



BERUFS
BILDUNGS
ZENTRUM



Lebenshilfe
Prignitz e.V.



LANDKREIS
PRIGNITZ

Hospitationsbericht IKKE – März 2019

Evaluationsteilbericht 1 des Projektes „IKKE – Bildungs- und Barrierefreiheit durch Digitalisierungsinstrumente in der beruflichen Ausbildung“

Inga Lipowski (M. Sc.)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hochschule Magdeburg-Stendal

Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften

Mail: inga.lipowski@h2.de

Victoria Batz (M. A.)

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Hochschule Magdeburg-Stendal

Fachbereich Wirtschaft

Mail: victoria.batz@h2.de

20.03.2019



**Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.**

Dieses Vorhaben (FKZ 01PE18007A (IKKE)) wird im Rahmen des Programmes „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Verbundpartner

Hochschule Magdeburg-Stendal

Prof. Dr. Matthias Morfeld - Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften

Prof. Dr. Michael A. Herzog - Fachbereich Wirtschaft

Breitscheidstraße 2

39114 Magdeburg

BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH

Nicole Goerke - Geschäftsführerin

Industriestraße 1

19322 Wittenberge

Lebenshilfe Prignitz e.V.

Tom Buchholz – Geschäftsführer

Hirtenweg 8

19322 Wittenberge

Oberstufenzentrum Prignitz des Landkreises Prignitz

Jan Meyerhoff - Schulleiter Oberstufenzentrum Prignitz

Bad Wilsnacker Str. 48

19322 Wittenberge

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	2
2. Einleitung	3
3. Fragestellung und Methodik	4
3.1 Forschungsfrage.....	4
3.2 Interviewpartner und Einrichtungen.....	5
3.3 Ablauf.....	6
3.4 Methodisches Vorgehen.....	7
3.4.1 Methode qualitative Interviews.....	7
3.4.2 Methode quantitative Beobachtung.....	8
4. Ergebnisse	10
4.1 Ergebnisse der qualitativen Interviews.....	10
4.1.1 Personal im BBZ.....	10
4.1.2 Auszubildende im BBZ.....	14
4.1.3 Lehrpersonal am OSZ.....	15
4.1.4 Auszubildende am OSZ.....	17
4.1.5 Personal Hauptstelle Lebenshilfe.....	18
4.1.6 Personal Außenstelle Lebenshilfe.....	22
4.2 Ergebnisse der quantitativen Beobachtung.....	24
4.2.1 Klassenführung.....	25
4.2.2 Unterrichtsklima.....	26
4.2.3 Motivierung.....	27
4.2.4 Strukturiertheit.....	28
4.2.5 Zielorientierung.....	29
4.2.6 Individuelle Unterstützung.....	30
4.2.7 Selbstständiges Lernen.....	31
4.2.8 Variabilität der Unterrichtsformen.....	32
4.2.9 Lernerfolgssicherung.....	33
4.2.10 Medien.....	34
4.3 Weitere Ergebnisse.....	35
4.3.1 Weitere Ergebnisse BBZ.....	35
4.3.2 Weitere Ergebnisse OSZ.....	35
4.3.3 Weitere Ergebnisse Lebenshilfe.....	36
5. Diskussion	37
5.1 Zusammenfassung BBZ.....	37
5.2 Zusammenfassung OSZ.....	39
5.3 Zusammenfassung Lebenshilfe.....	41
5.4 Gelingensbedingungen für das Projekt.....	42
5.5 Limitationen und Ausblick.....	43
6. Literaturverzeichnis	45
7. Anhang	46

1. Zusammenfassung

Hintergrund: Der vorliegende Hospitationsbericht ist wichtiger Evaluationsteil des Bundesprojektes „IKKE – Bildungs- und Barrierefreiheit durch Digitalisierungsinstrumente in der beruflichen Ausbildung“. Kernziel des Projektes ist die Entwicklung und Beforschung einer innovativen, digitalen Lehr- und Lern-Umgebung für die berufliche Bildung.

Fragestellung und Methodik: Die zentralen Forschungsfragen des Berichts sind: Unter welchen Bedingungen gelingt digital unterstützte, inklusive Berufsausbildung am Beispiel der Ausbildung zum Koch/ zur Köchin bzw. zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche unter Einbeziehung der Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)? Was sind hinderliche und förderliche Faktoren? Hospitiert wurde im Zeitraum 16.10.2018 bis 30.11.2018 bei den drei Verbundpartnern BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH (BBZ), Oberstufenzentrum Prignitz (OSZ) des Landkreises Prignitz und Lebenshilfe Prignitz e.V. (Lebenshilfe). Für die Arbeit wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Es fanden qualitative, explorative Interviews mit den Auszubildenden sowie mit dem Personal des BBZ, OSZ und der Lebenshilfe statt. Bei der Hospitation des Unterrichts am OSZ kam die quantitative Beobachtung mit Hilfe eines adaptierten Beobachtungsbogens zum Einsatz.

Ergebnisse: Es wurden sechs Interviews geführt, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die neun ausgefüllten Beobachtungsbögen wurden mit Hilfe der Datenauswertungssoftware IBM SPSS Statistics deskriptiv ausgewertet. Die Ergebnisse sind gebündelt für jeden Projektpartner und für das Projekt im Allgemeinen dargestellt. Bestandteile der Ergebnisse sind unter anderem die Themenbereiche Inhalte und Aufbau der Einrichtungen, Ideen und Vorbehalte dem Projekt gegenüber, Lehr- und Unterrichtsmethoden, Team- und Klassenklima, Besonderheiten und Erfahrungen mit den Zielgruppen, Erfahrungen und Meinungen zum inklusiven Charakter und zu den technischen Möglichkeiten.

Diskussion: Aus den Ergebnissen lassen sich zehn zentrale Gelingensbedingungen für das Projekt und die Projektziele ableiten. Zu diesen Bedingungen zählen neben dem intensiven Einbezug des Personals und der Zielgruppen, das Einbeziehen der Betriebe, eine anerkannte Modularisierung der Ausbildung, die Optimierung struktureller Aspekte, die Anpassung des inklusiven Unterrichts, die Durchführung von Schulungen, der Abbau von Vorurteilen und Ängsten und die Projektarbeit nach der Devise „Probieren und bei Bedarf Anpassung“. Diese Gelingensbedingungen können bei Nichtbeachtung Störfaktoren darstellen, bei Beachtung und Umsetzung Förderfaktoren. Für die weitere Projektarbeit sollen diese zentralen Ergebnisse von allen Verbundpartnern thematisiert, fokussiert und umgesetzt werden.

2. Einleitung

Der vorliegende Hospitationsbericht ist wichtiger Teil des Bundesprojektes „IKKE - Bildungs- und Barrierefreiheit durch Digitalisierungsinstrumente in der beruflichen Ausbildung“¹. Kernziel des Projektes ist die Entwicklung und Beforschung einer innovativen, digitalen Lehr- und Lern-Umgebung für die berufliche Bildung. Durch funktionsfähige, modularisierte digitale Lehr- und Lern-Werkzeuge für das Berufsbild Koch/ Köchin sollen junge Menschen mit und ohne Behinderung oder Beeinträchtigung in die Lage versetzt werden, selbstbestimmt und selbstkontrolliert gemeinsam an allen Orten der beruflichen Bildung flexibel, orts- und zeitunabhängig systematisiert miteinander und voneinander zu lernen. Das Drittmittelprojekt findet als Kooperation zwischen den Verbundpartnern BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH (BBZ), Oberstufenzentrum Prignitz des Landkreises Prignitz (OSZ), Lebenshilfe Prignitz e.V. (Lebenshilfe) und der Hochschule Magdeburg-Stendal (Hochschule) statt. Damit werden die wichtigen Zielgruppen Auszubildende zum Koch/ zur Köchin, Auszubildende zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche und die Menschen mit Behinderung aus dem Arbeitsbereich und aus dem Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in das Projekt miteinbezogen. Die Berufsausbildung Fachpraktiker/in Küche richtet sich an Menschen mit Behinderung und orientiert sich an dem Ausbildungsberuf Koch/ Köchin.

An der Hochschule sind die beiden Fachbereiche Angewandte Humanwissenschaften und Wirtschaft an dem Projekt beteiligt und übernehmen die Konzeption, Erprobung, Umsetzung und Evaluation der inklusiven, digitalen Lernunterstützung. Bisher fand die Ausbildung und das Lernen der Zielgruppen bei den Projektpartnern getrennt statt, in Werkstätten für behinderte Menschen und in separaten Ausbildungssystemen. Digitale Anwendungen sind bislang nur wenig in den beteiligten Einrichtungen BBZ, OSZ und Lebenshilfe präsent.

Das Projekt bietet die Möglichkeit, die drei Zielgruppen inklusiv und digital in einer Lern- und Ausbildungsumwelt zusammenzubringen, die Ausbildung und die Qualifizierung der Menschen mit Behinderung zu modernisieren und stärker auf selbstbestimmte Teilhabe hin auszurichten. Hierfür bedarf es im ersten Schritt einer umfangreichen Hospitations- und Analysephase.

¹ Dieses Vorhaben (FKZ 01PE18007A) wird im Rahmen des Programmes „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfond (ESF) für den Zeitraum 01.08.2018 bis 31.07.2021 gefördert.

3. Fragestellung und Methodik

Im Folgenden werden die zentrale Forschungsfrage und der genaue Ablauf der Hospitationsphase erläutert. Anschließend werden die verwendeten Methoden und Instrumente näher beschrieben, die für die Analyse und Interpretation zum Einsatz gekommen sind.

3.1 Forschungsfrage

In der Projektphase „Planung und Durchführung“ und dem Arbeitspaket „Recherche und Definition“¹ werden die Analysethemen konkretisiert sowie Fragen an das Projekt und Vorhaben weiterentwickelt. Um das zu realisieren finden zusätzlich zu den ausführlichen Literaturrecherchen auch Hospitationen in den Einrichtungen der Projektpartner statt. Die Hospitationen und die daraus generierten Ergebnisse sollen der Ideenfindung, aber auch der Aufdeckung von Problemen und Hindernissen dienen sowie Ansatzpunkte und Hilfsmöglichkeiten aufzeigen. Im Vordergrund steht die Forschungsfrage: Unter welchen Bedingungen gelingt digital unterstützte, inklusive Berufsausbildung am Beispiel der Ausbildung zum Koch/ zur Köchin bzw. zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche unter Einbeziehung der Menschen mit Behinderung aus der WfbM? Was sind hinderliche und förderliche Faktoren?

Analysegrundlage sind die Inhaltsanalysen der durchgeführten Interviews sowie die Benutzung und Auswertung von Beobachtungsbögen für die Unterrichtseinheiten. Die Ergebnisse werden gebündelt für jeden Projektpartner und für das Projekt im Allgemeinen aufbereitet. Inhalte der Ergebnisse und Diskussionen sind unter anderem: Bedingungen, Inhalte und Aufbau der Einrichtungen, Ist-Zustand in Bezug auf Technikeinsatz und berufliche Ausbildung, Ideen und Vorbehalte dem Projekt gegenüber, Lehr- und Unterrichtsmethoden, Team- und Klassenklima, Beschreibung sowie Besonderheiten und Erfahrungen mit der Zielgruppe, Erfahrungen und Meinungen zum inklusiven Charakter und technische Möglichkeiten und Wünsche.

¹ Der Arbeitsplan des Projektes besteht aus bestimmten Phasen und Arbeitspaketen mit Benennung der jeweiligen verantwortlichen Verbundpartner. Es können folgende Arbeitspakete unterschieden werden: 1. Recherche und Definition, 2. Erarbeitung und Aufbereitung der Lehr- und Lerninhalte, 3. Mediennutzungsanalyse und digitale Aufbereitung, 4. Erprobung der gemeinsamen Lehr- und Lern-Tools, 5. Implementierung, Evaluierung und Dokumentation.

3.2 Interviewpartner und Einrichtungen

Zu den drei Verbundpartnern, bei denen die Hochschulmitarbeiterinnen hospitiert haben, zählen das BBZ, das OSZ und die Lebenshilfe.

Die BBZ Berufsbildungszentrum Prignitz GmbH bietet seit Jahren Bildungs- und Ausbildungsleistungen, Eingliederungs- und Trainingsangebote, soziale und arbeitsmarktrelevante Maßnahmen, Integrationsprojekte und Maßnahmen zur Beschäftigungs-förderung an. Ein wichtiger Bereich ist, neben der behindertenspezifischen, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Ausbildung für behinderte Menschen mit Förderbedarf nach § 117 Absatz 1 S. 1 Nr. 1b SGB III. Dabei werden neben Fachpraktikern/Fachpraktikerinnen Küche auch Hauswirtschaftshelfer/innen und Hochbaufachwerker/innen ausgebildet. Die Berufsausbildung zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche findet in den Räumlichkeiten in Perleberg statt.

Der Landkreis Prignitz ist der Schulträger des Oberstufenzentrums Prignitz. Die berufsbildende Schule bietet in der Region Prignitz für 1.400 Schüler/innen und Auszubildende (Stand Schuljahr 2018/2019) an den Bildungsstandorten Wittenberge und Pritzwalk die Durchführung der theoretischen Berufsausbildung und die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt an. Dabei sind Bestandteile des OSZ das berufliche Gymnasium, die Berufsschule und Berufsfachschule, die Fachoberschule und Fachschule, sowie die Berufsausbildungsvorbereitung. Die Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche und zum Koch/ zur Köchin leisten ihre theoretische Berufsausbildung am OSZ in Wittenberge ab. Im weiteren Projektverlauf wird der gemeinsame Unterricht der drei Zielgruppen vor allem am OSZ stattfinden.

Die Prignitz-Werkstätten sind eine anerkannte WfbM der Lebenshilfe Prignitz e.V. zur beruflichen Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit geistiger, psychischer oder körperlicher Behinderung. Im Berufsbildungsbereich werden über zwei Jahre hinweg allgemeinbildende, lebenspraktische und berufsbezogene Kenntnisse und Fähigkeiten für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche Küche, Wäscherei, Holz- und Metallbearbeitung, Gärtnerei und Gartenlandschaftsbau sowie Montage/Verpackung vermittelt. Ziel der beruflichen Bildung im Berufsbildungsbereich ist das Ermöglichen der Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Als Mitarbeiter/in im Arbeitsbereich der WfbM bzw. als Teilnehmer/in des Berufsbildungsbereichs können diese unter anderem im Küchenbereich am Hauptstandort oder in einer Außenstelle arbeiten. Eine Außenstelle der Prignitz-Werkstätten befindet sich in den Räumen des Unternehmens Lucullus GmbH in Wittenberge. Die Mitarbeiter/innen der Prignitz-Werkstätten übernehmen dort vor allem Hilfs- und Zuarbeiten. Lucullus bietet neben dem Restaurantbetrieb auch einen Menü- und Partyservice an.

3.3 Ablauf

Die fünf Hospitationsbesuche zur Klärung der oben angeführten Forschungsfrage fanden im Zeitraum vom 16.10.2018 bis zum 30.11.2018 bei den drei Projektpartnern OSZ in Wittenberge, BBZ in Perleberg und Lebenshilfe in Wittenberge statt. Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Hochschule Magdeburg-Stendal haben die Hospitationsbesuche zusammen mit den Projektpartnern geplant und gestaltet, um so einen Eindruck von den Einrichtungen, dem Personal sowie den Zielgruppen zu bekommen und die Ergebnisse für die Weiterplanung und Ausgestaltung des Projektes zu verwenden.

Tabelle 3.1. *Übersicht der Hospitationsbesuche.*

Einrichtung	Zielgruppe	Datum	Datensammlung
OSZ in Wittenberge	Auszubildende Fachpraktiker/in Küche	16.10.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Interview mit den Auszubildenden • Interview mit Lehrpersonal • Beobachtung von zwei Unterrichtsstunden
BBZ in Perleberg	Auszubildende Fachpraktiker/in Küche	23.10.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Interview mit den Auszubildenden • Interview mit Personal BBZ
OSZ in Wittenberge	Auszubildende Koch/ Köchin	23.11.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Beobachtung von einer Unterrichtsstunde
Lebenshilfe in Wittenberge (Hauptstandort)	Mitarbeiter/innen der WfbM	29.11.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Interview mit Personal Lebenshilfe
Lebenshilfe in Wittenberge (Außenstelle bei Lucullus GmbH)	Mitarbeiter/innen der WfbM	30.11.2018	<ul style="list-style-type: none"> • Interview mit Personal Lebenshilfe

Tabelle 3.1 zeigt die Hospitationsbesuche mit Datum und durchgeführten Interviews bzw. Beobachtungen (Datensammlung). Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Hochschule waren zwei Tage am OSZ in Wittenberge, einmal mit Fokus auf die Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche und einmal auf die Auszubildenden zum Koch/ zur Köchin. Zusätzlich wurde auch das Lehrpersonal interviewt, das bei beiden Zielgruppen Unterricht gibt. Darüber hinaus wurden Unterrichtsstunden beobachtet, um so besser eine Momentaufnahme der Lehr- und Lernumwelt des OSZ zu generieren. Ein Hospitationstag fand im BBZ in Perleberg statt, bei dem Interviews mit den Auszubildenden und dem Personal des BBZ geführt wurden. Bei der Lebenshilfe wurde im Hirtenweg im Arbeitsbereich Küche und im Berufsbildungsbereich hospitiert sowie in der Außenstelle bei der Lucullus GmbH. An beiden Standorten fanden Interviews mit dem Personal statt. Zusätzlich zu den Interviews und Unterrichtsbeobachtungen wurden bei allen Hospitationen Eindrücke und Beobachtungen von den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen dokumentiert.

3.4 Methodisches Vorgehen

Für die Arbeit wurde ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt. Dabei wurden qualitative und quantitative Methoden bei der Erhebung und Auswertung der Daten kombiniert. Es kam das qualitative Interview und die quantitative Beobachtung zum Einsatz.

3.4.1 Methode qualitative Interviews

Es wurde bei den Interviews ein qualitatives Interviewverfahren gewählt, damit die Ergebnisse möglichst getreu die subjektive Wahrnehmung der Befragten widerspiegeln. Es wurden explorative Interviews mit relativ offenen Gesprächsleitfäden durchgeführt. Diese eignen sich vor allem gut, um einen Untersuchungsbereich ohne theoretischen Vorwissens zu erforschen. In dieser Interviewform kann der Befragte offen und möglichst vollständig seine Sicht oder Meinung darstellen. Gleichzeitig setzt der Interviewer aber Schwerpunkte und kann bei den wichtigen Fragen ausführlich explorieren und in Bezug auf wichtige zu erfassende Aspekte nachfragen.

Die relativ offenen Leitfäden wurden vor den Hospitationen erstellt und an die jeweilige Befragtengruppe angepasst (Lehrer/in vs. Ausbilder/in vs. Auszubildende/r). Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen haben vor der Durchführung gemeinsam ausgearbeitet,

welche Faktoren und Bereiche für die weitere Projektarbeit von Bedeutung und Interesse sein könnten. So wurde ein grobes Gerüst an Fragen und Themen entwickelt, die im Interview erfragt werden sollten.

Die Auswertung der Interviews erfolgte mittels des Konzepts der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (1990) sowie der Ausführungen von Kuckartz (2012) zu dieser Methode. Vor der Analyse wurden die Interviews, die in Form von digitalen Sprachaufzeichnungen vorliegen, transkribiert. Alle Befragten wurden vor Beginn des Interviews über die Durchführung informiert. Bei der Transkription wurde keine Software genutzt. In den Transkripten wurde das Gesagte einheitlich ins Hochdeutsch übertragen, damit z.B. Umgangssprache und grammatikalisch falsche Sätze das Leseverständnis nicht behindern. Auf Pausen oder andere Reaktionen der Interviewten wurde in den Transkripten nur hingewiesen, wenn diese für den bisherigen Verlauf des Interviews auffällig erschienen.

Da bei den explorativen Interviews keine starren Inhaltskategorien vorher festgelegt wurden, fand dieser Arbeitsschritt nachträglich statt. Die Transkripte wurden in thematische Textabschnitte eingeteilt, um so ein passendes Kategoriensystem für jedes Interview zu entwickeln. Im ersten Schritt wurden erste Hauptthemen im Transkript kenntlich gemacht. Darauf aufbauend erfolgte die inhaltliche strukturierte Inhaltsanalyse. In einer Tabelle wurde das Kategoriensystem mit Ober- und Unterkategorien aufgestellt, die Kategorien definiert und mit Ankerbeispielen verdeutlicht sowie mit Interpretationsanmerkungen erläutert (siehe Anhang A). Oberkategorien beschreiben dabei einen Kernaspekt, der für die Auswertung und Interpretation der Interviews wesentlich ist. Unterkategorien zergliedern die Oberkategorie in weitere Teilaspekte. Die Definition der Kategorie beinhaltet eine genaue Beschreibung dessen, was diese erfasst. Ankerbeispiele sind typische Zitate aus den Interviews, die verdeutlichen, welche Textstellen unter die jeweilige Kategorie fallen.

3.4.2 Methode quantitative Beobachtung

Für die Analyse der Unterrichtseinheiten wurde als Verfahren die quantitative Beobachtung gewählt. Diese ermöglicht eine zielgerichtete und systematische Erfassung des Unterrichts und darauf aufbauend eine Bewertungs- und Diskussionsgrundlage für die weitere Projektarbeit. Sinn und Zweck dieser quantitativen Beobachtung ist keinesfalls eine allgemeingültige Bewertung des Unterrichts, der Lehrkräfte oder des OSZ. Das Verfahren wurde ausgewählt, um wissenschaftlich fundiert eine Bestandsaufnahme der Lehr- und Lernumwelt des OSZ zu

generieren. Dafür sind zusätzlich zu den Interviews mit dem Lehrpersonal auch Hospitationen des Unterrichts notwendig. Die Beobachtung deckt alle wichtigen Aspekte des Unterrichts ab und kann daher auch für eine Vorher-Nachher-Messung genutzt werden, um zu überprüfen, welchen Effekt das inklusive und digitale Unterrichten auf den Unterricht mit all seinen Facetten hat.

In der Hospitation fand eine nicht-teilnehmende offene Beobachtung mit Hilfe eines strukturierten Beobachtungsbogens statt. Das Lehrpersonal und die Auszubildenden waren sich der Hospitation und Beobachtung im Klaren und die zwei Beobachterinnen konnten neutral und unvoreingenommen den Unterricht (à 45 Minuten) einstufen. Auf Basis einer Literaturrecherche wurde der „Beobachtungsbogen für den Unterrichtsbesuch“ vom Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) herangezogen. Das ISB berät und unterstützt die Schulen und die Schulverwaltung in Bayern. Der Beobachtungsbogen ist auf der Homepage des Praktikumsamtes des Münchener Zentrums für Lehrerbildung der Ludwig-Maximilians-Universität München frei verfügbar. Die Lehramtsstudenten setzen diesen Bogen in ihrem Praktikum in der Schule ein, um sich beim Unterrichten bewerten zu lassen und ggf. sich auch selbst zu bewerten. Der Beobachtungsbogen wurde leicht adaptiert übernommen. Auf einer Skala von 0 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft vollständig zu“) soll die Intensität der Qualitätsmerkmale der besuchten Unterrichtsstunde eingeschätzt werden. Zu den Oberkategorien der Qualitätsmerkmale zählen die Klassenführung, das Unterrichtsklima, die Motivierung, die Strukturiertheit, die Zielorientierung, die individuelle Unterstützung, das selbstständige Lernen, die Variabilität der Unterrichtsformen sowie die Lernerfolgssicherung. Als zusätzliche Kategorie wurde das Merkmal Medien mit Bezug zum Einsatz von digitalen Medien ergänzt. Ebenso wurde die Möglichkeit von freien Anmerkungen gegeben. Jede Oberkategorie wird jeweils mit vier bis acht Items abgebildet. Der adaptierte Beobachtungsbogen ist dem Anhang B zu entnehmen.

Alle drei besuchten Unterrichteinheiten wurden jeweils von drei Beobachterinnen eingeschätzt, von zwei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und von einer ins Projekt eingearbeiteten studentischen Hilfskraft. Da die Unterrichtsstunden auditiv aufgezeichnet wurden, war auch eine nachträgliche Einstufung des Unterrichts und eine zusätzliche Überprüfung möglich.

4. Ergebnisse

Das Ergebniskapitel enthält die Auswertungen der qualitativen Interviews sowie der quantitativen Beobachtung. Zusätzlich werden weitere wichtige dokumentierte Beobachtungen aus den Hospitationen aufgeführt.

4.1 Ergebnisse der qualitativen Interviews

Es wurden insgesamt sechs Interviews geführt, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Dabei entstanden Audiomaterialien von einer Länge von insgesamt etwa 267 Minuten (ca. 4,5 Stunden), was eine Durchschnittslänge pro Interview von 44,5 Minuten entspricht. Im Folgenden wird aus Gründen der Anonymität für die Darstellung der Ergebnisse ausschließlich die männliche Form benutzt. Es können dabei aber sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sein. Die Kernaussagen aus den Interviews werden im Ergebnisteil zusammengefasst berichtet, ohne auf die genauen Zitate einzugehen. Konkrete Ankerbeispiele sind in den Tabellen der Inhaltsanalysen im Anhang A benannt.

4.1.1 Personal im BBZ

Bei dem Interview mit dem Personal des BBZ wurden die folgenden sieben Oberkategorien (mit entsprechenden Unterkategorien in Klammern) besprochen und voneinander unterschieden:

- „Ausbildungsrahmen“ (Aufgaben der Sozialpädagogen, Gruppengröße und Team, Organisatorischer und finanzieller Ausbildungsablauf, Aus- und Weiterbildung der Ausbilder),
- „Ausbildungsarten und Vergleich“ (Förder- und Stützunterricht, Schulische und berufliche Ausbildung, Vergleich zwischen der Koch- und Fachpraktiker-Ausbildung, Vergleich zur Arbeit im Betrieb/ Duale Ausbildung),
- „Praktische Erfahrungen im Betrieb und perspektivische Arbeitsbereiche“ (Praktika, Psychische Belastungen in den Praktika, Arbeit und Betreuung nach der Ausbildung, Zukünftige Einsatzgebiete, Berufschancen als Koch),
- „Miteinander und sozialer Hintergrund“ (Menschlicher Umgang, Sozialer Hintergrund der Auszubildenden),
- „Inklusion“ (Einschränkungen, Schwierigkeiten in der Umsetzung der Inklusion),

- „Projekt und technische Möglichkeiten“ (Projekt IKKE, Digitalisierung als Hilfe) und
- „Beurteilungen, Zeugnisse und Abschluss“ (Förderpläne und Berichte, Prüfungen und Zeugnisse, Ausbildungsabschluss).

Als Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse sind mehrere wichtige Bereiche zu benennen. Die sozialpädagogische Arbeit wird als sehr wichtig angesehen, da sich diese vor allem auf die wichtigen sozialen und zwischenmenschlichen Aspekte bezieht. Das Personal wirkt mit den Absprachen im Team und der Zusammenarbeit zufrieden. Die Befragten scheinen bezüglich der Art, wie die Auszubildenden in eine Ausbildung vermittelt werden, nicht besonders positiv gestimmt. Dies liegt nach Aussagen der Mitarbeiter vor allem am wirtschaftlichen Interesse der Agentur für Arbeit. Es kommen im Team Ausbilder und Sozialpädagogen zusammen, die nicht nur aus dem Küchenbereich stammen. Dennoch sind einige Voraussetzungen Pflicht, wie die Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation. Der Förderunterricht zeigt, dass Individualität und individuelle Probleme für wichtig anerkannt und Auszubildende so optimal unterstützt werden. Aber auch der vorgeschriebene Stützunterricht gibt den Interviewten zufolge den Auszubildenden Raum, alltägliche und vor allem schulische Probleme zu thematisieren. Bei dem Thema schulische Ausbildung wird vom Personal kritisch angemerkt, dass Ausbildungsinhalte mit den Inhalten der Kochausbildung vermischt werden und sich dann eine Überforderung der Auszubildenden einstellt, vor allem da die Inhalte später irrelevant für die Fachpraktiker sind. Die Mitarbeiter des BBZ sehen eine kooperative/ inklusive Ausbildung als eher unrealistisch an und äußern, dass viele Betriebe für die besondere Betreuung der Auszubildenden nicht bereit seien, die benötigte Zusatzqualifikation zu absolvieren. Herausstechend ist die Bedeutung, die das Personal den Stützlehrern und Sozialpädagogen für die Auszubildenden in den Betrieben zuschreibt. Die Sozialpädagogen stehen einer dualen Ausbildung eher kritisch gegenüber. Im Vordergrund steht die Sorge, dass die Unterstützung und Ausdauer in der Arbeit mit den Auszubildenden in den Betrieben fehlt. Zudem wird von den Befragten geäußert, dass einige Betriebe die Auszubildenden ausnutzen und sich das Personal in der Verantwortung sieht, dafür zu sorgen, dass das nicht passiert. Auch sind sie aufgrund der Einstellung der Arbeitgeber in den Betrieben bzgl. einer dualen Ausbildung vorsichtig. Die Praktika (betriebliche Ausbildungsphase) nehmen in der Ausbildung eine wichtige Stellung aufgrund der vielen zu absolvierenden Wochen und der Wichtigkeit der praktischen Arbeit in Betrieben ein. Das Personal betont aber, dass die Auswahl der Betriebe sorgfältig verlaufen muss, um einer Ausnutzung entgegenzuwirken und die Legung der Praktikumszeit flexibler erfolgen sollte. Die Auszubildenden können den Befragten nach selbst

entscheiden, ob sie aus der Liste an Betrieben, die das BBZ zusammengetragen hat, einen Praktikumsbetrieb auswählen oder eigenständig einen suchen. Bei letzterer Variante überprüft das Personal des BBZ den Betrieb aber noch einmal, was auf eine sehr gute Unterstützung hindeutet. Des Weiteren sind dem Personal auch die perspektivischen und zukünftigen Möglichkeiten für spätere Stellen wichtig. Wie es den Auszubildenden im Praktikum gefällt ist den Befragten nach allerdings sehr unterschiedlich. Erschwerend kommt eventuell hinzu, dass diese im Praktikum immer eine Bewertung oder ein Feedback bekommen. Dem Personal ist bewusst, welchen psychischen Druck die Umstellung in einen ganz neuen Betrieb und eine neue Arbeitsweise für die Auszubildenden bedeuten kann. Es wird angedeutet, dass es aufgrund sozialer Komponenten auch zu Wünschen des Abbruchs kommt. Außerdem scheint der Selbstwert der Jugendlichen laut Aussagen der Mitarbeiter unter der neuen Situation zu leiden, was zu großer Unsicherheit führt. Es fällt auf, dass dem Personal die weitere berufliche Laufbahn der Auszubildenden wichtig ist und sie diese auch vor allem in dem ersten Jahr nach Beendigung der Ausbildung noch viel unterstützen. Dennoch können die Mitarbeiter nicht nur positiv von der Arbeit mit den ehemaligen Auszubildenden berichten, da einige auch nach Beendigung der Ausbildung Rückschritte in den vorhandenen Lernerfolgen durch den scheinbar fehlenden Druck machen und in alte Muster zurückfallen. Im Interview wird das eingeschränkte Berufsfeld der Auszubildenden deutlich, da es scheinbar schwierig für sie ist, außerhalb von Großküchen Arbeit zu finden. Aber es wird auch gesagt, dass die sich wiederholenden Tätigkeiten eben dort besser zu ihrer Arbeitsweise passen und Restaurants eher falsche Erwartungen an einen Fachpraktiker im Küchenbereich haben. Der Zugang zu der Kochausbildung ist für die Fachpraktiker erschwert, da sie diese nur an die fertige Ausbildung Fachpraktiker Küche anschließen können, was mindestens weitere zwei Jahre Ausbildung bedeuten würde. Es wird vom Personal betont, dass die Fachpraktiker praktisch sehr wohl die Kompetenzen besitzen einfache bis mittelschwere Gerichte zu kochen und die Defizite eher in der Theorie liegen, weshalb sie den möglichen internen Aufstieg im Betrieb ohne zusätzliche Ausbildung als mögliche Variante benennen. In dem Interview wird klar hervorgehoben, dass Menschlichkeit und sozialer Umgang eine große Relevanz bei der Arbeit mit den Auszubildenden haben, sodass Intuition und Erfahrungswerte besonders wichtig sind. Scheinbar ist es bedeutsam, die Auszubildenden zu Normen wie Pünktlichkeit und Konzentration häufig zu motivieren und ihnen Werte wie Toleranz mit auf den Weg zu geben. Obwohl der Umgang oftmals auch sehr schwierig wirkt, ist dem Personal die wertschätzende Ebene auch nach der Ausbildung wichtig. Bei den Mitarbeitern steht ebenfalls im Fokus, den Auszubildenden zu mehr Selbstvertrauen zu verhelfen, sodass sie zu sich und ihren

Kompetenzen nach der Ausbildung stehen. Es macht den Anschein, dass oft auch Auffälligkeiten im sozialen und familiären Hintergrund der Auszubildenden festzustellen sind, vor allem eher schwierige Verhältnisse im Elternhaus. Die kognitiven Schwächen der Auszubildenden beziehen sich auf Lesen, Rechtschreibung und Mathe, aber dem Personal stehen keine Gutachten oder Analysen zur Verfügung, weshalb sie die Beeinträchtigungen selbst herausfiltern müssen. Oftmals scheinen den Befragten nach Ausdauer- und Konzentrationsprobleme vorzuliegen. Das Personal sieht die Schwierigkeiten in der Umsetzung der Inklusion darin, dass es eher einer Systemveränderung bedarf als eines Zusammenlegens der Lehrpläne. So besteht die Sorge, dass die Auszubildenden zum Fachpraktiker Küche inhaltlich nicht mithalten können. Es werden die Lehrer kritisiert, die strikt ihren Unterricht durchziehen oder nicht zwischen der Vollausbildung und der Fachpraktiker-Ausbildung differenzieren. Es wird vorgeschlagen, Stützlehrer hinzuzuziehen, die bestimmte Auszubildende in speziellen Situationen aus der Klasse herausnehmen, um diese individuell fördern zu können. Es wird sich auch über die fehlende Wiederholung der Inhalte geärgert und betont, dass die individuelle Unterstützung im Gegensatz zu wirtschaftlichen Interessen eine deutlich höhere Relevanz hat. Man merkt bei der Befragung, dass hinter der negativ angedeuteten Einstellung zum IKKE-Projekt eher die Sorge steckt, dass die Auszubildenden nicht adäquat betreut werden und nicht genügend Unterstützung erhalten. Es wird kritisch angemerkt, dass keine Menschen mit Erfahrungen in der Arbeit mit den Auszubildenden direkt in das Projekt involviert sind, sodass die Theorie mehr als die Praxis im Vordergrund steht. Außerdem scheinen die Interviewten nicht optimal über das Projekt IKKE informiert worden zu sein. Das Personal ist einer Erweiterung der technischen Ausstattung mit neuen digitalen Medien nicht abgeneigt und es wird dem Personal auch bewusst, dass technische Fertigkeiten perspektivisch in späteren Berufen relevant sind. Den Thermomix sehen sie jedoch als ungeeignet für große Einrichtungen an. Das neuste und beste Küchengerät scheint momentan der Meinung der Mitarbeiter nach ein Selfcooking-Center zu sein. Durch die Förderpläne, benoteten Beurteilungen und Berichte an die Agentur für Arbeit stehen die Auszubildenden auch abgesehen von Prüfungen unter Bewertungsdruck. Im Stützunterricht zur Prüfungsvorbereitung unterstützen die Ausbilder nach eigenen Aussagen. So erfahren die Auszubildenden auch eine bessere inhaltliche Hilfestellung. Die Durchfallquote der Auszubildenden ist den Befragten nach sehr gering. Bei guten Noten kann ein Abschlusszeugnis erreicht werden, was zu einer Berufsbildungsreife führt und wodurch die Möglichkeit bis hin zur Fachoberschulreife und Abitur besteht. Auch für das Personal ist der Ausbildungsabschluss wichtig und bewegend. Aus diesem Grund sind sie darüber enttäuscht,

dass im letzten Jahr keine Feier oder Verabschiedung stattgefunden hat und wünschen sich mehr Beteiligung an solchen Maßnahmen.

4.1.2 Auszubildende im BBZ

Bei dem Gespräch mit den Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche kristallisierten sich zwei Hauptthemen (mit mehreren Unterthemen) heraus:

- „Ausbildungsrahmen“ (Prüfungen und Bewertungen, Teile der Ausbildung, Praktikum, Schulabschluss) und
- „Freizeitgestaltung und Tagesrhythmus“ (Herkunft und tägliche Fahrten, Freizeitgestaltung, Tages- und Schlafrhythmus).

Weitere Themen der Auszubildenden wurden im Interview am OSZ erfragt. Für die Befragten scheinen die Prüfungen sehr wichtig zu sein, da ein guter Abschluss für sie eine hohe Relevanz besitzt und sie sich dadurch wohl auch selbst viel Druck machen. Die Auszubildenden merken negativ an, dass es auch vorkommt, dass sie an manchen Tagen mehrere Arbeiten oder Tests hintereinander schreiben müssen, was dann kaum zu schaffen ist. Es wird deutlich, dass der frühe tägliche Ausbildungsbeginn im BBZ (06:30 Uhr) einen negativen Einfluss auf die Motivation der Auszubildenden hat. Es wird berichtet, dass die Praktika ihnen schon in der Mehrheit Spaß machen und sie neue Erfahrungen sammeln können, die Arbeit im Betrieb aber auch sehr anstrengend sein kann und einen Kontrast zu den sonstigen Tätigkeiten im BBZ oder OSZ darstellt. Vor allem die harte körperliche Arbeit im Praktikumsbetrieb wird benannt, wenn die Auszubildenden zum Beispiel den ganzen Tag stehen müssen. Es besteht die Möglichkeit, die Ausbildung ohne Schulabschluss durchzuführen, sodass mit erfolgreichem Abschluss der Hauptschulabschluss erreicht wird. Einige Auszubildende haben nach eigenen Angaben vorher die Förderschule besucht und haben keinen Hauptschulabschluss erworben. Den Weg, den die Interviewten auf sich nehmen müssen, um zur Ausbildungsstätte zu gelangen, ist unterschiedlich weit. Jedoch müssen die meisten der Befragten sehr früh aufstehen, da der öffentliche Nahverkehr zeitlich nicht gut ausgebaut ist. Die Balance zwischen Ausbildung und freier Zeit für sich oder den Haushalt scheint nach eigenen Angaben gegeben zu sein. Die Auszubildenden berichten vorwiegend, dass sie die Zeit zu Hause zum Chillen nutzen und dass sie meistens am Abend sehr früh und erschöpft ins Bett gehen. Es wird im Interview deutlich,

dass die Ausbildung durch das frühe Aufstehen oder auch durch die psychische und körperliche Belastung erschöpfend auf die Auszubildenden wirkt.

4.1.3 Lehrpersonal am OSZ

In dem Interview mit dem Lehrpersonal des OSZ wurden die folgenden Oberkategorien herausgearbeitet:

- „Aufbau und Rahmen der Fachpraktiker-Ausbildung“ (Lernfeldunterricht, Gruppengröße und Zusammensetzung der Klassen, Prüfungen, Vorbereitungsjahr),
- „Vergleich Fachpraktiker- und Kochausbildung“ (Reha-Ausbildungen und duale Ausbildungen, Überschneidungen Fachpraktiker- und Kochausbildung, Herausforderungen für die Fachpraktiker-Auszubildenden bei der Kochausbildung, Zusammenlegung der Ausbildung),
- „Inklusion“ (Schwierigkeiten, Inklusive Ausbildung),
- „Soziale Aspekte“ (Soziale Kompetenz, Lehrer-Schüler-Beziehung),
- „Technische Ausstattung“,
- „Organisatorisches der Ausbildung“ (Zusammenarbeit mit den Trägern, Bewerbung für die Ausbildung) und
- „Abschluss, Praktika und weitere Laufbahn“ (Abschluss, Praktika und Verbindung zu Betrieben, Reguläre Arbeit nach der Ausbildung).

Am OSZ gibt es den Lernfeldunterricht mit insgesamt 13 Lernfeldern für die Fachpraktiker-Ausbildung, die über die drei Jahre verteilt sind. Die Gruppengröße von rund zwölf Auszubildenden wird von den Lehrern als angenehm und entscheidend für eine gute Arbeitsatmosphäre angesehen. Die Alters- und Geschlechterverteilung wird als unterschiedlich und vielseitig beschrieben. Der Lehrplan und die Prüfungen (Zwischen- und Endprüfung) scheinen den Lehrern nach in der Fülle und Eigenleistung der Auszubildenden anstrengend und schwierig zu sein. Der Übergang vom berufsvorbereitenden Jahr zur Fachpraktiker-Ausbildung wirkt den Befragten nach sehr vorbestimmt, da das Vorbereitungsjahr schon aufgrund von Defiziten oder Beeinträchtigungen absolviert wird. Die Fachpraktiker-Ausbildung findet in der Regel überbetrieblich durch Unterstützung eines Trägers statt, im Falle der FPK 17 (Fachpraktiker Küche 2. Lehrjahr) durch Unterstützung des BBZ. Unter anderem entscheiden dem Lehrpersonal nach psychologische Tests darüber, ob die Person eine Fachpraktiker-

Ausbildung absolvieren soll oder kann. Zwar werden von den Befragten Überschneidungen zwischen Koch- und Fachpraktiker-Ausbildung berichtet, wie zum Beispiel fast identische Lehrpläne und Lernfelder, doch scheint die konkrete inklusive Umsetzung eher nur vereinzelt im gemeinsamen Sportunterricht oder bei Projektarbeiten wie die Schulmeisterschaften stattzufinden. Es finden bis jetzt keine gemeinsamen Unterrichtsstunden am OSZ statt. Die Lehrer scheinen geeignete Auszubildende auch dazu zu motivieren, die Kochausbildung an die Fachpraktiker-Ausbildung dranzuhängen. Allerdings deuten insgesamt die Aussagen im Interview darauf hin, dass es eher eine verhältnismäßig geringe Anzahl an Auszubildenden gibt, die das auch wirklich umsetzen. Der Weg zur Kochausbildung über die Ausbildung Fachpraktiker Küche und über die zweijährige Weiterbildung wird von den Lehrern als nötig angesehen, da die Fachpraktiker-Auszubildenden einige Defizite im Bereich Lernen, Lesen und Textverständnis zeigen. Auch die schwächere Konzentrationsfähigkeit bei den Auszubildenden zum Fachpraktiker Küche wird von den Mitarbeitern häufiger betont. Die Befragten können sich die Ausbildung aufgrund der unterschiedlichen Leistungsniveaus noch nicht inklusiv vorstellen und halten die Umsetzung eher für schwierig. Dabei zeichnet sich ab, dass die Angst zu groß ist, dass die Auszubildenden zum Fachpraktiker Küche untergehen. Eine inklusive Ausbildung von Ausbildungsbeginn an wird als eher kritisch betrachtet. Eine temporäre Zusammenarbeit zwischen Fachpraktiker- und Kochauszubildenden wird als bessere Lösung angesehen. Die Lehrer sprechen mit Begeisterung von dem sozialen Umgang unter den Auszubildenden und dem Gruppenklima. Diese soziale Kompetenz scheint eine große Stärke der Fachpraktiker-Auszubildenden zu sein. Die besondere Bedeutung der Klassenlehrer für die Auszubildenden wird hervorgehoben und mit einer Mutter- oder Vater-Figur verglichen. Die Lehrer wirken zufrieden mit dem technischen Equipment des OSZ, wie zum Beispiel in der Lehrküche oder im Lehrrestaurant. Die fahrbaren Beamerstationen, die Overhead-Projektoren und das geplante WLAN werden dabei besonders betont. Die Verbindung und Zusammenarbeit mit den weiteren Trägern, wie den Stützlehrern oder Sozialpädagogen des BBZ, wird als positiv erachtet. Es scheint den Aussagen nach, dass die Auszubildenden eher wenig Einflussmöglichkeiten auf ihre berufliche Zukunft und auf die Wahl der Ausbildung haben. Um neben dem Berufsabschluss Fachpraktiker Küche auch die Fachoberschulreife zu erlangen, müssen die Auszubildenden einen Durchschnitt von mindestens 3,0 erreichen und Englisch nachweisen können. Strebt man diesen zusätzlichen Schulabschluss an, ist er den Lehrern nach also auch mit Leistungsdruck verbunden. Die Praktika scheinen von starker Relevanz zu sein, auch im Hinblick auf den späteren Betrieb nach der Ausbildung. Trotzdem wirkt es so, als komme es eher selten vor, dass sich die Auszubildenden eigeninitiativ bei einem Betrieb

bewerben. Positiv wird von den Befragten geäußert, dass die Auszubildenden bei den Bewerbungen nicht alleine gelassen werden, sondern durch Stützlehrer und Sozialpädagogen auch für ein Praktikum Unterstützung erfahren. Kritisch wird genannt, dass die Auszubildenden im späteren Beruf lernen müssen, bestimmte Hilfe auch einzufordern. Zudem sehen die Lehrer es als wichtig an, dass die Auszubildenden später sich wiederholende Tätigkeiten im Beruf ausüben und auch Erfolgserlebnisse erfahren.

4.1.4. Auszubildende am OSZ

Bei den Fachpraktiker-Auszubildenden ging es im Gruppengespräch vor allem um die folgenden Themen:

- „Ausbildung“ (Ablauf Ausbildung, Zeiten vor der Ausbildung),
- „Ausbildungs- und Berufswahl“ (Optionen und Wünsche, Bewerbung),
- „Fachpraktiker-Auszubildende“ (Beeinträchtigungen, Gruppe) und
- „Berufsschule“ (Unterricht, Klassenklima).

Die Befragten konnten genaue Informationen und Hintergründe zu ihrer Ausbildung benennen. Die Ausbildung zum Fachpraktiker Küche wird in drei Jahren absolviert und wenn gewünscht, können zwei weitere Jahre zur Ausbildung zum Koch angehängt werden, was eine lange Ausbildungszeit von insgesamt fünf Jahren (bzw. sechs Jahren mit berufsvorbereitender Bildungsmaßnahme) zum Koch bedeuten würde. Normalerweise gibt es den Befragten nach keine betriebliche Anbindung und die Praxis wird nur in der Lehrküche des BBZ vermittelt. Gekocht wird dort nur für die Auszubildenden und das Personal. Im Modell der überbetrieblichen Ausbildung sind die Auszubildenden zwei Tage die Woche in der Berufsschule am OSZ in Wittenberge und drei Tage im BBZ in Perleberg. Einige der Auszubildenden haben nach eigenen Angaben vorher eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme absolviert. Ebenso werden bereits bestehende Berufserfahrungen und abgebrochene Ausbildungen berichtet. Einige der Auszubildenden kommen von Förderschulen, was für hohe Defizite und Schwierigkeiten in Bereichen wie dem Lernen spricht. Die Ausbildung wird oft den Aussagen nach nicht ausschlaggebend nach Interesse oder Wunsch gewählt, sondern durch die Vermittlung nach Kapazitäten über die Arbeitsagentur. Für andere Bereiche fehlen teilweise die Kapazitäten (Ausbildungsplätze), oder die benötigten schulischen Leistungen der Auszubildenden scheinen dafür nicht auszureichen. Die Auszubildenden äußern

oft Berufswünsche, die nicht erfüllt werden können und die Auswahl an Möglichkeiten ist sehr klein. Häufig findet der Zugang zur Ausbildung zum Fachpraktiker Küche den Befragten nach ohne direktes Bewerbungsverfahren und mit Vermittlung nach der Berufsvorbereitung statt. Die Sprache der Auszubildenden im Interview fällt dahingehend auf, dass des Öfteren grammatikalisch falsche Sätze gebildet werden, weniger Hochdeutsch gesprochen wird und ein teilweise aggressiver und rauer Umgangston untereinander angeschlagen wird. Die familiäre Unterstützung scheint oft eingeschränkt zu sein. Die Gruppe der Auszubildenden FPK 17 hat sich im Laufe der Ausbildung minimiert und umfasst im Moment den Befragten nach nur noch fünf Auszubildende. Diese scheinen sich im Interview mit den Fächern und den Lernfeldern am OSZ auszukennen. Die Interviewten haben am OSZ auch Kontakt zu anderen Auszubildenden und Gruppen. Von einem Auszubildenden wird ein teilweise schwieriges Verhältnis zu den anderen Schülern berichtet, was sich durch Streit- und Mobbing Erfahrungen zeigt.

4.1.5 Personal Hauptstelle Lebenshilfe

Es wurden zwei Interviews mit dem Personal der Lebenshilfe geführt. Zum einen ein Gespräch mit einem Gruppenleiter/Bildungsbegleiter im Berufsbildungsbereich, zum anderen mit den Gruppenleitern des Arbeitsbereiches Küche in einer Außenstelle der Prignitz-Werkstätten. Bei dem Interview mit dem Gruppenleiter/Bildungsbegleiter des Berufsbildungsbereichs haben sich die folgenden Oberkategorien und Unterkategorien herausgefiltert:

- „Personal“ (Bildungsbegleiter, Gruppenleiter und Produktionshelfer),
- „Neue Teilnehmer“ (Ablauf Aufnahme, Kriterien Aufnahme, Erste Arbeitstage, Einarbeitung Küchenbereich, Ausschlusskriterien Küchenbereich),
- „Didaktische und pädagogische Methoden“ (Anleitung durch Mitarbeiter, Pädagogische Strategien, Fördern vs. Überfordern, Theoretische Wissensvermittlung, Therapeutisches Arbeiten, Selbstständiges Arbeiten und Aufsicht),
- „Rahmen- und Modulpläne“ (Rahmenbildungsplan und Modulhandbuch, Binnendifferenzierung),
- „Mitarbeiter/Teilnehmer“ (Beeinträchtigungen, Soziale Faktoren, Gruppenzusammensetzung, Abschied und Zertifikat),
- „Erfahrungen außerhalb der Einrichtung“ (Ausbildungs- oder Jobabbruch, Externe Praktika, Externe Möglichkeiten/ Projekte) und
- „Zukunftsvisionen und Ideen“.

Die Bildungsbegleiter begleiten nach Aussagen des Befragten die Teilnehmer im Berufsbildungsbereich von der Neuaufnahme bis zur Verabschiedung, wozu auch das Eingangsverfahren mit Erprobung und Testung gehört. Sie schreiben Berichte sowie den Eingliederungsplan, organisieren und betreuen die Praktika. Der Produktionshelfer hilft bei der Produktion, um den Gruppenleiter zu entlasten, wohingegen der Gruppenleiter auch noch den Betreuungsauftrag und die Dokumentation übernimmt. Die Gruppenleiter im Bereich Küche haben eine sozialpädagogische Zusatzausbildung neben der Ausbildung zum Koch. Die Neuaufnahme von Teilnehmern ist dem Interviewten nach umfänglich und erfolgt in einem bestimmten Ablauf. Der Interessent stellt den Antrag beim Kostenträger (z.B. Agentur für Arbeit oder Rentenversicherung) und der Kostenträger meldet den Teilnehmer bei der Lebenshilfe mit Diagnose der Erkrankung bzw. Behinderung. Im Fachausschuss wird die Aufnahme dann beschlossen und nach der Kostenzusage beginnt die Arbeit mit Hausbesuchen oder Aufnahmegesprächen in der Einrichtung. Die Lebenshilfe ist den Aussagen nach verpflichtet, jeden zu nehmen. Daher erfolgen jeden Monat Neuaufnahmen. Im Interview werden folgende Kriterien zur Aufnahme benannt, die gesetzlich verankert sind: kein selbst- oder fremdverletzendes Verhalten, gemeinschaftsfähig und ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbare Arbeit. Die ersten Arbeitstage scheinen schonend und rücksichtsvoll für den Neuankömmling gestaltet zu werden. Dazu gehören Werkstattbesichtigungen mit allen wichtigen Bereichen für Interessenten, damit sie ein Bild vor Augen haben, viel Begleitung und Eingewöhnung am ersten Tag und ab den zweiten Tag auch Gespräche. Im ersten Vierteljahr findet das Eingangsverfahren statt, in dem die Teilnehmer in der Regel auch fünf Tage die Woche im Berufsbildungsbereich sind, danach sind diese flexibel und je nach Wunsch und Persönlichkeit einige Tage die Woche im Praktikum. Es wird berichtet, dass die Einarbeitung in den Küchenbereich zuerst als Kunde von außen stattfindet, wie zum Beispiel im Berufsbildungsbereich durch Erprobung und Testung von Küchenarbeiten beim gemeinsamen Gruppenfrühstück oder ähnlichem. Daran zeigt sich aus Sicht des Personals das Interesse und die Fähigkeiten der Teilnehmer. Es wird nach eigenen Aussagen also keine konkrete Schulung durchgeführt, sondern es wird kleinschrittig angefangen mit Hilfsarbeiten, nach und nach kommen höhere Arbeiten dazu. Als Ausschlusskriterien für den Küchenbereich werden schwere körperliche Behinderungen benannt, zum Beispiel ein Rollstuhl aus Platzgründen, da man stehen können muss, Hauterkrankungen oder große motorischen Einschränkungen und auch Blindheit kann ein Problem darstellen. Es wird betont, dass aber jeder das Recht hat, sich auszuprobieren, denn nur so erkennt man dem Personal nach, was derjenige leisten kann. Anleitung erfolgt oft durch kompetente Mitarbeiter und durch Beobachtung und Nachahmung.

Nach Aussagen des Interviewten scheint es, dass viele neue Teilnehmer den Gruppenleiter auch nicht dauernd um sich herum haben wollen und auch gerne von anderen Mitarbeitern lernen möchten. Es werden dem Befragten nach viele pädagogische Methoden in der Arbeit mit den Menschen mit Behinderung angewendet: Beobachtung, Unterweisung, gemeinsames Üben, Bewertung, erneutes Anwenden des Gelernten, Partnerarbeit, freundliches Nachfragen und Erkunden. Oft gibt es wohl Standards und eine Grundstruktur, aber das Personal darf und muss flexibel reagieren und flexibel mit den Mitarbeitern umgehen. Der Grat zwischen Fordern und Überfordern wird nach eigenen Aussagen durch Versuch und Irrtum ergründet. Das Personal scheint sich in der Arbeit vorzutasten, um zu gucken, was kann derjenige und wie weit kann ich ihn fordern. Dies geschieht nach durch Lesen der Körpersprache und entsprechender Reaktionen, des Vermeidungsverhaltens und der verbalen Äußerungen. Meinungen und Anmerkungen der Mitarbeiter mit Behinderung werden dem Interviewten nach berücksichtigt und wertgeschätzt. Theoretische Wissensvermittlung findet nur vereinzelt statt, zum Beispiel bei der Hygieneschulung, bei der die Regeln mündlich abgefragt werden, oder bei der Unterweisung zur Bedienung der Kaffeemaschine. Im Interview wird deutlich, dass das Lernen am besten durch direkte Ansprache und in Eins-zu-eins-Situationen funktioniert. Therapeutische Methoden finden ebenso Anwendung und werden von dem Befragten als sehr wichtiges Instrument angesehen, der die These vertritt, dass man etwas von dem Menschen wissen will und muss, um ihn und sein Verhalten zu verstehen und darauf auch Einfluss nehmen zu können. Es wird berichtet, dass in der täglichen Arbeit immer ein Ansprechpartner da ist, der Hilfestellung geben kann. Selbstständiges Arbeiten wird gefördert und oft verlangt, aber die Arbeitsergebnisse werden immer kontrolliert. Diese Betreuung scheint den Mitarbeitern und Teilnehmern ein sicheres und angstfreies Gefühl zu geben, ohne dass diese unmündig behandelt werden. Für jeden Arbeitsbereich gibt es einen Rahmenbildungsplan und ein Modulhandbuch soll für jeden Bereich darauf aufbauend erstellt werden. Der Rahmenbildungsplan enthält Inhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Teilnehmer im besten Falle am Ende des Berufsbildungsbereichs beherrschen sollte. Das Modulhandbuch ist der Zielgruppe entsprechend aufgebaut mit Inhalten in leichter Sprache, Bildern und Lernzielen. Die Binnendifferenzierung ist die Wertigkeit, mit der die Tätigkeiten angegeben werden, von tätigkeitsorientiert (Zwiebel schneiden), arbeitsplatzorientiert (Dessert erstellen, portionieren und austeilen), Berufsfeld (Leistungsträger) bis hin zum Berufsbild (befähigt für Ausbildung). Jüngere Menschen haben laut den Aussagen des Interviewten meist geistige Einschränkungen und Einschränkungen des Bewegungsapparats oder der Sinneswahrnehmung und Sprachfähigkeit. Ab mittleren und höheren Alter liegen viele altersbedingte Erkrankungen wie

Diabetes, Gicht, Bluthochdruck, Lungenkrankheiten, Rückenleiden und Übergewicht vor. Soziale Faktoren scheinen eine große Rolle zu spielen, wie desolate Familienverhältnisse oder -bedingungen, und führen nach Aussagen des Interviewten dazu, dass derjenige in den sensiblen Lebensphasen einen psychosozialen Mangel [gemeint ist hier psychische Deprivation] erleidet. Die Mitarbeiter mit Behinderung werden als sehr heterogen beschrieben: 17 bis 60 Jahre, Männer und Frauen, mit und ohne Berufserfahrung, alle Behinderungen. Die neuen Teilnehmer werden so auf die Gruppen aufgeteilt (12 bis 13 Mitarbeiter pro Gruppe), dass der Gruppenleiter gut mit den Mitarbeitern zurechtkommt und eigene Kompetenzen anwenden kann. Zum Abschied gibt es eine Feierstunde, die von den Teilnehmern wohl als sehr wertvoll und wichtig angesehen wird. Das Zertifikat zum Abschluss des Berufsbildungsbereichs, auf dem steht, was jeder in dieser Zeit erlernt hat, ist bis jetzt noch kein anerkanntes Dokument. Die Teilnehmer scheinen allerdings dem Befragten nach sehr stolz darauf zu sein. Ausbildungs- oder Jobabbrüche kommen durch Überforderungen zu Stande, da die Mitarbeiter dem Interviewten nach oft psychosozial oder inhaltlich und fachlich in Ausbildungen oder in vorherigen Jobs überfordert werden. Als Ursachen werden berichtet, dass der Unterricht zu schwer ist, der große Klassenverband und der Frontalunterricht schwierig sind, Merkfähigkeit, Konzentration, Ausdauer und Durchhaltevermögen eingeschränkt sind und auch die soziale Komponente wie Mobbing entscheidend ist. Die Möglichkeit zum internen und externen Praktikum besteht und am schwarzen Brett hängen Angebote, die wohl vorrangig von den jüngeren Teilnehmern als Erprobung auf dem ersten Arbeitsmarkt genutzt werden. Externe Arbeitsprojekte gelingen meist wohl nur, wenn der Gruppenleiter dort vor Ort ist. Bei der Entwöhnung, wenn die Mitarbeiter mit Behinderung dann alleine ohne Unterstützung des Personals der Lebenshilfe im Betrieb arbeiten sollen, scheitert dann oft das Projekt. Der Interviewte betont, dass die meisten Mitarbeiter mit Behinderung gerne und unbefangen in die Gesellschaft gehen und es oft wohl umgekehrt nicht so ist, da viele der Mitarbeiter zum Beispiel von Mobbing Erfahrungen berichten. Die berufliche Bildung sollte seiner Ansicht nach qualitativ besser gestaltet werden. Erste Bemühungen scheinen auch intern in der Lebenshilfe stattzufinden, wie die Anerkennung des Zertifikats mit speziellen Modulen. Der Befragte gibt an, dass gemeinsame Kochworkshops eine gute Möglichkeit des Kennenlernens zwischen den Mitarbeitern der Lebenshilfe und den Auszubildenden des OSZ wären und die Mitarbeiter gerne daran teilnehmen würden. Es müssten dann allerdings auch machbare Anteile für die Mitarbeiter dabei sein und ein wertschätzendes Arbeitsklima in der Gruppe angestrebt werden.

4.1.6 Personal Außenstelle Lebenshilfe

Bei dem Interview mit den beiden Gruppenleitern der Außenstelle der Lebenshilfe wurden folgende Oberkategorien mit dazugehörigen Unterkategorien kategorisiert:

- „Außenstelle und Lucullus“ (Vorteile Außenstelle, Zusammenarbeit mit Lucullus, Unterscheidung Prignitz-Werkstätten und Lucullus),
- „Arbeiten in der Außenstelle“ (Arbeitsaufgaben und -ablauf, Individueller Arbeitseinsatz, Arbeitsbedingungen und Arbeitsdruck),
- „Mitarbeiter und Team“ (Mitarbeiteranzahl, Teamklima, Arbeit mit Klientel, Hygiene Mitarbeiter, Förderung Mitarbeiter, Vorerfahrung Mitarbeiter, Zusammenarbeit mit BBZ),
- „Dokumentation und Feedback“ (Tätigkeitsnachweis, Einschätzung Mitarbeiter, Verdienst Mitarbeiter nach Einschätzung) und
- „Unterscheidung Fachpraktiker- und Kochausbildung“.

Als Vorteile der Außenstelle werden vom Personal die besseren Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter genannt. Diese sind nach Angaben der Befragten glücklicher, werden optimaler gefordert und gefördert, können andere Arbeiten ausprobieren und es gibt eine kleinere Gruppengröße, bei der niemand untergeht. Es gibt einen Kooperationsvertrag mit dem Unternehmen Lucullus GmbH. Es wird eine gute Zusammenarbeit mit dem Personal von Lucullus berichtet, die Mitarbeiter der Lebenshilfe werden wertgeschätzt und für Zuarbeiten und den Einsatz in einzelnen Bereichen angefordert. Nach Aussagen der Befragten liefern die Mitarbeiter mit Behinderung die Zuarbeit für Lucullus und arbeiten im Gegensatz zu den Angestellten von Lucullus im geschützten Raum mit weniger Stress und haben z.B. gesetzliche Pausen, die eingehalten werden. Im Interview wird deutlich, dass bei den Arbeitsaufgaben eine hohe Routine vorherrscht. Es gibt die zeitlichen Vorgaben durch das Tagesgeschäft. Oft sind bestimmte Mitarbeiter immer für eine bestimmte Aufgabe verantwortlich, je nach deren Fähigkeiten und Fertigkeiten, wobei es sich aber eher um einfache Arbeiten und Zuarbeiten handelt. Die Arbeiten werden den Gruppenleitern zufolge vorwiegend in der Küche der WfbM verrichtet (im Untergeschoss), einige Mitarbeiter werden auch hoch zu Lucullus geschickt. Den Interviewten nach werden die Mitarbeiter nach den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt, auf Schwierigkeiten wird konstruktiv und lösungsorientiert reagiert, indem die Arbeitsbedingungen und -voraussetzungen angepasst werden, wie zum Beispiel die Anpassung der Arbeitszeiten. Der Arbeitsdruck wird den Befragten nach so gering wie möglich gehalten

und bei Bedarf hilft das Personal tatkräftig mit. Es gibt nach Aussagen der Interviewten eine Absprache mit Lucullus über die Arbeitsbedingungen, denn nur was schaffbar ist, wird auch gemacht und es gibt feste Bestimmungen wie keine Überstunden und pünktlicher Feierabend. Momentan gibt es neun feste Mitarbeiter und drei Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich. Es kommt scheinbar, wenn auch selten vor, dass auch nur zwei oder drei Mitarbeiter da sind. Es wird vom Personal eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter berichtet, die glücklicher in der Außenstelle sind. Es herrscht ein wertschätzender und humorvoller Umgang zwischen Personal und Mitarbeiter vor, was insgesamt für ein gutes Teamklima spricht. Die Kontrolle der Arbeiten durch das Personal wird als wichtig angesehen, denn ein komplett selbstständiges Arbeiten wird als oft nicht möglich berichtet. Es ist den Befragten nach ein sich wiederholendes und verständliches Erklären erforderlich sowie kleine Aufgaben mit Schritt-für-Schritt-Umsetzung. Das Personal hat in der täglichen Arbeit nach eigenen Angaben immer auch den Fokus, wen sie wie fordern und fördern können. Die Mitarbeiter können neue Arbeitsbereiche ausprobieren und Fähigkeiten und Fertigkeiten werden gefördert. Das Personal scheint dahingehend sehr engagiert zu sein. Manche Mitarbeiter haben bereits eine Ausbildung vorher angefangen, teilweise auch erfolgreich beendet, oder waren in Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt. Dabei zeigten sich wohl bei vielen dann Probleme und Schwierigkeiten, wie zum Beispiel soziale Schwierigkeiten und Überforderungen aus anderen Gründen. Die Zusammenarbeit mit dem Klientel des BBZ wird von den Interviewten als eher negativ bewertet, da die Teilnehmer des BBZ sich vom sozialen Hintergrund und den Schwierigkeiten her zu stark von den Mitarbeitern der Lebenshilfe unterscheiden und bereits ein abwertendes Verhalten gegenüber den Mitarbeitern gezeigt haben. Obligatorische Tätigkeitsnachweise werden vom Personal nach eigenen Äußerungen über jeden Mitarbeiter monatlich erstellt, wobei die Mitarbeiter miteinbezogen werden und auch selbst ihre Tätigkeiten aufschreiben. Das Umsetzen bzw. Können der Tätigkeiten wird dann noch vom Personal bewertet. Die Nachweise sind vorrangig für die Qualitätssicherung, aber auch für mögliche Fördermaßnahmen gedacht. Der monatliche Turnus wird von den Befragten als gut und machbar bewertet. Die Gruppenleiter geben laut dem Interview regelmäßig mündliches Feedback während der Arbeit in der Küche und im Berufsbildungsbereich bekommen die Teilnehmer am Ende ein Zertifikat mit einer Einschätzung der Fähigkeiten und Fertigkeiten. Zwischen Gruppenleiter des Berufsbildungsbereichs und Gruppenleiter der Außenstelle gibt es nach Angaben der Befragten regelmäßige Besprechungen und Einschätzungen. Es findet zweimal im Jahr eine Einschätzung und Bewertung der Mitarbeiter statt, nach dieser sich auch der Verdienst der Mitarbeiter (als Leistungszulage) richtet. Jeder Mitarbeiter wird den Gruppenleitern zufolge auf Basis seiner

eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingeschätzt, wobei wichtige Faktoren der Bewertung vor allem Motivation, Pünktlichkeit und die regelmäßige Teilnahme sind. Die Anforderungen der Kochausbildung werden im theoretischen und praktischen Bereich von den Interviewten als höher eingestuft, das Niveau der Ausbildung zum Fachpraktiker Küche als herabgesetzt. Die Ausbildung zum Fachpraktiker Küche liefert den Äußerungen der Befragten nach mit Stützlehrern und Sozialpädagogen ein größeres Unterstützungsangebot für die Auszubildenden, Menschen mit Fachpraktiker-Ausbildung finden allerdings erschwerter Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt und die Fachpraktiker brauchen im Arbeitsprozess mehr Anleitung, Unterstützung und Kontrolle. Verlängerungen der Ausbildung zum Fachpraktiker Küche zur Kochausbildung sind wohl selten, können aber nach Aussagen der Gruppenleiter durch persönliche Förderung vorkommen.

4.2 Ergebnisse der quantitativen Beobachtung

Jede der drei Unterrichtseinheiten wurde von drei Beobachterinnen bewertet. Zwei Beobachtungen fanden am 16.10.2018 mit der Zielgruppe Auszubildende zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche statt, eine am 23.11.2018 mit der Gruppe der Auszubildenden zum Koch/ zur Köchin. Aus Gründen der Anonymisierung werden weder die Namen der Lehrkräfte noch die der Auszubildenden und Beobachterinnen genannt.

Für die deskriptive Auswertung der Beobachtungen wurde das Gerüst der Items mit der Skalierung in die Datenauswertungssoftware IBM SPSS Statistics übertragen. Die neun ausgefüllten Beobachtungsbögen wurden in die Datei eingetragen. Da die freien Anmerkungen teilweise sehr ausführlich ausfielen, wurden diese nicht im Datensatz aufgenommen, finden aber im Teil „Weitere Ergebnisse“ Beachtung.

Die Items wurden getrennt nach den Kategorien deskriptiv ausgewertet, indem unter anderem Mittelwerte, Standardabweichungen, Minimal- und Maximalwerte, Modus und Median bestimmt wurden. Da immer drei Beobachterinnen eine Unterrichtseinheit bewertet haben, wurde darauf verzichtet, als Zwischenschritt einen durchschnittlichen Beobachterwert für jede Unterrichtsstunde zu berechnen. In die Berechnung der deskriptiven Werte fließen somit alle neun Beobachtungen ein, was das gleiche Ergebnis bedingt. Die Items des Beobachtungsbogens wurden auf einer sechsstufigen Likert-Skala von 0 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft vollständig zu“) eingestuft. Für die Auswertung des Beobachtungsbogens liegen keine gesicherten Daten zur Berechnung eines Gesamtwertes bzw. Kategorienwertes vor. Daher werden im Folgenden die Ergebnisse gebündelt nach den Hauptkategorien vorgestellt und es

werden anhand der deskriptiven Ergebnisse der Items einer Kategorie Gesamtbewertungen zu den Inhaltskategorien gegeben. Für diese Bewertung wird die Skala des Beobachtungsbogens zum besseren Verständnis in das deutsche Schulnotensystem übersetzt: 0 („trifft überhaupt nicht zu“) entspricht der 6 („ungenügend“), 1 („trifft fast überhaupt nicht zu“) entspricht der 5 („mangelhaft“), 2 („trifft eher nicht zu“) entspricht der 4 („ausreichend“) 3 („trifft eher zu“) entspricht der 3 („befriedigend“), 4 („trifft fast vollständig zu“) entspricht der 2 („gut“) und 5 („trifft vollständig zu“) entspricht der 1 („sehr gut“).

4.2.1 Klassenführung

Die vier Items der Kategorie „Klassenführung“ wurden mit einem durchschnittlichen Mittelwert zwischen 3 („trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“) bewertet. Wie der Tabelle 4.1 zu entnehmen ist, erreicht das Item „Regelsystem“ den niedrigsten Mittelwert mit $M=3,22$ ($SD=1,09$) und den höchsten Mittelwert das Item „Überblick Unterricht“ mit $M=4,11$ ($SD=0,60$). Alle Items haben einen Median von 4 und ein Modus von 3 bis 5. Etwas auffällig zeigt sich das Item „Regelsystem“, da hier neben dem Maximalwert von 4 auch der Minimalwert von 1 angegeben wurde, wodurch die etwas höhere Spannweite von 3 entsteht. Die Spannweite von 2 bei den anderen drei Items deutet auf eine recht homogene Bewertung der Beobachterinnen hin. Die Klassenführung wird im Gesamten als gut bewertet, die Fähigkeit der Lehrkraft, den Überblick zu behalten sogar als besonders gut.

Tabelle 4.1. Deskriptive Statistik der Kategorie „Klassenführung“.

	<i>Der Unterricht erfolgt auf der Basis eines Regelsystems, das Störungen von vornherein vermeiden hilft.</i>	<i>Die Lehrkraft behält den Überblick über unterrichtsbezogene und/oder unterrichtsfremde Aktivitäten der Schüler.</i>	<i>Die Lehrkraft sorgt für ein hohes Maß an tatsächlicher Lernzeit (Pünktlichkeit, kein Leerlauf).</i>	<i>Dem Unterricht liegt eine klare Planung zugrunde, doch reagiert die Lehrkraft schüler- und situationsgemäß flexibel.</i>
N	9	9	9	9
Gültig				
Fehlend	0	0	0	0
Mittelwert	3,22	4,11	4,00	3,78
Median	4	4	4	4
Modus	4	4	3 & 4 & 5	4
Standardabweichung	1,09	0,60	0,87	0,67
Minimum	1	3	3	3
Maximum	4	5	5	5

4.2.2 Unterrichtsklima

Die Kategorie „Unterrichtsklima“ beinhaltet fünf Items, die in Tabelle 4.2 deskriptiv beschreiben werden. Die Mittelwerte der Items liegen wie in der Kategorie zuvor zwischen 3 („trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“). Den niedrigsten Mittelwert hat das Item „Umgang Schüler“ mit $M=3,33$ ($SD=1,12$) und den höchsten Mittelwert das Item „Einbezug Schüler“ mit $M=4,22$ ($SD=0,97$). Der Median liegt bei allen Items bei 3 oder 4, der Modus zwischen 2 und 4. Die Items der Kategorie zeigen eine erhöhte Spannweite von 3 oder 4 (bei einem Minimalwert von 1 oder 2 und einem Maximalwert von 5), was in dieser Kategorie deutlich zeigt, dass die einzelnen Beobachtungen teilweise recht unterschiedlich bewertet wurden. Das Item „Beziehung Schüler Lehrer“ verdeutlicht das mit den zwei Modi 2 und 5 besonders gut. Im Durchschnitt wird das Unterrichtsklima aber als befriedigend bis gut eingestuft, der Einbezug der Schüler/innen in das Unterrichtsgeschehen sogar als annähernd sehr gut.

Tabelle 4.2. Deskriptive Statistik der Kategorie „Unterrichtsklima“.

	<i>Die Lehrkraft fördert eine positive Einstellung zu Lernen und Leisten.</i>	<i>Die Beziehungen zwischen Lehrkraft und Schülern sind entspannt und angstfrei.</i>	<i>Die Schüler gehen freundlich und rücksichtsvoll miteinander um.</i>	<i>Der Umgangston der Lehrkraft ist freundlich und wertschätzend.</i>	<i>Alle Schüler werden in das Unterrichtsgeschehen einbezogen.</i>
N Gültig	9	9	9	9	9
Fehlend	0	0	0	0	0
Mittelwert	3,44	3,67	3,33	3,56	4,22
Median	4	4	3	4	4
Modus	4	2 & 5	3	4 & 5	4 & 5
Standardabweichung	1,33	1,32	1,12	1,59	0,97
Minimum	1	2	1	1	2
Maximum	5	5	5	5	5

4.2.3 Motivierung

Die fünf Items der Kategorie „Motivierung“ weisen auch einen Mittelwert zwischen 3 („trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“) auf (siehe Tabelle 4.3). Das Item „Aufforderungscharakter“ wurde mit einem Mittelwert von $M=2,56$ ($SD=1,33$) am schlechtesten bewertet, die Item „Bedeutung Unterrichtsinhalte“ ($SD=1,33$) und „Eigeninteresse Lehrer“ ($SD=1,42$) mit einem Mittelwert $M=3,56$ am höchsten. Das Item „Anforderungscharakter“ hat auch den niedrigsten Median und Modus von 2. Vier der fünf Items zeigen eine erhöhte Spannweite von 4 mit einem Minimalwert von 1 und einem Maximalwert von 5. Gesamt betrachtet wird die Motivierung durch die Lehrkraft als befriedigend bis gut eingestuft, wobei die Fähigkeit, die Aufgabenstellungen abwechslungsreich und anschaulich zu erstellen, fast schon eher die negative Bewertung ausreichend erreicht.

Tabelle 4.3. Deskriptive Statistik der Kategorie „Motivierung“.

	<i>Die Lehrkraft bezieht den Erfahrungshorizont der Schüler und/oder Schülerinteressen in den Unterricht ein.</i>	<i>Die Lehrkraft macht den Schülern die Bedeutung/ den Sinn von Unterrichtsinhalten bewusst.</i>	<i>Die Aufgabenstellungen sind abwechslungsreich und anschaulich (hoher Aufforderungscharakter).</i>	<i>Die Lehrkraft verstärkt individuelle Lernfortschritte und/oder Verhaltensweisen durch Lob und Ermutigung.</i>	<i>Die Lehrkraft zeigt sich selbst an den Unterrichtszielen und -inhalten interessiert.</i>
N Gültig	9	9	9	9	9
Fehlend	0	0	0	0	0
Mittelwert	3,22	3,56	2,56	3,44	3,56
Median	3	4	2	4	4
Modus	3	4	2	4	5
Standardabweichung	0,97	1,33	1,33	1,42	1,42
Minimum	2	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5	5

4.2.4 *Strukturiertheit*

Wie Tabelle 4.4 verdeutlicht, liegen die Mittelwerte der Items der Kategorie „Strukturiertheit“ im Bereich 3 (“trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“), wobei fünf der sechs Items einen durchschnittlichen Mittelwert von 4 aufweisen. Das Item „präzise Aufgabenstellungen“ hat den niedrigsten Mittelwert mit $M=3,33$ ($SD=1,66$) und das Item „Unterrichtstempo“ den höchsten mit $M=4,22$ ($SD=0,97$). Der Median liegt bei allen Items bei 4, außer beim Item „präzise Aufgabenstellungen“, wo er 3 beträgt und beim Item „Unterrichtstempo“, bei dem der Median bei 5 liegt. Der Modus beträgt bei den sechs Items 3 bis 5. Die Spannweiten liegen mit 2 bis 3 eher im niedrigen Bereich. Nur das Item „präzise Aufgabenstellungen“ besitzt mit einem Minimalwert von 0 und einem Maximalwert von 5 eine sehr hohe Spannweite von 5. Die Beobachterinnen scheinen bei diesem Item bei den einzelnen Beobachtungen eine konträre Einschätzung vorgenommen zu haben. Die Strukturiertheit des Unterrichts und der Lehrkraft wird insgesamt als gut eingeschätzt. Nur die Fähigkeit, Aufgabenstellungen präzise zu formulieren, wird als eher befriedigend eingestuft.

Tabelle 4.4. *Deskriptive Statistik der Kategorie „Strukturiertheit“.*

	<i>Der Unterricht knüpft an bisher Gelerntes an.</i>	<i>Informationen werden klar strukturiert präsentiert.</i>	<i>Die Lehrkraft drückt sich gut verständlich aus.</i>	<i>Fachsprache wird angemessen verwendet.</i>	<i>Die Aufgabenstellungen sind so präzise formuliert, dass den Schülern klar ist, was sie tun sollen.</i>	<i>Das Unterrichts tempo ist angemessen.</i>
N Gültig	9	9	9	9	9	9
Fehlend	0	0	0	0	0	0
Mittelwert	3,78	3,67	4,00	4,11	3,33	4,22
Median	4	4	4	4	3	5
Modus	4	3 & 4	3 & 4 & 5	4	3 & 5	5
Standardabweichung	0,97	,71	0,87	0,78	1,66	0,97
Minimum	2	3	3	3	0	3
Maximum	5	5	5	5	5	5

4.2.5 Zielorientierung

Die Kategorie „Zielorientierung“ zeigt bei den vier Items, wie auch in der Tabelle 4.5 zu sehen ist, Mittelwerte im Bereich 3 („trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“). Den niedrigsten Mittelwert hat das Item „Aufzeigen Zusammenhänge“ mit $M=3,11$ ($SD=1,05$) und den höchsten das Item „Umsetzung Lernziele“ mit $M=4,22$ ($SD=0,67$). Der Median liegt bei drei Items der Kategorie bei 4, bei dem Item „Aufzeigen Zusammenhänge“ bei 3. Der Modus beträgt bei drei Items 4, beim Item „vernetztes Wissen“ 3 und 4. Die Spannweiten liegen im eher niedrigen Bereich von 2 und 3. Die Zielorientierung wurde im Ganzen als gut bewertet, wobei die Fähigkeit, fachliche und überfachliche Zusammenhänge aufzuzeigen, als befriedigend eingestuft wurde und die Umsetzung der Lernziele des Lehrplans durch den Unterricht als annähernd sehr gut.

Tabelle 4.5. Deskriptive Statistik der Kategorie „Zielorientierung“.

	<i>Der Unterricht baut zusammenhängendes, vernetztes Wissen auf.</i>	<i>Der Unterricht setzt die Lernziele des Lehrplans um.</i>	<i>Die angestrebten Lernziele werden klar thematisiert.</i>	<i>Fachliche und/oder überfachliche Zusammenhänge werden aufgezeigt.</i>
N Gültig	9	9	9	9
Fehlend	0	0	0	0
Mittelwert	3,67	4,22	3,56	3,11
Median	4	4	4	3
Modus	3 & 4	4	4	4
Standardabweichung	1,00	0,67	1,13	1,05
Minimum	2	3	2	1
Maximum	5	5	5	4

4.2.6 Individuelle Unterstützung

Die Kategorie „Individuelle Unterstützung“ mit den vier Items, die in Tabelle 4.6 deskriptiv beschrieben werden, weist ein heterogenes Bild bei den Mittelwerten auf. Das Item „unterschiedliche Aufgaben“ besitzt mit $M=0,22$ ($SD=0,44$; $Median=0$) den niedrigsten Mittelwert und den niedrigsten Median mit 0, gefolgt von dem Item „Nutzung Fehler“ mit $M=2,56$ ($SD=1,33$; $Median=3$) und dem Item „Lernerfolge Lernschwierigkeiten“ mit $M=3,00$ ($SD=1,12$; $Median=3$). Das Item „Hilfestellung“ hat den höchsten Mittelwert mit $M=4,22$ ($SD=1,20$) und den höchsten Median mit 5. Die Spannweiten fallen mit 1 und 3 niedrig aus. Die individuelle Unterstützung wird den Ergebnissen nach zwar als durchschnittlich ausreichend bis befriedigend eingestuft, allerdings zeigen die einzelnen Items unterschiedliche Bewertungen. Die Hilfestellungen der Lehrkraft werden als gut bis sehr gut angesehen, das Einbeziehen unterschiedlicher Aufgaben je nach Können der Schüler/innen allerdings als ungenügend, also als gar nicht umgesetzt.

Tabelle 4.6. Deskriptive Statistik der Kategorie „Individuelle Unterstützung“.

	<i>Die Lehrkraft gibt Hilfestellung, wenn Schüler etwas nicht verstehen oder können.</i>	<i>Die Lehrkraft achtet nicht nur auf Leistungsergebnisse, sondern auch auf Lernerfolge und -schwierigkeiten.</i>	<i>Die Lehrkraft stellt unterschiedliche Aufgaben je nach Können der Schüler.</i>	<i>Fehler der Schüler werden konstruktiv für das Lernen genutzt.</i>
N	9	9	9	9
Gültig	9	9	9	9
Fehlend	0	0	0	0
Mittelwert	4,22	3,00	0,22	2,56
Median	5	3	0	3
Modus	5	2	0	1 & 4
Standardabweichung	1,20	1,12	0,44	1,33
Minimum	2	2	0	1
Maximum	5	5	1	4

4.2.7 Selbstständiges Lernen

Die Items der Kategorie „Selbstständiges Lernen“ sind in der Tabelle 4.7 abgebildet. Sie weisen Mittelwerte im Bereich 0 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 3 („trifft eher zu“) auf. Das Item „Medienkompetenz“ zeigt den geringsten Mittelwert mit $M=0,44$ ($SD=0,53$) sowie Median und Modus mit 0, gefolgt von „Lernstrategien“ mit $M=1,33$ ($SD=1,23$; Median=1; Modus=0) und „personale soziale Kompetenzen“ mit $M=1,56$ ($SD=1,01$; Median=1; Modus=1). Das Item „fachliche methodische Kompetenz“ hat den höchsten Mittelwert mit $M=3,11$ ($SD=1,17$) und den höchsten Median und Modus mit 4. Die Spannweiten liegen mit 1 und 3 im eher niedrigen Bereich. Durchschnittlich wird das selbstständige Lernen als mangelhaft bis ausreichend bewertet. Die Möglichkeit der Schüler/innen, fachliche und methodische Kompetenzen zu erwerben, wird sogar als befriedigend angesehen, die Möglichkeit Medienkompetenz zu erwerben allerdings als ungenügend und nicht umgesetzt.

Tabelle 4.7. Deskriptive Statistik der Kategorie „Selbstständiges Lernen“.

		<i>Die Schüler haben Gelegenheit, fachliche und/oder methodische Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.</i>	<i>Die Schüler haben Gelegenheit, Medienkompetenz zu erwerben bzw. zu erproben.</i>	<i>Die Schüler haben Gelegenheit, personale und/oder soziale Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.</i>	<i>Die Schüler erhalten Anregungen zur Reflexion und Verbesserung der eigenen Lernstrategien.</i>
N	Gültig	9	9	9	9
	Fehlend	0	0	0	0
	Mittelwert	3,11	0,44	1,56	1,33
	Median	4	0	1	1
	Modus	4	0	1	0
	Standardabweichung	1,17	0,53	1,01	1,23
	Minimum	1	0	0	0
	Maximum	4	1	3	3

4.2.8 Variabilität der Unterrichtsformen

Die vier Items der Kategorie „Variabilität der Unterrichtsformen“ besitzen Mittelwerte im Bereich 2 („trifft eher nicht zu“) und 3 („trifft eher zu“), wie der Tabelle 4.8 zu entnehmen ist. Den niedrigsten Mittelwert von $M=2,22$ ($SD=0,97$) haben die zwei Items „varierte Unterrichtsmethoden“ und „kooperatives Lernen“ und den höchsten Mittelwert das Item „fachspezifische Arbeitsweisen“ mit $M=2,89$ ($SD=0,78$). Der Median liegt bei den Items der Kategorie bei 2 und 3, der Modus bei 1 bis 3. Im Gegensatz zu den anderen drei Items besitzt das Item „methodische Vorgehensweisen“ eine höhere Spannweite von 4 und wurde von den Beobachterinnen scheinbar bei den einzelnen Beobachtungen recht unterschiedlich eingeschätzt. Durchschnittlich wird die Variabilität der Unterrichtsformen als ausreichend bis befriedigend eingeschätzt.

Tabelle 4.8. Deskriptive Statistik der Kategorie „Variabilität der Unterrichtsformen“.

		<i>Verschiedene methodische Vorgehensweisen (z.B. direkte Instruktion, Projektarbeit, Freiarbeit) kommen zum Einsatz.</i>	<i>Die Unterrichtsmethoden werden den angestrebten Zielen und Inhalten entsprechend variiert.</i>	<i>Fachspezifische Arbeitsweisen kommen – dem Alter der Schüler gemäß - zur Anwendung.</i>	<i>In Phasen kooperativen Lernens können die Schüler voneinander lernen und/oder die Arbeit im Team üben.</i>
N	Gültig	9	9	9	9
	Fehlend	0	0	0	0
	Mittelwert	2,33	2,22	2,89	2,22
	Median	2	2	3	2
	Modus	1	2	3	2 & 3
	Standardabweichung	1,58	0,97	0,78	0,97
	Minimum	1	1	2	0
	Maximum	5	4	4	3

4.2.9 Lernerfolgssicherung

Wie die Tabelle 4.9 demonstriert, liegen die Mittelwerte der Items der Kategorie „Lernerfolgssicherung“ im Bereich 3 („trifft eher zu“) und 4 („trifft fast vollständig zu“). Den niedrigsten Mittelwert hat das Item „Wissen anwenden“ mit $M=2,89$ ($SD=0,60$) und den höchsten Mittelwert das Item „Überprüfung Lernziele“ mit $M=4,33$ ($SD=0,87$). Der Median und Modus beträgt bei den Items 3 bis 5. Die Spannweiten sind mit 1 und 2 als niedrig einzustufen. Insgesamt wird die Lernerfolgssicherung fast durchweg als gut eingestuft. Nur das Lernen, das Wissen in unterschiedlichen Zusammenhängen anzuwenden, wird als befriedigend bewertet.

Tabelle 4.9. Deskriptive Statistik der Kategorie „Lernerfolgssicherung“.

	<i>Die Aufgaben haben ein angemessenes Anforderungsniveau (weder Über- noch Unterforderung).</i>	<i>Die Schüler lernen, ihr Wissen in unterschiedlichen Zusammenhängen anzuwenden.</i>	<i>Der Unterricht enthält Phasen des Wiederholens und Übens.</i>	<i>Das Erreichen der Lernziele wird überprüft.</i>	<i>Die Hausaufgaben sind eine sinnvolle Ergänzung des Unterrichts.</i>	<i>Die Hausaufgaben werden kontrolliert und besprochen.</i>
N Gültig	9	9	9	9	9	8
Fehlend	0	0	0	0	0	1
Mittelwert	3,67	2,89	3,67	4,33	3,56	3,63
Median	4	3	4	5	4	3,5
Modus	4	3	3 & 4	5	4	3
Standardabweichung	0,71	0,60	0,71	0,87	0,53	0,74
Minimum	2	2	3	3	3	3
Maximum	4	4	5	5	4	5

4.2.10 Medien

Die acht Items der Kategorie „Medien“ liegen von den Mittelwerten her im Bereich 3 („trifft eher zu“) bis 0 („trifft überhaupt nicht zu“). Wie die Tabelle 4.10 zeigt hat das Item „audiovisuelle Medien“ den niedrigsten Mittelwert mit $M=0,00$ ($SD=0,00$), gefolgt von „auditive Medien“ mit $M=0,11$ ($SD=0,33$) und „Entwicklung Medienkompetenz“ mit $M=0,33$ ($SD=0,5$). Den höchsten Mittelwert weist das Item „visuelle Medien“ mit $M=2,89$ ($SD=1,83$) auf, gefolgt vom Item „Motivation Medien“ mit $M=1,56$ ($SD=1,74$) und „digitale Medien“ mit $M=1,11$ ($SD=1,69$). Der Median liegt bei sieben der acht Items bei 0 oder 1 und der Modus bei 0. Das Item „visuelle Medien“ hat einen Median von 3 und keinen eindeutigen Modus. Die Mediennutzung wurde im Durchschnitt als mangelhaft bewertet. Nur die Nutzung von visuellen Methoden wurde als befriedigend eingestuft. Auditive, audiovisuelle und digitale Medien scheinen in den beobachteten Unterrichtsstunden so gut wie gar nicht bzw. gar nicht zum Einsatz gekommen zu sein.

Tabelle 4.10. Deskriptive Statistik der Kategorie „Medien“.

		Die Lehrperson nutzt digitale Medien zur Veranschaulichung und zum besseren Verständnis von Lerninhalten.	Es werden visuelle Methoden genutzt.	Es werden auditive Medien genutzt.	Es werden audiovisuelle Medien genutzt.	Die genutzten digitalen Medien bauen Barrieren für MmB ab.	Die Schüler reagieren motivierter auf die mediengestützte Arbeit.	Die Lehrperson geht kompetent mit digitalen Medien um.	Die Schüler entwickeln Medienkompetenz.
N	Gültig	9	9	9	9	9	9	9	9
	Fehlend	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mittelwert	1,11	2,89	0,11	0,00	0,67	1,56	0,67	0,33
	Median	0	3	0	0	0	1	0	0
	Modus	0	/	0	0	0	0	0	0
	Standardabweichung	1,69	1,83	0,33	0,00	0,87	1,74	1,12	0,50
	Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0
	Maximum	4	5	1	0	2	4	3	1

4.3 Weitere Ergebnisse

Im Folgenden werden die unsystematischen Ergebnisse aus den Hospitationen berichtet, die weder durch die Interviews noch durch die quantitative Beobachtung erfasst wurden. Das sind Anmerkungen und Beobachtungen, die während der Zeit in den Einrichtungen zusätzlich dokumentiert wurden und als wichtig erachtet werden.

4.3.1 Weitere Ergebnisse BBZ

Die Örtlichkeiten des BBZ in Perleberg (Internat und Ausbildungsräume) wirken auf die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen recht veraltet und wenig ansprechend gestaltet. Die Arbeits- und Wohnatmosphäre wird dadurch gleich gemindert. Der PC-Raum wird vom Personal und von den Auszubildenden für Unterrichtseinheiten genutzt, aber das Arbeiten am PC wird eher weniger überprüft. Es sind auch nicht genug PCs/ Laptops für alle Auszubildenden bei größeren Gruppen vorhanden. Die Auszubildenden bekommen den Beobachtungen nach eher wenig Hilfe im Umgang mit dem PC und dem Internet, wie man am besten im Internet recherchiert und wie man mit den Programmen entsprechend arbeitet. Im BBZ wird nur für den Eigengebrauch gekocht. Eine Kantine für externe Gäste gibt es leider nicht. Der Umgang zwischen Auszubildenden und Personal wirkt sehr familiär, hilfsbereit und wertschätzend. Die Auszubildenden scheinen öfter die Möglichkeit zu bekommen, eigene Rezepte und Ideen einzubringen, zum Beispiel in der Halloween-Zeit, in der auch Gerichte mit Kürbis gekocht werden.

4.3.2 Weitere Ergebnisse OSZ

Während der beobachteten Unterrichtsstunden wird überwiegend das Lehrbuch und die Tafel verwendet. Hauptsächlich wird das Wissen verbal übermittelt. Den Lehrkräften ist bewusst, dass es an der Schule Smartboards gibt, diese werden aber selten benutzt. Oft wird doch eher auf bewährte Verfahren, wie zum Beispiel den Polylux/ Overhead-Projektor zurückgegriffen, oder digitale Ansätze werden mit den alten Ansätzen vermischt. Die Technikwagen der Schule sind teilweise nicht vollständig, Smartboards nicht für alle Lehrkräfte zugänglich und das WLAN des Öfteren instabil. Das Leistungsniveau der Auszubildenden scheint den Beobachtungen nach im durchschnittlichen bis unterdurchschnittlichen Bereich zu liegen. Bei einigen Auszubildenden, bei den Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche und zum Koch/ zur Köchin, zeigen sich deutliche Defizite im Unterricht und bei den

praktischen Übungen. Es findet vorrangig Frontalunterricht statt, abgesehen von den Unterrichtsstunden in der Lehrküche oder im Lehrrestaurant. Die Kommunikation und der Umgang zwischen Lehrpersonal und Auszubildenden ist überwiegend sehr positiv. Vereinzelt zeigen sich in den Hospitationen Situationen, in denen die Auszubildenden zum Beispiel Fehler gemacht haben und die Lehrkraft nach Meinung der Beobachterinnen etwas zu forsch und weniger wertschätzend darauf reagiert hat. Das Lehrpersonal erscheint im Ganzen sehr engagiert und motiviert und zeigt viel Interesse für die Thematik und den Küchenbereich. Die Fach- und Rezeptbücher wirken teilweise etwas veraltet und wenig ansprechend. Schwierige Textabschnitte oder Arbeitsblätter liegen nicht in Leichter Sprache vor. Fragen werden aus Sicht der Auszubildenden teilweise zu schwierig und umständlich formuliert, zum Beispiel in Tests oder bei Übungsaufgaben, wodurch die Aufgaben eher nicht adäquat gelöst werden können. Die Auszubildenden können am OSZ und im Unterricht eher weniger eigene Rezepte und Ideen ausprobieren.

4.3.3 Weitere Ergebnisse Lebenshilfe

Die Mitarbeiter/innen mit Behinderung der Prignitz-Werkstätten haben gerne Einblick in die Küchenarbeit und deren Aufgabengebiete gegeben. Es überwiegt eine große Offenheit und Transparenz. Einige Arbeitsabläufe wirken recht veraltet, wie zum Beispiel das Auszählen der Anmeldungen für das Essen im Hirtenweg. Das wird händisch ausgezählt, schriftlich auf mehreren Listen notiert und dann dementsprechend mit Essenskarten in die Bereiche sortiert. Anschließend wird der Arbeitsprozess nochmal vom Personal geprüft und ggf. berichtigt. Die Mitarbeiter/innen scheinen weniger Möglichkeiten zu haben, Rezepte und eigene Ideen auszuprobieren. An beiden Standorten gibt es einen genauen Essensplan, der schon lange vorher feststeht und nach dem dann gekocht wird. Einige der Mitarbeiter/innen oder Teilnehmer/innen äußern großes Interesse an der Teilnahme am inklusiven Projekt und erhoffen sich so auch neue Erfahrungen sammeln zu können. Technik für das Lernen und für praktische Arbeiten in der Küche wird in der Lebenshilfe noch so gut wie gar nicht verwendet. Aber viele Mitarbeiter/innen und Angestellte zeigen sich dieser Möglichkeit neugierig und interessiert gegenüber. Auf die individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten wird viel Wert gelegt und jeder wird entsprechend seiner Stärken im Küchenbereich eingesetzt. Auch Arbeitsplätze werden entsprechend der Einschränkungen der Mitarbeiter/innen angepasst. Allerdings wird deutlich vom Personal gesagt, dass es auch in der Lebenshilfe Ausschlusskriterien für den Küchenbereich gibt und nur das Interesse dafür nicht immer reicht.

5. Diskussion

Hauptziel der Analyse und Interpretation der Hospitationsergebnisse ist die Aufdeckung von hinderlichen und förderlichen Faktoren. Des Weiteren dienen die Ergebnisse der Ideenfindung und weiteren Projektarbeit durch die Identifikation von Kriterien und zukünftigen Forschungsbedarf. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse für die Einrichtungen BBZ, OSZ und Lebenshilfe sowie für das Projekt im Allgemeinen zusammengefasst und präsentiert. Anschließend werden Gelingensbedingungen abgeleitet und thematisiert. Der Bericht endet mit einer Erläuterung zu den Limitationen und einem Ausblick zu der weiteren Projektarbeit.

5.1 Zusammenfassung BBZ

Das Personal des BBZ, wozu Ausbilder/innen, Stützlehrer/innen und Sozialpädagogen/-pädagoginnen zählen, sind wichtige Bezugspersonen für die Auszubildenden und haben einen guten Einblick in deren Welt, deren Schwierigkeiten und Herausforderungen. Sie sind eine wichtige Ressource für das Projekt und sollten bei der Planung und Entwicklung intensiv miteinbezogen werden.

Das individuelle Fördern der Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche wird als wichtig anerkannt. Die Auszubildenden profitieren von dieser speziellen Förderung und dem geschützten Raum im BBZ, zum Beispiel im Stütz- und Förderunterricht. Dieser sollte weiterhin wichtiger Bestandteil bleiben und könnte durch Anpassung des Lern- und Arbeitsmaterials sogar noch optimiert werden (leichte und verständliche Sprache).

Die Mitarbeiter/innen des BBZ äußern sich eher kritisch gegenüber einer inklusiven Ausbildung und der Projektidee. Um alle wichtigen Beteiligten der Ausbildung allerdings von den Projektzielen und den Vorteilen für die Auszubildenden zu überzeugen, sollte das Personal über das Projekt nochmal genau informiert werden und in Diskussionsrunden sollten solche Kritikpunkte bzw. Sorgen besprochen und abgebaut werden.

Im Interview wird immer wieder deutlich, dass die Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche in Betrieben oft untergehen oder sogar unter Umständen ausgenutzt werden. Die Betriebe sind bezüglich der Arbeit mit Fachpraktiker-Auszubildenden kaum oder gar nicht qualifiziert. Auf diese Art der Zusammenarbeit und auf die Einschränkungen der Auszubildenden sind sie nicht vorbereitet. Um die Sicht der Betriebe und auf die Betriebe in der Projektarbeit nicht zu verlieren, sollten diese ebenso in den Fokus genommen werden, zum

Beispiel durch Befragungen und Informationsveranstaltungen. Denn auch ein/e Auszubildende/r, der/die eine inklusive Ausbildung absolviert, wünscht sich später einen Betrieb, in dem auf seine/ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten Rücksicht genommen wird und in dem er/sie trotz Behinderung oder Einschränkung arbeiten kann.

In den Interviews wird des Öfteren das eingeschränkte Berufsfeld der Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche betont, da es scheinbar schwierig für sie ist, außerhalb von Großküchen Arbeit zu finden und die sich wiederholenden Tätigkeiten dort auch besser zu ihrer Arbeitsweise passen. Um trotzdem die späteren Arbeitsmöglichkeiten von den Auszubildenden zu optimieren, ist der Austausch und Dialog mit den Betrieben essentiell. Eine gute Modularisierung der Ausbildungen könnte dazu beitragen, dass auch Arbeitgeber später genau einschätzen können, welche Arbeiten der/die Arbeitgeber/in erledigen kann, ganz egal, ob das in einer Großküche ist oder in einem kleineren Restaurant.

Der Zugang zu der Kochausbildung ist für die Fachpraktiker erschwert, da sie diese weitere Ausbildung nur an die fertige Ausbildung anhängen können, was zusätzlich zu den drei Jahren mindestens weitere zwei Jahre Ausbildung bedeutet. Mit einer anerkannten Modularisierung könnte dem entgegengewirkt werden, indem jede/r Auszubildende von Anfang an Module absolviert, je nach Fähigkeiten und Fertigkeiten, bis hin zur kompletten Kochausbildung.

Der hohe Druck für die Auszubildenden in der Ausbildung zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche wird oft von den Befragten genannt. Sie werden in der Schule benotet, im Praktikum getestet, im BBZ und auch von der Agentur für Arbeit bewertet. Der Druck sollte sich also durch das Projekt nicht erhöhen, sondern vorzugsweise weniger werden. Möglichkeiten dazu, wie zum Beispiel durch die Integration von mehr Spaß und Spiel (Gamification) in die Ausbildung oder auch durch Hilfe von anderen Auszubildenden (Mentorenprogramm), sollten diskutiert werden.

Strukturelle Aspekte können sich negativ auf die Ausbildung auswirken. So wird zum Beispiel berichtet, dass der Ausbildungsbeginn viel zu früh startet und dadurch auch wenig Rücksicht auf die Auszubildenden genommen wird (lange Anfahrt, am Morgen noch nicht aufnahmefähig). Auch die Räumlichkeiten des BBZ könnten mit etwas Aufwand verschönert werden und würden so eine viel bessere Arbeitsatmosphäre bieten. Möglich wären hier zum Beispiel neben den Kochworkshops auch Verschönerungsaktionen wie gemeinsames Optimieren der Räumlichkeiten.

Ebenfalls deutlich wird in den Interviews, dass die Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche oft in die Ausbildung „gezwungen“ wurden und selbst ganz andere Wünsche und Vorstellung bezüglich ihrer Ausbildung hatten. Als Ziel ist daher auch aufzunehmen, die Ausbildung, auch die Fachpraktiker-Ausbildung, wieder attraktiver für junge Leute zu gestalten und durch die Modularisierung die Möglichkeit der Weiterqualifizierung von der Fachpraktiker-Ausbildung zur Kochausbildung zu vereinfachen und zu verkürzen.

5.2 Zusammenfassung OSZ

Die Ausbildungsinhalte der Fachpraktiker-Ausbildung werden den Interviews nach von einigen Lehrkräften des Öfteren mit den Inhalten der Kochausbildung vermischt und damit entsteht unter Umständen eine Überforderung der Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche. Bei der weiteren Planung des Projektes sollte sehr darauf geachtet werden, dass sich die Leistungsansprüche bzw. die Inhalte der Module von Koch- und Fachpraktiker-Ausbildung dennoch in ihrer Qualität und Quantität unterscheiden, damit es bei den Fachpraktiker-Auszubildenden nicht zu Überforderung und Frust kommt und bei den Koch-Auszubildenden nicht zu Unterforderung und Langeweile. Zusätzlich wurde vorgeschlagen, Stützlehrer/innen aus dem BBZ als Unterstützung in der Schule im inklusiven Unterricht einzusetzen, um so optimal auf Schwierigkeiten der Auszubildenden reagieren zu können und eine individuelle Förderung zu ermöglichen.

Neben Einschränkungen im Bereich Lesen, Rechnen und Schreiben, zeigen die Auszubildenden, aber auch die Mitarbeiter/innen mit Behinderung der Lebenshilfe, vor allem auch Einschränkungen in der Konzentration und Aufmerksamkeit. Diese Schwierigkeiten sollten in Bezug auf die Unterrichtsgestaltung Berücksichtigung finden. Der Unterricht sollte abwechslungsreich sein, Pausen enthalten, auf das jeweilige Niveau zugeschnitten sein und auch Materialien für Personen bereithalten, die nur sehr schlecht lesen, rechnen oder schreiben können.

Die Lehrkräfte berichten von einer für sie angenehmen Gruppengröße von maximal zwölf Personen. Für den inklusiven Unterricht sollte beachtet werden, dass die Gruppe nicht zu groß wird. Denn dadurch wäre das Lernen für die Auszubildenden nicht nur schwieriger, auch für das Lehrpersonal würde sich das Unterrichten suboptimaler gestalten.

Bis jetzt finden am OSZ nur wenige inklusive Projekte statt. Die Koch- und Fachpraktiker-Auszubildenden haben nach aktuellem Stand keinen gemeinsamen Unterricht, obwohl die

Lehrpläne sehr ähnlich sind. Auch gemeinsame Kochaktivitäten finden eher selten statt. Für das OSZ wäre es von Vorteil, wenn es neben dem eigentlichen IKKE-Projekt auch weitere inklusive Projekte planen und umsetzen würde. Die alleinige inklusive Umsetzung im Küchenbereich reicht wahrscheinlich nicht aus, um den inklusiven Charakter an der ganzen Schule zu verbreiten.

Die Lehrerschaft scheint einer inklusiven Ausbildung eher besorgt entgegen zu sehen, vor allem, weil die Sorge groß ist, dass die Auszubildenden zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche aufgrund des geringeren Leistungsniveaus darunter leiden könnten. Auch hier sind Informationsveranstaltungen oder Gespräche mit dem Personal des OSZ notwendig und würden helfen, diese Sorgen und Ängste abzubauen. Die gesamte Lehrerschaft sollte über das Projekt informiert werden und auch davon profitieren. Es hätte viele Vorteile für das OSZ, wenn alle Lehrkräfte intensiv in das inklusive und digitale Projekt einbezogen und diesbezüglich geschult werden würden.

Die Technik am OSZ weist Optimierungsbedarf auf, auch wenn das vom Lehrpersonal eher weniger berichtet wird. Die Technikwagen sind nicht immer vollständig, Smartboards fast kaum vorhanden bzw. nur für einige Lehrkräfte zugänglich, und das WLAN ist nicht immer stabil. Neben der richtigen Technik für das Projekt sind auch Schulungen dazu sehr wichtig, um Smartboards und Tablets zielführend einsetzen und anwenden zu können.

Die quantitative Beobachtung der Unterrichtseinheiten hat im Durchschnitt eine gute Bewertung des Unterrichts am OSZ ergeben, wobei sich durch die Unterrichtsbeobachtung natürlich nur eine Momentaufnahme ergibt. Die Klassenführung wird als gut bewertet, die Fähigkeit der Lehrkraft, den Überblick zu behalten, sogar als besonders gut. Das Unterrichtsklima ist als befriedigend bis gut eingestuft. Die Motivierung durch die Lehrkraft wird als befriedigend bis gut angesehen, wobei die Fähigkeit, die Aufgabenstellungen abwechslungsreich und anschaulich zu erstellen, eher die negative Bewertung ausreichend erreicht. Die Strukturiertheit des Unterrichts und der Lehrkraft wird insgesamt als gut eingeschätzt, nur die Fähigkeit, Aufgabenstellungen präzise zu formulieren, wird als eher befriedigend eingestuft. Die Zielorientierung wird als gut bewertet, wobei die Fähigkeit, fachliche und überfachliche Zusammenhänge aufzuzeigen, als befriedigend eingestuft wird und die Umsetzung der Lernziele des Lehrplans durch den Unterricht als annähernd sehr gut. Die Hilfestellungen der Lehrkraft werden als gut bis sehr gut angesehen, das Einbeziehen unterschiedlicher Aufgaben je nach Können der Schüler/innen allerdings als ungenügend. Das selbstständige Lernen wird als mangelhaft bis ausreichend bewertet. Die Möglichkeit der

Schüler/innen, fachliche und methodische Kompetenzen zu erwerben, wird dabei als befriedigend angesehen, die Möglichkeit Medienkompetenz zu erwerben als ungenügend. Die Variabilität der Unterrichtsformen wird als ausreichend bis befriedigend eingeschätzt. Die Lernerfolgssicherung wird fast durchweg als gut eingestuft, außer das Lernen, das Wissen in unterschiedlichen Zusammenhängen anzuwenden, dieses wird als befriedigend bewertet. Die Mediennutzung wird als mangelhaft bewertet und auditive, audiovisuelle sowie digitale Medien scheinen im Unterricht kaum oder gar nicht zum Einsatz zu kommen.

5.3 Zusammenfassung Lebenshilfe

Im Berufsbildungsbereich, welcher in den ersten zwei Jahren in der Lebenshilfe durchlaufen wird, findet für die Teilnehmenden die Qualifizierung im entsprechenden Bereich statt. Ziel des Projektes sollte daher unbedingt sein, diese Qualifizierung als richtige Teilqualifizierung (Quali-Baustein) im Bereich Küche durch Module offiziell anerkennen zu lassen. Die Teilnehmenden bekommen bis jetzt nur ein Zertifikat und das Feedback des Personals. Eine anerkannte Qualifizierung würde den Menschen mit Behinderung zum einen die Möglichkeit geben, bei Interesse auf dem ersten Arbeitsmarkt leichter einen Job zu finden, oder zum anderen auch weiterhin in der WfbM im geschützten Raum zu arbeiten, aber mit dem Selbstvertrauen und der positiven Erfahrung, eine anerkannte „Mini-Ausbildung“ absolviert zu haben.

Aus den Interviews werden der Erfahrungsschatz und das Fachwissen des Personals über die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung deutlich. Dieses Knowhow, wie angewandte pädagogische und didaktische Methoden, sollte unbedingt intensiv für das Projekt genutzt werden. Die interessierten Angestellten sollten mehr in das Projekt und die Ausarbeitung einbezogen werden. Ziel ist die Entwicklung einer digitalen und inklusiven Lehr- und Lernumgebung für alle drei Zielgruppen. Die Wünsche, Vorstellungen, Ängste und Besonderheiten der Zielgruppe der Menschen mit Behinderung kann nur mit Hilfe des Personals der Lebenshilfe optimal thematisiert werden. Die Beziehungen zwischen den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen und dem Personal wird ähnlich wie im BBZ als sehr wichtig angesehen. Dies verstärkt nochmal die Bedeutsamkeit, das Personal der Lebenshilfe intensiv in die Planung und Umsetzung einzubeziehen.

In der Arbeit mit den Menschen mit Behinderung findet oft ein Probieren von Fördern und Fordern, ohne diese zu überfordern, statt. Dieser schmale Grat muss immer wieder aufs Neue von den Angestellten ausgelotet werden. Diesen Ansatz sollte auch das Projekt verfolgen. Erst

im Probieren werden sich Grenzen und Hürden vom inklusiven Unterricht zeigen. Die Reaktionen der Personen, verbal und nonverbal, sollten dahingehend auch immer wieder überprüft werden. Dann sollte aber schnell und flexibel auf Probleme reagiert werden, um die Gegebenheiten und Bedingungen anpassen und verändern zu können.

Das Lernen funktioniert bei den Menschen mit Behinderung am besten in Eins-zu-eins-Situationen. Der inklusive Unterricht sollte daher in kleinen Gruppen stattfinden und auf Frontalunterricht eher verzichten. Die Zielgruppe benötigt viel Hilfe und Unterstützung sowie auch regelmäßige Überprüfung und Motivierung. Die Betreuung gibt den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen ein angstfreies Gefühl. Für die weitere Projektarbeit sollte daher geklärt werden, welche genauen Unterstützungs- und Betreuungsangebote die Zielgruppe der Menschen mit Behinderung im inklusiven Unterricht am OSZ erhalten soll und muss.

Die Mitarbeiter/innen der Lebenshilfe bilden vor allem im Gegensatz zu den Auszubildenden eine recht heterogene Gruppe, was Alter und Behinderungsarten anbelangt. Die Sorge ist auch da, dass die Zielgruppe von den Koch- und Fachpraktiker-Auszubildenden nicht wertschätzend und respektvoll behandelt wird. Es scheint notwendig zu sein, diese Ängste und Sorgen auch auf Seiten des Personals der Lebenshilfe durch Gespräche und Informationsveranstaltungen zu reduzieren. Zusätzlich sollten Besuche in den Einrichtungen und gemeinsame Kochworkshops geplant werden, damit die Auszubildenden die WfbM und die Menschen mit Behinderung das OSZ und BBZ kennenlernen und so eventuell bestehende Berührungsängste und Vorurteile abbauen können. Mobbing und Streitigkeiten sollten von Anfang an durch ein umfangreiches Kennenlernen und wenn nötig durch schnelles Intervenieren gestoppt werden. Das OSZ sollte, wenn möglich, auch nicht alleiniger Austragungsort der inklusiven Ausbildung mit gemeinsamen Unterricht sein. Denkbar wären ebenfalls gemeinsame Stunden in der Lebenshilfe, um den Menschen mit Behinderung auch ab und zu das vertraute Lern- und Arbeitsumfeld zu bieten.

5.4 Gelingensbedingungen für das Projekt

Aus den Ergebnissen lassen sich zehn zentrale Gelingensbedingungen für das Projekt und die Projektziele ableiten. Diese Bedingungen können bei Nichtbeachtung Störfaktoren darstellen, bei Beachtung und Umsetzung Förderfaktoren. Für die weitere Projektarbeit sollten diese zentralen Ergebnisse von allen Verbundpartnern thematisiert und im besten Falle umgesetzt werden.

1. Intensiver Einbezug des Personals der Verbundpartner (BBZ, OSZ und Lebenshilfe) in die Projektplanung und -umsetzung (partizipativer Ansatz).
2. Intensiver Einbezug aller Zielgruppen (Koch-Auszubildende, Fachpraktiker-Auszubildende und Menschen mit Behinderung) in die Projektplanung und -umsetzung (partizipativer Ansatz).
3. Aufklärungs- und Diskussionsrunden für das Personal der Verbundpartner (BBZ, OSZ und Lebenshilfe).
4. Einbezug der Betriebe in das Projektvorhaben durch Gespräche und Besuche.
5. Anerkannte Modularisierung der Ausbildungen und anerkannte Teilqualifizierungen (Quali-Bausteine).
6. Anpassung und Optimierung struktureller Aspekte wie Technik, Räumlichkeiten und WLAN-Ausbau.
7. Inklusiver Unterricht angepasst an die jeweiligen individuellen Fertigkeiten und Fähigkeiten durch Bezugnahme von speziellen Materialien (Barrierefreiheit) und durch personelle Unterstützung.
8. Einbezug aller Beteiligten der Ausbildung (auch aller Lehrkräfte) durch entsprechende Schulungen, vor allem zu den Themenbereichen Inklusion, Technik und Didaktik.
9. Abbau von Vorurteilen und Ängsten beim Personal und auch bei den Auszubildenden und Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen durch gemeinsames Kennenlernen, Kochworkshops und gegenseitige Besuche.
10. Projektarbeit nach der Devise „Probieren und bei Bedarf Anpassung“, um nicht im Vorhinein bestimmte Methoden oder Möglichkeiten auszuschließen.

5.5 Limitationen und Ausblick

Der Bericht über die durchgeführten Hospitationen bietet ein paar Limitationen. Einige Hospitationsbesuche mussten spontan angepasst bzw. verändert werden. Dadurch kam zum Beispiel eine Befragung der Koch-Auszubildenden nicht zu Stande, da diese nicht wie geplant eine Stunde Zeit für ein Gruppengespräch hatten, sondern stattdessen Unterricht stattfand. Daher spielen die Meinungen und Aussagen der Koch-Auszubildenden eher weniger in die Ergebnisse mit ein. Mit den Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der Lebenshilfe und mit den Teilnehmern/Teilnehmerinnen des Berufsbildungsbereichs wurde kein Interview geführt,

sondern nur lockere Gespräche, die nicht aufgezeichnet wurden. Dadurch haben vor allem eher Aussagen des Personals der Lebenshilfe über die Zielgruppe eine größere Bedeutung für die Ergebnisse und Interpretationen. Es hat sich auch gezeigt, dass längere Hospitationszeiten pro Einrichtung von mehreren Tagen von Vorteil gewesen wären, um so intensiver die Arbeitsbereiche, Bedingungen und Zielgruppen kennenzulernen. Aus organisatorischen Gründen hätte sich das allerdings als schwierig erwiesen. Bei den Beobachtungen hat sich gezeigt, dass das Instrument vorher mit allen Beobachtern intensiv hätte durchgesprochen werden müssen, um so sicher zu stellen, dass die Beobachter auch das gleiche Verständnis von der Bedeutung der Items und der Skalierung haben. Vermutlich lässt sich so erklären, warum es teilweise zu recht heterogenen Einschätzungen gekommen ist. Die Übertragung der Ergebnisse von den wenigen Befragten und den wenigen Beobachtungen auf eine repräsentative Aussage zu den Einrichtungen und Zielgruppen ist mit Vorsicht und Vorbehalt vorzunehmen. Der Sinn der Interviews und Beobachtungen war die Generierung einer Momentaufnahme der jeweiligen Einrichtung, um die Ergebnisse und Interpretationen für die weitere Projektarbeit zu nutzen. Für das Ziel der Identifizierung von förderlichen und hinderlichen Faktoren ist die Bestimmung der zentralen Gelingenbedingungen zielführend.

Das weitere Projektvorgehen wird dadurch geprägt sein, dass die zentralen Ergebnisse und Interpretationen diskutiert und thematisiert werden. Es sollten gemeinsam im Projektteam Möglichkeiten besprochen werden, wie Förderfaktoren geschaffen und Störfaktoren eliminiert werden können. Ebenso sollten sich alle Verbundpartner intensiv und selbstkritisch mit den jeweiligen Ergebnissen beschäftigen. Wichtig erscheint auch, dass für die Beteiligten (Lehrer/innen, Ausbilder/innen, Sozialpädagogen/Sozialpädagoginnen...) Informations- und Diskussionsveranstaltungen geplant und umgesetzt werden, sowie der Austausch mit den Betrieben ins Auge gefasst wird. Mit Hilfe der Ergebnisse können Ansatzpunkte für die Planung und Umsetzung der digitalen Lehr- und Lerntechnik erarbeitet werden. Zusätzlich sollten erste inklusive Interventionen, wie ein gemeinsamer Kochworkshop und das Mentorenprogramm, geplant und gestartet werden. Im Fokus der weiteren Projektarbeit sollte ebenfalls stehen, dass die Zielgruppen partizipativ in die Planung und Entwicklung miteinbezogen werden. Dazu gehören auch Teilnahmen an gemeinsamen Meetings und Treffen und weitere Umfragen zu den geplanten Maßnahmen und Teilprojekten. Nur so kann sichergestellt werden, dass im Projekt Interventionen geplant werden, die sich optimal an die Zielgruppen und Beteiligten richten.

6. Literaturverzeichnis

Kuckartz, U. (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim/Basel: Beltz.

Mayring, P. (1990). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. München: Psychologie Verlags Union.

Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB) (o.J.). *Beobachtungsbogen für den Unterrichtsbesuch*. Abgerufen am 13.03.2019 von https://www.praktikumsamt.mzl.uni-muenchen.de/materialien/weitere_materialien/index.html

7. Anhang

Anhang A – Inhaltsanalysen (ab S.47)

Anhang B – Beobachtungsbogen (ab S. 108)

Anhang A: Inhaltsanalysen

Titel: Inhaltsanalyse Interview OSZ Lehrer/innen

Datum: 16.10.2018

Ort: OSZ in Wittenberge

Beteiligte: Interviewer/in, Personal/ Berufsschullehrer/innen OSZ

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretation)
<i>OK: Aufbau und Rahmen der Fachpraktiker-Ausbildung</i>			
Lernfeldunterricht	Der Lernfeldunterricht bezieht sich auf die die unterschiedlichen Lehrstunden im OSZ. Es wird jedoch nicht mehr von traditionellen Fächern gesprochen, da sich der Unterricht an Handlungsfeldern orientiert.	<p>Fächer gibt es da nicht mehr. Fächer gibt es nur überberuflich, also Deutsch und Englisch und die früheren Unterrichtsfächer sind jetzt Lernfelder und das, was Sie gesehen haben, waren Verarbeitung pflanzlicher Rohstoffe bei mir und dann habe ich noch ein Lernfeld, dass sich mit Desserts beschäftigt. (Z. 11 ff)</p> <p>Die haben glaube ich insgesamt 12 Lernfelder. 13 in dem Wahlpflichtbereich, also 12 in den drei Jahren. (Z.26 f)</p> <p>Es laufen nicht immer alle parallel. Immer 1 bis 3 im ersten, dann 4 bis 8 im zweiten und 9 bis 12 ist dann im dritten Lehrjahr. (Z. 29 ff)</p>	Es gibt 13 Lernfelder, die 12 teilen sich in die drei Lehrjahre auf, Lernfeld 13 ist für das Üben von mathematischen Aufgaben gedacht.
Gruppengröße			

<p>und Zusammensetzung der Klassen</p>	<p>Die Zusammensetzung der Klasse bezieht sich auf die Anzahl der Auszubildenden, die Altersstruktur und die Geschlechterverteilung.</p>	<p>Also eine 12er Gruppe ist eigentlich nicht schlecht. (Z. 85)</p> <p>Also die Altersstruktur ist schon unterschiedlich, so wie in den dualen auch: Von 18/19 bis hin zu 26 so im Schnitt. (Z.427 f)</p> <p>Also ich habe immer Klassen, wo mehr Jungs sind. (Z. 444)</p>	<p>Man merkt den Lehrern an, dass die Gruppengröße entscheidend für eine angenehme Arbeitsatmosphäre ist.</p> <p>Über den Geschlechteranteil waren sich die Lehrer*innen zuerst eher uneinig.</p>
<p>Prüfungen</p>	<p>Das Bestehen der Ausbildung wird durch Leistungsnachweise, Prüfungen, gewährt.</p>	<p>Der Lehrplan ist auch ziemlich voll. [...] Da muss man das straight [durchziehen], weil wir sie auf eine Prüfung vorbereiten wollen. Das erste Ziel ist immer die Zwischenprüfung und dafür müssen sie fit werden und sie müssen auch ihren Eigenanteil leisten, ohne den funktioniert das nicht. (Z. 221 ff)</p>	<p>Die Prüfungen scheinen in der Fülle, die der Lehrplan vorgibt, anstrengend, aber zu gleich wichtig zu sein.</p>
<p>Vorbereitungsjahr</p>	<p>Zwischen der (Förder-) Schule und der Ausbildung ist es möglich, durch die Agentur in ein Vorbereitungsjahr vermittelt zu werden.</p>	<p>Ich sage mal 99% der Schüler sind in der Vorbereitungsklasse. (Z.276 f)</p> <p>In dieses Vorbereitungsjahr werden sie schon vermittelt und kommen da nicht automatisch rein, sondern nur wenn sie diese bestimmten Defizite nachweisen. [...] Deutsch und Mathe sind meistens die Schwerpunkte. (Z. 318 ff, 324 f)</p>	<p>Es wirkt sehr vorbestimmt, ob man eine Reha-Ausbildung macht, wenn man bereits in das Vorbereitungsjahr vermittelt wurde.</p>
<p>OK: Vergleich Fachpraktiker- und Kochausbildung</p>			
<p>Reha-Ausbildungen und Duale Ausbildungen</p>	<p>Es geht um die Ausbildungen, die für Reha-Auszubildende angeboten werden und diejenigen, die auch dual angeboten werden.</p>	<p>Wir haben die Fachpraktiker, wir haben die Hauswirtschaftshelfer und die Hochbaufachwerker, aber die sind nicht bei uns direkt. Sie sind zwar an der Schule, werden aber im Prinzip überbetrieblich ausgebildet. Also diese Reha-Berufe in Führungszeichen werden in der Regel</p>	<p>Reha-Ausbildungen finden in der Regel überbetrieblich statt durch Unterstützung des BBZs.</p>

		<p>überbetrieblich ausgebildet. Sie haben dann keinen dualen Arbeitgeber, sondern haben in der Regel Institutionen wie das BBZ im Hintergrund. (Z. 36 ff)</p> <p>Man kann die Fachpraktiker auch dual ausbilden. Das funktioniert also auch. (Z.49 f)</p> <p><i>[I: Können sie sich das aussuchen oder müssen sie sich dafür bewerben, ob das dual ist oder nicht?]</i></p> <p>Es wird ja finanziert über das Arbeitsamt. Sie müssen also bestimmte Voraussetzungen geistlich erfüllen. (Z. 59 f)</p> <p>Wir haben mehrere Psychologen da, die dann bestimmte Tests durchführen und wenn sie zu gut sind, bekommen sie diese geförderten Plätze nicht. (Z. 75 ff)</p>	<p>Psychologische Tests entscheiden, ob die Person, eine Reha-Ausbildung absolviert.</p>
<p>Überschneidungen Fachpraktiker- und Kochausbildung</p>	<p>Da sowohl die Fachpraktiker- als auch die Kochausbildung im OSZ gelehrt wird, stellt sich die Frage, inwieweit sich der Unterricht aufgrund der thematischen Nähe überschneidet und wo sich Ausbildungsinhalte differenzieren.</p>	<p>Jede Klasse hat ihren Sportunterricht, aber wenn sich das ergibt, dass in einer Klasse zu wenige sind, dann sagt der Kollege schon: Wollen wir nicht etwas zusammen machen? Und dann wird schon manchmal eine Mannschaftssportart zusammengespielt. (Z. 138 ff)</p> <p>In Projektwochen integrieren wir auch beides. Oder wenn wir bei uns die Schulmeisterschaften machen mit Köchen und den Restaurantfachleuten dann werden unsere Rehas auch miteingegliedert. (Z. 145 ff)</p> <p>So können sie schon mal gucken, wie die Köche arbeiten. (B2: Das finden die toll, das finden sie gut.)</p> <p>So Zuarbeiten machen läuft schon ganz gut ab. (Z.150 ff)</p>	<p>Zwar gibt es bereits Überschneidungen, die auch wertvoll sind, doch scheinen sie sich eher auf den Sportunterricht zu beziehen oder bei inhaltlicher Nähe nur für kurze Phasen zu existieren.</p> <p>Die Aussage, dass die Kochausbildung immer mal wieder angehängt wird, deutet auf eine verhältnismäßig geringe Anzahl an Auszubildenden hin.</p>

		<p>Also wir geben ihnen ja auch Motivation mit, weil sie die Möglichkeit haben, wenn sie ihre Fachpraktiker Ausbildung beendet haben, wenn sie einen Arbeitgeber finden, auch die Kochausbildung weiterzuführen. Das passiert immer mal wieder. (Z.153 ff) Der Lehrplan ist im Prinzip der gleiche. (Z. 454)</p> <p>Die Lernfelder sind sogar identisch, nur müssen sie bloß Hilfestellung zu den Sachen geben. Also in abgespeckterer Form. Da ist nicht mehr die Eigenständigkeit so gefordert. [...] Das einzige, was die Fachpraktiker neu oder anders haben ist, dass sie eine Prüfung im Fach Mathe ablegen müssen. (Z. 457 ff, 465 ff)</p>	<p>Obwohl sich inhaltlich die Ausbildungen kaum unterscheiden, finden keine Stunden gemeinsam statt.</p>
<p>Herausforderungen für die Fachpraktiker-Auszubildenden bei der Kochausbildung</p>	<p>Für die Fachpraktiker Küche ist der Zugang zu der Kochausbildung erschwert, da sie diese erst nach Abschluss ihrer Ausbildung anhängen können.</p>	<p>Aber nicht bei den Rehas, die müssen 2 Jahre. Das war auch noch nie anders. [...] Und ich denke, dass das auch gut so ist, weil die Anforderungen vom Querschnitt der (unv.) gemessen werden und wenn sie auch hier in den Reha-Klassen gut sind, müssen sie nicht unbedingt in der Kochklasse super sein, weil sie trotzdem ihre Defizite haben. Sie können trotzdem nicht lesen und sie können trotzdem die Arbeitsaufgaben auf den Arbeitsblättern nicht richtig verstehen. (Z. 174 f, 179 ff) Die schulischen Voraussetzungen [sind der Hauptgrund, warum die Kochausbildung nicht zu meistern wäre]. In der Regel haben sie einen Förderschulabschluss. Sie waren in der Förderschule wegen einer Lernbehinderung, haben dort in der Regel die 10. Klasse absolviert und haben natürlich ganz andere Voraussetzungen, als jemand, der die 10. Klasse hat. (Z. 187 ff)</p>	<p>Die Lehrerin befürwortet den Weg zur Kochausbildung über die Fachpraktiker Küche Ausbildung zu der zweijährigen Weiterbildung, obwohl dieser Weg sehr aufwendig und lang ist. Sie kann sich die Ausbildung inklusiv aufgrund der unterschiedlichen Leistungsniveaus noch nicht vorstellen.</p>

<p>Zusammenlegung der Ausbildungen</p>	<p>Es stellt sich die Frage, inwieweit es sinnvoll ist, die beiden genannten Ausbildungen inklusiv zusammenzulegen</p>	<p>Also grundsätzliche [denke] ich ja, [dass es zu schwer wäre]. Vom Vermögen her. [...] aber wenn sie dann mit anderen Schülern drin sind, sind sie wieder die Schwachen. Und die ganz Schwachen, die das hier mit Hängen und Würgen schaffen, die würden untergehen, weil für dieses Ständige differenzieren ist keine Zeit. (Z. 478, 485 ff)</p> <p>Schon wenn du die Arbeit erstellst. Das ist ja anders, als wenn du an einer Inklusionsschule bist. Da haben die einen Stützlehrer mit dabei, den Förderschullehrer. (Z. 494 ff)</p>	<p>Die Befragten kommen immer wieder zu dem Punkt, dass sie eine inklusive zusammengelegte Ausbildung für schwierig in der Umsetzung halten. Dabei zeichnet sich ab, dass die Angst zu groß ist, dass die Reha-Auszubildenden untergehen. Es ist also eher die Sorge, weshalb sie dem Konzept negativ gegenüber stehen.</p>
<p>OK: Inklusion</p>			
<p>Schwierigkeiten</p>	<p>Die Schwierigkeiten beziehen sich auf Probleme, die die Reha-Auszubildenden aufgrund ihrer Beeinträchtigungen haben.</p>	<p>Schwer fällt ihnen, bestimmtes Lesen. Also das ist ein Defizit, was alle haben. (Z.109 f)</p> <p>Bei manchen sind auch lange Konzentrationsphasen schwierig. [...] Motorische Sachen sind manchmal natürlich auch ein Problem. In der Sporthalle merkt man das manchmal auch beim Werfen und Fangen. (Z. 112 f, 118 ff)</p> <p><i>[I: Wie versucht man die verschiedenen Leistungsniveaus zu überbrücken?]</i></p> <p>Wiederholen und natürlich immer fragen: Habt ihr das wirklich verstanden? Das ist mittlerweile eine Standardfrage und wenn irgendetwas nicht verstanden wurde, muss man nochmal auf das Problem eingehen. (Z.212 ff)</p>	<p>Der Punkt der schwächeren Konzentrationsfähigkeit, wird häufiger betont. Da scheint es wichtig zu sein, später einen Fokus zu setzen.</p>

		<p>Konzentrationsphase: Wenn sie irgendetwas machen sollen, auch beim Schneiden, ist irgendwann die Luft raus und dann werden sie unkonzentriert. Die motorischen Feinheiten, wenn ich sage: Schneide mal etwas Feines, leiden dann, weil es eventuell nicht fein wird, sondern etwas grober von der Struktur. Also diese Probleme, die wir vorhin angesprochen haben, zeigen sich dann in der Küche auch. Bei der Einweisung an den Combi Dämpfer, wenn sie dann einen Moment stehen und zuhören sollen, wenn jemand etwas erzählt, ist es das gleiche Problem, wie im Unterricht auch. Bei Anleitungen und Anweisungen verstehen in der Küche, muss man doch nochmal korrigieren oder es wirklich sehr detailliert Schritt für Schritt anweisen, weil sonst etwas so in die Hose geht, dass man es nicht mehr verwerten kann. (Z. 502 ff)</p>	
<p>Inklusive Ausbildung</p>	<p>Bei einer inklusiven Berufsausbildung stehen der gleichberechtigte Zugang zu der Ausbildung sowie das Erlernen beruflichen Fertigkeiten unter Berücksichtigung der individuellen Einschränkungen im Vordergrund.</p>	<p>Ganz grundsätzlich würde ich sagen: Nein. Das hat man ja im OSZ in Neuruppin gemacht. Da gibt es keine Fachpraktiker Klasse, die gibt es nicht überall. Diesen Reha-Status hat nicht jede Schule sozusagen und jeder Bildungsträger. [...] Das funktioniert nicht. So wie wir das hier machen, dass wir sagen: Bestimmte Sachen machen wir ab und zu mal zusammen, das ist eine optimale Lösung. (Z. 294 ff, 304 ff)</p>	<p>Auffällig ist, dass zumindest eine Lehrerin, die Vorstellung der inklusiven Ausbildung von Beginn an ablehnt. Sie ist mit der Art und Weise der Ausbildung im OSZ sehr zufrieden.</p>
<p>OK: Soziale Aspekte</p>			
<p>Soziale Kompetenz</p>	<p>Soziale Kompetenz umfasst das Verhalten und Benehmen der</p>	<p>Sozial kommen sie untereinander eigentlich relativ gut aus. (Z.124 f)</p>	<p>Die Lehrer wirkten begeistert von dem sozialen Umgang untereinander, dieser scheint</p>

	Auszubildenden im Kontakt mit anderen.	<p>Das ist ein Pluspunkt, den sie haben, dass sie auch untereinander unheimlich gut akzeptieren. (Z.127 f)</p> <p>Es gibt auch immer mal Querschieser, aber im Großen und Ganzen funktionieren sie als Gruppe immer ganz gut und sind auch anderen gegenüber sehr sozial eingestellt. (B2: Höflich) Wenn da mal einer aus einer anderen Klasse mitspielen will, wird er sofort in die Gruppe integriert. (Z. 130 ff)</p> <p>Sie müssen einen Betrieb finden, wo die persönliche Beziehung im Vordergrund ist. (Z.603 f)</p>	eine große Stärke der Fachpraktiker-Auszubildenden zu sein.
Lehrer-Schüler-Beziehung	Hier wird das Verhältnis, welches die Auszubildenden und die Lehrer zueinander aufbauen, thematisiert.	<p>Der Klassenlehrer wird für 3 Jahre der gleiche sein. (Z. 559)</p> <p>Aber der Klassenlehrer oder die Klassenlehrerin sind schon wie Vater- oder Mutterfiguren. [...] Das ist fast schon ein kumpelhaftes Verhalten. Was ich aber eigentlich in der Gruppe auch immer ganz toll finde ist, dass sie, wie du auch schon gesagt hast, immer ganz nett und freundlich und immer zuvorkommend sind, auch mal eine Tür aufhalten, "Danke" und "Bitte" sagen. (Z. 517 ff)</p>	Die besondere Bedeutung des Klassenlehrers wird hervorgehoben.
OK: Technische Ausstattung			
Technische Ausstattung	Hier geht es darum, inwieweit das OSZ mit digitalen Medien ausgestattet ist.	<p>Technisch sind wir eigentlich relativ gut ausgestattet. Wir haben ein tolles Lehrrestaurant, wir haben eine tolle Lehrküche. Wir haben Möglichkeiten, auf einen PC-Raum zuzugreifen. [...] Wir haben natürlich nicht jede Ausstattung in jedem Raum. [...] Aber wir haben mittlerweile auch fahrbare Beamerstationen. [...] Wir haben in jedem Raum einen Overhead-Projektor,</p>	Alle Lehrer/innen wirken zufrieden mit dem technischen Equipment des OSZ. Die Frage, die sich stellt ist, ob sie eine Vorstellung von weiteren technischen Möglichkeiten haben.

		sodass wir mit Folien arbeiten können. Oder Bücher sind auch klassenweise da. [...] Das WLAN soll jetzt noch verbessert werden, dass wir auch im ganzen Gebäude einen WLAN- Zugriff haben. (Z. 240ff, 261ff, 269ff)	
OK: Organisatorisches der Ausbildung			
Zusammenarbeit mit den Trägern	Die Ausbildung findet in Zusammenarbeit mit Bildungsträgern, wie dem BBZ, statt.	Wir haben auch eine gute Zusammenarbeit mit den Kollegen, die bei den Trägern arbeiten. Also die Sozialpädagogen und Stützlehrer, die auch regelmäßig hier sind vor Ort und gucken, was ihre Schäfchen hier machen. Oder wenn es hier Probleme gibt, nehmen wir auch sofort Kontakt auf. Wir haben einen engen Kontakt. (Z. 248 ff)	Positiv fällt auf, dass die Verbindung und Zusammenarbeit mit den weiteren Trägern, wie dem BBZ, gut verläuft
Bewerbung für die Ausbildung	Es geht um die Frage, wie die Auszubildenden an die Ausbildung gelangen und welche Auswahlmöglichkeiten sie haben.	Über die Agentur. (Z.272) Da haben wir überhaupt keinen Einfluss drauf. (Z.274) Es ist nur so, dass wir diese 3 Berufe anbieten, aber nicht weil wir das so machen, sondern, weil das von der Arbeitsagentur so vorgegeben wird. (Z.312 ff)	Es scheint durch, dass die Auszubildenden eher wenig Einflussmöglichkeiten auf ihre berufliche Zukunft haben.
OK: Abschluss, Praktika und weitere Laufbahn			
Abschluss	Am Ende der Ausbildung zum Fachpraktiker Küche steht der Abschluss mit einem Abschlusszeugnis.	Fachpraktiker Küche ist der Berufsabschluss und sie können, wenn sie ihn vernünftig machen unter bestimmten Bedingungen, das lässt das Berufsbildungsgesetz zu, einen höherwertigen Schulabschluss erlangen. (Z. 328 ff)	Um neben dem Berufsabschluss Fachpraktiker Küche, auch die Fachoberschulreife erlangen, sobald sie einen Durchschnitt von 3,0 erreicht haben und Englisch nachweisen können.

		<p>Wenn ich sogar einen besseren Durchschnitt habe, wenn ich sogar 3,0 habe, habe ich die Fachoberschulreife. (Z. 333 f)</p> <p>Aber sie müssen einen bestimmten Leistungsdurchschnitt haben und sie müssen Englisch nachweisen können aus der Förderschule, was inzwischen aber der Fall ist. [...] Und sie müssen die bestandene praktische Prüfung nachweisen. Erst dann ist der neue Schulabschluss gültig. (Z. 350 ff, 358 f)</p>	<p>Strebt man diesen Abschluss an ist er also schon auch mit Druck verbunden.</p>
<p>Praktika und Verbindung zu Betrieben</p>	<p>Im Rahmen der Ausbildung müssen praktische Erfahrungen in Betrieben gesammelt werden. Zudem ist es wichtig, Kontakt zu zukünftigen Arbeitgeber aufzubauen.</p>	<p>Die machen alle Praktika, das gehört dazu, mit zu den Bedingungen. (Z.393 f)</p> <p>Meistens [werden sie] durch Unterstützung der Bildungsträger [akquiriert], aber sie können auch selber aktiv werden. (Z. 397 f)</p> <p>Ich habe festgestellt, dass sie mehr in die Gemeinschaftsverpflegung gehen, also in Kantinenbetriebe, weniger in A la Carte- Betriebe, weil da der Stressfaktor wieder ein anderer ist. (Z.413 ff)</p> <p>Ja, sie haben aber einen Stützlehrer an ihrer Seite und einen Sozialpädagogen, der auch zu den Bewerbungsgesprächen mit hinfährt. Mit denen machen sie auch die Bewerbungen zusammen, sodass alles ordentlich ist. (Z. 422 ff)</p>	<p>Die Praktika scheinen von starker Relevanz zu sein, auch im Hinblick auf den späteren Betrieb nach der Ausbildung. Trotzdem wirkt es so, als kommt es eher selten vor, dass sich die Auszubildenden eigeninitiativ in einem Betrieb bewerben.</p> <p>Positiv zu hören ist, dass die Auszubildenden nicht alleine gelassen werden, sondern durch Stützlehrer und Sozialpädagogen auch für ein Praktikum Unterstützung erfahren.</p>
<p>Reguläre Arbeit nach der Ausbildung</p>	<p>Es geht hier um die Bedingungen der beruflichen Tätigkeit nach der</p>	<p>Später müssen sie ganz normal 8 Stunden arbeiten. Das ist dann für den ein oder anderen eine ganz schöne Umstellung. (Z. 520 ff)</p>	<p>Es kommt wieder die Sorge durch, dass die Auszubildenden im späteren Beruf lernen, die Hilfe auch</p>

	Ausbildung in den jeweiligen Betrieben.	<p>Die kommen nicht zu den Köchen hin und sagen "Hallo", sondern da muss man selbst hingehen und sagen "Ich brauche Unterstützung in dem und dem Bereich". (Z. 539 ff)</p> <p>Aber nachher in der Praxis wiederholen sich die Aufgaben, die sie machen. Sie müssen dann nicht viel nachdenken, sondern die Anweisungen kriegen. (Z.616 ff)</p> <p>Der Arbeitgeber muss mitspielen (Z. 624)</p> <p>Sonst funktioniert es nicht. Von alleine Arbeit sehen entwickelt sich vielleicht später. (Z. 626 f)</p> <p>Erfolgslebnisse sind ganz wichtig. (Z.634)</p>	einzufordern. Zudem sehen sie es als wichtig an, sich wiederholende Tätigkeiten auszuüben.
--	---	---	--

Titel: Inhaltsanalyse Interview OSZ Auszubildende zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche

Datum: 16.10.2018

Ort: OSZ / Wittenberge

Beteiligte: Interviewer/in, Sozialpädagoge/-pädagogin, Auszubildende der Reha-Ausbildung Fachpraktiker/in Küche

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretation)
OK Ausbildung			
Ablauf Ausbildung	<p>Wie viele Jahre werden in die verschiedenen Ausbildungsetappen für welche Ziele (Abschlüsse) investiert? Wie läuft die Ausbildung Fachpraktiker Küche ab? Was charakterisiert die Ausbildung?</p>	<p>„Das zweite Jahr hat jetzt begonnen. Wir haben am 1.9.2017 angefangen. Insgesamt sind es drei Jahre.“ (Z.65-66)</p> <p>„Dadurch, dass ich im Betrieb bin, habe ich dann noch die Chance, den richtigen Kochabschluss zu machen. Dann muss ich noch ein Jahr dranhängen.“ (Z.65-66)</p> <p>„Für uns wären es dann zwei Jahre, also insgesamt fünf. Also wenn wir die drei Jahre schaffen.“ (Z.72-73)</p> <p>„Wir haben hier eine überbetriebliche Ausbildung. Wir besuchen zweimal in der Woche die Schule und sind dreimal in der Woche in der Lehrküche. Und bei einer richtigen betrieblichen Ausbildung hat man zwei Wochen Schule im Monat und zwei Wochen Arbeit in einem Unternehmen.“ (Z.79-82)</p> <p>„Da sind zwei Küchen – eine kleine und eine große und die teilen wir uns mit den anderen Gruppen FPK16 und FPK18.“ (Z.99-100)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Jahre Fachpraktiker Küche Ausbildung • nochmal wenn gewünscht 2 Jahre weitere Ausbildung zum Koch • = 5 Jahre (bzw. 6 mit BvB) zum Koch • normal keine betriebliche Anbindung • Praxis wird nur in Lehrküche BBZ vermittelt • Gekocht wird nur für Auszubildende und Personal, keine öffentliche Kantine o.ä. • Überbetriebliche Ausbildung, zwei Tage die Woche Berufsschule im OSZ in Wittenberge, drei Tage BBZ in Perleberg

		„Wir kochen nur für die Azubis und Ausbilder im BBZ.“ (Z.105)	
Zeiten vor der Ausbildung	Welche Wege haben zu der Ausbildung geführt? Wurden BvBs absolviert oder gibt es Berufserfahrungen? Welche Schulen wurden besucht?	<p>„Wir haben ein Vorbereitungsjahr im BBZ Wittenberge gemacht. Das waren verschiedene Bereiche, die konnten wir uns angucken. Weil da kein Kochbereich war, haben wir dann halt Hauswirtschaft gemacht und dann war da noch Metall.“ (Z.24-27)</p> <p>„Ich habe vorher im NP gearbeitet.“ (Z.34)</p> <p>„Ich war erst auf der Förderschule. Habe dann mein BvB gemacht und gleichzeitig meinen Hauptschulabschluss nachgeholt.“ (Z.35-36)</p> <p>„Ich hatte schon ein Jahr Ausbildung hinter mir und musste dann aber aufhören.“ (Z.131-132)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Einige haben vorher eine BvB absolviert, ein Vorbereitungsjahr • Auch Berufserfahrung oder abgebrochene Ausbildungen teilweise vorhanden • Einige kommen von Förderschulen
OK Ausbildungs- und Berufswahl			
Optionen und Wünsche	Aus welchen Optionen können die Auszubildenden den Zielberuf auswählen? Welche Ausbildungs- bzw. Berufswünsche werden angegeben? Wie sind die Auszubildenden zu der Reha-Ausbildung Fachpraktiker Küche gekommen?	<p>„Als wir den Abschluss vom BvFB hatten, hat die Frau vom Arbeitsamt persönlich angerufen und gesagt, dass Hauswirtschaft schon voll ist und gefragt, ob wir beide (ich und du) noch in die Fachpraktika-Küche-Klasse gehen wollen.“ (Z.28-30)</p> <p>„Über einen Kumpel kam ich dann auf diese Beikochschiene.“ (Z.36-37)</p> <p>„Wir sind da reingerutscht. Ich wurde angerufen und gefragt.“ (Z.43)</p> <p>„Ich wollte sowieso von vornherein die Hauswirtschaftsausbildung machen. Du wolltest in die Küche, aber ich nicht.“ (Z.123-124)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung wird oft nicht ausschlaggebend nach Interesse oder Wunsch gewählt • Vermittlung nach Kapazitäten über Arbeitsagentur > „Zwangsausbildung“ • Für andere Bereiche fehlen teilweise die Kapazitäten (Ausbildungsplätze), oder die benötigten schulischen Leistungen • Auszubildenden haben oft Berufswünsche, die nicht erfüllt werden können. Die

		<p>„Ich wollte in die Landwirtschaft. Da haben mir aber die schulischen Leistungen gefehlt. Da bin ich hier gelandet.“ (Z.126-127)</p> <p>„Ich wollte gern was mit behinderten Menschen machen, weil ich damit persönliche Erfahrung hab.“ (Z.128-129)</p>	<p>Auswahl an Möglichkeiten ist sehr klein</p>
Bewerbung	<p>Wie läuft das Bewerbungsverfahren zur Ausbildung ab?</p>	<p>„Ich musste ein Bewerbungsanschreiben einreichen. Dann war ich bei einem Willkommensgespräch. [...] In der Berufsvorbereitung haben wir die Unterlagen gemeinsam fertiggemacht und mussten sie deswegen nicht mehr abgeben.“ (Z.45-49)</p> <p>„Zuerst wollten sie ja gar nicht, dass ich das mache, weil sie der Meinung waren, dass das für mich zu anstrengend wird und dass ich das gar nicht schaffen würde.“ (Z.52-54)</p> <p>„Ich habe die Bewerbung abgeschickt. Ganz normale Bewerbung.“ (Z.57)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Häufiger Zugang ohne direktes Bewerbungsverfahren, mit Vermittlung nach der Berufsvorbereitung (BvB) • Auch klassische Bewerbung mit Bewerbungsunterlagen und persönlichen Gespräch
OK Fachpraktiker-Auszubildende			
Beeinträchtigungen	<p>Welchen Hintergrund bringen die Auszubildenden mit, die eine Beeinträchtigung beeinflussen könnten? Welcher soziale Hintergrund wird erkennbar? Werden Beeinträchtigungen genannt?</p>	<p>„nächste Mal nehme ich mir auch ein Messer und steche ihr das irgendwo rein. Das ist das Gleiche. Ich kann sie auch so verletzen.“ (Z.17-18)</p> <p>„Zuerst wollten sie ja gar nicht, dass ich das mache, weil sie der Meinung waren, dass das für mich zu anstrengend wird und dass ich das gar nicht schaffen würde.“ (Z.52-54)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fachpraktiker-Auszubildende kommen häufig aus bildungsschwachen Familien mit sozialen Problemen • Leistungsprobleme bis hin zu Intelligenzminderung • Auffällige Sprache • Aggressiver Umgang untereinander • Familiäre Unterstützung ist oft eingeschränkt

Gruppe	Wie wird die Gruppe der Auszubildenden beschrieben und wahrgenommen? Wer gehört zu der Gruppe der Fachpraktiker Küche?	„Also wir waren zehn. Der erste ist schon nach einer Woche weg. Wir waren eine Woche voll. [Anonymisiert] ist im November rausgegangen. Jetzt sind wir nur noch fünf.“ (Z.60-62) „Einer spricht!“ (Z.144)	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppe hat sich im Laufe der Ausbildung minimiert • Im Moment nur noch 5 Fachpraktiker Küche 2018 am BBZ • Teilweise aggressiver bzw. rauer Umgang (Ton) untereinander
OK Berufsschule			
Unterricht	Wie verläuft der Unterricht, welche Fächer und Lernfelder werden unterrichtet? Welche Methoden werden eingesetzt, wie sieht der Umgang zwischen Lehrer und Schüler aus?	<p>„Schule ist immer bis 12:45.“ (Z.86)</p> <p>„Ganz normaler Stundenplan wie in der Grundschule oder wo man sonst vorher war.“ (Z.89-90)</p> <p>Also Deutsch haben wir. Englisch. Dann haben wir WiSo [Wirtschafts- und Sozialkunde].“ (Z.141)</p> <p>„Ja. Dann haben wir noch verschiedene Lernfelder. Zum Beispiel haben wir Lernfeld 13. Das ist mit Mathe.“ (Z.145-146)</p> <p>„Lernfeld 1 war Arbeiten in der Küche. Lernfeld 2 war Arbeiten im Service. Lernfeld 7 ist Herstellung aus natürlichen und pflanzlichen Rohstoffen. Lernfeld 6 ist kalte und warme Buffets. Lernfeld 5 sind Zwischenmahlzeiten.“ (Z.157-159)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Schultage von morgens bis 12:45 Uhr mit normalen Unterricht (Stundenplan) • Auszubildenden kennen sich mit den Fächern und den Lernfeldern aus
Klassenklima	Wie werden die Klasse und das Klassenklima in der Berufsschule beschrieben? Gibt es negative oder positive Aspekte?	„Unser Ausbilder hat gesagt, wir sollen Rezepte abschreiben und wieder nach oben ins Klassenzimmer gehen. Da war dann noch die andere Gruppe drinnen. Eine von denen ist meistens ganz doll hippelig und weiß immer alles besser. Ich habe gefragt, ob ich den Stuhl neben ihr haben kann. Ich nehme den Stuhl und da waren oben in der Lehne eine Nadel drin und habe mir	<ul style="list-style-type: none"> • Klasse besteht aus mehr Schülern, als nur Auszubildende Fachpraktiker • Teilweise schwieriges Verhältnis zu anderen Schülern

		<p>damit in den Finger gestochen. Eine Mitschülerin hat mir gesagt, dass sie die Nadel mit Absicht da reingemacht hat. Und dass wohl, weil ich nicht „Guten Morgen“ gesagt habe.“ (Z-9-16)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Streit und Mobbing werden berichtet
--	--	--	---

Titel: Inhaltsanalyse Interview BBZ Personal

Datum: 23.10.2018

Ort: BBZ Perleberg

Beteiligte: zwei Interviewer/innen, Personal BBZ (Ausbilder/innen, Sozialpädagogen/ -pädagoginnen, Stützlehrer/innen)

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretationen)
OK: Ausbildungsrahmen			
Aufgaben der Sozialpädagogen	Es geht um die Arbeitsbereiche und Tätigkeitsfelder der Sozialpädagogen im BBZ, die versuchen, die Eigenverantwortung der Auszubildenden zu fördern.	<p>Ich bin eigentlich für alles Soziale zuständig, wenn sie Probleme haben, bin ich der Ansprechpartner. [...] Ich mache die Gespräche. (Z.8ff)</p> <p>Doch, ich habe Fachpraktiker Küche, ich habe Hauswirtschaftshelfer und ich habe Baufachwerker. (Z.16f)</p> <p>Genau, in allen Gruppen [mache ich den Stützunterricht] (unv.) 1 bis 24 und ich mach das gruppenübergreifend [...] und lehrjahrübergreifend. (Z.27f)</p>	Die Aufgaben beziehen sich vor allem auf soziale und zwischenmenschliche Aspekte.
Gruppengröße und Team		<p>Ich muss 20 Azubis haben. (Z.14)</p> <p>Eigentlich [kommen wir] täglich [als Team zusammen]. Geplant ist der Stützunterricht immer. Dann wissen die Kollegen auch wann ich dann die einzelnen Gruppen habe. Dafür gibt es einen Plan und das funktioniert eigentlich immer ganz gut. (Z.74 ff)</p>	Das Personal wirkt mit den Absprachen im Team und der Zusammenarbeit zufrieden.
	Es geht um die Art und Weise wie die	Es gibt von der Agentur eine Ausschreibung und auf die kann sich jeder Bildungsträger bewerben und dann	Das Personal wirkt nicht besonders positiv gestimmt

<p>Organisatorischer und finanzieller Ausbildungsablauf</p>	<p>Auszubildenden in die verschiedenen Bildungsträger zur Ausbildung vermittelt werden.</p>	<p>kann er ein Konzept schreiben für die Ausbildung. [...] Die Agentur guckt nur auf den Preis. (Z.1538 ff)</p> <p>Wenn man Glück hat, wird drei Jahre lang eine Auktion gezogen, das heißt: Alle die, die dieses Jahr etwas bekommen haben, kriegen die nächsten zwei Jahre auch wieder Gruppen, deswegen haben wir auch die 15er, 16er und 17er, also drei Jahrgänge. (Z. 1563 ff)</p>	<p>bezüglich der Art wie Auszubildende in eine Ausbildung vermittelt werden; dies liegt vor allem am wirtschaftlichen Interesse der Agentur.</p>
<p>Aus- und Weiterbildung der Ausbilder</p>	<p>Es geht um den beruflichen Werdegang des Personals im BBZ, sodass geschaut wird, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um den Beruf auszuüben.</p>	<p>Wir sind Mechaniker. (Z. 79)</p> <p>Ja wir haben ja studiert, Sozialpädagogik, also Ausbilder und dann haben wir uns irgendwann weiterqualifiziert. Jetzt haben wir diese Zusatzqualifizierung auch noch gemacht, dass wir eben auch als Sozialpädagoge arbeiten können. Also man muss sich immer weiterbilden. (Z.84)</p> <p>Also wir sind vom Grund her Koch, wir haben alle irgendwann mal Koch gelernt und haben uns dann eben qualifiziert. Ich habe dann nochmal den Hauswirtschaftler gemacht. Um ausbilden zu können, musste ich dann auch noch den Meister machen, weil das Ministerium, das unsere zuständige Stelle ist, das so fordert. (Z.90 ff)</p> <p>Die Zusatzqualifikation haben wir alle gemacht, die ist auch vorgeschrieben. (Z.101 f)</p>	<p>Es kommen im Team Ausbilder/innen und Sozialpädagog/innen zusammen, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen, dementsprechend gibt es nicht nur einen linearen Weg. Dennoch sind einige Voraussetzungen Pflicht, wie die sonderpädagogische Zusatzqualifikation</p>
<p>OK: Ausbildungsarten und Vergleich</p>			
<p>Förder- und Stützunterricht</p>	<p>Dieser spezielle Unterricht dient der Förderung berufsbezogener Fertigkeiten und unterstützt</p>	<p>Da wird nochmal geteilt zwischen Stützunterricht und Förderunterricht; also den Förderunterricht müssen sie [nicht] alle wahrnehmen, weil da von Fall zu Fall entschieden wird, wer braucht das oder wer braucht das eben nicht. Aber der Stützunterricht ist richtig</p>	<p>Der Förderunterricht zeigt, dass Individualität und individuelle Probleme für wichtig anerkannt und Auszubildende so unterstützt</p>

	<p>vor allem die Lernschwächeren.</p>	<p>vorgeschrieben in der Konzeption, dass Stützunterricht regelmäßig zu erfolgen hat mit jedem Azubi. (Z.33 ff)</p> <p>Im Förderunterricht wird individuell auf die Probleme eingegangen und im Stützunterricht an sich ist das für die ganze Gruppe. Hauptsächlich machen wir solche Grundlagen wie Mathematik und Deutsch, also Fachrechnen immer auf die jeweiligen Berufe bezogen und Deutsch und Wiso das sind immer die drei Hauptpunkte und dann auch immer mal wenn Leistungskontrollen in der Schule anstehen, dass nochmal der Unterrichtssoff wiederholt wird. (Z.41ff)</p> <p>Wie so ein Nachhilfeunterricht irgendwo. (Z.50f)</p>	<p>werden. Aber auch der vorgeschriebene Stützunterricht gibt den Auszubildenden Raum, alltägliche Probleme zu thematisieren.</p>
<p>Schulische und berufliche Ausbildung</p>	<p>Es wird zwischen der schulischen und der beruflichen Ausbildung unterschieden. Im Oberstufenzentrum finden gewisse Überschneidungen auch mit den Kochklassen statt.</p>	<p>Also es gib eine Unterscheidung zwischen schulischer Ausbildung und beruflicher Ausbildung. Wir unterstützen die ganze Geschichte im Bereich des Schulsegments durch den Stützunterricht oder auch wenn wir Fachkunde zusätzlich vermitteln (Z.504 ff) Das Oberstufenzentrum läuft da eigentlich losgelöst davon. [...] Wenn im schulischen Lehrplan nicht darauf geachtet wird, dass die Inhalte vermischt werden, dann hagelt es Noten, die können Sie sich gar nicht vorstellen. (Z. 511 ff)</p> <p>[Sie] müssen irgendwelche Sachen lernen, die in unserem Ausbildungsrahmen gar nicht drin sind und die sie auch gar nicht fassen können und die auch gar nicht umsetzen werden später, weil es nicht ihre Aufgaben sind und da ist der Punkt, wo vielleicht angesetzt werden müsste. (Z. 525 ff)</p>	<p>Hier ist eine Verärgerung darüber zu spüren, dass Ausbildungsinhalte mit denen der Koch-Auszubildenden vermischt werden und sich dann eine Überforderung der Fachpraktiker-Auszubildenden einstellt, vor allem da die Inhalte später irrelevant für die Fachpraktiker sind.</p>

		<p>Die Lehrpläne kriegen wir nicht zu Gesicht. (Z. 706 f) [...] Die Inhalte wiederholen sich aber auch in den Lernfeldern. (Z.720)</p>	
<p>Vergleich zwischen der Koch- und Fachpraktiker-Ausbildung</p>	<p>Es wird die Verbindung zu der Kochausbildung gezogen und auf der betrieblichen Ebene geschaut, welche Qualifikationen für die Reha- Auszubildenden benötigt werden.</p>	<p>Die Reha- Ausbildung als solches gibt es nur selten, dass die einzeln in den Betrieben sind. Das gibt es; diese Modelle gab es schon mal. Reha kooperativ, dann ist ein Rehabilitand in einem freien Betrieb und wird dort über einen Stützlehrer zum Beispiel betreut. (B2: Und Sozialpädagogen) Die Köche in der Form werden ja nie so zusammengefasst, wie das unsere Gruppen sind für die Ausbildung. Die sind immer irgendwo in der privaten Wirtschaft integriert und haben diese Betreuung zum Beispiel gar nicht. Die können über AWH zusätzlich beschult werden, diese ausbildungsbegleitenden Hilfen. Und von daher ist die Form der Ausbildung ja wirklich auf die Bildungsträger beschränkt. (Z.185 ff.)</p> <p>Die sind dann ja nur in der Schule zusammen, im Oberstufenzentrum. (Z. 201 f.)</p> <p>Da sind auch viele Betriebe, die gar nicht bereit dazu sind, diese Jugendliche einzustellen. Ich meine, die haben auch nur Vorteile davon, die brauchen sie nicht bezahlen, das macht die Agentur, die Vergütung. Aber viele Betriebe, das funktioniert auch nicht. (Z. 215 ff.)</p> <p>Die müssen auch alle diese Zusatzqualifizierung haben. (Z.221)</p> <p>Wer kann sich leisten als Betrieb noch jemanden, der den Meister vielleicht schon hat, zu sagen: Du musst jetzt noch 2 Jahre oder 1,5 Jahre, was weiß ich wie</p>	<p>Die Ausbilder/ Sozialpädagogen sehen eine kooperative/ inklusive Ausbildung als nicht realistisch und merken an, dass viele Betriebe für die besondere Betreuung der Auszubildenden nicht bereit seien, die Zusatzqualifikation zu absolvieren. Herausstechend ist die Bedeutung, die das Personal den Stützlehrern und Sozialpädagogen für die Auszubildenden in den Betrieben zuschreibt.</p>

		lange das dauert, so eine Zusatzqualifizierung machen, damit wir so einen Azubi nehmen können. (Z.225 ff)	
Vergleich zur Arbeit im Betrieb/ Duale Ausbildung	Es stellt sich die Frage, inwieweit eine duale Ausbildung für die Fachpraktiker sinnvoll ist und wie der Arbeitsablauf im Betrieb aussieht.	<p>Nein, [das dritte Jahr dual zu gestalten wäre nicht vorstellbar,] weil die Betriebe die Ausbildungsinhalte nicht vermitteln können. (Z.322 f)</p> <p>Oftmals sind sie in den Betrieben [...] billige Arbeitskräfte. [...] Und ich glaube auch so ein Betrieb hat teilweise gar nicht die Zeit, sich mit unseren Rehas, hier so zu beschäftigen, wie wir das hier haben, die Zeit, oder wie ihr das hier habt.</p> <p>Genau und das ist in der Küche nicht so. Da kommen die und sagen: Ach, guck mal, die können heute den ganzen Tag schälen, Kartoffeln oder so.</p> <p>Aber das ist die Umsetzung von dem, wenn wir hier für 6 oder 12 Portionen kochen zu dem was in der Wirtschaft dann an Aufgaben auf sie zukommt, das müssen sie erst einmal schaffen. Und weil jeder potentielle Arbeitgeber erstmal vorsichtig ist. (Z. 381 ff)</p>	Die Sozialpädagogen stehen einer dualen Ausbildung kritisch gegenüber. Im Vordergrund steht die Sorge, dass die Unterstützung und Ausdauer in der Arbeit mit den Auszubildenden in den Betrieben fehlt. Zudem ist Verärgerung darüber da, dass einige Betriebe die Auszubildenden ausnutzen und sie sich in der Verantwortung sehen, dafür zu sorgen, dass das nicht passiert. Auch sind sie aufgrund der Größenumstellung und der Einstellung der Arbeitgeber in den Betrieben bzgl. einer dualen Ausbildung vorsichtig.
OK: Praktische Erfahrungen im Betrieb und perspektivische Arbeitsbereiche			
Praktika	Im Rahmen der Ausbildung müssen praktische Erfahrungen in den Betrieben gesammelt werden.	Es gibt im Rahmen der Ausbildung die beruflichen Erprobungsphasen oder Ausbildungsphasen, sprich Praktikum. Und die sind ja zeitlich gestaffelt. Die beginnen im ersten Ausbildungsjahr mit 4 Wochen, im zweiten 8, im dritten 12. Und da wünschen wir uns manchmal mehr Flexibilität, dass wir ein bisschen individueller auf die Betriebe eingehen können. [...] Und die Schwierigkeit da ist, dass wir unabhängig von denen, die Ausbildungsinhalte vermitteln können. [...]	Die Praktika nehmen in der Ausbildung eine wichtige Stellung aufgrund der vielen zu absolvierenden Wochen ein. Das Personal betont aber, dass die Auswahl der Betriebe sorgfältig verlaufen muss, um einer Ausbeutung entgegenzuwirken. Die

		<p>Sondern da sind es billige Arbeitskräfte, die möglichst schnell irgendwie integriert werden sollen. Und wir versuchen bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe darauf zu achten: Die Jugendliche können sich selbst Betriebe suchen, wenn das neue sind, checken wir die erstmal, fahren hin, gucken uns das an, sprechen mit den Verantwortlichen. [...] Im Sinne von: Später dort Bewerbungen hinschreiben, möglichst gute Beurteilungen mit dazu einreichen, um zu sehen: Springt da vielleicht ein Arbeitsplatz bei raus? Also der Übergang ist schon da, aber nicht ganz so fließend. (Z. 271 ff.)</p> <p>Das liegt aber auch an dem Betrieb. Wir haben auch manchmal Azubis, die aus dem Praktikum wiederkommen [...] und einfach mal sagen: Das war toll. (Z. 370 ff)</p> <p>Wenn die Jugendlichen sich eine (unv.) Stelle herausgesucht haben, kriegen sie in der Regel immer ein Feedback. (Z. 883 ff)</p> <p>Wir versuchen eigentlich, sie möglichst einzeln in die Praktikumsbetriebe zu schicken, um auch ihre Leistung entsprechend bewerten zu können. (Z.980 ff)</p> <p>[Wegen der Unsicherheit] ist manchmal gar nicht schlecht, wenn wir sie ein oder zwei Mal zum gleichen Praktikumsplatz schicken. (Z.1022f)</p> <p>Ganz oft ist es auch so, wenn die gut aufgenommen werden in dem Praktikumsbetrieb, wo sie sich so gut aufgehoben fühlen, dann kommen sie und sagen: Das</p>	<p>Auszubildenden haben die Wahl aus der Liste an Betrieben, die das BBZ angesammelt hat einen Betrieb auszuwählen oder eigenständig zu suchen. Bei letzterer Variante überprüft das Personal des BBZ den Betrieb aber noch einmal, was auf eine sehr angemessene Unterstützung hindeutet. Des Weiteren sind dem Personal auch die perspektivischen und zukünftigen Möglichkeiten für spätere Stellen wichtig.</p> <p>Wie es den Auszubildenden im Praktikum gefällt ist sehr unterschiedlich.</p> <p>Sie bekommen immer eine Bewertung oder ein Feedback, wo sich evtl. die Frage der Drucksituation für die Auszubildenden stellt.</p>
--	--	--	--

		<p>Praktikum ist toll. Ganz egal, was die dort für Arbeiten machen müssen. (Z. 1033 ff)</p> <p>Also wir geben sie gezielt in diese Betriebe, wo wir im Vorfeld wissen: Mensch, das ist unsere Aufgabe. Wir fahren da hin und wir sprechen mit den Verantwortlichen: Küchenleiter, Geschäftsführung. (Z. 1050 ff)</p> <p>Oftmals sagen die Betriebe: Du kommst jetzt erstmal 4 Wochen Probearbeiten. Wir müssen uns nichts vormachen: 4 Wochen Probearbeiten, in denen die ehemaligen Azubis weiterhin ihr Arbeitslosengeld kriegen ist eine billige Arbeitskraft und dann wird immer aussortiert, dann kann der nächste kommen. So kann ich natürlich die Arbeit fertig kriegen und Geld sparen. [...] Wir müssen darauf achten, dass die Jugendlichen nicht ausgebeutet werden. (Z. 1070ff)</p>	
<p>Psychische Belastungen in den Praktika</p>	<p>Da die Praktika neue Erfahrungen für die Auszubildenden darstellen und neue Arbeitsweisen erlernen, kann diese Zeit auch mit seelischer Belastung verbunden sein.</p>	<p>Es ist mental für sie ja eine riesen Belastung: Die Gruppe ist weg, Mutti, Vati sind weg, teilweise ist es so und die müssen sich in ein völlig neues Team integrieren. Da können Sie von ausgehen, dass die erste Woche nur dazu benötigt wird, zu gucken: Welche Strukturen? Wer spricht mit mir? Wie benehmen die sich? Wie muss ich mich benehmen? Also die sozialen Kompetenzen. (Z. 392 ff)</p> <p>Da gab es schon manchmal Tränen. [...] Wir haben auch schon Weigerungen gehabt, in Betriebe zu gehen, weil sie nicht mit den Menschen umgehen können. (Z. 401 ff)</p>	<p>Dem Personal ist bewusst, welchen psychischen Druck die Umstellung in einen ganz neuen Betrieb und eine neue Arbeitsweise es für die Auszubildenden bedeuten kann. Es wird angedeutet, dass es aufgrund sozialer Komponenten zu Wünschen des Abbruchs kommt. Außerdem scheint der Selbstwert der Jugendlichen unter der neuen Situation zu leiden, was zu großer Unsicherheit führe.</p>

		<p>Einerseits sind unsere Jugendlichen teilweise gehemmt und andererseits können andere nicht mit unseren Jugendlichen umgehen. (Z. 407 ff)</p> <p>Da braucht man schon Zeit und wenn sie jetzt in eine ganz große Firma kommen und sich da integrieren müssen- und dann ist das Praktikum bloß 4 Wochen. Da haben sie sich gerade dran gewöhnt und sind warm geworden, weil sie manchmal eine Hemmschwelle haben. Vom Grundsatz, wenn sie etwas machen, haben sie immer das Gefühl, sie machen etwas falsch. Deswegen sind sie so unsicher.(Z.1007ff)</p>	
<p>Arbeit und Betreuung nach der Ausbildung</p>	<p>Es wird der berufliche Weg nach der Ausbildung, einschließlich der weiteren Betreuung durch das Personal thematisiert.</p>	<p>Also ich hatte dieses Jahr 5, die Hochbaufachwerk ausgelernt haben und die arbeiten alle in ihrem Beruf. (Z.181 f.)</p> <p>[Nach der Ausbildung] betreue ich den noch ein Jahr hinterher. Also ich rufe dort regelmäßig bei den Auszubildenden an. [...] Nach einem halben Jahr kann man sie auch mal einladen, damit man sich nochmal sieht und bespricht. Also eigentlich wollen wir es so weit bringen mit denen, dass sie wirklich in die Welt entlassen werden können und sich alleine dort zu Recht finden. (Z. 238 ff)</p> <p>Manchmal wird man aber auch enttäuscht. [...] Sie sind dann doch in ihre alten Muster zurückgefallen, weil denen das teilweise Zuhause so vorgelebt wird. Man kann nicht alle retten, sagen wir immer. (Z.251 ff)</p> <p>[Im Ausbildungskontext funktioniert es eigentlich gut,] weil wir auch immer hinterher sitzen. Also ich glaube die Azubis empfinden unser Fragen auch immer als</p>	<p>Es fällt auf, dass dem Personal die weitere berufliche Laufbahn der Auszubildenden wichtig ist und sie diese auch vor allem in dem ersten Jahr noch versuchen zu unterstützen. Dennoch können die Mitarbeiter nicht nur positiv von der betrieblichen Arbeit reden, da viele Auszubildende Rückschritte der vorhandenen Lernerfolge durch den scheinbar fehlenden Druck machen.</p>

		Druck. Aber wenn dieser Druck nicht mehr da ist, dann fallen sie ganz schnell zurück. (Z.265 ff)	
Zukünftige Einsatzgebiete	Nach der Ausbildung fangen die Auszubildenden an regulär zu arbeiten. Dafür wird in der Ausbildung schon geschaut, welche Betriebe potentielle Arbeitgeber sein können.	<p>Weil die potentiellen Einsatzgebiete für unsere Jugendlichen sind Seniorenheime und Krankenhäuser. Diese Einrichtungen, wo sie in einem größeren Team arbeiten können, wo in der Regel doch mal einer da ist, der auch mal sagt: Mensch, mach mal so! Und wo sie wiederkehrende Tätigkeiten haben und nicht innerhalb von 3 Minuten mit neuen Situationen konfrontiert sind. (Z.892 ff)</p> <p>Die [Mensen und Seniorenheime] sind auch bereit, sich auf diese Jugendlichen einzulassen. Im Restaurant ist es schwierig. (Z.907 f)</p> <p>Das ist der Umkehrschluss. [Restaurants] suchen mittlerweile suchen einen Hilfskoch oder eine Küchenhilfe und betrauen die dann aber mit den Aufgaben eines Koches und das geht schief. (Z. 910ff)</p>	Auffällig ist das eingeschränkte Berufsfeld der Fachpraktiker-Auszubildenden, da es scheinbar schwierig für sie ist, außerhalb von Großküchen Arbeit in beispielsweise Restaurants zu finden. Aber es wird auch gesagt, dass die sich wiederholenden Tätigkeiten eben dort auch besser zu ihrer Arbeitsweise passen und Restaurants eher falsche Erwartungen an einen Hilfskoch haben.
Berufschancen als Koch	Es geht um den Zugang zur Kochausbildung als Fachpraktiker*in und die Aussichten später als Koch*in zu arbeiten.	<p>Also wir hatten auch schon einmal welche, [...] der hat erst seine Beikochausbildung zu Ende gemacht und hat dann die Kochausbildung nachher noch drangehangen. (Z. 1264 ff)</p> <p>Also er macht nochmal 3 Jahre, aber er hätte auch durchaus in das zweite Ausbildungsjahr einsteigen können. (Z. 1270 ff)</p> <p>Und bei vielen liegt es auch an der Theorie, da sie von der Praxis her gar nicht so schlecht sind. Die Praxis würden viele ganz gut auf die Reihe kriegen, aber die Theorie- [...] Ich könnte mir vorstellen, dass sich einige in den Gasstätten auch gut hocharbeiten können, ohne</p>	Der Zugang zu der Kochausbildung ist für die Fachpraktiker erschwert, da sie diese nur an die fertige Ausbildung anhängen können. Dabei die Kochausbildung mindestens weitere 2 Jahre absolviert werden. Es wird betont, dass die Fachpraktiker praktisch sehr wohl die Kompetenzen einfache bis mittelschwere Gerichte zu kochen besitzen

		<p>diesen Abschluss zu machen. Die können das eher praktisch, viele sind praktisch veranlagt. Denen muss man einfach nur die Chance geben in der Praxis. Sie können vielleicht bloß einfache Gerichte, aber wenn man sie wirklich anlernt, dann sind sie nachher auch in der Lage andere Gerichte zu kochen. (Z.1302 ff)</p>	<p>und die Defizite eher in der Theorie liegen, weshalb sie den möglichen internen Aufstieg im Betrieb ohne zusätzliche Ausbildung nicht ausschließen.</p>
<p>OK: Miteinander und sozialer Hintergrund</p>			
<p>Menschlicher Umgang</p>	<p>Der menschliche Umgang bezieht sich zum einen auf die Reaktionen des Personals auf das Verhalten der Auszubildenden und zum anderen auf die allgemeine Beziehung zwischen Ausbilder*innen und Auszubildenden.</p>	<p>Viel ist gesunder Menschenverstand und Erfahrung bei den Jugendlichen. Es gibt keinen Leitfaden im Umgang mit Rehabilitanden, [...] weil sie so unterschiedlich in ihrer Art und Weise sind und da ist auch viel intuitiv. Morgens wissen wir nicht, was erwartet uns. [...] Haben sie sich mal wieder gegenseitig bedroht und gemobbt und so weiter und das wirkt sich sofort auf ihre Stimmung aus. Und darauf muss man reagieren. (Z.111 ff)</p> <p>Es geht ja eigentlich im Prinzip immer nur um die Grundpfeile: Pünktlichkeit, immer da sein, Ausdauer, Konzentration und das fehlt im Prinzip jedem Jugendlichen. [...] Aber die Unfreiwilligen [...] müssen auch jeden Tag motiviert werden und arbeiten. (Z.131 ff)</p> <p>Die bocken wirklich noch wie kleine Kinder. (Z. 436)</p> <p>Wir versuchen schon hier eine ganzheitliche Ausbildung gedeihen zu lassen. Also nicht nur die Vermittlung von irgendwelchen Ausbildungsinhalten, sondern bei uns steht eigentlich im Vordergrund: Was kommt nach den drei Jahren? Uns ist es auch wichtig, wenn uns Azubis uns in vielleicht 2 Jahren später nochmal sehen, dass sie grüßen und "Ach Mensch,</p>	<p>In dem Interview wird klar hervorgehoben, dass Menschlichkeit und sozialer Umgang eine große Relevanz bei der Arbeit mit den Auszubildenden haben, sodass Intuition und Erfahrungswerte besonders wichtig sind. Scheinbar ist es bedeutsam, die Auszubildenden zu Normen wie Pünktlichkeit und Konzentration häufig zu motivieren und ihnen Werte wie Toleranz mit auf den Weg zu geben. Obwohl der Umgang oftmals auch sehr schwierig wirkt, ist dem Personal die wertschätzende Ebene auch nach der Ausbildung wichtig.</p> <p>Beim Personal steht auch im Fokus, den Auszubildenden zu mehr Selbstvertrauen zu verhelfen, sodass sie zu sich</p>

		<p>Hallo" sagen und sich nicht wegrehen und auf die andere Straßenseite gehen. (Z. 779 ff)</p> <p>Wir müssen unterscheiden zwischen Ausbildung und betrieblicher Arbeit, also wo sie nachher ihr Geld mit verdienen. Wie sie in die Teams integriert werden, liegt ja nicht in unserer Hand. Wir können sie nur darauf vorbereiten, mit anderen Menschen lernen umzugehen, tolerant zu sein, auch nicht die eigene Meinung immer bis um Schluss zu vertreten, sondern vielleicht auch mal [zurückzustecken] (Z.988ff)</p> <p>Ja, [die soziale Komponente ist nochmal viel stärker als die inhaltliche]; da muss der Stützlehrer motivieren. (Z.1156ff)</p> <p>Aber die soziale Säule darf nicht wegbrechen bei denen, da müssen immer ein oder zwei oder drei Ansprechpartner [da sein] (Z.1170ff)</p> <p>Und ich habe für mich den Weg gefunden, dass ich alle 14 Tage jeden einzeln zum Gespräch hole. [...] Wenn jetzt einer zu mir kommt und sagt: Ich habe ein Problem, müssen alle zum Gespräch kommen. Da erzählt man über alltägliches. Und das ist auch wichtig. (Z. 1195 ff)</p> <p>Sie lernen bei uns: Nein, wir sind nicht am Rande der ganzen Gesellschaft, sondern wir gehören dazu. Und das ist das wichtigste an der Ausbildung: Dass sie wirklich mit erhobenem Kopf rausgehen und sagen: Ich bin jetzt Fachpraktiker Küche. [...] Ich bin etwas. (Z.1335ff)</p>	<p>und ihren Kompetenzen nach der Ausbildung stehen.</p>

<p>Sozialer Hintergrund der Auszubildenden</p>	<p>Es werden familiäre Verhältnisse oder Merkmale des Sozioökonomischen Status thematisiert.</p>	<p>Es sind viele [, die familiär aus sozial schwierigen Hintergründen kommen.] (Z. 746)</p> <p>Nein das würde ich nicht so sehen [,dass Beeinträchtigungen wie Disziplin und Konzentration daher zustande kommt] (Z. 749)</p> <p>Intakte Familien heißt manchmal auch: Ich nehme den wieder zurück und der braucht nicht gehen. (Z. 755ff)</p> <p>Wenn alle mal Arbeit kriegen, ist man glücklich geschätzt. Das ist wirklich unterschiedlich. Viele haben eine Familie gar nicht richtig kennengelernt. (Z.763 ff)</p> <p>Zuhause können sie sich das nicht aussuchen, entweder die Mutter ist lieb oder der Vater ist lieb oder keiner ist lieb. So intakte Familien sind ja ganz selten. (Z. 1173 ff)</p> <p>Also das war das erste Mal in meinem Leben, wo in der Hauptgruppe kein einziger daheim geschlagen wurde oder ähnliches (Z.1182 f)</p>	<p>Es macht den Anschein, dass sich häufig Parallelen im sozialen und familiären Hintergrund der Auszubildenden feststellen lassen im Hinblick auf eher schwierige Verhältnisse im Elternhaus.</p>
<p>OK: Inklusion</p>			
<p>Einschränkungen</p>	<p>Es geht um die Einschränkungen oder Probleme der Reha-Auszubildenden, die sie in der Ausbildung beeinträchtigen.</p>	<p>Es gibt in diesem kognitiven Bereich Lese-Rechtschreibschwächen, es gibt Mathe-Schwächen, teilweise diagnostiziert, oder auch nicht diagnostiziert. Wir kriegen keine Gutachten. Jeder Rehabilitand hat bei der Agentur über den psychologischen Dienst eine Eingangsdiagnostik [bekommen] und da werden relativ genau oder auch nicht Stärken und Schwächen festgestellt. [...] Wir kriegen diese Gutachten nicht, sodass der Stützlehrer oder Sozialpädagoge erst einmal im Laufe der Zeit überhaupt herausarbeiten kann, was individuell verankert ist. (Z.152 ff)</p>	<p>Die kognitiven Schwächen der Auszubildenden beziehen sich auf Lesen, Rechtschreibung und Mathe, aber das Personal bekommt keine Gutachten zu Gesicht, weshalb sie die Beeinträchtigungen selbst herausfiltern. Oftmals scheinen Ausdauer- und</p>

		<p>Sie haben in der Regel ein Vorbereitungsjahr vorgeschaltet, wo erst einmal trainiert wird: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, weil die teilweise von Zuhause doch ganz schön Defizite haben. (Z. 171 ff.)</p> <p>Ich sage mal gesehene Arbeit [in den Betrieben] sehen die nicht. Das haben die nicht mitgekriegt und das lernen die auch bei uns in drei Jahren nicht, zu sehen, weil irgendwo an jeder Stelle ein Anreiz ist. (Z. 923ff)</p>	<p>Konzentrationsprobleme vorzuliegen.</p>
<p>Schwierigkeiten in der Umsetzung der Inklusion</p>	<p>Inklusion als höheres Ziel ist in der Umsetzung mit gewissen Hürden und Problemen verbunden, die hier thematisiert werden.</p>	<p>Die [Lehrer] sagen ganz klar: Die ganze Industrie- und Handelskammer möchten eigentlich schon langsam alles zusammenfurchen. [...] Aber man kann nicht einfach die Lehrpläne ändern und dann sagen: Jetzt können die alle zusammen lernen. Also es funktioniert nicht so einfach. Also irgendwer wird da immer auf der Strecke bleiben. (Z. 476 ff)</p> <p>Und da muss man sagen. Da ziehe ich die raus, ich machte heute mit denen was, das brauchten wirklich die Köche, aber die Fachpraktiker nicht. Die Fachpraktiker können meinerwegen in diesem Zeitraum eine Betreuung, oder einen Lehrer oder einen extra Stützlehrer haben, der noch unterrichtet macht, den nehme ich dann dazu. (Z.539 ff)</p> <p>Der Lehrer steht vorne und macht seinen Unterricht. Ob einer den Kopf auf dem Tisch hat oder nicht ist manchen Lehrern schnurzpiep egal und wenn die in Inklusion sind, dann werden die Fachpraktiker Küche nach einem halben Jahr den Kopf auf den Tisch legen und der Rest wird mitmachen. (Z. 563 ff)</p>	<p>Das Personal sieht die Schwierigkeiten in der Umsetzung der Inklusion darin, dass es eher einer Systemveränderung bedarf als eines Zusammenlegens der Lehrpläne. So besteht die Sorge, dass die Reha-Auszubildenden inhaltlich nicht mithalten können. Es werden die Lehrer kritisiert, die strikt ihren Unterricht durchziehen oder nicht zwischen der Vollausbildung differenzieren und vorgeschlagen, Stützlehrer hinzuzuziehen, die bestimmte Auszubildende in speziellen Situationen aus der Klasse ziehen, um diese/n individuell zu fördern. Es wird sich auch</p>

		<p>Viele Lehrer [...] unterrichten parallel oder haben vorher Vollausbildungsklassen unterrichtet und wenn man hospitieren geht in der Schule, merkt man das schon. Man merkt es an den Azubis: Aha, jetzt bringen sie etwas aus der Vollausbildung mit herein. Das fassen sie gar nicht teilweise. [...] Danach werden die Rehas nie gefragt, das brauchen sie eigentlich gar nicht. Und da geht es nämlich schon los: Dass sie dann sagen: Ich krieg sowieso eine schlechte Note, weil ich gar nicht weiß, was sie von mir wollen. Und da müssen die Lehrer umdenken. (Z. 595 ff)</p> <p>Im Oberstufenzentrum wird aber so ein Lehrstoff vermittelt, wo die Jugendlichen dann überhaupt keinen Bezug zu haben. (Z.639 ff)</p> <p>Die stellen sich einfach nicht um. [...] Und sie wiederholen nicht. [...] Weil sie ja auch nicht in der Pflicht sind. Als Ausbildungsbetrieb sind wir in der Pflicht den Ausbildungsrahmenplan komplett zu vermitteln. (Z.643 ff)</p> <p>Das ist schon schwierig und bei dieser Inklusion müssten da gewisse grundlegende Sachen (unv.) Und bei uns ist das größte Prinzip: Wir holen sie da ab, wo sie stehen, egal ob jemand bei 5 steht oder bei 1 steht. Wir müssen es händeln. In der Schule oder im Betrieb, da kümmert sich kein Mensch drum. (Z.676 ff)</p> <p>Es geht auch um die Wirtschaft eindeutig. Am Ende zählt nur was rauskommt. (Z. 691 f)</p>	<p>über die fehlende Wiederholung der Inhalte geärgert und betont, dass die individuelle Unterstützung im Gegensatz zu wirtschaftlichen Interessen von deutlich höherer Relevanz sei.</p>
OK: Projekt und technische Möglichkeiten			
Projekt IKKE			

	<p>Es geht um das Meinungsbild des Personals zu dem Projekt IKKE.</p>	<p>B4: Der Gaudi ist ja einfach, sage ich jetzt so, wie es ist, dass zum Beispiel kein Ausbilder- Kollege in diesem Projekt mitarbeitet. Das finde ich eigentlich unmöglich. (Z.425 ff)</p> <p>Also deswegen ist Inklusion eine tolle Sache, wenn es funktioniert. [...] Aber, dass da wirklich kein Mensch drin ist, der irgendwie Berufserfahrung so richtig hat, so mit diesen Sachen. [...] Und die müssen ja trotzdem noch Stützunterricht bekommen. Da muss trotzdem noch eine Betreuung für denjenigen sein. (Z. 443 ff)</p> <p>Das sind Erfahrungswerte und da denke ich immer: Eigentlich schade, da wird so viel investiert und das ist auch (.) nicht schlecht, aber es ist nur Theorie. (Z. 466)</p> <p>Deswegen ist es für Ihr Projekt vielleicht auch wichtig, zu eruieren: Was wollen die Betriebe, weil da sollen die Jugendlichen ja eingegliedert werden. (Z. 786 ff)</p> <p>Ja das ist für mich immer so eine Sache: Ich weiß gar nicht genau was das (.) - also was das soll, weiß ich schon, aber man hat so wenig Wissen darüber. (Z.1473ff)</p> <p>Auch ein Pädagoge [wäre in der Gruppe gut gewesen], der was mit den Jugendlichen zu tun hat. Aber das sind praktische Werte</p>	<p>Man merkt, dass hinter der negativ angehauchten Einstellung zum Projekt, nur die Sorge steckt, dass die Auszubildenden nicht adäquat betreut werden und nicht genügend Unterstützung erhalten. Es liegt eine gewisse Verärgerung darüber vor, dass keine Menschen mit Erfahrungen in der Arbeit mit den Auszubildenden direkt involviert sind, sodass die Theorie mehr als die Praxis im Vordergrund stehe. Außerdem scheint es etwas an Aufklärung über IKKE zu mangeln.</p>
<p>Digitalisierung als Hilfe</p>	<p>Es geht um die technische Ausstattung des BBZ und die Möglichkeiten digitale Medien als Unterstützungsleistung und</p>	<p>Da müssen wir hin, dass wir zum Beispiel ein Technik Center haben, wo die Maschinen und Geräte stehen, die in den Praktikumsbetrieben vor Ort sind; damit die Jugendlichen diesen Wissensvorsprung haben, wenn sie ins Praktikum gehen und diese Geräte bedienen</p>	<p>Das Personal ist einer Erweiterung der technischen Ausstattung mit neuen digitalen Medien nicht abgeneigt und es wird dem Personal auch bewusst,</p>

	<p>Barrierenabbau einzusetzen.</p>	<p>können. Ja, wir haben einen Convectomat hier. (Z.805 ff)</p> <p>Also die Mitarbeiter [in der Lebenshilfe] sind da die Behinderten. Ja und die konnten das, weil da die Überwindung nicht zu groß war. Die gehen da nur nach den Bildern und können das toll einstellen. (Z. 822 ff)</p> <p>Aber so intelligente Technik, die wirklich mit Piktogrammen geht, [ist nützlich]. (Z.829 f)</p> <p>Aufgrund der Mengen, die man herstellen kann [ist ein Thermomix] völlig ungeeignet. (Z.834 f)</p> <p>Ja im Moment sind das Nonplus-Ultra der Küchen die Selfcooking Centren. Das sind Geräte, die verschiedene Garphasen miteinander kombinieren, so wie der Convectomat etwa auch, aber in einer anderen Art und Weise. Auf der Seite können sie braten und auf der Seite können sie gleichzeitig dünsten. Das Ding saugt die Flüssigkeiten selbstständig ab und so weiter. (Z.838 ff)</p> <p>Es gibt keine Fachkräfte. Und jetzt muss man gucken: Wie ist die Technik gestaltet von ihrem Aufbau her, dass auch die Hilfskraft die ganze Sache bearbeiten kann, weil darauf läuft es hinaus. (Z. 855ff)</p> <p>[Der Küchenleiter] sitzt eigentlich nur noch im Büro. Also muss ich sicherstellen, dass mein Hilfskoch darin die Dinger bedienen kann. Darauf wird es hinauslaufen. (Z.864ff)</p>	<p>dass technische Fertigkeiten perspektivisch in späteren Berufen von Relevanz ist. Den Thermomix sehen sie jedoch als sehr ungeeignet an. Besonders angetan war eine Sozialpädagogin über ihre Erfahrungen mit dem Convectomat in der Lebenshilfe, da sie dadurch die technische Unterstützung und Hilfe wahrnehmen konnte. Das neuste und beste Küchengerät scheint momentan ein Selfcooking-Centre zu sein.</p>
--	------------------------------------	---	---

		Und ein Thermomix ist sicherlich eine ganz tolle Sache, aber für große Einrichtungen ist es einfach noch nicht ausgereift. (Z. 868ff)	
OK: Beurteilungen, Zeugnisse und Abschluss			
Förderpläne und Berichte	Die Auszubildenden werden durch Förderpläne und verschiedene Beurteilungen, wie auch dem Bericht an die Agentur bewertet. Dabei geht es um ihre Leistung und ihren Förderbedarf.	<p>Das sind Pläne, wo drinsteht, wo sie besonders gefördert werden müssen. Also: Schulische Basiskompetenz, methodische, soziale, persönliche. (Z.1208 ff)</p> <p>[Den Bericht an die Agentur] muss ich einmal im Jahr [schreiben]. (Z.1211)</p> <p>Aber das ist irgendwo schon in der Konzeption von den Agenturen vorgegeben, dort steht die Förderplanung drin. Beurteilungen sind jedes Vierteljahr, Quartalsbeurteilungen, wo sie genau wissen, wo sie stehen. [...] Mit Noten von eins bis fünf. (Z.1214 ff)</p>	Durch die Förderpläne, benotete Beurteilungen und Berichte an die Agentur stehen die Auszubildenden auch abgesehen von Prüfungen unter Bewertungsdruck.
Prüfungen und Zeugnisse	Auch im Rahmen der Ausbildung müssen die Auszubildenden Prüfungen ablegen, um im Anschluss eine Bewertung zu erfahren. Am Ende der Ausbildung steht das Abgangs- oder Abschlusszeugnis	<p>Die Prüfungsvorbereitung immer zur Zwischenprüfung und zur Abschlussprüfung. Das machen wir ganz oft gemeinsam auch mit den Ausbildern, [...] weil die dann ja von der Praxis her eher nochmal zu manchen Dingen was sagen können. Macht sich aber immer ganz, bis jetzt haben die eigentlich auch immer fast alle ihre Prüfungen geschafft in der Theorie. (Z.56ff)</p> <p>Es kommt schon mal vor, [dass jemand durchfällt oder sitzen bleibt,] aber ich sag mal, es ist nicht so an der Tagesordnung. (Z.70 f)</p> <p>Zum Ende, je nachdem wie die Noten sind, [bekommen sie] ein Abschluss- oder Abgangszeugnis. Wenn sie</p>	Da zwei der Sozialpädagoginnen aus dem Metall- Bereich kommen, werden sie im Stützunterricht zur Prüfungsvorbereitung von Ausbildern unterstützt. So erfahren die Auszubildenden auch eine bessere inhaltliche Hilfestellung. Die Durchfallquote der Auszubildenden ist sehr gering.

		<p>ein Abschlusszeugnis haben, haben sie nachher auch die erweiterte Berufsbildungsreife und können dann eine Vollausbildung machen oder die Fachoberschulreife, [...] heißt im Prinzip, die können eine Fachschule besuchen oder können ihr Abitur machen. (Z.1227 ff)</p>	<p>Bei guten Noten kann ein Abschlusszeugnis erreicht werden, was zu einer Berufsbildungsreife führt und wodurch die Möglichkeit zur Fachoberschulreife und zum Abitur besteht. Für letzteren Aspekt liegt kein Verständnis vor.</p>
<p>Ausbildungsabschluss</p>	<p>Am Ende der Ausbildung, sollte sie bestanden worden sein, steht der Ausbildungsabschluss, mit dem sie sich auf Arbeitsstellen bewerben können.</p>	<p>Wenn ihr aber die Ausbildung abschließt, egal wo ihr arbeitet, ihr habt diesen Schein, ihr könnt immer das verlangen, was da ist. Und das motiviert sie. [...] Man sieht das ja, wenn sie diesen Facharbeiterbrief in der Hand haben, das ist so schön. (Z. 1345 ff)</p> <p>Die kriegen das einfach in die Hand gedrückt und fertig ist die Sache. (Z. 1362 f)</p> <p>[Wir] haben denen dann in würdiger Form [ihr Zeugnis] überreicht, aber dieses Geld haben wir aus unserer eigenen Tasche bezahlt.</p> <p>Ich bin 27 Jahre jetzt im BBZ, aber sowas wie dieses Jahr mit der nicht würdigen Abschlussveranstaltung habe ich in den ganzen Jahren, wo ich bin, noch nicht einmal erlebt. (Z.1413 ff)</p>	<p>Auch für das Personal ist der Ausbildungsabschluss wichtig und bewegend. Deshalb sind sie traurig darüber, dass im letzten Jahr keine Feier oder Verabschiedung stattgefunden hat.</p>

Titel: Inhaltsanalyse Interview BBZ Auszubildende zum Fachpraktiker/ zur Fachpraktikerin Küche

Datum: 23.10.2018

Ort: BBZ Perleberg

Beteiligte: zwei Interviewer/innen, ein/e Sozialpädagoge/ -pädagogin, drei Auszubildende der Reha-Ausbildung Fachpraktiker/in Küche

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretationen)
OK: Ausbildungsrahmen			
Prüfungen und Bewertungen	Die Auszubildenden müssen im Rahmen ihrer Ausbildung Prüfungen absolvieren, die bewertet werden müssen.	Naja den Tag haben wir fast 5 Stück hintereinander geschrieben. [...] Fast in jedem Fach und da wissen wir nicht, was man immer zuerst lernen soll. (Z. 1 ff) Ich glaube schon, dass die praktisch und theoretisch ist, ja, ich weiß es nicht. [...] Ja eine drei [wäre gut] und wenn man fünfen und sechsen auf dem Zeugnis hat, ist das nicht so toll, weil der Arbeitgeber guckt dann ja auch schon (Z. 12 ff)	Für die Auszubildenden sind die Prüfungen wichtig, da ein guter Abschluss für sie eine Relevanz zu haben scheint.
Teile der Ausbildung	Die Fachpraktiker Küche Ausbildung gliedert sich in den Bereich Schule im OSZ und den Bereich im BBZ.	Im ersten Lehrjahr waren wir mittwochs und donnerstags in der Schule und im zweiten Lehrjahr sind wir jetzt montags und dienstags in der Schule. [...] Schule [gefällt mir besser,] weil die halt nur bis 12:35 geht. (Z.90)	Es wird deutlich, dass der frühe Beginn im BBZ einen negativen Einfluss auf die Motivation hat.
Praktikum	Im Rahmen der Ausbildung müssen praktische Erfahrungen in Betrieben gesammelt werden.	Ja im Gernweg Kita Haus der kleinen Strolche in Wittenberge. (Z.141 f) Da waren wir zu zweit. [...] Genau und dann im zweiten Lehrjahr, im zweiten Praktikum, da war ich in	Den Auszubildenden ist anzumerken, dass die Praktika ihnen schon Spaß machen und sie neue Erfahrungen sammeln können, die Arbeit im Betrieb

		<p>Wittenberge bei der Lebenshilfe Kita, beim Horning. (Z. 138, 143 ff)</p> <p>Vier Wochen. [...] Im zweiten war ich alleine, da war ich in Bad Wilsnack im Haus, Arbeitssicherheit, Holz und Metall. Aber auch dann in der Großküche. Und ja, war halt anders, wenn man so allein ist in der Großküche sieht man auch was anderes. (Z. 146, 153 ff)</p> <p>Das war aber auch viel: Ich sage nur 5 ½ Kartoffeleimer, Kartoffeln schälen und kleinschneiden. (Z. 161 f)</p> <p>Ich war jetzt im August im Hotel Germania in Wittenberge. So mit Restaurant. (Z. 164 f)</p> <p>[Unsere Aufgaben sind] das Zuarbeiten, Schneiden, [...] also was der Beikoch macht. [...] Oder mal selbst Gerichte kochen. (Z. 166 ff)</p> <p>Nö [es ist nicht stressiger], ja doch ich habe es gemerkt in der ersten Woche. Das Stehen in der Großküche; also mir haben abends die Füße gequalmt. [...] Ich musste von sieben bis um halb vier arbeiten. Und dann die ganze Zeit stehen, hin und her rennen, war schon- [...] Das ist halt anderes Arbeiten, da muss man sich dran gewöhnen. (Z. 176 ff)</p>	<p>aber auch sehr anstrengend sein kann und einen Kontrast zu den sonstigen Tätigkeiten im BBZ oder OSZ darstellt.</p>
<p>Schulabschluss</p>	<p>Es geht um den Schulabschluss, den die Auszubildenden mitbringen und um den, der durch die Ausbildung erreicht wird.</p>	<p>Ja, ich habe einen Förderschulabschluss. (Z. 27)</p> <p>Abgang achte Klasse, weil ich Probleme hatte in der Schule. (Z. 29 f)</p>	<p>Es besteht also die Möglichkeit, die Ausbildung auch ohne Schulabschluss durchzuführen, sodass mit erfolgreichem Abschluss der</p>

		Also ja, [nach der Ausbildung haben wir die] Berufsschulreife wohl irgendwie und den Hauptschulabschluss. (Z.44 f)	Hauptschulabschluss generiert ist.
OK: Freizeitgestaltung und Tagesrhythmus			
Herkunft und tägliche Fahrten	Es werden die Orte, in denen die Auszubildenden aufgewachsen sind sowie die, in denen sie momentan wohnen thematisiert. Zudem erklären die Auszubildenden, wie sie täglich in das BBZ gelangen.	Nein, ich komme aus Glöwen. (Z. 62) Nein, also wenn ich von Glöwen komme sind es 20 Minuten/ 16 Minuten - je nachdem - und von Wittenberge nach Perleberg sind es auch noch 16 Minuten. (Z. 66 ff) Die Züge fahren jede Stunde. (Z. 69) Ich stehe um vier auf. (Z.80) Ich komme eigentlich aus Felten, [...] bei Berlin. Aber ich bin dann hierher gezogen, nach Wittenberge. (Z. 85 ff)	Den Weg, den die Auszubildenden auf sich nehmen müssen ist nicht besonders weit, jedoch müssen sie sehr früh aufstehen.
Freizeitgestaltung	Der Punkt bezieht sich auf die Tagesgestaltung nach dem Ausbildungstag.	Wenn ich nach Hause komme, trinke ich meistens Kaffee und dann chillen. (Z. 100 f) Naja, dann mache ich noch Hausarbeiten und so. (Z.103)	Die Balance zwischen Ausbildung und noch freier Zeit für sich oder den Haushalt scheint gegeben zu sein.
Tages- & Schlafrythmus	Es geht um den Tagesablauf, welche Stunden wach und welche schlafend verbracht werden.	Ich gehe meistens um 20:00 Uhr [ins Bett]. Meistens schon um 19:00 Uhr, weil ich es sonst nicht schaffe, um vier aufzustehen. (Z. 107 f) Bei mir ist es unterschiedlich. Also ich schaff es nur höchstens bis 22 Uhr und dann ist aber auch bei mir Feierabend. Das ist auch am Wochenende so. (Z. 110 ff)	Es wird deutlich, dass die Ausbildung durch das frühe Aufstehen und/ oder auch durch die geistige Belastung erschöpfend auf die Auszubildenden wirkt.

Titel: Inhaltsanalyse Interview Personal Berufsbildungsbereich Lebenshilfe

Datum: 29.11.2018

Ort: Lebenshilfe Hirtenweg

Beteiligte: zwei Interviewer/innen, ein/ eine Angestellte/r der Lebenshilfe (Berufsbildungsbereich)

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretationen)
OK: Personal			
Bildungsbegleiter	Erfasst werden alle Angaben zum Berufsbild des Bildungsbeleiters. Dazu gehören die Arbeitsbereiche, Verantwortlichkeiten und andere Besonderheiten.	<p>„Sie sind wirklich die Begleiter von Neuaufnahme bis Verabschiedung BBB. Sie führen das Eingangsverfahren durch mit der Erprobung und der Testung und Beobachtung. Sie sind verantwortlich für die Berichterstattung. Dann den Eingliederungsplan und sie begleiten den Teilnehmer durch den gesamten Verlauf BBB. Sie organisieren die Praktika, sie sind im Gespräch mit den Praxisanleitern, sie organisieren unter Umständen ein zweites, drittes oder viertes Praktikum. Sie besuchen die da auch, sie bereiten den Teilnehmer darauf vor, dass er überhaupt in der Lage ist, dort in das Praktikum zu gehen.“ (Tr.I, Z. 3-8)</p> <p>„Solche ganz Schwachen, die müssen wir anlernen, dass sie dort überhaupt bestehen können.“ (Tr.I, Z.14-15)</p>	Bildungsbegleiter begleiten Teilnehmer im Berufsbildungsbereich von Neuaufnahme bis Verabschiedung, Eingangsverfahren mit Erprobung und Testung, schreiben Berichte und Eingliederungsplan, organisieren und betreuen Praktika
Gruppenleiter und Produktionshelfer	Zur Kategorie gehören Nennungen, die sich auf das Küchenpersonal beziehen, auf die Gruppenleiter und Produktionshelfer, wie zum Beispiel Arbeitsbereiche,	<p>„Da haben die Gruppenleiter dort nicht immer Zeit. Die haben ja einen Produktionsauftrag, neben dem Betreuungsauftrag für die Gruppe.“ (Tr.I, Z.13-14)</p> <p>„Also es gibt zwei Gruppen, eine wird von [anonym., Gruppenleiter I] geleitet und eine von</p>	Produktionshelfer hilft bei der Produktion, um Gruppenleiter zu entlasten, Gruppenleiter haben auch noch Betreuungsauftrag und Dokumentation, Gruppenleiter haben

	<p>Unterschiede zwischen beiden, Verantwortlichkeiten und Ausbildungen/ Weiterbildungen.</p>	<p>[anonym., Gruppenleiter II]. [...] Und [anonym., Produktionshelfer] hilft nur bei der Produktion, weil das sonst nicht zu schaffen wäre. Genau, ansonsten wird alles dann von den behinderten Menschen erstellt, gemacht, getan.“ (Tr.I, Z.94-99)</p> <p>„Alle unsere Gruppenleiter haben auch eine SBZ gemacht, also diese sozialpädagogische Zusatzausbildung für Fachkräfte hier in der Werkstatt. Das haben sie natürlich auch beide. Ansonsten sind es Fachkräfte, also Fachkräfte beiderseitig. Koch und Werkstatt, genau.“ (Tr.I, Z.106-108)</p> <p>„Der Gruppenleiter hat ja auch immens viel an Dokumentation zu leisten. Betreuungsarbeit und auch in die Praktikumsstellen fahren oder auch intern.“ (Tr.II, Z.178-180)</p>	<p>sozialpädagogische Zusatzausbildung neben der Ausbildung zum Koch,</p>
<p>OK: Neue Teilnehmer</p>			
<p>Ablauf Aufnahme</p>	<p>Die Kategorie erfasst den Ablauf einer Neuaufnahme, vom Antrag bis zur Genehmigung, sowie die beteiligten und verantwortlichen Stellen und Personen.</p>	<p>„Man kann einen Antrag beim Landkreis stellen, oder bei der Agentur für Arbeit, oder je nachdem, das ist unterschiedlich. Wir haben zwei große Kostenträger. Entweder die Agentur für Arbeit. Das sind meistens die jüngeren Personen. Oder die Rentenversicherung, das sind meistens die älteren Personen, wo die meisten in der Vergangenheit auch mal einen Beruf gelernt haben.“ (Tr.I, Z.21-24)</p> <p>„Noch ist es so, dass wir dann eine Liste haben und der jeweilige Kostenträger meldet die dann bei uns an und sagt so, Herr Meier hat Diabetes und einen ganz schlimmen Rücken und vielleicht noch paranoische Schizophrenie oder</p>	<p>Aufnahme erfolgt, indem Interessent Antrag beim Kostenträger stellt (z.B. Agentur für Arbeit oder Rentenversicherung), Kostenträger meldet Teilnehmer an bei der Lebenshilfe und benennt Diagnose der Erkrankungen/ Behinderungen, im Fachausschuss wird Aufnahme dann beschlossen, nach Kostenzusage beginnt Berufsbildungsbereich mit</p>

		auch nicht. Oder Einschränkung der geistigen Leistungsfähigkeit oder psychische Minderbelastbarkeit oder alles Mögliche, was es halt so gibt an Diagnosen. Und dann wird im Fachausschuss beschlossen, okay der wird aufgenommen zum 01.12., und wenn die Kostenzusage da ist, dann legt der BBB los, dann nehmen wir Kontakt auf zu demjenigen. Dann machen wir entweder einen Hausbesuch, wenn das gewünscht wird oder aber das Aufnahmegespräch findet hier statt. Und dann geht es los.“ (Tr.I, Z.55-61)	Hausbesuch oder Aufnahmegespräch in der Einrichtung
Kriterien Aufnahme	Zu den Kriterien einer Aufnahme gehören Angaben zu den benötigten Voraussetzungen der Teilnehmer bzw. zu den Ausschlusskriterien.	„Eigentlich sind wir verpflichtet jeden zu nehmen, es gibt nur wenige Ausschlusskriterien. Man darf nicht selbst- und fremdverletzend sein. Also gemeinschaftsfähig muss man sein. Und es muss absehbar sein, dass man in der Zukunft ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit leisten kann.“ (Tr.I, Z.41-43) „Es wird gesagt, wenn derjenige in der Lage ist, drei Teile am Tag in entsprechender Qualität zu machen, so dass die Werkstatt das weiterverkaufen könnte und dadurch einen Gewinn erzielen könnte, dann ist es das auch schon. Oder auch zwei Teile, je nachdem.“ (Tr.I, Z.45-47)	Verpflichtet, jeden zu nehmen, monatliche Aufnahme, Kriterien sind: kein selbst- oder fremdverletzendes Verhalten, gemeinschaftsfähig und Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbare Arbeit leisten,
Erste Arbeitstage	Die Kategorie beinhaltet Aussagen zu den ersten Arbeitstagen der neuen Teilnehmer. Dazu zählen Werkstattbesichtigungen im Vorfeld, der besondere Umgang mit den neuen Teilnehmern, der Ablauf	„Ja, wir machen dann auch noch eine Werkstattbesichtigung im Vorfeld. Interessenten, die eventuell denken, die Werkstatt wäre vielleicht etwas für sie, oder vielleicht auch schon Leute, die schon bewilligt wurden, die laden wir dann ein. Das mache ich dann auch immer in der Regel, und dann führe ich die durch die Werkstatt. Dann fange ich in der	Werkstattbesichtigungen für Interessenten mit allen wichtigen Bereichen, damit sie ein Bild vor Augen haben, erster Tag viel Begleitung und Eingewöhnung, ab zweiten Tag auch Gespräche, erstes Vierteljahr

	<p>und die Arbeitsbereiche in der Zeit im Berufsbildungsbereich.</p>	<p>Küche an, zeige ihnen den Speiseraum, essen und trinken ist ja auch das Wichtigste. Grundbedürfnisse müssen ja auch erfüllt sein. Dann gehen wir auch in die Montage und in die Wäscherei. Zum Schluss gucken wir uns dann immer auch den BBB an, so dass sie dann auch schon mal ein Bild vor Augen haben, was sie erwarten könnte.“ (Tr.I, Z.65-70)</p> <p>„Am ersten Tag können wir mit ihnen sowieso noch nichts anfangen. Dann haben sie damit zu tun, sich zu beruhigen. Ab dem zweiten Tag wird es dann schon besser, dann kann man mit ihnen auch schon mal Gespräche führen oder so.“ (Tr.I, Z.78-80)</p> <p>„wenn jemand den ersten Tag hier herkommt, ist er erstmal ein Vierteljahr hier im Haus. Grundsätzlich immer. Das ist das sogenannte Eingangsverfahren.“ (Tr.I, Z.116-117)</p> <p>„Nein, am Anfang fünf Tage. Mindestens die ersten drei Monate und wer dann noch nicht praktikumsfähig ist, der bleibt länger hier [BBB]. Also das ist kein starres System. Manch einer ist schon nach acht Wochen dermaßen unruhig, der hält es ohne Arbeit nicht aus. [...] Die gehen dann auch schon eher ins Praktikum, das ist auch in Ordnung. Manche sind fast eineinhalb Jahre bei uns, bevor sie in der Lage sind, in ein Praktikum zu gehen.“</p>	<p>Eingangsverfahren, in den ersten 3 Monaten auch 5 Tage die Woche im Berufsbildungsbereich, danach flexibel und je nach Wunsch und Persönlichkeit einige Tage die Woche im Praktikum</p>
<p>Einarbeitung Küchenbereich</p>	<p>Zu der Einarbeitung im Küchenbereich werden Angaben summiert, die sich auf den speziellen Ablauf</p>	<p>„In der Zeit lernt derjenige auch die Küche ja von außen schon mal kennen, also als Kunde. Und hier im Bereich testen und erproben wir auch alle Arbeitsbereiche, die wir im Großen haben,</p>	<p>Einarbeitung im Küchenbereich zuerst als Kunde von außen, im Berufsbildungsbereich</p>

	<p>der Einarbeitung beziehen, vom Ausprobieren, über leichte Arbeiten bis hin zur Übernahme von selbstständigen und höheren Arbeiten.</p>	<p>machen wir im Kleinen hier auch. Also wir backen Kuchen für verschiedene Festivitäten, oder machen Schnittchen, wenn es nötig ist. Einmal die Woche findet ein gemeinsames Gruppenfrühstück statt, wo auch schon der Einkauf gemacht wird. Dann wird es gemeinsam vorbereitet mit Teller anrichten und Käseplatte etc.. Dann wird es gedeckt und wieder abgedeckt. Der Geschirrspüler muss an und auch wieder aus. Das sind ja auch alles schon vorbereitende oder auch ganz normale Arbeiten in einer Küche und da kristallisiert sich schon heraus, wer Interesse hat und wer auch das nötige Geschick hat und nicht jeden Teller runterschmeißt.“ (Tr.I, Z.117-124)</p> <p>„Also nicht gänzlich unvorbereitet, aber wir machen keine gezielte Schulung, denn dies ist auch gar nicht notwendig. Es wird in den Gruppen auch wirklich so kleinschrittig angefangen in den Praxisgruppen, so dass sie an der Stelle abgeholt werden, wo sie stehen.“ (Tr.I, Z.127-129)</p> <p>„Naja, wirklich nur für Hilfsarbeiten, Saal fegen, Tisch abwischen. So fängt jeder an. In der Abwäsche, wo das schmutzige Geschirr ankommt, schon mal saubermachen oder schon mal das Besteck wegsortieren, da kann man nichts falsch machen. [...] und nach und nach bekommt man dann höhere Aufgaben.“ (Tr.I, Z.133-136)</p>	<p>Erprobung und Testung von Küchenarbeiten beim gemeinsamen Gruppenfrühstück oder ähnlichem, daran zeigt sich Interesse und Fähigkeiten der Teilnehmer, keine konkrete Schulung, kleinschrittig anfangen mit Hilfsarbeiten, und nach und nach höhere Arbeiten</p>
<p>Ausschlusskriterien Küchenbereich</p>	<p>Zu der Kategorie zählen Aussagen zu Faktoren, die ein Ausschlusskriterium für</p>	<p>„Ja, bei einer schweren körperlichen Behinderung ist es schlichtweg nicht möglich. Aus Platzgründen schon. Man muss stehen</p>	<p>Ausschlusskriterien sind schwere körperliche Behinderungen, zum Beispiel</p>

	den Küchenbereich darstellen, wie zum Beispiel schwere körperlich Behinderungen, motorische Störungen oder andere spezielle Erkrankungen.	<p>können, nicht den ganzen Tag, aber sowas zum Beispiel oder Hauterkrankungen gehen natürlich gar nicht. Man darf außerdem keine großen motorischen Einschränkungen haben, sonst könnte man ja nie mit einem Messer hantieren.“ (Tr.I, Z.260-262)</p> <p>„Wir hatten zum Beispiel eine blinde Teilnehmerin, die unbedingt in der Küche arbeiten wollte. Dann sagte sie aber, dass sie Angst vor Messern hat, das geht natürlich nicht.“ (Tr.I, Z.263-264)</p> <p>„Ansonsten gilt eigentlich für alle unsere Arbeitsbereiche, dass jeder das Recht hat, sich auszuprobieren. Da stimmt dieser Spruch: „Manchmal ist mehr drin, als man denkt.““ (Tr.I, Z. 264-265)</p>	Rollstuhl aus Platzgründen, man muss stehen können, keine Hauterkrankungen, keine großen motorischen Einschränkungen, Blindheit kann Problem darstellen, jeder hat aber Recht, sich auszuprobieren, denn nur so erkennt man, was derjenige leisten kann
OK: Didaktische und pädagogische Methoden			
Anleitung durch Mitarbeiter	Zu der Kategorie gehören Aussagen, wie Mitarbeiter der Lebenshilfe andere Mitarbeiter anleiten, helfen und unterstützen.	<p>„Diejenigen, die schon lange in der Küche sind, die haben ja wirkliche Kompetenzen und die werden dann auch genutzt, so dass auch einem solchen mal ein Neuling an die Seite gestellt wird und dann wird gesagt: „Zeig ihm doch mal, wie die Tische abgewischt werden sollen“. Also da muss nicht immer nur ein Gruppenleiter daneben stehen“ (Tr.I, Z.141-144)</p> <p>„Die wollen ja auch nicht immer das Gefühl vermittelt bekommen: „Oh, jetzt muss der Gruppenleiter neben mir stehen.““ (Tr.I, Z.146-147)</p>	Anleitung durch kompetente Mitarbeiter findet statt, oft Neulinge so angeleitet, durch Beobachtung und Nachahmung, viele wollen den Gruppenleiter auch nicht dauernd um sich herum
Pädagogische Strategien	Zu den Pädagogischen Strategien gehören Methoden, die vom	„Also dass sie erstmal unter Beobachtung stehen, dass sie erstmal lernen das Unterweisung erfolgt, dass wir es dann	Es werden viele Methoden angewendet: Beobachtung, Unterweisung, gemeinsames

	<p>Personal in der Arbeit mit den Mitarbeitern oder Teilnehmern angewendet werden, wie zum Beispiel Beobachtung, gemeinsames Üben, Partnerarbeit, Nachfragen.</p>	<p>gemeinsam üben, dass es bewertet wird, das erneute Anwenden des Gelernten. Also selbstverständlich. Oder auch Partnerarbeit, das ist ein gängiges Mittel, was wir hier so machen. Oder das 4-Stufen-Modell zeigen und dann sagen „Übe das mal alleine“ und dann bewerten, so etwas alles.“ (Tr.I, Z.154-157)</p> <p>„Sie ist immer so einladend, fragt immer hinterher, ob alles in Ordnung ist, auch jeden einzelnen Teilnehmer, wie zum Beispiel die blinde Teilnehmerin [anonymisiert]. Die würde sich nie von sich aus melden, also muss sie angesprochen werden.“ (Tr.I, Z.167-169)</p> <p>„Also es gibt eine Grundstruktur, aber es geht überhaupt gar nicht anders, als dass wir flexibel sind. Bei den Menschen, die zu uns kommen, müssen wir das so machen, sonst würden wir scheitern.“ (Tr.I, Z.200-201)</p>	<p>Üben, Bewertung, erneutes Anwenden der Gelernten, Partnerarbeit, freundliches Nachfragen und Erkunden, oft gibt es Standards und eine Grundstruktur, aber Personal muss flexibel reagieren und flexibel mit Mitarbeiter umgehen</p>
<p>Fordern vs. Überfordern</p>	<p>Die Kategorie erfasst Bemerkungen zu der Arbeit mit den Mitarbeitern oder Teilnehmern, die sich auf das Gleichgewicht zwischen Fordern und Überfordern beziehen.</p>	<p>„Manchmal auch durch Versuch und Irrtum. Das geht gar nicht anders. Wir müssen uns natürlich vortasten, um zu schauen, was derjenige kann. Aber wir können ja schon an der Körpersprache oder auch an den Reaktionen erkennen, ob wir uns der Grenze nähern oder schon darüber sind. Das sieht man und die Teilnehmer zeigen es uns auch schon, in dem sie ungehalten werden, rauslaufen, fünfmal innerhalb einer halben Stunde auf Toilette müssen, so was alles. Vermeidungsverhalten oder sie schreien rum.“ (Tr.I, Z.175-179)</p> <p>„Wenn es zu viel wird, sollen sie es einfach sagen. Das ist wirklich Standard. Wir haben ja</p>	<p>Grad zwischen Fordern und Überfordern durch Versuch und Irrtum ergründen, vortasten (was kann derjenige und wie weit kann ich ihn fordern) durch Lesen der Körpersprache, der Reaktionen, Vermeidungsverhalten und verbale Äußerungen, Meinungen und Anmerkungen werden berücksichtigt und wertgeschätzt (z.B. mehr Pausen)</p>

		nun schon etliche Pausen, aber wer mehr braucht, bekommt sie auch. Oder wer nur drei Teile am Tag schafft und das ist sein Limit, dann ist das vollkommen in Ordnung und das Gefühl wird ihm dann auch vermittelt, um ihm nicht zu überfordern.“ (Tr.I, Z.180-182)	
Theoretische Wissensvermittlung	Die Kategorie deckt Aussagen zu der theoretischen Wissensvermittlung ab und in welchen Bereichen diese Anwendung findet.	<p>„Hygieneregeln zum Beispiel müssen gelernt werden, wo sie mündlich abgefragt werden. Oder gerade im Küchenbereich ist es zum Beispiel die Bedienung der teuren Kaffeemaschine. Dort gibt es zwar auch keine Prüfung, aber da werden sie direkt unterwiesen.“ (Tr.I, Z.206-208)</p> <p>„Also gerade in der Hygiene, da findet regelmäßig eine Schulung statt, weil es gesetzlich auch vorgeschrieben ist. [...] In anderen Bereichen haben wir zum Beispiel eine Hubwagenschulung, wo dann tatsächlich auch eine Multiple-Choice-Prüfung stattfindet. Oder gerade im Landschaftsbereich, Bezinrasenmäher, da werden die regelrecht unterwiesen.“ (Tr.I, Z.212-216)</p> <p>„Die lernen mehr mit direkter Ansprache oder am besten natürlich in Eins-zu-eins-Situationen, so wie sie hier in der Küche die Kaffeemaschine erklärt bekommen.“ (Tr.I, Z.237-238)</p>	<p>Theoretische Wissensvermittlung findet vereinzelt statt, zum Beispiel Hygieneschulung, bei der die Regeln mündlich abgefragt werden oder die Bedienung der Kaffeemaschine durch Unterweisung, Hubwagenschulung mit Multiple-Choice-Prüfung, Unterweisung Benzinrasenmäher im Landschaftsbereich,</p> <p>lernen am besten durch direkte Ansprache und in Eins-zu-eins-Situationen</p>
Therapeutisches Arbeiten	Die Kategorie therapeutisches Arbeiten mit den Mitarbeitern oder Teilnehmern beinhaltet Anwendungsbeispiele, Gründe für die Therapiearbeit und	<p>„Also ich versuche es zu erfragen. Ich habe auch eine therapeutische Ausbildung und dadurch gelingt mir das manchmal einigermaßen.“ (Tr.II, Z. 137-138)</p> <p>„Das erfrage ich dann und das ist dann gut zu wissen. Ich bin nicht ein Vertreter der These, ich</p>	<p>Therapeutische Methoden finden Anwendung und werden als sehr wichtiges Instrument angesehen, Vertreter der These, dass man etwas von dem Menschen wissen will, um</p>

	<p>Einstellungen dieser gegenüber.</p>	<p>will nichts von dem Menschen wissen, ich nehme ihn so, wie er ist. Das hilft uns hier in aller Regel nicht. Wenn wir es dann wissen, dann verstehen wir sie dann ja auch ganz anders.“ (tr.II, Z.141-143)</p> <p>„Also das muss man wissen, und dann kann man da auch Einfluss nehmen.“ (Tr.II, Z.147-148)</p> <p>„Und dann ist er hoffentlich auch ein Stück weit in der Lage sich mit seiner Vergangenheit zu versöhnen, sie zumindest zu akzeptieren und sich der Zukunft zuzuwenden. Der hing noch ganz schön in der Vergangenheit fest. In dem Moment, wo wir darüber gesprochen haben und Einfluss nehmen und es akzeptieren. Dann hatten wir tatsächlich auch ein Perspektivgespräch.“ (Tr.II, Z.156-159)</p>	<p>ihn und sein Verhalten zu verstehen und darauf auch Einfluss nehmen zu können, Teilnehmer zur Versöhnung mit Vergangenheit verhelfen, um dann Perspektivgespräch führen zu können</p>
<p>Selbstständiges Arbeiten und Aufsicht</p>	<p>Unter der Kategorie werden Bemerkungen zusammengefasst, die sich auf die Arbeit der Mitarbeiter oder Teilnehmer beziehen, wie selbstständig diese arbeiten und wie viel Aufsicht und Betreuung notwendig sind.</p>	<p>„Also Aufsicht würde ich es vielleicht auch gar nicht nennen. Also das ein Ansprechpartner da ist, dass Hilfestellung da ist. Es geht ja nicht um Aufsicht oder Kontrolle.“ (Tr.II, Z.235-236)</p> <p>„Der Gruppenleiter ist auch nicht ständig im Raum. Oft haben sie auch schon selbstständige Arbeit zu erledigen, auch verantwortungsvolle Sachen, aber nie über längere Zeiträume. Jedes Arbeitsergebnis wird immer kontrolliert.“ (Tr.II, Z.241-243)</p> <p>„Dann sagen sie, wie schön es ist, dass man nichts mehr falsch machen kann, weil der Gruppenleiter mir immer sagt, was ich machen</p>	<p>Es ist immer ein Ansprechpartner da, der Hilfestellung geben kann, selbstständiges Arbeiten wird gefördert und oft verlangt, Arbeitsergebnisse werden immer kontrolliert, diese Betreuung gibt Mitarbeitern sicheres und angstfreies Gefühl, ohne dass die unmündig behandelt werden</p>

		<p>muss. Ich kann hier ohne Angst arbeiten.“ (Tr.II, Z.247-248)</p> <p>„Natürlich werden die wirklich nicht so kontrolliert. Wir schauen nicht auf die Hände. Sie sollen nicht das Gefühl haben, dass sie wie unmündig behandelt werden.“ (Tr.II, Z.248-250)</p>	
OK: Rahmen- und Modulpläne			
Rahmenbildungsplan und Modulhandbuch	<p>Aussagen zu dem Rahmenbildungsplan und dem Modulhandbuch werden unter dieser Kategorie erfasst.</p>	<p>„Es hat ja jeder Arbeitsbereich einen Rahmenbildungsplan. Auf dieser Basis habe ich angefangen für jeden Arbeitsbereich, für jeden Rahmenbildungsplan, ein Modulhandbuch zu erarbeiten [..].“ (Tr.II, Z.2-4)</p> <p>„Also das ist unser Rahmenbildungsplan und der hat noch einen Ergänzungsrahmenplan „Kasse – Verkauf“. Hier stehen alle Dinge drinne, von denen wir uns erhoffen, dass ein BBB-Teilnehmer das am Ende kann.“ (Tr.II, Z.14-15)</p> <p>„Daran habe ich mich orientiert und hier habe ich dann Modul 1, also Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Umweltschutz, Energieverwendung, das ist das alles. Mit den unterschiedlichen Lernzielen, die sind hier so aufgeführt. Lernziel 1, Arbeitsschutz, Vorschriften und Verordnungen.“ (Tr.II, Z.36-38)</p>	<p>Für jeden Arbeitsbereich gibt es Rahmenbildungsplan, Modulhandbuch soll für jeden Bereich darauf aufbauend erstellt werden, was sehr zeitintensiv ist, Rahmenbildungsplan enthält Inhalte/ Fähigkeiten und Fertigkeiten, die ein Berufsbildungsbereich-Teilnehmer im besten Falle am Ende beherrschen sollte,</p> <p>Modulhandbuch ist der Zielgruppe entsprechend aufgebaut mit Inhalten, leichter Sprache, Bildern und Lernzielen</p>
Binnendifferenzierung	<p>Die Binnendifferenzierung erfasst die Wertigkeit von Arbeiten, welche von den Mitarbeitern oder Teilnehmern ausgeführt werden und welche nach einem bestimmten Schema kategorisiert sind.</p>	<p>„Ich sage mal, das ist so eine Wertigkeit, wie hochwertige Tätigkeiten kann einer machen.“ (Tr.II, Z.22)</p> <p>„Ist einer tätigkeitsorientiert, zum Beispiel der junge autistische Mann, der ist überwiegend auf Zwiebelschneiden [...]. Dann Arbeitsplatzorientierung, wie zum Beispiel</p>	<p>Binnendifferenzierung ist die Wertigkeit, mit der die Tätigkeiten angegeben werden, von tätigkeitsorientiert (Zwiebel schneiden), arbeitsplatzorientiert (Dessert erstellen, portionieren und</p>

		[anonymisiert] [...]. Die ist in der Lage ein Dessert zu erstellen und dann auch noch ordentlich zu portionieren und auszuteilen. Da wäre der ganze Arbeitsplatz abgedeckt. Das nächste ist das Berufsfeld, das sind so unsere Besten hier, wo man so denkt, oh das ist ein Leistungsträger. Wenn der fehlt, dann merken wir das. Ja und Berufsbild wäre dann schon, wer in der Lage ist, eine Ausbildung zu machen.“ (Tr.II, Z. 22-31)	austeilen), Berufsfeld (Leistungsträger) bis hin zum Berufsbild (befähigt für Ausbildung)
OK: Mitarbeiter/ Teilnehmer			
Beeinträchtigungen	Zu den Beeinträchtigungen der Mitarbeiter oder Teilnehmer zählen eine Vielzahl an Behinderungen und Einschränkungen, die dazu geführt haben, dass derjenige in einer Behindertenwerkstatt arbeitet, wie zum Beispiel geistige oder motorische Behinderungen, Sprachstörungen, altersbedingte Erkrankungen und noch einige mehr.	„Die jüngeren Menschen, die zu uns kommen, haben meist eine geistige Einschränkung. Und auch natürlich Einschränkungen im Bewegungsapparat oder in den Sinneswahrnehmungen. Einige können auch nicht sprechen. Sie haben zwar Sprachverständnis, aber können sich selber nicht äußern.“ (Tr.II, Z.119-121) „Und ab mittlerem und älteren Alter, bis zu 60 Jahren haben wir ja auch schon. Die haben dann auch schon ganz viele altersbedingte Erkrankungen, wie Diabetes, Gicht, Bluthochdruck, Lungenkrankheiten und Rücken. Mindestens jeder Zweite hat Rücken. Übergewicht ist ein riesen Thema, weil sie dann gar nicht in der Lage sind, sich zu bücken.“ (Tr.II, Z.121-124)	Jüngere Menschen haben meist geistige Einschränkungen und Einschränkungen des Bewegungsapparats oder der Sinneswahrnehmung und Sprachfähigkeit, ab mittleren und älteren Alter viele altersbedingte Erkrankungen, wie Diabetes, Gicht, Bluthochdruck, Lungenkrankheiten, Rücken, Übergewicht
Soziale Faktoren	Zu den sozialen Faktoren gehören negative Einflüsse wie zum Beispiel eine schwierige Familie mit desolaten Bedingungen, welche eine normale	„Unser Klientel hat in der Regel kein Glück mit der Familie gehabt, im Gegenteil sogar großes Pech. [...] Das kann man dann auch nur super schwer wieder aufholen, wenn einmal diese sensiblen Phasen vorbei sind, wo man das lernt.“ (Tr.I, Z. 249-252)	Soziale Faktoren spielen große Rolle, wie desolate Familienverhältnisse oder –bedingungen, beeinflussen denjenigen negativ und führen dazu, dass dieser in

	psychosoziale Entwicklung der Betroffenen fast unmöglich macht.	„denn keiner ist ja von sich aus und freiwillig so geworden, wie er geworden ist. Entweder durch genetisch erworbenen Schaden oder Geburtsschaden, oder Unfall und Krankheit oder durch den psycho-sozialen Mangel.“ (Tr.II, Z.139-141)	den sensiblen Phasen psychosozialen Mangel erleidet und dies ist nur schwer auszugleichen bzw. aufzuholen
Gruppenzusammensetzung	Angaben zu der Gruppenzusammensetzung beziehen sich auf die Homo- bzw. Heterogenität der Gruppen, das Einteilen der neuen Teilnehmer in die Gruppen und die Gruppengröße.	<p>„Nein, also Zufall ist es nicht, aber homogen sind sie auch nicht. Geht gar nicht. Wir nehmen von 17 bis 60 Jahren auf, Männer und Frauen. Leute mit und ohne Berufserfahrung, alle Behinderungen und dann auch noch monatlich.“ (Tr.II, Z.165-166)</p> <p>„Also insofern homogen, dass ich es versuche auf den Gruppenleiter zuzuschneiden, so dass der mit den Menschen gut hinkommt. Also ich mache das jetzt acht Jahre. Ich glaube wir mussten nur zweimal jemanden wechseln lassen, ansonsten klappt das ganz gut.“ (Tr.II, Z.175-177)</p> <p>„Die Gruppen sind sehr voll, also zur Zeit hat jeder 12 oder 13 in der Gruppe, das ist sehr viel. Lässt sich nur tragen, weil sie nicht jeden Tag alle hier sind, sondern ja auch im Praktikum“ (Tr.II, 177-178)</p>	<p>Mitarbeiter sind sehr heterogen: 17 bis 60 Jahre, Männer und Frauen, mit und ohne Berufserfahrung, alle Behinderungen,</p> <p>Versuch neue Teilnehmer so auf die Gruppen aufzuteilen, dass Gruppenleiter gut mit den Mitarbeitern zurechtkommt und eigene Kompetenzen anwenden kann, Gruppengröße 12 bis 13 Mitarbeiter, wobei nicht jeden Tag alle vor Ort sind</p>
Abschied und Zertifikat	Die Kategorie erfasst Bemerkungen zu dem Abschied der Berufsbildungsbereich-Teilnehmer, dessen Ablauf und Wertigkeit, sowie Aussagen zu dem an Ende vergebenen Zertifikat.	<p>„Ein Zertifikat gibt es, hier ist es. Das ist ganz individuell. Auf keinem steht das gleiche, sondern da steht wirklich das, was derjenige in dieser Zeit erlernt hat.“ (Tr.II, Z.280-281)</p> <p>„Dann gibt es eine Feierstunde mit einer gedeckten und festlichen Tafel, mit einer Rede.</p>	<p>zum Abschied Feierstunde mit Essen und einer Rede,</p> <p>Zertifikat zum Abschluss des Berufsbildungsbereichs, auf dem steht, was jeder in dieser Zeit erlernt hat, Zertifikat ist (bis jetzt) noch</p>

		<p>Ja, das wird richtig schön gemacht.“ (Tr.II, Z.284-285)</p> <p>„Es ist aber nichts Anerkanntes, es ist nur ein Zertifikat. [...] Also damit gehen sie schon sehr stolz nach Hause. Aber politisch gibt es da auch Bestrebungen, dass es auf eine höhere Stufe gesetzt werden soll.“ (Tr.II, Z.285-292)</p>	<p>nichts Anerkanntes, aber Teilnehmer sind stolz darauf</p>
OK: Erfahrungen außerhalb der Einrichtung			
<p>Ausbildungs- oder Jobabbruch</p>		<p>„Also nicht wollen ist nicht der Maßstab, eher nicht können. Also schlichtweg Überforderungen.“ (Tr.I, Z.224)</p> <p>„Es schaffen ja auch viele diese Ausbildung zum Koch und dann kommen sie trotzdem hier her. Nicht weil sie es gerne möchten, sondern weil sie entweder psychosozial überfordert oder inhaltlich und fachlich überfordert sind.“ (Tr.I, Z.224-226)224-226)</p> <p>„Die haben dann ja auch Unterricht und dann sind sie völlig überfordert, das können sie nicht. Viele kommen von der Förderschule, eigentlich fast alle.“ (Tr.I, Z. 232-233)</p> <p>„Die sind in einem so großen Klassenverbund überfordert. Wenn der Lehrer Frontalunterricht macht und in die Klasse hinein etwas erklärt, das nehmen die gar nicht auf.“ (Tr.I, Z.235-237)</p> <p>„Sie können sich wenig merken und die Konzentrationsfähigkeit ist eingeschränkt. Ausdauer, Durchhaltevermögen.“ (Tr. I, Z.238-239)</p>	<p>Ausbildungs- oder Jobabbruch durch Überforderungen, psychosozial oder inhaltlich und fachlich überfordert, Unterricht zu schwer, großer Klassenverband und Frontalunterricht negativ, Merkfähigkeit, Konzentration, Ausdauer und Durchhaltevermögen eingeschränkt, soziale Komponente zeigt sich auch im Mobbing und sich nicht behaupten können</p>

		<p>„Und dann oft auch noch die soziale Komponente, das sie dann gar nicht in der Lage sind, sich in so einer Klasse zu behaupten. Der Standardsatz ist auch: „Ich wurde gemobbt“.“ (Tr.I, Z.241-242)</p>	
Externe Praktika		<p>„Also wenn man hier hinkommt, kann man sowohl ein internes, als auch ein externes Praktikum machen. Das biete ich immer an. Wir haben ja auch draußen am Brett zurzeit zwei Stellen hängen, und das biete ich auch immer an. Es melden sich auch immer welche. Vorrangig die jüngeren, die noch gar keine Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gemacht haben.“ (Tr.II, Z.186-189)</p> <p>„Wir haben ja direkt ein Projekt, „Wege in Arbeit“. Da gibt es Jobcoaches, die akquirieren auch Praktikumsplätze und suchen diejenigen draußen, weil das würden meine Mitarbeiter in den richtigen Betrieben nicht noch schaffen.“ (Tr.II, Z.190-191)</p> <p>„Und dafür ist es dann halt auch, das die Jobcoaches dann halt rausfahren, das ist wie so eine virtuelle Gruppe. Die haben keinen festen Raum, sondern sind mal hier und mal da. Aber sie bilden schon eine Gruppe, und sie werden auch betreut. Und das kann jeder, der möchte.“ (Tr.II, Z.194-197)</p>	<p>Möglichkeit zum internen und externen Praktikum besteht, am schwarzen Brett hängen Angebote, vorrangig jüngere Teilnehmer wollen sich auf dem Arbeitsmarkt erproben,</p> <p>Projekt „Wege in Arbeit“ mit speziellen Jobcoaches verhilft Mitarbeiter zu Praktikums- und Arbeitsplätzen außerhalb der Einrichtung</p>
Externe Möglichkeiten/ Projekte		<p>„Wir arbeiten sehr viel für das Möbelwerk in Meyenburg und das ist von dort aus räumlich naheliegend. Und dort sollte eine ganze Gruppe direkt im Werk angegliedert werden. [...] Sie sollten dort wirklich integriert werden. Das ging so lange gut, wie da täglich ein Gruppenleiter</p>	<p>Externe Arbeitsprojekte gelingen meist nur, wenn Gruppenleiter dort vor Ort ist, bei Entwöhnung dann oft Scheitern des Projektes,</p>

		<p>vor Ort war, und als es dann nach und nach entwöhnt werden sollte, da hat das Werk sofort gesagt, dass sie es nicht mitmachen.“ (Tr.II, Z.211-215)</p> <p>„Die gehen ja wirklich gerne auch in die Gesellschaft rein. Also die meisten. Und unbefangen, aber das Problem ist, das es umgekehrt nicht so ist.“ (Tr.II, Z.227-228)</p>	<p>die meisten Mitarbeiter gehen gerne und unbefangen in die Gesellschaft, oft umgekehrt nicht so</p>
OK: Zukunftsvisionen und Ideen			
<p>Zukunftsvisionen und Ideen</p>		<p>„Wir sind so mit dem Alltag beschäftigt, aber wir sind auch gedanklich jetzt auch dabei zu gucken, wie wir die berufliche Bildung qualitativ besser machen können. So dass wir auch hier im Hause schon mehr anfangen, berufstypisch mehr zu machen. Also für die Küche, für den Metallbereich, für die Gärtnerei. [...] Damit hier dann bald auch nicht nur ein Zertifikat, sondern eine Art Zeugnis ist, wo spezielle Module, oder was ihr hier jetzt so macht.“ (Tr.II, Z.301-306)</p> <p>„So etwas [Kochworkshop] machen sie gerne. Wichtig ist nur für unsere Leute hier [...], dass Anteile vorhanden sind, die sie machen können. Dass es nicht alles zu schwer ist. Dass sie sich nicht als die Letzten fühlen, das ist ganz wichtig. Sie müssen wertschätzend in der Runde sein. Das wäre eigentlich das Einzige, was ich mir wünschen würde.“ (Tr.II, Z.320-322)</p> <p>„Die sind schon anders, aber die können auch was. Das wäre eigentlich das, was mir gefallen würden, wenn das als Credo hinten rauskommt.“ (Tr.II, Z.153-154)</p>	<p>Berufliche Bildung qualitativ besser gestalten, erste Bemühungen auch intern, nicht mehr nur Zertifikat, sondern ein Zeugnis mit speziellen Modulen,</p> <p>Kochworkshops wären gute Möglichkeit der Verbindung der Mitarbeiter mit den Auszubildenden des OSZ, würden Mitarbeiter gern machen, es müssten machbare Anteile für die Mitarbeiter dabei sein, wertschätzendes Arbeitsklima,</p> <p>Credo „Die sind schon anders, aber die können auch was.“</p>

		„Das muss man kennenlernen. Da würde ich mir wünschen, dass die angehenden, jungen Köche die Chance kriegen, Verständnis zu haben.“ (Tr.II, Z.380-382)	
--	--	---	--

Titel: Inhaltsanalyse Interview Personal Außenstelle Lebenshilfe bei Lucullus

Datum: 30.11.2018

Ort: Wittenberge, Außenstelle der Lebenshilfe, bei Lucullus

Beteiligte: zwei Interviewer/innen, zwei Gruppenleiter/innen der Lebenshilfe

Kategorie (OK & UK)	Definition	Ankerbeispiele	Anmerkungen (Interpretationen)
OK: Außenstelle und Lucullus			
Vorteile Außenstelle	Die Vorteile der Außenstelle der Lebenshilfe bei Lucullus beziehen sich auf den Vergleich zu der Küche der Lebenshilfe im Hirtenweg. Die Vorteile beinhalten Angaben zu den Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter, wie das individuelle Gestalten der Arbeit, die Gruppengröße und die Förderung.	<p>„Die waren ja vorher im Hirtenweg mit eingebunden. Ich muss dazu sagen, [...] viele von den Mitarbeitern sind auch untergegangen. Die wurden gar nicht gefordert.“ (Tr.II, Z.58-61)</p> <p>„Sie wurden im Grunde genommen auch gar nicht dort mal rausgenommen und haben irgendwas probieren dürfen. Und hier, ich denke mal hier sind sie viel glücklicher als da drüben in der Werkstatt.“ (Tr.II, Z.68-71)</p> <p>„Und die kleine Gruppe.“ (Tr.II, Z.73)</p>	bessere Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter, sind glücklicher, werden optimaler gefordert und gefördert, können andere Arbeiten ausprobieren, haben eine kleiner e Gruppengröße, wo niemand untergeht
Zusammenarbeit mit Lucullus	Die Kategorie bezieht sich auf Aussagen zu der Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Lucullus, mit dem ein Kooperationsvertrag besteht. Dazu zählen wertschätzende Äußerungen und Angaben zu den eingesetzten Arbeitsbereichen wie z.B. das Einbinden der Mitarbeiter in die Küchenarbeit von Lucullus und	<p>„Aber das Lucullus selber ist auch eine gute Zusammenarbeit mit dem Personal oben. Die werden auch angefordert zum Mitfahren mal, Essen ausfahren und die Jungs machen das sowieso gerne, die fahren da gerne mit.“ (Tr. I, S.1, Z.10-13)</p> <p>„wir haben einen Kooperationsvertrag hier mit Lucullus Catering und machen dort die Zuarbeiten. Die werden dann oben in einzelnen</p>	Kooperationsvertrag mit Lucullus, gute Zusammenarbeit mit dem Personal, Mitarbeiter wertgeschätzt und angefordert, Mitarbeiter liefern Zuarbeiten und werden auch in einzelnen Bereichen eingesetzt

	das Anfordern der Mitarbeiter zu Außenterminen oder Fahrdiensten.	Bereichen eingesetzt und werden dann begleitet.“ (Tr.I, Z.115-118)	
Unterscheidung Prignitz-Werkstätten und Lucullus	Die Kategorie erfasst Aussagen zu der Unterscheidung des Unternehmens Lucullus, welches sich oben im Haus befindet, und der Außenstelle der Lebenshilfe, deren Küche unten im Gebäude ist. Dazu gehören die räumlichen und arbeitsspezifischen Unterschiede.	„Oben ist Lucullus, hier unten ist Prignitz-Werkstätten, und wir machen nur die Zuarbeit für Lucullus, Gemüse putzen, Kartoffeln schneiden, Eier pellen, auch mal kleine, fürs Catering kleine Vorbereitungen.“ (Tr. I, Z.19-22) „Na oben ist schon stressiger. [...] Hier haben sie ihre gesetzlichen Pausen. Oben wird das oftmals verschoben. Ist ja ein Unterschied, geht ja in Arbeitsprozess mit rein. Und dafür sind sie in der Lebenshilfe, sagen wir ja immer. Hier haben sie ja wirklich ihre gesetzlichen Pausen.“ [Tr.I, Z.102-107)	Prignitz-Werkstätten liefern Zuarbeit für Lucullus, Mitarbeiter der Prignitz-Werkstätten arbeiten im geschützten Raum mit weniger Stress, haben z.B. gesetzliche Pausen, die eingehalten werden
OK: Arbeiten in der Außenstelle			
Arbeitsaufgaben und -ablauf	Die Kategorie erfasst die Arbeitsaufgaben der Mitarbeiter und den normalen Tagesablauf auf Arbeit. Dazu gehören z.B. Angaben zu den getätigten Arbeiten wie Gemüse schnippeln, Nachtisch abpacken, abwaschen und abräumen.	„Na wir haben ja auch jemanden [...] und der schnippelt dann immer, wenn er hier ist, das ganze Gemüse. Der ist wirklich so pffiffig.“ (Tr.I, Z.22-25) „Wir packen den Nachtisch ab für die für den anderen Tag. Das macht der Mitarbeiter, der sonst auch eingeteilt ist.“ (Tr.I, S.26-28) „Die wissen ihren Arbeitsplatz, sie sind in der Abwaschküche, helfen da mit an der Maschine, mit den Tellern und das Abräumen des Frühstücks.“ (Tr.I, Z.36-39) „Nach dem Frühstück, wenn oben Frühstücksgeschäft vorbei ist, die haben ja auch richtig einen großen Saal, wo Frühstück gegessen wird und Mittag. Dann gehen sie hoch	Routine bei den Arbeitsaufgaben, zeitliche Vorgaben durch Tagesgeschäft, oft sind bestimmte Mitarbeiter immer für eine bestimmte Aufgabe verantwortlich, je nach deren Fähigkeiten und Fertigkeiten, eher einfache Arbeiten und Zuarbeiten, Arbeiten werden vorwiegend in der Küche der Werkstatt verrichtet, einige Mitarbeiter werden auch hoch zu Lucullus geschickt

		und zwei wischen die Tische ab und nachmittags machen wir das genauso nochmal.“ (Tr.I,Z.50-55)	
Individueller Arbeitseinsatz	Die Kategorie beinhaltet Aussagen zu dem individuellen Einsatz der Mitarbeiter, je nach deren Fähigkeiten und Fertigkeiten, und zu dem flexiblen und lösungsorientierten Umgang mit Schwächen und Problemen der Mitarbeiter.	<p>„Da gucken wir, wie weit kann er rechnen, lesen schreiben. Und so hat auch jeder hier seinen Job, jeder nach seinen Fähigkeiten. Wir haben ja auch zwei, drei Leute, die nicht lesen und schreiben können, aber die [...] sich alles merken und wir arbeiten mal mit bildlichen Darstellungen.“ (Tr.I, Z.28-32)</p> <p>„Für die kalte Küche haben wir mal früher gehabt, es wurden ein, zwei Leute hochgeschickt haben oben in der kalten Küche, aber es ist zu eng da oben und die waren zu unsicher. Dann holen wir uns lieber die Rohstoffe alle runter und diejenige macht es dann hier unten fertig, schneidet das alles und trägt es dann wieder nach oben.“ (Tr.I, Z.39-44)</p> <p>„Einen haben wir hier, den können sie auch überall mitnehmen. Den nehmen die auch fast überall mit, der hat dann auch mal andere Arbeitszeiten“ (Tr.I, Z.65-68)</p>	Mitarbeiter werden nach individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt, auf Schwierigkeiten wird konstruktiv und lösungsorientiert reagiert, indem die Arbeitsbedingungen und -voraussetzungen angepasst werden, bei Wunsch werden auch Arbeitszeiten angepasst
Arbeitsbedingungen und Arbeitsdruck	Die Kategorie beinhaltet Angaben zu den Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter, wie Arbeitsdruck, Entlastung der Mitarbeiter, Bestimmungen und Einstellungen dazu.	<p>„Was wir bewältigen können, machen wir. Also da steigen wir dann mit ein.“ (Tr.II, Z.91-92)</p> <p>„Das heißt, das wurde mit dem Chef so da oben abgesprochen, dass soweit wie wir die Arbeit leisten können mit den Mitarbeitern, machen wir das auch und was wir dann nachher nicht können, das auch nicht.“ (Tr.II, Z. 95-98)</p> <p>„Ja die bestehen ja auch auf die Stunden. Überstunden sollen ja nicht anfallen“ (Tr.II, Z.101-102)</p>	Arbeitsdruck wird so gering wie möglich gehalten, bei Bedarf hilft das Personal tatkräftig mit, Absprache mit Locullus über Arbeitsbedingungen, nur was schaffbar ist, wird auch gemacht, feste Bestimmungen wie keine Überstunden und pünktlicher Feierabend

		„Und wenn eben Feierabend ist, dann ist halt Feierabend.“ (Tr.II, Z.103-104)	
OK: Mitarbeiter und Team			
Mitarbeiteranzahl	Die Kategorie erfasst Aussagen zu der Mitarbeiterzahl und -zusammensetzung. Dazu gehören die Maximal- und Minimalanzahl von Mitarbeitern in der Küche.	„Und sonst sind es ja neun und zwei von der BBB, nein drei von der BBB.“ (Tr.II, Z. 79-80) „12 Mitarbeiter [maximal] [...] Ja manchmal passiert es auch, da reduziert sich die Mitarbeiterzahl. [...] Da haben wir hier auch schon mit drei oder zwei gegessen.“ (Tr.II, Z.83-87)	Momentan 9 feste Mitarbeiter und drei Teilnehmer aus dem Berufsbildungsbereich, Platz ist für maximal 12 Mitarbeiter, es kommt (wenn auch selten) vor, dass auch nur zwei oder drei Mitarbeiter da sind
Teamklima	Aussagen zu dem Teamklima beziehen sich auf Einschätzungen zu der Zufriedenheit der Mitarbeiter, aber auch auf den Umgang miteinander, zwischen den Mitarbeitern und auch zwischen Personal und Mitarbeiter.	„Und hier, ich denke mal hier sind sie viel glücklicher als da drüben in der Werkstatt. Weil sie hier auch mal [...] ihre Freiheit genießen können.“ (Tr.II, Z. 69-72) „Nein, aber wir sind auch so, dass wir mal mit denen auch mal paar Scherze machen, oder die auch mit uns.“ (Tr.II, Z. 274-276)	Hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter wird berichtet, glücklicher in der Außenstelle, wertschätzender und humorvoller Umgang zwischen Personal und Mitarbeiter, insgesamt gutes Teamklima
Arbeit mit Klientel	Die Kategorie beinhaltet Angaben zu der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, die in der Behindertenwerkstatt (Bereich Küche) arbeiten. Dazu zählen bestimmte Arbeitsweisen und -hilfen, sowie Einschränkungen der Mitarbeiter und der Umgang damit.	„Man muss kontrollieren. Also sie sind nicht in der Lage, die Aufgaben selbstständig umzusetzen. Also komplett. Wenn man jetzt den Mitarbeitern erklärt, hör zu, das und das liegt an, dann fängt es schon an beim Zweiten: „Nicht so viel, das kann ich mir nicht merken.““ (Tr.II, Z.25-29) „Also kleine Aufgabe und dann, wenn es abgearbeitet ist, folgt der nächste Schritt. Anders funktioniert es nicht.“ (Tr.II, Z.29-31) „Und wir brauchen auch kaum noch hochgehen und da gucken. Wir teilen die ein, schicken die	Kontrolle der Arbeiten durch das Personal ist wichtig, wenn auch nur bei manchen in größeren Abständen, komplett selbstständiges Arbeiten oft nicht möglich, wiederholtes und verständliches Erklären erforderlich, kleine Aufgaben mit Schritt-für-Schritt-Umsetzung

		hoch, zwischendurch nur mal gucken, funktioniert das alles.“ (Tr.I, Z.45-48)	
Hygiene Mitarbeiter	Die Kategorie erfasst die Aussagen zu der Hygiene der Mitarbeiter und den Möglichkeiten der Umsetzung in den Räumlichkeiten.	„Es wird ja auch angeboten und manchmal sagen wir auch, es wird geduscht. Der eine oder andere will nicht duschen. [...] Die haben zwei Duschen. Aber die nehmen das auch in Anspruch. Die Mädchen nehmen das oftmals [in Anspruch].“ (Tr.II, Z. 40-47)	getrennte Damen- und Herrenumkleiden mit Duschen, der eine oder andere will nicht duschen, vom Personal aber auch mal gefordert, Mädchen nehmen die Duschen mehr in Anspruch
Förderung Mitarbeiter	Die Kategorie beinhaltet Angaben zur Förderung der Mitarbeiter. Dazu gehören Beispiele, wie Mitarbeiter in der Außenstelle vom Personal (Ausbilder/ Gruppenleiter etc.) besonders gefordert und gefördert werden.	„Wir haben den einen oder anderen drin in der Küche, wo wir gesagt haben, wir probieren das mal aus, welche Fähigkeiten sie überhaupt haben. Der eine oder andere ist eigentlich wirklich nicht gefordert worden. Und es ist wirklich schön, wenn man die eine sieht hier, die kann auch kochen. Die muss nicht nur an der Abwäsche stehen und da Teller putzen oder sonst was.“ (Tr.II, Z.61-67) „Ich denke für mich, dass es dazu dient, wen können wir vielleicht doch auf den ersten Arbeitsmarkt schicken. Die werden dann ja hier auch gefördert und da kann man ja immer mal schauen, hat man jemand“ (Tr.II, Z.148-151)	Personal hat in der täglichen Arbeit immer auch den Fokus, wen sie wie fordern und fördern können, Mitarbeiter können neue Arbeitsbereiche ausprobieren, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden gefördert, Personal ist da sehr engagiert
Vorerfahrungen Mitarbeiter	Die Kategorie Vorerfahrungen der Mitarbeiter bezieht Aussagen zu der Zeit vor der Arbeit in der Behindertenwerkstatt (Bereich Küche) mit ein, wie vorige Ausbildungen oder Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt.	„Ich habe ja einen, der war schon mal auf dem ersten Arbeitsmarkt, aber das ganze Soziale und so, das hat nicht funktioniert.“ (Tr.I, Z.61-64) „Kann sein, dass hier von welche sind, also drüben welche sind, die hier eine Ausbildung angefangen haben. Aber das kriegen die wenigsten hin.“ (Tr.I, Z.73-76).	Manche Mitarbeiter haben bereits eine Ausbildung vorher angefangen, teilweise auch erfolgreich beendet, oder waren in Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt, dabei zeigten sich bei vielen dann Probleme und Schwierigkeiten, wie zum

			Beispiel soziale Schwierigkeiten und Überforderungen aus anderen Gründen
Zusammenarbeit mit BBZ	Die Kategorie enthält Angaben zu Versuchen einer Zusammenarbeit mit den Auszubildenden oder Teilnehmern aus einer BvB vom BBZ und den Mitarbeitern der WfbM (Bereich Küche).	<p>„wir haben es ja ausprobiert mit dem BBZ zusammen, geht nicht. Das geht nicht. Weil das sind ja meistens nur die jungen Wilden, die Sozialschwachen, die ja jetzt hier dazu kommen würden, und mit unseren Leuten das geht manchmal nicht.“ (Tr.I, Z.86-90)</p> <p>„Ja, ist ein soziales, weil die vom BBZ oder von der BvB, wo sie alle herkamen, die hatten echt ein Problem damit, die wollten nicht Lebenshilfe sein, die haben sich dann abwärtend so ein bisschen.“ (Tr.I, Z.93-96)</p>	Die Zusammenarbeit mit dem Klientel des BBZ wird als negativ bewertet, da die Teilnehmer des BBZ sich vom sozialen Hintergrund und den Schwierigkeiten her zu stark von den Mitarbeitern der Lebenshilfe unterscheiden und ein abwertendes Verhalten gegenüber der Mitarbeiter gezeigt haben, Versuche waren erfolglos,
OK: Dokumentation und Feedback			
Tätigkeitsnachweis	Die Kategorie erfasst Aussagen zu den Tätigkeitsnachweisen, die vom Personal und von Mitarbeitern regelmäßig erstellt werden. Dazu gehören Zeitangaben, Inhalte, Umsetzung und Gründe der Nachweise.	<p>„Also wir müssen dann für die, müssen wir noch schreiben, einmal im Monat jetzt, was sie für Tätigkeiten machen, wie sie sich entwickelt haben, bewerten.“ (Tr.II, Z.118-121)</p> <p>„Diese Bewertung dienen dazu, [...] dass da der Auditor kommt, jedes Jahr einer, der auch die Arbeiten des Praxisanleiters und auch vom Berufsbildungsbereich [überprüft].“ (Tr.II, Z.133-139)</p> <p>„Ich denke für mich, dass es dazu dient, wen können wir vielleicht doch auf den ersten Arbeitsmarkt schicken. Die werden dann ja hier auch gefördert und da kann man ja immer mal schauen, hat man jemand“ (Tr.II, Z. 148-151)</p>	Obligatorische Tätigkeitsnachweise werden vom Personal über jeden Mitarbeiter monatlich erstellt, Mitarbeiter werden miteinbezogen und schreiben auch selbst ihre Tätigkeiten auf, das Umsetzen/ Können der Tätigkeiten wird dann noch vom Personal bewertet, Nachweise sind vorrangig für die Qualitätssicherung, aber auch für möglich

		<p>„Monatlich finde ich gut. Also bis vor kurzem [...] haben wir es noch wöchentlich geschrieben. Das war nun nicht notwendig.“ (Tr.II, Z. 154-156)</p> <p>„Ich versuch es ja auch, mit dem Schreiben, dass die Mitarbeiter alleine. Die haben hier bei mir jeder so ein Hefter, wo sie dann reingucken können [...] Dann schreiben sie mir auf, heute abgewaschen und das gemacht, damit ich das dann auch einmal im Monat zusammenschreiben kann.“ (Tr.II, Z. 164-171)</p> <p>„Da stehen hauptsächlich die Tätigkeiten drin und wir bewerten die noch. Da haben wir dann die Liste, kann es, kann es gut, kann es etwas, und das brauchen wir nur ankreuzen.“ (Tr.II, Z.173-176)</p>	<p>Fördermaßnahmen gedacht, Turnus von einem Monat wird als gut und machbar bewertet</p>
<p>Einschätzung Mitarbeiter</p>	<p>Die Kategorie erfasst die Einschätzung der Mitarbeiter und das Feedback, welches das Personal ihnen gibt. Dazu gehören mündliche und schriftliche Einschätzungen, die keine Tätigkeitsnachweise (s.o.) darstellen.</p>	<p>„Also von uns bekommen sie so das Feedback. Das gehen wir so mit ihnen oft durch.“ (Tr.II, Z.192-193)</p> <p>„Und was jetzt im BBB, weil das läuft ja alles über den BBB, da sind ja dann die anderen, und ganz zum Schluss, weiß nicht, kriegen die ein Zertifikat.“ (Tr.II, Z.194-196)</p> <p>„Weil die kommen oftmals her, die Gruppenleiter von da, und dann unterhalten wir uns auch mit denen zusammen. Nicht nur, wenn irgendwas ist, sondern auch wenn was Gutes ist. Die kommen mindestens zweimal im Monat, wenn nicht noch öfter sogar her.“ (Tr.II, Z.207-212)</p>	<p>Personal gibt regelmäßiges mündliches Feedback während der Arbeit in der Küche, im Berufsbildungsbereich bekommen die Teilnehmer am Ende ein Zertifikat mit einer Einschätzungen der Fähigkeiten und Fertigkeiten, zwischen Gruppenleiter der Lebenshilfe und Praxisanleiter/ Ausbilder in der Außenstelle gibt es regelmäßige</p>

			Besprechungen und Einschätzungen
Verdienst Mitarbeiter nach Einschätzung	Die Kategorie beinhaltet Aussagen zu dem Verdienst der Mitarbeiter, der sich auch nach der persönlichen Einschätzung und Bewertung der Mitarbeiter richtet, welche vom Personal vorgenommen wird.	<p>„Aber es ist immer, jeder nach seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Es kann auch sein, dass einer, der gar nicht lesen und schreiben kann, genau dieselben Punkte hat, eingeschätzt wird von uns.“ (Tr.II, Z.232-235)</p> <p>„Ich meine, wenn ich jetzt oben in der Abwäsche bin und da ist auch viel Betrieb. Warum sollte ich den schlechter bewerten, als derjenige, der unten an der Kasse sitzt. Warum denn? Der leistet auch viel mehr.“ (Tr.II, Z.236-239)</p> <p>„Zweimal im Jahr werden die neu bewertet.“ (Tr:II, Z. 243)</p> <p>„Der eine oder andere, der kommt erst gar nicht und kommt wie er Lust hat. Da muss ich natürlich überlegen, Leistungszulage, ja oder nein kürzen.“ (Tr.II, Z.244-246)</p>	Es findet zweimal im Jahr eine Einschätzung und Bewertung der Mitarbeiter statt, nach dieser Bewertung richtet sich auch der Verdienst der Mitarbeiter (als Leistungszulage), jeder Mitarbeiter wird auf Basis seiner eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten eingeschätzt, z.B. führt die Fähigkeiten des Schreibens und Rechnens nicht automatisch zu einer höheren Punktzahl, wichtige Faktoren der Bewertung sind z.B. Motivation, Pünktlichkeit und regelmäßige Teilnahme
OK: Unterscheidung Fachpraktiker- und Kochausbildung			
Unterscheidung Fachpraktiker- und Kochausbildung	Die Kategorie beschreibt die Unterscheidung zwischen der Reha-Ausbildung (Fachpraktiker Küche) und der Kochausbildung. Dazu zählen unter anderem Unterschiede in der Leistungsanforderung (theoretisch und praktische Inhalte) und im Unterstützungsangebot.	<p>„Die Kochausbildung ist vom Theoretischen und Praktischen her ganz anders gelegen, weil die Anforderungen dort viel höhergestellt sind, als in der Reha-Ausbildung. In der Reha-Ausbildung haben sie ja immer noch einen Stützlehrer und Sozialpädagogen, wo dann die, sagen wir die Azubis begleitet werden.“ (Tr.I, Z. 123-128)</p> <p>„Und im Reha-Bereich muss man ja auch sagen, die sind ja nicht gleich für den ersten</p>	Anforderung der Kochausbildung werden im theoretischen und praktischen Bereich als höher eingestuft, das Niveau der Reha-Ausbildung als herabgesetzt, die Reha-Ausbildung liefert mit Stützlehrern und

		<p>Arbeitsmarkt, denn die werden ja meistens vom Jobcenter vermittelt“ (Tr.I, Z.131-134)</p> <p>„Inhaltlich [mehr] ja. Weil man hier bei den Fachpraktikern vom Niveau her absetzen muss.“ (Tr.I, Z. 152-153)</p> <p>„Weil zum einen einmal die Motorik nicht immer da ist und am Ende halt eine andere Anwendungsphilosophie und wie gesagt, da muss man drauf einwirken und [bei] Fachpraktikern muss ja ständig jemand mit dabei sein. Die brauchen erst die Anleitung, Unterstützung und am Ende auch die Kontrolle.“ (Tr.I, Z.155-160)</p> <p>„Man hat immer ein, zwei in der Ausbildung mit drin, wo man sagen kann, kann man fördern. Der hat auch die Voraussetzung, um in der Kochausbildung das durchzuziehen.“ (Tr.I, Z. 176-179)</p>	<p>Sozialpädagogen ein größeren Unterstützungsangebot für die Auszubildenden, Menschen mit Reha-Ausbildung finden erschwerter Jobs auf dem ersten Arbeitsmarkt, Fachpraktiker brauchen im Arbeitsprozess mehr Anleitung, Unterstützung und Kontrolle, Verlängerungen der Reha-Ausbildung zur Kochausbildung sind selten, können aber durch persönliche Förderung vorkommen</p>
--	--	--	--

Anhang B: Beobachtungsbogen

Beobachtungsbogen für den Unterrichtsbesuch

Bitte schätzen Sie ein, ob und in welcher Intensität die folgenden Qualitätsmerkmale in der besuchten Unterrichtsstunde vorkommen! Benutzen Sie dafür die Skala von 0 bis 5:

trifft überhaupt nicht zu 0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 trifft vollständig zu.

Bitte beachten Sie: Nicht alle diese Qualitätsmerkmale können in einer einzigen Unterrichtsstunde vorkommen.

Name Beobachter/in:

Datum und Zielgruppe der Beobachtung:

	0	1	2	3	4	5	Anmerkungen
1. Klassenführung							
Der Unterricht erfolgt auf der Basis eines Regelsystems, das Störungen von vornherein vermeiden hilft.							
Die Lehrkraft behält den Überblick über unterrichtsbezogene und/oder unterrichtsfremde Aktivitäten der Schüler.							
Die Lehrkraft sorgt für ein hohes Maß an tatsächlicher Lernzeit (Pünktlichkeit, kein Leerlauf).							
Dem Unterricht liegt eine klare Planung zugrunde, doch reagiert die Lehrkraft schüler- und situationsgemäß flexibel.							
2. Unterrichtsklima							
Die Lehrkraft fördert eine positive Einstellung zu Lernen und Leisten.							
Die Beziehungen zwischen Lehrkraft und Schülern sind entspannt und angstfrei.							
Die Schüler gehen freundlich und rücksichtsvoll miteinander um.							
Der Umgangston der Lehrkraft ist freundlich und wertschätzend.							

Alle Schüler werden in das Unterrichtsgeschehen einbezogen.							
3. Motivierung							
Die Lehrkraft bezieht den Erfahrungshorizont der Schüler und/oder Schülerinteressen in den Unterricht ein.							
Die Lehrkraft macht den Schülern die Bedeutung/ den Sinn von Unterrichtsinhalten bewusst.							
Die Aufgabenstellungen sind abwechslungsreich und anschaulich (hoher Aufforderungscharakter).							
Die Lehrkraft verstärkt individuelle Lernfortschritte und/oder Verhaltensweisen durch Lob und Ermutigung.							
Die Lehrkraft zeigt sich selbst an den Unterrichtszielen und -inhalten interessiert.							
4. Strukturiertheit							
Der Unterricht knüpft an bisher Gelerntes an.							
Informationen werden klar strukturiert präsentiert.							
Die Lehrkraft drückt sich gut verständlich aus.							
Fachsprache wird angemessen verwendet.							
Die Aufgabenstellungen sind so präzise formuliert, dass den Schülern klar ist, was sie tun sollen.							
Das Unterrichtstempo ist angemessen.							
5. Zielorientierung							
Der Unterricht baut zusammenhängendes, vernetztes Wissen auf.							
Der Unterricht setzt die Lernziele des Lehrplans um.							
Die angestrebten Lernziele werden klar thematisiert.							
Fachliche und/oder überfachliche Zusammenhänge werden aufgezeigt.							

6. Individuelle Unterstützung							
Die Lehrkraft gibt Hilfestellung, wenn Schüler etwas nicht verstehen oder können.							
Die Lehrkraft achtet nicht nur auf Leistungsergebnisse, sondern auch auf Lernerfolge und Lernschwierigkeiten.							
Die Lehrkraft stellt unterschiedliche Aufgaben je nach Können der Schüler.							
Fehler der Schüler werden konstruktiv für das Lernen genutzt.							
7. Selbstständiges Lernen							
Die Schüler haben Gelegenheit, fachliche und/oder methodische Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.							
Die Schüler haben Gelegenheit, Medienkompetenz zu erwerben bzw. zu erproben.							
Die Schüler haben Gelegenheit, personale und/oder soziale Kompetenzen zu erwerben bzw. zu erproben.							
Die Schüler erhalten Anregungen zur Reflexion und Verbesserung der eigenen Lernstrategien.							
8. Variabilität der Unterrichtsformen							
Verschiedene methodische Vorgehensweisen (z.B. direkte Instruktion, Projektarbeit, Freiarbeit) kommen zum Einsatz.							
Die Unterrichtsmethoden werden den angestrebten Zielen und Inhalten entsprechend variiert.							
Fachspezifische Arbeitsweisen kommen - dem Alter der Schüler gemäß - zur Anwendung.							
In Phasen kooperativen Lernens können die Schüler voneinander lernen und/oder die Arbeit im Team üben.							

9. Lernerfolgssicherung							
Die Aufgaben haben ein angemessenes Anforderungsniveau (weder Über- noch Unterforderung).							
Die Schüler lernen, ihr Wissen in unterschiedlichen Zusammenhängen anzuwenden.							
Der Unterricht enthält Phasen des Wiederholens und Übens.							
Das Erreichen der Lernziele wird überprüft.							
Die Hausaufgaben sind eine sinnvolle Ergänzung des Unterrichts.							
Die Hausaufgaben werden kontrolliert und besprochen.							
10. Medien							
Die Lehrperson nutzt digitale Medien zur Veranschaulichung und zum besseren Verständnis von Lerninhalten.							
Es werden visuelle Methoden genutzt.							
Es werden auditive Medien genutzt.							
Es werden audiovisuelle Medien genutzt.							
Die genutzten digitalen Medien bauen Barrieren für Menschen mit Behinderungen ab.							
Die Schüler reagieren motivierter auf die mediengestützte Arbeit.							
Die Lehrperson geht kompetent mit digitalen Medien um.							
Die Schüler entwickeln Medienkompetenz.							
Anmerkungen:							