



Arbeiten

Lernen

Leben

Konzept

der

Produktionsschule Westmecklenburg

- Standort Schwerin -

23.05.2012

[ALL Pütter gGmbH](#)

Am Wirtschaftshof 11 a
19386 Granzin OT Greven

Telefon: 038731 3693 0

Fax: 038731 369328

E-Mail: trepke@ps-westmecklenburg.de

www.ps-westmecklenburg.de



PROLOG

Produktionsschulen sind Einrichtungen der Jugendberufshilfe, in denen **Arbeit und Lernen** kombiniert ist. Die „Produktionsschüler“ erwerben – auf unterschiedlichem Niveau – eine berufliche Qualifikation und erhalten Angebote zur Integration an der ersten Schwelle des Übergangs in den ersten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

„Sie bieten vor allem die Möglichkeit, durch eine Verbindung von Lernen und Arbeiten mit Ernstcharakter sowohl schulische Leistungsschwächen auszugleichen als auch auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten.“ (Schulte 2004, 43).

Die theoretischen Ansätze der in Deutschland im Bundesverband Produktionsschulen organisierten Einrichtungen basieren auf fachlichen und pädagogischen Konzepten **dänischer Produktionsschulen:**

Sie verwirklichen die Idee und Theorie von **Grundtvig** – die *freistellende Pädagogik*: in der Praxis geht die Fortbildungstätigkeit der Produktionsschulen von der gesamten Lebenswelt des Jugendlichen aus. Man sieht es als Leitziel an, dazu beizutragen, dass jeder einzelne befähigt wird, bestmöglich die Verantwortung für den eigenen Lebensweg zu übernehmen.

Die Persönlichkeitsentwicklung des jungen Menschen steht im Zentrum. Für jeden wird ein „Karriereplan“ erstellt, der den Bildungsweg in der Produktionsschule plant, koordiniert und reflektiert. Man arbeitet in offen gehaltenem Wochenrhythmus in Werkstätten und Arbeitsfeldern. Ergänzt werden die produktionsbezogenen Anteile durch theoretischen Unterricht und sozialpädagogische Angebote.

Merkmale von Produktionsschulen sind:

- Es werden marktorientierte Produkte und Dienstleistungen hergestellt.
- Berufliches Lernen geschieht im Rahmen der Durchführung realer Aufträge.
- Lernprozesse sind durch fördern und fordern gekennzeichnet.
- Die Räumlichkeiten der Produktionsschulen sind „unschulisch“.
- Stärken und Fähigkeiten der Jugendlichen sind der Ausgangspunkt der Lern- und Entwicklungsprozesse in Produktionsschulen.
- Das Personal der Produktionsschulen ist fachlich qualifiziert.
- Die Jugendlichen erhalten ein leistungsabhängiges Motivationsgeld.
- Die Produktionsschule hat zwei Leitungsebenen zum einen die Schulleitung und zum anderen einen Beirat mit Vertretern aus Wirtschaft und Politik. Dieser Beirat hat u.a. die Aufgabe, für die in der PS erstellten Produkte und Dienstleistungen Einzelpreise festzulegen, um Marktverzerrungen zu vermeiden.

Mit der Zielsetzung von marktbezogener Produktion, Qualifikation, Arbeitsmarktorientierung und Persönlichkeitsentwicklung stehen Produktionsschulen im Geflecht von Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik.

*„Vielleicht brauchen junge Leute mit Lebensproblemen
Orte, die für sie einladend sind,
und
Menschen, die für sie Glaubwürdigkeit verkörpern.“*

(Charton/Bojanowski 1993)

Keinesfalls im Gegensatz zu dem beim Träger praktizierten Diversity-Management, sondern ausschließlich der besseren Lesbarkeit wegen, wird im Folgenden vorwiegend die männliche Schreibform verwendet.

I. DER TRÄGER DIE ALL PÜTTER gGMBH UND DIE PRODUKTIONSSCHULE WESTENMECKLENBURG

Die ALL Pütter gGmbH ist seit 2006 gemeinnützig tätig und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe. Der Name ist Programm: Die Abkürzung ALL steht für Arbeiten-Leben-Lernen. „Pütter“ verdeutlicht den regionalen Bezug: pütt steht im regionalen Dialekt für „Pfütze“ und ist zugleich die ortstypische Bezeichnung für Parchim.

Die ALL Pütter gGmbH ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband MV. Im Landkreis Ludwigslust - Parchim ist sie in ein sozialräumliches Netzwerksystem eingebunden, das nachhaltige Angebots- und Hilfsstrukturen für verschiedene Zielgruppen sichert. Ziel ist u.a. die ganzheitliche regionale Entwicklung von Wirtschaft, Arbeitsmarkt und sozialem Lebensraum in der Region mit zu gestalten und voranzutreiben. Sie realisiert/e in diesem Kontext erfolgreich Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen nach dem SGB II, III und VIII.

Aus der Vielzahl der erfolgreich initiierten, konzipierten und realisierten Projekte, die das **Trägerprofil** nachhaltig prägen und komplettieren, werden hier nur einige exemplarisch angeführt:

- Produktionsschule Westmecklenburg, (im Folgenden PS WM)
- schulbezogene Berufsfrühorientierung,
- Kinder- und Jugendpark Greven- Betreutes Wohnen § 34 KJHG,
- Arbeitsgelegenheiten nach SGB II
- berufsspezifische Weiterbildungen und Anpassungsfortbildungen, sowie
- multilaterale Projektarbeit, Freizeit- und Bildungsangebote.

Die ALL Pütter gGmbH ist langjährig für die unterschiedlichen Auftraggeber (Sozialministerium, Arbeitsagentur, Jobcenter, Jugendamt) ein kompetenter und zuverlässiger Vertragspartner.

Die ALL Pütter gGmbH arbeitet mit fest angestellten Mitarbeitern, die angemessene Sozial-, Methoden- und Fachkompetenzen einbringen.

Die Mitarbeiter nutzen das vielschichtige System der regionalen Netzwerkverzahnung um:

1. Für junge Menschen in den verschiedenen Maßnahmen individuelle Stabilisierungsangebote abzustimmen und umzusetzen
2. vorhandene institutionelle Ressourcen zu aktivieren und für den einzelnen zu initiieren

Es bestehen partnerschaftliche Kontakte zu Firmen, Einrichtungen und Institutionen, die im regionalen Umfeld ansässig sind. Die ALL Pütter gGmbH ist anerkannter Akteur im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt der Region:

- als langjährig verlässlicher Bildungsdienstleister
- als kompetenter sozial-integrativer Leistungserbringer
- als Kunde und Auftraggeber für Betriebe, Lieferanten und Dienstleister

Die Zusammenarbeit mit Partnern aus allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern bietet die Chance der gemeinsamen Bearbeitung gesellschaftlicher Schlüsselprobleme und spezifischer Aufgaben in der Region. Sie arbeitet im Interesse der verschiedenen Zielgruppen in hohem Grade integrativ, kommunikativ und kooperativ.

Die ALL Pütter gGmbH arbeitet nach einem Qualitätsmanagementsystem und hat den wiederholten Nachweis erbracht, kontinuierlich die geforderten Qualitätsnormen des TÜV ZERT (DIN EN 9001 : 2008) zu erfüllen. Das schließt den sparsamen Umgang mit finanziellen Mitteln und die fristgerechte Abrechnung von Zuwendungen unbedingt mit ein.

Die **Produktionsschule Westmecklenburg** der ALL Pütter gGmbH nahm am 01. September 2006 in Granzin / Ortsteil Greven im Landkreis Ludwigslust – Parchim ihren Betrieb auf. Sie unterbreitet Jugendlichen im Alter von 15 – 20 Jahren Angebote zur sozialen und beruflichen Integration (in Ausbildung / Beschäftigung) in fünf Werkstattbereichen:

- Gartenbau / Landwirtschaft
- Holz
- Veredelung / Hauswirtschaft / Vermarktung
- Keramik
- Metallverarbeitung

Es werden Produkte und Dienstleistungen erstellt, die zu marktüblichen Preisen angeboten werden. **Ziel** ist es, berufsbezogene Lernprozesse durchgängig in betrieblich organisierten Arbeitsprozessen zu integrieren. Der Lernprozess ist gekennzeichnet durch individuelles und situatives Lernen in realen Arbeitssituationen.

Durch gezieltes und wirkungsvolles pädagogisches Handeln und Wirken gelingt es:

- ✓ die psychosozialen Entwicklungsbedingungen des einzelnen Jugendlichen zu optimieren und zu verstetigen,
- ✓ jedem Einzelnen eine angemessene Integrations- und Mitwirkungschance zu ermöglichen.

Seit 2006 besuchten bzw. besuchen 317 Jugendliche die PS Westmecklenburg:



Der „typische“ Produktionsschüler der Produktionsschule:

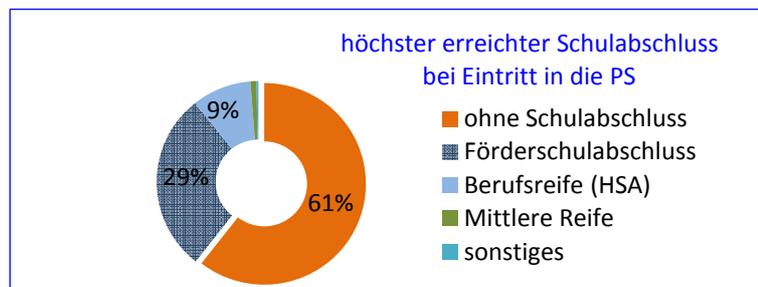
- ❖ Ist männlich, 17 Jahre (fast 18),
- ❖ hat ohne Schulabschluss die 9. Klasse verlassen,
- ❖ lebt in einer Bedarfsgemeinschaft,
- ❖ bleibt 1 Jahr und 9 Tage in der PS,
- ❖ verlässt die PS mit einem Teilnehmernachweis und
- ❖ beginnt eine außerbetriebliche Ausbildung

Die jungen Menschen arbeiten freiwillig in der Produktionsschule. Sie bewerben sich und erhalten einen Schulvertrag.

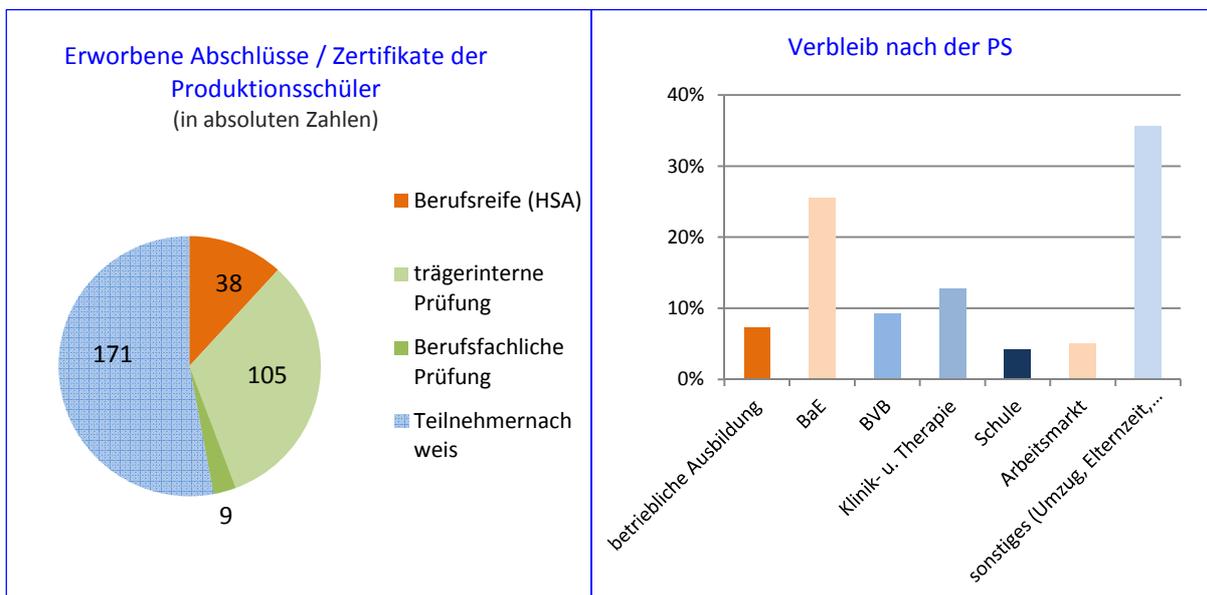
Kennzeichnend für viele junge Menschen ist, dass ihre bisherige Bio-grafie durch Schulmüdigkeit und Misserfolge geprägt ist.

Die pädagogische Arbeit zielt entsprechend darauf ab, Kompetenzen auf individuellen Wegen zu entwickeln, das heißt, alle Bildungs-

prozesse aus der Perspektive des Produktionsschülers zu denken und zu gestalten. Die Mitarbeiter unterstützen sie, Verantwortung für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess zu übernehmen und fördern ihre Selbstständigkeit. Produktorientierte Lernarrangements bilden die Grundlage für einen erfolgreichen Übergang in den Ausbildungsmarkt.



Die folgenden Grafiken verdeutlichen die erfolgreichen individuell gestalteten Bildungs- und Qualifizierungsangebote für die Produktionsschüler der PS WM:



Die kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Schulamt Schwerin und einer regionalen Schule trugen mit dazu bei, dass sich für 38 junge Menschen mit dem Erwerb der Berufsreife (Hauptschulabschluss) bei der Nichtschülerprüfung entscheidend die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration in Ausbildung verbesserten.

Neben den „harten“ quantitativen Fakten ist es entscheidend für alle Produktionsschüler, dass die sogenannten „weichen“ Faktoren – die Entwicklung der Sozialkompetenzen – positive Verläufe verzeichnen und den Anforderungen der Wirtschaft gerecht werden. Dazu erhalten die Werkstattpädagogen u.a. professionelle Unterstützung vom Diplompsychologen Dr. Haase. Schulungen zum Umgang mit seelischen Problemen, Verhaltensauffälligkeiten/ -störungen der jungen Menschen, Fallbesprechungen und Supervision unterstützen indirekt die identitätsstiftenden Prozesse jedes Produktionsschülers.

Die Orientierung an der Arbeitswelt gehört zu den zentralen pädagogischen Leitlinien der PS WM. Arbeitsgrundlage sind die Grundsätze der Produktionsschulen in MV sowie die Qualitätsstandards des Bundesverbandes der Produktionsschulen e.V.. Die ALL Pütter gGmbH war Gründungsmitglied und arbeitet im Vorstand mit. Die Standards sind handlungsleitend für die pädagogischen Prozesse und institutionellen Strukturen in Produktionsschulen.

Die Zusammenarbeit mit einer dänischen Produktionsschule, die auch den Mitarbeiter- und Produktionsschüleraustausch beinhaltet, ermöglicht den Erfahrungsaustausch auf bilateraler Ebene und forciert damit auch die Qualitätssicherung.

Win-Win-Situation für die jungen Menschen der PS und die Wirtschaft des Landkreises Ludwigslust - Parchim

Das didaktische Konzept der ALL Pütter gGmbH ist darauf ausgerichtet, Verzahnungen von Arbeiten (Praxis) und Lernen (Theorie) herzustellen. Die Zusammenarbeit mit Kooperationsbetrieben erhöht erheblich die Integrationschancen der Jugendlichen - in betriebliche Berufsausbildung, in den ersten Arbeitsmarkt, in die Gesellschaft.

Kennzeichnend ist eine strukturierte und ressortübergreifende Zusammenarbeit verschiedener Akteure, die in einander greifende Leistungsketten ermöglicht. Die PS WM bündelt Kräfte und Ressourcen und sichert durch ein modernes Management den jungen Erwachsenen eine Perspektive in ihrer Heimat und für die Region Fachkräfte(nachwuchs).

Das Zusammenwirken und die Vernetzung der regionalen Akteure sichern ein wirkungsvolles Übergangsmanagement und sind damit kennzeichnendes Merkmal der Handlungsstrategie des PS WM.

Die erfolgreiche sozialräumliche Verortung der Mädchen und Jungen der Produktionsschule Westmecklenburg ist bei den Partnern aus Wirtschaft, Verwaltung und Politik des Landkreises anerkannt und respektiert.

Die Erfahrungen werden genutzt, um in Schwerin einen Standort der Produktionsschule mit innovativen und marktgerechten Werkstattbereichen aufzubauen.

II. DIE PS WESTMECKLENBURG AM STANDORT SCHWERIN

Die 317 Produktionsschüler der PS WM haben zu ca. 90 % ihren Wohnsitz im Landkreis Ludwigslust – Parchim (ehemals beide Landkreise). Nur vereinzelt kamen junge Menschen aus Schwerin, Wismar oder dem jetzigen Landkreis Nordwestmecklenburg.

Die Frage ist: „Was geschieht mit den Jugendlichen aus diesen Regionen, die die Schule verweigern, eine Lehre bereits abgebrochen haben oder im Hinblick auf ihre berufliche Perspektive noch völlig orientierungslos sind?“

Die ALL Pütter gGmbH bietet ein **pädagogisches Gesamtkonzept** der Handlungsorientierung und des auftragsbezogenen Lernens für Jugendliche der Region Nordwestmecklenburg und Schwerin.

II.1. Der regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Nordwestmecklenburg und Schwerin



Wenn Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen, beginnt ihr Start ins Berufsleben „holprig“. Die Chancen auf einen Ausbildungsplatz sind gering, wer trotzdem einen Job findet, kommt über Niedriglöhne kaum hinaus und ist ein Leben lang von Arbeitslosigkeit bedroht. Die Produktionsschule bietet Jugendlichen aus NWM und Schwerin die Chance der beruflichen und gesellschaftlichen Eingliederung.

Mit rund 18 % der Schüler eines Jahrganges, die die Schule ohne Abschluss verlassen, nimmt Mecklenburg – Vorpommern im Ländervergleich einen unrühmlichen Spitzenplatz ein. Die Bertelsmann-Stiftung schätzt in einer Studie von 2010, dass durch die hohe Zahl der 15-Jährigen, die lediglich über Wissen auf Grundschulniveau verfügen, bis 2090 deutschlandweit Folgekosten in Höhe von rund 2,8 Billionen Euro entstehen (vgl. *spiegel online 8.10.2010*). Der prozentuale Anteil der auf die Region Nordwestmecklenburg entfallen würde, unterstreicht den dringenden Handlungsbedarf.

2010 haben in der Region insgesamt 284 junge Menschen die Schule ohne Abschluss verlassen haben. Das sind ca. 16,8 % der Schüler des Jahrganges.

STATISTISCHE ÄMTER
DES BUNDES UND DER LÄNDER

Regionaldatenbank
Deutschland

Ergebnis - 192-71-4

■ Tabelle

Allgemeinbildende Schulen: Absolventen/Abgänger nach dem Schulabschluss - Schuljahr - regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte

Statistik der allgemein bildenden Schulen
Absolventen/Abgänger (Anzahl)

Kreise und kreisfreie Städte	Schulabschluss												
	Insgesamt		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Fachhochschulreife		Allgemeine Hochschulreife		
	Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		
	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	Insgesamt	weiblich	
2010													
13004	Schwerin, Kreisfreie Stadt	658	312	117	50	51	24	209	102	32	19	249	117
13006	Wismar, Kreisfreie Stadt	232	123	41	18	24	14	77	41	8	4	82	46
13058	Nordwestmecklenburg, Kreis	797	366	126	42	106	38	320	149	25	15	220	122

Gleichzeitig wird jedoch geeigneter Nachwuchs für die Berufsausbildung knapp. Der Mangel an qualifizierten Fachkräften wird z. B. im personalintensiven Handwerk, zum Wachstumshemmnis.

Die Zahl der Bewerber um eine Ausbildungsstelle sank seit dem Vorjahr. Im Vergleich dazu erhöhte sich die Zahl der angebotenen Stellen um 5,8 Prozent (Vgl.: *BA, Presse Info 20/2012 vom 29.03.2012*).

Die Branchen reagieren auf den Nachwuchsmangel und machen die Lehrstellen attraktiver –

- so wurden zum Beispiel in vielen Handwerksberufen die Ausbildungsvergütung erhöht,
- die Handwerkskammer startete im Januar mit einem Tag der offenen Tür die Suche nach Auszubildenden 2012,
- die Fachkräfteinitiative „durchstarten-in-mv“ der IHKen MV läuft

Ein großes Problem ist nach Einschätzung der HWK aber die mangelnde Ausbildungsreife vieler Bewerber. „Die Wünsche unserer Jugend harmonieren oft nicht mit dem, was die Betriebe suchen“, so Dirk Heyden, Chef der Schweriner Arbeitsagentur (Vgl.: *Presse Info 20/2012 vom 29.03.2012*).

Jedoch bieten sich im Rahmen des zunehmenden Wettbewerbs um Fachkräfte den Jugendlichen aktuell aufgrund der guten und robusten Konjunktur „die besten Chancen auf einen zukunftssicheren Arbeitsplatz in der Heimat“, betont Edgar Hummelsheim, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Schwerin (vgl.: *Handwerkskammer Schwerin, Pressemitteilungen 13.01.2012*).

Bevölkerungsprognosen gehen davon aus, dass die Einwohnerzahl in der Region weiter sinken wird. Die Landesprognose zur Bevölkerungsentwicklung in MV vom Juni 2009 geht von einem Bevölkerungsrückgang von zirka 15 Prozent bis 2030 aus (*StatA MV, Statistische Hefte, 1/2009*). Insbesondere

sinkende Geburtenzahlen und Wanderungsverluste junger potentieller Mütter und junger gebildeter Frauen wirken sich langfristig negativ auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt aus.



(StatA MV, Statistische Hefte, 1/2009)

In Fortschreibungen der Studie „Perspektiven der Berufslandschaft M-V 2010“ des Institutes SÖSTRA, durchgeführt im Auftrag der Landesregierung, wurde bis 2020 eine weitgehend gleichbleibende Berufsgruppenstruktur prognostiziert sowie ein voraussichtlicher Einstellungsbedarf von ca. 60.000 Arbeitskräften. Der signifikante Bedarf von qualifizierten Fachkräften - ca. 1500 Personen je Berufsfeld - wird für Mecklenburg primär in folgenden Berufsfeldern prognostiziert:

Gesundheitsdienst	Reparatur- und Servicedienst	Metallhandwerk	sozialpflegerische Bereiche	Reinigung/ Entsorgung
Sicherheitsdienstleistungen	Handels- und Bürobereich	Hotel- und Gaststättenbereich incl. Köche	Telekommunikationsbereich	alternative Energiegewinnung

Diese Prognose widerspiegelt sich in den aktuellen Arbeitsagenturzahlen ebenso wie die derzeit vorrangig nachgefragten Beschäftigungsfeldern Zeitarbeit, Baugewerbe, Gastgewerbe, Handel und Verarbeitendes Gewerbe.

Der erwartete anwachsende Arbeitskräftebedarf der Unternehmen steht in engem Zusammenhang mit der demografischen Entwicklung und der Arbeitsfeldentwicklung im Land.

Aus der diesjährigen Umfrage des DIHK geht hervor, dass die Betriebe am Standort Deutschland einen deutlichen Ausbau ihrer Belegschaften planen. Die Fachkräftesicherung wird nahezu unabhängig von der konjunkturellen Abschwächung zu einer immer größeren Herausforderung. Mittlerweile sehen 34 Prozent der Unternehmen im Fachkräftemangel bereits in den nächsten Monaten eine Gefahr für die eigene geschäftliche Entwicklung – ein besorgniserregender Höchstwert.

Ursächlich dafür können folgende Faktoren angesehen werden:

- diametrale Angebote von nachgefragter und angebotener berufsfachlicher Orientierung und Qualifikation der Arbeitskräfte
- Auspendeln von Arbeitnehmern in tariflich günstigere Bundesländer
- Abwanderung von qualifizierten Fachkräften ins europäische Umland
- vorzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer
- demografischer Rückgang des Arbeitskräfteangebots

Die konsequente Umsetzung des pädagogischen Gesamtkonzepts der PS WM sichert, dass die berufsfachliche und personale Qualifikation der jungen Menschen kontinuierlich mit den regionalen Anforderungen des Beschäftigungsmarktes verglichen und entsprechende Handlungsstrategien in der PS umgesetzt werden.

II.2. Zusammenarbeit mit Akteuren des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes

Das Konzept der PS wird durch die Bündelung der Kompetenzen der internen und externen Partner erfolgreich realisiert. Die Mitarbeiter nutzen das vielschichtige System der regionalen Netzwerke um:

1. individuelle Stabilisierungsangebote abzustimmen und umzusetzen
2. vorhandene institutionelle Ressourcen zu aktivieren und für den einzelnen zu initiieren
3. die Planung und Optimierung von flankierenden Angeboten zu sichern
4. die Umsetzung der integrativen Handlungsansätze zu ermöglichen

Im Handlungsfokus steht dabei, alle Partner kontinuierlich für die Probleme jedes Produktionsschülers im Interesse des angestrebten Eingliederungserfolges zu sensibilisieren, für eine partnerschaftliche Kooperation aufzuschließen und zu gewinnen.

Verbindliche Vereinbarungen und Abstimmungen der Netzwerkpartner gewährleisten, dass die Ressourcen gebündelt und umfassend genutzt werden. Die kontinuierliche Netzwerkarbeit schafft Rahmenbedingungen, die zu mehr Effektivität der individuellen Förderung beitragen.

Turnusmäßige Arbeitstreffen sichern effiziente Rahmenbedingungen der Kooperation und verkürzen Entscheidungswege. Im Dialog werden die konkreten Handlungsebenen weiterentwickelt und die inhaltlichen Konzepte mit den Partnern u. a. aus der Wirtschaft abgestimmt. Nachhaltigkeit und ein sich permanent weiterentwickelndes Problembewusstsein charakterisieren den Gestaltungsprozess der Kooperation. Der Dialog ist gekennzeichnet vom partizipativen Umgang und gemeinsam formulierten Zielen.

Die Mitarbeiter der PS fördern den Austausch persönlichkeitsbezogener Aspekte der jungen Menschen (unter Berücksichtigung des Datenschutzes) mit allen am Prozess Beteiligten, wodurch alle Seiten Verständnis für die jeweilige Sichtweise des Anderen erwerben. Darauf aufbauend werden abgestimmte Handlungsstrategien verabredet und umgesetzt. Die Kooperation und der Austausch werden als fortlaufender und kontinuierlicher Prozess geführt, der von gegenseitiger Achtung und Transparenz gekennzeichnet ist.

Die Spezifik der Produktionsschüler erfordert effiziente Vernetzungsstrukturen, die es zeitnah ermöglichen, erfolgreich auf die spezifischen Probleme

- ✓ multiple soziale und persönliche Problemlagen
- ✓ geringe Frustrationstoleranz und Leistungsbereitschaft
- ✓ mangelndes Selbstwertbewusstsein
- ✓ Verhaltens- und Kommunikationsdefizite
- ✓ Neigung zum „Sich-entziehen“, Blockieren
- ✓ Apathie, fehlende Motivation
- ✓ latenter Schulfrust, -aversion

zu reagieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Von Beginn an erfolgt eine **kontinuierliche Zusammenarbeit** und **Abstimmung** aller Aktivitäten mit Vertretern der Landesregierung MV, der Agentur für Arbeit, der Jobcenter, den Fachdiensten und den Partnern in den Kooperationsbetrieben auf **persönlicher Ebene** in regelmäßigen Abständen. Im Interesse der Jugendlichen sichern Informationstransfer, gemeinsame Fallanalysen, Arbeitsbesprechungen und Erfahrungsaustausch bestmögliche Eingliederungserfolge.

Die Einbindung der Partner:

- Landesregierung MV
- Bundesagentur für Arbeit / Agentur Schwerin
- Jobcenter
- IHK zu Schwerin, Kreishandwerkerschaft, Landwirtschaftskammer
- Schul-, Sozial- und Jugendämter des Landkreises Nordwestmecklenburg und der Stadt Schwerin
- Regionale Unternehmensverbände und Firmen
- DGB
- Berufliche Schulen in Schwerin und Wismar

bündelt vorhandene Kompetenzen und sichert die Entwicklung einer tatsächlichen Alternative für sozial benachteiligte und/oder lernbehinderte Jugendliche.

Zur Ausgestaltung sozialer Netzwerke für die Produktionsschüler arbeitet die PS mit einer Vielzahl von externen Partnern in der Region zusammen. Für die inhaltliche und organisatorische Gestaltung der Außenkontakte sind die Werkstattpädagogen und der Sozialpädagoge verantwortlich. Sie stimmen auf der Grundlage regelmäßiger Verlaufs- und Erfolgskontrollen der Entwicklungsplanung notwendige betriebliche Qualifizierungsphasen ab, um beispielsweise den Abschluss von Qualifizierungsbausteinen zu unterstützen oder Übergänge in eine angestrebte betriebliche Ausbildung zu unterstützen.



Durch personell-fachliche Vernetzungen ergeben sich die engen Kontakte und genauen Kenntnisse über die regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation.

Örtliche Ämter und Einrichtungen sind notwendige Partner für die Vermittlung individueller und passgenauer Hilfeleistungen. Die ALL Pütter gGmbH hat durch langjährige Zusammenarbeit mit den Trägern des regionalen Gemeinwesens und der regionalen Wirtschaft ein Unterstützungsnetzwerk aufgebaut, das für jeden Produktionsschüler nutzbar ist. Die ständige Optimierung der Verzahnung der unterschiedlichen Partner und Förderinstrumente sichert ein ausdifferenziertes, transparentes Angebotsspektrum für jeden Teilnehmer:

Bereich	zu lösendes Problem der Produktionsschüler
Jugendamt	Familienhilfe, Unterbringung von Kindern, Beratungsangebote ...
Schuldnerberatung Banken	Abbau von Schulden
Kfz-Werkstätten/-vermietungen Mitfahrorganisationen Fahrschulen Fahrradwerkstätten	Steigerung der regionalen Mobilität

Bereich	zu lösendes Problem der Produktionsschüler
Tierheime	Unterbringung von Haustieren
Selbsthilfegruppen Kirchgemeinden Migrations-/ Kulturvereine	Trennungsängste, Verhinderung von Einsamkeit, soziale Betreuung, ...
IT-Unternehmen	Datenschutzrechtliche Bestimmungen: Welche Spuren hinterlasse ich bei meinen üblichen Aktivitäten im Netz, die potentielle Arbeitgeber finden könnten und sich dann entscheiden, mich NICHT zu nehmen (Blogs, Twitter, Chats, Fotos u. a.)
Alphabetisierungsanbieter	Lese-/Schreibprobleme
Krankenkassen Ernährungsberater Sportanbieter medizinische Einrichtungen Suchtberatungsstellen	Gesundheit und Fitness, Verbesserung des Allgemeinzustandes, Bearbeitung von Indisposition und Einschränkungen
Gleichstellungsbeauftragte	Beratung von (allein erziehenden) jungen Müttern/Vätern

Die Integrationserfolge der PS WM beweisen, dass sie mit ihren Kooperationen und Aufträgen regional gut verankert ist. Somit ist sie ein wichtiges Element im regionalen Übergangsmangement. Für den Standort Schwerin und die Region Nordwestmecklenburg sprechen nicht nur sozialetische und gesellschaftspolitische Überlegungen, sondern auch mindestens zwei wichtige ökonomische Tatsachen. Da sind einmal die hohen Folgekosten, die in der „Nachsorge“ entstehen, wenn die berufliche Förderung Jugendlicher in „Warteschleifen rotiert“. Und da ist zum anderen die demografische Entwicklung, die dazu zwingt, dem Bedarf an Nachwuchskräften auch über die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher Rechnung zu tragen.

II.3 . Abgrenzung der PS Westmecklenburg zu Maßnahmen nach § 54 SGB III, § 45 SGB III/ § 16 SGB II/ SGB VIII (EQ, niedrigschwellige Aktivierung und BvB) und BVJ

In der PS steht die Entwicklung praktischer, arbeitsweltbezogener Fähigkeiten im Vordergrund des pädagogischen Handelns. Das praktische und theoretische Lernen wird durch die Produktion von Waren und Dienstleistungen strukturiert. Im Arbeitsprozess werden neben den arbeitsbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten auch die soziale und emotionale Kompetenz der jungen Menschen gestärkt. Das Herstellen von marktfähigen Produkten und Dienstleistungen sichert ihnen Erfolgserlebnisse und eine positive Anerkennung aus ihrem sozialen Umfeld. Verantwortungsbewusstsein, Selbstbewusstsein und Selbständigkeit werden entwickelt und gefördert. Das Arbeiten, Lernen und (Zusammen-) Leben wird in einem engen Zusammenhang organisiert. Die Arbeit erhält für jungen Menschen eine im Vergleich zu den schulischen Anforderungen besondere Bedeutung – Das Ergebnis ihrer Arbeit ist ein zum Verkauf bestimmtes Produkt bzw. Dienstleistung. Durch dieses **Alleinstellungsmerkmal** der Produktionsschule erhalten die Produktionsschüler eine direkte Rückmeldung über Nutzen, Wert und Qualität ihrer Arbeit. Bedingt durch die betriebsähnlichen Strukturen der PS gewinnen die jungen Menschen ein Verständnis von grundlegenden ökonomischen Abläufen und den Anforderungen, denen sich Betriebe und ihre Mitarbeiter stellen müssen.

Anders als in den unterschiedlichen Ansätzen zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung in anderen Maßnahmen trägt die Produktionsschule das wirtschaftliche Risiko ihrer Produktions- und Dienstleistungstätigkeit sowie ihrer Bildungsangebote. In diese Verantwortung werden die jungen Menschen eingebunden. Das entspricht eher den realen wirtschaftlichen Abläufen, in denen Beschäftigte zwar einen hohen Anteil an Verantwortung über den Produktionsprozess tragen, aber nicht das unternehmerische Risiko übernehmen, so wie es beispielsweise in Schüler- oder Juniorfirmen der Fall ist. Durch ihren hohen Ernstcharakter erhalten die produktionsorientierten Lernstrategien in der PS ein großes Förderpotenzial für Jugendliche auf ihrem Weg von der Schule in Ausbildung und Erwerbsarbeit.

Arnulf Bojanowski - einer der führenden Wissenschaftler im Bereich PS - äußerte in einem Fachgespräch bei der H.-Böll-Stiftung im Oktober 2011:

„Die Werkstätten der Produktionsschulen entfalten eine Lerngemeinschaft der Gleichaltrigen (peer-culture): Junge Leute lernen zusammen, sie können miteinander lernen, sie sollen voneinander lernen – dies alles bedingt durch die Tatsache, dass regelmäßig „Neulinge“ und „Erfahrene“ zusammen in einer Werkstatt arbeiten. Produktionsschule organisiert ein eigenes kulturelles Arrangement, charakterisierbar durch die drei Schlagworte: „Räume, Regeln, Rituale“. Kern der pädagogischen Arbeit ist die Qualifizierung für Ausbildung oder Erwerbsarbeit. Produktionsschulen kümmern sich aber auch um die Gestaltung des Übergangs und entwickeln dazu eigene Arrangements. Mit diesen Bestimmungen unterscheiden sich Produktionsschulen erheblich von sonstigen Angeboten der Berufsvorbereitung. Sie sind hoch innovativ und eins der spannendsten pädagogischen Projekte im Übergangssystem.“

Empirische Studien belegen, dass

1. bei den Produktionsschulen gehen die Fehlzeiten signifikant zurück; die Anwesenheit der Jugendlichen steigt
2. PS dazu beitragen, dass sich ein Jugendlicher findet, dass er sich seinen weiteren Weg besser vorstellen kann
3. die jungen Leute einer Produktionsschule in der Tat weiter kommen - 30 % Übergänge in außerbetriebliche und betriebliche Ausbildungen, zudem gehen ungefähr 10 % der Absolventen weiter in andere Maßnahmen.
4. die pädagogische Professionalität der Mitarbeiter wird von den Jugendlichen als bedeutsam wahrgenommen. Die Werkstattpädagogen sind zentrale Ansprechpartner der Jugend.
5. Produktionsschulen zeichnen sich durch eine besondere Atmosphäre, besser: durch eine besondere Kultur der Organisation aus
6. PS sind ein extrem „elastisches“ System - flexible Ein- und Ausstiege und Verweildauer
7. Produktionsschulen thematisieren „Diversity“ und geben zugleich eine Antwort, als sie die Verschiedenheit der Zielgruppen didaktisch voll in ihr Konzept aufnehmen. (vgl. ebenda)

Die Produktionsschule am Standort Schwerin ist eine Einrichtung, die jungen Menschen eine Vorbereitung auf Ausbildung und Erwerbsarbeit bietet, und besonders solchen jungen Leuten, die sich sonst schwer im Bildungswesen tun.

Eine Vergleichsstudie von Teilnehmern der PS, BvB und BVJ des DJI kommt zu folgenden Ergebnissen, die den Bedarf der PS für die Region unterstreichen:

1. Die Jugendlichen in Produktionsschulen weisen die höchsten Problembelastungsraten in ihrer Biografie auf und verfügen über die durchschnittlich geringste Alltagskompetenz
2. Flexible Teilnahmegestaltung, Praxislernen und ein „langer Atem“ sind Alleinstellungsmerkmale der PS
3. Die Anschlusswahlen der Jugendlichen aus PS sind tendenziell breiter bzw. alternativer als die der Jugendlichen aus den BvB-Angeboten
4. PS individualisieren stärker im Zuschnitt der Förderung und sind daher besonders geeignet für Teilnehmer mit multiplen Problemlagen
(vgl. Bericht zur Vergleichsuntersuchung...; R.Kuhnke/J.Skrobanek;2011)

III. PÄDAGOGISCHES KONZEPT DER PRODUKTIONSSCHULE WESTMECKLENBURG AM STANDORT SCHWERIN

Produktionsschulen bieten als eigenständige betriebsähnliche Bildungseinrichtungen zwischen allgemein bildender Schule und Arbeitsmarkt jungen Menschen (von 15 bis 20) auf Basis von Freiwilligkeit und auf Grundlage eines Bewerbungsverfahrens je nach ihrem Lernstand eine Hilfe beim Übergang Schule-Beruf.

III.1. Ziel und Zielgruppe der PS in Schwerin

Ausgehend von der gesamten Lebenswelt der Jugendlichen, sieht es die Produktionsschule Westmecklenburg als ihr **Ziel** an, dass jeder Produktionsschüler befähigt wird, bestmöglich die Verantwortung für den eigenen Lebensweg zu übernehmen – die eigene Lebenskompetenz zu entwickeln. Dazu sollen folgende im Mittelpunkt stehende Teilzeile gemeinsam erreicht werden:

- Erwerb grundlegender Arbeitskompetenzen und Schlüsselqualifikationen

- Training lebenspraktischer Fertigkeiten zur Bewältigung des Alltags
- Persönlichkeitsförderung
- Berufswahlentscheidung / Berufswegeplanung
- Aneignen fachpraktischer und fachtheoretischer Grundlagen

Die PS WM stellt die gesellschaftliche und ökonomische Teilhabe junger Menschen in den Mittelpunkt. Durch berufliche und soziale Integration gewinnen junge Menschen Zukunfts- und Lebensperspektiven und können eigenverantwortlich handelnde Persönlichkeiten werden.

Im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels zeichnet sich ab, dass es Menschen mit „ungünstigen Merkmalen“ immer schwerer gelingt, sich erfolgreich in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren, ihren eigenen Lebensunterhalt zu sichern und damit ihre gesellschaftliche Integration zu gewährleisten. Dabei wirken unterschiedliche Ursachen:

- auf der Makroebene: soziale, politische und ökonomische Entwicklungen
- auf der Mikroebene: individuelle Merkmale, , schwierige soziale und schulische Biografien, Geschlecht, Ethnizität, Behinderungen

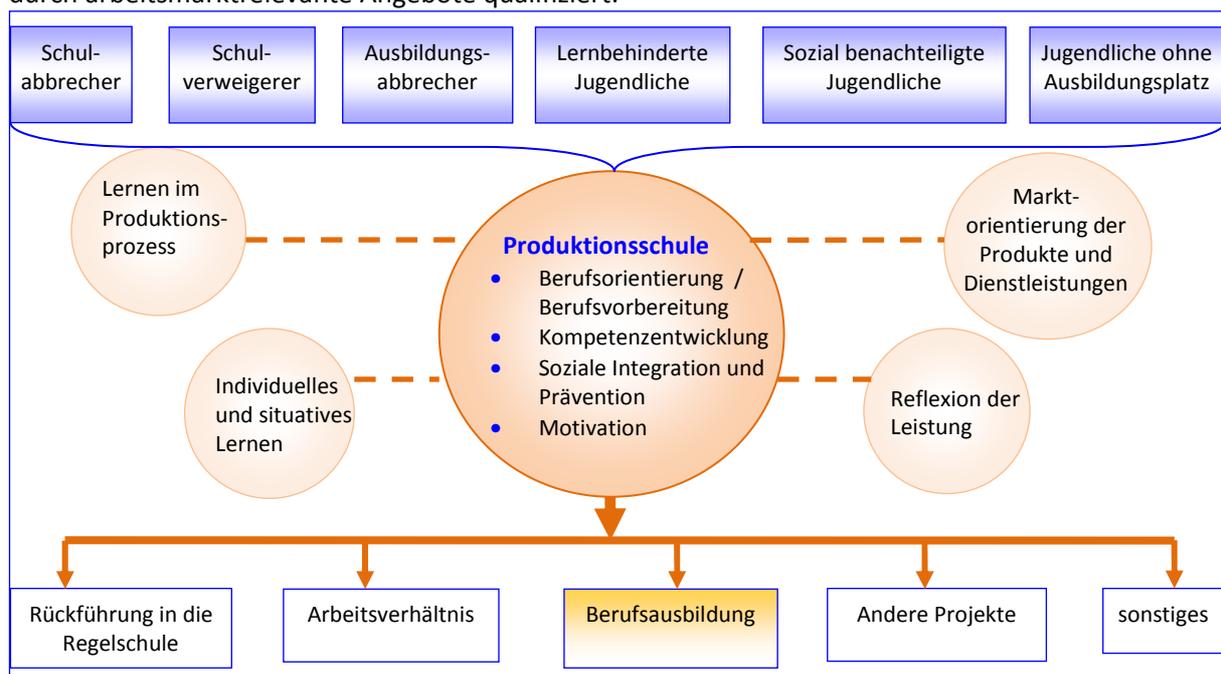
Mit ihrem Bildungs- und Berufsorientierungsangebot richtet sich die Produktionsschule an Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 15 bis 20 Jahre aus der Region Schwerin und Nordwestmecklenburg, die eine Berufsausbildung anstreben.

Insbesondere angesprochene **Zielgruppen** sind

- ✓ Schulabbrecher
- ✓ Jugendliche ohne Ausbildungsplatz
- ✓ Ausbildungsabbrecher
- ✓ arbeitslose Jugendliche
- ✓ schulumüde Jugendliche bzw. Schulverweigerer
- ✓ mit einer betrieblichen Berufsausbildung überforderte Jugendliche
- ✓ Jugendliche, die im Hinblick auf ihre berufliche Perspektive noch orientierungslos sind

Der präventive Ansatz der PS bietet den genannten Zielgruppen die Möglichkeit der Berufsorientierung und –vorbereitung. Sie fördert die Kompetenzentwicklung der Jugendlichen.

Das pädagogische Fachpersonal orientiert, stabilisiert und motiviert den Jugendlichen in seiner Entwicklung. Es sichert eine Individualförderung zu, die den einzelnen „da abholt, wo er steht“ und durch arbeitsmarktrelevante Angebote qualifiziert:



III.2. Didaktik und Methodik des pädagogischen Handelns der PS in Schwerin

Neben der Vermittlung von allgemein bildenden, fachpraktischen und -theoretischen Kenntnissen / Fähigkeiten ist es die vorrangige Aufgabe eine tragfähige **soziale Qualifikation/Kompetenz** jedes Jugendlichen zu erreichen. Es ermöglicht nachhaltig eine selbständige und selbstbestimmte Bewältigung von lebensweltbezogenen, persönlichen Problemen, Konflikten und Krisensituationen.

Folgende didaktische Leitlinien dominieren:

- ✓ Im Mittelpunkt des Prozesses steht der Jugendliche, als **lernendes Individuum**. Der Werkstattpädagoge orientiert sein pädagogisches Wirken vorrangig auf Methoden, die zum gezielt selbständigen Handeln anregen
- ✓ Der Jugendliche wird mit komplexen, realitätsnahen **Problem-/ Aufgabenstellungen** und berufsfeldtypischen Situationen konfrontiert, die sein Bewusstsein für die Komplexität im Berufsalltag entwickeln
- ✓ Die fachpraktische Tätigkeit knüpft gezielt vor allem an die Interessen, Neigungen, das Vorwissen und die **Lebenswelterfahrungen** des Jugendlichen an
- ✓ Die Produktionsschule ermöglicht authentische Praxiserfahrungen. Der Jugendliche kann durch **betriebsnahe Anforderungen** eigene Erfahrungen sammeln, Lösungen selbst erarbeiten. Entdeckendes Lernen wird verwirklicht.
- ✓ **Anspruchsvolle, marktrelevante Arbeitsaufträge**, die die Komplexität von Auftrag, Planung, Realisierung, Kontrolle und Präsentation umfassen, sind darauf ausgerichtet: die Anforderungen des Berufes und seiner Tätigkeitsfelder individuell zu erleben, zu erkennen und die eigenen Ressourcen zu den speziellen Anforderungen des Arbeitsalltags in Relation zu bringen. Die Teilnehmer sind durchgängig in die Planung, Umsetzung und Auswertung involviert.
- ✓ Kontinuierliche **Selbst- und Fremdrelexion** der individuellen Leistung fördert die Entwicklung der Sozial- und Methodenkompetenz.
- ✓ Verschiedene Sozialformen (Einzelarbeit, Projektgruppen, Auftrags-teams) eröffnen konkrete, variabel zu gestaltende Anforderungssituationen zur Durchsetzung von Individualisierung und Differenzierung.

Zentrales Merkmal der Didaktik der Produktionsschule ist das **Lernen an Produktionsaufgaben**:

1. Entsprechend dem dänischen Modell werden keine „Übungsstücke“ in den Werkstätten hergestellt, sondern es wird der Marktbezug der Produktion hergestellt. Das Produkt mit seinem Gebrauchswert steht im Mittelpunkt des Lernens. Die komplexe Herausforderung sichert positive Lerneffekte.
2. Während der Produktionsprozesse stehen pädagogische Prozesse im Mittelpunkt. Die Produktionsschule arbeitet nicht ausschließlich nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten, sondern sichert Freiräume für den Jugendlichen, um neue Erfahrungen sammeln zu können.
3. Eingliederung der allgemeinbildenden Bezüge in den Produktionsprozess. Das pädagogische Fachpersonal sichert, dass Theorie und Praxis miteinander verbunden sind. Es wird von einem komplexen Arbeitsbegriff ausgegangen. Die Produktionsprozesse sind stets gemeinsam mit dem Jugendlichen theoretisch vor- oder nachzubereiten – sie erschöpfen sich nicht im „schlichten“ Tätig sein.

Flexibilität und Differenzierung sind auf alle Inhalte bezogen. Produktbezogene Lehrinhalte werden konsequent lebensweltbezogen und handlungsorientiert vermittelt.

Die jungen Menschen

- ✓ lernen, wie man sich Wissen selbständig aneignet
- ✓ lernen, Wissen anzuwenden und nicht mechanisch zu reproduzieren
- ✓ lernen, dass man vor dem Lösen einer Aufgabe über den Lösungsweg nachdenken muss
- ✓ erfahren, dass es notwendig ist, sorgfältig und ausdauernd zu lernen
- ✓ lernen, eigene Stärken und Schwächen zu erkennen
- ✓ lernen, Lernergebnisse anderen vorzustellen und kritisch einzuschätzen

- ✓ lernen, mit anderen gemeinsam zu arbeiten sowie
- ✓ erleben, dass Lernen anstrengend sein kann, aber ein positives Feedback erzeugt.

Die Werkstattpädagogen bedienen sich eines breit gefächerten Methodenangebotes zur Vermittlung von Lernzielen auf der kognitiven, affektiven, psychomotorischen und sozialen Ebene.

Bei der Auswahl der Methode wird grundsätzlich berücksichtigt:

- Abstimmung auf die Zielgruppe;
- Ziel, Inhalt und Lernort entsprechen der individuellen Entwicklungsphase des Jugendlichen ;
- Beurteilung durch Perspektivwechsel, ob der Jugendliche momentan in der Lage ist, aktiv zu lernen;
- der Lerntyp des jungen Menschen (auditiv, visuell, haptisch, abstrakt bzw. motorisch)

Durch Methodenkombination ergibt sich die Chance, sehr genau auf die Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes einerseits und den psycho-physischen Verfassungen der Jugendlichen andererseits eingehen zu können.

Es werden Lernformen angewandt, die die Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigen:

- ✓ Planung geringer Gruppengrößen, Paar- und Einzelarbeit
- ✓ Konzipierung kleinschrittiger Lern-/Arbeitssequenzen
- ✓ Gestaltung möglichst kurzzeitiger und abwechselnder Arbeitsfolgen
- ✓ Ermöglichung von größeren Zeitbudgets
- ✓ Chancen für individuelle, bedarfsorientierte Erholungsphasen
- ✓ Implementierung von ergänzenden Bewegungs-/ Entspannungsphasen
- ✓ Möglichkeiten des spontanen Lernortwechsels
- ✓ integrative Lerngruppen in wechselnden Konstellationen
- ✓ kooperative Partnerarbeit wie Lern- und Rollenspiele
- ✓ konsequente Mehr- Kanals- Präsentation
- ✓ positivierende Wertungsskalierungen

<p>Methoden zur <u>Erschließung von Inhalten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>darbietender Charakter</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeitsunterweisungen (4-Stufen-Methode) ○ Vortrag • <u>Stoff-orientierte</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeit an Texten ○ Arbeitsblätter ○ Einzelarbeit ○ Struktur-lege-Technik ○ Leittextmethode ○ Mind-mapping • <u>Kommunikativ – akzentuierte</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Diskussion ○ Brainstorming ○ Innen- und Außenkreis (Aquarium, Kugellager) 	<p>Methoden zur <u>Ergebnissicherung und Vermittlung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung eines Aktivitäten-kataloges • Führung des Berichtsheftes
	<p>Methoden zur <u>Aktivierung von Gruppenarbeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Projektmethode • Rollenspiele • Kleingruppenszenarien
	<p>Methoden zur <u>Auswertung und Nacharbeit</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbst- und Fremdrelexion • Kundenbefragung • Umfragen

Die zum Tragen kommenden Methoden/Techniken integrieren die Entwicklung und Vertiefung von Fachwissen und –fertigkeiten und berücksichtigen gleichzeitig die nachhaltige Ausprägung von Methoden-, Sozial-, Mitwirkungs- und Lernkompetenzen.

III.3. Werkstattbereiche

Die Produktionsschule verfolgt pädagogische Ansprüche. Das zentrale Element des Anspruches besteht darin, das Lernen betriebsbezogen zu gestalten. Es werden Produkte und Dienstleistungen hergestellt, die auf dem Markt verkauft werden. Alle Abläufe des Produktionsprozesses, von der Akquise über die Arbeitsvorbereitung, die eigentliche Durchführung, die Qualitätskontrolle bis hin

zum Vertrieb, werden durchlaufen. Für die jungen Menschen hat das in erster Linie pädagogischen Wert. Die Produktion marktfähiger Erzeugnisse und Dienstleistungen muss in einer ständigen Balance zwischen pädagogischen und ökonomischen Zielen erfolgen. Die Werkstatt ist das didaktische Zentrum, in dem durch die Verknüpfung von Arbeits- und Lernaufgaben individuelle und gemeinschaftliche Lernprozesse gestaltet werden.

Grundlage des Lernens und Arbeitens in den verschiedenen Werkstattbereichen sind die geltenden Ausbildungsverordnungen der jeweiligen Berufe. Auf dieser Grundlage werden inhaltliche Komplexe (vergleichbar dem Lernfeldprinzip) als Qualifizierungsbausteine des Berufsbildes in den Produktionsprozess involviert. Diese Qualifizierungsbausteine bilden die Grundlage für ein binnendifferenziertes Angebot und die Gestaltung des individuellen Entwicklungsprozesses. Sie sind gleichzeitig ein Instrument der Dokumentation und Testierung erworbener Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die gemäß der BAVBVO zertifizierten Qualifizierungsbausteine besitzen eine entscheidende Wertigkeit für die Produktionsschüler für eine nachfolgende Ausbildung bzw. auch für den Einstieg in eine Berufstätigkeit.

Die sechs Werkstattbereiche am Standort Schwerin orientieren sich an Berufsfeldern die aktuell auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt sind. **Schwerpunktbranchen am Standort sind:** Bauwesen, Dienstleistungen, Einzelhandel, Elektronik/ Elektrotechnik, Fachgroßhandel, Handwerk Kunststoffverarbeitung, Maschinen- und Metallbau, Nahrungsgüterwirtschaft, Recycling, Steuerungstechnik, Tourismuseinrichtungen. Gleichzeitig berücksichtigen sie die Spezifika der Zielgruppe.



1. Werkstattbereich für De- und Montagearbeiten im KFZ – Bereich

Die Vermittlung von Grundkenntnissen aus der KFZ - Branche wird in dieser Werkstatt realisiert. In Kooperation mit Firmen werden Dienstleistungen für die Unternehmen erbracht, u.a. Montage und Regeneration von Anlassern, Lichtmaschinen sowie die Demontage von Altteilen.

An Hand von Produktionsaufträgen erlernen die Jugendlichen in abgegrenzten Lerneinheiten den Umgang, die Handhabung und das Überprüfen verschiedener KFZ – Teile und deren Wechselwirkungen. Grundlage ist der Beruf des KFZ – Mechatronikers.

Der Werkstattbereich versteht sich auch als Dienstleistungssektor für Kooperationspartner und Privatpersonen. In ihrer Verantwortung liegt die Pflege / Säuberung und Wartung (keine sicherheitsrelevante Wartung) der Fahrzeuge. Grundlage ist der Ausbildungsberuf des Fahrzeugpflegers für Menschen mit Behinderung (§66 BBiG/§42m HwO).

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- praktisch – handwerkliche Tätigkeiten
- Technik, die Funktionsweise von Geräten, Maschinen und Anlagen
- Körperliche Arbeit
- Bauen und Konstruieren

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- ✓ Technisches Verständnis
- ✓ Einfallsreichtum im technischen Bereich
- ✓ Praktische Anständigkeit
- ✓ Räumliches Vorstellungsvermögen
- ✓ Körperbeherrschung
- ✓ Wahrnehmungs- und Bearbeitungsgeschwindigkeit



2. Werkstattbereich für Angebote des Bau- und Baunebengewerbes

Zum Baunebengewerbe gehört alles, was sich mit dem Ausbau von Bauwerken befasst. Dazu gehören Maler und Tapezierer, aber auch Fliesenleger oder Installateure. Viele Handwerksbereiche zählen zu den Baunebengewerben.

Die Jugendlichen des Werkstattbereiches übernehmen Kleinaufträge von privaten Kunden und kooperieren mit Firmen. Tätigkeiten aus den Berufsfeldern Malerhandwerk, Fliesenlegen, Heizungsbau und Trockenbau werden in den Auftragsarbeiten ausgeführt.

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- Praktisch – konkrete Tätigkeiten
- Kreativ - gestaltende Tätigkeiten
- praktisch – handwerkliche Tätigkeiten
- Technik, die Funktionsweise von Geräten, Maschinen und Anlagen
- Bauen und Konstruieren
- Körperliche Arbeit

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- ✓ räumliches Vorstellungsvermögen
- ✓ Beobachtungsgenauigkeit
- ✓ Handgeschick
- ✓ Rechenfertigkeiten
- ✓ Auge-Hand-Koordination
- ✓ Körperbeherrschung
- ✓ Handwerkliches Geschick
- ✓ Mündliches Ausdrucksvermögen

Entscheidet sich der Jugendliche für die Arbeit im Produktionsbereich, ist auf die **körperlichen Eignungsvoraussetzungen** zu achten:

- Belastbarkeit der Wirbelsäule und der Gliedmaßen
- Höhentauglichkeit
- Unempfindlichkeit der Haut, besonders der Hände
- ausreichendes Sehvermögen
- stabiles Herz-/Kreislaufsystem



3. Werkstattbereich für technische Dienstleistungen in und an Gebäuden

Die Jugendlichen sind verantwortlich für technische Serviceleistungen. Kooperationspartner sind Hausverwaltungen, Hausmeisterservice, private Haushalte. D.h. sie führen, vertraglich gebunden, Kleinstreparaturen durch: Wechsel von Dichtungen an Wasserhähnen, optische Kontrolle der Heizungsanlage, Ablesen der Strom- und Wasserzähler u. ä.. Aber auch Aufgaben der Gebäudereinigung und

Pflichten von Hauseigentümern im Außenbereich – Straßenreinigung, Schneeräumen etc. werden von den Jugendlichen übernommen.

Die Tätigkeiten in diesem Werkstattbereich orientieren sich an den Berufsbildern:

- ❖ Gebäudereiniger
- ❖ Installateur- und Heizungsbauer
- ❖ Anlagenmechaniker

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- organisatorisch – prüfende Tätigkeiten
- praktisch – konkrete Tätigkeiten
- theoretisch – abstrakte Tätigkeiten
- Technik, die Funktionsweise von Geräten, Maschinen und Anlagen
- Körperliche Arbeit

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- ✓ rechnerisches Denken
- ✓ räumliches Vorstellungsvermögen
- ✓ Beobachtungsgenauigkeit
- ✓ Technisches Verständnis
- ✓ Mündliches Ausdrucksvermögen
- ✓ Befähigung zum Planen und Organisieren
- ✓ Handgeschick
- ✓ Körperbeherrschung
- ✓ Handwerkliches Geschick
- ✓ Textverständnis



4. Werkstattbereich für haushaltsnahe Dienstleistungen

Berufstätigkeit und Pflegeverantwortung zu vereinbaren ist ein Thema, das bereits heute aktuell ist. Pflege ist heute zu einem erwartbaren Regelfall des Familienzyklusses geworden. Fast die Hälfte der pflegenden Angehörigen ist berufstätig (vgl. Sozio-ökon. Panel 2007), von denen 68% bestätigen, dass die Doppelbelastung nur schwer zu organisieren sei (vgl. ebenda).

Die Jugendlichen bieten haushaltsnahe Dienstleistungen um pflegende Angehörige zu entlasten.

Entsprechend einer Umfrage nach dem Bedarf der haushaltsnahen Unterstützung gehören zum Aufgabenspektrum:

- | | |
|------------------------------|----------------|
| ❖ Wäshedienst (incl. Bügeln) | ❖ Putzdienste |
| ❖ Einkäufe erledigen | ❖ Gartenarbeit |
| ❖ Kochdienste | ❖ Babysitting |

(vgl. Untersuchung Delta-Institut 2011)

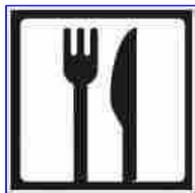
Die Berufsfelder Hauswirtschaft, Altenpflege, Erziehung finden in diesem Werkstattbereich Berücksichtigung.

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- | | |
|------------------------------------|---|
| • Arbeit mit Menschen | • Kreativ – gestaltende Tätigkeiten |
| • Praktisch – konkrete Tätigkeiten | • Verwaltend – organisatorische Tätigkeiten |
| • Sozial – beratende Tätigkeiten | |

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- | | |
|---------------------------|--|
| ✓ Empathie | ✓ Handgeschick |
| ✓ sprachliches Denken | ✓ Befähigung zum Planen und Organisieren |
| ✓ Beobachtungsgenauigkeit | ✓ Pädagogisches Geschick |
| ✓ Merkfähigkeit | ✓ Verständnis für mündliche Äußerungen |
| ✓ Umstellungsfähigkeit | ✓ Mündliches Ausdrucksvermögen |



5. Werkstattbereich für Catering und Serviceangebote

Die Aufgaben und Tätigkeiten des Produktionsbereiches entsprechen den Berufsbildern des Kochs und des Gastgewerbes (Restaurantfachmann, Hotelfachmann).

Die auftragsbezogene Dienstleistung bedeutet, dass die Jugendlichen

- nationale/internationale Jugendbegegnungen mit vorbereiten und realisieren
- die Gäste bedienen und beraten
- Veranstaltungsräume und Tische Anlass bezogen gestalten
- Speisen und Getränke auswählen und herstellen
- „Eventtage“ vorbereiten und realisieren

Ein weiterer wichtiger Tätigkeitsbereich für die Jugendlichen, ist die tägliche Vor- und Zubereitung des Frühstücks- und Mittagsangebotes für alle Produktionsschüler.

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- | | |
|---|---|
| • den Umgang mit Menschen und wechselnden Kontakten | • Tätigkeiten, mit nach Aussehen und Geschmack ansprechenden Arbeitsprodukten |
| • planende, organisierende Tätigkeiten | • Herstellung und Bearbeitung von Lebensmitteln |
| • praktisch - zupackende Tätigkeiten | |

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- | | |
|--|--------------------------|
| ✓ das allgemein intellektuelle Leistungsvermögen | ✓ Fingergeschicklichkeit |
| ✓ das Personengedächtnis | ✓ Merkfähigkeit |
| ✓ den Sinn für ästhetische Wirkung von Formen und Farben | ✓ Sprachverständnis |
| ✓ Planen und Organisieren von Arbeitsabläufen | |

Entscheidet sich der Jugendliche für die Arbeit im Produktionsbereich, ist auf die **körperlichen Eignungsvoraussetzungen** zu achten:

- ✓ Belastbarkeit der Wirbelsäule und der Gliedmaßen
- ✓ Unempfindlichkeit der Haut, besonders der Hände
- ✓ ausreichendes Sehvermögen

- ✓ stabiles Herz-/Kreislaufsystem



6. Der Produktionsschul-Shop als Werkstattbereich für Lager und Handel

Schwerin als Landeshauptstadt ist prädestiniert für die Vermarktung aller Produkte der Produktionsschulen Mecklenburg – Vorpommerns. In Kooperation mit den andern PS werden deren Produkte – z.B. Holzspielzeug, Keramik etc. im Produktionsschul-Shop zum Verkauf angeboten. Um eine breite Warenauswahl anbieten zu können, werden außerdem regionale Produkte (z.B. Wolle, Filzarbeiten, konservierte Lebensmittel etc.) der Mitglieder des Landfrauenverbandes in das Sortiment aufgenommen. Die Tätigkeiten in diesem Bereich ordnen sich den Berufen Verkäufer und Fachlagerist zu.

Der Werkstattbereich ist besonders für Jugendliche geeignet, die Neigungen und Interessen haben für:

- Kaufmännisch - organisatorischen Arbeiten
- Verwaltend – organisatorische Tätigkeiten
- den Umgang mit Menschen und wechselnden Kontakten
- beratende Tätigkeiten

Die Tätigkeit und Produktion fördert vorrangig folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten des Jugendlichen:

- | | |
|------------------------|---|
| ✓ rechnerisches Denken | ✓ Wahrnehmungs- und Bearbeitungsgeschwindigkeit |
| ✓ sprachliches Denken | ✓ Umstellungsfähigkeit |
| ✓ Merkfähigkeit | ✓ Handgelenk-Finger-Geschwindigkeit |
| ✓ Konzentration | ✓ Befähigung zum Planen und Organisieren |
| ✓ Sorgfalt | |

III.3. Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfung (Nachholen des Schulabschlusses)

Das Ziel, die bildungsmäßigen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung der Jungen und Mädchen zu verbessern wird konsequent verfolgt.

Jugendliche, die die allgemein bildende Schule ohne Abschluss verlassen haben, können während des Aufenthalts in der Produktionsschule auf die externen Prüfungen zum **nachträglichen Erwerb der Berufsreife mit Leistungsfeststellung** (vormals Hauptschulabschluss) vorbereitet werden.

Grundlage für die zu vermittelnden Inhalte und durchzuführenden Prüfungen zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses in Mecklenburg-Vorpommern sind:

- *Berufsschulverordnung* - BSVO M-V vom 4.7.2005 zuletzt geändert durch Verordnung vom 22. Februar 2006 (GVOBl. M-V S. 280) und die
- *Nichtschülerprüfungsverordnung* - NSPVO M-V vom 6.6.2005 (GVOBl. M-V 2005, S. 335, Mittl.bl. BM 2005, S. 519)

Durch eine häufig über Jahre zumeist negativ verlaufene Bildungskarriere sind sie wegen anhaltender schlechter Lernergebnisse oftmals durch Schulaversion geprägt und lehnen die traditionelle Vermittlung fachtheoretischer und abstrakter Lerninhalte intuitiv ab.

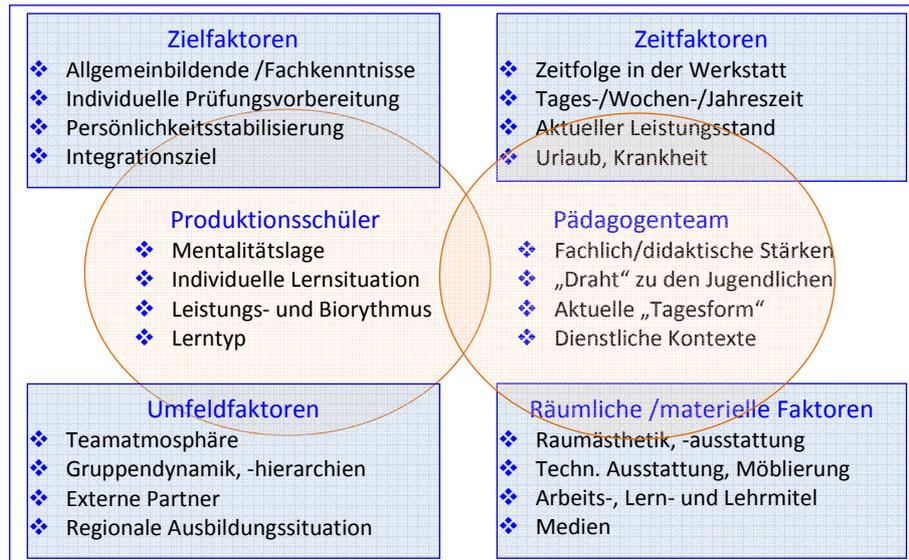
Diese Hemmnisse, vor allem im kognitiven und intellektuellen Bereich, erfordern

- ✓ eine differenzierende Vorgehensweise,
- ✓ spezifische Lernszenarien und
- ✓ variable Sozialformen,

die sich klar von den tradierten Vermittlungsformen der allgemein-/berufsbildenden Schule abheben. Ziel ist es, die erforderlichen berufsfachlichen Kompetenzen in ihrer Einheit von Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten und in den Bereichen Fachpraxis, Fachtheorie und Allgemeinbildung mit den erforderlichen **persönlichen und sozialen Kompetenzen** belastbar zu entwickeln und zu verstetigen. Dabei werden vielfältige Faktoren pädagogisch berücksichtigt (siehe Grafik).

Die Jugendlichen erkennen und erleben hier individuell angepasste Lernbedingungen.

Kleine Lerngruppen, anregend gestaltete Lernorte und partizipative Arbeitshierarchien wirken unterstützend, um Lernmüdigkeit abzubauen und Lernerfolge zu ermöglichen. Das Prinzip, jeden jungen Menschen mit seinen Fähigkeiten und Kenntnissen



wertschätzend wahrzunehmen und diese auszubauen, setzt voraus, dass für jeden Jugendlichen ein individueller Lernplan erstellt ist, auf dessen Grundlage die individuelle Ziel- und Methodenfokussierung passgenau erfolgt.

Die Verinnerlichung theoretischer Aspekte durch die Jungen und Mädchen, wird durch klar strukturierte Anschaulichkeit und flankierende Visualisierung verstärkt. (Nutzung von Präsentationen, Übersichten, Modellen, Lernpostern, Arbeitsblättern, Bedienanleitungen, Lernspielen).

- ✓ Kleinschrittigkeit in der Erarbeitung des einzelnen Themas sichert, dass dadurch die Übertragbarkeit auf andere komplexere Zusammenhänge verbessert wird.
- ✓ Prüfungsschwerpunkte werden durch die Arbeit an fachbezogenen Prüfungsstellungen simuliert/trainiert.
- ✓ Durch differenzierte Zeitvorgaben für die Lösung der Aufgaben wird an der Erhöhung des Lerntempos gearbeitet.
- ✓ Den Abschluss jeder Aufgabe bildet ein wertschätzendes Feedback, das zwar kritisch ist, aber immer auch kleinste Erfolge hervorhebt und damit motivierend und anspornend wirkt.

Durch die zielgruppengerechte Methodenvielfalt wird sichergestellt, dass die Vermittlung und Aneignung von Grundkenntnissen, Verfahren und Algorithmen zu einem dauerhaften Wissens- und Fähigkeitszuwachs führt, der die Voraussetzung für notwendige Transferleistungen bildet, um erfolgreich die Berufsreife zu erwerben.

Verzahnung von Theorie und Praxis in der Werkstatt
<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrungslernen im Werkstattbereich kommt besonders Lernungewohnten entgegen – Blockaden gegenüber verschultem Lernen können überwunden bzw. abgebaut werden.
<ul style="list-style-type: none"> • Die praktische Auseinandersetzung mit betrieblichen Lern- und Arbeitsaufgaben bietet die Möglichkeit, einen lebendigen Bezug zwischen vermeintlich „totem“ und lediglich „auswendig zu lernendem Schulwissen“ und dem eigenen Handeln im Arbeitsprozess zu erfahren: Wissen erweist seine Praxistauglichkeit – und die Praxis zeigt auf, wo Wissensdefizite bestehen. Häufig fällt erst in der Anwendung in der Praxis „der Groschen“, worin der „Witz“ des beispielsweise in der Schule bloß „Gebüffeltes“ besteht.
<ul style="list-style-type: none"> • Im unmittelbaren beruflichen Tun können personale und soziale Kompetenzen entwickelt werden, die nicht zu „lehren“, sondern nur im eigenen Handeln und Erfahren zu erwerben sind.
<ul style="list-style-type: none"> • Die erfolgreiche Anwendung erworbenen Wissens und die Erfahrung der praktischen Relevanz eigener Kenntnisse hat motivierende Funktion. Die praktische Relevanz vermeintlich „abstrakten“ beruflichen Wissens wird erfahren. Das Selbstwertgefühl kann im Zuge der Erfahrung erfolgreich bewältigter Arbeitsaufgaben - auch Problemsituationen - gesteigert und stabilisiert werden. Gerade bei Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigung ist dies ein wichtiger Aspekt der Integration und Persönlichkeitsstabilisierung.

Am Lernort Werkstatt wird berufsbezogenes Basiswissen erworben und die fachpraktischen Grundfertigkeiten / -fähigkeiten werden durch betriebsnahe Arbeitsabläufe sukzessiv ausgeprägt. Sie schaffen praxisrelevante Lernsituationen und vermitteln berufliche Handlungskompetenzen, die die potenziellen Eingliederungsvoraussetzungen der jungen Menschen für eine fortführende betriebliche Ausbildung oder Beschäftigung erhöhen.

III.4. Individuelle Förderung der Produktionsschüler / Entwicklungsplanung

Die Produktionsschule ist eine Brücke zwischen Schule und Berufsausbildung, die für Jugendliche attraktiv ist. Die Vorgeschichten der jungen Menschen sind in vielen Fällen durch schulische Misserfolge und Erfahrungen des Scheiterns geprägt. Häufig haben sie die Regionale oder Förderschule besucht, ohne dass es ihnen gelungen ist, die Berufsreife zu erwerben. Wie also Jugendliche fürs Lernen motivieren, die mit schulischem Lernen nur schlechte Erinnerungen verbinden? Die Antwort lautet: durch Lernen in Situationen mit Ernstcharakter. Durch Anforderungen, in denen Ernsthaftigkeit nicht simuliert wird, sondern real gegeben ist. So können auch schulumüde Jugendliche wieder für systematisches Lernen gewonnen werden. Und sie können dabei Kompetenzen erwerben, die Ausbildungsbetriebe von Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze erwarten.

Zielsetzung ist es, durch das Lernen im Produktionsprozess den Jugendlichen für die Integration in die Arbeitswelt notwendige Schlüsselqualifikationen und insbesondere berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln. Gleichzeitig sollen ihnen berufliche und persönliche Perspektiven eröffnet werden. Über das Lernen im Produktionsprozess werden Lernblockaden beseitigt. Die Produktionsschüler werden darin unterstützt, schulische Abschlüsse nachzuholen. Um Anschlüsse zu sichern, reicht es nicht aus, daraufhin zu arbeiten, dass sie die PS möglichst gut abschließen. Es werden gezielt Strategien verfolgt, den Jugendlichen den Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung zu ermöglichen.

Der **Einstieg und Ausstieg in die Produktionsschule** ist für die Jugendlichen jederzeit möglich und erfolgt auf freiwilliger Basis. Die jungen Menschen arbeiten **freiwillig in der Produktionsschule**, bewerben sich und erhalten einen Schulvertrag.

Erfahrungsgemäß erhöhen Freiwilligkeit und Wahlmöglichkeit die Motivation der Jugendlichen. Junge Menschen können auf sehr unterschiedlichen Niveaustufen aufgenommen werden. Sie können unabhängig von Schuljahren im Laufe eines Kalenderjahres in die Produktionsschule aufgenommen werden oder diese wieder verlassen. Dabei bleiben die jungen Menschen solange in der Produktionsschule zum Arbeiten und Lernen, wie es für ihre individuelle Entwicklung notwendig ist und ein Übergang in eine Berufsausbildung bzw. in Arbeit erreicht werden kann. Die Verweildauer beträgt mindestens 3 Monate und soll 1 1/2 Jahre nicht überschreiten.

Die handlungsorientierte Förderung bereitet jeden Produktionsschüler auf die diffizilen Anforderungen im Berufsleben konkret vor. Wichtig ist es, die differenzierten Probleme der Jugendlichen in ihrer Vielschichtigkeit zu hinterfragen, zu erkennen und zu bearbeiten. Familiäre, soziale und personale Probleme reichen zumindest indirekt störend/hemmend in den Produktionsalltag hinein. Alle am Förderprozess beteiligten Personen, Werkstattpädagogen, Lehrkräfte und Sozialpädagogen, aber auch die Leitung gehen in ihrem Handeln kooperativ und ganzheitlich vor.

Dem Konzept der individuellen Förderung liegen vier programmatischen Prinzipien zu Grunde:

1. Kompetenzansatz hat definitiv Vorrang vor Defizitansatz
2. konsequent stets innere statt äußere Differenzierung
3. Berufsbezug bildet den integralen Förderansatz
4. enge interne und externe Vernetzung aller Förderinvolvierten

Durch das Angebot von problemadäquaten Fördermaßnahmen erhält jeder Produktionsschüler die Chance,

- durch Praxisbezug, Orientierung und Motivation einen Übergang in eine Ausbildung bzw. Beschäftigung zu finden und sich berufstypische Kenntnisse und Fertigkeiten anzueignen
- betriebliche Erfahrungen zu sammeln, betriebliche Realität zu spiegeln und berufliche Handlungskompetenz zu erproben
- seine eigenen beruflichen und sozialen Handlungskompetenzen zu stärken
- weitere Schlüsselqualifikationen entsprechend den Berufsanforderungen zu erwerben
- konkrete Lösungsansätze für Beruf und Alltag hinsichtlich seines Entwicklungspotentials zu finden und zu entwickeln.

Individuelle Förderung in der PS unterstützt den jungen Mensch, Verantwortung für den eigenen Lern- und Entwicklungsprozess zu übernehmen und fördert seine Selbstständigkeit.

Entsprechend des pädagogischen Konzeptes der PS ist das **Erstellen und die kontinuierliche Fortschreibung** des individuellen **Entwicklungsplans** zwingend vorgegeben um:

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> die Qualität zu gewährleisten, d. h. den individuellen Erfolg zu sichern und ggf. Störungen und -abbrüche präventiv zu verhindern. | <p>individuellen Entwicklungsprozess einleiten</p> | <ul style="list-style-type: none"> Verständigung im Team über Anlass oder Auslöser sowie Beschreibung der Ziele und des Zeitrahmens der Entwicklungsplanung |
| <ul style="list-style-type: none"> das pädagogische Vorgehen zu strukturieren und abzustimmen, | <p>Den Jugendlichen einbeziehen</p> | <ul style="list-style-type: none"> Bestandsaufnahme zu dem wahrgenommenen pädagogischen Handlungsbedarf aus Sicht des Jgdl., d. h. Aufnehmen der individuellen Motivationslagen. Kompetenzen und Barrieren sowie Interessen und Perspektiven des Jgdl. |
| <ul style="list-style-type: none"> konkrete Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten zu fixieren | <p>Gemeinsame Zielsetzungen entwickeln</p> | <ul style="list-style-type: none"> Zusammenführen der unterschiedlichen Sichtweisen und Zielsetzungen von Jgdl. und Team, Entwicklung gemeinsamer Zielsetzungen |
| <ul style="list-style-type: none"> die individuellen Entwicklungsziele des Jugendlichen in die Planung und Durchführung der Produktionsaufträge einzubeziehen, sowie in Zielvereinbarungen verbindlich zu gestalten | <p>Mögliche Hindernisse und Unterstützungsfaktoren erkennen</p> | <ul style="list-style-type: none"> Ermittlung möglicher Probleme und Ressourcen sowohl Jgdl. als auch Team, die den Fortgang beeinflussen können |
| <ul style="list-style-type: none"> die flankierende Optionen im Netzwerk der beteiligten Partner personenbezogen zu initiieren, zu vermitteln und zu koordinieren. | <p>Gemeinsame Entscheidungen über Maßnahmen treffen</p> | <ul style="list-style-type: none"> Treffen von konkreten, verbindlichen Entscheidungen über konkrete Maßnahmen und pädagogische Interventionen auf der Grundlage der vereinbarten Ziele und der ermittelten Ressourcen und Problembereiche |
| | <p>Die Umsetzung der Maßnahmen beobachten und reflektieren</p> | <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige und systematische Beobachtung der eingeleiteten Maßnahmen und kritische Reflexion des Fortgangs der Förderplanung, ggf. Korrekturen und Änderungen |
| | <p>Die Zielerreichung mit dem Jugendlichen einschätzen</p> | <ul style="list-style-type: none"> Gemeinsame Einschätzung und Auswertung der Umsetzung des Prozesses hinsichtlich der formell vereinbarten Ziele und des individuellen Entwicklungsprozesses |
| | <p>Prozess und Ergebnisse im Team reflektieren</p> | <ul style="list-style-type: none"> Auswertung und Reflexion der Ergebnisse und des Verlaufes des Förderprozesses im Team im Sinne einer professionellen Rückkopplung |
| | <p>Diesen individuellen Entwicklungsprozess beenden</p> | <ul style="list-style-type: none"> bewusste Gestaltung des Abschlusses des Entwicklungsprozesses |

Der Entwicklungsplan bildet das zentrale sozialpädagogische Instrument zur individuellen Prozesssteuerung. Mit diesem Dokument sind die Prozesse:

- zu beobachten,
- zu planen,
- zu koordinieren,
- zu beurteilen und
- nachvollziehbar protokolliert.

Zielvereinbarungen zwischen dem Produktionsschüler und dem pädagogischen Team unterstützen dabei, die Lernprozesse klar zu strukturieren und ihn aktiv an der Beurteilung seiner Lernfortschritte zu beteiligen. Gemeinsam wird festgelegt, welche Kenntnisse der Lernende bis zu einem bestimmten Zeitpunkt erwerben will. Die Dokumentation im Entwicklungsplan und die gemeinsame Überprüfung verdeutlichen den Entwicklungsstand. Der Jugendliche erkennt Defizite und gemeinsam werden Lösungswege gefunden.

Prägnante Merkmale der individuellen Förderung werden durch die Phasen des Aufenthalts in der PS bestimmt:

- **Einstiegsphase mit Erstgespräch (biografisches Interview) und Kompetenzfeststellung**

Kennzeichen dieser Phase sind:

1. die „Einschleusung“ des Jugendlichen in einen Produktionsablauf
2. Einbindung des Jugendlichen in eine für ihn neue, soziale und arbeitsbezogene Gemeinschaft
3. Wertschätzende Erfassung aller erforderlichen Informationen und Daten aus Lebensbereichen, die den Jugendlichen beeinflussen, durch ein Erstgespräch. Das Erstgespräch wird als biografisches Interview geführt und bezieht wichtige Sozialpartner – Eltern, Lebenspartner, Betreuer etc.- mit ein.
4. Die Kompetenzfeststellung, ermöglicht eine Einschätzung der individuellen Lernvoraussetzungen, der theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten. Sie gewährleistet eine individuell fokussierte Bestimmung der zu vereinbarenden Nahziele und des Fernzieles. Die Teilnahme ist für alle Jugendlichen verbindlich!
5. Die schrittweise, differenzierte Einführung in den spezifischen Produktionsprozess eines Werkstattbereiches sichert dem Jugendlichen von Anfang an eine hohe Transparenz über Ziele und Inhalte der Produktionsschule. Chancen und Verantwortlichkeiten zur eigenen Mitwirkung / -bestimmung werden gezielt aufgezeigt.
6. Zum Ende der Anlaufphase erfolgt ein Feedback-Gespräch - aus der gemeinsamen Bewertung von Jugendlichen und pädagogischem Team ergeben sich weitere Schwerpunkte des folgenden Entwicklungsprozesses.

Die Kompetenzfeststellung zielt darauf ab, fachliche, methodische, soziale und personale Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen **zu testen/erfassen und transparent auszuwerten**. Auf dieser Grundlage erfolgt eine realistische (Fremd-/Selbst-) Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken. Daraus abgeleitete perspektivische Verlaufsempfehlungen fließen in die abzuschließende Zielvereinbarung ein.

Der flexible Rahmen des pädagogischen Konzepts der Produktionsschule bewirkt, dass eine zeitliche Reglementierung der Anlaufphase nicht vorgenommen wird.

- **Auftragsbezogenes Arbeiten in einem Werkstattbereich**

Hauptziel ist es, die Fähigkeiten, Qualifikationen des Jugendlichen unter den Bedingungen eines Produktionsprozesses zu entwickeln.

Neben der Entwicklung von ersten berufsbezogenen Basisqualifikationen, ist es pädagogische Prämisse, erste Ansätze zur angestrebten persönlichen und beruflichen Identitätsfindung auszuprägen.

Die speziellen und individuellen Förderangebote sind auf die Befähigung ausgerichtet auf:

1. die Entwicklung kommunikativen, teamorientierten Verhalten
2. die Entwicklung von innovativen kreativen Ideen
3. die Entwicklung der Fähigkeit zum selbständigen Analysieren von Problemen und
4. die Bewertung der eigenen Arbeit in komplexen Relationen

Die berufsfeldbezogenen und fachpraktischen Kenntnisse werden durch betriebliche Erfahrungen in den Produktionsbereichen vertieft. Sie schaffen praxisbezogene Lernsituationen und vermitteln Handlungskompetenzen, die die Zugangsvoraussetzungen der jungen Menschen in betriebliche Ausbildung oder Beschäftigung erhöhen. Durch das Erleben fachlicher, ökonomischer, sozialer und betrieblicher Handlungsbereiche erfahren sie betriebliche Strukturen konkreter und intensiver, als dies durch die Vermittlung abstrakter Lehrstoffe möglich wäre.

Fachbezogene, berufliche Qualifikationen werden in dieser Phase mit der Vermittlung von Allgemeinwissen (Basiswissen) kombiniert.

Für jeden Jugendlichen wird ein offenes **Curriculum**, der individuellen und binnendifferenzierten Förderung entwickelt. Für die **Motivationslage**, aber auch für den Prozess des Lernens selbst, ist es von immenser Bedeutung, dass dem Lernenden zu jedem Zeitpunkt, die Zielebenen und die Bedeutung des Lernens, persönlich transparent und nachvollziehbar sind.

• **Prüfungsphase zum Erwerb des Schulabschlusses**

Die kontinuierliche Vorbereitung der jungen Menschen auf die Nichtschülerprüfung bildet einen wichtigen konzeptionellen und pädagogischen Schwerpunkt in der PS. Der Prozess der lang-, mittel- und kurzfristigen Prüfungsvorbereitungen ist gezielt in den Werkstattalltag integriert. Ein Instrument zum Abbau von Prüfungsangst ist die Ausprägung von Kompetenzen, insbesondere geeigneter Lernstrategien und Arbeitstechniken. Diese werden im Rahmen eines **speziellen Trainings** in Gruppen- und Einzelarbeit nach dem Leitsatz "Das Lernen lernen" vermittelt.

Trainingseinheiten zum Abbau von Prüfungsangst	
1.	Diagnose und Standortbestimmung zur aktuellen Lebens-/Erfolgsituation (Wo vor habe ich Angst? – Muss ich Angst haben?)
2.	Identifizieren von Stresssituationen und Entwickeln von Handlungsalternativen
3.	Mit Einstellungen gestalten wir unsere Wirklichkeit - unseren Stress auch!
4.	Wirkung von Meditation auf Psyche und Gesundheit
	1. Meditationsformen
	2. Meditationspraxis
3.	Entspannung und Bewegung

Jugendliche, die über geeignete Lernstrategien verfügen, haben ein höheres Selbstvertrauen und sind in der Lage, Prüfungsängste abzubauen oder zu kompensieren. Es werden prüfungsähnliche Situationen nachgestellt, geübt und ausgewertet. Ziel ist es, die im Zuge des Trainings erarbeiteten Botschaften, Ziele und Strategien zu testen, um so den Verlauf und die Dynamik der Prüfung abschätzen zu können.

• **Übergangsphase / Integration in Ausbildung bzw. Beschäftigung**

Durch fachlich qualifizierte praktische Tätigkeiten, gezielte schulische Förderung und sozialpädagogische Begleitung werden mit dem Produktionsschüler die Voraussetzungen für den erfolgreichen Einstieg in die Arbeitswelt erarbeitet. Idealerweise „ergibt sich“ der Übergang in eine betriebliche Ausbildung beim Kooperationsbetrieb. Die Chancen für eine Übernahme werden während der **betrieblichen Phasen (Praktika)** geklärt. Diese Praktika zielen auf die Vermittlung spezifischer Fachpraxisinhalte. Die berufsfeldbezogenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden durch die konkreten betrieblichen Erfahrungen vertieft. Die PS gestaltet die Organisation und Realisierung der Praktika für die Teilnehmer als

- Orientierung für die Berufswahlentscheidung,
- ein Instrument zur Förderung ihrer Eingliederung in Ausbildung / Arbeit,
- Erweiterung ihres beruflichen Fertigkeitsspektrums.

Diese betriebliche „Bewährungssituation“ birgt erfahrungsgemäß ein erhebliches Bindungspotenzial (Klebe-Effekt) in sich, wenn es dem Jugendlichen gelingt, durch sein Auftreten, seine Leistungen und sein Interesse die verantwortlichen Firmenmitarbeiter im Praktikumsverlauf zu überzeugen. Die firmenspezifische Zuordnung der jungen Menschen erfolgt unter Beachtung der aktuellen Situation des Betriebes und der individuellen berufsspezifischen Stärken und Fertigkeiten des Jugendlichen. Diese Abstimmung bewirkt eine potenzielle Chance auf eine perspektivische Eingliederung.



Die ALL Pütter gGmbH verfügt in Schwerin und NWM über einen Stamm von Betrieben, mit denen er regelmäßig zusammenarbeitet. Die qualitative Auswahl der Betriebe für ein Praktikum erfolgt zwingend unter integrationsbezogenen Aspekten wie:

- ✓ Der Betrieb signalisiert die Bereitschaft zur berufsfachlichen Förderung des Jugendlichen.

- ✓ Der Betrieb zeigt an, ggf. Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten anbieten oder einrichten zu können.
- ✓ Die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit den Werkstattpädagogen hinsichtlich der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der betrieblichen Praktika/Phasen ist gewährleistet.
- ✓ Einsatzmöglichkeiten gemäß der Entwicklungsplanung sind gegeben/zu schaffen.
- ✓ Die Verantwortlichen des Betriebes sind „offen“ für individuelle Lernziele und „erschließen“ bei ihrer Belegschaft Verständnis für spezifische Problemlagen des jungen Menschen.
- ✓ Dem Produktionsschüler werden berufsrelevante Erfahrungen, betrieblicher Abläufe und technologische Zusammenhänge vermittelt (Ökonomie, Ökologie, Arbeits- und Sozialstruktur).
- ✓ Positiv stimulierende soziale Einflüsse wie Betriebsklima, Angemessenheit des Aufgabebereiches für den Jugendlichen, Sozialkompetenz des Ansprechpartners (Personalführung, Qualifikation) sind gegeben.

Das Bewerbungstraining ist für jeden Produktionsschüler fester Bestandteil des Sozialtrainings und modular gestaltet. Es ermöglicht den Jugendlichen, sich konkret am allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu orientieren und erfolgreich zu bewerben.

Der pädagogische Ansatz der PS ist u.a. darauf ausgerichtet, in der Übergangsphase **die Mobilität** der jungen Menschen in größeren geografischen, persönlichen und beruflichen Dimensionen zu entwickeln. Die Mitarbeiter fungieren als Eingliederungscoach und offerieren die Mitwirkung bei der Erarbeitung eines Berufswegeplanes und die Organisation von notwendigen Hilfsangeboten bei externen Partnern.

Neben der Stützung des individuellen Netzwerkes werden dem Jugendlichen zusätzliche Unterstützungsstrukturen im lokalen Sozial-Netzwerk bereitgestellt werden. Der Sozialpädagoge bindet Einrichtungen, Institutionen und Organisationen mit ein, mit denen er bisher nur wenig oder gar keine Kontakte hatte, deren Unterstützungsleistungen jedoch für die individuelle Einmündung in betriebliche Beschäftigung relevant sind.

III.5. Räume, Regeln, Rituale der Produktionsschule

Die spezifische Didaktik der Produktionsschule richtet sich nach den individuellen Kompetenzen, den Lerntypen und Auffassungsmustern bzw. nach Beanspruchungs- und Verhaltensgrenzen der jungen Menschen und ist durch folgende inhaltliche Schwerpunkte gekennzeichnet:

- ✓ Partizipation des Jugendlichen und strikte Berücksichtigung der Freiwilligkeit der Teilnahme
- ✓ Marktorientierte Produktionsaufgaben sichern eine hohe Motivation und Ernsthaftigkeit der Jugendlichen
- ✓ Qualität und Standard der Produktion sichern durch die Vermarktung eine teilweise Refinanzierung der Produktionsstätten
- ✓ Die Vernetzung zur regionalen Wirtschaft sichert eine hohe Vermittlungsquote der Jugendlichen in Ausbildung bzw. Arbeit

An der Produktionsschule sind Arbeiten, Leben und Lernen so organisiert, dass sie den Jugendlichen das Gefühl von Orientierung und Verbindlichkeit, Sicherheit und Geborgenheit vermitteln.

Verlässliche und zugleich anregende - und damit positiv besetzte - Lern- Arbeits- und Lebensräume werden geschaffen und pädagogisch gestaltet.

Die spezifische Arbeits- und Lernkultur der Produktionsschule konstruiert sich über entsprechende Ordnungssysteme. Der Tag und die Woche sind ebenso klar strukturiert wie der Raum.

Eine **Schulvereinbarung** wird zwischen der Produktionsschule und dem Produktionsschüler geschlossen und besagt, dass:

- ❖ der Jugendliche die „Möglichkeit der individuellen Förderung zur beruflichen Orientierung und zur Vorbereitung auf die externe Nichtschülerprüfung zur Erlangung von Schulabschlüssen“ erhält,
- ❖ das Beschäftigungsverhältnis maximal für 18 Monate geschlossen werden kann (§1 Dauer der Bildung und Beschäftigung),
- ❖ der Schulbesuch vorrangig in den Räumen der Produktionsschule Westmecklenburg am Standort Schwerin erfolgt.

Diese Schulvereinbarung regelt, dass die wöchentliche Bildungs- und Beschäftigungszeit 36 – 38 Stunden in der Woche umfasst. Es wird ein Ferienumfang von 30 Tagen gewährt. Die Ferienzeiten werden durch die Schule festgelegt.

Dem Produktionsschüler werden folgende **Rechte** (§ 4) zugesichert:

1. auf Beschäftigung in einem Produktionsbereich der Produktionsschule,
2. auf die Nichtschülerprüfung zur Erlangung von Schulabschlüssen vorbereitet zu werden,
3. auf die Teilnahme an zusätzlichen angebotenen Qualifizierungen und Lerneinheiten,
4. Arbeitsschutzkleidung zu erhalten, wenn es bestimmte Arbeiten erfordern sowie
5. dass die Fahrtkosten für die Fahrten zur und von der PS übernommen werden, wenn dazu der öffentliche Nahverkehr bzw. ein von der Produktionsschule festgelegter Transporteur genutzt wird.

Ebenso sind die **Pflichten** der Produktionsschüler detailliert fixiert:

1. regelmäßige Teilnahme am Schulunterricht, der Fachtheorie und den Prüfungen,
2. den Weisungen zu folgen,
3. Werkzeuge, Maschinen und Einrichtungen pfleglich zu behandeln,
4. Tätigkeitsnachweise ordnungsgemäß und regelmäßig zu führen,
5. bei Fernbleiben unter Angaben von Gründen sich am gleichen Tag bis 10 Uhr zu melden; Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen innerhalb von 3 Tagen vorzulegen,
6. für persönliche Arbeitskleidung selbst zu sorgen,
7. sich notwendigen gesundheitlichen Untersuchungen zu unterziehen (Erstuntersuchung, Gesundheitsuntersuchung nach § 43 des Infektionsschutzgesetz, Drogenschnelltest),
8. bei Verdacht auf Drogen- und Alkoholkonsum sich dem Arzt vorzustellen; bei Bestätigung des Verdachts werden die Erziehungsberechtigten benachrichtigt und der Jugendliche nach Hause gebracht (Transportkosten übernimmt der Jugendliche) sowie
9. die geltende Haus-, Schul- und Werkstattordnung zu beachten.

Die junge Menschen erhalten grundsätzlich ein **leistungsorientiertes geringes Schulentgelt/ Motivationsgeld** in Höhe von 5,00 € pro Tag. Kriterien der Bemessung sind Arbeitsbereitschaft, Gesamtverhalten, Arbeitsqualität und Umgang mit Arbeitsmitteln und Materialien. Die Auszahlung erfolgt in den Werkstätten und wird in gemeinsamer Absprache zwischen Werkstattteam und dem Werkstattpädagogen wöchentlich ausgezahlt. Eine teilweise Zahlung erfolgt bei: Zuspätkommen; mangelnde Arbeitsleistung bzw. Nichteinhalten der Pausenzeiten (nach individueller Einschätzung durch den Werkstattpädagogen und des Werkstattteams).

Verbindliche Regeln ermöglichen und erleichtern das gemeinsame Lernen, Arbeiten und Leben an der Produktionsschule. Für die Jugendlichen muss der Sinn verständlich, nachvollziehbar und erfahrbar gemacht werden. Erst dann kann eine Verinnerlichung und Akzeptanz stattfinden, die zugleich ein Lernprozess sind. Die Jugendlichen entwickeln Regeln der Kommunikation, lernen die Meinungen anderer zu respektieren und üben sich in Konsensfähigkeit.

Rituale bieten Sicherheit und Struktur. Sie kehren regelmäßig wieder und bilden so eine feste, beruhigende Basis, auf deren Grundstock sich neue Erlebnisse und auch einschneidende Ereignisse leichter verarbeiten lassen. Selbst in Krisensituationen helfen sie, den äußeren Veränderungen etwas Sicheres und Beständiges entgegenzusetzen. Besonders dem gemeinsamen Mittagessen wird in der PS große Bedeutung beigemessen und gehört zum selbstverständlichen Tagespunkt. Weitere feste Rituale sind:

- feste Einstiegs“zeremonie“ für jeden neuen Produktionsschüler
- Geburtstagsrituale (Kuchen- Gratulation-kleines Geschenk)
- Gemeinsame Auslieferung von Produkten
- Gemeinsame Freizeitaktivitäten
- Rituale bei der Taschengeldauszahlung
- Feierliche Verabschiedung Jugendlicher in Ausbildung/Beschäftigung

Die Rituale sind nichts Großartiges, die viel Vorbereitung benötigen. Gerade die kleinen, immer wiederkehrenden Dinge strukturieren und vereinfachen das Leben der Jugendlichen. Sie geben ihnen ein Gefühl der Geborgenheit, das sie häufig bisher kaum kennengelernt haben.

III.6. Integrationsstrategie für einen erfolgreichen Übergang in Ausbildung oder ggf. Beschäftigung

Die berufliche und gesellschaftliche Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen der Produktionsschule bildet den grundlegenden Handlungsansatz der pädagogischen Arbeit der ALL Pütter gGmbH.

Die anspruchsvollen Ziele der beruflichen Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher kann die PS nicht „im Alleingang“ verwirklichen. Eine ganzheitliche, d.h. berufliche und persönliche Qualifizierung dieser jungen Menschen, die zu einer dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft führen soll, stellt eine große Gemeinschaftsaufgabe für viele Beteiligte dar. Das heißt, die Kooperation aller Instanzen (= Partner), die **zeitgleich** am Lern- und Ausbildungsprozess der Produktionsschüler beteiligt sind, ist geboten und Verpflichtung zu gleich.

Die **Lernortverzahnung** durch die PS ist als Prozess der Zusammenarbeit zu verstehen, in dem verschiedene Partner auf horizontaler und vertikaler Ebene kooperieren und ihre Maßnahmen / Aktivitäten sinnvoll miteinander koordinieren.

Ziel der Kooperationsbemühungen ist ein Eingliederungskonzept, bei dem alle Beteiligten „an einem Strang ziehen“. Das bietet die Chance:

- Die individuelle Förderung der jungen Menschen gemeinsam zu unterstützen,
- Inhalte und Materialien abzustimmen,
- Handlungsabläufe miteinander zu verzahnen,
- Pädagogische Interventionen gemeinsam zu tragen,
- Reibungsverluste und Verunsicherungen abzubauen,
- Kompetenzen, Ausstattungen und Ressourcen effektiver zu nutzen und so
- Den Förderprozess in der PS flexibler und stärker im Sinne der Ganzheitlichkeit und Handlungsorientierung zu gestalten.

Kennzeichen der Integrationsstrategie der Produktionsschule:

- **Frühzeitig**
- Systematisch
- Arbeits- und lebensweltintegriert
- individuell
- flexibel

- Beginnend mit dem Erstkontakt zum Jugendlichen: **detailliertes Profiling zu Kompetenzen, der Motivation und den Rahmenbedingungen sowie der Leistungsfähigkeit** als sensible Schnittstellen für den weiteren erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung.
- Ein detaillierter Abgleich von Kompetenz- und Anforderungsprofil des Betriebes vermeidet ggf. spätere Enttäuschungen – **Prävention statt Reparatur.**
- Der Übergang in betriebliche Ausbildung wird bereits während der PS - Zeit thematisiert.

Kennzeichen der Integrationsstrategie der Produktionsschule:

- Frühzeitig
- **Systematisch**
- Arbeits- und lebensweltintegriert
- individuell
- flexibel

- Der individuelle Entwicklungsplan ist Instrument der Integrationsstrategie und macht den Prozess **planbar, prüfbar** und **dokumentierbar.**
- Die Klärung der individuellen Voraussetzungen und die Entwicklung /Förderung der Schlüsselkompetenzen beim JgdI. sichert die Zusammenarbeit mit dem „passenden“ Betrieb.
- Die schrittweise Heranführung an die betriebliche Ausbildung, fängt Frustrations- oder Überforderungserfahrungen auf: Abbrüche werden vermieden und ein positiver Förderverlauf gesichert.

Kennzeichen der Integrationsstrategie der Produktionsschule:

- Frühzeitig
- Systematisch
- **Arbeits- u. lebens-**
weltintegriert
- individuell
- flexibel

Für die Jugendlichen bietet die PS pädagogische Förderung und Lernhilfen, verbindet Arbeiten und Lernen in einer marktorientierten Produktion. Die spezifische Mischung aus Förderung und Herausforderung führt bei den Jgdl. zu einer erhöhten Motivation und Leistungsbereitschaft. Damit sind die individuellen Grundvoraussetzungen für einen Übergang in eine betriebliche Ausbildung gegeben. Es muss gelingen, bei den jungen Menschen Empowerment für diese Zielperspektive zu entwickeln.

Kennzeichen der Integrationsstrategie der Produktionsschule:

- Frühzeitig
- Systematisch
- Arbeits- und
lebensweltintegriert
- **individuell**
- flexibel

Die zentrale Stellung bei der Integrationsstrategie hat der junge Mensch selbst. Er muss mit seinen Kompetenzen, seinem Engagement das Unternehmen von sich überzeugen. Alle im Prozess erforderlichen Aktivitäten haben einen höchstmöglichen Betriebsbezug und sind auf den individuellen Förderbedarf ausgerichtet, z.B.:

- Potenzialanalyse
- Trainingseinheiten zur Sozialkompetenz
- Bewerbungstraining

Kennzeichen der Integrationsstrategie der Produktionsschule:

- Frühzeitig
- Systematisch
- Arbeits- und
lebensweltintegriert
- individuell
- **flexibel**

Von zentraler Bedeutung für das Gelingen des Übergangs sind die Entwicklung eines ausbildungsgerechten Wertesystems der Jugendlichen und einer angemessenen Persönlichkeitsentwicklung. Die Strategie ist darauf ausgerichtet, Entwicklungssprünge und –brüche der jungen Menschen zu berücksichtigen und sich veränderten Situationen anzupassen.

Das Konzept der PS ist dem individuellen Bedarf zur Unterstützung der Jugendlichen und der Unternehmen angepasst:

„So viel Betrieb wie möglich, so viel Förderung wie nötig“

Die enge und vertrauensvolle Kooperation mit den Betrieben ermöglicht es, eine Übernahme der Produktionsschüler in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis zu thematisieren.

Die grundsätzliche strategische Vorgehensweise für die Vermittlung der jungen Menschen in eine betriebliche Ausbildung und nachfolgend in Arbeit beruht auf einem mehrdimensionalen ganzheitlichen systemischen Ansatz.

Erst eine in der PS aufgebaute solide Ausgangsbasis an Selbstvertrauen, Stabilität und Zielorientierung verschafft den Jugendlichen die Voraussetzungen für ein Bestehen der betrieblichen Anforderungen.

Die möglichen Eingliederungshemmnisse der Jungen und Mädchen, die einer betrieblichen Ausbildung ggf. noch entgegenstehen, liegen zumeist im Bereich der Sozialkompetenzen. Diese Integrations“blocker“ werden durch individuelles Sozialtraining im Werkstattalltag wertschätzend aufgearbeitet.

Aus den langjährigen Erfahrungen der PS in der Zusammenarbeit mit den Kooperationsbetrieben haben sich folgende **Erwartungshaltungen** herauskristallisiert:

- Die Erwartungen der Betriebe an die PS sind auf die verlässliche Auswahl geeigneter Jugendlicher und deren intensive fachliche und sozialpädagogische Begleitung gerichtet.
- Die Betriebe erwarten zeitnahe Unterstützung bei Lernschwierigkeiten und Leistungsproblemen.

- Die Betriebe erwarten ein konkretes Mentoring beim „Zugriff“ auf ggf. mögliche Fördermittel.
- Die Betriebe erwarten eine bedarfs- und fallorientierte Hilfe- und Unterstützungsoption während der Ausbildung (fachliches und sozialpädagogisches Ausbildungsmanagement).

Die PS bietet Betrieben zur Vorbereitung und Übernahme der Produktionsschüler in betriebliche Ausbildung ein breites Spektrum von **Dienstleistungen**:

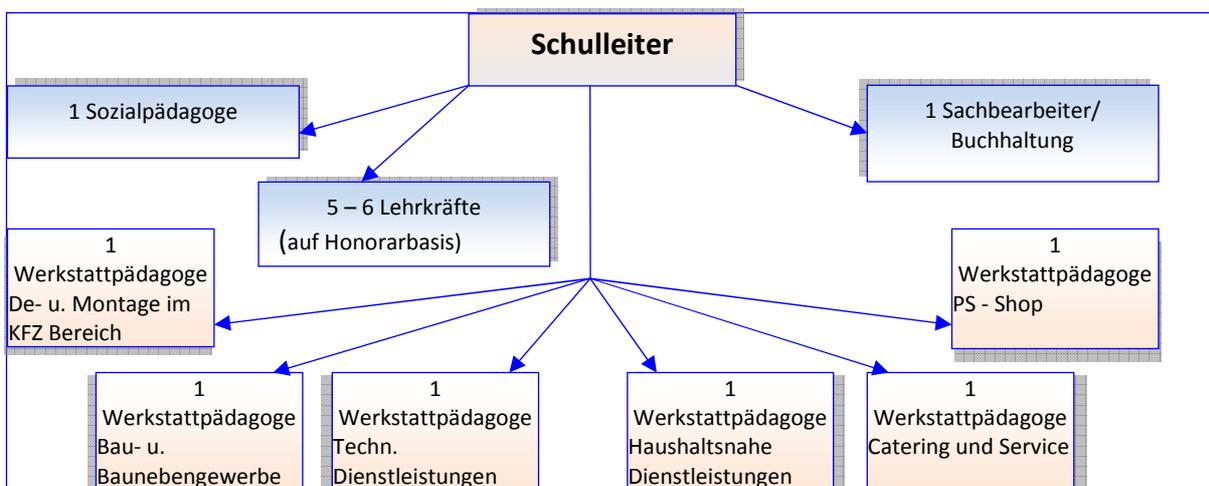
- Bei der Antragstellung für evtl. Fördermittel
- Bei den Formalitäten für den Ausbildungsstart (Vorbereitung des Ausbildungsvertrages, Anmeldung des Ausbildungsverhältnisses, Anmeldung des Jgd. bei diversen Institutionen, Anmeldung bei der Berufsschule, Umgang mit dem Ausbildungsnachweisheft)
- Ggf. beim Finden eines Ausbildungsverbundpartners
- In Fragen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (Arbeitszeiten, Urlaub, Überstunden, Rechte und Pflichten)
- Bei der Kooperation mit wichtigen Ausbildungspartnern und zuständigen Stellen
- Beim pädagogischen Austausch zu Fragen der Ausbildungsgestaltung / -planung

Die ALL Pütter gGmbH sieht die Übernahme von Dienstleistungen für betriebliche Auszubildende als ein Instrument zur Förderung bzw. Stabilisierung betrieblicher Berufsausbildung, vor allem aber auch als Anreiz für die Betriebe, sich zusätzlich für die benachteiligten Jugendlichen zu öffnen.

IV. ORGANISATIONS- UND DURCHFÜHRUNGSQUALITÄT DER PRODUKTIONSSCHULE

Eine effiziente Nutznießung der finanziellen und personellen Ressourcen am Standort Schwerin ist für eine Platzkapazität von 55 bis 65 Jugendlichen gesichert. Ein Personalschlüssel in den Werkstattbereichen von 1:10 gewährleistet eine zielgruppengerechte Arbeits-, Lern- und Lebenskultur.

Die Umsetzung erfolgt durch folgende Personalstruktur für die Produktionsschule:



Das verbindliche Konzept der PS wird nicht als statisch-lineares „Gebilde“ verstanden, sondern als ein logistisches Verfahren, dessen Schrittfolge den jeweiligen Anforderungen differenziert angepasst wird.

Die Gestaltung, Koordinierung und Organisation der Produktionsschule liegt übergreifend in der Verantwortung der Geschäftsführung der ALL Pütter gGmbH. Wesentliche Prozesse werden durch sie eingeleitet, begleitet und reflektiert.

Grundlage für den Erfolg ist die uneingeschränkte Umsetzung des Konzeptes durch erfahrenes, qualifiziertes Personal. Damit verbunden sind kontinuierliche und erfolgreiche Teamarbeit und die Bereitschaft

- zur ständigen Überprüfung der Ergebnisse
- zur Korrektur des Handelns
- zur Fortbildung

Insbesondere die Teambesprechungen sichern, dass die Curricula der Werkstattbereiche einerseits als

Grundlage der täglichen Arbeit verstanden werden und andererseits die Inhalte den individuellen Ansprüchen und Erfordernissen der Zielgruppe angepasst werden und aktuelle Entwicklungen des Beschäftigungsmarktes Berücksichtigung finden.

Im Rahmen der Aufbau- und Ablauforganisation gilt für jeden Mitarbeiter in der PS eine Stellenbeschreibung.

Für die einheitliche Umsetzung des Konzeptes stehen jedem Mitarbeiter persönliche Handreichungen für ein abgestimmtes Handeln zur Verfügung:

• **systembezogene Unterlagen**

- Qualitätsmanagementhandbuch mit den jeweiligen Verfahrensanweisungen, Arbeitsanweisungen, Prüfanweisungen

• **die maßnahmebezogene Unterlagen**

- PS - Konzept, Leitfäden, Checklisten Curricula, Kalendarien, Erfolgsbeobachtungen, Anwesenheitslisten, Vertretungspläne

• **allgemein gültige Unterlagen**

- Gesetze, Vorschriften, Verordnungen oder Normvorgaben, die auftragsbezogen relevant sind

Interne **Qualitätsaudits** sichern eine frühzeitige Diagnose von möglichen Zielabweichungen und legen erforderliche Korrekturmaßnahmen, den Verantwortlichen für die Festlegungen sowie den Terminrahmen für deren Umsetzung und Zielkontrolle fest.

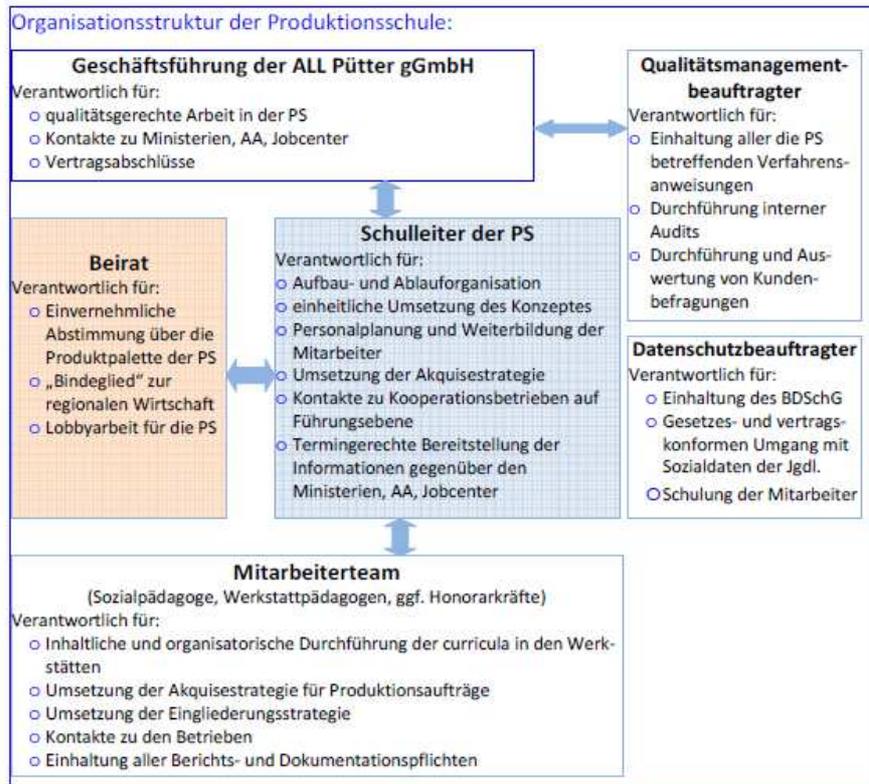
IV.1. Der Beirat

Ziel der Produktionsschule, ist die Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs-/ Beschäftigungsmarkt, unter den Bedingungen einer marktrelevanten Produktion.

Um nicht in Konflikt mit der regionalen Wirtschaft zu geraten, wird ein Beirat berufen, **ein Entscheidungsgremium der Produktionsschule**, das nach einer festgelegten Geschäftsordnung arbeitet. Der Beirat ist die direkte Schnittstelle zur regionalen Wirtschaft, verhindert Marktverzerrungen und bietet die Möglichkeit, Potenziale der Kooperationen zu erschließen.

Die Vertreter der Wirtschaft, der Verwaltung, der Verbände, der Kommune beraten, gestalten und bestimmen die entscheidenden Prozesse der Entwicklung der Produktionsschule. Die Zusammensetzung des Beirats spiegelt die politische und ökonomische „Landschaft“ der Region wider und sichert eine stabile, interessenkonforme Arbeit:

- 1 Vertreter der Landesregierung MV
- 1 Vertreter der IHK Schwerin, HWK Schwerin
- 1 Vertreter der Kreishandwerkerschaft
- 1 Vertreter des Unternehmensverbandes Nord
- 1 Vertreter des DGB,
- regionale Unternehmer



- 1 Vertreter der Agentur für Arbeit,
- 1 Vertreter des Landkreises Nordwestmecklenburg
- 1 Vertreter der Stadt Schwerin
- 1 Vertreter des Trägers ALL Pütter gGmbH und der Schulleitung

Aus ihrer Mitte bestätigen die Mitglieder einen Vorsitzenden. Der Beirat berät halbjährlich. Die Einladung erfolgt durch die Produktionsschule.

Inhaltlich zeigt sich der Beirat für nachfolgende Aufgaben verantwortlich:

- Vertretung der Produktionsschule gegenüber Politik und Öffentlichkeit,
- Auswahl und Bestätigung Produktionsrichtungen und Produkte,
- Prüfung und Bestätigung der durch die Schulleitung vorgelegten Produktpreise,
- Begleitung des Aufbaus und Betrieb der Produktionsschule, insbesondere durch Prüfung und Bestätigung der Sachstandsberichte der Schulleitung,
- Schlichtung in Konfliktsituationen
- Klärung grundsätzlicher Fragen und Problemfelder.

Der Beirat richtet seine Tätigkeit und sein Wirken darauf aus, die Produktionsschule als ein wichtiges Förderinstrument für benachteiligte Jugendliche in der Region zu etablieren.

IV.2. Schulleitung

Der Schulleiter steht der täglichen Führung und Verwaltung vor und hat die pädagogische Verantwortung. Seine Funktion beinhaltet:

- ✓ die Entwicklung und Durchsetzung der Idee der Produktionsschule
- ✓ die Rahmenbedingungen zu bilden und zu kontrollieren, die eine integere Förderung der jungen Menschen sichert
- ✓ die permanente Qualifikation und Beteiligung der Mitarbeiter zu ermöglichen und zu sichern
- ✓ ständige Weiterentwicklung des Konzeptes der Produktionsschule (fachlich und pädagogisch),
- ✓ Einzel- Förderer- und Finanzierungsentscheidungen,
- ✓ Vertragsabschlüsse,
- ✓ die Erarbeitung, Präzisierung der Produktrichtungen, Produkte, incl. Preisgestaltung als Vorlage für die Beiratssitzungen,
- ✓ Erstellung der halbjährlichen Zwischen- und Sachberichte,
- ✓ Festlegung/ Durchführung von Disziplinarmaßnahmen, Aussprachen, Kündigungen, Kranken- und Fehlzeitenregelungen,
- ✓ Bestätigung der curricula der Werkstattbereiche,
- ✓ Bestätigung der individuellen Entwicklungspläne,
- ✓ Vorbereitung von Investitionen,
- ✓ Fristgerechte Abrechnung gegenüber den Mittelgebern

IV.3. Personal

Die Umsetzung der Ziele der Produktionsschule erfordert motivierte und qualifizierte Mitarbeiter. Die Mitarbeiter kennzeichnet eine Handlungskompetenz, „die ein sozial-kommunikatives Handeln über unterschiedliche Inhalte in spezifischen Situationen ermöglicht“ (vgl. Bauer-Klebl, Euler & Hahn 1998)

Das Konzept der Produktionsschule bildet den didaktischen und gesetzlichen Rahmen des pädagogischen Handelns der Mitarbeiter.

In der berufs- und förderpädagogischen Arbeit geht die ALL Pütter gGmbH zwingend von folgenden Qualitätsparametern für die personelle Ausstattung der PS aus:

- **Persönliche Kompetenzen** (z. B. Motivation, Leistungsfähigkeit, Lernbereitschaft, psychische Belastbarkeit, Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien, Prüfungskommissionen)
- **Soziale Kompetenzen** (z. B. Kommunikation, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick, Beratungsfähigkeit)
- **Methodische Kompetenzen** (z. B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung von sozialen Erfahrungen und Bewertung von Wissen)

- **IT- Medienkompetenz** (z. B. Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken).

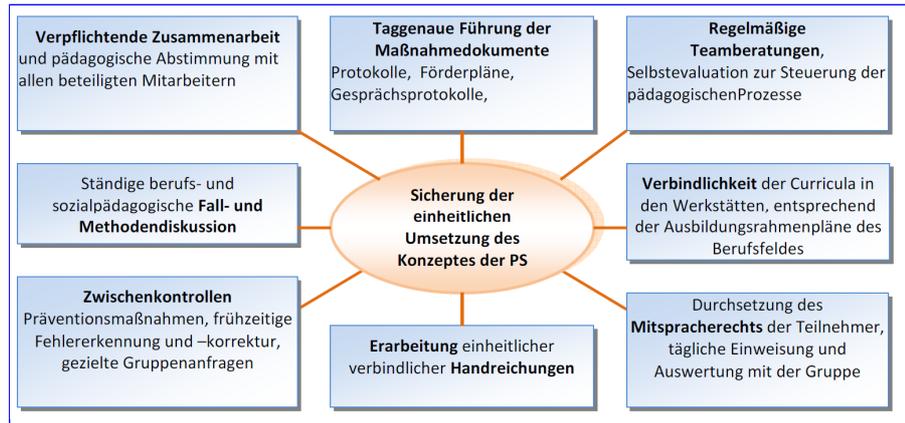
Im Vordergrund stehen nicht nur die formalen Bildungsabschlüsse, sondern auch informell erworbene Kompetenzen und eine offene und entwicklungsorientierte Haltung.

Die reibungslose und abgestimmte Zusammenarbeit des eingesetzten Personals erfolgt durch verbindliche Vorgehensweisen. Die Ergebnisse spiegeln sich in den Protokollen der Teamsitzungen wider. Das sichert die konzeptadäquate Umsetzung und ermöglicht, gegebenenfalls auf aktuell verändernde Rahmenkonstellationen reagieren zu können.

Die abgestimmte Zusammenarbeit des Personals erfolgt durch folgendes System von verbindlichen Vorgehensweisen:

(siehe Grafik rechts)

Die für die PS erforderlichen Unterlagen sind für alle Mitarbeiter als verbindliche Dokumente durch das Qualitätsmanagement zugriffsbereit. Mit den Mitarbeitern werden terminisierte und inhaltlich fixierte Zielvereinbarungen



getroffen und fortlaufend aktualisiert.

Das pädagogische Handeln der Fachkräfte der PS ist geprägt durch eine respektvolle Haltung gegenüber den jungen Menschen und ihren Lebensentwürfen. Das bedeutet: empathische Zuwendung, nachvollziehbare Grenzziehung und Orientierung an Erfolgen und Stärken.

IV.4. Qualitätssicherung

Die werkstattbezogenen Qualitätsnachweise werden von den verantwortlichen pädagogischen Mitarbeitern taggenau so geführt, dass die Unterlagen identifizierbar und alle Prozessabläufe transparent nachvollziehbar sind.

Nachfolgende Schwerpunkte kennzeichnen die auftragsbezogenen Erkenntnis-/ Abstimmungsprozesse der pädagogischen Fachkräfte:

Analyse	Verantwortung /Mitwirkung	Zeitraum
Analyse der Rahmenbedingungen	Leitung, Team, Beirat	quartalsweise
Analyse der personellen Bedingungen (inkl. Vertretungsvarianten)	Leitung,	quartalsweise
Analyse der Ergebnisse <ul style="list-style-type: none"> ○ Lernerfolgskontrollen ○ Arbeitsproben, Leistungstests ○ soziale Trainees ○ Bewerbungstraining ○ trägerinterne Testprüfung 	Werkstattpädagoge, Sozialpädagoge Honorarkräfte	prozessbegleitend anlassbezogen Prüfungstermin/e
Anamnese der Jugendlichen <ul style="list-style-type: none"> ○ Erst-/Diagnosegespräche ○ Sichtung der TN-Unterlagen ○ situative Beobachtungen ○ Befragungen/Explorationen 	Sozialpädagoge, Werkstattpädagoge Honorarkräfte	Nach Abschluss des Schulvertrages anlassbezogen
Fremd-/ Selbstreflexion der Jugendlichen	Sozialpädagoge, Jugendlicher	prozessbegleitend anlassbezogen
Fehlzeitenanalyse	Team, Jugendlicher	monatlich u. anlassbezogen
Krankenstands-/Unfallanalyse	Leitung, Sozialpädagoge	quartalsweise
Teambesprechungen	Team, Honorarkräfte	14-tägig bzw. anlassbezogen
Fremd-/Selbstreflexion im Team	pädagogisches Team, Honorarkräfte	monatlich und anlassbezogen

Ein wesentlicher **Gradmesser** für die Funktionstüchtigkeit der Leistungsprozesse und des QM-Systems ist die **Zufriedenheit der Kunden** – Auftraggeber, Betriebe, Produktionsschüler. Die Kundenzufriedenheit wird unter anderem auf folgende Weise ermittelt:

- regelmäßige Bewertung der Leistungen durch die Kunden selbst
- feste Regeln für den Umgang mit Beschwerden der Kunden (Beschwerdemanagement)
- regelmäßige Befragungen der Kunden zum Verlauf

Eventuelle Beschwerden und Befindlichkeiten der jungen Menschen zum Aufenthalt in der PS werden beim Werkstattpädagogen aufgenommen, grundsätzlich im Team ausgewertet und kurzfristig einer Lösung zugeführt.

Evaluierung: Mit der Absicht, die pädagogischen Prozesse in der PS zu optimieren, findet eine formative Evaluation halbjährlich statt. Sie erfasst den aktuellen Stand und dient damit als Quelle der Information, um die angebotene Dienstleistung effektiv weiter zu formen.

Neben der kontinuierlichen Erfolgskontrolle und Analyse anonymer Kundenbefragungen kommen weitere Instrumente zum Einsatz:

- Einschätzungen von Betrieben und anderen Kooperationspartnern
- weiter bestehende Kontakte zu Jugendlichen nach PS, zur Reflexion und Unterstützung von Bewerbungsaktivitäten
- Befragungen des eingesetzten Personals

Mitarbeiterqualifizierung

Vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an die professionellen Akteure in der PS ist es notwendig, die Weiterbildung der Mitarbeiter in den Blick zu nehmen. Die Förderung des gezielten Transfers von theoretischem Wissen und bewährten Konzepten in die Praxis wird als Möglichkeit zur Professionalisierung begriffen und genutzt.

Ziel ist die Professionalisierung der Mitarbeiter, verstanden als zielgerichtetes, systematisches und reflektiertes Handeln, zu fördern.

Um die kontinuierliche Fortbildung strukturiert zu gewährleisten, wird ein Qualifizierungsplan entsprechend den aktuellen und perspektivischen Bedarfen modifiziert. Daraus werden für jede pädagogische Fachkraft konkrete Fortbildungssequenzen abgeleitet und in Qualifizierungsvereinbarungen verbindlich fixiert.

Die internen Fortbildungen verstehen sich als modulare Qualifizierung. Themenschwerpunkte sind:

Bereich Didaktik/Methodik: .

1. Umgang mit Gewalt/ Konfliktbewältigung/ Krisenintervention
2. Motivationstraining/ Gesprächsführung
3. psychologische Krankheitsbilder/ Suchtprobleme/ Missbrauch
4. Umgang mit heterogenen Gruppen
5. Abgrenzung Lernbehinderung – Lernschwäche – geistige Behinderung/ Lerntechniken für Lernschwache Biografiearbeit
6. Erlebnispädagogik
7. Lebenskompetenztraining

Bereich Lernortkooperationen:

1. Passgenaue Akquisition von Betrieben
2. Projekte entwickeln und initiieren
3. Angebote und Maßnahmen der Jugendsozialhilfe / Projekte in der Region

Bereich Benachteiligtenförderung allgemein

1. Casemanagement/ Zeitmanagement
2. Berufskunde/ Übergang in den Arbeitsmarkt
3. Sozialstruktur/ Lebenslagen in Deutschland
4. rechtliche Grundlagen (Arbeitsrecht, Schulrecht)
5. interkulturelle Kompetenzen
6. Professionsethik

Die Fachkräfte der PS achten auf ihre ständige fachliche Weiterbildung und die qualitative und methodische Überprüfung ihres Handelns.

V. FINANZIERUNG DER PRODUKTIONSSCHULE

VI. ZEITPLAN DES UMSETZUNGSPROZESSES DER PRODUKTIONSSCHULE