings),
- facility management.

Accreditation of the three courses has been initiated and the courses themselves are scheduled to start in autumn 2005.

The two networks "Berufsakademie" and "Hochschule 21" will work together closely and offer a comprehensive range of training courses for entrepreneurs and managers in small and medium-sized businesses. The possibility of taking post-graduate MA courses is offered by public universities.

HarburgerLernWelten - Das Bildungswerk für Stadt und Land (Hamburg/Niedersachsen)

Bachelor und Master im Handwerk

I. Problemstellung

Die mittelständische Wirtschaft generell und das Handwerk speziell haben es bislang nicht vermocht, lernstarke Jugendliche für Aufgaben als Unternehmer oder Führungskraft verstärkt auszubilden und dauerhaft an sich zu binden. In der handwerklichen Ausbildung sind die Anteile der Jugendlichen mit mittlerer Reife und Abitur, vergleichbar niedrig und rückläufig. Mit dem Nachrücken der geburtschwachen Jahrgänge und veränderten Vorbildungen der Schulabgänger geht die Zahl der Auszubildenden im Handwerk dramatisch zurück. Aufgrund der hohen Überalterung der Unternehmer und Führungskräfte im Handwerk besteht gleichzeitig ein extrem großer Nachwuchsbedarf.

Wir gehen davon aus, dass das Handwerk seinen Bedarf an Unternehmer/-innen und Führungskräften nur noch zu rund einem Drittel über eigene Ausbildungsleistungen auf den herkömmlichen Wegen realisieren kann. Die Schaffung von praxisgerechten attraktiven Ausbildungsgängen für Unternehmer/-innen und Führungskräften zur Sicherung des Nachwuchses ist zur entscheidenden Zukunftsfrage des Handwerks geworden.

II. Lösungsansatz

Das Netzwerk entwickelt attraktive Qualifizierungsmaßnahmen für lernstarke junge Leute.

Konkret umgesetzt wird derzeit die Weiterbildung zum Technischen Betriebswirt bzw. -wirtin: Wir haben den bereits bestehenden Ausbildungsgang (für Abiturient/-innen mit Lehre) weiter entwickelt und die Zahl der Teilnehmenden auf 190 Personen gesteigert.

Durch unsere Kooperation mit der Hamburger Hochschule für Wirtschaft und Politik und Vereinbarungen mit einer amerikanischen Hochschule können die Technischen Betriebswirte/-wirtinnen über ein einjähriges Aufbaustudium ihr Hochschuldiplom (Hamburg) bzw. ihren Bachelor-Abschluss (USA) erreichen.

Die Handwerkskammern Schwerin und Lüneburg-Stade haben das Konzept bereits übernommen und im Jahre 2004 mit diesem Ausbildungsgang begonnen.

III. Perspektiven

Ausgehend von dem Ausbildungsgang Technischer Betriebswirt/Betriebswirtin soll ein dualer Bachelor-Studiengang entwickelt und ab 2006 realisiert werden. Zu diesem Zweck haben wir das Curriculum weiter entwickelt und erproben derzeit zusätzliche Module. Gleichzeitig nehmen wir eine Modularisierung vor, die sich an den Arbeitsprozessen in kleinen und mittleren Unternehmen orientiert.

Die herkömmlichen Ausbildungswege für Unternehmer/-innen und Führungskräfte im Handwerk (wie Ausbildung zum Meister/zur Meisterin oder Betriebswirt/-in des Handwerks) sollen in der Form weiterentwickelt und integriert werden, dass in dualen Aufbaustudiengängen von einem Jahr Dauer ebenfalls der Bachelor-Abschluss erreicht werden kann. Dazu laufen zur Zeit Vorabklärungen. Die Entwicklung dieses Aufbaustudiums ist für 2005/2006 geplant. Eine Realisierung über das Netzwerk „Berufsakademie“ soll ab spätestens 2007 beginnen.

Parallel dazu haben wir ein Netzwerk entwickelt, das 2004 zur Gründung einer gemeinnützigen GmbH führte. Die gGmbH wird Trägerin der Hochschule 21 in Buxtehude, die in Form einer Public Private Partnership betrieben wird. Das Netzwerk „Hochschule 21“ hat zunächst drei duale Bachelor-Studiengänge entwickelt, und zwar

- Bauingenieurwesen,
- Architektur mit Schwerpunkt Bauen im Bestand,
- Facility Management.

Die Akkreditierung der drei Studiengänge wurde eingeleitet. Der Betrieb soll im Herbst 2005 aufgenommen werden.

Die beiden Netzwerke „Berufsakademie“ und „Hochschule 21“ werden intensiv kooperieren und die gesamte Palette der Ausbildung von Unternehmern, Unternehmerinnen und Führungskräften im Mittelstand anbieten. Die Optionen zu Aufbaustudiengängen mit dem Abschluss Master werden über öffentliche Hochschulen gesichert.



Cross-border learning – Learning Regions Werra-Meißner / Hersfeld-Rotenburg (Hesse)

Summary of the “PLUS portfolio” presentation

I. Problem

When young adults leave school and look for a job, their school reports often only inadequately describe their personal achievements and strengths. And yet it is important for both school-leavers and training companies that the various areas of competence and skills of relevance to future careers are documented.

II. Solution approach

Under the umbrella of the Learning Regions programme, the network task force "Vocational Orientation and Qualification of Young Adults" has developed a portfolio which can play a key role in helping applicants obtain apprenticeships and jobs in local industry. The State Education Authority (Schulamt), schools, representatives of chambers, the employment centre, companies and bodies providing non-school education are working together in the network to develop this instrument.

In the portfolio, students from 7th grade upwards, irrespective of the kind of school they attend, have their achievements and strengths confirmed on prepared forms – particularly in terms of out-of-school activities. A profile of the strengths of each student is created, documenting achievements from a broad range of areas of the individual's life, and not just academic results.

Major companies certify participation in placements, company tours, projects or Girls Days with a brief assessment, and craft businesses, associations and public education funding agencies now also have the chance to confirm the special achievements of students on a standard credit form. Special achievements at school, such as work as class spokesman/woman or successful participation in projects, are also documented in the so-called PLUS portfolio. In this way, an “application folder” is created. It can help the school leaver embark on his or her professional career and accompany the “lifelong learning” process.

Representatives of the network are introducing the PLUS portfolio in appropriate school years; the responsible teachers,

such as those for labour studies, supervise the portfolios during lessons. In this way, the students comprehend the importance of these documents for future applications.

Secondary and intermediate secondary school pupils, in particular, can supplement school reports by documenting extracurricular achievements which are often proof of soft skills.

Recruitment staff can use the PLUS portfolio in addition to application documents and assess applicants not just on the basis of academic achievements but also on personal skills. At the same time, young adults become more aware of their own strengths and in this way develop greater self-confidence.

Another advantage – both for applicants and companies – is the standardised way of documenting achievements. This guarantees maximum transparency and comparability.

III. Outlook

The portfolio has already been well received by local industry, something that is attributable in part to the close cooperation with the chambers. We aim to cooperate with even more schools and establish the portfolio in the region in such a way that it helps as many young people as possible to find a job or work placement.

www.bildung-hrwm.de



Grenzüberschreitendes Lernen – Lernende Regionen Werra-Meißner / Hersfeld-Rotenburg (Hessen)

Die „PLUS - Mappe“

I. Problemstellung

Beim Übergang von Schule in den Beruf beschreiben Zeugnisse oft nur unzureichend die **Persönlichen Leistungen und Stärken (PLUS)** von jungen Menschen. Dabei ist es sowohl für die Jugendlichen selbst aber auch für die ausbildenden Betriebe wichtig, die vielfältigen Kompetenzen und Fähigkeiten, die für zukünftige Berufslaufbahnen von Bedeutung sind, zu dokumentieren.

II. Lösungsansatz

Unter dem Dach der Lernenden Regionen ist in der Netzwerk Arbeitsgruppe „Berufliche Orientierung und Qualifizierung für Jugendliche“ eine Mappe entwickelt worden, die maßgeblich für die erfolgreiche Bewerbung um Ausbildungs- und Arbeitsplätze bei der heimischen Wirtschaft sein kann. Im Netzwerk und an der Entwicklung dieses Instruments arbeiten Staatliches Schulamt, Schulen, Vertreter der Kammern, die Agentur für Arbeit, Betriebe und außerschulische Bildungsträger zusammen.

In der Mappe lassen sich Jugendliche ab der 7. Klasse unabhängig von der Schulform auf vorgegebenen Formularen ihre Leistungen und Stärken - besonders aus dem nicht-schulischen Bereich - bestätigen. Dadurch entsteht ein Stärkenprofil der einzelnen Jugendlichen, für das nicht nur die Schulzeugnisse ausschlaggebend sind. Stattdessen werden Leistungen aus einer Vielzahl von Lebensbereichen der Jugendlichen auf diese Weise dokumentierbar.

Außer den größeren Wirtschaftsbetrieben, die dort die Teilnahme an Praktika, Betriebserkundungen, Projekten oder am Girls Day mit einer kurzen Beurteilung bestätigen, haben auch Handwerksbetriebe, Vereine und öffentliche Bildungsträger in Zukunft die Möglichkeit, besondere Leistungen von Jugendlichen auf einem standardisierten Nachweisformular zu bescheinigen. Auch besondere schulische Leistungen, wie die Arbeit als Klassensprecher/-in oder die erfolgreiche Teilnahme an Projekten, werden in der PLUS-Mappe festgehalten.

So entsteht eine „Bewerbungsmappe“, die als Starthilfe in

die Berufstätigkeit genutzt wird und darüber hinaus das „Lebenslange Lernen“ begleiten kann.

Vertreter/-innen des Netzwerks führen die PLUS-Mappe in den entsprechenden Jahrgängen ein; die zuständigen Lehrkräfte, etwa für Arbeitslehre, betreuen sie im Unterricht. So erfassen die Schüler/-innen die Bedeutung der Nachweise für ihre zukünftige Bewerbung.

Gerade für Haupt- und Realschüler/-innen können die Schulzeugnisse durch die Dokumentation außerschulischer Leistungen, die oftmals Aussagen über Soft Skills ermöglichen, aufgewertet werden.

So können Personalentscheider/-innen neben den Bewerbungsunterlagen auch die PLUS-Mappe zu Rate ziehen, um nicht nur fachliche Leistungen, sondern auch persönliche Fähigkeiten eines Bewerbers oder einer Bewerberin zu beurteilen. Gleichzeitig werden Jugendliche sich ihrer eigenen Stärken bewusster und entwickeln so ein größeres Selbstvertrauen.

Ein weiterer Vorteil – sowohl für die jungen Menschen als auch die Betriebe – ist die standardisierte Form der Leistungsdokumentation, da so eine größtmögliche Transparenz und Vergleichbarkeit geschaffen wird.

III. Perspektiven

Schon jetzt besitzt die Mappe bei der heimischen Wirtschaft eine hohe Akzeptanz, was u.a. durch die enge inhaltliche Kooperation mit den Kammern zustande kommt. Unser Ziel ist es, mit noch mehr Schulen zu kooperieren und die Mappe so in der Region zu etablieren, dass sie möglichst vielen Jugendlichen beim Finden eines Ausbildungs- oder Praktikumsplatzes hilft.

www.bildung-hrwm.de



Learning Region Kassel City and Kassel Rural District (Hesse)

The “Vocational Godparent” Model to ease the transition from school to work

I. Problem

The Kassel region suffers from a chronic shortage of jobs and training places on the one hand, and an increasingly detailed spectrum of different occupational profiles on the other. In particular, students from special schools and from non-academic secondary schools often leave without the necessary equipment to make an informed career choice.

II. Solution approach

For the reasons stated above, new possibilities of vocational orientation are being tried out for various types of school in the educational and vocational spheres in the City of Kassel and in Kassel Rural District. In particular, an attempt is being made to establish a “joined-up” approach. One aspect of this approach is the “vocational godparent” model, in which committed individuals, working on a voluntary basis, provide assistance to school students as the latter seek to determine their vocational orientation.

School students who still have no idea of the career they wish to pursue, or who receive no support in this matter from their parents, are assigned a “vocational godparent”. These individuals support the young people with practical tips and contacts, e.g. when seeking a training place, when getting their application forms together, or when preparing for job interviews. The “vocational godparents” however also teach craft skills in workshops, factories or schools, run small projects in the immediate vicinity, or keep an eye on the young people while at work. It goes without saying that in the process they also give the young people insights into their own career experience and values.

We in turn support the “vocational godparents” by giving them a specialist induction (e.g. in insurance questions) and by making arrangements with the school in question. In addition, we organize regular exchanges of experience between all our voluntary workers. In particular the professional staff of the Young People’s Careers Advisory Centres run by the City and Rural District Councils are always available to answer questions and provide support when problems occur.

In the past, “vocational godparents” have succeeded, as a result of their commitment, in actually finding training places for individual young people. The success of the scheme can also be explained by the fact that for the young people, the “godparents” are largely “neutral parties” to whom they can talk easily, people who are devoting time to them of their own free will.

Among the results of our project so far is that we have been able to raise an awareness in all concerned of new paths in vocational orientation and of the great variety of conceivable activities which can be carried out on a jointly agreed basis.

III. Outlook

The “vocational godparent” model is integrated into a nexus of further activities in the area of transition between school and work (such as the “Career Café” or the training of teachers in this field). All the activities receive academic flanking from the University of Kassel and are intended (both as individual modules and in their entirety) to have an exemplary character for other schools in the region.

The “vocational godparent” model is increasingly being transferred to the responsibility of the professional staff engaged in career advice for young people, but without thereby calling into question, on the part of any of those involved, the link with the Learning Region: City and Rural District of Kassel network and comprehensive project. Results to date have awakened the interest of local politicians in the city and rural district, and secured their interest in keeping alive, and further developing, the activities of the scheme.

www.lernende-region-kassel.de



Lernende Region Kassel Stadt und Land (Hessen)

Das BerufsPaten-Modell zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf

I. Problemstellung

Die Region Kassel leidet unter chronischem Ausbildungs- und Arbeitsplatzmangel einerseits und einem immer differenzierteren Spektrum an Berufsbildern andererseits. Besonders Haupt- und Sonderschülerinnen und -schüler verlassen die Schule vielfach ohne die nötige „Berufswahlreife“.

II. Lösungsansatz

Im Bereich Schule und Beruf werden für unterschiedliche Schulen in Stadt und Landkreis Kassel deshalb neue Möglichkeiten der Berufsorientierung erprobt und miteinander in Beziehung gesetzt. Hierzu gehört u.a. das BerufsPaten-Modell, in dessen Rahmen ehrenamtlich engagierten Bürger/-innen Schülerinnen und Schüler aktiv bei der Berufsorientierung unterstützen:

Wir stellen den Schüler/-innen, die noch orientierungslos sind bzw. keine Unterstützung aus dem Elternhaus erfahren, BerufsPaten zur Seite. Diese unterstützen die Jugendlichen mit praktischen Tipps und Kontakten, z.B. bei der Ausbildungsplatzsuche, beim Zusammenstellen der Bewerbungsunterlagen oder bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen. Die BerufsPaten vermitteln aber auch handwerkliche Fähigkeiten im Betrieb oder in der Schule, bieten kleine Projekte im nahen Umfeld an oder begleiten in Betriebe. Selbstverständlich vermitteln sie den Schüler/-innen dabei auch Einblicke in eigene Berufserfahrungen und Werte.

Wir unterstützen die BerufsPaten durch eine fachliche Einführung (z.B. zu Versicherungsfragen) sowie bei Absprachen mit der jeweiligen Schule. Zudem organisieren wir einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit allen Ehrenamtlichen. Vor allem die Fachstellen der Jugendberufshilfe von Stadt und Landkreis Kassel stehen als feste Ansprechpartner/-innen bei Fragen und Problemen zur Verfügung.

In der Vergangenheit ist es den BerufsPaten durch ihr Engagement gelungen, für einige Jugendliche einen Ausbildungsplatz zu finden. Der Erfolg der BerufsPaten erklärt sich auch dadurch, dass sie für die Jugendlichen weitgehend

neutrale Gesprächspartner/-innen sind, die sich freiwillig für die jungen Leute engagieren.

Zu den bisherigen Ergebnissen unseres Projektes gehört auch, dass wir die Sensibilität bei allen Beteiligten für neue Wege in der Berufsorientierung und die Vielfalt denkbarer, aber auch gemeinsamer und abgestimmter Aktivitäten deutlich erhöhen konnten.

III. Perspektiven

Das BerufsPaten-Modell ist in weitere Aktivitäten im Übergang zwischen Schule und Beruf (wie z.B. dem Café Beruf oder der Qualifizierung von Lehrern/-innen) eingebunden. Alle Aktivitäten werden von der Universität Kassel wissenschaftlich begleitet und sollen (als Bausteine oder auch in ihrer Gesamtheit) für weitere Schulen der Region Vorbildcharakter haben.

Das BerufsPaten-Modell wird zunehmend in die Verantwortung der Fachstellen für Jugendberufshilfe überführt (ohne dass von den Beteiligten die Verbindung zu Gesamtprojekt und Netzwerk ‚Lernende Region Kassel Stadt und Land‘ in Frage gestellt wird). Die bisherigen Ergebnisse haben das Interesse der politischen Ebene von Stadt und Landkreis Kassel geweckt und sie für die Sicherung und Weiterentwicklung der Aktivitäten gewonnen.

www.lernende-region-kassel.de



Learning Network Region Rheingau-Taunus (Hesse)

Ready for take-off! Learning from one's own experience

I. Problem

More and more people are affected by unemployment, or are forced to change jobs or professions. They have to cope with the process of changing from one occupation to another. Above all, this process requires soft skills and areas of competence such as reflective skills, decision-making skills, self-determining skills and an ability to assume responsibility for one's own life. Young secondary school leavers, in particular, need to be able to plan and determine their own professional careers. An awareness of personal skills, areas of competence and strengths and weaknesses promotes the self-confidence, self-esteem and decision-making skills of young adults when making the transition from school to professional life, enabling them to assume responsibility for their own future and to recognise their own personal requirements.

However, we discovered that these skills have so far played either no role at all or only a minor role in lessons in our region.

II. Solution approach

In the project "Ready for take-off! Learning from one's own experience" the principals and teachers of secondary, comprehensive and vocational schools are developing a curriculum for pupils of secondary schools and vocational preparation classes.

The aims of the project are as follows:

- By examining their own biographies, students learn to recognise their personal abilities, skills and areas of competence.
- They analyse their strengths and preferences and develop a personal profile.
- They improve their self-determining skills for their professional future.
- They establish new social contacts so as to provide mutual support in the reorientation process.
- School principals and teachers create a network for subject-based contacts, mutual support and development of new training ideas.

In spring 2004, the school principals and teachers participating in our network developed a curriculum focusing on the following subjects in three workshops under the supervision of an experienced education expert:

- Promotion of communication and cooperation skills among students,
- Becoming aware of areas of competence,
- Promotion of ability to cope with conflicts,
- Career planning.

III. Outlook

The curriculum is being tested in autumn 2004 in the participating secondary, comprehensive and vocational schools. At a reflection workshop in January 2005, teachers will pool experiences and results and subsequently revise the curriculum so that it can be published after completion.

www.vhs-rtk.de



Lernende Netzwerkregion Rheingau-Taunus (Hessen)

Startklar! aus der eigenen Biografie für die Zukunft lernen

I. Problemstellung

Immer mehr Menschen sind immer häufiger von Erwerbslosigkeit, Tätigkeits- oder Berufswechsel betroffen. Sie stehen damit vor der Aufgabe, Transferprozesse von einer Beschäftigung in eine neue erfolgreich bewältigen zu müssen. Für diesen Prozess sind vor allem überfachliche Fähigkeiten und Kompetenzen erforderlich, zum Beispiel Reflexionsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, biografische Selbststeuerungskompetenzen und die Verantwortungsübernahme für das eigene Leben. Jugendliche Hauptschulabgänger brauchen in besonderer Weise die Befähigung zur Planung und Steuerung der eigenen Berufsbiografie. Ein Bewusstsein über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen, Stärken und Schwächen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben fördern ihr Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen, ihre Entscheidungsfähigkeit und ermöglicht die Übernahme der Verantwortung für ihr eigenes Leben und eine stärkere Orientierung an den eigenen Bedürfnissen. Wir haben jedoch festgestellt, dass diese Fähigkeiten bislang kaum oder gar nicht im Unterricht unserer Region gefördert werden.

II. Lösungsansatz

Im Projekt Startklar! aus der eigenen Biografie für die Zukunft lernen entwickeln Schulleiter/-innen und Lehrer/-innen von Haupt-, Gesamt- und Berufsschulen ein Curriculum für Schüler/-innen von Hauptschulen und Berufsvorbereitungsklassen.

Ziele des Projektes sind:

- Die Schüler/-innen lernen durch die Beschäftigung mit der eigenen Biografie ihre Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen kennen.
- Sie analysieren ihre Stärken und Vorlieben und erarbeiten ihr persönliches Profil.
- Sie erweitern ihre Selbststeuerungskompetenz für ihre berufliche Zukunft.
- Sie knüpfen neue soziale Beziehungen zur gegenseitigen Unterstützung in ihrem Neuorientierungsprozess.

- Schulleiter/-innen und Lehrer/-innen schaffen ein Netzwerk für themenorientierte Kontakte, gegenseitige Unterstützung und Entwicklung neuer Fortbildungsideen.

Die Schulleiter/-innen und Lehrer/-innen unseres Netzwerks entwickelten im Frühjahr 2004 in drei Workshops unter der Leitung eines erfahrenen Pädagogen ein Curriculum mit folgenden Themenschwerpunkten:

- Förderung von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit bei Schüler/-innen,
- Kompetenzen bewusst machen,
- Förderung der Konfliktfähigkeit,
- Berufswegeplanung.

III. Perspektiven

Das Curriculum wird im Herbst 2004 in den kooperierenden Haupt-, Gesamt- und Berufsschulen erprobt. Die Lehrer/-innen tragen auf einem Reflexionsworkshop im Januar 2005 die Erfahrungen und Ergebnisse zusammen, anschließend wird das Curriculum noch einmal überarbeitet, um es nach Fertigstellung veröffentlichen zu können.

www.vhs-rtk.de



LUQ Learning and Qualification. Network on Social and Vocational Integration (Hesse)

New Bridges to the Job

I. Problem

Boys and girls in our region with a migration background find it much more difficult to participate in education, vocational orientation and training. Lacking co-ordination between the institutions of general and vocational education often leads to breaks and failures in the individual educational biographies.

II. Solution approach

A wide range of new vocational orientation modules for girls and boys from 7th to 9th grade have been developed, tested, modified and improved. They represent a new method to work with the target group providing an early orientation in vocational training already at the school level. Within the meaning of "gender mainstreaming", girls are introduced to technical, manual and IT-related professions in single-sex groups. In addition, the network establishes new education forms at the interface between educational sectors. So it is planned to provide links to blended learning opportunities in the course of the project, mainly in order to improve literacy and linguistic competencies.

The subjects of the modules are:

- test and application training,
- Company research/company inquiry (48 regional companies were involved in the week-long seminar to establish early and systematic contacts to the working reality of potential (apprenticeship)employers),
- Life planning (the connection between perspectives in life and work are worked out in small groups).
- Individual guidance until the first year of apprenticeship (in individual cases)

III. Outlook

After successfully testing the models, we plan to:

- establish long-term cooperation with local companies
- discuss and try out new ways of helping school-leavers make the transition to the working world with chambers and employers (e.g. one-year accompanying placement or partial qualification by companies)
- publish a manual and transfer: career orientation at schools in cooperation with the youth welfare services – a model for full-time schools
- career orientation centre at school – a model for full-time school

www.vhs.frankfurt.de/projekte



LUQ Lernen und Qualifizieren. Netzwerk zur sozialen und beruflichen Integration (Hessen)

Neue Brücken zum Beruf

I. Problemstellung

Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund tragen in unserer Region ein erhöhtes Risiko in Bildung, Berufsfindung und Ausbildung. Unkoordinierte Übergänge zwischen Institutionen allgemeiner und beruflicher Bildung verursachen häufig Brüche und Scheitern in den individuellen Lernbiografien.

II. Lösungsansatz

Wir haben eine ganze Reihe neuer Module für die Berufsorientierung von Mädchen und Jungen der Klassen 7–9 entwickelt, mehrfach eingesetzt, überarbeitet und verbessert. Sie stellen eine neue Form der Arbeit mit der Zielgruppe dar, die eine frühzeitige Ausbildungsorientierung im Kontext von Schule herstellt.

Im Sinne des Gender Mainstreaming werden Mädchen in gesellschaftshomogenen Gruppen insbesondere an technische, handwerkliche und IT-Berufe herangeführt. Das Netzwerk etabliert außerdem neue Lernformen an der Schnittstelle zwischen den Bildungsbereichen. So soll im weiteren Projektverlauf eine Kopplung zu Selbstlernmöglichkeiten (Blended Learning) vor allem zur Verbesserung der Kompetenzen in Literalität und Sprache hergestellt werden.

Themen der verschiedenen Module sind:

- Test- und Bewerbungstraining.
- Betriebserkundung/Betriebsbefragung (Betriebe der Region wurden in das einwöchige Seminar eingebunden, um den frühen und systematischen Kontakt zur betrieblichen Realität potenzieller Arbeit-/Ausbildungsplatzgeber herzustellen.)
- Lebensplanung (In Kleingruppen wird die Verbindung von Lebens- und Berufsperspektiven erarbeitet.)
- Individuelle Begleitung bis ins erste Lehrjahr (im Einzelfall)

III. Perspektiven

Unsere Pläne nach der erfolgreichen Erprobung der Module sind:

- die Kooperationen mit den regionalen Betrieben zu vertiefen
- neue Formen des Übergangs von Schule zum Beruf mit Arbeitgebern und Kammern zu diskutieren und zu erproben (z.B. einjährige begleitete Praktika oder Teilqualifizierungen durch Betriebe)
- die Veröffentlichung eines Handbuchs und Transfer: Berufsorientierung an der Schule in Kooperation mit Jugendhilfe – ein Modell für die Ganztagschule
- Berufsorientierungszentrum an der Schule – ein Modell für die Ganztagschule

www.vhs.frankfurt.de/projekte



Learning Region Waldeck-Frankenberg (Hesse)

“KomBi”: modularized partial qualifications for the semi-skilled and unskilled

I. Problem

The requirements of increasingly demanding occupational profiles are leading an increasing number of teenagers and young adults to drop out of training and to their being squeezed out of jobs with obligatory national insurance (i.e. non-casual jobs). Some 39 per cent of the unemployed in Waldeck-Frankenberg (north Hesse) have not completed a course of vocational training. On account of their poor qualifications, it is difficult or impossible for Job Centres to find work for these men and women. In addition, we see social deficits and similar individual problems in this group, all of which make it considerably more difficult for them to hold down a “normal” job.

II. Solution approach

Unemployed, or potentially unemployed, teenagers and young men and women up to their mid-thirties are given a 12-month vocational qualification including EDP and language skills allowing a sustainable integration into the training and employment market.

In co-operation with the Chambers of Trade (Industrie- und Handelskammer and Handwerkskammer) and the Employment Agency, the partial qualifications are offered in such a way that the participants, depending on individual circumstances, can get them recognized as counting towards recognized vocational qualifications, and/or their employability is improved. The concept is rounded off by supervision by an educational social worker.

To date, 24 participants aged between 23 and 34 have passed through the training modules. The modules, together with practical work-experience in the respective occupation, have given each participant knowledge and skills which can be used as the foundation of further career development. The contents of the work-experience schemes are documented in a certificate and the total time spent is counted towards the total time needed for any recognized occupational training course subsequently undertaken. In cases where completion of such a course seems to be an

attainable goal, it is intended to continue the grants until the qualification has been acquired.

III. Outlook

The prospects of the participants can be judged as good, as can the first phase of the scheme in general. In spite of the difficult employment situation and serious limitations on the part of the participants, two-thirds of them have since obtained either a recognized vocational-training place or a job carrying obligatory national insurance. The second phase, in which 19 participants are involved, is not yet complete.

Regional businesses have shown a greater willingness to accept these modularized partial qualifications, with the result that further phases of the scheme are planned.

www.bildung-machts-bunt.de



Lernende Region Waldeck-Frankenberg (Hessen)

KomBi, modularisierte Teilqualifizierungen für An- und Ungelernte

I. Problemstellung

Die Anforderungen an immer anspruchsvoller werdenden Berufsbildern führen bei immer mehr Jugendlichen und jungen Erwachsenen zum Ausbildungsabbruch und zur Ausgrenzung aus versicherungspflichtiger Beschäftigung. Ca. 39% der Arbeitslosen in Waldeck-Frankenberg (Nordhessen) haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Diese Männer und Frauen sind aufgrund ihrer geringen Qualifikation kaum oder gar nicht vermittelbar. Hinzu kommen in vielen Fällen soziale Defizite und ähnliche, individuelle Probleme, die einen „normalen“ Berufsalltag erheblich erschweren.

II. Lösungsansatz

Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche, Männer und Frauen bis Mitte 30 erhalten durch eine zwölfmonatige Berufsbildungsqualifikation mit EDV- und Sprachanteilen eine nachhaltige Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

In Kooperation mit den Kammerorganisationen (IHK und HWK) und der Agentur für Arbeit werden die Teilqualifikationen so angeboten, dass die Teilnehmenden je nach individueller Voraussetzung eine Anrechnung auf Ausbildungsberufe erhalten und/oder die Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird. Eine sozialpädagogische Betreuung ergänzt das Konzept.

Die modularisierten Bildungseinheiten wurden bisher von 24 Teilnehmenden im Alter zwischen 23 und 34 Jahren durchlaufen. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin hat sich anhand der Module und betrieblichen Praktika im jeweiligen Berufszweig Kenntnisse und Fertigkeiten angeeignet, die als Voraussetzung für den weiteren beruflichen Werdegang verwendet werden können. Die Inhalte der Praktika werden durch ein Zertifikat dokumentiert und die absolvierte Dauer wird bei Beginn einer Ausbildung angerechnet. In Fällen, in denen eine Ausbildung erreichbar scheint, soll die Förderung der Qualifizierung bis zu diesem Abschluss erfolgen.

III. Perspektiven

Die Aussichten der Teilnehmenden und der Verlauf des ersten Durchgangs sind als gut zu bewerten: Trotz schwieriger Arbeitsmarktlage und erheblicher Einschränkungen der Teilnehmenden sind 2/3 von ihnen inzwischen sozialversicherungspflichtig erwerbstätig oder in Ausbildung. Der zweite Durchgang mit 19 Teilnehmenden ist noch nicht abgeschlossen.

Die Akzeptanz von modularisierten Teilqualifikationen ist bei den regionalen Unternehmen gestiegen, so dass weitere Durchgänge dieser Maßnahme geplant sind.

www.bildung-machts-bunt.de



Learning Network AKZENT in the Western Pomerania (East)/ City of Greifswald / Uecker-Randow Region (Mecklenburg-West Pomerania)

Integrated school-leaving certificate with career orientation

I. Problem

In the region covered by the AKZENT open learning network, there are a large number of "native" teenagers and young adults, along with young ethnic German migrants from the former Eastern bloc, and other young migrants, who do not have a middle-school (*Realschule*) leaving certificate, but who urgently need this qualification in order to fulfil their career wishes. The young people largely come from socially disadvantaged families and are quick to give up when they have personal problems or a "low" for any other reason. For this reason, attending "normal" evening classes offering this qualification is out of the question right from the start.

II. Solution approach

The aim of the project (known by its German acronym InSa) is a middle-school leaving certificate and career orientation. What the scheme hopes to put across are the contents of the school curriculum in core and special subjects, along with the skills necessary for developing and strengthening personality structure. Using specially chosen teachers and comprehensive counselling and supervision by two educational social workers, the individual abilities and skills of the course participants are developed and reinforced.

The scheme has been developed in the form of evening classes. Before the start of the first course, we invite all applicants to attend an interview and carefully select the future participants. In a three-month preliminary course, these are given instruction in mathematics, German, English, physics, social studies and history, along with a week-long computer-course. In addition, we have been able to provide extra coaching in mathematics, German and English. During the preliminary course, extra-curricular activities also take place, as does a career-orientation session at the vocational training centre in Greifswald.

The first semester of the qualification year began in January 2004 and ended with intermediate examinations which all the students passed. These were followed in the

summer months by a three-month career-orientation work-experience period. During this time, the young people were under constant supervision, and given support when problems occurred. The second and final semester of the qualification year will begin in October 2004 and will prepare the participants for the examinations leading to the award of the middle-school leaving certificate.

During the semester, teachers and educational social workers are in regular contact. Monthly teachers' conferences are held, so that any difficulties can be dealt with at once and as the situation demands. The educational social workers and the college principal sit in on lessons on a regular basis; an important instrument of quality assurance in respect of the teaching. Monthly sessions with the educational social workers give participants an additional opportunity, over and beyond the daily consultation periods, to address and resolve problems which affect the way the course is going for the whole group.

III. Outlook

The need on the part of the young people for additional middle-school courses in the region is not disputed. After the current project comes to an end, we shall revise the concept where necessary, in order, among other things, to extend the network and to be able to react even more flexibly to the regional conditions on the education and jobs market. Our approach involving consistent supervision by educational social workers is in any case successful and promising. It is indispensable for the success of school leaving-certificate courses of this kind.

www.lrov.de/Netzwerk.htm



Lernnetzwerk AKZENT in der Region Ostvorpommern / Hansestadt Greifswald / Uecker-Randow (Mecklenburg-Vorpommern)

Integrativer Schulabschluss mit Berufsfindung (InSa)

I. Problemstellung

In der Region des offenen Lernnetzwerkes AKZENT gibt es eine große Anzahl einheimischer Jugendlicher/junger Erwachsener sowie jugendlicher Spätaussiedler und Zuwanderer, die noch nicht über einen Realschulabschluss verfügen, diesen aber auf Grund der angestrebten beruflichen Perspektive dringend benötigen. Die jungen Leute kommen größtenteils aus sozial schwachen Familien und resignieren schnell während eines Leistungstiefs oder auch bei persönlichen Problemen: Die Teilnahme an einer „normalen“ Abendrealschule scheidet somit von vorneherein aus.

II. Lösungsansatz

Ziel des Projektes InSa ist der erfolgreiche Realschulabschluss sowie eine berufliche Orientierung. Vermittelt werden sollen insbesondere schulische Grund- und Fachkenntnisse sowie die nötige soziale Kompetenz zur Entwicklung und Stärkung der Persönlichkeitsstruktur. Mit ausgewählten Lehrkräften und der umfassenden Beratung und Begleitung durch zwei Sozialpädagoginnen werden die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kursteilnehmer entwickelt und gestärkt.

Die Maßnahme ist als Abendschule konzipiert. Vor Beginn des ersten Kurses haben wir alle Bewerberinnen und Bewerber zum Gespräch eingeladen und sorgfältig die späteren Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausgewählt. In einem dreimonatigen Vorkurs wurden diese in den Fächern Mathematik, Deutsch, Englisch, Physik, Sozialkunde, Geschichte und einem einwöchigen Computer-Kurs unterrichtet. Zusätzlich konnten wir Stützunterricht in Mathematik, Deutsch und Englisch anbieten. Während des Vorkurses fanden außerdem Aktivitäten außerhalb des Unterrichts und eine Berufsorientierungswoche im Berufsbildungswerk Greifswald statt.

Das erste Semester des Qualifikationsjahres begann im Januar 2004 und endete mit Zwischenprüfungen, die alle Schüler/-innen erfolgreich bestanden. Daran schloss sich in den Sommermonaten ein dreimonatiges berufsorientie-

rendes Praktikum an. Während dieser Zeit wurden die jungen Leute kontinuierlich begleitet und bei der Lösung auftretender Probleme unterstützt. Das zweite und letzte Semester des Qualifikationsjahres beginnt im Oktober 2004 und führt die Teilnehmenden an die Prüfungen zur Mittleren Reife heran.

Während des laufenden Semesters stehen Lehrkräfte und Sozialpädagoginnen in regelmäßigem Austausch. Es werden monatliche Lehrerkonferenzen durchgeführt, um immer sofort und situationsangepasst auf Schwierigkeiten reagieren zu können. Die Sozialpädagoginnen und die Leiterin der Einrichtung führen in regelmäßigen Abständen Unterrichtshospitationen durch; diese sind ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung der pädagogischen Arbeit. Monatliche Kursstunden der Sozialpädagoginnen geben den Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusätzlich zu den täglichen Sprechzeiten die Möglichkeit, Probleme, die den Kursablauf und die gesamte Gruppe betreffen, anzusprechen und zu klären.

III. Perspektiven

Der Bedarf der jungen Leute an weiteren Realschulkursen in der Region ist gegeben. Nach Beendigung des laufenden Projektes werden wir das Konzept überarbeiten, u. a. um das Netzwerk auszubauen und noch flexibler auf die regionalen Bedingungen auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt eingehen zu können. Erfolgreich und vielversprechend ist in jedem Fall unser Ansatz einer konsequenten sozialpädagogischen Betreuung: Sie ist unverzichtbar für den Erfolg solcher Schulabschlusskurse.

www.lrov.de/Netzwerk.htm



Network “Effective Shaping of the Training Potential of the Baltic Region” (EGOS) (Mecklenburg-West Pomerania)

Children experience school mathematics

I. Problem

Many children in primary school have not mastered the elementary operations of arithmetic or else confuse them with one another. When attempting to reproduce a division (e.g. 20 divided by 2) in a text, many children turn the division task into one of subtraction. These misinterpretations recur with great regularity – as also happens when carrying out arithmetical operations with zero. The background is an inflexible understanding of problem and solution, such as is also the case with many adults, who then pass it on to the children.

II. Solution approach

In our project we confront both the children and the teachers with the problem. The intention is that children learn abilities, skills and attitudes which go beyond the solving of tasks in the narrow sense as traditionally understood. When approaching particular tasks, the children learn here to use sketches, tables and simple systematic trial-and-error, and to experience and understand these as methods of solving the problem. The focus is no longer on a particular result or a particular solution. The well-known proverb “Many roads lead to Rome” is also valid in mathematics, where there is more than just one way of obtaining a result. Both parents and teachers need to be sensitized to this.

The first successes are reflected in a framework plan drawn up by the Ministry of Social Affairs for the state of Mecklenburg-Western Pomerania, in which guidelines for the targeted preparation of nursery-school children for primary school have been worked out. Our study results can be found in this framework plan.

III. Outlook

Building on this framework plan, we intend in future to develop educational modules for training teachers and parents on this subject.

www.egos-wismar.de



Netzwerk „Effektive Gestaltung des Ausbildungspotenzials der Ostseeregion“ (EGOS) (Mecklenburg – Vorpommern)

Kinder erleben die Schulmathematik

I. Problemstellung

Viele Kinder beherrschen in der Grundschule nicht die einfachen Rechenarten bzw. verwechseln die Grundrechenarten miteinander. Bei dem Versuch, eine Divisionsaufgabe (20:2) in einem Text wiederzugeben, machen viele Kinder aus einer Divisionsaufgabe eine Subtraktionsaufgabe. Diese Fehlinterpretationen treten – genauso wie beim Rechnen mit Null – mit aller Regelmäßigkeit wieder auf. Hintergrund ist ein starres Verständnis von Problem und Lösung, das so bei vielen Erwachsenen vorherrscht und genauso an die Kinder weiter gegeben wird.

II. Lösungsansatz

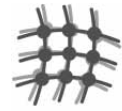
Wir konfrontieren in unserem Projekt sowohl die Kinder als auch Lehrer/-innen und Eltern mit der Problematik. Die Kinder sollen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen erlernen, die über das eigentliche Lösen von Aufgaben im engen und traditionell verstandenen Sinne hinaus gehen. Beim Bearbeiten von Sachaufgaben lernen die Kinder hier, Skizzen, Tabellen und das einfache systematische Probieren zu nutzen und als Methode der Aufgabenlösung zu erleben und zu verstehen. Die Orientierung an einem bestimmten Resultat/einer bestimmten Lösung steht nicht mehr im Vordergrund. Das bekannte Sprichwort „Viele Wege führen nach Rom“ gilt auch für die Mathematik, in der es mehr als nur einen Weg gibt, um zu einem Ergebnis zu gelangen. Dafür müssen sowohl Eltern als Lehrkräfte sensibilisiert werden.

Erste Erfolge spiegeln sich in einem Rahmenplan des Sozialministeriums von Mecklenburg-Vorpommern wider, in dem Richtlinien für zielgerichtete Vorbereitungen von Kindern in Tageseinrichtungen auf die Schule ausgearbeitet wurden. Unsere Studienergebnisse finden sich in diesem Rahmenplan wieder.

III. Perspektiven

Aufbauend auf diesem Rahmenplan werden wir zukünftig Bildungsmodule zur Schulung von Pädagogen/Pädagoginnen und Eltern dieses Thema betreffend entwickeln.

www.egos-wismar.de



Lernende Region Osnabrück

Learning Region Osnabrueck (Lower Saxony)

Parent courses „Macht euch stark für starke Kinder“[©] (“Make yourself strong for strong kids”)

I. Problem

Experience in regional institutions shows: the day-to-day upbringing of children is becoming more and more difficult; parents need support and the opportunity to exchange experiences. It is particularly difficult for migrant families because familiar ways and manners no longer fit. Old family structures, values and upbringing-style are being questioned. Here the exchange of experiences with one another and support with new orientation is important.

II. Solution approach

The work group “Parent courses” has developed concepts for parent education and for the education of parent-course trainers.

In the parent courses, it is about an open exchange in the subjects of conflicts, limits, upbringing models and strategies. Together practical ways are sought in the courses in order to strengthen upbringing competence. The trainers build on the available strengths of parents so that they can provide concrete support for the solutions to problems in day-to-day life.

The courses are lead by two trainers. They take place in kindergartens, schools and community centres, whenever possible.

Meanwhile trainers for parent courses have been trained in three education steps. In the Osnabrueck region, 22 parent courses have been offered in different education institutions since February 2003.

The parent courses are evaluated by the Catholic College of Higher Education in northern Germany (Katholische Fachhochschule Norddeutschland). There were questionnaires developed for the beginning and for the end of the course. A further questionnaire was sent six months after the completion of the course.

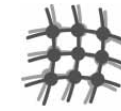
In the meantime, the Migration Board of the City of Osnabrueck together with a working group of people from different cultural areas modified the parent course concept for migrants. In the second half of 2004, trainers will be

instructed and the first pilot course will take place. They are bilingual so as not to make the exchange of ideas harder because of language difficulties; one trainer in each course will have the same cultural background as the parents in the course.

III. Outlook

Our long-term goal is to offer parent courses for the different target and age groups in order to cover everyone in the city and district of Osnabrueck. Institutions in the neighbouring regions have already taken over the basic concept and together with us will further develop it to fit specific groups so that a larger group of parents can benefit from this work.

www.lernenderegionosnabrueck.de



Lernende Region Osnabrück

Lernende Region Osnabrück (Niedersachsen)

Elternkurse „Macht euch stark für starke Kinder“[©]

I. Problemstellung

Die Praxis regionaler Einrichtungen zeigt: Der Erziehungsalltag wird immer schwieriger, Eltern brauchen zunehmend Unterstützung und Austausch. Besondere Schwierigkeiten treten in Migrationsfamilien auf, denn gewohnte Wege und Umgangsformen passen nicht mehr. Gewachsene Strukturen in den Familien, Werte und Erziehungsstile werden in Frage gestellt. Wichtig sind hier der Austausch untereinander und die Unterstützung bei der Neuorientierung.

II. Lösungsansatz

Der Arbeitskreis des Teilvorhabens „Elternkurse“ hat Konzepte zur Elternbildung und zur Schulung von Elternkurs-Trainerinnen und -Trainern entwickelt.

In den Elternkursen geht es um den offenen Austausch über Themen wie Konflikte, Grenzen, Erziehungsmodelle und -strategien. Gemeinsam werden in den Kursen praxisnahe Wege gesucht, um die Erziehungscompetenz zu stärken. Die Trainer/-innen knüpfen vor allem an die vorhandenen Stärken der Eltern an, um konkrete Unterstützung für die Lösung von Problemen im Erziehungsalltag zu leisten. Die Kurse werden von jeweils zwei Trainer/-innen geleitet. Soweit möglich finden sie in Kindergärten, Schulen, Mütter- und Gemeinschaftszentren statt.

Mittlerweile sind in drei Ausbildungsstaffeln Elternkurs-Trainer/-innen ausgebildet worden. In der Region Osnabrück haben unterschiedliche Bildungseinrichtungen seit Februar 2003 insgesamt 22 Elternkurse angeboten.

Die Elternkurse werden durch die Katholische Fachhochschule Norddeutschland evaluiert: Es wurden Fragebögen für den Beginn und für das Ende des Kurses entwickelt. Außerdem wurde ein weiterer Fragebogen ein halbes Jahr nach Abschluss des Kurses verschickt.

In Zusammenarbeit mit dem Migrationsbeirat der Stadt Osnabrück hat eine Arbeitsgruppe mit Menschen aus verschiedenen Kulturkreisen zwischenzeitlich das Elternkurs-Konzept für Migranten/-innen modifiziert. In der zweiten Hälfte 2004 werden spezielle Trainer/-innen ausgebildet

und erste Pilotkurse durchgeführt. Diese sind zweisprachig, um den Austausch nicht durch Sprachschwierigkeiten zu erschweren; jeweils ein/e Trainer/-in wird denselben kulturellen Hintergrund wie die Kurseltern haben.

III. Perspektiven

Unser langfristiges Ziel ist es, Elternkurse für unterschiedliche Ziel- und Altersgruppen möglichst flächendeckend in Stadt und Landkreis Osnabrück anzubieten. Institutionen aus Nachbarregionen haben das Basiskonzept bereits übernommen und werden es in Kooperation mit uns gruppen-spezifisch weiterentwickeln, so dass ein größerer Kreis von Eltern Nutznießer dieser Arbeit wird.

www.lernenderegionosnabrueck.de



Working and Learning on the Lippe and Emscher (“ALLE”) (North Rhine-Westphalia)

Career and life planning for school students

I. Problem

The network known by its German acronym “a+l.l.e” (Arbeiten + Lernen an Lippe + Emscher) discovered that in the transition from school to work, the hurdles for school students are particularly high. They experience a confrontation of two worlds each with its own framework of references and values. Many young people fail in this phase, for example dropping out of their vocational training.

II. Solution approach

In the spirit of an integrated approach, all the various types of school in the city of Gelsenkirchen have joined together to form a co-operative association with a view to facing the challenge of “optimizing entry to the world of vocational training”. In this context, GeBeNet (a German acronym standing for Gelsenkirchen Advisory Network – one of the components of the wider network) is concentrating on an optimization of the advisory services and the quality of the advice given, taking account, among other things, of the parameters “requirement orientation” and “career orientation”.

1. Networking: GeBeNet sets up the links between all the participants in the transition between school and work (all types of schools, education authorities at different levels, youth workers, welfare offices, police and of course, business). The aim is to encourage a regular exchange on the formulation of tasks and requirements, e.g. the organization and implementation of in-service training, referral of participants, and the development and distribution of teaching and learning modules relating to career-choice orientation.

2. Contact. An important element of GeBeNet is the Gelsenkirchen Co-operation Forum with its aim of improving contact between “giving” and “receiving” institutions, in other words between middle and non-academic secondary schools (*Realschulen and Hauptschulen*) on the one hand, and vocational-training colleges on the other. In practice, one of the ways in which this is done is through “sitting in” on each other’s lessons.

3. Orientation. GeBeNet participates in, and also organizes, events designed to give a broader public a better insight into the vocational-training market. “Career and Future” presents various (not only new) careers for which recognized training is available; the “Education Market” takes place once a year. The project organizes a series of forums on the “Transition from School to Work” for a broader regional public with a specialized interest in the subject. Our 2004 competition for the “Best Work-experience Report” motivated more than 40 school students in the under-16 age-range from different schools to take an intensive and critical look at their work-experience programme. The public prize-giving ceremony for the 15 best entries at the Gelsenschau local fair increased public awareness of this important topic.

4. Advice. The a+l.l.e project organizes a number of services on the website www.alle-lernen.net, for example a list of providers of career-planning advice or a page with suggestions for the structuring of work-experience reports

III. Outlook

Specifically, GeBeNet is planning to build up an advice agency for parents and school students, companies and vocational-training instructors, but at first primarily for schoolteachers. In addition, we are planning an audit procedure for career-choice orientation (Q-standard for different types of school) and the introduction of a specific form of career-choice passport as a transitional aid for school students.

All in all, starting out from the Gelsenkirchen example, we hope to develop a comprehensive system of transition management for the whole region. The intention is to integrate official and quasi-official bodies (chambers of trade and industry, trade unions, regional administration etc.) into this superordinate framework.

www.alle-lernen.net



Arbeiten und Lernen an Lippe und Emscher (ALLE) (Nordrhein-Westfalen)

Berufs- und Lebenswegplanung für Schüler und Schülerinnen

I. Problemstellung

Das Netzwerk a+l.l.e. musste feststellen, dass im Übergang Schule/Beruf die Hürden für Schüler/-innen besonders groß sind: Es begegnen sich „zwei Welten“ mit je eigenem Bezugs- und Werte-Rahmen. Viele Jugendliche scheitern in dieser Phase und brechen z.B. ihre Ausbildung ab.

II. Lösungsansatz

Im Sinne eines integrierten Ansatzes haben sich alle Schulformen in der Stadt Gelsenkirchen zusammengeschlossen, um im Kooperationsverbund die Herausforderung „Optimierung der Einmündung in die Berufsausbildung“ anzugehen. GeBeNet (Gelsenkirchener Beratungsnetzwerk - eine Akteur unseres Netzwerks) konzentriert sich dabei auf eine Optimierung des Beratungsangebotes und der Beratungsleistung, die die Parameter „Bedarfsorientierung“ und „Laufbahnorientierung“ mit berücksichtigt.

1. Vernetzung: Das GeBeNet stellt die Verbindung aller Akteure im Übergang Schule und Beruf (alle Schulformen, obere und untere Schulaufsichtsbehörden, Jugendhilfe, Sozialamt, Polizei und natürlich Betriebe) her. Ziel ist der regelmäßige Austausch zur Formulierung von Aufgaben und Forderungen, z.B. Organisation und Durchführung bzw. Vermittlung von Fortbildung, Entwicklung und Distribution von Lehr- und Lernbausteinen zur Berufswahlorientierung.

2. Kontakt: Wichtiger Bestandteil des GeBeNet ist das Gelsenkirchener Kooperationsforum mit dem Ziel, den Kontakt zwischen abgebenden und aufnehmenden Schulen zu verbessern, also z.B. zwischen Haupt- oder Realschule und Berufsschule. In der Praxis geschieht das u.a. durch gegenseitige Unterrichtshospitationen.

3. Orientierung: Das GeBeNet beteiligt sich an bzw. organisiert Veranstaltungen, die einem größeren Publikum Transparenz im Ausbildungsmarkt schaffen sollen. Bei „Beruf und Zukunft“ – werden (nicht nur neue) Ausbildungsberufe vor-

gestellt; der „Markt der Bildung“ findet jährlich statt. Das Projekt organisierte eine Reihe von Foren „Übergang Schule/Beruf“ für eine größere regionale (Fach-) Öffentlichkeit. Unser Wettbewerb „Bester Praktikumsbericht“ motivierte 2004 über 40 Schülerinnen und Schüler von unterschiedlichen Schulen der Sekundarstufe I, sich intensiv mit ihrem Berufspraktikum auseinander zu setzen. Die öffentliche Preisvergabe an die 15 besten Einsendungen auf der Gelsenschau verbesserte die öffentliche Aufmerksamkeit für dieses wichtige Thema.

4. Beratung: Das Projekt a+l.l.e. organisiert begleitend einige Dienste auf der website (alle-lernen.net), so z.B. eine Liste von Anbietern zur Lebensweg- und Berufsplanung oder eine Seite mit Anregungen zur Gestaltung von Praktikumsberichten.

III. Perspektiven

Das GeBeNet plant konkret der Aufbau einer Beratungsagentur für Eltern und Schüler/-innen, Betriebe und Auszubildende, zunächst aber besonders für Lehrer/-innen. Daneben entwickeln wir ein Audit-Verfahren zur Berufswahlorientierung (Q-Standard für verschiedene Schulformen) und die Einführung einer spezifischen Form des Berufswahlpasses als Übergangsbegleitung für Schüler/-innen.

Insgesamt ist angestrebt, ausgehend von dem Beispiel in Gelsenkirchen ein umfassendes Übergangsmangement für die ganze Region zu entwickeln. In diesen übergeordneten Rahmen sollen qua Amt befassende Einrichtungen, etwa HWK, IHK, DGB, Beiräte Schule/Beruf, Bezirksregierung etc. einbezogen werden.

www.alle-lernen.net

AMPEL Network in the Borken District – Living-Learning-Networking (North Rhine-Westphalia)

The Competence Centre “Transition from Professional Life to Retirement”

I. Problem

The number of older people in the population as a whole is increasing constantly. For the future development of society, it is therefore of growing importance – and this also applies to the labour market – that the knowledge and skills (human resources) available in this generation are actively exploited. In the Borken district and in many other regions, this fact has not been sufficiently acknowledged: this is true both of industry and companies as well as “public administration” and members of the older generation themselves. Older employees in companies rarely have the opportunity to make the most of their skills. Many older people are not even aware they have such skills.

II. Solution approach

In the sub-project “Transition from Professional Life to Retirement” within the AMPEL network, we are trying to actively organise this phase of life, to develop and promote the vocational and post-vocational knowledge and skills of older men and women and to make economic and social use of such assets. We work on the assumption that the experiences, skills and abilities of the older generation are a valuable resource which can (and must be) exploited in a variety of ways within the framework of the “lifelong learning” concept.

We

- are examining and describing the situation of older employees in the Borken district,
- are helping companies recognise and exploit the skills of older members of staff as a corporate asset,
- promote the developmental potential of older people and help them make use of their knowledge and skills so that they can plan their post-promotional life healthily and meaningfully,
- help the region develop qualified educational programmes for older people and structurally anchor the “lifelong learning” concept.

Our work in detail:

The “Survey on the situation of older employees making the transition from professional life to retirement” describes the reasons why older people retire (prematurely) from the working world, outlines the person’s resources and skills according to gender and thereby creates a foundation upon which resources and skills may be incorporated and used in the company.

In the “Health promotion / Prospects for the future” scheme, we develop and test educational programmes for older people. They are aimed at encouraging and enabling older people to use and make available their skills and abilities after retirement from the professional world for as long as possible: for their own wellbeing, for social tasks, as a resource for industry and companies.

Finally, in geragogical education, we train staff involved with work with the elderly and gerontological education as well as responsible persons in companies and organisations to become coaches. These coaches accompany educational and learning processes in later life. A special focus here is on the promotion of cross-generation learning.

III. Outlook

In the long-term, we would like to develop a regional counselling and educational concept promoting the active use of “Assets in later life” and therefore help older people consciously plan the transition from professional to post-professional life in the Borken district.

www.netzwerk-ampel.de

Netzwerk AMPEL im Kreis Borken – leben lernen vernetzen (Nordrhein-Westfalen)

Das Kompetenzzentrum „Übergang Beruf-Alter“

I. Problemstellung

Der Anteil der älteren Menschen an der Gesamtbevölkerung in unserer Gesellschaft wird immer größer. Folglich wird es für die weitere gesellschaftliche Entwicklung – auch für den Arbeitsmarkt – von wachsender Bedeutung sein, die in dieser Generation vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten (Humanressourcen) offensiv zu nutzen. Diese Erkenntnis ist im Kreis Borken wie in vielen anderen Regionen (noch) nicht ausreichend „präsent“: Das gilt sowohl für Wirtschaft und Unternehmen und die „öffentlichen Verwaltung“ als auch für die ältere Generation selbst. Ältere Mitarbeiter/-innen erhalten in den Unternehmen selten die Chance, ihre Potenziale adäquat einzusetzen, viele ältere Menschen sind sich ihrer vorhandenen Ressourcen nicht bewusst.

II. Lösungsansatz

Im Teilprojekt „Übergang Beruf-Alter“ des Netzwerks AMPEL arbeiten wir daran, diese Lebensphase aktiv zu gestalten, berufliche und nachberufliche Kenntnisse und Fähigkeiten älterer Frauen und Männer weiter zu entwickeln und zu fördern, sowie an der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzung vorhandener „Ressourcen des Alters“. Dabei gehen wir davon aus, dass Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten der älteren Generationen eine wertvolle Ressource sind, die im Rahmen des „Lebenslangen Lernens“ vielfältig genutzt werden können (und müssen).

Wir

- untersuchen und beschreiben die Situation älterer Arbeitnehmer/-innen in der Region Kreis Borken,
- helfen den Unternehmen, die Fähigkeiten älterer Belegschaftsmitglieder als betriebliche Ressource zu erkennen und zu nutzen,
- fördern die Entfaltungsmöglichkeiten älterer Menschen und unterstützen sie dabei, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zur Verfügung zu stellen und so ihre nachberufliche Lebensphase gesund und sinnerfüllt zu gestalten,
- helfen der Region, qualifizierte Bildungsangebote für ältere Menschen zu entwickeln und das „Lebenslange Lernen“ strukturell zu verankern.

So sieht unsere Arbeit konkret aus:

Die „Umfrage zur Situation älterer Arbeitnehmer/-innen am Übergang Beruf-Alter“ beschreibt die Motive und Hintergründe für ein (vorzeitiges) Ausscheiden älterer Menschen aus der Arbeitswelt, stellt die vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen dieser Menschen geschlechtsspezifisch dar und schafft so eine Voraussetzung dafür, Ressourcen und Kompetenzen in die Unternehmen einzubinden und dort zu nutzen.

Im Handlungsfeld „Gesundheitsförderung/Entwicklung von Lebensperspektiven“ entwickeln und erproben wir Lernangebote für ältere Menschen. Sie sollen sie dazu motivieren und befähigen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen auch nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben möglichst langfristig zu nutzen und zur Verfügung zu stellen: für das eigene Wohlbefinden, für soziale und gesellschaftliche Aufgaben, als Ressource für Wirtschaft und Unternehmen.

In der Geragogikausbildung bilden wir schließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Seniorenarbeit und Seniorenbildungsarbeit sowie Verantwortliche in Betrieben und Organisationen zu Coaches bei der Begleitung von Bildungs- und Lernprozessen im Alter aus. Ein besonderer Schwerpunkt ist dabei die Förderung des generationsübergreifenden Lernens.

III. Perspektiven

Langfristig wollen wir ein regionales Beratungs- und Bildungskonzeptes zur aktiven Nutzung der „Ressourcen des Alters“ entwickeln und damit zur bewussten Gestaltung des Überganges von der beruflichen in die nachberufliche Lebensphase älterer Menschen im Kreis Borken beitragen.

www.netzwerk-ampel.de



Learning World Essen as part of the "Essener Konsens" (North Rhine-Westphalia)

KinderLernwelt - Kindergarten and Primary Schools Make Children Strong

I. Problem

The transition from kindergarten to primary school is often experienced as a very abrupt one by children and parents because there is a lack of systematic cooperation between the two systems, and there are also no universally valid standards for such a cooperation.

Cooperative work between elementary education and primary schools is the key to the early and continual promotion of children. The child-oriented and age-based forms of promotion which have already proven effective on the elementary level have to be pursued continually in primary schools so that children experience the start of school as the continuation of an ongoing process of education.

II. Solution approach

The aim of the KinderLernwelt and all players in Essen is to systematise the many good examples of cooperation that exist between day nurseries and primary schools, and to make these standards in educational work.

The "Future workshop" consisting of kindergarten teachers and teaching staff is endeavouring to develop thematic focuses for educational practice, such as an "encounter" year for pre-school and primary school children or the examination of diagnosis procedures with regard to their use in elementary and primary education.

The "group of experts" is represented by players from local government, education authorities and the public health department, etc. It systematically examines all concepts, recommendations and decrees which currently influence the work of elementary and primary education, developing a recommendation for a uniform procedure for all institutions in Essen.

The concrete work of the sub-project KinderLernwelt involves

- accompanying the cooperation work in select districts during the implementation phase and evaluating implementation,

- planning special events with "Best Practice Projects" from elementary and primary education,
- devising a further training concept which applies to all funding agencies and systems for kindergarten and school teachers, and
- revising and re-testing the developed and tested concept for the counselling of parents of four-year-old children. This process is being evaluated and the results will be secured.

III. Outlook

The cooperation of the networks has resulted in a recommendation entitled "Joint Responsibility for Education: Kindergarten and Primary School - Places for Education and Learning". It was presented at a special event with the same name, which was attended by 400.

The contents of the recommendation will be included in the training of kindergarten and school teachers with the aim of preparing them for practical work. From the 2005/2006 academic year, these concepts will be implemented throughout Essen, and thus guarantee an increasing cooperation between kindergarten and primary schools.

Based on numerous practical models, recommendations for further courses of action will also be proposed and submitted to political representatives.

www.lernwelt.essen.de



Lernwelt Essen im Essener Konsens (Nordrhein-Westfalen)

KinderLernwelt - Kindergarten und Grundschule machen Kinder stark

I. Problemstellung

Bislang wird der Wechsel vom Kindergarten in die Grundschule von Kindern und Eltern als Bruch erlebt, da es an systematischer Zusammenarbeit der beiden Systeme mangelt und allgemeingültige Standards zur Zusammenarbeit fehlen. Die kooperative Zusammenarbeit von Elementarerziehung und Grundschule ist der Schlüssel für früh einsetzende und kontinuierliche Förderung der Kinder. Die bereits in der Elementarerziehung greifende kind- und altersgerechte Förderung muss in der Grundschule kontinuierlich aufgegriffen werden, damit die Kinder den Schulbeginn als Fortsetzung eines schon begonnenen Bildungsprozesses erleben.

II. Lösungsansatz

Ziel der KinderLernwelt und aller Essener Akteur/-innen ist es, die zahlreichen Beispiele der guten Zusammenarbeit von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen zu systematisieren und zum Standard der pädagogischen Arbeit werden zu lassen:

Die „Zukunftswerkstatt“, bestehend aus Erzieherinnen, Erziehern und Lehrkräften arbeitet an konzeptionellen Themenschwerpunkten der Erziehungspraxis, wie z.B. einem Begegnungsjahr von Vor- und Grundschulkindern oder der Prüfung von Diagnoseverfahren hinsichtlich des Einsatzes in Elementar- und Primärerziehung.

Die „Expert/-innengruppe“ ist mit allen kommunalen Akteurinnen und Akteuren aus Kindertageseinrichtungen, Schulumt und, Gesundheitsamt usw. besetzt. Sie bearbeitet systematisch alle Konzepte, Handreichungen und Erlasse, die derzeit die Arbeit der Elementar- und Primärerziehung beeinflussen und erarbeitet hieraus eine Handreichung für eine gemeinsame Vorgehensweise aller Einrichtungen in Essen.

Die konkrete Arbeit des Teilprojektes KinderLernwelt besteht darin:

- in ausgewählten Stadtteilen die Kooperationen bei der Umsetzung exemplarisch zu begleiten und die Umsetzung zu evaluieren,

- Fachveranstaltungen mit Best-Practice-Projekten aus Elementar- und Primärerziehung zu planen,
- ein träger- und systemübergreifendes Fortbildungskonzept für Erzieher/-innen und Lehrer/-innen zu erarbeiten, und
- das bereits erstellte und erprobte Konzept zur Beratung von Eltern vierjähriger Kinder zu überarbeiten und erneut zu erproben. Dieser Prozess wird evaluiert und die Ergebnisse daraus gesichert.

III. Perspektiven

In der Zusammenarbeit der Netzwerke ist die Handreichung „Gemeinsame Bildungsverantwortung : Kindergarten und Grundschule: Orte für Bildung und Lernen“ entstanden und in einer gleichnamigen Fachveranstaltung ca. 400 Fachleuten vorgestellt worden.

Die Inhalte des Readers werden in der Ausbildung von Erzieher/-innen und Lehrer/-innen integriert, um die Fachkräfte auf die Praxis vorzubereiten. Beginnend ab dem Schuljahr 2005/2006 werden sie in Essen flächendeckend umgesetzt und sichern somit sukzessive eine wachsende Kooperation von Kindertageseinrichtungen und Grundschulen.

Aus der Fülle an Praxismodellen ist es möglich, der Politik Handlungsempfehlungen für ein weiteres Vorgehen abzuleiten und vorzulegen.

www.lernwelt.essen.de

RegioNet-OWL; Future initiative professional choice/professional orientation (North Rhine-Westphalia)**Assessment Process as a Strengthening-oriented Tool for the Assessment of Potential and Personal Development in Schools and Companies****I. Problem**

Long-term experience working together with pupils in the Herford district has shown that they:

- often have very little perception or awareness of their own strengths,
- are often perceived as being deficient due to their scholastic and family socialisation,
- often see themselves as being less competent than they are.

Other social groups, such as women who are returning to work after being unemployed or family leave, also show this phenomenon.

II. Solution approach

In the framework of the RegioNet-OWL, proven assessment modules are put in place and modified for new target groups. This strengths-oriented tool should make participants in the profession-orientation phase more aware of their individual strengths and capabilities.

Thus, the people are observed in different competence areas over a period of three days:

- method competence
- social and communication skills and
- self-competence

Each of these competence areas are categorised into specific observation dimensions, e.g. dialogue technique and presentation skills (social and communication competence), work systematising (method competence) or frustration tolerance (self-competence).

At the end of a completed task, in-depth feedback from the assessor to the participant follows which highlights their individual strengths and capabilities.

In addition to the actual observation situations and the individual feedback, assessment process is contained in an agreed main programme.

This is where special exercises and reflection phases are practiced.

Each participant receives an individual assessment report following the pedagogic and observation processes at the end of the programme.

This strengths-oriented tool receives positive reactions from the participants as well as the teachers and companies.

III. Outlook

At the moment, this strengths-oriented programme is being implemented in three vocational colleges in which teachers are being qualified as assessors and in this way long-term sustainability is assured.

Specific job assessment processes have been developed in the secondary level I in which pupils can get to know selected professions, e.g. the health service.

www.regionet-owl.de

RegioNet- OWL; Zukunftsinitiative Berufswahl/Berufsorientierung (Nordrhein-Westfalen)**Assessmentverfahren als stärkenorientiertes Instrument der Potenzialermittlung und Personalentwicklung in Schule und Betrieb****I. Problemstellung**

Langjährige Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit SchülerInnen im Kreis Herford haben gezeigt, dass sie

- oft eine geringe Wahrnehmung und kaum Bewusstsein über ihre eigenen Stärken haben,
- durch ihre schulische und familiäre Sozialisation häufig als defizitär wahrgenommen werden,
- sich häufig für weniger kompetent halten als sie sind.

Auch andere gesellschaftliche Gruppen, wie z.B. Frauen als Wiedereinsteigerinnen in den Beruf nach Arbeitslosigkeit oder Familienphase, zeigen dieses Phänomen.

II. Lösungsansatz

Im Rahmen von RegioNet-OWL werden die bereits bewährten Assessmentmodule eingesetzt und für neue Zielgruppen modifiziert. Dieses stärkenorientierte Instrument soll alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Phase der Berufswahl-orientierung auf ihre individuellen Stärken und Fähigkeiten aufmerksam machen.

Dabei werden die Personen über einen Zeitraum von drei Tagen in unterschiedlichen Kompetenzbereichen beobachtet, :

- Methodenkompetenz
- Sozial- und Kommunikationskompetenz und
- Selbstkompetenz

Jedem dieser drei Kompetenzbereiche sind spezifische Beobachtungsdimensionen zugeordnet, wie z.B. Gesprächstechnik und Präsentationsfähigkeit (Sozial- Kommunikationskompetenz), Arbeitssystematik (Methodenkompetenz) oder Frustrationstoleranz (Selbstkompetenz).

Im Anschluss an einen durchgeführten Arbeitsauftrag erfolgt von den AssessorInnen ein umfangreiches Feedback an die TeilnehmerInnen, das individuelle Stärken und Fähigkeiten zurückspegelt.

Neben den konkreten Beobachtungssituationen und dem individuellen Feedback ist ein Assessmentverfahren in ein abgestimmtes Rahmenprogramm gebettet.

Hier werden in Kleingruppen spezielle Übungen und Reflexionsphasen durchgeführt.

Neben dem pädagogischen Prozeß und dem Prozeß des Beobachtens erhält jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer im Anschluß an das Verfahren einen individuellen Assessmentbericht.

Dieses stärkenorientierte Instrument trifft bei allen Beteiligten, wie auch bei Lehrkräften und Unternehmen auf positive Resonanz.

III. Perspektiven

Dieser stärkenorientierte Ansatz wird zurzeit in drei Berufskollegs implementiert, indem LehrerInnen zu AssessorInnen qualifiziert werden und dadurch die notwendige Nachhaltigkeit gewährleisten.

Es sind berufsspezifische Assessmentverfahren in der Sekundarstufe I entwickelt worden, in denen SchülerInnen ausgewählte Berufsfelder z.B. aus dem Bereich der Gesundheitswirtschaft kennen lernen.

www.regionet-owl.de



T.I.P. – Transparency - Innovation - Precision – in the Learning Region Münster/ Münsterland (North Rhine-Westphalia)

ORIENTation – Qualification by the Qualified

I. Problem

Some 10 to 15 per cent of students at non-academic secondary schools (Hauptschulen) are disadvantaged cognitively, linguistically, socially or developmentally, and find it difficult to meet the school's demands. Without special support measures, these young people as a rule leave school without a school-leaving certificate and fail to find either a training place or a job.

II. Solution approach

In a support model of the Münster-based ORIENT project, disadvantaged young people are supervised from an early stage of their school career along a chain of support right up until the time they enter working life.

- Educational social workers provide counselling for students in the 9th and 10th years with the focus on motivation, standing on one's own feet, personality stabilization and taking increased responsibility for one's own affairs. The aim is to ensure that they obtain a school-leaving certificate and subsequently a vocational-training place.
- In career-orientation sessions tailored precisely to the needs of the young people, the latter are familiarized by the educational social workers with the demands and opportunities of their career horizons. This period of career orientation and choice is supported by company contacts and visits to workplaces. School-students who have not found a training place take part in a 12-month career-preparation work-experience scheme at a selected workplace under continued supervision.
- At the five schools involved, the counselling has already led to palpable improvements in behaviour, better performance at school and improved chances of finding a training place. Many students demonstrate greater motivation and self-confidence, and find they have got to know their strengths and preferences. A growing proportion discover real career horizons in their transition to training or career-preparation schemes.

- The year-long work-experience scheme has also proved itself as a valuable form of entry into the world of work. The experience of success in practical activity, along with integration into the working group, not only give these young people a foothold in working life, but also strengthen their personality and help them to find their bearings in life. Of the work-experience students in the first two years of the project, 60 per cent were taken on for recognized vocational training.

These results not only prove that the concept of the project is right in principle, but also demonstrate the strength of a network into which all the partners can bring their experience and potential to bear.

III. Outlook

The modules of the ORIENT project bring lasting and concrete benefits to both the young people and the regional economy.

The young people are motivated and get an insight into the necessity for lifelong learning and for working "on oneself". The region avoids unproductive waiting-lists and subsidized job-creation measures and thus the considerable cost of later welfare support or more expensive integration programmes.

It is therefore the declared aim of the project partners to put the chain of supervision from school to work-entry as developed in the model project on a lasting institutional basis.

www.lernende-region-muenster.de



T.I.P. - Transparency - Innovation - Passgenauigkeit in der Lernenden Region Münster/ Münsterland (Nordrhein-Westfalen)

ORIENTierung - Qualifizierung durch Qualifizierte

I. Problemstellung

Etwa 10 bis 15% der Schülerinnen und Schüler an Hauptschulen sind die aus kognitiven, sprachlichen, sozialen oder entwicklungsbedingten Gründen benachteiligt und werden nur unter Schwierigkeiten den Anforderungen der Schule gerecht. Ohne besondere Fördermaßnahmen verfehlen diese Jugendlichen in der Regel den Schulabschluss und finden keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz.

II. Lösungsansatz

In einem Fördermodell des Münsteraner Projektes ORIENT werden benachteiligte Jugendliche ab einer frühen Phase in der Schule entlang einer Förderkette bis in die Einstiegsphase in das Arbeitsleben begleitet:

- Sozialpädagogische Fachkräfte beraten Jugendliche im 9. und 10. Schuljahr mit dem Akzent auf Leistungsmotivation, Eigenständigkeit, Stabilisierung der Persönlichkeit und Stärkung der Eigenverantwortung. Ziele sind die Sicherung des Schulabschlusses und das Erlangen eines Ausbildungsplatzes.
- In einer passgenau auf die Jugendlichen zugeschnittenen Berufsorientierung werden diese durch die sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Anforderungen und den Chancen für ihre Berufsperspektiven vertraut gemacht. Betriebskontakte, Praxisaufenthalte und Betriebsbesuche unterstützen diese Periode der Berufsfindung und Berufswahl. Schülerinnen und Schüler, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, absolvieren bei fortgesetzter sozialpädagogischer Begleitung in Partnerbetrieben ein Berufsvorbereitungspraktikum von 12 Monaten.
- An den fünf beteiligten Schulen führte die Beratung zu spürbaren Verhaltensverbesserungen, höheren Leistungen und gestiegenen Vermittlungschancen. Viele Schüler/-innen haben Motivation und Selbstvertrauen gewonnen und ihre Stärken und Neigungen kennen gelernt. Ein wachsender Anteil findet mit einem Übergang in Ausbildung, berufsvorbereitende Maßnahmen oder in schulische Ausbildung berufliche Perspektiven.

- Auch das Jahrespraktikum hat sich als Berufseinstieg bewährt. Durch Erfolgserlebnisse in der praktischen Tätigkeit und durch Integration in die Arbeitsgruppe haben diese Jugendlichen nicht nur im Arbeitsleben Fuß gefasst, sondern auch ihre Persönlichkeit gefestigt und eine Lebensorientierung gefunden. Von den Praktikanten und Praktikantinnen der beiden ersten Projektjahre wurden 60% in ein Ausbildungsverhältnis übernommen.

Diese Ergebnisse belegen nicht nur die richtige Konzeption des Projektes, sondern zeigen auch die Kraft des Netzwerkes, in das alle Partner ihre Erfahrung und ihr Potential einbringen.

III. Perspektiven

Die Bausteine des Projekts ORIENT bringen sowohl den jungen Leuten als auch der regionalen Wirtschaft nachhaltige konkrete Nutzen:

Die Jugendlichen erhalten Motivation und Einsicht in die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen und zum Arbeiten an sich selbst. Die Region vermeidet unproduktive Warteschleifen und Maßnahmekarrieren und damit hohe Aufwendungen für spätere Unterstützung oder teurere Integrationsprogramme.

Es ist daher erklärtes Ziel der Projektpartner, die im Modellvorhaben für benachteiligte Jugendliche entwickelte Prozesskette von der Schule bis zum Berufseinstieg dauerhaft institutionell zu verankern.

www.lernende-region-muenster.de



Learning Region “Between Rennsteig and Rhön” (Thuringia)

Model school “Career orientation”

I. Problem

Both for companies providing training and for school-leavers, conditions in the region are currently difficult. On the one hand, training places are hard to find, while on the other, many young people drop out of training at an early stage, which is also unsatisfactory for the companies. The background is often that the school students have no specific ideas about the job they want, or else they are inadequately qualified. The result is a bad decision in the choice of career. So, after a few weeks of frustration and demotivation, they give it all up.

II. Solution approach

Some 300 school students at a number of schools are involved in the “model school: career orientation” project. Following an analysis of skills, in which the general career field the student hopes to enter is established on the basis of his/her strengths, weaknesses and interests as determined by the analysis, the students undergo a number of work-experience schemes over a period of two years. In the first year they get to know the chosen career field more closely, both theoretically and practically. If they are already able at this stage to express a career choice, in the second year they undergo a work-experience programme in that occupation, provided it has a recognized training course and qualification. The work experience is taken both at an educational provider and in a company. The idea is for this company to act as “godparent” during the project with a view to offering the young person a training place when he or she leaves school.

All the school students receive a certificate of participation issued by one of the Chambers of Trade and Industry (HWK or IHK), which shows what particular activities they took part in.

The aim of this project is to support the young people in their choice of a career on the one hand, and to create an early and lasting bond between the potential trainee and a company (as potential training company) on the other. Our

goal is for all the students taking part in the project to be allotted a training place immediately on leaving school. We give the young people a broad selection of possibilities for making their career choice:

- career orientation as a “teaching principle” in all subjects in all classes;
- a school/company contact centre in the school building;
- the offer of project weeks at selected education providers;
- introduction of work-experience schemes in companies;
- maintenance of a permanent offer of excursions to companies;
- research into the economic structure of the region.

The project has become a fixed component in the curriculum of the schools involved.

Experience to date and feedback from students, teachers, parents and companies demonstrate the importance and charisma of this scheme of early and comprehensive career orientation. The young people are particularly enthusiastic about the way the topic is approached, as well as the down-to-earth nature and flexibility of the scheme, and they value the project as an important aid and support in their own personal career orientation and career choice process.

III. Outlook

Other schools in the region have recognized the need for this scheme and would like to be integrated into the project. We have been able to comply with this wish in a number of cases, and further schools will follow in the coming weeks and months. The experience gathered so far will, we hope, be thus put on an even broader footing and eventually bring about a long-term change in the sphere of “career orientation for young people” in our region.

www.lernende-region-thueringen.de



Lernende Region „Zwischen Rennsteig und Rhön“ (Thüringen)

Modellschule „Berufsorientierung“

I. Problemstellung

Sowohl für ausbildende Betriebe als auch für Schulabgänger/-innen herrschen derzeit schwierige Verhältnisse in der Region: Einerseits sind Ausbildungsplätze schwer zu finden, andererseits brechen viele Jugendliche ihre Lehre schon bald ab, was auch für die Betriebe unbefriedigend ist. Hintergrund ist häufig, dass die Schülerinnen und Schüler keine konkreten Vorstellungen über den angestrebten Beruf haben bzw. nicht ausreichend dafür qualifiziert sind: Es kommt zu Fehlentscheidungen in der Berufswahl. So stellen sich schon nach wenigen Wochen Frustration und Demotivation ein.

II. Lösungsansatz

An dem Projekt „Modellschule Berufsorientierung“ sind ca. 300 Schüler/-innen verschiedener Schulen beteiligt. Nach einer Kompetenzanalyse, bei der aufgrund der ermittelten Stärken, Schwächen und Interessen das angestrebte Berufsfeld ermittelt wird, durchlaufen die Schüler/-innen innerhalb von zwei Jahren mehrere Praktika. Sie lernen dabei im ersten Projektjahr das ausgewählte Berufsfeld theoretisch und praktisch kennen. Wenn sie hier ihren Berufswunsch festigen können, absolvieren sie im zweiten Jahr ein Praktikum im angestrebten Ausbildungsberuf. Dies geschieht sowohl bei einem Bildungsträger als auch in einem Betrieb. Dieser Betrieb soll im Laufe des Projektes eine „Patenschaft“ als potentieller Ausbildungsbetrieb des Jugendlichen übernehmen.

Alle Schüler/-innen erhalten eine Teilnahmebestätigung der Kammern (HWK oder IHK), in der sie die Beteiligung an einzelnen Maßnahmen nachweisen können.

Ziel dieses Projektes ist die Unterstützung der Jugendlichen in ihrem Berufswahlprozess einerseits, und eine frühzeitige und kontinuierliche Bindung zwischen dem potentiellen Auszubildenden und einem Unternehmen (als potentiell Ausbildungsbetrieb) andererseits. Unser Ziel ist, dass alle am Projekt teilnehmenden Schüler/-innen nach Schulabschluss unmittelbar in ein Ausbildungsverhältnis

übernommen werden.

Wir stellen den Jugendlichen eine breite Auswahl an Möglichkeiten zur Berufsorientierung zur Verfügung:

- Berufsorientierung als ein „Unterrichtsprinzip“ in allen Fächern über alle Klassenstufen
- Kontaktzentrum Schule – Betrieb im Schulgebäude
Angebot von Projektwochen bei ausgewählten Bildungsträgern
- Einführung von Betriebspraktika
- Vorhalten eines permanenten Exkursionsangebotes in Betrieben
- Erkunden der regionalen Wirtschaftsstruktur

Das Projekt ist zu einem festen Bestandteil im Lehrplan der beteiligten Schulen geworden.

Die bisherigen Erfahrungen und die Resonanz der Schüler/-innen, Lehrkräfte, Eltern und Unternehmen zeigen die Bedeutung und die Ausstrahlung dieses Teilprojektes für eine rechtzeitige und umfassende Berufsorientierung. Die Jugendlichen haben loben vor allem die Herangehensweise, Praxisnähe und Flexibilität und schätzen das Projekt als wichtige Hilfe und Unterstützung bei der individuellen Berufsorientierung und Berufsfindung ein.

III. Perspektiven

Weitere Schulen der Region haben die Notwendigkeit dieses Vorhabens erkannt und wollen mit in das Projekt eingegliedert werden. Diesem Anliegen konnten wir bereits bei mehreren Schulen entsprechen und weitere Schulen werden in den kommenden Wochen und Monaten folgen. Die bislang gesammelten Erfahrungen wollen wir so auf eine noch breitere Grundlage stellen und schließlich eine langfristige Veränderung im Bereich „Berufsorientierung von Jugendlichen“ in unserer Region erreichen.

www.lernende-region-thueringen.de