

Text 6

HANDBUCH

NEETS IN MOBILITÄTEN

ERFAHRUNGSORIENTIERTE UND STIMULIERENDE
FORMATE IM AUSLAND FÜR JUGENDLICHE MIT
GERINGEREN CHANCEN



LIVE LEARNING



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Project



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Erasmus+, Key Action 2 Strategic partnership

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Handbuch

NEETS IN MOBILITÄTSANGEBOTEN

Erfahrungsorientierte und stimulierende Formate im Ausland für Jugendliche mit geringeren Chancen

Methodische Angebote für Organisatoren und Pädagogen in Mobilitäten für Jugendliche

Autor*innen	Clare Billig, Nataša Cvetek, Wolfgang Hillenbrand, Liselotte Israelsson, Emre Koçak, Tobias Köck, Charlotte Perault
Herausgeberin	Nataša Cvetek
Redaktion	Wolfgang Hillenbrand
Veröffentlicht durch	EUCON e.V.
Übersetzung	Clare Billig, Emre Koçak
Edition	European Union, 2021
Website	www.live-learning.eu
COBISS ISBN (epub)	

Liebe Leserinnen und Leser,

internationale Mobilität bringt unbestreitbar positive Erfahrungen für junge Menschen mit sich. Bildung und Arbeit im Ausland fördern nicht nur die persönliche Entwicklung und verbessern die beruflichen Kompetenzen und die Karriere, sondern tragen auch zum Verständnis der kulturellen Unterschiede in Europa bei und wecken ein Gefühl der Einheit innerhalb dieser Unterschiede.

Eines der Ziele auf europäischer Ebene und ein vorrangiges Ziel des Programms Erasmus+ besteht daher darin, möglichst vielen jungen Menschen die Vorteile der Mobilität zu ermöglichen, wobei hier benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden soll.

Die Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die entmutigende Erfahrungen mit dem formalen Bildungssystem gemacht haben und nicht auf dem Arbeitsmarkt tätig sind, erfordert non-formale und oft experimentelle Methoden. Praxisorientiertes Lernen ist für die Aneignung neuer Ansätze unerlässlich. Daher werden in diesem Handbuch methodische Vorschläge, Verfahren und Standards im Bereich der internationalen Mobilität von NEETs zusammengestellt. Es soll Mentoren, Tutoren, Sozialarbeitern, die Maßnahmen begleiten, Anbietern von Programmen (NGOs), die Maßnahmen konzipieren und durchführen, sowie Organisatoren, die Mobilität und soziale Maßnahmen überwachen und finanzieren, hilfreiche Informationen bieten.

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des Projekts "Live-Learning - Ein Weg nach Europa für alle" entwickelt und wird durch weitere Angebote des Live-Learning-Projekts ergänzt, die darauf abzielen, NEETs den Zugang zu Mobilitätsprogrammen zu erleichtern und die Umsetzung von Mobilitätsmaßnahmen für NEETs zu ermöglichen. Das Handout sowie alle anderen Produkte werden im Laufe der folgenden Jahre nach dem Ende des Projekts "Live Learning" im Jahr 2021 aktualisiert, weiterentwickelt und kontinuierlich ausgebaut. Wenn Sie mehr über die genannten Produkte erfahren möchten, besuchen Sie bitte die Website www.live-learning.eu.

Live Learning wurde durch das Programm Erasmus+ Jugend in Aktion gefördert. Unser Konsortium basierte auf gemeinsamen Erfahrungen mit transnationalen Mobilitäten im Programm Integration durch Austausch (IdA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Wir freuen uns, dass Sie sich für unsere Arbeit interessieren, denn wir möchten unser Wissen für erfolgreiche Mobilität in der Zukunft für benachteiligte Jugendliche (NEETs) einbringen.

Wolfgang Hillenbrand
Projektleitung Live Learning

Inhalt

Einleitung	3
1. Jugendliche und junge Erwachsene	3
1.1. "NEET"	3
1.2. GENERATION Y & Z CHARACTERISTIKA.....	4
2. Eingliederung junger Menschen in der EU: Wesentliche Politikbereiche und Programme	6
3. "Lernumgebungen" im Rahmen von Mobilitätsmaßnahmen.....	8
3.1. DEFINITION VON „LERNUMGEBUNG“	8
3.2. LERNUMGEBUNG: GESCHICHTE UND TRENDS	8
3.3. LERNUMGEBUNGEN UND MOBILITÄTSPROGRAMME	8
3.4. DIE PARAMETER EINER LERNUMGEBUNG.....	9
4. IdA: Integration durch Austausch	11
4.1. HINTERGRUND UND MERKMALE (INTERKULTURELLER ASPEKT).....	11
4.2. PROJEKTBEISPIEL: TAKE OFF & TAKE OFF TAKE IN	12
4.2.1. ZIEL, MODELL, ANSATZ, VERFAHREN, PROZESSE.....	12
4.2.2. ROLLE DER PARTNER UND STAKEHOLDER (NETZWERKE).....	13
4.2.3. ROLLE UND AUFGABEN DER EXPERTEN	13
4.2.4. MERKMALE DER ZIELGRUPPE	14
4.2.5. ANALYSE DER UMGESETZTEN ERGEBNISSE	14
4.2.6. PHASEN	14
4.2.6.1. REKRUTIERUNG VON TEILNEHMERN	14
4.2.6.2. VORBEREITUNG AUF DIE MOBILITÄT	15
4.2.6.3. DURCHFÜHRUNG IM AUSLAND	15
4.2.6.4. NACHBEREITUNG UND INTEGRATION	16
4.2.7. STÄRKUNG DER KOMPETENZEN DURCH MOBILITÄT	16
4.2.8. INNOVATIVE ELEMENTE	17
4.2.9. ZUSAMMENFASSUNG DER PHASEN	19
5. Beispielformate am Modell des Projekts Take off (Take in)	20
5.1. MODELL DER EUROCIRCLE ASSOCIATION, FRANKREICH	20
5.2. MODELL DER CLASE BARCELONA LANGUAGE SCHOOL (SPANIEN)	21
5.3. MODELL VON HORUS, SLOWENIEN	21
6. Vergleichbare Methodologien	24
6.1. ENVOL EUROPE (FRANKREICH)	24
6.2. DAS ACCESS' SPORT PROJECT (FRANKREICH).....	24
6.3. SPACE (SCHWEDEN).....	25
6.4. LTTA EXPERIMENT IN LIVE LEARNING	26
7. Ergebnisse und Empfehlungen.....	28
8. Glossar	30
9. Anhänge.....	32
10.Literatur and Quellen	36
Project Partners' Bibliography	38

Einleitung

Das Projekt Live Learning befasst sich mit der Umsetzung und Analyse von Mobilität als effizientes Lernumfeld in der nicht-formalen Bildung von NEETs. Unsere Rolle als Projektpartner bestand darin, mit einer Gruppe von Fachleuten die verschiedenen Probleme der Teilnehmer anzugehen, um ihnen verschiedene Unterstützungs-, Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten zu bieten. Dieses Handbuch ist eine Sammlung von Methoden, Strukturen und Ergebnissen zur Verbesserung der Eigenverantwortung und Bildung von NEETs.

Zunächst muss erwähnt werden, dass die Generationen, mit denen wir gearbeitet haben, andere Prioritäten und Werte haben als ihre älteren KollegInnen. Es gilt, eine Brücke zu bauen und ein gegenseitiges Verständnis zu entwickeln. Daher beginnt dieses Handbuch mit dem Kennenlernen der jüngeren Generationen, gefolgt von der Analyse der Lernumgebungen (LE) und der methodischen Rollen, die diese bei der Erziehung und Ausbildung der Jugendlichen spielen. Im Zusammenhang mit der Mobilität sind die Bereitstellung und Ermöglichung optimaler Lernumgebungen das wichtigste pädagogische Instrument dieses Projekts.

Der dritte Teil der Broschüre ist eine Einführung in das deutsche Mobilitätsprogramm IdA, das als Vorbild für das Projekt Take Off /Take In diente, das den Kern dieses Handbuchs bildet. Unter Bezugnahme auf IdA wird Take Off /Take Inn im Detail erläutert, wobei jeder Schritt analysiert und seine Entwicklung und Auswirkungen erklärt werden: Ansatz und Verfahren, Rolle der Partner und Akteure, Verantwortlichkeiten der Experten, innovative Elemente und vor allem die verschiedenen Phasen des Projekts.

Nach der Projektbeschreibung folgt eine methodische Analyse der LE-Implementierung, die durch vergleichbare Methoden verschiedener durchgeführter Projekte unterstützt wird. Abschließend heben wir die Stärken unseres Projekts hervor und geben Empfehlungen für künftige Programme und Projekte im Bereich der NEET-Mobilität.

Wir glauben fest an das, was wir mit unseren jungen Teilnehmern erreicht haben. Wir haben einen klaren methodischen Weg gefunden, um sie zu ihren Zukunftsperspektiven zu führen, und wir hoffen aufrichtig, dass Sie unsere Arbeit als nützlich und anwendbar für weitere Bemühungen ansehen werden.

1. Jugendliche und junge Erwachsene

Im europäischen Kontext gelten Jugendliche und junge Erwachsene als Personen im Alter zwischen 15 und 29 Jahren (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth>). Aus soziologischem Blickwinkel werden sie als eine Generation definiert, die mehr oder weniger dieselbe Periode der Kindheit und Jugend teilt, in der sie dieselben oder ähnliche institutionelle Veränderungen und soziale Entwicklungen erlebt (kollektive Identität der Generation). Ähnliche Erfahrungen formen ein kollektives Wesen oder eine gemeinsame Identität im Allgemeinen, und es wird davon ausgegangen, dass der Einzelne mit individuellen Merkmalen betrachtet wird - das steht im Vordergrund des Lernprozesses in den in diesem Handbuch erwähnten Projekten.

1.1. "NEET"

Die Abkürzung NEET wird im europäischen Vokabular für die Definition von förderfähigen Begünstigten in europäischen Finanzierungsmaßnahmen oder Entwicklungsmöglichkeiten verwendet. NEET sind 15- bis 34-jährige Personen, die sich im Übergang von Schule zur Arbeit befinden und "nicht in Beschäftigung, Schule/Studium oder Ausbildung" sind.

NEET ist eine heterogene Generation junger Menschen (Jugendliche und Erwachsene) mit verschiedenen Merkmalen und Bedürfnissen. Diese unterscheiden sich auch von Land zu Land in den europäischen Ländern. NEET haben gemeinsam, dass sie kein Humankapital durch formale Bildungs-, Ausbildungs- oder Beschäftigungswege aufbauen konnten, was sich in der Regel negativ auf ihre zukünftige soziale Integration, Beschäftigung und wirtschaftliche Unabhängigkeit auswirkt. Ihre soziale Ausgrenzung wird häufig durch eine Kombination aus persönlichen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren beeinflusst. Daher

wird auf europäischer Ebene die Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung von NEETs durch verschiedene Finanzierungsprogramme angegangen, die auf die Integration durch maßgeschneiderte Maßnahmen abzielen (Eurofound 2012, 149).

Eurofound (2012, 24) hat fünf Untergruppen von NEET definiert:

- ✦ Konventionell Arbeitslose: die größte Untergruppe der Kurzzeit- und Langzeitarbeitslosen, nicht verfügbare junge Menschen: junge Menschen mit familiären Verpflichtungen, mit besonderen Bedürfnissen und Kranke.,
- ✦ Arbeitssuchende: aktive Arbeitssuchende oder Auszubildende, die ihren Erwartungen in Bezug auf Status und Qualifikation entsprechen,
- ✦ Ausgegrenzte Jugendliche: sie suchen keine Arbeit und wollen keine Ausbildung machen, sie haben keine anderen Einschränkungen oder Unfähigkeiten, sie führen einen riskanten Lebensstil und sind sozial selbstisoliert,
- ✦ Freiwillige NEETs: Reisende, die konstruktiv in den Bereichen Kunst, Musik und/oder selbstgesteuertes Lernen arbeiten.

1.2. Generation Y & Z Charakteristika

Bei der Arbeit mit jungen Menschen ist es wichtig, ihre Ideen und Ansichten, Prioritäten und Herausforderungen zu verstehen. Die an unserem Projekt beteiligte NEET-Zielgruppe gehört größtenteils zur Generation Z und einige zur Generation Y.

Das Wesen der Generation Y (etwa zwischen 1980 und 1999 geboren) besteht darin, einen Sinn im Leben und Selbstverwirklichung auf privater und beruflicher Ebene zu finden. Sie sind gut ausgebildet und verfügen in der Regel über einen Hochschulabschluss. Bildung ist ein Schlüssel für ihre Karriere. Sie sind zielorientiert und haben hohe Ansprüche an die Arbeitsbedingungen und die berufliche Entwicklung. Diese Generation ist die erste, die in Zeiten der technologischen Mobilität erwachsen wird. Sie sind mit digitalen Geräten, neuen Medien und dem Internet bestens vertraut. Sie arbeiten und sozialisieren sich online. Soziale Netzwerke sind für sie unverzichtbar, um ihr soziales Image aufzubauen: selbstbewusst, ehrgeizig, flexibel und unabhängig. Dieses utopische Bild der Generation Y wurde von den Medien aufgewertet, indem sie sie als stark, frei, selbstbestimmt, erfolgreich, aufgeschlossen und tolerant darstellten, die sich sowohl ihres Privatlebens als auch ihrer Karriere bewusst sind. Die Realität hinter dem Bild in den sozialen Medien zeigt jedoch eine andere Seite dieser Generation: Sie wird als ungeduldig, anspruchsvoll und egoistisch wahrgenommen. Sie haben Angst vor Versagen und mangelnder Leistung und leben unter ständigem Druck und Stress.

Die Generation Z (nach 2000 geboren) gilt als passiv, selbstsüchtig, spaßsuchend, inkompetent, arbeitsscheu, illoyal und unkonzentriert. Einige dieser Eigenschaften werden von älteren Generationen vielleicht als negativ angesehen, während sich die Z'ler in Wirklichkeit nur an ihre Lebensrealität mit unsicheren Arbeitsplätzen und vielfältigen Interessen anpassen, die Flexibilität erfordern. Da sie von Helikopter-Eltern (Generation X und frühe Generation Y) aufgezogen wurden, sind sie es nicht gewohnt, Kritik zu üben oder Verantwortung zu übernehmen. Die Z'ler haben die Ideale und den Enthusiasmus der Ypsiloner durch klarere materialistische Erwartungen (regelmäßige Beschäftigung und sicheres Gehalt) ersetzt. Sie sind mit digitalen Geräten aufgewachsen und nehmen Neuerungen schnell an.

Generation	X	Y	Z
Birth period	1965-1980	1980 - 1999	2000+
Age	51-37	36-17	16 and younger
Major global events	<ul style="list-style-type: none"> ➤ End of Cold War ➤ Vietnam War ➤ Fall of the Berlin Wall 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technology ➤ 9/11 terrorist attacks ➤ Social media ➤ Google 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Global crisis ➤ Mobile devices ➤ Arab spring ➤ Data cloud
Device most frequently used	<ul style="list-style-type: none"> ➤ TV set ➤ Desktop computer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Smartphone ➤ Laptop 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tablet ➤ Smartphone
Most frequent communication methods	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Phone ➤ e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Social media ➤ Online media 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Social media ➤ Online media
Technologies	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tool that I use 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perfect tool that I use 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Real world and virtual reality are interwoven
Feeling of security	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permanent job ➤ Skills 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Skills ➤ Money 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relationships
Work outlook	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Career ➤ Job 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Work-life balance 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Working at home ➤ Multitasking
Major characteristics	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibility ➤ Individualism ➤ Scepticism towards authority ➤ Job security 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technological convenience ➤ Global communications ➤ Optimism ➤ Freedom ➤ Flexibility 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distrust of political systems ➤ Permanent connection with the Web ➤ Freedom ➤ Mobile generation

Source: https://www.researchgate.net/figure/Differences-between-Generations-X-Y-and-Z-based-on-external-factors_tbl2_335383234"h

Merkmale der Generation Y

Der Begriff ist eine logische (alphabetische) Folge der Generation X, unterscheidet sich aber von der Generation Z. Außerdem hat der Buchstabe Y im Englischen die gleiche Aussprache wie "why". Die Generation Y stellt sich ständig die Frage und sucht nach dem Sinn des Lebens. Die Medien zeichnen ein utopisches Bild einer starken, freien, selbstbestimmten und erfolgreichen Generation Y.

Die erste Generation, die in einer technologisch mobilen Zeit aufgewachsen ist und sich mit den neuen digitalen Geräten gut auskennt. Eine gut ausgebildete Generation, deren Vertreter über einen Hochschulabschluss verfügen. Die Investition in Bildung ist eine Priorität und ein Schlüssel zur Karriere. Sie steht für Selbstverwirklichung auf privater und beruflicher Ebene und sucht die Work-Life-Balance. Die Generation Y hat hohe Ansprüche an die Arbeitsbedingungen und die berufliche Entwicklung. Eine selbstbewusste und ehrgeizige Gruppe von Menschen, die genau wissen, was ihre Ziele sind.

Diese Generation verfolgt ihre Ziele, plant ihr Leben aber nicht streng. Sie ist flexibel, frei, unabhängig und kennt für jede Situation einen Notausgang. Sie ist offen und tolerant. Neue Familienkonstellationen und -modelle sind ihr Markenzeichen. Homosexualität, Gleichstellung der Geschlechter, Vaterschaft lassen keinen Raum für Kontroversen. Man spricht offen über bewusste Schwangerschaftsplanung und bewusste Kinderlosigkeit.

Für die Generation Y ist der Umgang mit dem Internet und den neuen Medien sehr wichtig. Die Ypsiloner sind immer erreichbar und einsatzbereit, arbeiten online, schließen und pflegen Freundschaften im Netz. Soziale Netzwerke sind ein unverzichtbarer Teil ihres Lebens, in denen sie über ihren Alltag berichten. In Wirklichkeit sind sie nicht so stark, unabhängig und glücklich. Schon während des Studiums halten viele Studenten dieser Generation das Tempo nicht durch und brauchen leistungssteigernde Medikamente, leiden unter Depressionen, sind von Prokrastination betroffen oder brechen ihr Studium ab. Sie leben unter Druck und Stress. Erste berufliche Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitswelt skrupellos und jeder austauschbar ist. Nicht die Berufsanfänger geben den Ton an, sondern die Arbeitgeber.

Merkmale der Generation Z

Die Generation Z (auch Generation YouTube genannt) drängt langsam auf den Arbeitsmarkt. Wie jede Generation bringt auch diese neue Ideale und Prioritäten mit. Die Generation Z gilt allgemein als inkompetent, dumm, infantil, arbeitsscheu, kinderlos und inkonsistent. Sie haben Helikopter-Eltern, die sie

nie kritisiert und immer vertreten haben. Aus diesem Grund ist die Generation nicht an Kritik gewöhnt. Z'ler verfolgen ihre eigenen Ziele und sind sehr auf sich selbst konzentriert.

Diese Generation bezieht ihre Informationen aus einer Vielzahl von Medien. Digital Natives kommunizieren über soziale Medien, auch wenn es um berufliche Fragen geht. Die Arbeitssuche erfolgt zunehmend über das Internet, und Online-Vorstellungsgespräche sind Teil des Alltags. Im Gegensatz zur vorherigen Generation Y ist die Generation Z nicht auf Teamarbeit vorbereitet. Sie ist die Generation der verwöhnten Individualisten, die anderen gegenüber illoyal sind. Manche sagen, dass der Buchstabe "Z" für Null steht - die Generation will nichts bewegen und ist passiv. Sie wollen sich mehr Freizeit gönnen und sich ihren Hobbys widmen.

Z'ler kennen keine Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Auf der anderen Seite träumen viele aus der Generation Z von einer Führungsposition und Karriere. Sie sehen alles zu realistisch und sind aus diesem Grund nicht bereit, neue Visionen zu entwickeln.

Bei dieser Informationsflut können die jungen Menschen nicht lange aufmerksam und konzentriert sein. Die Aufmerksamkeitsspanne der Z'ler beträgt acht Sekunden.

Z'ler möchten einen Job im öffentlichen Dienst finden. Die Generation Z braucht einen konkreten Plan und sucht nach Strukturen und einem sicheren Gehalt.

Die Entwicklung ist, wie Sie sehen können, wie der Lauf der Welt selbst zur Zeit, rasant. In jedem Jahrzehnt werden neue Bezeichnungen und Ausdrücke für die heranwachsende Jugend gefunden, die sich im Spannungsfeld zwischen Technologie, Geschlechterrollen, Erwartungen, Lebensstilen, Arbeitsbedingungen und dem ständigen Wandel fast aller Lebensumstände befindet. Keine leichte Aufgabe, wie wir finden, nein, sogar eine enorme Herausforderung!

Natürlich muss man bedenken, dass das Ergebnis nur eine Stichprobe war und nicht die Meinung aller ist. Nicht alle Menschen einer Generation entsprechen den typischen Merkmalen, denn auch innerhalb der Generationen gibt es Unterschiede.

Generell gehen wir davon aus, dass die Merkmale auch von der Umgebung und der Erziehung abhängig sind. Die Eltern von Kindern der Generation Z gehören teilweise zur Generation X, teilweise zur Generation Y. Je nachdem wird mehr Wert auf Medienkompetenz oder soziale Kompetenz gelegt. Die Eltern der Generation Y werden auch als Helikoptereltern bezeichnet. Eine Schülerin der 'Gen Why' konnte diesen Begriff in ihrem Freundeskreis finden und bestätigen.

<https://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> YouTube - Welcher Generation gehörst du an!?



2. Eingliederung junger Menschen in der EU: Wesentliche Politikbereiche und Programme

Maßnahmen zur Eingliederung junger Menschen, die auf die spezifischen Bedürfnisse von NEETs abzielen, werden in allen 27 EU-Mitgliedstaaten durchgeführt. Die drei wichtigsten Rahmen und Instrumente für die Politik in den Bereichen Jugendbeschäftigung, Ausbildung, Mobilität und Empowerment in der Europäischen Union sind die folgenden:

Die „**EU Jugend Strategie**“ (Europäische Kommission, 2018) ist der Gesamtrahmen für die gemeinsame Jugendpolitik der europäischen Mitgliedstaaten für den Zeitraum 2019 - 2027. Sie zielt darauf ab, jungen Menschen zu helfen, "die Architekten ihres eigenen Lebens zu werden", bürgerschaftliches Engagement zu unterstützen, soziale Ausgrenzung zu verhindern und sicherzustellen, dass alle jungen Menschen in die Lage versetzt werden, eine aktive Rolle in ihrer Gesellschaft zu spielen. Diese Ziele werden durch die jugendpolitische Zusammenarbeit aller EU-Mitgliedstaaten in drei Kernbereichen erreicht: ENGAGE (Förderung des politischen Dialogs mit jungen Menschen), CONNECT (Mobilität und europäische Austauschprogramme) und EMPOWER (Stärkung der Qualität der Jugendarbeit).

Die „**Jugend Garantie**“ (Europäische Kommission, 2020) wurde 2013 als Reaktion auf die europäische Finanzkrise 2008 ins Leben gerufen, die zu einem massiven Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in ganz Europa geführt hatte. Sie spiegelt die Bemühungen der Europäischen Union wider, die NEETs unter 25 Jahren innerhalb von vier Monaten nach Abschluss ihrer Ausbildung oder nach Verlust ihres Arbeitsplatzes in die allgemeine und berufliche Bildung oder in die Beschäftigung einzugliedern. Die Jugendgarantie wird von den Mitgliedstaaten umgesetzt, während die Europäische Union sie durch den Gesamtrahmen, die Finanzierung und die Überwachung aller damit verbundenen Aktivitäten unterstützt.

Als eines der bekanntesten Programme der Europäischen Union trägt Erasmus+ (Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union, 2013) in hohem Maße zur Mobilität junger Menschen in ganz Europa bei und unterstützt alle drei zentralen Aktionsbereiche der EU-Jugendstrategie. Erasmus+ umfasst eine Reihe verschiedener Programme, die sich jeweils an unterschiedliche Zielgruppen richten. Die beiden wichtigsten Programmteile in Bezug auf die Eingliederung junger Menschen sind **Erasmus+: Jugend in Aktion** und das Programm Erasmus im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET), früher bekannt als **Leonardo da Vinci**.

Empowerment von Jugendlichen wird im Zusammenhang mit NEET nicht so verstanden, dass es darum geht, den Jugendlichen Macht zu geben oder Macht umzuverteilen, sondern ihnen zu helfen, die Macht, die Kraft und die Fähigkeit in sich selbst zu finden. Während die Vermittlung neuer Fertigkeiten das Selbstvertrauen und die Problemlösungsfähigkeiten verbessert, geht es beim Empowerment darum, den eigenen Selbstwert wiederzuerlangen - so wie er oder sie bereits ist.

Unserer Erfahrung nach waren die Definition und Verbesserung besonderer persönlicher Eigenschaften, Soft Skills und Talente der Teilnehmer die Grundpfeiler ihres Empowerment-Prozesses. Als Lernumgebung dienten Gruppenauswertungen, bei denen jeder Teilnehmer Raum und Zeit hatte, sich auf die Art und Weise zu äußern, die er für notwendig hielt. Daraufhin wurden Reflexion und Diskussion gefördert, um Ansichten und Argumente auszutauschen. Auf diese Weise wurden die Teilnehmer nicht nur aufgefordert, ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche in den Vordergrund zu stellen, sondern sie mussten auch die Gedanken und Meinungen der anderen respektieren. Diese Dialektik war eine gute Übung für Kommunikationsfähigkeit, Debatten, Konfliktlösung, Teamarbeit, Führung usw.

Bei der Strukturierung der methodischen Elemente und der Lernumgebung für dieses Projekt war es daher wichtig, den Jugendlichen genügend Flexibilität zu geben, um diese Fähigkeiten auch allein zu üben. Das Zusammenleben in einer Wohngemeinschaft war zum Beispiel eine weniger formale Erweiterung der Gruppentreffen und eine Chance, ihre Entschlossenheit auszuleben, indem sie "das neue Ich" sein und als solches am Alltagsleben teilnehmen konnten. Obwohl die Praktikumsumgebungen ansprecherischer waren, erwiesen sie sich auch als ermächtigend, da die Teilnehmer die Möglichkeit hatten, sich in eine unbekannte Umgebung zu begeben - und da sie unbekannt waren, konnten sie sein, wer immer sie wollten. Die Beteiligung an sinnvollen Aktivitäten gibt ihnen die Verantwortung, produktiv und unabhängig zu werden.

Was wir in diesem Projekt gelernt haben, ist, dass Empowerment darin besteht, den jungen Menschen die Erfahrung zu ermöglichen, ihr wahres Ich zu sein, ohne beurteilt, korrigiert und angefeindet zu werden - ihnen aber dennoch Grenzen zu setzen. Wenn sie gehört werden, sind sie auch bereit, etwas zu erreichen.

3. "Lernumgebungen" im Rahmen von Mobilitätsmaßnahmen

Auf welchen non-formalen Wegen findet die -Zielgruppe der NEETs während der Mobilität zum Lernen? Wie lernen sie und durch welche Erfahrung?

Die Projektpartner von Live Learning haben zwischen 2010 und jetzt umfangreiche Erfahrungen mit internationaler Mobilität gesammelt, und in dieser Zeit haben wir die starke Verbindung und den hohen Wert von Mobilität und nicht-formalem Lernen analog zum Konzept des "erfahrungsgeleiteten Arbeitens und Lernens" von GAB München erkannt. Dieser Ansatz geht davon aus, dass Handeln und Lernen erfahrungsgeleitet ist und dass Erfahrungen bewusst gemacht und gelernt werden müssen. Mobilität bietet eine große Vielfalt an Erfahrungen, wir nennen sie Lernumgebungen (LEs).

Ein gut geplantes und eingerichtetes Lernumfeld ermöglicht den Vorgesetzten eine bessere Ausrichtung bei der Erstellung individueller Lernpläne für nicht-formales Lernen und Soft Skills. Wir haben uns in diesem Kapitel mit den Parametern für die Einrichtung von Lernumgebungen befasst: Situation, wichtige Aspekte, Methode und Reflexion.

3.1. Definition von „Lernumgebung“

Der Begriff "Lernumgebung" wird in verschiedenen Situationen mit unterschiedlicher Bedeutung und unterschiedlichem Inhalt verwendet. Eine gängige Definition und Verwendung scheint mit Schulen und dem Klassenzimmer verbunden zu sein. Wikipedia (Juni 2020) erweitert den Begriff und seinen Kontext auf außerschulische Aktivitäten und das von den Schülern erfragene Wissen".

Die von Bernard Blandin, einem französischen Erziehungswissenschaftler, vorgeschlagene Definition von Lernumgebungen verkörpert die Komplexität des Konzepts: Lernumgebungen sind "die Elemente, die die Umrisse und Komponenten einer Situation begrenzen, was auch immer sie sein mögen, in der es möglich ist, zu lernen, d. h. einen Prozess der Veränderung von Verhalten und/oder Wissen durchzuführen".

3.2. Lernumgebung: Geschichte und Trends

In der Vergangenheit war die passive Lernmethode, die auf dem Auswendiglernen und dem Vortragsstil des Lehrers beruhte, die häufigste Lernmethode. Im Gegensatz dazu bezieht das aktive Lernen die Lernenden in zwei Aspekte ein - das Tun und das Nachdenken über die Dinge, die sie tun (Bonwell und Eison, 1991). Diese aktive Lernmethode (Learning-by-doing oder "agiles Lernen") fördert insbesondere die Eigenmotivation und stärkt das Verantwortungsbewusstsein. Learning Environment ist einer der modernen Lernansätze, der auf den Fähigkeiten basiert, die ein Mensch in der heutigen Gesellschaft braucht, um innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes erfolgreich zu sein. Die Digitalisierung ist ein zentrales Thema innerhalb dieser Methode, ebenso wie der kulturelle Aspekt in unserer globalisierten Welt und die Elemente des aktiven Lernens/Learn-by-doing/Agility.

3.3. Lernumgebungen und Mobilitätsprogramme

Die Kombination von Lernumgebung und Mobilität hat eine Vielzahl von nicht-formalen Lernfähigkeiten hervorgebracht, die sich bei der individuellen Stärkung junger Erwachsener als nützlich erwiesen haben. Im Projekt Live Learning basiert unsere Definition einer Lernumgebung auf unseren Erfahrungen in der Arbeit mit der Zielgruppe der NEETs und der Mobilität: Sie ist ein Raum, in dem Lernen stattfindet. Es handelt sich um einen Bildungsansatz, der in der formalen, informellen oder nicht-formalen Bildung zu finden ist. Das Ziel einer Lernumgebung ist es, die Lernenden in die Lage zu versetzen, Fähigkeiten, Wissen und/oder Einstellungen zu erwerben.

Die Art und Weise, wie die Lernumgebung gestaltet ist, kann den Lernprozess der Lernenden direkt beeinflussen. Aus der Sicht des Pädagogen ist der Begriff der Lernumgebung direkt mit dem des Unterrichts verknüpft, der aus vier interaktiven Komponenten besteht:

- ✦ der Raum (in dem man lernt; Ort und Situation)
- ✦ die Absicht (zu lehren, Sinn zu geben und verstanden zu werden; Methode)
- ✦ die Menschen (mit denen man lernt; Reflexion)
- ✦ die verwendeten Werkzeuge (Situation, Ort, Methode, Reflexion).

3.4. Die Parameter einer Lernumgebung

Die Parameter der Mobilität Lernumgebungen werden in der Folge anhand folgender Beispiele, bzw. Situationen veranschaulicht: **Kunstprojekt, Auslandspraktikum und Medienworkshop.**

(a) Situation

Während einer Mobilität/eines Auslandsaufenthalts ändert sich das eigene Leben komplett: neues Land, neue Sprache, neues Zuhause/neuer Aufenthaltsort, neuer Freundeskreis, neue Mitbewohner, neuer Arbeitsplatz, neue Infrastruktur. Dies bietet eine gute Gelegenheit für junge Menschen, sich auf verschiedenen Ebenen zu aktivieren. Die Mobilität ist besonders wertvoll für die Zielgruppe der NEETs, da viele von ihnen keine Erfahrungen mit fremden Ländern oder Auslandsreisen haben. Reale Lebenssituationen, angefangen bei der Mobilität selbst, sind die effektivsten Situationen, in denen die Zielgruppe lernt. Zweitens hat die Situation, in der das Lernumfeld geschaffen wird, einen Einfluss darauf, wie und was die Teilnehmer lernen. Wenn sie Jugendliche auf eine Mobilitätsmaßnahme schicken, können Pädagogen und Betreuer Einfluss darauf nehmen, von welchen Situationen ein junger Mensch am meisten profitieren könnte, um ein positives Lernergebnis zu ermöglichen.

(b) Wichtige Aspekte

Jeder "Situation", die während der Mobilität auftritt, kann ein Erfolgsfaktor, eine Wirksamkeit oder ein Lernpotenzial zugeordnet werden. Diese hängen von den "wichtigen Aspekten" dieser "Situation" ab. Wichtige Aspekte, die in unseren Mobilitätsprojekten definiert wurden, sind:

- ✦ Professionelle Betreuer anstelle von Lehrern (die Jugendlichen schauen zu Menschen auf, die es "geschafft" haben, die Experten auf ihrem Gebiet sind, Vorbilder)
- ✦ Klare Erwartungen (Kunstaustellung, Modellwettbewerbe, Hühnerstall usw.) oder Freiheit von Erwartungen
- ✦ Öffentliche/halböffentliche/nicht-öffentliche Arbeit
- ✦ Gruppendynamik (die Gruppe bietet eine Basis für soziale Situationen, soziales Training zur Vorbereitung auf Schule, Arbeit, Leben, Zusammenleben, zwischenmenschliche Beziehungen, Konfliktbewältigung usw.)
- ✦ Begleitung durch Sozialarbeiter (Hilfe bei der Reflexion über sich selbst, die Situation, die Aspekte)
- ✦ Wahlfreiheit (ein wichtiger Aspekt zur Motivation der Aktivierung)
- ✦ Echte Verantwortung (vorgetäuschte Aufgaben haben nicht dieselbe Wirkung auf die Jugendlichen wie echte Aufgaben).

Die "wichtigen Aspekte" machen den Unterschied innerhalb einer Situation und der Lernumgebung aus und können über den Erfolg und das Lernen entscheiden. Wenn man sich der verschiedenen Situationen bewusst ist, denen ein Teilnehmer während einer Mobilitätsmaßnahme begegnet, und der wichtigen Aspekte, die zur Unterstützung des nicht-formalen Lernens erforderlich sind, haben Betreuer und Pädagogen die Möglichkeit, geeignete Unterstützung für die Zielgruppe der NEETs anzubieten.

(c) Standort

Der Standort bestimmt die Menge und Art der Interaktion und der sozialen Kontakte, der Kommunikation und der Verantwortung neben vielen anderen Aspekten. Durch die Unterbringung einer Person an einem bestimmten Ort ist der Betreuer in der Lage, die Bedürfnisse, Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten in eine gewünschte Richtung zu lenken.

(d) Reflexion

Die Reflexion über das Gelernte ist ein wesentlicher Bestandteil des Übergangs von Wissen und Erfahrung in andere Lebenssituationen.

(e) **Methoden**

Die Methode hat einen großen Einfluss als Rahmen innerhalb der Lernumgebung. Ihre Anwendung hängt von der Art der Arbeit, der Situation und der Wahl des Projekts oder der Aufgabe ab, an der der Teilnehmer interessiert ist; die meisten Methoden unterstützen jedoch die Aktivierung des Teilnehmers.

Im Rahmen von Live Learning mobility Learning Environments wurden zwei Methoden eingesetzt:

- ✚ Experimentelles Lernen (Lernen durch Tun und Experimentieren)
- ✚ Erfahrungslernen (Lernen durch Reflexion über das Tun; Einführung neuer Kenntnisse und Fertigkeiten, deren Erprobung in einem neuen, sicheren Umfeld und Verknüpfung der Erfahrungen mit realen Lebenssituationen durch eine Nachbesprechung).

Mobilität hat sich für die Zielgruppe der NEETs als besonders effektiv erwiesen, wenn es darum geht, nicht-formales Lernen und Soft Skills zu fördern und zu entwickeln. Um den Lernprozess für den Einzelnen während einer Mobilität zu optimieren und besser zu planen, hat das Projekt Live Learning versucht, Best-Practice-Lernumgebungen (im Kunstprojekt, im Auslandspraktikum, im Medienworkshop) und ihre Parameter zu visualisieren, damit die Betreuer die "Steuerungsinstrumente" kennen und sie in einer für den Teilnehmer und für die Situation am besten geeigneten Weise replizieren können.

4. IdA: Integration durch Austausch

4.1. Hintergrund und Merkmale (interkultureller Aspekt)

Development

"Integration durch Austausch" (IdA) wurde als deutsches Programm für den internationalen Austausch von NEETs ins Leben gerufen, gefördert und initiiert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Es wurde in den letzten beiden Förderperioden des Europäischen Sozialfonds (2007 - 2014, 2014 - 2020) durchgeführt. Es zielt darauf ab, benachteiligte junge Menschen durch internationale Mobilität zu inspirieren, auszubilden und zu stärken. Es ermutigt auch die Anbieter von Mobilitätsmaßnahmen für benachteiligte junge Menschen in Deutschland, ihre Dienstleistungen zu internationalisieren.

Innovation

Ein internationales Programm mit Fokus auf die Zielgruppe der NEETs war ein neuer Ansatz, im Gegensatz zu sehr integrativen Programmen, die alle Teilnehmer willkommen heißen. Die Kooperationspartner wurden aus den Bereichen Bildung, Jugendhilfe und Arbeitsmarktförderung rekrutiert. Gleichzeitig wollte das Programm eine Reihe weiterer Akteure einbeziehen, die in der Regel mit der Betreuung dieser Zielgruppe in Deutschland betraut sind, damit sie die Teilnehmer als lokale Partner zuweisen, vorbereiten und nach ihrem Auslandsaufenthalt wieder in die Fördersysteme integrieren. Damit etablierte das Programm einen Ansatz, der die institutionelle Zusammenarbeit weit über die bisherigen Standards von Gruppenreisen im internationalen Jugendaustausch hinaus betont.

Ansatz und Format des Projektes

Das Programm gab ein Format vor, das aus den Modulen Auswahl, Vorbereitung, Auslandsaufenthalt und Nachbereitung für die Maßnahmenträger bestand. Es war verpflichtend, eine gut formulierte Kooperationsbeziehung mit einem Gastpartner im Ausland und eine Kooperationsbeziehung mit einer lokalen Arbeitsmarktbehörde als Partner für die Zuweisung von Teilnehmenden und Legitimation des Bedarfes zu haben

Teilnehmende

konnten sich nicht selbst bewerben, sondern wurden von den örtlichen Arbeitsmarktbehörden vorausgewählt und den Einrichtungen zugewiesen. Alle Aufenthalte wurden als Gruppenaufenthalte organisiert und beinhalteten umfangreiche Vor- und Nachbereitungsprozesse, die für die Teilnehmer verbindlich waren. Die Ausgliederung aus dem Unterstützungssystem und die Wiedereingliederung waren wichtige Grundsätze des Programms und des Fördergebers BMAS.

Die Lernprozesse selbst während der Auslandsaufenthalte waren mehr oder weniger eine Blackbox, es galt allein, dass der Erfolg der "Beschäftigungsfähigkeit" erreicht werden konnte.

Diese Zurückhaltung des Fördergebers gab im Gegenzug aber auch allen teilnehmenden Einrichtungen die Freiheit, eigene Experimente in der Lernprozessgestaltungen und praktische Anwendungen nach freier Auswahl durchzuführen, je nach den Kompetenzen, die die Einrichtungen vorweisen konnten.

Verbundansatz

Entsprechend der in Deutschland üblichen Vorgehensweise bei der Betreuung der Zielgruppe wurde auch für die Projekte des Programms ein kombinierter Ansatz, eine kreative Kombination verschiedener Methoden, Techniken und Teilaufgaben, gewählt.

Diese Rollen wurden auf ein Netzwerk verteilt. Dieses umfasste einerseits am Projekt beteiligte Akteure in Deutschland: Träger, zuweisende Institutionen, aufnehmende Institutionen oder Arbeitgeber, auch die lokale Politik sollte eingebunden werden. Gleichzeitig wurde im Ausland eine langfristige und vertraglich fixierte Zusammenarbeit mit ausländischen Partnern (vorzugsweise eine NGO) erwartet, die den Austausch im Ausland organisierten.

Quantitativer Umfang des Programms

Im Zeitraum von Oktober 2008 bis 2014 wurden in zwei Förderrunden (IdA I und IdA II) mehr als 114 Projekte mit einem Gesamtbudget von 157,5 Millionen Euro gefördert.

Übergang von einem deutschen Programm zu einer europäischen Gemeinschaftsinitiative

Da das Projekt ausschließlich aus deutschen ESF- und Haushaltsmitteln finanziert wurde, beschränkte die finanzielle Konstruktion die nicht-deutschen Partner auf die Rolle von Empfängerorganisationen. Ab 2012 versuchte der deutsche Programmträger Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm zu einem gemeinsamen europäischen Ansatz zu entwickeln. Unter Beteiligung mehrerer europäischer Mitgliedsstaaten¹ wurde - finanziert durch das Programm - das Netzwerk TLN-Mobility ins Leben gerufen, die gemeinsame Qualitätsstandards ("Manual for Guidance") festlegte und dabei die unterschiedlichen Ansätze zur Transnationalität und zur Förderung benachteiligter Menschen berücksichtigte. Seit 2015 wird auch versucht, über "coordinated calls" ein internationales Programm zu initiieren

4.2. Projektbeispiel: Take off & Take off Take in

Die Projektpartner von Live Learning führten bereits in der Vergangenheit einige IdA-Projekte durch. Die gemeinsamen Projekte nannten sich "Take off" und "Take off Take in", die im Folgenden analysiert und beschrieben werden sollen. In Deutschland war die entsendende Organisation ansässig, die anderen Partner nahmen die Rolle der aufnehmenden Organisationen ein. („Sender- und Empfängerorganisation“).

4.2.1. Ziel, Modell, Ansatz, Verfahren, Prozesse

Ziel des Projekts

Ziel des Projekts "Take Off" war es, benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, Auslandserfahrungen zu sammeln, ihre allgemeinen und sozialen Handlungskompetenzen zu erweitern und sich so auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Dieser Rahmen wurde durch das Förderprogramm "Integration durch Austausch" geschaffen.

Zielgruppe

Die Zielgruppe waren NEETs ab 18 Jahren aus der Region Oberbayern, überwiegend Jugendliche des Jobcenters. Diese jungen Menschen hatten einen besonderen Förderbedarf, der in den standardisierten Maßnahmen des SGB II nicht vorgesehen war.

Projektansatz

Der Projektansatz folgte dem vorgegebenen IdA-Modell: Auswahl, Vorbereitung, Auslandserfahrung und Nachbereitung/Wiedereingliederung. Zusätzlich wurde ein konzeptioneller Ansatz entwickelt, der auf die Nutzung künstlerischer Aktivitäten abzielte. Da fast alle Projektbeteiligten, die Träger und das lokale Netzwerk in Oberbayern neu im Bereich der transnationalen Mobilität waren, wurden Fehler gemacht und daraus gelernt. Das Konzept basierte darauf, dass die Zielgruppe Empowerment und Selbstoptimierung als die wichtigste Herausforderung und Entwicklungschance einer Auslandserfahrung darstellte.

Im Laufe des Projekts wurden je nach Zielland unterschiedliche Varianten entwickelt:

- ✚ in Frankreich: diverse Ateliers für bildende Kunst;
- ✚ in Slowenien: Land-Art-Projekte in verschiedenen Regionen und Gemeinden;
- ✚ in Irland: Musikprojekte in einem Stadtteil von Dublin;
- ✚ in Schweden: ein Fernsehstudio inmitten der Wälder von Smaland;
- ✚ in Spanien: ein Atelier in den ehemaligen Hafenanlagen von Barcelona

Alle Teilnehmer nahmen an der künstlerischen Arbeit teil und schufen ein Produkt oder eine Performance, die der Öffentlichkeit zugänglich gemacht wurde. Ziel war es die Teilnehmer in die "reale Welt" zu integrieren. Während einer Reihe von Aufenthalten folgten auf das Kunstprojekt individuelle Praktika in lokalen Unternehmen, Initiativen und Projekten (ein Monat). Einer der wichtigsten Aspekte für den Erfolg dieser Mobilitäten waren die persönliche und soziale Beratung ebenso wie die Lernbegleitung der Teilnehmenden. Ohne diese Elemente hätten die Maßnahmen ihren Erfolg nicht erzielen können.

¹ Deutschland, Polen, Schweden, Slowenien, die Tschechische Republik, Italien, die autonome Provinz Trient, Spanien, die autonome Gemeinschaft Andalusien, die autonome Gemeinschaft Galicien, die autonome Gemeinschaft Katalonien und Slowenien

Ganzheitliche Lernangebote

Im Verlauf des Projekts wurden häufig die Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmer ausgewertet. Ihre Schwerpunkte unterschieden sich von denen der Maßnahmenträger und Mitarbeiter. Wir haben dies zum Anlass genommen, unsere Projekte als Lernumgebung zu reflektieren und zu gestalten. Alles war Teil der Lernerfahrung eines Aufenthaltes - auch die Reise, die Unterkunft und der Alltag. Jedes Umfeld war eine potenzielle Lernerfahrung. Wir haben uns für die Kunst entschieden, weil sie eine offene, sinnstiftende Situation ermöglicht, die gut zur Lebenssituation unserer Teilnehmer passt. Der Erfolg des Projekts bestand für sie darin, in unbekanntem, unstrukturierten Situationen etwas Konstruktives zu erreichen.

4.2.2. Rolle der Partner und Stakeholder (Netzwerke)

Förderer und Sponsoren

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und deutschen Haushaltsmitteln war die Hauptfinanzierungsquelle, die Kofinanzierung wurde zunächst von Münchner Stiftungen, später von der Stadt München bereitgestellt. Beide Seiten waren stark in den Prozess des Projekts eingebunden, die Stadt München vor allem in die Auswahl der Teilnehmer.

Partner bei der Projektdurchführung

Lokal: Die Organisationen Kontrapunkt e.V. (federführend) und Popkultur Bayern e.V. (im Laufe des Projekts ausgeschieden) als Fachleute für Kultur und Jugendhilfe/-arbeit, die beide über Kontakte zu ausländischen Partnern verfügten, und das Euro-Trainings-Center ETC e.V. als erfahrener Kursanbieter. Die NGOs teilten sich die Aufgaben entsprechend ihrer Kernkompetenzen (ETC: Akquisition, Vorbereitung, Nachbereitung, Kontrapunkt/Popkultur Bayern: Auslandsaufenthalte).

Ausländische Projektpartner (und lokale Unternehmen): Das Projekt hatte 7 Partner in 5 Ländern mit Kompetenzen in der künstlerischen Arbeit und mit guter lokaler Verankerung; alle hatten gute Beziehungen zu KMU/NGOs für Praktika und waren in der Region gut bekannt. Diese Partner waren für alle Aspekte der Durchführung der Praktika und der damit verbundenen Projektarbeit verantwortlich.

Akquise, Zuweisung und Reintegration

Die Akquise und Motivation der Teilnehmer erfolgte durch die Jugendämter und sozialen Einrichtungen für benachteiligte Jugendliche, das Auswahlverfahren durch die Jobcenter in Abstimmung mit Take Off Take In. Mit allen wurden im Laufe des Projekts Verträge geschlossen. Die Zusammenarbeit mit diesen Einrichtungen und Organisationen bildete die Grundlage für die Legitimation des Projekts gegenüber den Kostenträgern.

Ein wichtiger Aspekt war, dass diese Behörden die Hilfe zum Lebensunterhalt (nach SGB II), auf die die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch während ihres Auslandsaufenthaltes angewiesen waren, weiter bezahlten. Auch nach der Rückkehr wurde die Unterstützung durch die Behörden fortgesetzt

Externe Bildungsberatung

Zwei unabhängige Einrichtungen, die als mögliche Korrektive fungieren, wurden eingeführt: Die "ÜSA", die Jugendabteilung der Erziehungsberatungsstelle der Stadt München, unterstützte die Teilnehmer in Form von Beratungsgesprächen. Das Jugendinformationszentrum des Kreisjugendrings München-Stadt stand den Teilnehmern als Beratungs- und Anlaufstelle für alle Fragen zu Auslandsaufenthalten (organisatorisch, politisch, Angebote) zur Verfügung.

Stakeholder

Vertreter der Wirtschaft hat sich unterstützend eingebracht und ein wohlwollendes Interesse gezeigt. Unterstützer waren die Handwerkskammer, die Industrie- und Handelskammer, die Servicestelle Kreativwirtschaft der Landeshauptstadt München und eine Reihe von Wirtschaftsunternehmen. Wohlwollende Unterstützung fand das Projekt bei politischen Gremien - Bundestagsabgeordneten, Staatsministern und Mitgliedern des Stadtrats der Landeshauptstadt München. Schließlich waren auch eine Reihe von Verbänden der Sozialarbeit und ein Institut für Bildungsforschung beteiligt.

4.2.3. Rolle und Aufgaben der Experten

Der Start des Projekts war auf eine Zusammenarbeit vieler Institutionen und Sponsoren ausgerichtet. Für die Projektleitung war es sowohl schwierig als auch entscheidend, all diese Fachleute in eine gemeinsame Aktion einzubinden

Beteiligte Experten:

- ✦ **Dozent*innen** im Rahmen der Vorbereitungskurse
- ✦ **Ansprechpartner*/Sachbearbeiter*innen** in den beteiligten Behörden (Zuweisung etc.)
- ✦ **Im Ausland:** Arbeitgeber für Praktika / Gastgeber für Unterkunft etc. / Kontaktperson für die Gruppe
- ✦ **Tutor*innen** (die wichtigste Rolle): Stets verfügbar während der Vorbereitung / im Ausland / während Nachbereitung und als Begleitung der Gruppe. Zu Beginn des Projekts war dies immer ein*e Sozialarbeiter*in, der/die auch ins Ausland reiste.
Später wurde diese Rolle für den Auslandsaufenthalt auf drei Personen aufgeteilt:
 - Ein*e Pädagoge*in für die Gruppenbetreuung und Sozialberatung / Lernbegleitung;
 - Ein*e Künstler*in für die Leitung des Kunstprojekts, aber auch als Tutor*in;
 - eine Kontaktperson der Aufnahmeorganisation.

4.2.4. Merkmale der Zielgruppe

Bei der Zielgruppe handelte es sich um NEETs, die nur schwer für die Entwicklung neuer beruflicher Perspektiven zu motivieren waren. Sie waren langzeitarbeitslos und hatten verschiedene persönliche Probleme (Sucht, Armut, unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Obdachlosigkeit usw.) und benötigten Unterstützung beim Aufbau ihrer persönlichen Kompetenzen (auch bei nicht abgeschlossener Ausbildung). Sie wurden der entsendenden Organisation von den Arbeitsämtern zur Verfügung gestellt.

Diese Umstände stellten sie vor Herausforderungen bei der sozialen Eingliederung oder Teilhabe und bei der Aufnahme einer Ausbildung oder beim Eintritt in den Arbeitsmarkt (sie hatten einen besonderen Unterstützungsbedarf, der nicht über die den standardisierten Maßnahmen des SGB II abrufbar war).

4.2.5. Analyse der umgesetzten Ergebnisse

Die Definition von Erfolg hat sich im Laufe des IdA-Programms verändert, je nachdem, welche Institution die Kriterien festgelegt hat. Sie hat sich von einem zunächst sehr berufsbezogenen, fachlichen oder arbeitsmarktorientierten Ansatz hin zu einem Ansatz entwickelt, der sich stark auf die so genannten "Schlüsselqualifikationen" der deutschen Berufsbildungsdiskussion und die Handlungsfähigkeit der Teilnehmer bezieht. Anzumerken ist, dass der Erfolg in IdA ausschließlich nach der Entwicklung der Teilnehmer/innen bewertet wurde und nicht nach anderen Aspekten des Projekts wie Projektergebnissen oder Auslandsaufenthalten.

Was das Projekt Take Off Take In betrifft, so war der Erfolg die projektanschließende Beschäftigung aller Teilnehmer. Nach Ansicht des Jobcenters war der Erfolg erreicht, wenn die Teilnehmer mit einem Lebensplan und Handlungsfähigkeit nach Hause kamen.

4.2.6. Phasen

4.2.6.1. Rekrutierung von Teilnehmern

Im Projektverlauf wurde zwischen dem Träger und den zuweisenden Einrichtungen in Oberbayern ein fester Jahresplan für die Teilnehmerakquise (Kooperationsvereinbarung) durch Zuweisung und eine gemeinsame Auswahl auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung vereinbart.

Die Jobcenter organisierten 2-4 mal im Jahr Werbeveranstaltungen, in denen der Träger die Auslandsaufenthalte vorstellte. Auch die Fachkräfte der Jobcenter und anderer Institutionen wurden intensiv über das Projekt und die Organisation der Auslandsaufenthalte informiert.

Der Projektträger verfügte auch über eine ständige Anlaufstelle für die Zulassung und Kompetenzfeststellung, so dass ein koordiniertes und dokumentiertes Auswahlverfahren für alle zugewiesenen Bewerber gewährleistet war. Die Kompetenzfeststellung erforderte Informationen über die persönliche Situation und die Schule, die Motivation usw. Die Auswahl der Teilnehmer erfolgte in einem einwöchigen Verfahren. Mit jedem Bewerber wurde ein individuelles Einstufungsgespräch geführt, um die psychosozialen und beruflichen Ausbildungsbedürfnisse, die Motivation für die Mobilität zu definieren, die Interessen zu klären und den Vertrag und die Verhaltensregeln zu besprechen.

Es folgt eine externe Bildungsberatung in der Bildungsberatungsstelle für Jugendliche der Stadt München. Darüber hinaus wurde das Vorbereitungsprogramm auch auf die Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt.

4.2.6.2. Vorbereitung auf die Mobilität

Das sechswöchige Vorbereitungsprogramm begann mit einer Einführungsveranstaltung, bei der sich alle Teilnehmer und Projektmitarbeiter vorstellten. Das Programm umfasste die folgenden Module:

1. Sprachkurs (Landessprache oder Englisch): 4 Wochen, differenziert nach Leistungsgruppen;
2. Berufsorientierung: Input von Firmen-/Kammervetretern/Unternehmen zu möglichen Berufen für die Teilnehmer;
3. Bewerbungsvorbereitung: praxisorientiert a) als Bestandteil der Bewerbung für Auslandspraktika (Profilpass®) und b) Erstellung eines Lebenslaufs nach der Rückkehr.
4. Workshops zur interkulturellen Kompetenzentwicklung: Umgang mit der eigenen Kultur/Unsicherheitssituationen/Selbstwahrnehmung;
5. individuelle Angebote (oft differenziert und erweitert im Laufe des Projekts):
 - a. Sicherheitstraining / Umgang mit einer Bedrohung / wie man sie vermeidet
 - b. Medientraining,
 - c. Kreative Workshops (ca. 3-5 Tage) als vorbereitende Erfahrung für das künstlerische Projekt;
6. organisatorische Reisevorbereitung;
7. ein Gruppenwochenende zum Abschluss - Teambuilding-Aktivitäten zum Kennenlernen und Verbinden der Teilnehmer und Zielvereinbarungen; zweite Runde für alle verbleibenden Teilnehmenden.

Die **Präsentationen** der Teilnehmer und die Ergebnisse des Bewerbungstrainings wurden auch der Gastorganisation in Form einer Selbstpräsentation übermittelt. Wo immer möglich, besuchten die ausländischen Partner die Teilnehmer zur Vorbereitung (online oder persönlich).

Der **Profilpass®** wurde in angepasster Form als methodisches Instrument zur Begleitung der Maßnahme eingesetzt. Er diente als Kompetenznachweis und als Einführung in den EU-Lebenslauf.

Die Teilnehmer wurden im Verlauf der Vorbereitung von einem Sozialpädagogen begleitet, der sie auch im Ausland begleitete.

Aufnahmegespräch und Zielvereinbarung: Jeder Bewerber erhielt eine individuelle Beratung durch einen Sozialpädagogen (Klärung von Interessen und Zielen, Lebenssituation und sozialem, schulischem und familiärem Hintergrund). Die Vereinbarung wurde dem potenziellen Teilnehmer im Detail erläutert. Teile der Vereinbarungen wurden auch der **Aufnahmeorganisation** vorgestellt (Selbstdarstellung).

Wo immer möglich, **besuchte der/die Mentor*in/Organisator*in der Aufnahmeorganisation** die Teilnehmer während der Vorbereitungszeit, um das Programm vorzustellen und die Ziele zu klären.

4.2.6.3. Durchführung im Ausland

Das Projekt bot eine einmonatige **gemeinsame künstlerische Projektarbeit** der Gruppenteilnehmer unter authentischen Produktionsbedingungen an und hatte dafür einen künstlerischen Anleiter zur Verfügung. Es standen verschiedene Kunstprojekte zur Verfügung, deren Inhalte vom jeweiligen Empfängerland abhingen. Eine **öffentliche Abschlusspräsentation** der Kunstwerke war obligatorisch. Im Anschluss an die gruppenbezogene Projektarbeit fand ein **einmonatiges Einzelpraktikum** in einem Unternehmen statt, das gemeinsam mit dem Teilnehmer während der Gruppenphase ausgewählt wurde.

Die **Unterbringung** erfolgte je nach Land als Gruppe in Hostels oder in Übernachtungsräumen von Projektpartnern. Die selbständige Organisation des Alltags gehörte zum Konzept, wobei immer ein begleitender Sozialpädagoge und Künstler in unmittelbarer Nähe wohnten. Eine kontinuierliche Betreuung durch pädagogisches Personal und das Take Off Projekt war obligatorisch. Sie standen für Reflexion, Evaluation und Krisenbewältigung in Einzelgesprächen oder Gruppendiskussionen/Evaluationen zur Verfügung und konnten entsprechend ihrer Rolle unterschiedliche Unterstützungsleistungen anbieten.

Die **Projekträume (Atelier, Produktionsstudio, Tonstudio, Lager)** standen der Gruppe für die Projektarbeit und auch als Anlaufstelle für die Gruppe zur Verfügung. Der einzige professionelle Kurs, der angeboten wurde, war immer ein Sprachkurs (oft unterteilt in Anfänger und Fortgeschrittene, Landessprache oder Englisch für kleine Länder), die Fortsetzung des Angebots aus der Vorbereitung. Dieser wurde oft auch als Ebene der Gruppenreflexion und der interkulturellen Reflexion genutzt.

4.2.6.4. Nachbereitung und Integration

Die dreiwöchige Nachbereitungsphase war eine Kombination aus Beratungsterminen und prozessorientierten Angeboten in Kursform (Vollzeit). Es handelte sich um eine Reflexion der interkulturellen berufsorientierten Erfahrungen, die als interkulturelles Training umgesetzt wurde. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verarbeiteten die Rückkehr in ihre heimatliche Realität, indem sie die Entwicklung ihrer Präsentation zum zentralen Thema des Trainings machten. Es wurden auch Zertifikate ausgehändigt.

Parallel dazu wurden aus verschiedenen Gründen Beratungsleistungen angeboten:

- ✚ **Abschlussgespräch mit der Bildungsberatungsstelle:** Die abschließenden Beratungstermine in der Beratungsstelle ermöglichen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern eine Reflexion ihrer Erwartungen und Ziele in Rückkopplung mit der Erstberatung (Perspektive: außerhalb des Projekts).
- ✚ **Abschließende Bearbeitung des ProfilPass®:** Mit der Fertigstellung wird die eigene Kompetenzentwicklung reflektiert (Perspektive: Selbstreflexion).
- ✚ **Abschlussbesprechung des Projekts mit den Teilnehmenden:** Die Zielvereinbarungen wurden besprochen (Perspektive: Reflexion innerhalb des Projekts)

In diesen Abschlussgesprächen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erfahrungen und Entwicklungen zu reflektieren und einen differenzierten Blick auf ihren Berufs-/Lebensweg zu werfen

4.2.7. Stärkung der Kompetenzen durch Mobilität

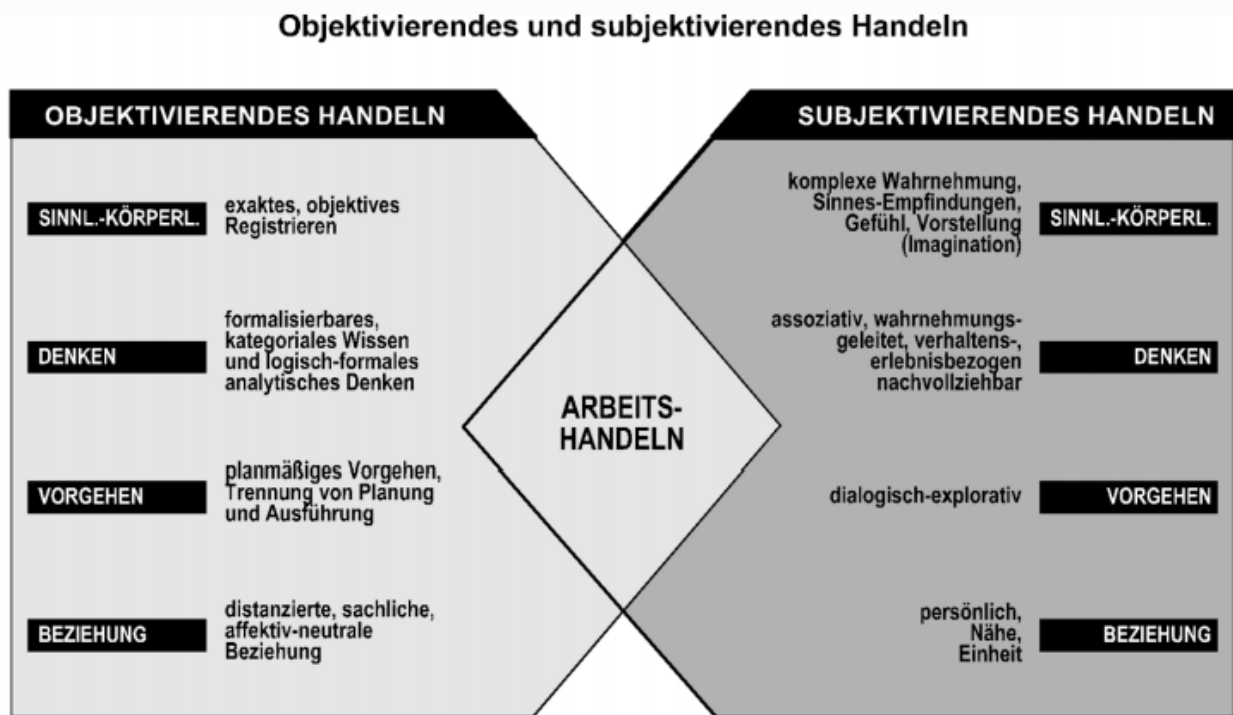
Eines der Hauptziele von Mobilitätsprojekten ist die Stärkung der Kompetenzen von NEETs. Kompetenzen sind ein Schlüsselement, das auf dem Arbeitsmarkt gefragt ist. Die Identifizierung potenziell starker Kompetenzen, die aktiviert, trainiert, gefördert und gestärkt werden können, sind ein Schlüsselinstrument, um NEETs zum Lernen und zur sozialen Integration zu motivieren und zu befähigen.

Während des Mobilitätsprogramms sind Learning-by-doing und (Selbst-)Reflexion eine eingebettete Methode zur Stärkung der NEET-Kompetenzen. Im Ausland wird eine Fülle von Learning-by-Doing-Situationen auch während der Freizeit oder das Zusammenleben mit anderen ermöglicht.

Die Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung (GAB München) sagt, dass beim "erfahrungsgeliteten Lernen" neben dem praktischen Know-how und der Reflexion folgende Soft Skills notwendig sind, um zum Experten zu werden:

- ✚ ein Gespür / eine Intuition / einen Instinkt und gefühlsmäßige Strategien zu haben, um das Fachwissen zur richtigen Zeit, in der richtigen Situation und bei der richtigen Person einzusetzen;
- ✚ Selbstvertrauen zu haben, um improvisieren zu können und sich in unerwarteten Situationen wohlfühlen;
- ✚ sich einer unbekanntem Situation unvoreingenommen und mit allen Sinnen zu nähern, um die Situation so gut wie möglich zu "deuten" und entsprechend selbstbewusst zu handeln;

- neugierig und offen zu bleiben, um in jeder Situation aktiv zu lernen, bereit zu sein, sich ständig zu verbessern und sich auf neue Möglichkeiten einzulassen, kein "Autopilot"-Handeln. Jede Situation oder alltägliche Aufgabe kann sich aufgrund innerer und äußerer Parameter in irgendeiner Weise von früheren Tagen unterscheiden. (Kraus 2018).



Quelle: BIBB - Hightech-Gespür Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen, Seite 53.

Die Mobilität hat ein zusätzliches Element im Vergleich zu anderen (nicht formalen) Ausbildungen, nämlich die unbekannte Umgebung für die NEETs. Die Kultur, die Sprache, die Menschen, die Betreuer, das Programm, die anderen NEETs in der Gruppe, die sozialen Kontakte, die Unterkunft, die Selbstversorgung usw. sind allesamt unbekannt, und das ist der Faktor, der alle Lernrezeptoren bei NEETs öffnet. Da ihnen nichts vertraut ist, müssen sie empfänglich werden, um während der Mobilität funktionieren zu können. Dieser Zustand ermöglicht es, Kompetenzen viel schneller und tiefgreifender zu testen, zu verbessern und zu stärken. Außerdem hinterlassen die Erfahrungen in der Regel einen soliden Eindruck, an den sich NEETs erinnern und den sie später im Leben nutzen können.

Bei der Mobilität können vor allem Soft Skills gut trainiert werden, da das Programm, auch wenn es sich um ein Praktikum handelt, keine formale Ausbildung darstellt. Trainierte Soft Skills können verschiedene Kompetenzen stärken, z. B. Kommunikation, Kreativität, Widerstandsfähigkeit usw. Die aufnehmende Organisation (die Organisation, die die Ausbildung im Ausland organisiert) kann ein Dokument zur Verfügung stellen, in dem die trainierten Fähigkeiten oder gestärkten Kompetenzen beschrieben werden.

4.2.8. Innovative Elemente

IdA-Austauschformat - Umsetzung einer Förderphilosophie

Die Austauschmaßnahmen im Programm "Integration durch Austausch" sind nach einem einheitlichen Mobilitätsformat konzipiert. Leider waren nicht alle Förderinstitutionen daran interessiert, "ihre" Jugendlichen ins Ausland zu schicken und es bedurfte intensiver Überzeugungsarbeit über viele Jahre hinweg, bis die meisten (aber nicht alle) beteiligten Förderinstitutionen bereit waren, sich an internationalen oder europäischen Austauschmaßnahmen zu beteiligen.

Modell IdA und Projektmodell Take Off Take In

Das Standardverfahren eines IdA-Austauschs bestand darin, den Teilnehmern authentische Arbeitserfahrungen in ausländischen Unternehmen zu vermitteln. Praktika, ein klassisches Modell der

deutschen Arbeitsmarktförderung, wurden als Alternative zu Schule und Freizeit gewählt. Das Projekt Take Off Take In beinhaltete die erlebnisorientierte Projektarbeit. Es wurden einmonatige Kunstprojekte mit öffentlichem Charakter durchgeführt, die neue Lernumgebungen anregten. Dieses Format erwies sich als besonders effektiv für Teilnehmer mit großen persönlichen Problemen und konnte sogar an die Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst werden. Kombiniert wurde dieses Angebot mit anschließenden Einzelpraktika, die sich über den gesamten Auslandsaufenthalt erstreckten, als Entwicklungsschritt hin zu einer selbstständigen Tätigkeit im Ausland.

Wesentliche Merkmale und Neuerungen dieses Formats liegen im Hinblick auf die benachteiligte Zielgruppe. Es ist unwahrscheinlich, dass NEETs freiwillig an einer Auslandsmaßnahme teilnehmen. Unsere Erfahrungen mit dem IdA-Programm bieten einige Lösungsansätze, wie man die Teilnehmenden ins Boot holen kann:

1. Situation der Teilnehmer - wie fühlen sie sich in einer Maßnahme, die im Ausland stattfindet?

Teilnehmende mit NEET Status nehmen meist aus unspezifischen Gründen an den Maßnahmen teil, z. B. aufgrund von Empfehlungen oder Mundpropaganda oder auf Druck von Fördereinrichtungen. Die Entscheidungen sind das Ergebnis eines Vertrauensvotums. Es kann nicht erwartet werden, dass sie ihren Aufenthalt selbst organisieren. Da ihre bisherigen Erfahrungen mit Schule, Ausbildung und Arbeit meist von Misserfolgen geprägt sind, müssen andere Ausbildungsformen gefunden werden.

2. Anforderungen an Bildungsangebote im Ausland

Die Teilnehmenden brauchen die Möglichkeit zu selbstorganisiertem Lernen, zu Entdeckungen und mehrdimensionalen Erfahrungen, wobei ihnen eine feste Struktur vorgegeben wird. Die Einbindung in eine reale Lebenswelt ist obligatorisch.

3. Betreuung und Beratung während der Maßnahme

Professionelle Betreuung und Beratung sind für einen erfolgreichen Aufenthalt unerlässlich. Benachteiligte Teilnehmende brauchen jede persönliche Beratung, Lernbegleitung und Unterstützung, die sie bekommen können. Die Beratung in unseren Projekten war oft die erste, die nicht als bevormundend empfunden wurde. Persönliche Vorbilder und Bezugspersonen waren entscheidende Elemente in den Erfahrungs- und Lernfeldern der Teilnehmenden.

4. Lokale und transnationale institutionelle Zusammenarbeit - eine Programmphilosophie

Die Institutionen, die die Teilnehmenden aus dem benachteiligten Umfeld betreuen, müssen vom Projekt-/Maßnahmenträger konstruktiv und motivierend eingebunden werden. Dies kann nicht den Teilnehmenden überlassen werden. Das Gleiche gilt für die Gastpartner im Ausland. Dies erfordert wesentlich komplexere Absprachen, Abstimmungen und (im Falle der ausländischen Partner) interkulturelle Klärungen als bei selbstorganisierten oder ehrenamtlichen Projekten.

5. Individuelle Vorbereitung und Reintegration der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erhalten eine umfassende persönliche Vorqualifizierung für die Maßnahme: Bedarfsabklärung, Sprach- und Kulturinformationen, rechtliche Informationen, Vorbereitung auf das Praktikum, Empowerment und Teambildung (bis zu 6 Wochen). Die Wiedereingliederungszeit beträgt zwischen 2 Wochen und 6 Monaten.

6. Finanzielle Unterstützung für die Teilnehmenden

Die Teilnehmenden erhalten finanzielle Unterstützung für Reisen und Auslandsaufenthalte, die Fortsetzung der Sozialhilfe, die weitere Finanzierung von Wohnraum usw. Persönliche Beiträge können in der Regel nicht aufgebracht werden, und die Familien können nicht zur Finanzierung herangezogen werden.

7. Erforderliche Ressourcen

Betreuungs- und Vorbereitungsleistungen für die Teilnehmenden erfordern ausreichende Personalressourcen. Ein Projekt in diesem Format hat im Vergleich zu den Formaten von zum Beispiel JUGEND IN AKTION erhebliche zusätzliche Personalkosten.

4.2.9. Zusammenfassung der Phasen

Vorbereitung in einem Zeitraum von mehreren Wochen vor der Abreise:

1. Individuelle Beratung in Verbindung mit einer "Vereinbarung": Ziele und erwartete Ergebnisse der Mobilität, Verhaltensregeln, Verpflichtungen usw.
2. Gruppenwochenende als teambildende Maßnahme
3. Sprachkurs in der Gastsprache oder Englisch
4. Interkulturelles Training zum Kennenlernen der Kultur des Gastgeberlandes
5. Sicherheitstraining als Präventivmaßnahme, wie man mit Bedrohungen umgeht und was zu beachten ist, um sie zu vermeiden
6. Kompetenzfeststellung mit Tests zur Berufsorientierung
7. Kennenlernen der Praktikumsmöglichkeiten und Erwartungen
8. Beginn der Ausarbeitung des Profilpass® oder Mahara als Begleitinstrument für die Maßnahme als Instrument der Berufsorientierung und als Leitfaden für den EU-Lebenslauf
9. Verpflichtende Bildungsberatung bei einer externen Einrichtung
10. Einstiegsqualifizierungen wie Medien, Kunst, etc.

Der **Auslandsaufenthalt** in der Dauer von 1 bis 3 Monaten:

1. **Praktika** und Kontakt zu lokalen Arbeitgebern (Kleinunternehmen, soziale Projekte, kulturelle Projekte)
2. **Tutoring oder Mentoring** während des Praktikums
3. **Sprachkurs** (Anfänger und Fortgeschrittene)
4. **Gemeinsame Unternehmungen und kulturelle Aktionen** mit Jugendorganisationen
5. **Selbständiges Wohnen** in Wohngemeinschaften (WGs) oder in Gastfamilien
6. Aktualisierung des **ProfilPass®** oder **Mahara**
7. **Dauerhaft gesicherte Unterstützung, Beratung, Betreuung** (Einzel- oder Gruppenprozesse, kritische Fälle, Alltagsorganisation usw.)
8. Möglichkeit zur **Teilnahme an Präsentationsveranstaltungen** für lokale Akteure

Mehrwöchige Nachbetreuung nach der Rückkehr aus dem Ausland:

1. **Follow-up-Beratung** auf der Grundlage der Erfahrungen im Ausland durch eine unabhängige Einrichtung
2. Ausfüllen des **Profilpass®** oder **Mahara**
3. **Erwerb von Zertifikaten:** 1) Lerntagebuch 2) Maßnahmebescheinigung
3) Praktikumsbescheinigung
4. **Abschlussveranstaltung** als Präsentation der Leistungen vor Publikum
5. **Bereitstellung einer Sozial- und Integrationsberatung** nach individuellem Bedarf für einen längeren Zeitraum, auch nach Abschluss des Projekts
6. **Nachverfolgung des Integrationsprozesses** nach Abschluss des Projekts, wenn NEET dazu bereit ist

5. Beispielformate am Modell des Projekts Take off (Take in)

Die Mehrheit der Projektpartner war sowohl am IdA-Projekt Take off als auch am Projekt Take off Take in beteiligt. Die entsendende Organisation stammte aus Deutschland und die anderen Partner hatten die Rolle der aufnehmenden Organisation inne. Auch wenn das Ziel des Projekts dasselbe war, passten die Gastorganisationen die Umsetzung an ihre eigenen Umsetzungsmöglichkeiten, ihr Personal, ihre Kultur und die lokalen Bedingungen an. Zum besseren Verständnis von LEs werden einige Merkmale der einzelnen Modelle in weiteren Unterkapiteln vorgestellt.

5.1. Modell der Eurocircle Assoziation, Frankreich

Eurocircle profitiert von einem Netzwerk von 160 Unternehmen und Verbänden, die in verschiedenen Bereichen tätig sind und die Zielgruppe kennen, was wiederum ermöglicht, Arbeits- oder Ausbildungsplätze zu finden. Unser Ziel ist es:

- ✚ jungen Menschen, die bereits Berufserfahrung gesammelt haben, die Möglichkeit zu geben, einen Einblick in neue Bereiche zu erhalten, die sich von denen unterscheiden, in denen sie ausgebildet wurden und bereits gearbeitet haben.
- ✚ Den Horizont der jungen Menschen zu erweitern, die oft in Mustern feststecken, die eine gesunde persönliche Entwicklung nicht fördern.
- ✚ Erleichterung der Entscheidung der jungen Menschen für ein berufliches Projekt.

Die Rekrutierung erfolgt durch eine entsendende Organisation (in unserem Fall aus Deutschland), die mit den Arbeitsämtern und Arbeitsvermittlungen zusammenarbeitet. Fünfwöchiges Training zur Vorbereitung auf eine interkulturelle Lernerfahrung mit nicht-formalen Methoden, Einführung in die französische Sprache, Identifizierung von drei Berufsbereichen, in denen sich die NEETs in Marseille entwickeln könnten.

In der Zwischenzeit prüft Eurocircle die eingegangenen Lebensläufe der potenziellen Teilnehmer. Auf der Grundlage des Interesses der Teilnehmer nehmen wir Kontakt zu Unternehmen auf, um die Vermittlung von Praktikumsplätzen zu gewährleisten. Es ist notwendig die Unternehmen aufzusuchen, um das Profil eines potenziellen Kandidaten zu erläutern und abzuschätzen, ob es eine Sprachbarriere gibt. Im Durchschnitt erhalten wir eine Gruppe von 8 bis 12 NEET-Teilnehmenden.

Im Allgemeinen wurde das Programm wie folgt gestaltet:

- ✚ Die erste Woche dient dem Eintauchen: gegenseitiges Kennenlernen, Stadtbesichtigungen, Aufbau von Vertrauen, individuelle begleitete Treffen mit den Tutoren in den Unternehmen, Französischunterricht und Treffen mit dem zukünftigen Tutor im Unternehmen.
- ✚ Während des Praktikums: einmal pro Woche ein Treffen mit der Gruppe, um über ihren Lernprozess, ihr Wohlbefinden und ihre Wünsche, Bedürfnisse und Probleme zu sprechen

Wir sind verantwortlich für:

- ✚ die Praktika durch regelmäßige persönliche und telefonische Treffen zwischen den Unternehmen und Eurocircle zu unterstützen;
- ✚ Wöchentliche Gruppenauswertung und Treffen, um Ziele festzulegen und Probleme zu lösen;
- ✚ Durchführung von Besuchen im Unternehmen durch einen Tutor von Eurocircle;
- ✚ Sicherstellung einer 24/7-Notfallnummer und Unterstützung und Begleitung zum Arzt oder zu offiziellen Stellen;
- ✚ Feedback von NEETs über ihre gesamten Mobilitätserfahrungen einholen (mit Hilfe eines Fragebogens);
- ✚ Unterstützung der Unternehmen bei der Ausstellung individueller Bescheinigungen über das absolvierte Praktikum.

Die von uns verwendeten Methoden sind:

- ✚ Gemeinsame und individuelle Unterstützung durch Experten (z.B. Sozialarbeiter) aus Deutschland und Marseille
- ✚ Nachhilfeunterricht für jeden Jugendlichen in Marseille und Besuche vor Ort

- ✚ Angeleitetes Lernen
- ✚ Non-formale Lehrmethoden
- ✚ Französischkurse im klassischen und im nicht-formalen Bereich, wobei der Schwerpunkt auf den Sprachkenntnissen liegt.

Nach Abschluss des Praktikums kehren die NEETs nach Deutschland zurück, wo sie ein vierwöchiges Programm absolvieren: Vervollständigung des Europasses, Bewertung der erworbenen oder verbesserten Kompetenzen und Planung der Zukunft: Priorisierung der nächsten Schritte und Maßnahmen.

5.2. Modell der Clase Barcelona Language School (Spanien)

Das Programm in der Rolle einer gastgebenden Organisation wurde für eine Gruppe von 10 bis 15 NEETs für einen Zeitraum von 2 Monaten mit künstlerischen Inhalten konzipiert. Es wurde aufgeteilt in einen Monat Lernen mit einem Künstler und einen Monat Praktika in verschiedenen Unternehmen in Barcelona. Ein Sozialarbeiter war vor Ort anwesend, um bei Problemen im täglichen Leben zu helfen.

Die Teilnehmenden lebten zusammen in einer Wohngemeinschaft in Barcelona und mussten ihren Tagesablauf selbst organisieren, z. B. Einkaufen, Waschen, Putzen der Wohnung usw. Sie mussten morgens zu einer vereinbarten Zeit in der Galerie erscheinen, in der sie mit dem Künstler an ihren Kunstwerken arbeiteten, und im zweiten Monat mussten sie an ihrem Arbeitsplatz für das Praktikum erscheinen.

Die gemeinsame Wohnung war eine perfekte Lernumgebung, in der sie diskutieren mussten, um Lösungen für alltägliche Probleme zu finden ("wer wäscht ab", "was gibt es zum Abendessen", "wer kocht heute" usw.). Sie lernten, einander zuzuhören, Lösungen zu finden, Probleme zu lösen und ihre eigene Meinung zu überdenken, wenn die anderen eine andere Meinung hatten.

Die Fahrt zum Kunstatelier war eine weitere Lernumgebung, die bereits mit dem Kauf einer Fahrkarte für den Bus, der Suche nach dem richtigen Weg dorthin und der pünktlichen Ankunft begann. Sie mussten sich mit Spaniern unterhalten, wenn sie sich verlaufen hatten, ohne die Sprache zu beherrschen, und lernen, keine Angst vor anderen Menschen zu haben, auch wenn diese ihre Sprache nicht sprechen - der beste Weg, um ihre Kommunikationsfähigkeit zu verbessern.

Ein weiteres sehr wichtiges Lernumfeld war ihr Arbeitsplatz, an dem sie ihr Praktikum absolvierten. Für einen jungen Menschen, der nicht an die Arbeit gewöhnt war, war es schwer zu verstehen, welche Aufgaben sie hatten. Das Erlernen von Teamgeist und Hilfe unter Kollegen war für einige von ihnen völlig neu. Einige von ihnen arbeiteten in öffentlichen Schulen, wo sie zum ersten Mal in ihrem Leben mit Kindern arbeiten mussten. Man muss also lernen, mit Kindern umzugehen, mit ihnen zu spielen, mit ihnen zu kommunizieren und da zu sein, wenn sie einen um Hilfe bitten.

Alles in allem ist es sehr wichtig zu sehen, dass eine Lernumgebung nicht nur der Ort ist, an dem man arbeitet, sondern dass man sich auch in einer Lernumgebung befindet, wenn man nur mit seinen Mitbewohnern zu Hause zusammen ist.

5.3. Modell von Horus, Slowenien

Die Lernumgebung bestand für die Teilnehmenden als unbekanntes Gebiet in einem fremden Land und in einer Gruppe von eher Fremden. Das pädagogische Team war international. Die Mentoren/Tutoren waren Fachleute in bestimmten Berufen/Jobs ohne klassischen pädagogischen Hintergrund. Die Sozialarbeiter waren Fachleute.

LE fand größtenteils im Freien statt. Es wurde eine Vielzahl von Möglichkeiten zum Erlernen von Fertigkeiten angeboten, einschließlich sozialer und kultureller Aktivitäten, sowie das Erlernen von Fähigkeiten zur Selbstversorgung (Kochen, Putzen, etc.).

Das Projekt ermöglichte es, den erlebnisorientierten Teil des Empowerments eigenständig zu formulieren und für die Gruppe umzusetzen und nicht als Programm für Einzelpersonen. Das Modell wurde als Ausdruck von Kunst, künstlerischer Kreativität und Landschaftsgestaltung konzipiert. Die Philosophie war die Überzeugung, dass es wichtig ist, den Teilnehmenden des Programms nicht nur Möglichkeiten zu bieten, sondern auch den Wert und das Bewusstsein für die Pflege der Natur zu vermitteln. Gleichzeitig wirkte sich die Arbeit in der Natur positiv auf junge Menschen aus, und die Kunst konnte als innovative (grüne) Beschäftigungsmöglichkeit besser verstanden werden. Die Teilnehmenden konnten mit natürlichen oder naturfreundlichen Materialien arbeiten und erkannten, dass solche künstlerischen Werke eine kürzere Lebensdauer haben. Da das Programm hauptsächlich in der Natur stattfand, war die Durchführung auf die Monate April bis Oktober beschränkt. In diesem Rahmen war es auch wichtig, dass eine Aufgabe nicht länger als 5 Tage dauerte, damit die Teilnehmenden bald ein Ergebnis erzielen konnten, was für die Motivation wichtig war.

Die meisten Teilnehmenden der Gruppe wiesen typische Merkmale der Generation Y auf. Obwohl sich das Programm an Künstler richtete, besaß nur ein Drittel die Talente eines Künstlers, während weniger als die Hälfte inspirierende oder innovative Ideen hatte. Der Lehrplan war so konzipiert, dass die Teilnehmenden ihr Potenzial in 4 Situationen erleben konnten:

1. kreative Arbeit auf der Grundlage der eigenen künstlerischen Inspiration,
2. kreative Arbeit auf der Grundlage der grundlegenden Richtlinien des vom Kunden gewünschten Produkts,
3. kreative Arbeit zu zweit oder in einer Gruppe nach einer gemeinsam vereinbarten Idee,
4. Kreatives Arbeiten zu zweit oder in der Gruppe auf der Grundlage der Vorgaben des Auftraggebers.

Dadurch konnten die teilnehmenden NEETs erkennen, wie und inwieweit Teamarbeit zu ihnen passt, wie sie sich im Team wiederfinden und welche Rollen sie einnehmen (Organisator, Ideengeber, Macher). Sie lernen außerdem, wie viel der Künstler wirklich besitzt und was es bedeutet, eine Dienstleistung zu erbringen oder ein Produkt für einen Kunden herzustellen. Es wurde darauf geachtet, die Kreativität des Künstlers nicht einzuschränken, aber dennoch daran erinnert, dass wirtschaftliche Unabhängigkeit für ein erfülltes, unabhängiges, kreatives Leben wichtig ist (wir unterstützen das Schaffen für unsere "Seele", aber wenn diese Produkte nicht zum Verkauf stehen, ist es klug, etwas kommerziell Interessantes zu machen, das Einkommen generiert).

Bei dem Modell wurde darauf geachtet:

- ✚ Ermutigung der Teilnehmenden, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen,
- ✚ den Teilnehmenden neue Ansätze und Motivationen für die Ausführung ihrer Arbeit und Aufgaben zu vermitteln,
- ✚ Zusammenarbeit, Gestaltung und Kommunikation bei Gruppenaufgaben zu üben.

Für die Umsetzung des Lehrplans wurden mehrere Standorte und eine Vielzahl von Mentorenprofilen eingesetzt. Beispiele für Standorte: städtische Parzellen für die Parkverwaltung, Sport- und Stadtparks, Parks an Autobahnraststätten, Salinen, der Zoo, (Sozial-)Bauernhof, Teiche und Weiher. Die Eigentümer der Grundstücke unterstützten diese Art von Projekten sehr und achteten darauf, dass die Gruppe verantwortungsvoll mit den Grundstücken der Eigentümer umging. Einige Beispiele der Arbeiten: Entwurf, Gestaltung und Bepflanzung eines Parks, Bauen von Kinderspielplätzen auf einem Sportplatz, Schaffen eines kleinen Salzbeckens für Kinder, Herstellung von Holzpuzzles für Kinder, Bepflanzung kleinerer Flächen mit Zierpflanzen, Herstellung von Körben für einen Teich und Bereicherung der Umgebung mit Kunstinstallationen, Herstellung von Weiden- und Tipi-Zäunen, Anlegen eines Kräutergartens, Herstellung von hölzernen Rast- und Dehnungsmöglichkeiten für Passagiere auf langen Fahrten, Herstellung von Holzschnitzereien und Sportartikeln, Dekoration von Räumen, Schmuck, Herstellung von Kleidungsstücken, Herstellung von Tonprodukten, Schnitzen eines Kosmogramms auf Marmor, Fotodruck auf Holz.

Während des Lernprozesses stellten die Mentoren sicher, dass die Teilnehmenden die Idee in das Endprodukt übertragen und dass die Produkte ästhetisch und nützlich sind. Dabei waren sich die Teilnehmenden auch der Grenzen bewusst, wie z. B. der Finanzierung von Materialkäufen und der zeitlichen Verfügbarkeit.

Es wurden verschiedene Inhalte und Orte für die Durchführung des Programms vorbereitet. Die Auswahl wurde vom Hauptmentor getroffen, nachdem er die Gruppe kennengelernt hatte (Interessen, Fähigkeiten). Während der Vorbereitungsphase besuchte der Hauptmentor die Gruppe in ihrem Land, um das Programm vorzustellen und einen ersten Eindruck von den Interessen und Fähigkeiten der Teilnehmenden zu gewinnen.

Die Durchführung des Programms wurde von einem Hauptmentor (in unserem Fall ein Landschaftsarchitekt und Künstler) geleitet, der die Arbeit von mindestens fünf weiteren Mentoren (Schreiner, Lehmgestalter, Steinmetz, Salzsieder, Gärtner, Fotograf, Zoologe, Deutschlehrer) koordinierte und anleitete. Der Hauptmentor führte den größten Teil des praktischen Programms durch, sorgte für die Motivation der Teilnehmenden und für eine intensive Zusammenarbeit mit dem Sozialarbeiter hinsichtlich der individuellen Entwicklung und der Gruppendynamik. Die Mentoren achteten darauf, dass die theoretische Präsentation kurz war, da die Teilnehmenden im Allgemeinen schnell das Interesse verlieren. Die Kommunikation erfolgte auf Englisch und Deutsch. Die Mentoren hatten keinen pädagogischen Hintergrund oder Kompetenzen für das Unterrichten - was sich als Vorteil erwies. Kompetenzen wie Selbstdisziplin, Kommunikationsfähigkeit, Führungsqualitäten, Geduld, Empathie, soziale Intelligenz und Herzlichkeit waren der Schlüssel zum Erfolg.

Der Sozialarbeiter stammte aus einem deutschen Team und kannte die Gruppe bereits aus der Vorbereitungszeit. Während der Durchführung des Programms war die Sozialarbeiterin anwesend, da es häufig vorkam, dass die Teilnehmenden während des Arbeitsprozesses eine Krise erlebten. Am Ende jeder Woche führten der Hauptmentor und die Sozialarbeiterin eine Bewertung mit der Gruppe durch. Die abschließende Gruppen- und Einzelevaluierung war sehr wichtig, da die Arbeit des Einzelnen im Hinblick auf seine Stärken zusammengefasst und durch die Reflexion über die Möglichkeiten, die sich aus seinen besten Eigenschaften und Fähigkeiten ergeben, inspiriert wurde.

Die Arbeit im Rahmen des Programms dauerte von Montag bis Freitag, normalerweise von 9 bis 17 Uhr (35 Stunden pro Woche). Es wurde eine traditionelle Arbeitswoche praktiziert, die auch weitere individuelle Beratungsstunden mit einem Sozialarbeiter (2 Stunden) und das Erlernen nützlicher Grundlagen der slowenischen Sprache (3 Stunden) umfasste. Außerdem wurde eine kurze Morgengymnastik eingeführt, um die schwachen motorischen Fähigkeiten des Einzelnen zu stärken. Das Wochenende war für individuelle Pläne und Gruppenausflüge oder Aktivitäten vorgesehen. Die Gruppenaktivitäten dienten der Entspannung, der Stärkung der Bindungen, der Selbstentdeckung und dem Kennenlernen der slowenischen Natur- und Kulturgüter (Besuch eines Adrenalinparks, von Schwimmbädern, botanischen Gärten, Museen, Zentren für Subkulturen, Ausflüge zu touristischen Zielen, geführte Besichtigungen, kurze Wanderungen in die Berge, geführte nächtliche Observation der Sterne, sportliche Spiele und Wettkämpfe und Treffen mit Handwerkern).

Es wurde auch Wert auf die Möglichkeit gelegt, mit der lokalen Bevölkerung in Kontakt zu treten. Die Teilnehmenden reflektierten ihre eigene Kultur, die auch einen Wert hat. Zu diesem Zweck wurden Picknicks, Begegnungen mit slowenischen Musikern und Künstlern, Schulbesuche, Koch- und Backkurse organisiert.

Die Teilnehmenden waren in Wohnungen untergebracht, wo sie sich Zimmer und einen größeren Gemeinschaftsraum teilten. Das meiste Essen wurde selbst zubereitet, was für viele Teilnehmenden eine ziemliche Herausforderung darstellte. Viele waren nicht geübt in der Zubereitung von Speisen und noch weniger in der Planung von Mahlzeiten.

6. Vergleichbare Methodologien

Die LIVE LEARNING-Partner haben andere Projekte mit ähnlichen Elementen wie die IdA-Projekte durchgeführt, was zeigt, dass die Bandbreite möglicher Lernumgebungen im Hinblick auf die internationale Mobilität groß ist.

6.1. Envol Europe (Frankreich)

Das Projekt ENVOL wurde im Jahr 2017 von Eurocircle durchgeführt. Es konzentrierte sich auf einen mittelfristigen Freiwilligendienst (5 Monate) im Rahmen des internationalen Zivildienstes, um auf die Bedürfnisse der lokalen Bevölkerung einzugehen und zu Maßnahmen beizutragen, die der Gesellschaft zugutekommen. Die Teilnehmenden nahmen an einem der folgenden Bereiche teil: Kultur und Freizeit, internationale Entwicklung und humanitäre Maßnahmen, Bildung für alle, Umwelt, Notfallmaßnahmen im Krisenfall, Kollektives Bewusstsein, Gesundheit, Solidarität und Sport. Das Projekt legte großen Wert auf eine qualitativ hochwertige Beziehung zwischen Teilnehmenden und Tutoren, die in jeder Phase des Projekts kollektive und individuelle Unterstützung boten. Vor der Abreise wurde ein intensives Vorbereitungstraining durchgeführt, um den Gruppenzusammenhalt zu fördern und die Teilnehmenden für ihre Rolle im Ausland zu stärken. Das Projekt endete mit einem von den Tutoren betreuten Training nach der Abreise, in dem die Teilnehmenden ihre individuellen beruflichen Projekte entwickelten und neue, im Ausland erworbene Kompetenzen erwarben.



Sowohl das IdA- als auch das ENVOL-Projekt sollten jungen NEETs die Möglichkeit geben, ihren Horizont zu erweitern und Erfahrungen im Ausland zu sammeln. Beide Projekte zielten darauf ab, die Lernfortschritte der Teilnehmenden zu verbessern und ihre beruflichen Fähigkeiten durch einen Beitrag zur Arbeit der Gastorganisationen zu entwickeln. Ein Schwerpunkt sowohl des IdA- als auch des ENVOL-Projekts ist die Tatsache, dass die Lernerfahrung der Teilnehmenden durch die Lernumgebung (ein fremdes Land) verbessert wurde, wodurch die Rolle der Mobilität in der nicht-formalen Bildung betont wird. Das Schulungspersonal wandte nicht-formale Methoden an. Die kollektive und individuelle Unterstützung erwies sich in beiden Projekten als entscheidend.

Die Projekte unterscheiden sich in der Form des Engagements der Teilnehmenden (Freiwilligenarbeit/ENVOL vs. Praktikum/IdA). Bei ENVOL basierte das Lernumfeld auf der Annahme, dass der junge Mensch an einem Projekt für das Gemeinwohl teilnehmen möchte und ein Bedürfnis hat, sich nützlich zu fühlen. Durch dieses Projekt förderten die Freiwilligen die Zusammenarbeit zwischen ihrer Heimat- und ihrer Gaststadt, was ihnen ein Gefühl von Integration, Zielsetzung und Zugehörigkeit vermittelte.

Weitere Informationen über den internationalen Zivildienst, ein französisches Freiwilligenprogramm, finden Sie unter <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>

6.2. Das Access' Sport Project (Frankreich)

Access' Sport ist das Eurocircle-Projekt. Es wurde 2017 durchgeführt und von der Präfektur des Bouches du Rhône und dem Konsulat der Vereinigten Staaten in Marseille unterstützt. Basierend auf dem "The English Access Micro-scholarship Program (Access)", das wirtschaftlich benachteiligten Schülern ein Fundament an Englischkenntnissen vermittelt, verfolgte Access' Sport zwei Ziele: 1. den Gebrauch und die Kenntnisse der englischen Sprache bei den Teilnehmenden zu verbessern (mit dem Ziel, ihnen bessere Job- und Karriereaussichten zu verschaffen), und 2. die Vermittlung von Soft Skills und die Einführung einer besseren Gesundheitsvorsorge und Alltagsroutine in ihr Leben.



Access' Sport umfasste 16 NEETs im Alter von 18 bis 25 Jahren, die aus Konfliktvierteln und schwierigen Hintergründen in Marseille stammten. Das Programm dauerte 9 Monate; die erste Phase (6 Monate) fand in Frankreich statt und bestand aus informellem Englischunterricht (Sprachkurse, Kultur- und Bürgerkunde, Diskussionen und Rollenspiele) und sportlichen Gruppenaktivitäten (die Teilnehmenden

wurden ermutigt, verschiedene Rollen zu übernehmen: Spieler, Anführer, Schiedsrichter usw., um die entsprechenden Einstellungen und Verhaltensweisen zu erlernen). Die Freiwilligen wurden durch einen Vertrag mit Eurocircle und der Sportorganisation verbunden, der einen Rahmen für ihre künftige berufliche Eingliederung vorgab. Die Teilnehmenden hatten auch die Möglichkeit, an Jugendaustauschaktivitäten wie Workshops, Übungen, Debatten, Rollenspielen, Aktivitäten im Freien und anderen Aktivitäten teilzunehmen. Die zweite Phase (3 Monate) war einem internationalen Zivildienst gewidmet. Es wurde ein Mobilitätstraining mit Modulen zu Interkulturalität, Staatsbürgerschaft und Freiwilligenarbeit angeboten sowie ein Training mit Schwerpunkt auf interkulturellem Lernen und der Arbeit in verschiedenen Organisationen.

Sowohl Access' Sport als auch das IdA-Projekt basierten auf der Methodik des Erfahrungslernens und der aktiven Beteiligung der Gruppe. In beiden Projekten wurden sehr viel Unterstützung sowie starke Betreuung geboten.

Im Vergleich zu IdA fördert Access' Sports englische Sprachkenntnisse, die die berufliche Integration und die Bildungsaussichten der Teilnehmenden verbessern. Durch eine standardisierte Bewertung in der letzten Phase des Projekts erhielten die Teilnehmenden Sprachzertifikate, die sie in Zukunft verwenden konnten. Außerdem basierte das Projekt auf Sport als Medium des Austauschs, der Bürgerbeteiligung und des Engagements.

Weitere Informationen über die Förderung und Formate von Erasmus+ finden Sie unter https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en,

6.3. Space (Schweden)

Das Projekt SPACE (ehemals KRUT) war ein internationales 6-monatiges Praktikumsprogramm. Es zielte darauf ab, die Gesundheit der Teilnehmenden verbessern sowie ihre Fähigkeit, sich selbst zu aktivieren. Ihr Beschäftigungsfähigkeit sollte somit verbessert werden. Das Projekt bestand aus drei Phasen. Die "Look and learn"-Phase war ein "on the job"-Training im Heimatland, bei dem die Teilnehmenden ihre Soft Skills unvorbereitet in einer realistischen Arbeitsumgebung erprobten, verbunden mit einer sozialpädagogischen Begleitung.



Das Projekt SPACE (ehemals KRUT) war ein internationales 6-monatiges Praktikumsprogramm. Es zielte darauf ab, die Gesundheit der Teilnehmenden verbessern sowie ihre Fähigkeit, sich selbst zu aktivieren. Ihr Beschäftigungsfähigkeit sollte somit verbessert werden. Das Projekt bestand aus drei Phasen. Die "Look and learn"-Phase war ein "on the job"-Training im Heimatland, bei dem die Teilnehmenden ihre Soft Skills unvorbereitet in einer Arbeitsumgebung erprobten, verbunden mit einer sozialpädagogischen Begleitung.

Während des on the-Job-Trainings beobachteten die Teilnehmenden das Berufsleben und das eigene Verhalten. Die zweite Phase, die Reaktivierung, war eine internationale Austauschmaßnahme. Im Rahmen eines 3-wöchigen Auslandspraktikums hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich selbst zu reflektieren und ihre Lebenssituation in einem anderen Licht zu sehen. Aufgrund der kurzen Zeitspanne war das Praktikum eher zum Lernen als zur Durchführung eines eigenen Projekts gedacht. Nach der Rückkehr wurde weitere Unterstützung angeboten, da von den Teilnehmenden erwartet wurde, dass sie ihr Studium wieder aufnehmen oder sich um einen Arbeitsplatz bewerben.

Dieses Projekt basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz. Neben der Mobilität und dem Training am Arbeitsplatz wurden weitere Lernsituationen wie gemeinsame wöchentliche Spaziergänge zur Förderung der aktiven Gesundheit, Peer-to-Peer-Lerninteraktionen, Soft-Skills-Training sowie Einzel- und Gruppenunterstützung für die Teilnehmenden angeboten. All dies trug dazu bei, dass sie im jeweiligen sozialen Kontext selbstbewusster wurden, es schuf Vertrauen und ermöglichte es den Teilnehmenden,

andere Menschen in einer ähnlichen Situation, wie in der sie selbst waren, zu treffen. Das SPACE-Projekt wurde durch das Erasmus+-Programm der Europäischen Union mitfinanziert.

Weitere Informationen über das Projekt <https://www.sjusam.se>.

6.4. LTTA Experiment in Live Learning

Aufgrund der Covid19-Pandemie mussten die beteiligten Partner die geplante Pilot-Trainingsaktivität als digitale internationale Austauschmaßnahme konzipieren. Ursprünglich war ein interkultureller Austausch zwischen jungen Franzosen, Deutschen und Schweden in Marseille geplant gewesen, der von einem französischen Künstler unterstützt werden sollte und mit einer Ausstellung am Ende des Pilotprojekts enden sollte. Für die digitale Maßnahme taten die Partner sich mit einem anderen Projekt zusammen, man entschied die Projekte FIT IN EUROPE und LIVE LEARNING zu kombinieren und eine „FIT IN LIVE“ Online-Maßnahme zu entwickeln.

Das „FIT IN LIVE“ CONCEPT

Die FIT IN LIVE-Pilotmaßnahme basierte auf einer Vielzahl von Inhalten und Methoden, um ein interaktives Online-Eintauchen in die interkulturelle und sozioprofessionelle Eingliederung zu ermöglichen. Zusätzlich zu einer virtuellen Orientierungswoche absolvierten die Teilnehmer ein dreiwöchiges Online-Praktikum in Marseille. Während des Praktikums wurde der Schwerpunkt auf ein intensives Training in den Bereichen Sprache, Kultur, Kunst, Kommunikation und Soft Skills gelegt. Die Inhalte und Methoden der nicht-formalen Bildung wurden an das digitale Format angepasst.

Bei den Teilnehmenden handelte es sich um NEETs aus ländlichen Gebieten. Ihre Bedürfnisse wurden in den Mittelpunkt der Aktivitäten gestellt. Die Stärken und Schwächen der Teilnehmenden wurden ebenso analysiert wie ihre persönliche Situation, um das Programm auf sie zuzuschneiden und sie zu befähigen. Das Hauptziel bestand darin, mögliche Karrierewege aufzuzeigen, in denen sie sich wohl und sicher fühlen (aufbauend auf ihren Stärken).

Das Programm begann mit einer virtuellen Orientierungswoche.

- a) Die Teilnehmenden erlebten eine virtuelle Stadtrundfahrt durch Marseille. Sie hatten zuvor eine Datei mit Fotos verschiedener Sehenswürdigkeiten erhalten, die sie mit dem richtigen Ort verknüpfen mussten.
- b) Um eine Gruppendynamik zu schaffen, wurde vorgeschlagen, gemeinsam ein französisches Rezept zu kochen, allerdings bei sich zu Hause. Anschließend aßen sie es als gemeinsames Online-Mittagessen. Das Kochen hat den Zusammenhalt der Gruppe gestärkt, eine gute Atmosphäre geschaffen und es den Teilnehmenden ermöglicht, sich zu öffnen, Kontakte zu knüpfen und über sich selbst zu sprechen.

Die digitale Lernumgebung war sehr schnell angepasst worden und so konnte eine internationale virtuelle Lernumgebung entstehen.

Es wurde **Französischunterricht** für insgesamt vier Stunden pro Woche angeboten. Der Schwerpunkt lag auf positiven Lernerfahrungen und der Stimulierung des Interesses an der französischen Kultur und dem Erlernen der Sprache. Der Schwerpunkt lag auf der mündlichen Kommunikation und dem Sprachverständnis mit Hilfe verschiedener Medien: Videos, Filmausschnitte und Lieder, um nur einige zu nennen. Sie waren begierig darauf, Französisch zu lernen, weil es einen konkreten Zweck hatte und ihren Bedürfnissen sowohl auf persönlicher als auch auf beruflicher Ebene entsprach. Sie lernten nützliche Zitate und Ausdrücke in französischer Sprache, die sie im Alltag verwenden können. Folglich fühlten sie sich während des Praktikums im Allgemeinen wohler im Umgang mit französischsprachigen Personen.

Die Leiterin des **Kunstworkshops** konzentriert sich auch auf die persönliche Entwicklung (Kreativität, Selbstreflexion, Entwicklung von Soft Skills). Der Workshop wurde an zwei Nachmittagen pro Woche angeboten. Die Kunst wurde als Ventil zur Entwicklung der Kreativität der Teilnehmenden und als Instrument zur sozialen Eingliederung genutzt.

Anfangs waren die Teilnehmenden skeptisch, aber später wurde der Workshop für sie sehr wichtig und sie begannen, ihn sehr zu genießen. Der Workshop endete mit einer Vorführung, die die Motivation der Teilnehmenden steigern sollte.

Tandem war eine 1,5-stündige Sprachaktivität am Freitag, die darauf abzielte, französische und deutsche

Teilnehmer zusammenzubringen. Es begann mit einer spielerischen Einführung, danach wurden mehrere deutsch-französische Tandems gebildet. Während der ersten beiden Treffen wurde den Teilnehmenden ein langer Jazz-Song vorgespielt. Die Assoziationen, die während des Hörerlebnisses geweckt wurden, wurden in Form von kurzen Geschichten erzählt. Beim Abschlusstreffen wurden zuvor geschriebene Geschichten in der Weise präsentiert, dass französische Teilnehmer die deutschen Texte lasen, die deutschen die französischen.

Während sich die digitale Koordination einer deutsch-französischen Tandemgruppe als ein sehr erfolgreiches Element des Programms erwies, war die Organisation dieser Treffen, die in großer Zahl stattfanden, kein leichtes Unterfangen.

Es wurden **Soft-Skills-Module** entwickelt, um die Soft Skills der Teilnehmer zu ermitteln und zu entwickeln. Diese Aktivität erfordert einen persönlichen Ansatz, Spiele und verschiedene unterhaltsame Aufgaben dienten als Hilfsmittel. Der Moderator hatte das Thema Soft Skills mit den Teilnehmenden besprochen, um sie in die Lage zu versetzen, Soft Skills zu verstehen und zu erkennen. Den Teilnehmenden wurde auch erklärt, wie sie sich auf ihre Fähigkeiten beziehen können. Die Teilnehmenden bewerteten ihre eigenen Fähigkeiten und ermittelten, welche sie gerne weiterentwickeln würden. Im Mittelpunkt der Diskussionen stand die Anforderungen einer Anstellung und die dafür evtl. benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen

Die für 30 bis 60 Minuten angesetzten **Abschlussrunden** sind zu einem unverzichtbaren Teil des Programms geworden, da die Teilnehmer das Zusammensein sehr schätzten. Diese Zeit wurde genutzt, um den Tag in Bildern, Worten, Zeichnungen, Liedern und GIFs zu reflektieren. Das Sprechen auf Französisch wurde gefördert.

Die Teilnehmer beendeten das Praktikum mit einem ausgearbeiteten **Europass**.

Einblicke

- ✦ Individuelle Unterstützung durch Experten kann bei einer kleineren Anzahl von Teilnehmenden mit einer sehr hohen Qualität der Betreuung angeboten werden.
- ✦ Eine Vielzahl von Experten/Moderatoren trägt zu einer sehr dynamischen digitalen LE bei und ermöglicht es den Teilnehmenden, von den verschiedenen verfügbaren Ansätzen zu profitieren (Vermeidung von "one fits all").
- ✦ Kurze Zeiteinheiten und verschiedene Aktivitäten werden an digitale LE angepasst (Aufmerksamkeitsverlust zu vermeiden), daher muss ein Gleichgewicht zwischen On- und Off-Screen-Zeiten von Experten/Moderatoren gut vorbereitet werden.
- ✦ Um die Tatsache abzumildern, dass es keine physischen Treffen gab, konnten sich die Teilnehmenden durch Willkommens- und Abschiedsgeschenke willkommen, anerkannt und geschätzt fühlen.
- ✦ Die Experten/Moderatoren agierten aufgrund der intensiven gemeinsamen Vorbereitung des Konzepts als gut integriertes Team.
- ✦ Die Experten/Moderatoren mussten Lehrinhalte, Aktivitäten und Methoden an die digitale LE anpassen (viele gute digitale Tools sind verfügbar).
- ✦ Die geschaffene Atmosphäre und die Gruppendynamik ermöglichten Momente, in denen alle vergessen hatten, dass sie sich in einer digitalen LE befinden. Auch ein intensives Programm in digitaler LE kann starke und echte Beziehungen schaffen.
- ✦ Die Situation von Covid19 verschlechterte die Aussichten von NEETs auf dem Arbeitsmarkt, daher erwiesen sich Diskussionen über Fähigkeiten und Kompetenzen sowie individuelle Beratung als ein ermutigendes und aufbauendes Element.
- ✦ Das Erlernen einer Sprache erfordert aktives Üben, daher muss die digitale LE zusätzliche Kontakte zum Üben ermöglichen (vorzugsweise mit Muttersprachlern).

7. Ergebnisse und Empfehlungen

Das Ziel des Live Learning-Projekts war es, Modelle internationaler Mobilitäten zu finden, zu dokumentieren und zu entwickeln, die Jugendlichen mit geringeren Chancen / NEETs eine Möglichkeit zu geben, ihr Leben auf verantwortungsvolle, unabhängige und reife Weise zu planen, als vollwertige und kompetente Mitglieder der Gesellschaft. Unsere Aufgabe als Projektpartner war es, einen Weg zu finden, um mögliche Teilnehmende zu erreichen, alternative Lernmethoden zu finden und sie auf ihrer Reise zu begleiten - tatsächlich und im übertragenen Sinne. Die Bereitstellung verschiedener Lernmöglichkeiten, Beratung und finanzieller Unterstützung ist eine Sache, aber Flexibilität bei der Anwendung dieser Methoden auf die oft unberechenbare Welt der Jugendlichen mit geringeren Chancen / NEETs ist etwas ganz anderes. Nachfolgend finden Sie daher unsere Erfahrungen und Empfehlungen, wie junge Menschen erfolgreich dazu befähigt werden können, sich persönlich zu verändern, sich realistische Ziele in ihren Interessengebieten zu setzen und erste Schritte in Richtung dieser Ziele zu unternehmen.

1. Motivation ist der Schlüssel. Es ist wichtig, dass junge Menschen sich für das, was sie lernen, interessieren und dass sie die Aussichten des Lernens verstehen können. Es ist wichtig, Möglichkeiten, Bedingungen und Erwartungen aufrichtig zu kommunizieren, mit einem Ansatz, der für NEETs geeignet ist.
2. Die Stärkung ihrer Fähigkeiten und ihres Selbstbewusstseins ist von großer Bedeutung. Das Erkennen und Aufbauen auf den starken Fähigkeiten und Qualitäten der NEETs gibt Selbstvertrauen. Empowerment ist ein innerer Generator, der keine zusätzlichen externen Maßnahmen benötigt.
3. Die Förderung von Soft Skills hat einen Ketteneffekt. Sie unterstützt die Stabilisierung, verbessert das Selbstbewusstsein und die Motivation. Dies führt zu einer persönlichen Entwicklung, die der Schlüssel zu einem veränderten Lebensstil ist, was sich wiederum positiv auf die soziale Integration und die Beschäftigungsfähigkeit auswirkt.
4. Die Wirkung der unbekannteren Umgebung ist das Schlüsselement einer Mobilität, die zahlreiche Lernpotenziale bietet und tiefe persönliche Einsichten ermöglicht. Es ist wichtig, vom ersten Tag an mit den Teilnehmenden zu arbeiten, damit das tiefgreifende Lernen beginnt, bevor Grenzen und alte Gewohnheiten mit dem neuen Lebensraum in Konflikt geraten. Für viele NEETs ist die Mobilität die erste Erfahrung eines unabhängigen Lebens.
5. Vertrauenswürdige Mentoren, die die Teilnehmenden während ihres Auslandsaufenthalts begleiten. Unsere Erfahrung zeigt, dass es den Teilnehmenden leichter fällt, eine Verbindung zu Tutoren herzustellen, die nicht Teil des Bildungssystems sind. Die Bereitstellung eines sicheren, fast elterlichen Umfelds ist entscheidend. Ein Team von Fachleuten sollte NEETs jederzeit unterstützen.
6. Maßgeschneiderte Arbeitsmethoden. Wenn NEETs diese nicht bräuchten, hätten Schulsystem und Arbeitsmarkt für sie funktioniert. Experimentelles Lernen setzt dort an, wo das formale Bildungssystem keine funktionalen Ergebnisse mehr liefern kann. Es umfasst das intensive Erlernen von Soft Skills, das Knüpfen von Kontakten, das Erforschen, das erste Üben und das spätere Reflektieren darüber. Aktivitäten im Freien und alltägliche Aufgaben ergänzen effizient jedes strukturierte Lernen und jede Ausbildung (z. B. Sprachenlernen oder Praktika).
7. Regelmäßige Gruppen- und Einzelevaluierungen bieten den Teilnehmenden Orientierung. Die Betreuer lernen die Jugendlichen besser kennen, und die Jugendlichen haben regelmäßig Gelegenheit, sich zu äußern, bei Bedarf um Hilfe zu bitten und ihre Erfolge mitzuteilen. Einige von ihnen hatten vielleicht noch nie die Möglichkeit, sich Gehör zu verschaffen, und Briefings bieten ihnen nicht nur Unterstützung, sondern zeigen ihnen auch, dass ihre Meinung zählt und sie daher wichtig sind. Es ist jedoch wichtig, dass die Bewertungen aufbauend und positiv ausgerichtet sind.
8. Ein Follow-up ist wichtig, um zu verhindern, dass vertraute alte Muster nach dem Programm wieder die Kontrolle über das Leben der NEETs erlangen. Die Akteure, die mit jedem Einzelnen Pläne für die künftige berufliche Laufbahn schmieden und die Leistungen weiter verfolgen, bieten wertvolle Unterstützung bei diesen ersten Schritten in die berufliche Selbständigkeit. Es ist entscheidend, dass dem Programm zu diesem Zeitpunkt nicht die Mittel ausgehen.

Jugendliche mit geringeren Chancen / NEETs, sowohl in Projektbeschreibungen aber auch als unsere Teilnehmenden haben bewiesen, dass sie genauso intelligent, kreativ und innovativ sein können wie

alle anderen Jugendlichen - **wenn man ihnen die nötige Unterstützung und ein entsprechendes Umfeld bietet.** Sie verdienen eine Chance zu lernen, wie sie ihr Potenzial voll ausschöpfen können. Als vollendete Individuen werden sie auch eine Chance auf soziale und wirtschaftliche Integration haben. Indem sie ihre persönliche Bedeutung und soziale Funktionalität zurückgewinnen, sind sie nicht länger die unsichtbaren Satelliten, sondern produktive Teile unserer Kultur.

8. Glossar

Einstellungen: Leistungsmotivatoren, Werte, Bedürfnisse und Prioritäten.

Best Practice: eine Methode oder Technik, die im Vergleich zu anderen zu besseren Ergebnissen führt und daher zu einer Standardmethode für ein bestimmtes Verfahren geworden ist.

Black Box: ein System, das in Bezug auf seine Inputs und Outputs betrachtet werden kann, ohne dass seine internen Abläufe bekannt sind.

Kompetenz: eine Reihe von Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen.

IdA: Das Programm "Integration durch Austausch" wird im Rahmen des Operationellen Programms des Bundes für den Europäischen Sozialfonds (ESF) 2007 bis 2021 durchgeführt. Zielgruppe waren NEETs. Mit IdA hat das Bundesministerium einen neuen Ansatz gewählt, denn obwohl Mobilitätsmaßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene bereits seit längerem durchgeführt werden, richteten sich die meisten herkömmlichen Programme an Studierende, Auszubildende oder junge Fachkräfte.

Wissen: die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praktiken, die sich auf einen Arbeits- oder Studienbereich beziehen.

Lernumgebung (LE): verschiedene physische Orte, Kontexte und Kulturen, die die Lernfähigkeit der Schüler optimieren. Der Begriff bezieht sich auf den Kontext der Bildungsphilosophie oder des Wissens, den Teilnehmende erfahren.

Erlebnisorientiertes Lernen: "Ein erfolgreiches Erfahrungslernen sollte neue Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, diese neuen Fähigkeiten in einer sicheren Umgebung auszuprobieren, und die Erfahrungen durch eine Nachbesprechung mit tatsächlichen Situationen am Arbeitsplatz verbinden. Ein Grund für die Effektivität des Erfahrungslernens ist, dass es risikofrei ist: Die Teilnehmenden können durch praktisches Tun lernen, ohne dass es Konsequenzen hat, wenn sie versagen. Die Verwendung eines Themas, das Spaß macht und sich nicht wie Arbeit anfühlt, erhöht die Bereitschaft der Teilnehmenden, neue Dinge auszuprobieren. Und selbst wenn sie nicht ganz erfolgreich sind, werden sie dabei etwas lernen. Durch das Erfahrungslernen haben die Teilnehmenden den Vorteil, dass sie die Auswirkungen (Ergebnisse) ihrer Handlungen sofort sehen, was die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass sie ihre neuen Fähigkeiten im wirklichen Leben anwenden und das neue Wissen behalten."
Quelle: (<https://www.eaglesflight.com/blog/what-is-the-difference-between-activelearning-strategies-experiential-learning>)

NEET: Akronym für Teilnehmende "Not in Education, Employment or Training". Die Klassifizierung umfasst Personen im Alter zwischen 16 und 30 Jahren.

Non-Formales Lernen: umfasst verschiedene strukturierte Lernsituationen, die nicht das Niveau des Lehrplans, der Akkreditierung und der Zertifizierung haben, die mit dem formalen Lernen verbunden sind, aber mehr Struktur haben als die, die mit dem informellen Lernen verbunden sind, das typischerweise natürlich und spontan als Teil von anderen Aktivitäten stattfindet.

Praktische Erfahrungen: Learning-by-doing-Erfahrungen, bei denen der Lernende Ideen einbringen kann und die Möglichkeit hat, sie auszuprobieren. Sie haben einen Bezug zur realen Welt, im Gegensatz zum traditionellen Lernen.

Ressourcen: persönliche Ressourcen (Selbstbewusstsein und Selbstwirksamkeit, Motivation und Ausdauer), materielle Ressourcen (Produktionsmittel und finanzielle Ressourcen), nicht-materielle Ressourcen (spezifische Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen).

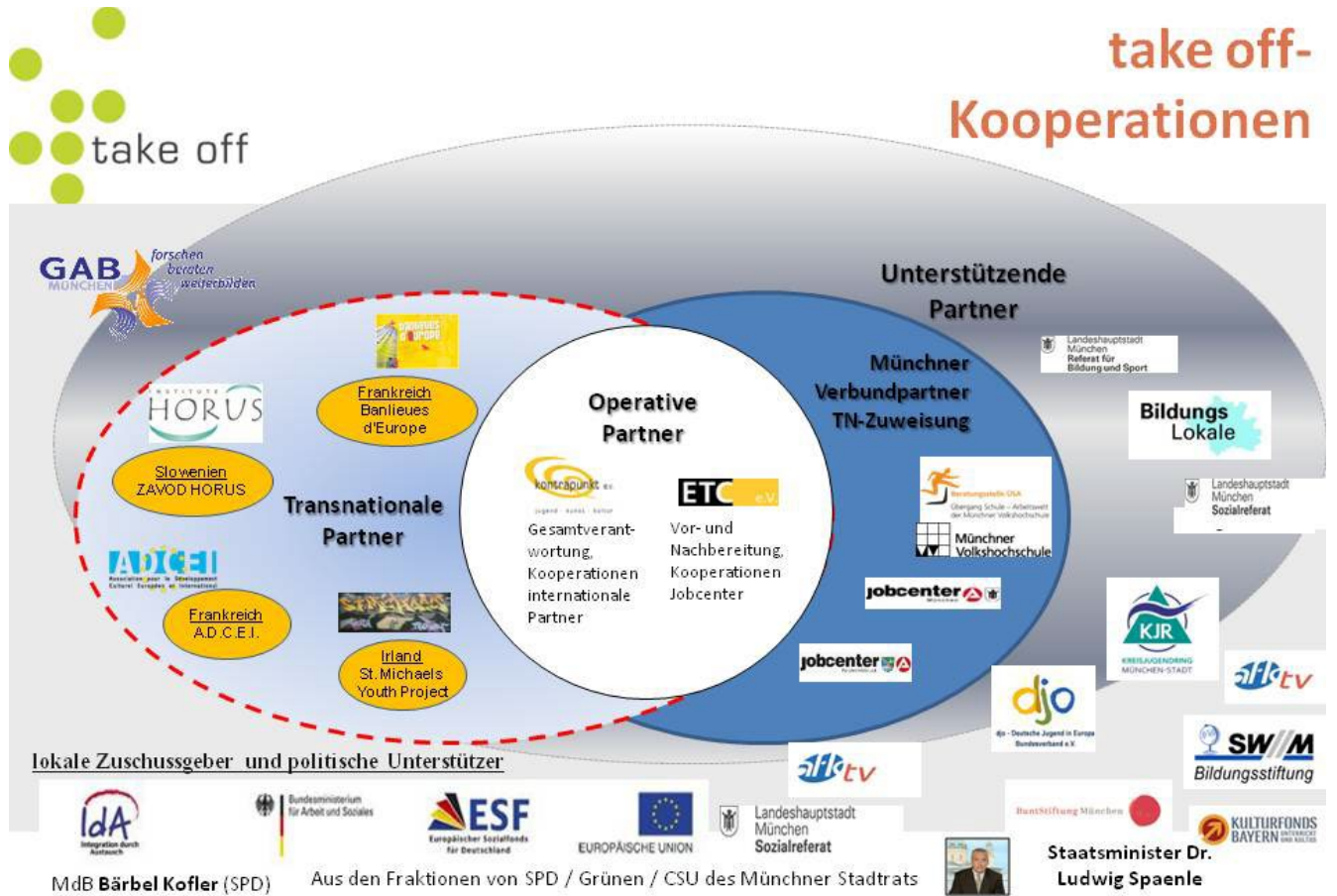
Fertigkeiten: die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Probleme zu lösen. Entweder kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten).

Stakeholder: Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die ein direktes oder indirektes Interesse an der wertschöpfenden Tätigkeit und ihren Auswirkungen haben.

Praktikum: Ein Praktikum, das von einer Organisation für einen begrenzten Zeitraum angeboten wird und junge Menschen auf ihre künftige berufliche Laufbahn vorbereitet, indem es ihnen hilft, "arbeitsfähig" zu werden.

9. Anhänge

Ein Beispiel für ein lokales, nationales und internationales Netzwerk (Stakeholder)



Beispiel für ein Trainingsprogramm (virtuell / LTTA-Experiment)

2.Week 12.04 - 16.04	Monday 12.04	Tuesday 13.04	Wednesday 14.04	Thursday 15.04.	Friday 16.04
09h30 - 10h30	Internship	Internship	Internship	Internship	Internship
10h30 - 11h30	Intercultural training: Iceberg	Workshop: Non-violent commu	French class with Claire	Workshop: Non-violent comm	Intercultural training: 'True or false' Karambolage
11h30 - 12h30	French class with Claire	French class with Claire	Cooking of a french recipe	Discovering the Rap of Marseille	Reflexion: First week of internship - what is essay/difficult, strengths/weaknesses
12h30 - 14h00	Lunch break	Lunch break	Lunch break (together)	Lunch break	Lunch break
14h00 - 15h00	Activité Clare		Karen - art workshop	Karen - art workshop	Teammeeting with staff members (Without participants)
15h00 - 16h00	Presentation: Onlinetools		Karen - art workshop	Karen - art workshop	
16h00 - 16h30	Daily evaluation - Self-reflection		Daily evaluation - Self-reflection	Daily evaluation - Self-reflection	

Beispiel für ein Trainingsprogramm im Ausland

TRAINING PLAN						
11.4. - 11.6.2016, Ljubljana						
Leader: Kontrapunkt		Take off Take in Group 1		SI organiser: Natasa		
Mentor: Andreja		Social worker: Silvia				
Date	Place	MORNING (from 9:00)	Lunch (cca 12am-1pm)	AFTERNOON (till 17:00)	Remarks	Mentors
11.4.	Muenchen - Ljubljana			Departure MUC 15:45, 20:39 Arrival to Ljubljana (bus). Transport to accommodation. Dinner in the apartment. Welcome by Andreja, Monika & Natasa: brief introduction of organisation.	Accommodation address	Natasa, Andreja
12.4.		Team meeting with Silvia (strategy); 10:00 meeting with participants: organisation, logistic & joint planning.	apartment	Visit of the town and neighbourhood. Introduction of urban green areas, visit of art installation, reading & drawing maps and orientation in the nature.		Andreja
13.4.	Podlipo...	Introduction of herb farm, some craft and of herbs. Visit of primary school.	Pri Jak...	Organising surrounding of herbs show garden.		Andreja
14.4.	Podlipo...	Preparing info tables for herbs and craft products and herb homemade creams.	Pri Jak...	Introducing photography: photographing details, about light.		Andreja, Peter
15.4.		Introducing urban land art in the city, visit of subculture Metelkova city, meeting with wood artist. Visit of a museum.	Odprta...	Participants introduce their work individually. Evaluation by Andreja (training) and by Silvia.		Andreja
16.4.						
17.4.				Sightseeing: town		
18.4.	Sport club	Introduction: stone sculpturing	Mre...	Stone sculpturing (individual work)	Evaluation & planning: Silvia, Andreja, Natasa	Andreja, Majda
19.4.	Library	Preparing diary, introduction of strip jam.	Vol...	Rog...: strip jam - introduction of animation. Drawings and recording (team work).		Andreja; Tom & AA
20.4.	Library	Preparing research text about colours, golden cut, etc (individual)	Vol...	Rog...: strip jam (drawing for animation) & working personal business cards		Andreja; Tom & AA
21.4.	Library	Photography on wood, learning Photoshop and about photo camera functions, moving objects, etc	Mre...	Land art: new attraction for kids at sport park (group work), craft products. Learning working processes.		Andreja; Peter
22.4.	Library	Morning exercise. Individual preparation of a basic research text. Evaluation about work process (Andreja) & evaluation about social competences (Silvia)	apartment	13:30 Rog...: strip jam - working on animation, drawings, photo editing.		Andreja; Tom & AA
23.4.		Sightseeing: Seaside				
24.4.						
25.4.		Slovenian language: numbers, colours, pronouns, verbs - present time, pronunciation. Morning exercise. Presentation of research text by 1st participant.	Volta	13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short film (ant and butterfly), recording and drawing (work in pairs).		Monika; Andreja, Tom & AA
26.4.	Library	Slovenian language: revising previous words; question sentences. Morning exercise. Presentation of research text about composition by 2nd participant.	Volta	13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short (stop motion) film (work in pairs).		Monika; Andreja, Tom & AA
27.4.		Familiarization with urbanism and architecture in the town, visit of open air exhibitions and of National gallery.	outside	Preparing wood for print, preparing photos for wood print, discussing photos (editing).		Andreja; Peter
28.4.	Library	Individual exercising compositions.	apartment	Photo print on wood.		Andreja; Peter
29.4.	Library	Slovenian language; Presentation of a seminar Golden cut, exercising golden cut; individual and group evaluation.	apartment	Photo print on wood. Presentation of internship options.	Natasa	Monika; Andreja; Peter
30.4.				Socialising at aqua park		Monika
1.5.						Silvia
2.5.		Slovenian language - preparations for interviews (CV in English & application letter)	apartment	Preparations for interviews		Monika

4.5.	Library	Profilpass; 11:30 Interviews for internship for placement.	app + other	13:30 Rog...: strip jam - adding music to animated film 16:45 Interviews for internship placement.		Monika; Andreja; Tom &AA
5.5.		Slovene language (repetition, question sentences, conjugation) & profilpass; 10:00 Interviews for internship placement.	Vol...	16:00 Rog...: finishing strip jam film animation. Sewing a dress.		Monika; Tom &AA
6.5.	Sport club	Stone sculpturing; Photography: coating of photos on wood.	Delivery	Finalising stone sculpturing. Evaluation.		Majda, Andreja, Peter
7.5.						
8.5.						
9.5.	Various places	Internship	at job	Internship. Evening: celebration of YY birthday.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
10.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
11.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
12.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
13.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
14.5.						
15.5.						
16.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
17.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
18.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
19.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
20.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
21.5.						
22.5.						
23.5.	Various places	Internship	at job	Internship.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
24.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
25.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
26.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
27.5.	Various places	Internship. Profilpass.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
28.5.						
29.5.						
30.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
31.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
1.6.	Various places	Internship. Profilpass. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
2.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
3.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
4.6.						
5.6.						
6.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
7.6.	Various places	Internship	at job	Finishing internship & confer of certificates.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
8.6.	Tivoli	Tivoli park: Getting back together with Andreja - land art at facility for blind people.	Vol...	Experiencing facility for blind; individual creative works - gifts. Evaluation.		Andreja
9.6.	Sport club	Finalising stone sculpturing.	Delivery	Preparing closing event. 19:00 Farewell dinner & bowling.		Andreja, Majda, Natasa
10.6.		Evaluation with Silvia. Excursion to 2 parks with carved stones.		15:00-16:00 Farewell event with local stakeholders. Preparing for departure.		Natasa
11.6.	Ljubljana - Muenchen	8:15 Departure from accommodation, 9:20 Departure to MUC (bus), arrival 14:14				Andreja, Natasa

Beispiel für einen Evaluationsfragebogen für Teilnehmende

Accommodation

1. How did you like the location of the apartment, amenities, supermarkets, security in the area, etc.)?
 Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

2. In which condition was the apartment (cleanness, furniture, size)?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

Practicum (learning program)

3. Where did you do your internship? Did you get along with your co-workers?

4. Did you like the surroundings of your workplace?

5. Have you been welcomed warmly and have you been clearly and well instructed?

6. How did you like your internship?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

7. Did the internship meet your expectations?

Completely Mostly Partly Not at all

Comment: _____

8. Did you feel like you worked too much, not enough or an adequate?

9. What was different from what you expected?

10. What do you keep for your future? How did the internship help you with finding what you want to do in life?

Organisation & Communication

How satisfied were you with the interaction between you and the team of experts?

Was the communication clear and sufficient?

Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

11. How did you like the sightseeing and socialising events?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

12. How satisfied were you with the language classes? Did you improve your 'X' language?

Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

10. Literatur and Quellen

- ✚ *A Manual for successful transnational work with disadvantaged target groups as part of the transnational ESF programme IdA - Integration through Exchange*. 2012 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ BIBB, Bonn, 2006. *Hightech-Gespür Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen*. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 275.
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2018. *Neue EU Jugendstrategie ist enttäuschend*. Available at: <https://www.dbjr.de/artikel/neue-eu-jugendstrategie-ist-enttaeuschend/#> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Deutscher Bundesjugendring: About Us*. Available at: <https://www.dbjr.de/en/about-us/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Jugenddialog*. Available at: <https://jugenddialog.de/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Strengthening the EU Youth Guarantee needs a quality framework*. [Online] Available at: <https://www.dbjr.de/en/article/staerkung-der-eu-jugendgarantie-braucht-qualitaetsrahmen/>
- ✚ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. 2016. *ProfilPASS*. Available at: <http://www.profilpass.de> [Accessed September 2019].
- ✚ ErasmusX10, 2020. *ErasmusX10: for a more inclusive and accessible Erasmus+ programme*. Available at: <https://erasmusx10.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Envol Europe. Available at <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>
- ✚ Erasmus+, 2020. *Youth exchanges*. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission. 2007. *Key competences for lifelong learning, European reference framework*. Luxembourg: office for official publications of the European union.
- ✚ European Commission, 2013. *Youth employment initiative*. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=en&f=st%2037%202013%20init> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2018. *EU Youth Strategy Communication*. Available at: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0269&from=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2019. *EU factsheet on the Youth Guarantee and Youth Employment Initiative*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16239&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *Erasmus+ Programme Guide*. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/programme-guide_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *EU Youth Strategy*. Available at: https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en [Accessed July 2020]

- ✚ European Commission, 2020. *European Pillar of Social Rights*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *European Social Fund*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The EU Youth Guarantee*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The Youth Guarantee: Country by Country*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *Youth Guarantee Update*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1193 [Accessed July 2020]
- ✚ *The European Social fund in Germany*. Available at www.tln-mobility.eu [Accessed July 2020]
- ✚ European Parliament; Council of the European Union, 2013. *Regulation (EU) No 1288/2013*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&from=EN> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: About Us*. Available at: <https://www.youthforum.org/european-youth-forum-our-goals-vision> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: Youth Guarantee*. Available at: <https://www.youthforum.org/reinforced-youth-guarantee-will-it-prevent-lockdown-generation> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Portal, 2020. *European Solidarity Corps*. Available at: https://europa.eu/youth/solidarity_en
- ✚ Eurostat. 2016. Education, employment, both or either? What are young people doing in the EU. Newsrelease 16(155). Available at: <http://ec.europa.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2011. *Heading in a new direction with IdA. Mid-term review of the ESF programme 'IdA - Integration through Exchange'*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ GAB Munich. *Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen*. Available at: www.gab-muenchen.de/de/list-283-erfahrungsgelitetes-arbeiten-und-lernen.htm [Accessed July 2020]
- ✚ GAB Munich, 2018. Kraus, W., Munz, C., Escales, E., Ueblacker, M.: *Reparieren macht Schule*.
- ✚ *IdA - Integration through mobility without borders. A report on lessons learnt*. 2013 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ Mascherani, M., 2012. *SALTO-YOUTH*. Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf> [Accessed July 2020]

Project Partners' Bibliography



Coordination Europe (NGO) established in 2013 in Sweden. Aim is to empower young adults individually in real life learning environments, inspire entrepreneurship and to lower the threshold for mobility experiences in Europe. Coordination Europe is operating in the EU and Turkey, active within Erasmus+, ESF projects, programs of the Swedish Ministry of youth and civil society and the German Ministry of Labour and Social Affairs. Expertise in project development & management, organisation of real life learning environments for personal empowerment and inspiring entrepreneurship.



CCLS founded in 2012 in Spain and offers various language courses, internship training programs for students (Erasmus+), mobility's for youth, arrangements for employments and apprenticeships. It promotes social and cultural projects connecting mainly Spain and Germany but also other European countries and Turkey. It is a partner in several social and cultural projects funded by EU programs.



Founded in Germany 2016 as an NGO for international youth exchange, research and models in the digital field. EUCON is active in programmes of the ESF, Erasmus+, European Solidarity Corps and in programs of the German Ministry of Labour and Social Affairs. Active in EU, Western Balkans and Turkey. Expertise also in consultancy, development of innovative models of international cooperation, establishing cooperation among municipalities and companies.



Founded in Berlin in 1993, and based in Marseille, France since 1996. It is a European NGO that develops, carries out and promotes transnational projects in the field of youth international mobility, non-formal education, intercultural dialogue, social and professional inclusion, citizenship and diversity. Expertise is also in fostering of social and professional inclusion of young people with fewer opportunities (NEETs) and people with a migration background through intercultural dialogue and non-formal education. Promotion of EU policies and values are also in the core.



Established in 1999 in Slovenia as a consultancy provider in the field of vocational training, employment, enterprising, youth and capacity development. It operates in EU, Western Balkans and Turkey and provides non-formal learning environments, research, (quality) assessment, management, publicity, development & coaching.



The "Solidaritätsjugend Deutschlands" – "Solidarity Youth" is an independent youth organization based in Germany. The democratic organized federation was founded 1954 in the tradition of the workers' youth movement and has actively been involved in volunteer youth work for almost 70 years now. The youth led NGO offers to its 25.000 members and all young people the possibility to engage in the non-formal areas of youth culture, youth education, youth politics, European and international youth exchange and youth work.