

Projekt:
**Culture of Inclusion in Adult Learning
Organisations**

(Inklusionskultur in Einrichtungen der
Erwachsenenbildung)

Projekt N°: 2020-1-FR01-KA204-080543



**Synthesebericht über die Inklusion in
Organisationen der Erwachsenenbildung**

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser, die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Verfasst von: IDEC

Einführung.....	3
Methodik.....	4
Kapitel 1: Profile der beteiligten Länder und Organisationen	5
Kapitel 2: Allgemeiner politischer Kontext für Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung in den Partnerländern und der EU.....	8
1. Länderprofil "Inklusion in der Ausbildung" (Sekundärforschung)	8
2. Politische Maßnahmen zur Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung	9
Rechtliche Rahmenbedingungen	9
Strukturelle Rahmenbedingungen:.....	11
Kapitel 3: Vergleichende Bedarfsanalyse hinsichtlich der Eingliederung in Erwachsenenbildungseinrichtungen in den Partnerländern	15
Einführung.....	15
Fragebogen für Manager	16
Fragebogen für Trainer	32
Interviews mit den Lernenden.....	45
Kapitel 4: Qualitätsrahmenwerk.....	47
1. Geltungsbereich des Qualitätsrahmenwerks.....	47
2. Methodik zur Gestaltung des Qualitätsrahmens	47
3. Vorschläge für Inklusionsmaßnahmen	48
4. Matrix der Inklusionsmaßnahmen nach ISO 21001.....	72
ANHANG I: Bewährte Verfahren.....	74
Frankreich	74
Griechenland.....	78
Slowakei	83
Deutschland	89
Italien	96

Einführung

Culture Of iNcluSion In aDult lEarning oRganisations (dt.: Inklusionskultur in Einrichtungen der Erwachsenenbildung)

Das Projekt CONSIDER zielt darauf ab, die Qualität der Erwachsenenbildungsangebote zu verbessern, indem die Kultur der Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung auf Management- und Ausbildungsebene gefördert wird.

Die Einführung von Techniken, Methoden und Instrumenten, die den gleichberechtigten Zugang und die erfolgreiche Durchführung von Erwachsenenbildungsprogrammen erleichtern, macht die Organisationen zu Trägern der Inklusion vulnerabler Gruppen, die andernfalls sozial ausgegrenzt oder marginalisiert würden.

Im Rahmen des Projekts werden Schulungs- und Förderungsinstrumente für **Management und Lehrkräfte** von Einrichtungen der Erwachsenenbildung entwickelt, um die Inklusion aller Lernenden unabhängig ihres sozialen/wirtschaftlichen Hintergrunds, ihres Alters, ihres Geschlechts oder ihrer kognitiven Fähigkeiten zu unterstützen.

Die allgemeinen Ziele des Projekts sind:

- Unterstützung von Organisationen der Erwachsenenbildung bei der Hinführung zu mehr Inklusion
- Erleichterung der Erreichbarkeit und des Zugangs zur Erwachsenenbildung für benachteiligte Mitglieder der Gesellschaft und
- Förderung der Inklusion und des aktiven Engagements aller Lernenden in der Erwachsenenbildung

Die spezifischen Ziele des Projekts sind:

- ✓ Festlegung des Qualitätsrahmens für Bildungseinrichtungen in Hinblick auf Inklusion, von der Management- bis hin zur Ausbildungsebene
- ✓ Entwicklung eines Bewertungsinstrumentes für Führungskräfte und Lehrkräfte in Erwachsenenbildungsorganisationen
- ✓ Entwicklung von E-Learning-Kursen für Führungs- und Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung zur Förderung von Inklusion in ihren Organisationen.

Zielgruppen des CONSIDER-Projekts sind Führungskräfte von Erwachsenenbildungseinrichtungen, sowie deren Lehrkräfte und andere Personen, die zur Förderung der Erwachsenenbildung beitragen.

Das CONSIDER-Projekt wird drei Ergebnisse umfassen:

- O1 Qualitätsrahmen für die Inklusion in Erwachsenenbildungsorganisationen
- O2 Bewertungsinstrumente für Inklusion, einschließlich eines Selbstbewertungsinstrumentes für Führungskräfte/Bildungseinrichtungen in Bezug auf Inklusionspraktiken und eines weiteren für Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung
- O3 E-Learning-Kurse zur "Förderung der Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung" und zu "Methoden und Praktiken der inklusiven Erwachsenenbildung".

Projektpartner

1. INSTITUT CORSE DE FORMATION ET RECHERCHE EN TRAVAIL SOCIAL
2. IDEC S.A. Griechenland
3. ASTRA - ZDRUZENIE PRE INOVACIE A ROZVOJ Slowakei
4. VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM EV Deutschland
5. Eurocultura Italien
6. INOVA+ - INNOVATION SERVICES, SA Portugal

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Frau Koralia Tsagkaratou unter koralia@idec.gr oder 210-6465489, mobil 6974434242.

Methodik

Auf der Grundlage der sechs nationalen Berichte entwickelte IDEC einen Synthesebericht und einen Qualitätsrahmen für die Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung. Der Synthesebericht fasst die Ergebnisse auf nationaler und EU-Ebene zusammen und schließt mit einer Liste von Anforderungen und Empfehlungen für die Entwicklung sozialer Inklusion in Erwachsenenbildungsorganisationen ab. Der Qualitätsrahmen – ein Teil des Syntheseberichts – soll einen strukturierten Ansatz zur Sicherstellung der sozialen Eingliederung auf mehreren Ebenen bieten.

Sekundärforschung:

Organisatorische/lokale/regionale/nationale strategische Dokumenten werden untersucht, die die Inklusion in Erwachsenenbildungsinstitutionen in jedem der Partnerländer festlegen oder anleiten. Zu diesem Zweck wird eine umfassende Sekundärforschung zur aktuellen Situation benachteiligter Gruppen in den Gesellschaften der einzelnen Partnerländer durchgeführt. Das geschieht anhand von Internetrecherche, persönlicher Interviews, Fragebögen und der Suche nach guten und schlechten Praktiken.

Primärforschung, bestehend aus:

- **Quantitative Forschung & Qualitative Forschung** (Fokusgruppen/halbstrukturierte Interviews) auf der Basis zweier Fragebögen: einem für Führungskräfte und einem für Lehrkräfte von Erwachsenenbildungsorganisationen. Es war geplant, dass mindestens 5 Führungskräfte und 5 Lehrkräfte pro Partnerland die jeweiligen Fragen beantworten und an den Interviews teilnehmen.
- Zusätzlich führte jeder der Partnerorganisationen **ein Interview durch (online, telefonisch oder persönlich) mit einem/einer Lernenden, der/die eine Erwachsenenbildungseinrichtung besucht und einer benachteiligten Gruppe angehört.**

Kapitel 1: Profile der beteiligten Länder und Organisationen

Frankreich:

Im Jahr 2019 lebten 67,06 Millionen Menschen in Frankreich, von denen 49,43 Millionen über 20 Jahre alt sind. Diese Gruppe repräsentiert 73,71 % der Gesamtbevölkerung. Auf Korsika lebten im Jahr 2017 etwa 335 000 Personen, von denen 283 400 älter als 15 Jahre waren, was 84,6 % der Gesamtbevölkerung ausmacht.

Bildung: Die an den französischen Hochschulen angebotenen Studiengänge haben unterschiedliche Ziele und Zulassungsbedingungen, die meisten sind in drei Studienzyklen gegliedert.

Partnerorganisation: **IFRTS**, Antragsteller des Projekts.

Das IFRTS ist ein französisches Ausbildungsinstitut mit dem Rang einer Privatuniversität und bereitet auf Diplome im sozialen, medizinisch-sozialen und gesundheitlichen Bereich vor. Es organisiert regelmäßig Seminare und Studientage zu spezifischen Themen, die einen Austausch ermöglichen und so zum Wissenszuwachs beitragen.

Die Verknüpfung von Ausbildung, beruflicher Intervention und Forschung in diesem Rahmen ermöglicht es, an den aktuellen Herausforderungen der Sozialarbeitsforschung teilzunehmen: der qualitativen Verbesserung der Ausbildung, der Entwicklung guter Praktiken und politischer Aufklärung.

Das IFRTS ist aber auch ein Beratungsunternehmen, das sich auf den Bereich der sozialen Intervention und Entwicklung spezialisiert hat. Das Institut arbeitet mit lokalen Behörden oder Organisationen der Sozial- und Solidarwirtschaft (SSE)[1] im Rahmen von Förderungsaufträgen, Gutachten und Beratungsdiensten zusammen.

Quelle: <https://ifrtscorse.eu/ifrts-2/>

Griechenland:

Im Jahr 2020 hatte Griechenland eine **Bevölkerung** von 10 718 565 Menschen.¹ Davon sind 8 641 341 **Erwachsene** über 20 Jahre alt.²

Bildung: Bildung hat in Griechenland seit langem einen hohen Stellenwert, es gibt mehrere Universitäten und Fachhochschulen sowie eine Hochschule für bildende Künste, allerdings sind diese Einrichtungen oft unzureichend ausgestattet und bieten nicht genügend Zulassungsmöglichkeiten, um die Nachfrage nach Hochschulbildung zu befriedigen. Viele griechische Studierende entscheiden sich daher für ein Studium im Ausland.

Der Partner: **IDEC**, eine griechische Institution für Erwachsenenbildung und Beratung.

Seit 15 Jahren beschäftigt sich IDEC mit dem Thema Qualitätssicherung in der Ausbildung und es verfügt über Beratungserfahrung bei der Entwicklung von Qualitätsmanagementsystemen in griechischen Ausbildungszentren. Die wichtigsten Fachgebiete sind: Managementberatung, Geschäftspläne, Unternehmertum, KMU, Qualitätsmanagement, Zertifizierung, Gestaltung von Ausbildungsinhalten auf der Grundlage von ECVET, Software-

und Multimedia-Entwicklung, Internetanwendungen, Fernunterricht, E-Business und E-Commerce.

Quelle: <https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/idec-sa>

Slowakei:

Die Slowakei hat eine Bevölkerung von 3.169.948 Personen zwischen 25 und 64 Jahren, davon 1.579.721 Frauen und 1.590.227 Männer.

Arbeit und Bildung: Die überwiegende Mehrheit der slowakischen Arbeitnehmenden ist in der verarbeitenden Industrie und im Dienstleistungssektor beschäftigt. Allgemeinbildende höhere Schulen bereiten auf ein Hochschulstudium vor. Berufliche Sekundarschulen bieten Ausbildungsmöglichkeiten im technischen und kaufmännischen Bereich sowie im Dienstleistungssektor an.

Der Partner: **ASTRA**, eine regionale Entwicklungsagentur in der Slowakei.

ASTRA - Association for Development and Innovation wurde 1998 gegründet und konzentriert sich seither hauptsächlich auf folgende Aktivitäten:

- ✓ Erstellung und Vorbereitung von politisch und administrativ unabhängigen Entwicklungsszenarien, Analysen und Studien für die öffentliche Verwaltung, nichtstaatliche und Unternehmenssektoren.
- ✓ Entwurf und Förderung der Umsetzung von Entwicklungsplänen, Programmen und Projekten als Beitrag zur sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Slowakei, mit Schwerpunkt auf der Region Košice und peripheren, benachteiligten Gebieten und sozialen Gruppen.
- ✓ Entwicklung von Bildung und Forschung, Innovation, vor allem im Rahmen von lebenslangem Lernen, Stärkung von Forschungs- und Entwicklungskapazitäten, Aufbau von Beziehungen zwischen dem gemeinnützigen, akademischen und kommerziellen Bereich und der öffentlichen Verwaltung, unter Nutzung slowakischer und ausländischer Erfahrungen und Kontakte.
- ✓ Förderung und Entwicklung menschlicher und institutioneller Kapazitäten für alle Arten von Themen.

Quelle: <https://astra-ngo.sk/en/our-mission/>

Deutschland:

Deutschland ist das bevölkerungsreichste Mitglied der Europäischen Union. Im Jahr 2019 betrug die Gesamtbevölkerung 83,2 Millionen Menschen.

Bildung: Der tertiäre Sektor umfasst Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen) und andere Einrichtungen, die berufsqualifizierende Studiengänge für Schülerinnen und Schüler anbieten, die die Sekundarstufe II abgeschlossen und eine Hochschulzugangsberechtigung erworben haben.

Der Partner: **VHS CHAM**, eine gemeinnützige deutsche Organisation, die Sprachkurse und Berufsbildung auch für benachteiligte Lernende anbietet.

Als parteipolitisch, konfessionell und ideologisch unabhängige Bildungseinrichtung ist die Volkshochschule im Landkreis Cham der Tradition der Aufklärung und des humanistischen Bildungsdenkens verpflichtet. In Erfüllung ihres öffentlichen Auftrags und der damit verbundenen Verantwortung steht sie für das Recht auf Bildung für alle Bevölkerungsgruppen, die Möglichkeit des lebenslangen Lernens und für Chancengleichheit. Sie vermittelt den Bürgerinnen und Bürgern Wissen, Fertigkeiten und Orientierung, damit sie die Gesellschaft, in der sie leben, verantwortungsvoll und erfolgreich mitgestalten können.

Quelle: <https://www.vhs-cham.de/ueber-uns>

Italien:

Nach Angaben des Nationalen Instituts für Statistik (ISTAT) hatte Italien am 1. Januar 2021 eine Bevölkerung von 59.641.488 Menschen, die sich wie folgt aufteilt:

Bildung: Die postsekundäre Ausbildung ist nicht verpflichtend und umfasst ein breites Spektrum an Fach- und Handelsschulen, Kunstschulen, Schulen für pädagogische Ausbildung sowie wissenschaftliche und humanistische Vorbereitungsschulen. Die Schüler und Schülerinnen dieser Schulen können dann ihre Ausbildung entweder an nicht-universitären oder universitären Kursen fortsetzen.

Der Partner: Eurocultura, eine italienische Non-Profit-Organisation, die Beratung und Schulung für vulnerable Gruppen anbietet, um sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Eurocultura unterstützt die Weiterbildung der Menschen, indem sie den Erwerb und die Weiterentwicklung von Fähigkeiten durch internationale Mobilitätserfahrungen fördert.

All ihre Projekte, Aktivitäten und Dienstleistungen zielen auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit ab, in der Überzeugung, dass das Erreichen dieses Ziels durch qualifizierte Studien-, Ausbildungs- und Arbeitserfahrungen im Ausland erleichtert werden kann, ausgehend von einer europäischen Dimension und mit einem globalen Horizont.

Quelle: <https://www.eurocultura.it/en/mission-eurocultura/>

Portugal:

Im Jahr 2019 hatte Portugal eine **Bevölkerung** von 10 286 263 Menschen, von denen 7 790 378 **Erwachsene** (75,74 % der Gesamtbevölkerung) über 25 Jahre alt waren¹.

Bildung: Privatschulen ergänzen die staatlichen Schulen, die für die meisten Menschen kostenlose Bildung anbieten. Es gibt mehrere öffentliche und private Universitäten.

Der Partner: INOVA+ ist das führende portugiesische Unternehmen zur Förderung von Innovation und sozialer Entwicklung und zur Unterstützung von Drittländern in diesen Bereichen. Das Unternehmen ist darauf spezialisiert, das Wachstum von Organisationen durch Innovation, internationale Zusammenarbeit, digitalem Wandel und Finanzierungsmöglichkeiten zu unterstützen.

Quelle: <https://inova.business/en/>

Kapitel 2: Allgemeiner politischer Kontext für Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung in den Partnerländern und der EU

1. Länderprofil "Inklusion in der Ausbildung" (Sekundärforschung)

Auf der Grundlage der Methodik wurden die folgenden Indikatoren in allen Ländern verwendet, wobei es einige Abweichungen gab und je nach Ressourcen mehr oder weniger Informationen zur Verfügung standen.

- Bevölkerungsdichte
- Erwachsene, die eine Ausbildung absolvieren
- Zweck der Teilnahme an der Ausbildung
- Ungefähre Anzahl der Personen, die zu benachteiligten Gruppen gehören (Menschen mit besonderen Bedürfnissen, sozial Ausgegrenzte, Minderheiten).
- Wenn möglich, Anteil der benachteiligten Personen, die an der Erwachsenenbildung teilgenommen haben.

Das Ergebnis dieser ersten Untersuchung zielt darauf ab, für jedes Partnerland die Fakten zur Eingliederung in eine Ausbildung herauszuarbeiten. Dabei werden deren Unterschiede mithilfe der oben aufgeführten Indikatoren berücksichtigt.

Je älter die Menschen in Frankreich werden, desto weniger nehmen sie an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Der Bericht erklärt, dass *"die Zugangsrate zur Weiterbildung bei Erwachsenen mit ihrem Bildungsniveau steigt"*. Es wird auch gesagt, dass Franzosen und Französinen sich ihrer Rechte auf Weiterbildung nicht bewusst sind. Als weiteres Hindernis wird das Familienleben genannt. Berufsausbildungen werden in Frankreich nicht gut gefördert, und für benachteiligte Gruppen ist der Zugang sehr schwer. Auf dem Papier haben Menschen mit Behinderungen Zugang zu vielen Ausbildungsmöglichkeiten, vor allem, wenn sie arbeitssuchend sind, aber ihre Situation ist sehr uneindeutig.

Für Griechenland wurde ein ähnliches Ergebnis gemeldet. Nur ein kleiner Teil der Bevölkerung hat Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen. Es wird auch unterstrichen, dass Menschen mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen im Hinblick auf Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten eingeschränkt sind.

Im Einklang mit diesen beiden Ländern hat die Slowakei ebenfalls eine geringe Beteiligung an der Erwachsenenbildung, die außerhalb des allgemeinen Bildungsprozesses liegt. Es ist jedoch anzumerken, dass sich die Zahl der erwachsenen Lernenden im Laufe der verschiedenen Erhebungen mit erheblichen Unterschieden verändert hat. Was die benachteiligten Gruppen betrifft, so sind sie sich der Existenz von Ausbildungsmöglichkeiten gar nicht bewusst. Die Slowakei macht nur sehr langsame Fortschritte bei der Einbeziehung dieses Teils der Bevölkerung in ein Bildungsumfeld.

In Deutschland ist die Ausbildungsquote höher, auch bei bedürftigen oder behinderten Menschen. Man darf dabei aber nicht vergessen, dass die Einbeziehung der lebensbegleitenden Weiterbildung bereits fest in der deutschen Kultur verankert ist.

In Italien ist der Prozentsatz der Erwachsenen, die an Schulungen teilnehmen, deutlich höher als in den anderen europäischen Ländern. Das betrifft hauptsächlich die Weiterbildung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, während es keine Erhebungen für Personen mit geringer Qualifikation oder Behinderungen gibt.

In Portugal schließlich ist die Quote für die Erwachsenenbildung ähnlich hoch wie in Italien. Für besonders schutzbedürftige Gruppen werden nur Daten für Einwandernde und Migranten /Migrantinnen aus europäischen Ländern erhoben. Der Prozentsatz ist in diesem Bereich höher als in einigen anderen Ländern.

2. Politische Maßnahmen zur Inklusion in Organisationen der Erwachsenenbildung

Rechtliche Rahmenbedingungen

Frankreich:

- Im Gesetz "für gleiche Rechte und Chancen, Teilhabe und Staatsbürgerschaft von Menschen mit Behinderungen" (11. Februar 2005) wurde erstmals der Begriff "Behinderung" erläutert, angelehnt an der von der Weltgesundheitsorganisation definierten internationalen Klassifizierung der Funktionsweise von Behinderungen.
- Das Gesetz "für die Freiheit, seine berufliche Zukunft zu wählen" vom 5. September 2018 ändert den Überblick über die allgemeine und berufliche Bildung mit dem Ziel, das System zu vereinfachen und zu regulieren, Studienprogramme einzuführen und kleine Unternehmen zu unterstützen. Der Gesetzentwurf sieht auch Gesetze über die Arbeitslosenversicherung, die Gleichstellung der Geschlechter und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vor.

Griechenland:

- Das Gesetz 3699/2008 sieht vor, dass der Staat *"sich verpflichtet, eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft, ein unabhängiges Leben und wirtschaftliche Autonomie für Menschen mit Behinderungen und sonderpädagogischem Förderbedarf sowie die vollständige Verankerung ihrer Rechte auf Bildung und soziale und berufliche Inklusion zu gewährleisten."* Dieses Gesetz legt auch fest, dass der Staat auf eine inklusivere Gesellschaft hinarbeitet, um die vollständige Zugänglichkeit aller Gebäude und Räume für Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.
- Das Gesetz 4547/2018 enthält zum ersten Mal eine Beschreibung inklusiver Bildung: *"der Bildungsansatz, der die Vielfalt der Bedürfnisse der Lernenden berücksichtigt und darauf abzielt, Barrieren zu überwinden und den gleichberechtigten Zugang zum Lernen für alle Lernenden, einschließlich derjenigen mit Behinderungen, zu gewährleisten"*. Dieses Gesetz regelt auch besondere Prüfungsverfahren für Schüler und Schülerinnen mit Behinderungen.

Slowakei:

Sowohl auf nationaler als auch auf regionaler und lokaler Ebene gibt es keine einschlägige Politik, die dieses Thema komplett abdeckt.

Im Evaluierungsbericht "MONITORING THE PUBLIC POLICY OF ADULT EDUCATION IN SLOWAKEI (2020)" wird festgestellt, dass eines der Hauptprobleme in diesem Bereich die verwendete Terminologie ist. In der Slowakei gibt es keine Beschreibung der Erwachsenenbildung, und in der Gesetzgebung wird nur ein Teil der Erwachsenenbildung, nämlich die Weiterbildung, aufgeführt.

Anfang 2021 unterstützte die Regierung der Slowakischen Republik die Ausarbeitung einer Strategie für die wirtschaftliche Verbesserung der Slowakei bis 2030. Auch die Erwachsenenbildung wird für die wesentlichen Ziele in Betracht gezogen. Sie gehört zu den Indikatoren, die zur Überprüfung der Zufriedenheit und zur Messung der Durchführbarkeit herangezogen werden sollen. [...] Die derzeitige Regierung der Slowakischen Republik bereitet ein weiteres Gesetz für 2022 und eine weitere Strategie für Ende 2021 vor.

Deutschland:

- Im Artikel 3 des deutschen Grundgesetzes ist verankert, dass alle Gruppen (einschließlich der besonders schutzbedürftigen Menschen mit Behinderungen oder Lernschwierigkeiten, Flüchtlinge, Menschen mit niedrigem Bildungsniveau usw.) ein gleichwertiges Recht auf Teilhabe am gesellschaftlichen Leben haben. Das gilt auch für Bildungsangebote. Um sicherzustellen, dass die vulnerablen Gruppen auch tatsächlich eine Chance haben, dies zu tun, hat der deutsche Staat verschiedene gesetzliche Nachweise und Strategiepapiere veröffentlicht.
- Nach dem Bundesteilhabegesetz hat Deutschland 2016 den "Nationalen Aktionsplan 2.0 für Menschen mit Behinderung" vorgelegt. Darin heißt es, dass Inklusion als zentraler Wert in allen Lebensbereichen geachtet werden muss und Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, gemeinsam mit anderen Lernenden an Bildung und Weiterbildung teilzunehmen [19]. Um dieses Ziel zu erreichen, haben die Behörden eine spezielle Stelle eingerichtet, die sich mit diesen Fragen befasst - die Informations- und Beratungsstelle Studium und Behinderung - und im Laufe der Jahre wurden noch weitere Mittel bereitgestellt.

Italien:

Das italienische Bildungssystem blickt auf eine lange Tradition der inklusiven Ausbildung zurück, die in den 1970er Jahren mit den ersten Versuchen begann, Schüler mit Behinderungen in Regelschulen zu integrieren. Seitdem wurde eine Gesetzgebung geschaffen, die Schülern mit Behinderungen und anderen besonderen Bildungsbedürfnissen das Recht auf Individualisierung und Personalisierung garantiert.

In der Verfassung heißt es, dass die Italienische Republik eine Schule für alle garantiert (Artikel 34) und dass die obligatorische Verpflichtung zur Solidarität erfüllt werden muss (Artikel 2). Außerdem heißt es dort, dass es "die Pflicht der Republik ist, alle Hindernisse zu beseitigen, die die Freiheit und Gleichheit der Bürger einschränken, um die volle Entfaltung der menschlichen Person zu gewährleisten" (Artikel 3).

Die Eingliederung von Schülern und Schülerinnen mit Behinderungen begann mit dem Gesetz 118/1971, das allen Jugendlichen die Möglichkeit gab, in allgemeinen Klassen unterrichtet zu werden, und mit dem Gesetz 517/1977, das Sonderschulen abschaffte.

Portugal:

Das **Bildungsgesetz (Gesetz Nr. 46/86, 14. Oktober)** definiert die Sonderpädagogik als eine spezielle Art der Bildung, die darauf abzielt, die sozialpädagogische Neuausrichtung und Inklusion von Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SEN) zu unterstützen, der sich aus einer körperlichen oder geistigen Behinderung ergibt.

Das **Gesetz Nr. 9/89 vom 2. Mai** legt die Bildungsstrategie für die Einbeziehung von SEN-Schülern und -Schülerinnen in das Schulsystem fest.

Das **Gesetzesdekret Nr. 35/90, 25. Januar** legt die Eingliederung von SEN-Schülern und -Schülerinnen aufgrund von körperlichen oder geistigen Behinderungen in das Schulsystem fest.

Das **Gesetzesdekret Nr. 3/2008, 7. Januar** definiert die spezielle Förderung im Bildungswesen, um die Anpassung des Bildungsprozesses an die Bedürfnisse der Schüler und Schülerinnen zu fördern.

Im **Gesetzesdekret Nr. 20/2006, 31. Januar** wurde eine Stelle für Lehrer für Sonderpädagogik geschaffen.

Strukturelle Rahmenbedingungen:

Frankreich:

In Frankreich zielt das Gesetz "für freie Wahl der beruflichen Zukunft" darauf ab, behinderten Menschen den Zugang zu einer dauerhaften Beschäftigung zu erleichtern.

Nach diesem Gesetz müssen alle privaten Unternehmen unabhängig von ihrer Größe - also auch mit weniger als 20 Beschäftigten - die Gesamtzahl aller Nutznießenden angeben, die sich aus der Verpflichtung zur Beschäftigung behinderter Menschen ergeben. Allerdings unterliegen nur Arbeitgeber*innen mit mindestens 20 Beschäftigten weiterhin der Verpflichtung, 6 % behinderte Arbeitnehmer zu beschäftigen.

Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten, einschließlich solcher mit mehreren Betrieben, die im Einzelnen weniger als 20 Beschäftigte haben, unterliegen der 6 %-Verpflichtungsklausel. Nach Angaben der Regierung soll der Umfang dieser Beschäftigungsverpflichtung es ermöglichen, 100.000 Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu schaffen.

Griechenland:

Zentren für Bildungs- und Beratungsförderung (Centers for Educational and Counselling Support, KESYS), die darauf abzielen:

- institutionelle (nicht nur individuelle) Lernhindernisse auf allen Ebenen zu ermitteln.
- psychosoziale Unterstützung für alle Schüler und Schülerinnen bereitzustellen, einschließlich solcher mit Behinderungen.
- die Kapazitäten der Regelschulen auszubauen, damit sie wirksamer auf die unterschiedlichen Bedürfnisse aller Lernenden eingehen können.

Schulnetzwerke für pädagogische Förderung (School Networks of Educational Support, SDEY) und Ausschüsse für diagnostische Bewertung und Förderung (Diagnostic Evaluation and Support Committees, EDEAY):

- Sie haben die Aufgabe, die Schwierigkeiten und Hindernisse aller Lernenden, einschließlich derer mit Behinderungen, einzuschätzen.

Sonderschulen: Für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf gibt es rund 250 Sonderschulen im Primar- und Sekundarbereich sowie 1000 Inklusionsabteilungen in den allgemeinen Schulen, 50 spezielle Berufsbildungswerkstätten (Vocational Education and Training Workshops, EEEK) und 22 Identifizierungs-, Bewertungs- und Förderzentren (Identification, Evaluation and Support Centres, KDAY). Rund 15 000 Schüler*innen besuchen sonderpädagogische Einrichtungen.

Slowakei: Es existieren keine Daten

Deutschland:

Deutschland ist an internationalen Abkommen beteiligt und befolgt die auf europäischer oder globaler Ebene angenommenen Regelungen und Richtlinien.

Im Jahr 2009 hat Deutschland das **Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen** ratifiziert. Damit wurde der Grundstein für bedeutende normative und strukturelle Veränderungen im Bildungssystem gelegt, insbesondere für den Übergang von der Integration zur Inklusion. Laut Sabine Lauber-Pohle [21] betreffen diese Veränderungen jedoch hauptsächlich das Thema der inklusiven Bildung für Kinder und Jugendliche und erstrecken sich allmählich auf die vorschulische Bildung bis hin zur beruflichen Bildung und Hochschulbildung. Die Erwachsenenbildung und lebenslanges Lernen stehen laut Lauber-Pohle nicht im Fokus dieser Bemühungen. Die gängigen Einrichtungen der Erwachsenenbildung (insbesondere die Volkshochschulen) konzentrieren sich vor allem auf die Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeiten und die Integration von Personen mit Migrationshintergrund. Bemühungen um die Einbeziehung anderer vulnerabler Gruppen haben keinen systematischen Charakter. Generell wurde jedem Bundesland die Möglichkeit eingeräumt, notwendige Veränderungen selbst zu beschließen und umzusetzen.

Italien:

Die ministerielle Richtlinie vom 27. Dezember 2012 mit dem Titel "Maßnahmen für Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf und territoriale Organisation der schulischen Inklusion" besagt, dass alle Schüler*innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (mit körperlichen oder geistigen Behinderungen, Lernbehinderungen, Sprachdefiziten, nonverbalen oder motorischen Defiziten, Aufmerksamkeitsdefiziten und Hyperaktivität sowie

mit sozialen, kulturellen und sprachlichen Benachteiligungen) das Recht auf einen personalisierten Unterricht haben, der es ihnen ermöglicht, ihre Lernziele zu erreichen.

Das Dekret 66/2017: legt fest, dass anhand der Definition des individuellen Bildungsplans (IEP) und dessen gemeinsamer Nutzung durch Schule, Familie und andere öffentliche und private Einrichtungen, die in dem Gebiet tätig sind, schulische Inklusion umgesetzt wird.

Portugal:

Die Gesetzesverordnung Nr. 14/2017 vom 26. Januar änderte das Rechtssystem des nationalen Qualifizierungssystems und definierte seine Strukturen.

Das Gesetz 29176/2007 vom 21. Dezember regelte den Zugang von Menschen mit Behinderungen oder vom Anerkennungsverfahren Ausgeschlossene zur Bestätigung und Zertifizierung von Kompetenzen (Recognition, Validation and Certification of Competences, RVCC) und anderen Angeboten der Erwachsenenbildung.

Das Lernförderungszentrum, das mit dem Erlass Nr. vierundfünfzig/2018, 6. Juli geschaffen wurde, zielt darauf ab:

- die Teilnahme der Lernenden am Sportunterricht sowohl im Unterricht als auch in anderen Lernkontexten zu fördern.
- Lehrkräfte zu unterstützen.
- die Einführung von Instrumenten zum Kennenlernen und zur Beurteilung für die verschiedenen Elemente des Lehrplans zu fördern.
- interdisziplinäre Interventionsmaßnahmen zu verstärken, um die Bewältigung des schulischen Kontexts, sowie Autonomie und Anpassung der Lernenden daran zu gewährleisten.
- die Verbesserung der jeweiligen Umgebungen zu fördern, um das Lernsystem zu erleichtern.
- Den Übergang der Lernenden von der Schule zum Arbeitsmarkt zu begleiten.

Zu den im Gesetzesdekret Nr. 14/2017 vom 26. Januar genannten Erwachsenenbildungseinrichtungen in Portugal gehören:

- spezialisierte Zentren - Centros Qualifica (310 Zentren im Jahr 2020)
- Grund- und Sekundarschulen
- Berufsausbildungs- und Rehabilitationszentren mit direkter Verwaltung
- Kompetenzzentren von Bildungsanbietern, die sich durch beste Förderung auszeichnen, insbesondere von Kompetenzzentren für Fort- und Weiterbildung und verschiedenen Einrichtungen mit lizenzierten Schulstrukturen.

Die Centros Qualifica haben folgende Ziele:

- die Antragsteller zu informieren, zu beraten und zu vermitteln, insbesondere im Hinblick auf berufsbildende und schulische Angebote, die sich ganz auf die einzigartigen Modalitäten der Qualifizierung stützen, und die bestehenden Angebote

an die Profile, Wünsche, Motivationen und Erwartungen der Kandidaten und an die Dynamik des Arbeitsmarktes anzupassen.

- die Kompetenzen zu verstehen, zu validieren und zu zertifizieren, die Erwachsene in einer bestimmten Phase ihres Lebens auf formalen, informellen und nicht-formalen Wegen entwickelt haben, und zwar im Rahmen einer Hochschul-, Berufsschul- oder zweifachen Zertifizierung, basierend auf den Referenzen des landesweiten Qualifikationsrahmens.
- Informations- und Verbreitungsmaßnahmen für Jugendliche, Erwachsene, Unternehmen und andere Arbeitgeber*innen über die Möglichkeiten der beruflichen Bildung und die Bedeutung lebenslangen Lernens durchzuführen.
- territorialen Partnerschaftsnetzwerken durchzuführen, die bei der Identifizierung konkreter Qualifikationsbedürfnisse und der Zusammenstellung wichtiger Antworten auf Fragen der Bevölkerungen zu einer stärker integrierten und kontinuierlichen Intervention beitragen, und daran teilzunehmen.
- Den von den Antragstellern angegebenen Qualifikationspfad aufzuzeigen.

Kapitel 3: Vergleichende Bedarfsanalyse hinsichtlich der Eingliederung in Erwachsenenbildungseinrichtungen in den Partnerländern

Einführung

Bei diesem Kapitel handelt es sich um eine vergleichende Analyse, die den Stand der Eingliederungspraktiken und -rahmen in Erwachsenenbildungseinrichtungen in den CONSIDER-Partnerländern untersucht. Ziel ist es, einen globalen Überblick über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Organisationen in Bezug auf Inklusion zu geben: den Wissensstand zum Thema Inklusion, Herausforderungen, bewährte Verfahren und Lernbedarf. Es werden darin Informationen aus den nationalen Berichten der Partner zusammengestellt. Jede der Partnerinstitutionen führte die Interviews mit demselben Fragebogen durch. Er wurde von IDEC erstellt und ist in der CONSIDER-Methodik enthalten.

Dieses Kapitel besteht aus drei Teilen:

- 1- Die Ergebnisse des Fragebogens für Führungskräfte
- 2- Die Ergebnisse des Fragebogens für Lehrkräfte
- 3- Die Ergebnisse der Befragung der Lernenden

Für die Umfragen bei Führungskräften und Lehrenden wurden die Antworten von mindestens 5 Befragten aus mindestens 3 verschiedenen Organisationen pro Land erfasst.

Die Ziele dieser beiden Fragebögen waren folgende:

- Untersuchung des Status der Inklusion aus der Sicht von Führungskräften und Lehrenden in Organisationen der Erwachsenenbildung.
- Ermittlung der Probleme und Schwierigkeiten, mit denen Führungskräfte und Lehrende in ihren Organisationen in Bezug auf Inklusion konfrontiert sind.
- Untersuchung, auf was die Führungskräfte und Lehrkräfte bei der Schaffung einer inklusiveren Organisation Wert legen.
- Identifizierung der Grundsätze für Inklusion in der Wahrnehmung von Führungskräften und Dozent*innen.
- Ermittlung der verbesserungswürdigen Bereiche und dementsprechende Abstimmung der Schulungsmodule.
- Schaffung einer Grundlage für Statuten und Strategien, die für den Wandel von Lehre und Ausbildung in Organisationen erforderlich sind.

Zusätzlich führte jede Partnerinstitution ein halbstrukturiertes Interview mit einem Lernenden durch, der einer vulnerablen Gruppe angehörte. Die Ziele dieser halbstrukturierten qualitativen Interviews waren folgende:

- Untersuchung des Inklusionsstatus aus der Perspektive der Lernenden in Organisationen der Erwachsenenbildung.

- Identifizierung der Probleme und Schwierigkeiten, mit denen schutzbedürftige Erwachsene in ihrer Organisation in Bezug auf Inklusion konfrontiert sind.
- Untersuchung der Frage, auf was die Lernenden bei der Schaffung einer inklusiveren Organisation Wert legen.
- Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten in Organisationen der Erwachsenenbildung.
- Schaffung einer Grundlage für Statuten und Strategien, die in den Organisationen für Veränderungen auf Führungsebene, im Unterricht und in der Ausbildung erforderlich sind.
- Brainstorming zu Fragen, die sich aus den Antworten der Führungskräfte und Lehrenden ergeben haben, und umfassendere Erklärungen zu Problemen und Ideen zu deren Lösung.
- Vertiefung der Untersuchung des Ausbildungsbedarfs.

Die Ergebnisse dieser Interviews geben einen detaillierten Überblick über die Bedürfnisse der CONSIDER-Zielgruppen und dienen als Grundlage für die Entwicklung des CONSIDER-Schulungsplans.

Fragebogen für Manager

Fragen

Charakteristika der Bildungseinrichtungen

Anzahl der teilnehmenden Organisationen:

Frankreich: 7

Griechenland: 5

Slowakei: 5

Deutschland: 5

Italien: 5

Portugal: 14

Zunächst wurden die Befragten gebeten, die Größe ihrer Organisationen zu beschreiben.

Die meisten Befragten aus Frankreich kamen aus sehr kleinen Organisationen (10 Mitarbeitende oder weniger)¹. In Griechenland und in der Slowakei vertraten die meisten befragten Führungskräfte große Organisationen (mehr als 100 Mitarbeitende). Aus

¹ Für Frankreich beziehen sich diese Daten sowohl auf Führungskräfte als auch auf Ausbilder, da der nationale Bericht die Daten für die beiden Gruppen vereinheitlicht.

Deutschland stammten die Befragten überwiegend aus mittleren Organisationen (51-100 Mitarbeitende). Die Führungskräfte aus Italien kamen zu gleichen Teilen aus sehr kleinen und kleinen/mittleren Organisationen, die aus Portugal überwiegend aus kleinen/mittleren Organisationen (11-50 Mitarbeitende).

Anschließend wurden sie gebeten, anzugeben, wie viele Lernende ihre Organisationen pro Jahr aufnehmen.

In Frankreich nahmen die Organisationen gleichermaßen zwischen 0 und 50 und zwischen 51 und 200 Lernende pro Jahr auf, in Griechenland und in Deutschland sind es meistens mehr als 500. In der Slowakei nehmen die meisten Organisationen entweder zwischen 51 und 200 oder mehr als 500 Lernende auf, in Italien und Portugal sind es entweder zwischen 200 und 500 oder mehr als 500.

Die Teilnehmende wurden gefragt, ob sie Lernende aus benachteiligten Gruppen oder mit besonderen Bedürfnissen in ihren Strukturen haben.

In allen Ländern beantworteten die meisten Teilnehmenden diese Frage mit ja, außer in Griechenland, wo nur 33 % mit ja antworteten.

Wenn ja, wurden sie gefragt, wie viele von ihnen ungefähr.

In der Slowakei und in Griechenland machten Lernende aus gefährdeten Gruppen mehrheitlich weniger als 5 % der Lernenden aus. In Frankreich hatten die meisten Organisationen zwischen 6 und 10 % dieser Gruppen. In Italien antwortete ein Befragter mit 11 bis 50 %. In Deutschland und in Portugal gaben insgesamt 3 Befragte an, mehr als 50 % vulnerable Lernende zu haben.

Den Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, anzugeben, mit welcher Art von vulnerablen Gruppen sie zu tun haben.

Die Antworten der Befragten umfassten eine große Vielfalt von Gruppen, darunter: Erwachsene mit körperlichen und geistigen Behinderungen, Lernende mit Lernschwierigkeiten, Langzeitarbeitslose, Erwachsene mit geringer Qualifikation, Migranten /Migrantinnen und Geflüchtete, ethnische Minderheiten (Roma, ungarische Minderheit in der Slowakei), ehemalige Strafgefangene, Opfer häuslicher Gewalt, ältere Menschen, Alleinerziehende und andere Gruppen, die von sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung bedroht sind.

Die Befragten wurden gebeten, drei zentrale Werte zu nennen, die ihre Organisation beschreiben.

LAND	GRUNDWERTE
FRANKREICH	Lernen/Ausbildung/Entwicklung Professionalität/Motivation/Streng/Reaktivität/Innovation Toleranz/Inklusion/Beratung/Respekt/Orientierung Teamgeist/Geschäftssinn/Solidarität/Kooperation

	Eigenständigkeit/Personalisierte Förderung/ Initiative/Gleichheit/Chancengleichheit
GRIECHENLAND	Transparenz, Ethik, Verlässlichkeit Integrität, Innovation und Spitzenleistung Innovation, Effizienz, Extrovertiertheit Ausbildung, berufliche Entwicklung, Schulung Empathie / Soziale Verantwortung / Inklusion
SLOWAKEI	Menschen, Beziehungen, Vielfalt Integrität, Zielstrebigkeit, Vielfalt Bildung für alle, Innovationsfähigkeit, Flexibilität Vertrauenswürdigkeit/Integrität - Humanistischer Lernansatz - Leidenschaft/Engagement Integrität, Respekt, Vielfalt, Integration
DEUTSCHLAND	Offenheit für alle, Menschlichkeit, Gleichheit, Bildung für alle, Chancengleichheit, lebenslanges Lernen, Menschlichkeit, Aufklärung, Bildung für alle, Vielfalt, Offenheit, Toleranz, Akzeptanz, Respekt, Einfühlungsvermögen,
ITALIEN	Inklusion, Solidarität, Zentralität der Person Inklusion, Nichtdiskriminierung, Akzeptanz aller Unterschiede Partizipation, Demokratie, Inklusion Seriosität, Effizienz, Professionalität menschliche Beziehungen, Konkretheit, Innovation
PORTUGAL	Inklusion, Beschäftigungsfähigkeit, technische Fähigkeiten Inklusion, Integration, Qualifizierung Qualifizierung der Bevölkerung in den Regionen, in denen sie tätig ist, Qualifizierung der Personalabteilung der Unternehmen in den verschiedenen Gebieten, in denen sie tätig ist, Beitrag zum nachhaltigen Wachstum der Wirtschaft. Qualität der Verfahren, Gleichbehandlung ohne Diskriminierung jeglicher Art, Proaktivität zur Erzielung von Ergebnissen. Kenntnisse, Fähigkeiten und die Entwicklung von Einstellungen, die es ihnen ermöglichen, sich erfolgreich in die Gesellschaft und die Arbeitswelt zu integrieren, im Glauben an den Wert von Spitzenleistungen. Schulische und berufliche Qualifikation, Humanismus und Proaktivität. Förderung des Schülererfolgs, Senkung der Abbrecherquote, Erhöhung der Zahl der Auszubildenden, die die Kurse abschließen Chancengleichheit, Qualität und Vielfalt/ Vielfalt und Qualität der Antworten auf die Bedürfnisse der Schüler und Achtung der Staatsbürgerschaft. Sozioökonomische Auswirkungen, Gerechtigkeit und Kompetenz Eingliederung, Gleichheit und Zusammenarbeit Transparenz, Strenge, Unparteilichkeit

	Respekt vor Unterschieden, Organisation, Teamarbeit. Repräsentativität, Vertrauen, vorzügliche Leistungen Strenge, Professionalität, Ethik
--	--

Charakteristika der teilnehmenden Manager

Anzahl der teilnehmenden Manager:

Frankreich: 5

Griechenland: 6

Slowakei: 5

Deutschland: 5

Italien: 6

Portugal: 14

Die teilnehmenden Führungskräfte wurden gebeten, ihr Bildungsniveau anzugeben.

In Frankreich und in der Slowakei hatten die meisten Führungskräfte einen Hochschulabschluss, ebenso in Griechenland und in Deutschland. In Portugal hatte die Mehrheit einen Sekundarschulabschluss. In Italien waren alle oben genannten Abschlüsse zu gleichen Teilen vertreten.

Situation der Erwachsenenbildungseinrichtungen und bestehender Kontext (gesetzliche Bestimmungen, Initiativen) in Bezug auf Inklusion

Die Führungskräfte wurden gebeten, einen detaillierten Fragebogen zu den in ihren Bildungseinrichtungen angewandten Praktiken und den Ressourcen, die sie den Mitarbeitenden und Lernenden zur Verfügung stellen, zu beantworten.

Ihnen wurde eine Reihe von Fragen zum rechtlichen Rahmen und zu den Initiativen ihrer Organisation in Bezug auf Inklusion gestellt. Auf jede Frage konnten sie entweder mit "Ja" oder "Nein" antworten. Ihre Antworten wurden in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes wiedergegeben:

Orange: Mehrheitlich "nein"

Grau: Die Befragten antworteten gleichermaßen mit "Ja" und "Nein"

Grün: Mehrheitlich "ja"

FRAGE	Mehrheitlich "nein"	Gleiche Anzahl	Mehrheitlich "ja"
Haben Sie eine Strategie zur Inklusion, die in Ihrer Mission und Vision ausgedrückt wird?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			

Portugal			
Haben Sie einen jährlichen strategischen Plan für die Inklusionsziele und ein System zur Messung seiner Umsetzung und Wirksamkeit?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Gibt es eine schriftliche und formelle Richtlinie in Ihrer Organisation für Mitarbeitende und Ausbilder/innen, in der die Vision hinsichtlich inklusiver Praktiken und Einbindung aller Lernenden detailliert vorgeschrieben wird?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Gibt es eine schriftliche Kommunikationsstrategie, die den Umgang von Mitarbeitenden und Trainer/innen mit erwachsenen Lernenden vorschreibt?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie ein schriftliches Dokument mit Inklusionsrichtlinien für Lernende, in dem deutlich geschrieben steht, wie sie mit Ihnen kommunizieren können falls sie sich diskriminiert fühlen oder Verbesserungsvorschläge haben?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Stellen Sie bei der Einstellung neuer Dozent*innen, Führungskräfte und Mitarbeitender in der Verwaltung sicher, dass sie alle Kriterien, die auf Diskriminierung hindeuten, ausgeschlossen haben?			

Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie in verschiedenen Projekten mit lokalen Gemeinschaften/Gruppen von Benachteiligten/NGO's Partnerschaften aufgebaut?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Bietet Ihre Organisation eine physische Umgebung (Büros, Klassenzimmer, Außenbereiche), die Zugang und Mobilität für alle Lernenden ermöglicht?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie Maßnahmen ergriffen, um die Gesundheit und Sicherheit Ihrer Lernenden in Ihrer Organisation zu gewährleisten?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Gibt es Meetings zwischen Führungskräften und Dozent*innen zum Thema Inklusion und darüber, wie sie potenziellen Verstößen der Richtlinie begegnen bzw. die Richtlinie verbessern können?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie schon einmal eine Veranstaltung bzw. ein Forum zur Inklusion organisiert?			

Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Analysieren Sie bei der Planung einer Schulungs-/ Lernaktivität die Bedürfnisse und Erwartungen interessierter Personen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Analysieren Sie während der Planung einer Schulungs-/ Lernaktivität die Anforderungen der Lernenden?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Bewerten Sie in Ihrer Planung Risiken und Chancen und legen Sie Maßnahmen fest, um diese Risiken und Chancen anzugehen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Sammeln Sie Vorschläge der Lernenden zu inklusiveren Praktiken und dazu, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			

Die meisten Führungskräfte gaben an, dass sie bei der Einstellung neuer Mitarbeitender Diskriminierung ausschließen, ihren Lernenden ein zugängliches physisches Umfeld bieten

und Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Lernenden ergreifen. Bei der Planung einer Lern-/Ausbildungsaktivität bewerten sie alle die Erwartungen der Lernenden, ihre Bedürfnisse sowie die Risiken und Chancen der Aktivitäten. Die meisten Teilnehmenden gaben an, dass ihre Organisation mit den lokalen Gemeinden und Nichtregierungsorganisationen zusammenarbeitet.

Die meisten Führungskräfte gaben jedoch an, dass sie weder über eine schriftliche Inklusionspolitik verfügen, die sie den Lernenden aushändigen, noch über eine schriftliche Kommunikationsstrategie, die vorschreibt, wie das Schulungspersonal mit Schülern und Schülerinnen aus gefährdeten Gruppen umgehen sollte. Außer in Frankreich verfügen die meisten Organisationen nicht über einen jährlichen Strategieplan, in dem die Eingliederungsziele der Organisation im Einzelnen aufgeführt sind. Darüber hinaus hat die Mehrheit der Organisationen, außer in Italien, noch nie eine Veranstaltung oder ein Forum zum Thema Inklusion organisiert.

Wir stellen auch fest, dass es Verbesserungsmöglichkeiten gibt, wenn es darum geht, das Feedback der Lernenden zu inklusiveren Praktiken zu sammeln und Treffen mit dem Ausbildungspersonal abzuhalten, um Verstöße gegen die Inklusion zu überprüfen. Einer beträchtlichen Anzahl von Organisationen fehlt es auch an einer allgemeinen Vision und Inklusionsstrategie.

Die Führungskräfte wurden gebeten, auf einer Skala von 1 bis 7 (1 = stimme nicht zu, 7 = stimme voll und ganz zu) eine Reihe von Aussagen zur Eingliederung zu bewerten.

Ihre Antworten wurden zusammengefasst und in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes zusammengestellt:

Grün: Die Mehrheit stimmt zu

Orange: Die Antworten waren gemischt, die Befragten stimmen teilweise zu

Grau: Die Mehrheit stimmt nicht zu

AUSSAGE	STIMME ZU	STIMME TEILWEISE ZU	STIMME ZU
<i>In meiner Organisation haben alle die Chance zu lernen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Den Menschen wird vermittelt, dass sie ihre Talente und Fertigkeiten immer verbessern können.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			

Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Ich vertraue darauf, dass meine Organisation alle Lernenden fair behandelt.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Wenn ich Bedenken wegen Diskriminierung äußerte, bin ich zuversichtlich, dass mein/e Vorgesetzte/r bzw. meine Institutionsleitung sich dieser Sache annehmen wird.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Ich habe das Gefühl, hierhin zu gehören.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Die Geschäftsleitung verwaltet hier effektiv eine kulturell vielfältige Gruppe von Lernenden.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Diversität wird in meiner Organisation geschätzt.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			

<i>Meine Organisation schätzt unterschiedliche Meinungen und Ideen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Ich werde darin bestärkt, Entscheidungen zu treffen, die meine Arbeit beeinflussen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Die Lernenden fühlen sich sicher, wenn sie angeben oder offenlegen, dass sie einer schutzbedürftigen Gruppe oder Minderheit angehören.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			

Bei diesen Aussagen waren die Antworten insgesamt sehr positiv, mit Ausnahme von Portugal, wo die Befragten 3 Aussagen nur teilweise zustimmten (aufgrund der höheren Anzahl portugiesischer Befragter waren die Antworten unterschiedlicher).

Die Führungskräfte wurden gebeten, die größte Herausforderung zu nennen, der sie sich bei der Anwendung von Inklusionsprinzipien in ihren Organisationen gegenübersehen.

Frankreich: Die Schwierigkeit, die Zielgruppen zu erweitern, den sozialen Determinismus zu bekämpfen, das Fehlen eines Aktionsrahmens und die Notwendigkeit, eine ganze Organisationskultur und eine klare interne Politik rund um die Inklusion aufzubauen, weil das Konzept wenig bis gar nicht bekannt ist.

Griechenland: Die persönlichen Kontroversen, die sie zu lösen haben, der fehlende Rahmen für ihr Handeln und die Notwendigkeit, eine ganze Organisationskultur rund um das Thema Inklusion aufzubauen, da das Konzept bei den Lernenden nicht bekannt ist.

Slowakei: Das fehlende Verständnis für Inklusion, die Fähigkeit zur offenen Diskussion, unzureichende Fachkenntnisse und Erfahrungen, der familiäre Hintergrund der Lernenden /kulturelle und bildungsbezogene Vielfalt, der Kampf gegen unbewusste Vorurteile und deren Aufdeckung/Erklärung und Benennung

Deutschland: Erreichbarkeit der Zielgruppen, finanzielle Möglichkeiten, unterschiedliche Bedürfnisse der Lernenden, verschiedene Fähigkeiten der Lernenden, die Notwendigkeit, den Bedürfnissen aller Lernenden gerecht zu werden, Gewährleistung der Chancengleichheit.

Italien: Schulung des gesamten Personals zu diesem Thema, Aufdeckung versteckter Formen von Diskriminierung und Rassismus, Anerkennung von Vielfalt als Wert, Unterstützung und Unabhängigkeit von der obersten Leitung der Organisation, Einbeziehung von mehr Frauen, auch solcher, die durch eine stark "isolierende und exklusive" Kultur behindert werden

Portugal: Soziale Eingliederung und Beschäftigungsfähigkeit, die mit der Finanzierung verbundene Bürokratie, die gleichmäßige Umsetzung von Eingliederungsmaßnahmen durch alle Beteiligten, die Vorurteile derjenigen, die nicht zu den Minderheiten gehören, die Akzeptanz vonseiten der Vormundschaftsbehörden, der Widerstand der Menschen, der Paradigmenwechsel und die Einstellung gegenüber Unterschieden, die (mangelnde) Aufnahmefähigkeit, die Erzeugung echter und wirksamer sozialer Auswirkungen, die Förderung einer Kultur der Eingliederung, die Bereitschaft zur Akzeptanz, oft durch die Zielgruppe, Wissen und Selbstbewusstsein, die Erstellung konkreter Aktionspläne zur Eingliederung.

Auf die Frage nach den Herausforderungen, denen sie als Verwaltende bei der Anwendung von Inklusionsprinzipien begegnen, betonten die Teilnehmenden die Notwendigkeit, eine ganze Organisationskultur zu schaffen, die auf Inklusion ausgerichtet ist, das fehlende gemeinsame Verständnis und einen allgemeinen Mangel an Kenntnis hinsichtlich Inklusionsthemen. In einigen Fällen ist es aufgrund unbewusster Vorurteile auch eine Herausforderung, die Dynamik von Ausgrenzung und Diskriminierung überhaupt zu erkennen.

Die Führungskräfte wurden gebeten, eine Reihe von Fragen zur Inklusion auf einer Skala von 1 bis 7 (1 = nicht verfügbar, 7 = voll verfügbar) zu bewerten.

Die Antworten wurden zusammengefasst und in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes zusammengestellt:

Grün: Völlig verfügbar

Blau: Verfügbar

Orange: Die Antworten waren gemischt, die Ressourcen sind teilweise verfügbar

Grau: Nicht verfügbar

FRAGE	NICHT VERFÜGBAR	TEILWEISE VERFÜGBAR	VERFÜGBAR	VÖLLIG VERFÜGBAR
<i>Inwieweit gibt es in Ihrer Einrichtung eine qualitativ hochwertige Unterstützung für Lernende mit besonderen Bedürfnissen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				

Italien					
Portugal					
<i>Wie effektiv sind die Systeme Ihrer Organisation zur Identifizierung von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit gibt es flexible Regelungen, um sicherzustellen, dass Einzelpersonen bei Bedarf Unterstützung erhalten?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit werden die Lernenden selbst nach ihrem Förderbedarf gefragt?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit arbeitet Ihre Organisation mit anderen relevanten Sektoren wie Gesundheits- und Sozialarbeit zusammen?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit besteht eine effektive Zusammenarbeit zwischen Ihrer Organisation und anderen Einrichtungen für Erwachsenenbildung?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					

Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit haben Ausbildungsorganisationen in Ihrer Region ein gemeinsames Verständnis von Inklusion und Gerechtigkeit und arbeiten zusammen?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit haben Lernende mit besonderen Bedürfnissen die Möglichkeit, mit anderen Lernenden zusammen an Aktivitäten teilzunehmen?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit gibt es wirksame Verfahren, um die Ansichten der Lernenden hinsichtlich ihres Lernens und ihrer Bestrebungen zu berücksichtigen?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit unterstützt Ihre Organisation die Präsenz, Teilnahme und Leistung aller Lernenden?</i>					
Frankreich					
Griechenland					
Slowakei					
Deutschland					
Italien					
Portugal					
<i>Inwieweit unterstützt Ihre Organisation Lernende, bei denen das Risiko</i>					

<i>unterdurchschnittlicher Leistungen, Marginalisierung oder Ausgrenzung besteht?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit berücksichtigen Lehrkräfte, Management und Verwaltungspersonal in Ihrer Organisation die Kulturen, Identitäten, Interessen und Bestrebungen aller ihrer Lernenden, um deren Lernen zu verbessern?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit werden Lehrkräfte unterstützt, Unterrichtspädagogik zu entwickeln, die sich positiv auf die Vielfalt der Lernenden auswirkt?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit haben Lehrkräfte und unterstützende Mitarbeitende die Möglichkeit, sich an der beruflichen Weiterentwicklung in Bezug auf inklusive und gerechte Praktiken zu beteiligen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwiefern haben die Lehrkräfte die Möglichkeit, Ideen und Verfahren zu teilen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				

Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit sind Lehrkräfte in der Lage, den Fortschritt einzelner Lernender zu beurteilen und ihre Entwicklung zu fördern?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				

Schließlich bewerteten die Führungskräfte ihre Organisationen in den folgenden Bereichen positiv: Leistungsförderung der Schüler*innen, hochwertige Förderung aller Lernenden, auch der aus vulnerablen Gruppen, Verständnis des Personals für unterschiedliche Kulturen und Hintergründe, Möglichkeiten zum Austausch von Ideen und Fähigkeiten zur Bewertung der individuellen Fortschritte der Lernenden.

Verbesserungsbedarf besteht jedoch in folgenden Bereichen: gemeinsames Verständnis von Inklusion und Chancengleichheit, Identifizierung vulnerabler Lernender und Flexibilität. Es ist auch festzustellen, dass die Slowakei die Fragen schlechter bewertete als der Rest der Partnerländer.

Die Führungskräfte wurden gebeten, die wichtigsten Inhalte des Kurses zum Thema Inklusion für ihre Organisationen zu benennen, indem sie folgenden Themenbereichen einen Zahlenwert von 1 bis 6 (1: nicht wichtig - 6 wichtig) zuordneten: Menschenrechte, Kommunikation ohne Vorurteile, Gesundheit und Sicherheit im Bildungsumfeld, Soft Skills für inklusives Führungspersonal.

Frankreich: Die Themen "**Menschenrechte**", "**Europäische Inklusionspolitik**" "**Kommunikation ohne Vorurteile**" und "**Gesundheit und Sicherheit im Bildungsumfeld**" wurden am besten bewertet.

Griechenland: "**Europäische Inklusionspolitik**" wurde hier am besten bewertet, während "**Kommunikation ohne Vorurteile**", „**Menschenrechte**“, „**Gesundheit und Sicherheit im Bildungsumfeld**“, sowie Soft „**Soft Skills für inklusives Führungspersonal**“ am schlechtesten abschnitten.

Slowakei: Was den Schulungsbedarf betrifft, so würden die Führungskräfte gerne mehr über "**Kommunikation ohne Vorurteile**" und "**Soft Skills für inklusives Führungspersonal**" erfahren.

Deutschland: Die Führungskräfte messen den folgenden Themen hohe Priorität bei: "**Menschenrechte**" (4 Personen bewerteten sie als sehr wichtig), "**Kommunikation ohne Vorurteile**" (ebenfalls von 4 Befragten hoch bewertet) und "**Gesundheit und Sicherheit im Bildungsumfeld**" (3 Personen bewerteten sie als äußerst wichtig).

Italien: Die beliebtesten Themen waren "**Europäische Inklusionspolitik**" und "**Soft Skills für inklusives Führungspersonal**".

Portugal: Die höchsten Werte gab es für "**Europäische Inklusionspolitik**" und "**Kommunikation ohne Vorurteile**".

Insgesamt waren die höchsten Werte von Land zu Land sehr unterschiedlich. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die beliebtesten Themen für eine Schulung **Kommunikation ohne Vorurteile**, Europäische Politik zur Inklusion und **Soft Skills für inklusives Führungspersonal** sind.

Darüber hinaus wurden die Teilnehmenden gebeten, weitere Themenbereiche zu nennen, die sie sich für eine Schulung zum Thema Inklusion wünschen würden.

Frankreich: Einige wenige Führungskräfte haben geantwortet. Sie gaben Themen an, die sich auf das Wissen über **interkulturelle Beziehungen und die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz** beziehen.

Griechenland: Die Führungskräfte nannten Themen im Zusammenhang mit **digitalen Fähigkeiten und Inklusion im Online-Unterricht**. Dies zeigt, dass Bildungseinrichtungen im Kontext von Covid-19 **aufgrund von Online-Unterricht und -Kursen Inklusion als besonders schwierig empfinden**. Dies ist definitiv ein Thema, das in die Schulung aufgenommen werden muss, wenn sie eingeführt wird.

Slowakei: Die Führungskräfte sind an der Arbeit mit Minderheiten interessiert, sie wollen aus bewährten Verfahren zum Thema Inklusion lernen und wissen, wie man Vielfalt und vor allem die **Stärkung der persönlichen Resilienz** unterstützt.

Deutschland: Zusätzlich nannten die Befragten folgende Themen, die für sie von Interesse sein könnten: digitale Angebote für verschiedene Zielgruppen, **Inklusion und Digitalisierung**.

Italien: Weitere Themen, die von den Führungskräften genannt wurden, sind die **Nutzung inklusiver digitaler Apps** in der Bildung und soziale Programmierung in Bezug auf dieses Gebiet.

Portugal: Die Teilnehmenden bekundeten ihr Interesse an folgenden Themen: Leben in einer Gesellschaft von Einzelpersonen, bewährte Verfahren, gesetzliche Regelungen für den Zugang zu Gemeinschaftsmitteln für schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen, Geschichte (wegweisende Momente) der Inklusion.

Schlussfolgerung: Die Schulung sollte ein Modul zum Thema "Inklusion im digitalen Umfeld" enthalten.

Schließlich wurden die Führungskräfte gebeten, bewährte Verfahren zur Eingliederung zu beschreiben, die sie in ihren Organisationen anwenden.

Slowakei: Ein Befragter erwähnte "einen Psychologen für Lernende", „ein spezielles Labor für Sehbehinderte" und eine "Schulung zur Nutzung einer Verwaltungssoftware für ältere Kolleginnen und Kollegen".

Deutschland: Einer der Befragten erwähnte die Charta der Vielfalt als bewährtes Verfahren - dieses Papier verpflichtet die Einrichtung, Aktivitäten durchzuführen, die dazu beitragen sollen, die Offenheit der Bevölkerung gegenüber anderen Kulturen zu erhöhen. Im Rahmen dieser Charta ist die Einrichtung bestrebt, bei der Durchführung internationaler/interkultureller Aktivitäten alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen zu integrieren. Zum Beispiel bietet eine monatliche Veranstaltung "Erzählcafé" eine Plattform für Menschen mit Migrationshintergrund, zum Erfahrungsaustausch und um neue Perspektiven für das Leben in der Region zu schaffen.

Italien: Ein Befragter erzählte folgende Geschichte: "Eine Gruppe von 12 Teilnehmenden, die alle verschiedene Arten von Behinderungen hatten (darunter auch schwere Erkrankungen), haben ihren Kurs abgeschlossen und ein Praktikum in Unternehmen absolviert, dank der ständigen Aufmerksamkeit unserer Tutoren, die sie in allen Phasen ihres Bildungspfadens begleitet und unterstützt haben."

Ein anderer teilt diese Idee: "Ich halte es für eine gute Praxis, Erwachsene, vor allem Frauen, in Italienischkurse einzubeziehen, und zwar direkt durch Frontalunterricht und indirekt durch Kurse zu Themen wie Haushaltsführung, Nähen, handwerkliche Fähigkeiten, italienische und ethnische Küche, Computer."

Fragebogen für Trainer

Charakteristika der teilnehmenden Trainer

Anzahl der teilnehmenden Trainer:

Frankreich: 5

Griechenland: 6

Slowakei: 5

Deutschland: 5

Italien: 5

Portugal: 27

Die teilnehmenden Trainer wurden gebeten, ihr Bildungsniveau anzugeben.

In Frankreich, in der Slowakei, in Portugal und in Italien hatten die meisten Lehrkräfte einen Hochschul-, in Griechenland einen Postgraduiertenabschluss. In Deutschland hielten sich Hochschul- und Postgraduiertenausbildung die Waage, und zwei Dozent*innen hatten einen Abschluss in beruflicher Bildung.

Dann beschrieben sie die Themen, die sie unterrichten, im Einzelnen.

Frankreich:

Medizinisch-soziale Betreuung

Stressbewältigung

Unternehmertum

Recht

Methodik

Allgemeine Kultur

Human-, Sozial- und Politikwissenschaften

Geschichte

Erziehungswissenschaft

Griechenland:

Spedition

Soziologie

Pädagogik

Ausbildung von Erwachsenenbildnern

Interkulturelle, inklusive Bildung, Stressbewältigung

Klinische Fragestellungen der Logopädie

Slowakei:

Management und Marketing

Englische Sprache

Mathematik

Projektleitung

Kommunikation und Moderation

Deutschland:

Deutsch als Fremdsprache (2 Personen)

Trainer (Themen: Berufsberatung, Berufswahl, Handel)

Beratung von Eltern

Mathematik, Holzbearbeitung

Italien:

Rhetorik

Gesangslehrer

Musik

aktive Staatsbürgerschaft

Kommunikation

Soft Skills

Digitale Bildung

Portugal: nicht verfügbar

Situation der Organisationen der Erwachsenenbildung und bestehender Kontext (gesetzliche Bestimmungen, Initiativen) in Bezug auf Inklusion

Die Lehrkräfte wurden gebeten, einen detaillierten Fragebogen zu den in ihren Bildungseinrichtungen angewandten Praktiken und den Ressourcen, die sie dem Personal und den Lernenden zur Verfügung stellen, zu beantworten.

Sie erhielten eine Reihe von Fragen zum rechtlichen Rahmen und zu den Initiativen ihrer Organisationen in Bezug auf Inklusion. Auf jede konnten sie entweder mit "Ja" oder "Nein" antworten. Die Ergebnisse wurden in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes wiedergegeben:

Orange: Mehrheitlich "nein"

Grau: Die Befragten antworteten gleichermaßen mit "Ja" und "Nein"

Grün: Mehrheitlich "ja"

FRAGE	MEHRHEITLICH "NEIN"	Gleiche Anzahl	MEHRHEITLICH "JA"
Gibt es in Ihrer Organisation Curricula, die den Lernbedarf aller Lernenden inklusiv ansprechen?			
Frankreich			Grün
Griechenland			Grün
Slowakei		Grau	
Deutschland			Grün
Italien			Grün
Portugal			Grün
Gibt es Prozesse, die sicherstellen, dass jede/r der Dozent*innen und Lehrkräfte allen Lernenden gegenüber inklusiv handeln?			
Frankreich			Grün
Griechenland			Grün
Slowakei		Grau	
Deutschland			Grün
Italien	Orange		
Portugal			Grün

Bietet Ihre Organisation eine physische Umgebung (Büros, Klassenzimmer, Außenbereiche), die den Zugang und die Mobilität aller Lernenden ermöglicht, von allen genutzt wird und ihre Zusammenarbeit fördert?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Kennen Sie schriftliche und formelle Organisationsrichtlinien für Lehrkräfte und andere Mitarbeitende, die inklusive Praktiken für alle Lernenden vorschreiben?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Gibt es ein Verfahren in Ihrer Organisation, um Lernenden ein Dokument zu Inklusionsrichtlinien auszuteilen und zu erklären?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Gibt es in verschiedenen Projekten mit lokalen Gemeinschaften/Gruppen von Benachteiligten/NGO's Partnerschaften, die sie in Ihrer Unterrichtspraxis nutzen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie jemals an einem „Kompetenzentwicklungsprogramm“ teilgenommen, das die besonderen Bedürfnisse einzelner Lernender im Fokus hat?			
Frankreich			
Griechenland			

Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie jemals an einem Meeting des Lehrpersonals mit den Führungskräften teilgenommen, um den Fall eines Verstoßes gegen die Inklusionsrichtlinien Ihrer Organisation oder Möglichkeiten zur deren Verbesserung zu untersuchen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Haben Sie schon einmal eine Veranstaltung bzw. ein Forum zur Inklusion organisiert oder daran teilgenommen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Wenn Sie die Lernenden bitten, Ihren Unterricht zu bewerten, bitten Sie auch um Feedback dazu, wie einbezogen sie sich fühlen, ob sie sich als diskriminiert empfinden und wenn ja, weswegen bzw. auf welcher Grundlage?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
Nutzen Sie die Vorschläge der Lernenden zu inklusiven Praktiken und Maßnahmen, die zur Verbesserung der Prozesse ergriffen werden müssen?			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			

Die meisten Lehrkräfte gaben an, einen inklusiven Lehrplan anzubieten, die Vorschläge der Lernenden zu nutzen und Partnerschaften mit NROs aufzubauen.

Die meisten Lehrkräfte gaben jedoch an, weder über eine schriftliche Inklusionspolitik zu verfügen, die sie ihren Schülern aushändigen, noch eine schriftliche Kommunikationsstrategie zu haben. Darüber hinaus haben die meisten Lehrkräfte noch nie an einer Veranstaltung oder einem Forum zum Thema Inklusion teilgenommen.

Die Lehrkräfte wurden gebeten, auf einer Skala von 1 bis 7 (1 = stimme nicht zu, 7 = stimme voll und ganz zu) eine Reihe von Aussagen zur Inklusion zu bewerten.

Ihre Antworten wurden zusammengefasst und in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes zusammengestellt:

Grün: Die Mehrheit stimmt zu

Blau: Die Antworten waren gemischt, die Befragten stimmen teilweise zu

Grau: Die Mehrheit stimmt nicht zu

AUSSAGE	STIMME NICHT ZU	STIMME TEILWEISE ZU	STIMME ZU
<i>In meiner Organisation haben alle die Chance zu lernen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<hr/>			
<i>Den Menschen wird vermittelt, dass sie ihre Talente und Fertigkeiten immer verbessern können.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<hr/>			
<i>Ich vertraue darauf, dass meine Organisation alle Lernenden fair behandelt.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<hr/>			
<i>Wenn ich Bedenken wegen Diskriminierung äußerte, bin ich zuversichtlich, dass mein/e Vorgesetzte/r bzw. die Institutionsleitung sich dieser Sache annehmen wird.</i>			

Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Ich habe das Gefühl, hierher zu gehören.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Die Institutionsleitung verwaltet hier effektiv eine kulturell vielfältige Gruppe von Lernenden.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Diversität wird in meiner Organisation geschätzt.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Meine Organisation schätzt unterschiedliche Meinungen und Ideen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Ich werde darin bestärkt, Entscheidungen zu treffen, die meine Arbeit beeinflussen.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			

Portugal			
<i>Die Lernenden haben das Gefühl, dass es im Unterricht auch „gesunde“ Auseinandersetzung und Debatten geben darf.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>In meinem Unterricht bzw. Arbeitsteam können wir auch über schwierige/unangenehme Themen diskutieren.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			
<i>Die Lernenden fühlen sich sicher, wenn sie angeben oder offenlegen, dass sie einer schutzbedürftigen Gruppe oder Minderheit angehören.</i>			
Frankreich			
Griechenland			
Slowakei			
Deutschland			
Italien			
Portugal			

Bei diesen Aussagen waren die Antworten insgesamt sehr positiv, mit Ausnahme der letzten Frage nach der Zugehörigkeit der Lernenden zu einer gefährdeten Gruppe: In drei Ländern gaben die Befragten teilweise an, dass dies kein Thema sei.

Die Lehrkräfte wurden gebeten, eine Reihe von Fragen zur Eingliederung auf einer Skala von 1 bis 7 zu bewerten (1= nicht vorhanden, 7 = voll vorhanden).

Ihre Antworten wurden zusammengefasst und in der nachstehenden Tabelle unter Verwendung des folgenden Farbcodes zusammengestellt:

Grün: Völlig verfügbar

Blau: Verfügbar

Orange: Die Antworten waren gemischt, die Ressourcen sind teilweise verfügbar

Grau: Nicht verfügbar

FRAGE	NICHT VERFÜGBAR	TEILWEISE VERFÜGBAR	VERFÜGBAR	VÖLLIG VERFÜGBAR
-------	-----------------	---------------------	-----------	------------------

<i>Inwieweit werden in Ihrer Einrichtung Lernende mit besonderen Bedürfnissen qualitativ hochwertig gefördert?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit werden die Lernenden selbst zu ihrem Förderbedarf befragt?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit werden alle Lernenden in pädagogischer Hinsicht als gleich wichtig betrachtet?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit werden die zur Verfügung stehenden Ressourcen flexibel genutzt und zielen darauf ab, die Mitarbeit und den Lernprozess zu unterstützen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit haben Lernende mit besonderem Bedarf die Gelegenheit, an gemeinsamen Aktivitäten mit anderen Lernenden teilzunehmen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				

Portugal				
<i>Inwieweit gibt es wirksame Verfahren, um die Ansichten der Lernenden bezüglich ihres Lernens und ihren Bestrebungen zu berücksichtigen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Fühlen Sie sich in der Lage, den Fortschritt einzelner Lernender einzuschätzen und ihre Entwicklung zu unterstützen, auch bei denjenigen, die Gruppen mit besonderem Bedarf angehören?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit berücksichtigen Lehrkräfte, Führungsebene und Verwaltungspersonal in Ihrer Organisation die Kulturen, Identitäten, Interessen und Bestrebungen aller Lernenden, um deren Lernfortschritt zu verbessern?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit werden angehende Lehrkräfte unterstützt, eine positive Einstellung zur Vielfalt der Lernenden zu entwickeln?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit haben Lehrkräfte und unterstützende Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, sich an beruflicher Weiterbildung</i>				

<i>in Bezug auf inklusive und gerechte Praktiken zu beteiligen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit haben Lehrkräfte die Möglichkeit, Ideen und Praktiken auszutauschen?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				
<i>Inwieweit wenden Sie verschiedene pädagogische Strategien an, um den Unterschieden zwischen den Lernenden gerecht zu werden?</i>				
Frankreich				
Griechenland				
Slowakei				
Deutschland				
Italien				
Portugal				

Schließlich bewerteten die Führungskräfte ihre Organisationen in den folgenden Bereichen positiv: alle Lernenden erfahren die gleiche pädagogische Betreuung, Lehrkräfte sind in der Lage, die individuellen Fortschritte der Lernenden zu beurteilen, flexible Ressourcen anzubieten und es allen Lernenden zu ermöglichen, an den Lernaktivitäten teilzunehmen.

Verbesserungsbedarf besteht jedoch in den folgenden Bereichen: Angebote zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung für Lehrkräfte, die Möglichkeit für Lernende, selbst um Unterstützung zu bitten, und das Vorhandensein einer hochwertigen Förderungspädagogik für gefährdete Lernende im Allgemeinen.

Die Lehrkräfte wurden gebeten, die größte Herausforderung zu nennen, mit der sie bei der Anwendung inklusiver Grundsätze in ihren Organisationen konfrontiert sind.

Frankreich: Die Schwierigkeit, sich um jeden einzelnen Fall zu kümmern, die fehlende Zeit dafür, die Schwierigkeit, eine inklusive Politik in der gesamten Struktur umzusetzen.

Griechenland: Die Unfähigkeit zu beurteilen, welche der Lernenden zu einer gefährdeten Gruppe gehören, die Sicherstellung der gleichberechtigten Teilnahme aller an Kursen und Aktivitäten, die Förderung von Akzeptanz und Empathie sowie die Erstellung personalisierter Lernprogramme für Lernende mit besonderen Bedürfnissen.

Slowakei: Der Mangel an Wissen über inklusiven Unterricht, der Mangel an Zeit, um sich mit inklusivem Unterricht zu befassen, der Mangel an Wissen, wie man mit dem familiären Hintergrund der Schüler umgeht, der Mangel an Kenntnis, wie man das richtige Werkzeug oder die richtige Methode/den richtigen Ansatz auswählt, um inklusive Prinzipien anzuwenden, der Mangel an Ideen, wie man taktvoll und sensibel, aber dennoch offen ist und dasselbe vonseiten der Lernenden erreicht.

Deutschland: Die Notwendigkeit, unterschiedliche Bildungshintergründe, Lernkulturen und Einstellungen der Lernenden zu berücksichtigen und maßgeschneiderte Lösungen anzubieten, Personen mit besonderen Lernbedarfen müssen sich verstanden fühlen und individuell behandelt werden – vielleicht haben sie psychologische Barrieren, die durch eine Eins-zu-eins-Interaktion überwunden werden könnten. Vulnerable Personen wollen oft nicht aus der Masse herausstechen (sich von anderen unterscheiden), und es besteht die Notwendigkeit, den verschiedenen Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden.

Italien: Dass die Lernenden Spaß am Lernen haben, Anregung eines ernsthaften und respektvollen Dialogs/Diskurses zwischen ihnen, Einführungen zum Thema emotionale Intelligenz in den Ausbildungsplan jeder Schule. Alle Teilnehmenden sollen sich einbezogen fühlen, Minderheiten sollen gehört und die Bedürfnisse jedes einzelnen Schülers/jeder einzelnen Schülerin berücksichtigt werden.

Portugal: unter anderem die mangelnde Motivation der Lernenden, die Inklusion von Teilnehmenden aus benachteiligten Gruppen und der Mangel an Ressourcen.

Schlussfolgerung: Insgesamt stehen den Lehrkräften Zeitmangel, die Schwierigkeit, persönliche Programme für jeden Lernenden zu erstellen, die mangelnde Inklusion der Schwächsten, die Schwierigkeit, allen Bedürfnissen der Lernenden gerecht zu werden, und das fehlende Wissen über die Soft Skills einer inklusiven Lehrkraft im Wege.

Die Lehrkräfte wurden gebeten, die wichtigsten Inhalte des Kurses mit dem Thema Inklusion für ihre Organisationen zu benennen, indem sie den folgenden Themen einen Zahlenwert von 1 bis 6 (1: nicht wichtig - 6 wichtig) zuordneten: Menschenrechte, Kommunikation ohne Vorurteile, Gesundheit und Sicherheit im pädagogischen Umfeld, Soft Skills einer inklusiven Lehrkraft.

Frankreich: Die meisten Teilnehmenden waren der Ansicht, dass die vorgeschlagenen Themen nicht sehr geeignet waren, und bekundeten ihr Interesse an Themen wie Gleichstellung der Geschlechter, Wissen über gefährdete Bevölkerungsgruppen und Umweltanalyse, Einführung in die verschiedenen Arten von Diskriminierung, Geschichte und Kontext.

Griechenland: Die meisten Teilnehmenden hielten die vorgeschlagenen Themen für nicht sehr geeignet und äußerten stattdessen ihr Interesse an Themen wie Zusammenarbeit, emotionale Intelligenz, differenzierter Unterricht, interkulturelle Kompetenzen und aktives Zuhören.

Slowakei: Unter den angebotenen Optionen würden die Ausbilder ein Training zu "**Gesundheit und Sicherheit im pädagogischen Umfeld**", "**Kommunikation ohne Vorurteile**" und "**Soft Skills einer inklusiven Lehrkraft**" bevorzugen.

Sie interessierten sich auch für die Arbeit mit Minderheiten, die Schulung von multikulturellen Gruppen, Lehrtechniken für Inklusion und Mehrgenerationenmanagement.

Deutschland: Die Lehrkräfte wählten: **Menschenrechte** (3 von 5 Personen stuften dies als oberste Priorität ein), **Kommunikation ohne Vorurteile** (von 4 Personen als sehr wichtig eingestuft) und **Soft Skills einer inklusiven Lehrkraft** (von 3 Personen als sehr wichtig eingestuft).

Darüber hinaus wurde die Wertschätzung von Vielfalt in der Bildung als mögliches Thema für die Fortbildung genannt.

Italien: Die Lehrkräfte wählten mehrheitlich "**Menschenrechte**" und "**Gesundheit und Sicherheit im pädagogischen Umfeld**".

Darüber hinaus nannten die Dozent*innen "Emotionale Intelligenz" und die Definition von Indikatoren für Inklusion.

Portugal: Die Lehrkräfte stimmten mehrheitlich für "**Menschenrechte**" und "**Kommunikation ohne Vorurteile**".

Außerdem wären sie an Schulungen zu folgenden Themen interessiert: Einbindung der Eltern, die den größten Einfluss auf die Qualität des Lernens ihrer Kinder haben, wie bringt man Inklusion, Erfolg und Leistung in Einklang, Methoden und Praktiken für die Inklusion (Publikum mit unterschiedlichen Bildungsniveaus und aus unterschiedlichen Altersgruppen), Integrationsstrategien und -methoden, antirassistische Bildung, Ausbildung von Ausbildern, Gleichstellung der Geschlechter, Anpassung an unterschiedliche besondere Bedürfnisse, Momente, in denen es möglich war, die Konvergenz verschiedener kultureller Standpunkte zu diskutieren: Gewohnheiten, Verhaltensweisen, Lebensweisen, Gesten, Musik, Feste, Religion, alle als unterschiedlich anstatt als minderwertig oder überlegen zu akzeptieren, Bildungsstrategien, Integration der Erwachsenenbildung und -ausbildung in die institutionellen Verpflichtungen der Schule, Optimierung der Fähigkeiten von Erwachsenen mit besonderen Bildungsbedarfen, Gleichstellung der Geschlechter, Religions-, Meinungs- und Ausdrucksfreiheit, Geschlechtsidentität, angepasstes Lehrmaterial.

Schlussfolgerung: Die beliebtesten Themen waren "Kommunikation ohne Vorurteile", "Menschenrechte" und "Gesundheit und Sicherheit im pädagogischen Umfeld". In zwei Ländern (Frankreich und Griechenland) zogen es die Ausbilder vor, eigene Ideen für die Ausbildung einzubringen.

Interviews mit den Lernenden

Die CONSIDER-Partner führten qualitative Interviews mit einem/einer Lernenden aus einer gefährdeten Gruppe durch. Im Folgenden finden Sie eine Zusammenfassung der Antworten.

Zunächst erhielten die Teilnehmenden mehrere Fragen zur Verfügbarkeit bestimmter inklusiver Verfahren und Initiativen im Rahmen ihrer Bildungseinrichtung. In allen Ländern gaben die Lernenden an, dass ihnen die Verfahren und Initiativen zur Inklusion in ihrer Organisation nicht bekannt seien. In Frankreich gaben sie an, es gäbe eine mündliche Kommunikation, um über die Probleme der Lernenden zu sprechen, aber keine schriftlichen Richtlinien oder Instrumente zur Gewährleistung der Inklusion. In Italien gab es keine Inklusionspolitik in den Organisationen, aber die Nichtdiskriminierung sollte durch grundlegende Prinzipien gegen Diskriminierung sichergestellt werden. Auch die Inklusionspolitik ihrer Schulen war den Befragten nicht bekannt. Das bedeutet, dass die Lernenden die Vorschriften zur Inklusion nicht kennen und sich möglicherweise über einige der Leistungen, auf die sie ein Recht haben, nicht bewusst sind.

Die meisten Lernenden gaben jedoch an, dass ihre Organisationen barrierefreie Räume und Hilfsmittel zur Verfügung stellen (z. B. einen Computer, der von Sehbehinderten genutzt werden kann). Die Lernenden wurden auch gebeten, Aspekte wie Chancengleichheit beim Lernen, Fairness der Organisationen, Vielfalt und effektives Management ihrer Bedürfnisse mit 1 bis 7 zu bewerten. Alle befragten Lernenden bewerteten ihre Organisationen positiv, und die aus Frankreich sagten, sie fühlten sich in ihrer Organisation sehr einbezogen. Sowohl die Lernenden aus Griechenland als auch die aus Frankreich gaben an, dass ihre Organisationen ihnen Fragebögen zur Verfügung stellten, damit sie sich äußern und ihre Anliegen mitteilen konnten. Allerdings gaben die beiden Gruppen auch an, dass ihre Ansichten und Vorschläge nicht berücksichtigt wurden. Infolgedessen bemühen sich die Organisationen zwar, den Lernenden als Feedback Fragebögen zur Verfügung zu stellen, aber sie beziehen ihre Vorschläge nicht in ihre Strukturen ein.

In den Interviews erzählten die Lernenden von anderen Problemen, mit denen sie in ihrem Bildungsumfeld konfrontiert sind. In der Slowakei gab die Befragte an, dass sie nicht in alle Aktivitäten mit anderen Lernenden einbezogen werden konnte. In Italien wurde angemerkt, dass es in ihrem Bildungszentrum an einer sprachlich inklusiven Ausbildung fehle. In der Tat werden die sprachlichen Barrieren für Lernende mit Migrationshintergrund nicht immer ausreichend berücksichtigt. In Frankreich wurde auf wirtschaftliche Schwierigkeiten, geografische Isolation und den Mangel an aktiver Kommunikation mit dem Ausbildungspersonal ihrer Einrichtung hingewiesen.

Allgemeine Schlussfolgerung

Insgesamt zeigten die Fragebögen und die Interviews auf, dass es allen Beteiligten in den Organisationen an Bewusstsein und Transparenz in Bezug auf Eingliederungsverfahren und -strategien mangelt. Aus den Antworten der Führungskräfte geht hervor, dass es den meisten Institutionen an einer organisatorischen Vision für Inklusion sowie an einem jährlichen Strategieplan für deren Ziele mangelt. Infolgedessen verfügt die Mehrheit weder über eine

schriftliche Richtlinie, die inklusive Praktiken für alle Lernenden vorschreibt, noch über ein schriftliches Kommunikationsdokument, das das Verhalten des Personals und der Lehrkräfte gegenüber erwachsenen Lernenden regelt. Dennoch bewerteten alle Gruppen (Führungskräfte, Dozent*innen und Lernende) ihre Organisationen sehr positiv in Bezug auf inklusive Praktiken und insbesondere auf Zugänglichkeit. Das bedeutet, die Institutionen haben zwar keine offiziellen Unterlagen und Leitlinien zum Thema Inklusion, aber die Grundsätze der Inklusion können dennoch de facto in der täglichen Praxis beachtet werden.

Die Fragebögen des Fachpersonals (Führungskräfte und Lehrende) wiesen auf zwei weitere verbesserungswürdige Bereiche hin: die Organisation von Veranstaltungen zum Thema Inklusion und die stärkere Berücksichtigung von Vorschlägen der Lernenden. Erstens organisieren die Institutionen in den meisten Fällen keine Foren oder Veranstaltungen zur Eingliederungsförderung, und sind sich der "Talentedwicklungsprogramme" nicht bewusst. Zweitens gaben sowohl Dozent*innen als auch Führungskräfte zu, dass Verbesserungen, die auf Vorschlägen der Lernenden beruhen, nicht systematisch berücksichtigt oder umgesetzt werden. Dieser Punkt spiegelt sich in der Befragung des griechischen Lernenden wider, der angab, dass das Feedback der Lernenden nicht berücksichtigt wurde, obwohl die Institution bereit ist, die Lernenden nach ihren Vorschlägen zu fragen.

Eine gemeinsame Herausforderung für Führungskräfte und Dozent*innen ist das fehlende gemeinsame Verständnis inklusiver Grundsätze und Praktiken. Das liegt anscheinend an den fehlenden Grundsatzdokumenten und Leitlinien zur Inklusion, die dazu beitragen würden, ein gemeinsames Verständnis davon innerhalb der Organisationen zu fördern. Die Lehrkräfte wiesen auch auf die Schwierigkeit hin, die individuellen Bedürfnisse und Hintergründe der Lernenden zu berücksichtigen.

Was die Lernbedarfe betrifft, so waren die Lehrkräfte am meisten an den Themen "Kommunikation ohne Vorurteile", "Menschenrechte" und "Gesundheit und Sicherheit im Bildungsumfeld" interessiert. Die Führungskräfte interessierten sich mehr für praktische Themen wie "Kommunikation ohne Vorurteile", "Europäische Politik zur Inklusion" und "Soft Skills für inklusives Führungspersonal". Sie wiesen auch auf die Notwendigkeit einer Schulung zur digitalen Inklusion hin.

Kapitel 4: Qualitätsrahmenwerk

1. Geltungsbereich des Qualitätsrahmenwerks

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass es allen Beteiligten in den Bildungseinrichtungen an Bewusstsein und Transparenz in Bezug auf Verfahren und Strategien zur Inklusion mangelt.

Obwohl die Gesetzgebung spezifische Anforderungen einführt, die die Inklusion auf allen Bildungsebenen fördern, stellen die Unterschiede in der Gesetzgebung der EU-Mitgliedsländer ein Hindernis für ihre Umsetzungsmöglichkeit als angepasste Qualitätsrahmenkriterien dar.

In diesem Sinne ist es außerordentlich nützlich, einen praktischen Leitfaden für Leitende von Bildungseinrichtungen zu entwerfen, mit dessen Hilfe sie alle Aspekte ihrer Tätigkeit überprüfen und die meisten - wenn nicht alle - Hindernisse für die Inklusion von Lernenden beseitigen können.

2. Methodik zur Gestaltung des Qualitätsrahmens

Die Methodik, die wir für die Gestaltung des Qualitätsrahmens verwendet haben, um die Inklusion in Bildungsorganisationen zu erleichtern, basiert auf der Struktur der internationalen Norm ISO 21001, entsprechend der letzten Ausgabe von 2018. Wir haben uns für diese Methodik entschieden, damit der Qualitätsrahmen, den wir im vorliegenden Leitfaden vorschlagen, mit der gesamten internationalen Zusammenarbeit zur Standardisierung des Qualitätsmanagements in Bildungsorganisationen kompatibel ist und von ihr profitiert.

Die Norm ist ein gemeinsames Managementinstrument zum Festlegen von Anforderungen an Bildungsorganisationen, damit sie die Bedürfnisse und Erwartungen von Lernenden und anderen Nutznießenden erfüllen können.

Die Norm ISO 21001 basiert auf der High-Level-Struktur aller neueren ISO-Normen. Die Anforderungen sind in 7 Gruppen von Anforderungen unterteilt:

- Kontext der Organisation (Context of the organisation)
- Führung (Leadership)
- Planung (Planning)
- Betreuung (Support)
- Betrieb (Operation)
- Leistungsbewertung (Performance evaluation)
- Verbesserung (Improvement)

Inklusion bedeutet, alle Barrieren zu beseitigen, um es verschiedenen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen, Verhaltensweisen und ethischem Hintergrund zu ermöglichen, an denselben Prozessen teilzunehmen und sich in diese einzubringen. In unserem Fall geht es darum, verschiedenen Menschen die gleichberechtigte Teilnahme an Prozessen zu ermöglichen, die direkt oder indirekt mit dem Lernprozess und dem Betrieb einer Erwachsenenbildungsorganisation zusammenhängen.

Wenn wir von Barrieren sprechen, müssen wir sie in 4 Hauptkategorien oder Säulen einteilen:

- ✓ Räumlichkeiten und Ausstattung (Facilities and equipment)
- ✓ Unterrichtsmaterial (Training material)
- ✓ Ausbildungsmethoden (Training methods)
- ✓ Management-Ansatz (Management approach)

Die Ergebnisse des Qualitätsrahmens werden in Form von Ideen und Vorschlägen zu den einzelnen Säulen für jeden Absatz nach den Anforderungen der ISO 21001-Norm dargestellt. Es liegt aber auf der Hand, dass nicht jeder Absatz der ISO 21001 mit allen 4 Säulen in Verbindung gebracht werden kann.

Die Ergebnisse werden in Form einer Matrix präsentiert, damit die Interessenvertreter einen schnellen Überblick über die Säulen haben, die mit jeder ISO 21001-Anforderung verbunden sind.

3. Vorschläge für Inklusionsmaßnahmen

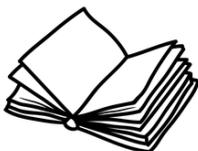
KONTEXT DER ORGANISATION

Verstehen der Organisation und ihres Kontexts

Umfang der Anforderung: Die Bildungseinrichtung muss alle zusammenhängende interne und externe Aspekte ermitteln, die sich auf die Einbeziehung verschiedener Personengruppen in den Betrieb der Erwachsenenbildungseinrichtung sowie auf den Lern- und Bildungsprozess und das Erreichen der erwarteten Ergebnisse auswirken.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Technologische, soziale, politische, ökologische und andere Faktoren, die sich auf die Einrichtungen und ihre Ausstattung auswirken, sollten ebenso analysiert werden wie ihre Zugänglichkeit, Benutzerfreundlichkeit und Nützlichkeit für verschiedene Benutzergruppen.



Unterrichtsmaterial: Neue Formen des Schulungsmaterials (interaktive Gerätschaften, Einsatz von IT, Fernunterricht usw.) sollten überwacht werden, auch unter Berücksichtigung ihrer Nützlichkeit für die besonderen Bedürfnisse verschiedener Gruppen oder ihrer dahingehenden Anpassung.



Ausbildungsmethoden: Jeder neue Ansatz für Trainingsmethoden sollte überwacht und bewertet werden, um die Eingliederung und die Wirksamkeit der Lernprozesse zu erleichtern. So werden beispielsweise neue Methoden zur Unterstützung von Lernenden mit Lernbehinderungen entwickelt.



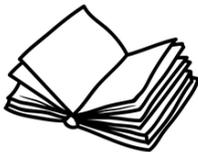
Management-Ansatz: Die strategische Ausrichtung der Institutionsleitung im Hinblick auf Inklusion sollte dokumentiert und in Form von Grundsätzen, Leitbildern oder/und Visionen kommuniziert werden.

Verstehen der Bedürfnisse und Erwartungen der interessierten Parteien

Umfang der Anforderung: Die Bildungseinrichtung muss alle wichtigsten an der Inklusion interessierten Parteien und deren Bedürfnisse und Erwartungen müssen ermitteln. Dazu sollten zumindest verschiedene Gruppen von Lernenden, andere Nutznießende sowie das Ausbildungs-, Verwaltungs- und sonstige Personal von Lernorganisationen zählen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Je nach den potenziellen besonderen Bedürfnissen der Lernenden und des Personals müssen die Einrichtungen gekauft und/oder entsprechend gestaltet und ausgestattet werden. Bei der Gestaltung oder Auswahl von Einrichtungen und deren Ausstattung sollten auch die gesetzlichen Anforderungen an Barrierefreiheit und Sicherheit bewertet und berücksichtigt werden.



Unterrichtsmaterial: Für die Erleichterung des Lernprozesses sollten auch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Lernenden berücksichtigt werden, inklusive sprachlicher Barrieren, Sehbehinderung, Lernschwierigkeiten, religiöser Symbolik, geschlechtsspezifischer Semantik usw.



Trainingsmethoden: Zur Ermittlung möglicher Anforderungen an die Schulungsmethoden sollte die Gesetzeslage bekannt sein, und es sollten die Bedürfnisse und Erwartungen der Lernenden und Auszubildenden ermittelt werden.



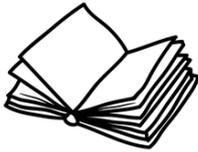
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss alle interessierten Gruppen, deren Bedeutung für den Lernprozess, sowie alle, die diesen unterstützen festlegen, aber auch ihre Bedürfnisse und Erwartungen ermitteln und die Unternehmensführung darauf ausrichten. Der Ansatz und seine praktische Anwendung müssen zumindest für die wichtigsten Beteiligten klar und verständlich sein.

Festlegung des Anwendungsbereichs des Managementsystems für Organisationen der Erwachsenenbildung

Umfang der Anforderung: Die Organisation der Erwachsenenbildung muss den Umfang des Managementsystems in Übereinstimmung mit den oben genannten internen und externen Aspekten und den Anforderungen der interessierten Gruppen festlegen und die angebotenen Dienstleistungen entsprechend gestalten.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine besonderen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



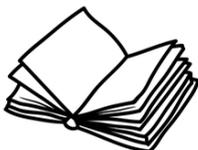
Management-Ansatz: Das Management muss den Anwendungsbereich des Managementsystems dokumentieren und sicherstellen, dass alle Aspekte seiner Funktionsweise identifiziert und gewährleistet sind. Eingliederungsprobleme und potenzielle Lücken müssen identifiziert und wirksam angegangen werden.

Managementsystem für Organisationen der Erwachsenenbildung

Umfang der Anforderung: Die Bildungseinrichtung muss ihr Managementsystem planen, umsetzen, dokumentieren und kontinuierlich verbessern. Prozesse und deren Zusammenspiel müssen identifiziert, überwacht, gemessen, bewertet und verbessert werden.



Einrichtungen und Ausstattung: Die mit den Einrichtungen und deren Ausstattung verbundenen Prozesse, wie z.B. Instandhaltung, müssen definiert, zugeordnet und überwacht werden. Sicherheit und Funktionalität sind dabei die wichtigsten Aspekte.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen..



Management-Ansatz: Die Dokumentation muss für alle Beteiligten zugänglich sein. Sprache, Mittel, Komplexität müssen so angepasst werden, dass sie Bestimmungen zur Vermeidung von Diskriminierung bzw. zur Sicherstellung von Inklusion innerhalb der Organisation der Erwachsenenbildung und ihres Betriebs enthalten.

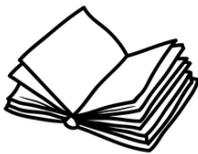
FÜHRUNG

Führungsqualitäten und Engagement

Umfang der Anforderung: Die oberste Leitung der Erwachsenenbildungseinrichtung muss sich für die Festlegung der strategischen Ausrichtung, die wirksame Umsetzung, die kontinuierliche Verbesserung und die Konzentration auf die Lernenden und andere Nutznießende einsetzen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Prozesse im Zusammenhang mit der Einrichtung und Ausstattung, wie z. B. deren Beschaffung, Wartung und Anpassung, müssen definiert, zugewiesen und überwacht werden. Sicherheit und Funktionalität für alle Nutzenden, einschließlich der Personen, die zu bestimmten Gruppen gehören, sind dabei die wichtigsten Aspekte.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Die Dokumentation muss für alle Beteiligten zugänglich sein. Sprache, Mittel, Komplexität müssen so angepasst werden, dass sie sich für alle Interessierten eignen. Die Kommunikationskanäle müssen auch für Lernende mit besonderen Bedürfnissen geeignet sein. Die Leitung muss als Vorbild für das Verhalten in Bezug auf Inklusion fungieren und Regeln für inklusives Verhalten für alle Mitarbeiter aufstellen.

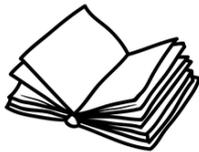
Politik

Umfang der Anforderung: Die oberste Leitung der Institution muss eine Bildungspolitik festlegen, kommunizieren und überprüfen, die mit dem Auftrag und der Vision, dem

Tätigkeitsbereich der Organisation für Erwachsenenbildung, ihrer sozialen Verantwortung und den Bedürfnissen und Erwartungen der interessierten Parteien übereinstimmt.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



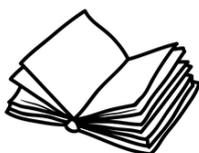
Management-Ansatz: Die oberste Leitung muss eine Bildungspolitik definieren und dokumentieren, die sie intern und extern kommuniziert. Die Kommunikationsmittel müssen die Inklusion erleichtern. So muss beispielsweise Interessenten, die verschiedene Sprachen sprechen oder Sehbehinderungen haben, der Zugang zu den Statuten mithilfe mehrsprachiger oder aufgezeichneter Versionen erleichtert werden.

Organisatorische Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse

Umfang der Anforderung: Die oberste Leitung muss die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation festlegen und zuweisen, um die effektive Umsetzung aller Prozesse zu gewährleisten.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine besonderen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss Rollen und Verantwortlichkeiten entsprechend den Fähigkeiten und Fertigkeiten des Personals zuweisen. Körperliche Behinderungen, Lernbehinderungen, sprachliche Barrieren usw. müssen berücksichtigt werden, um die Wirksamkeit der entsprechenden Prozesse zu gewährleisten. Um Ausgrenzung zu vermeiden oder zumindest existierende zu beseitigen, sind die Aufgaben an die Menschen anzupassen, nicht die Menschen an die Aufgaben.

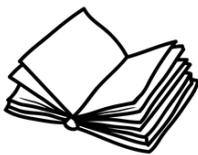
PLANUNG

Maßnahmen zur Bewältigung von Risiken und Chancen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss die Risiken und Chancen identifizieren, die dazu geeignet sind, die beabsichtigten Ergebnisse zu gewährleisten, erwünschte Wirkungen zu verstärken und unerwünschte zu verhindern, damit eine kontinuierliche Verbesserung erreicht wird.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Schulungsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Es muss eine Liste möglicher Risiken erstellt und diejenigen, die zum Ausschluss bestimmter Personengruppen (Lernende oder Mitarbeiter von Erwachsenenbildungseinrichtungen) führen könnten, identifiziert werden. Das Risikomanagement erfolgt in folgenden Schritten: Identifizierung, Analyse, Bewertung (in Bezug auf Wahrscheinlichkeit und Auswirkungen), Behandlung der Risiken sowie Neubewertung nach deren Verminderung (Restrisiko).

Darüber hinaus müssen die Chancen zur Verbesserung der Lernergebnisse und der Eingliederung einem kontinuierlichen Prozess zu ständiger Verbesserung unterliegen.

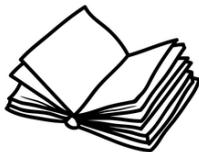
Risiken und Chancen stehen in einem umgekehrten Verhältnis zueinander, da die Behandlung von Risiken zu Chancen und die Umsetzung von Chancen zu Risiken führen kann.

Ziele der Organisation der Erwachsenenbildung und Planung zur Erreichung dieser Ziele

Umfang der Anforderung: Die Organisation für Erwachsenenbildung muss sich klare und messbare Ziele setzen. Diese müssen mit der Politik und allen anwendbaren Anforderungen übereinstimmen, kommuniziert und überwacht werden und zur Steigerung der Zufriedenheit der interessierten Parteien beitragen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



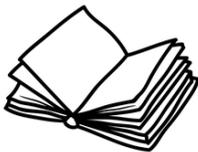
Management-Ansatz: Das Management muss konkrete Ziele setzen, die möglichst viele Prozesse abdecken. Diese müssen realistisch sein und erfordern konkrete Maßnahmen, um sie zu erreichen. Wenn man sich beispielsweise das Ziel setzt, im Vergleich zum Vorjahr 10 % mehr ausländische Lernende zu erreichen, bedeutet dies, dass spezifische Maßnahmen in den Bereichen Marketing (mehrsprachiges Werbematerial, Einsatz von AdWords in der Webwerbung), Schulungsmaterial (mehrsprachiges Material) und Schulungsmethoden (Einsatz von Lehrkräften, die effektiv mit verschiedenen Kulturen kommunizieren können, Einsatz neuer Technologien) ergriffen werden müssen. Ein weiteres Beispiel wären Kurse für Menschen mit Hörproblemen, die den Kauf von Geräten, das Beschäftigen von Personal mit Kenntnis der Gebärdensprache, die Kommunikation mit geeigneten Medien usw. erfordern.

Planung von Änderungen

Umfang der Anforderung: Wenn die Organisation der Erwachsenenbildung die Einführung von Veränderungen plant, muss sie einen ganzheitlicher Ansatz verfolgen, um einen Dominoeffekt zu vermeiden. Ressourcen, externe Anbieter, Neuverteilung von Aufgaben und alle anderen kritischen Faktoren müssen so aufeinander abgestimmt werden, dass sie zum Umfang der Veränderungen beitragen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss neue Ausstattungsgegenstände dahingehend prüfen, ob dafür besondere Zertifizierungen erforderlich sind und die Spezifikationen den Anforderungen genügen, wo sie installiert werden sollen, ob neue Sicherheitsmaßnahmen ergriffen werden müssen oder die Nutzenden eine Schulung benötigen usw. Darüber hinaus muss die Sicherheit der Einrichtungen in Augenschein genommen werden: ist eine behördliche Genehmigung erforderlich (z. B. für Baumaßnahmen), müssen gegebenenfalls Evakuierungspläne geändert werden und ist die Sicherheitsausstattung neu zu bewerten usw.?



Unterrichtsmaterial: spezifische Parameter sind zu beachten, z. B. ob das neue Schulungsmaterial für die Schulungsgruppen geeignet ist, der Lehrplan geändert werden muss, das Material auf dem Markt verfügbar ist (falls es die Lernenden es kaufen müssen) usw.



Trainingsmethoden: Legen Sie die Trainingsmethoden fest, schulen Sie die Ausbilder und überprüfen Sie ihre Eignung für die (Ziel-)Gruppen der Lernenden.



Management-Ansatz: Das Management muss spezifische Ziele festlegen, die möglichst viele Prozesse und spezielle Gruppen abdecken, die man einbeziehen will. Die Ziele müssen realistisch sein und erfordern konkrete Maßnahmen zu ihrer Erreichung.

Betreuung

Ressourcen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss die erforderlichen Ressourcen für den reibungslosen Ablauf und die Verbesserung des Managementsystems bereitstellen. Als Ressourcen bestimmen wir:

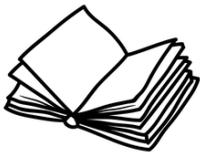
- Personal
- Räumlichkeiten
- Umfeld für den Ablauf von Bildungsprozessen
- Überwachung und Messung der Ressourcen

➤ Organisatorisches Wissen



Räumlichkeiten und Ausstattung: Um die Inklusion zu erleichtern, muss die Erwachsenenbildungsinstitution Einrichtungsgegenstände und Betriebsmittel bereitstellen, die den Zugang und die aktive Teilnahme sowohl von Mitarbeitern als auch von Lernenden mit unterschiedlichen Bedürfnissen ermöglicht. Die Vorschläge für deren Bereitstellung hängen von den Zielgruppen der Lernenden und ihren unterschiedlichen Anforderungen ab. Einige Denkanstöße sind:

- Rampen, Türen, Aufzüge, Toiletten, Klassen usw. müssen so gebaut und ausgestattet sein, dass sie Menschen mit Bewegungs- oder Sehbehinderungen den Zugang erleichtern. Diese Anforderungen sind in den nationalen Gesetzen festgelegt.
- Die Sicherheitsausstattung muss auch für Menschen mit Seh- oder Hörbehinderung geeignet sein.
- Auch das Bereitstellen von Gebetsräume wäre möglich.
- Mehrsprachige Sicherheits- oder Informationsschilder müssen angebracht werden.
- Die Website muss den Zugänglichkeitsstandards entsprechen und mehrsprachig sein.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Mitarbeitende der Erwachsenenbildungseinrichtung, Praktikanten und Praktikantinnen, externe Anbieter und Anbieterinnen müssen über Fähigkeiten, eventuell erforderliche berufliche Zertifizierungen und Erfahrungen verfügen, sowie die Bereitschaft zeigen, mit verschiedenen Gruppen von Lernenden zu arbeiten. Lehrende an Sonderschulen, mehrsprachiges Ausbildungs- und Betreuungspersonal sowie Kenntnisse über kulturelle oder religiöse Verhaltensgewohnheiten gehören zu den Themen, die im Hinblick auf die Ausbildungsmethoden angesprochen werden müssen.



Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss alle Ressourcen bereitstellen, die für ein hochwertiges Ausbildungsumfeld erforderlich sind, das zur Inklusion beiträgt. Die Ressourcenzuweisung muss regelmäßig oder im Falle von Änderungen bezüglich der Normvorgaben nach bestem organisatorischem Wissen (anstelle des traditionellen Ansatzes der Personalschulung) überprüft und angepasst werden. Mitarbeitende und externe Anbietende, die in den Lernprozess eingebunden sind, müssen neue wissenschaftliche Daten und Entwicklungen im Bereich der Sonderpädagogik, der Inklusionsstrategien und -methoden verfolgen und das Wissen

innerhalb der Organisation weitergeben, austauschen und entsprechend handeln.

Kompetenzen

Umfang der Anforderung: Die Organisation der Erwachsenenbildung muss die Kompetenzen der Personen bestimmen, die Einfluss auf deren Leistung haben, und sicherstellen, dass diese Personen über angemessene Fertigkeiten verfügen. Diese werden kontinuierlich bewertet und wenn nötig angepasst, um die Anforderungen zu erfüllen und zu einer kontinuierlichen Verbesserung beizutragen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



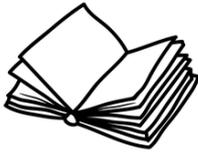
Management-Ansatz: Erforderliche Kompetenzen des Personals, die sich auf die Schulungsverfahren auswirken, müssen analysiert werden. Sprachliche Kompetenzen, sonderpädagogische Zertifizierungen, Gebärdensprache, kulturelle/religiöse Symbolik sollten berücksichtigt werden, um möglichst viele Zielgruppen einzubeziehen. Da in Bereichen wie der Sonderpädagogik neue Ansätze entwickelt werden, muss eine kontinuierliche Lernkultur Teil der Managementpolitik sein. Außerdem können in solchen Fällen auch mehrköpfige Teams für den Unterricht eingesetzt werden, falls es erforderlich ist.

Sensibilisierung

Umfang der Anforderung: Die Einrichtung der Erwachsenenbildung muss sicherstellen, dass alle Mitarbeitende die Unternehmenspolitik, die Strategie und die Ziele, ihren erwarteten Beitrag zur angestrebten Leistung und die entsprechenden Konsequenzen bei Nichteinhaltung kennen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine besonderen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



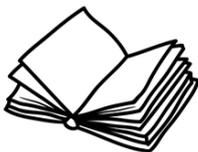
Management-Ansatz: Das Management stellt sicher, dass das Personal seine Politik in Bezug auf die Eingliederung kennt und vollständig verstanden hat, und hat spezifische Regeln und Maßnahmen für den Fall einer Nichteinhaltung festgelegt.

Kommunikation

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss die interne und externe Kommunikation analysieren und festlegen, was, warum, wann, wer und mit wem sie kommuniziert.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Wenn festgelegt wird, dass die Kommunikation durch Zeichen, elektronische Geräte oder auf andere Weise als mündlich erfolgen soll, muss die Wirksamkeit berücksichtigt werden. Dazu zählen Brailleschrift, mehrsprachige Zeichen, Text-, Video- oder Audiodateien, die Gestaltung von Videos oder Websites, die Sehbehinderten entgegenkommen usw. Die Verwendung von Zeichen, die für bestimmte Gruppen eine negative Symbolik haben können, müssen berücksichtigt und vermieden werden.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



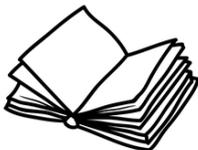
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss einen Kommunikationsplan entwerfen und auf seine Wirksamkeit hin überprüfen sowie im Bedarfsfall geeignete Korrekturmaßnahmen ergreifen. Einer schlechten Kommunikation können Eingliederungsbarrieren zugrunde liegen. Eingehende und ausgehende Informationen müssen unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen, Merkmale und Einschränkungen der verschiedenen Gruppen gesendet, empfangen, analysiert und bewertet werden. So kommunizieren beispielsweise ältere Menschen eher mündlich, während jüngere Menschen neue Technologien und soziale Medien nutzen.

Dokumentierte Informationen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss sowohl Informationen dokumentieren, die von der ISO 21001 gefordert werden, als auch Informationen, die sie selbst als notwendig für die Wirksamkeit ihres Managementsystems erachtet. Die Identifizierung und Beschreibung der Dokumentation, ihr Format sowie die Anforderungen an die Überprüfung und Genehmigung müssen festgelegt werden. Die relevante Dokumentation muss allen, die sie benötigen, zur Verfügung stehen und vor Verlust, Verschlechterung, Datenverlust usw. geschützt sein.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Vorkehrungen, die zur Erleichterung der Inklusion in Betracht kommen, beziehen sich auf die dokumentierten Informationen, die sich an die Mitarbeitenden und Partner*innen der Organisation richten. Beispielsweise muss ein Verfahren so dokumentiert sein, dass es auch für Menschen mit Sehbehinderung zugänglich ist, z. B. in Form einer Audiodatei oder eines Braille-Systems. Ist das Personal multinational, so sind entsprechende Sprachversionen erforderlich. Die Erklärung zur Inklusionspolitik und die dazugehörigen Maßnahmen sind an gut sichtbaren Stellen für alle Mitarbeitenden,

Lernenden und Besucher*innen auszuhängen oder auf andere Weise anzubringen. Die Teilnehmenden müssen die Inklusionsregeln erklärt bekommen (indem sie vor Beginn der Lernaktivität gelesen oder zusammen mit anderen Regeln auf der elektronischen Plattform usw. veröffentlicht werden).

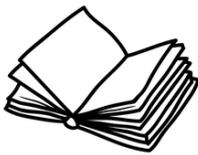
BETRIEB

Betriebsplanung und -steuerung

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss eine Reihe von Prozessen in Gang setzen, um Schulungsdienstleistungen und/oder -produkte effektiv anzubieten. Diese müssen besondere Schulungsanforderungen beinhalten, spezifische Kriterien festlegen, Kontrollen durchführen, erforderliche Ressourcen bestimmen und angemessen dokumentiert sein.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Einrichtung und Ausstattung gehören zu den erforderlichen Ressourcen. Überlegungen zur Einbeziehung von Prozessen sind in den obigen beschriebenen Ressourcenanforderungen enthalten.



Unterrichtsmaterial: Schulungsmaterial ist in den erforderlichen Ressourcen enthalten. Überlegungen zu Eingliederungsprozessen sind in den obigen beschriebenen Ressourcenanforderungen enthalten.



Trainingsmethoden: Geeignete und zugängliche Unterrichts- und Bewertungsmethoden für die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen von Auszubildenden müssen geplant werden. Der Lehrplan und die Methodik müssen auf Gruppen oder sogar auf bestimmte Personen zugeschnitten sein. So erfordern beispielsweise verschiedene Autismus-Stufen unterschiedliche Ansätze. Ältere Menschen brauchen manchmal traditionellere Unterrichtsmethoden als jüngere Menschen, die mit den neuen Technologien vertrauter sind. Falls die Verknüpfung mit dem Arbeitsmarkt Voraussetzung ist, müssen verschiedene Arbeitgeber, Arbeitgeberinnen und Stellenangebote angesprochen werden.



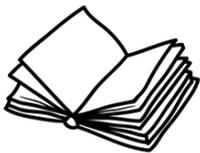
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss alle Prozesse analysieren, um die Vielfalt der Bedürfnisse zu ermitteln, damit so viele verschiedene Lernende und Lerngruppen wie möglich einbezogen werden können.

Anforderungen an Bildungsprodukte und -dienstleistungen

Umfang der Anforderungen: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss alle Anforderungen festlegen und kommunizieren, auch die, welche die Betriebspolitik vorgibt, die sich aus der Bedarfsanalyse ergeben (vor allem für die Sonderpädagogik), sowie die, welche vom Markt, der Gesetzgebung usw. bestimmt werden. Auf der Kommunikationsebene müssen alle Anforderungen für die direkten Interessenten klar sein. Das betrifft auch die Kosten, die vorausgesetzten Fähigkeiten, Erfahrungen, Zertifizierungen und Kenntnisse sowie der Bewertungs- und Problemlösungsprozesse.



Räumlichkeiten und Ausstattungen: Es müssen Mindestanforderungen an Einrichtung und Ausstattung für bestimmte Gruppen festgelegt werden, sei es per Gesetz oder durch einen zertifizierten Lehrplan. Rampen und andere Vorkehrungen für behinderte Menschen, IKT-Ausstattung können ebenfalls in einem Lehrplan festgelegt sein.



Unterrichtsmaterial: Die Anforderungen an das Unterrichtsmaterial müssen ebenfalls festgelegt und den verschiedenen Gruppen oder Lernenden mitgeteilt werden, insbesondere, wenn sie es selbst kaufen müssen. Die Definition des Schulungsmaterials muss breit genug sein, um die Inklusion zu fördern. Mehrsprachiges Material in gedruckter und elektronischer Form sowie Audiodateien können ebenfalls verwendet werden, um verschiedene Gruppen zu unterstützen.



Trainingsmethoden: Die Unterrichtsmethoden müssen ebenfalls die unterschiedlichen Bedürfnisse berücksichtigen und eine Vielzahl von Materialien umfassen, die an die verschiedenen Bedürfnisse und Fähigkeiten angepasst werden können. Schriftliche und mündliche Prüfungen müssen parallel möglich sein. Klassenunterricht und Fernunterricht können die Eingliederung ebenfalls erleichtern.



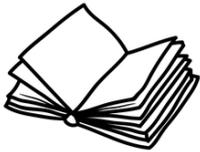
Management-Ansatz: Es ist Aufgabe der Institutionsleitung, den Anforderungsrahmen in ihren Statuten zu definieren, um die Inklusion zu erleichtern.

Konzeption und Entwicklung von Bildungsprodukten und -dienstleistungen

Umfang der Anforderung: Die Einrichtung der Erwachsenenbildung muss einen Prozess für die Konzeption und Entwicklung von Bildungsprodukten und -dienstleistungen in Gang setzen. Der Prozess muss einen kohärenten und reibungslosen Ablauf der Planung von Design und Entwicklung, Verarbeitung von Inputs, Durchführung von Kontrollen, Definition von Outputs und Kontrolle von Änderungen gewährleisten.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Vorhandene Einrichtungen und Ausstattung sind bei der Konzeption eines neuen Bildungsangebots zu berücksichtigen, um zu beurteilen, ob sie sich dazu eignen, ein breites Spektrum von Bedürfnissen der Lernenden zu erfüllen. Sind sie geeignet, um Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen aufzunehmen? Gibt es einen Gebetsraum? Gibt es Computer, Schreibtische und Peripheriegeräte für Behinderte? Für jede Input-Lücke muss ein entsprechender Output festgelegt und umgesetzt werden.



Unterrichtsmaterial: Das Schulungsmaterial muss ebenfalls so gestaltet sein, dass es für Auszubildende mit unterschiedlichen Bedürfnissen zugänglich und effektiv ist. Mehrsprachiges Material, Audio- und Videoversionen, mit Symbolen, die für verschiedene Kulturen oder Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung geeignet sind, müssen Teil des Designs einer neuen Schulungsmaßnahme sein.



Trainingsmethoden: Die Unterrichtsmethoden müssen ebenfalls unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen konzipiert werden. Sonderpädagogische Lehrkräfte, mündliche Prüfungen, Gebärdensprache, mehrsprachige Unterrichtende fördern die Einbeziehung eines breiteren Spektrums von Auszubildenden.



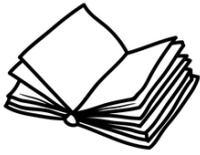
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss die Gestaltung und Entwicklung von Schulungen aktiv unterstützen, die Lernende mit unterschiedlichen Bedürfnissen einschließen. Politik, Finanzierung, Prozesse, das Einstellen neuer Beschäftigter sowie Verträge fallen in diesen Verantwortungsbereich.

Kontrolle von extern bereitgestellten Prozessen, Produkten und Dienstleistungen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungsinstitution muss Anbieter und Unterauftragnehmer kontrollieren, die Dienstleistungen oder Material im Zusammenhang mit den Schulungsprozessen bereitstellen. Die Kontrolle umfasst Bewertung, Auswahl, Überwachung und Neubewertung.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Wenn Zubehör, wie Software oder Sachmittel für Menschen mit körperlichen Behinderungen, gekauft und installiert werden, müssen sowohl die Zertifizierungen der Anbietenden als auch der Ausstattungsgegenstände erfragt und bewertet werden, falls Zertifizierungen eine Voraussetzung sind. So muss man beispielsweise nach zertifizierter Software für Menschen mit Sehbehinderung fragen, oder nach Zertifikaten für die Anbringung einer Rampe an ein Fahrzeug zur Beförderung von Menschen im Rollstuhl. Ein weiteres Beispiel sind Halal- oder Koscher-Lebensmittel für jüdische und muslimische Lernende, wenn die Erwachsenenbildungseinrichtung Mahlzeiten anbietet.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für die Inklusion.



Trainingsmethoden: Dies ist nur relevant, wenn ein Teil des Schulungsprozesses von externen Parteien durchgeführt wird, zum Beispiel, wenn Lernende ein Praktikum in einer externen Organisation absolvieren. Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss anhand von Überwachung und Bewertung sicherstellen, dass die Anforderungen an den Lehrplan/die Gestaltung erfüllt werden.



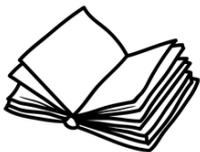
Management-Ansatz: Es ist Aufgabe der Institutionsleitung, alle externen Parteien zu bewerten, auszuwählen, Überwachungsmaßnahmen anzuwenden und zu evaluieren. Die Zustimmung zur Eingliederungspolitik der externen Organisation muss eine Voraussetzung für kritische externe Anbietende sein.

Lieferung der Bildungsprodukte und -dienstleistungen

Umfang der Anforderung: Die Freigabe der Bildungsdienstleistungen sollte erfolgen, nachdem sichergestellt wurde, dass alle Vereinbarungen erfüllt wurden.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Es gibt keine zusätzlichen Anforderungen für die Durchführung von Schulungen, die die Eingliederung erleichtern, abgesehen von denen, die in den vorherigen Absätzen/Anforderungen erwähnt wurden. Gerätschaften und Software, wie z. B. sichere Schränke und Datenverschlüsselungstechniken, werden benötigt, um personenbezogene Daten zu schützen, die oft besonderen Kategorien angehören (Gesundheitsdaten, Religion oder Nationalität).



Unterrichtsmaterial: Es gibt keine zusätzlichen Anforderungen für die Durchführung von Schulungen, die die Eingliederung erleichtern, abgesehen von denen, die in den vorherigen Absätzen/Anforderungen erwähnt wurden.



Trainingsmethoden: Dies ist nur relevant, wenn ein Teil des Schulungsprozesses von externen Parteien durchgeführt wird. Das ist z. B. der Fall, wenn die Lernenden einen Teil des Kurses (z. B. die Verwendung spezieller Ausstattungsgegenstände) in einer externen Organisation absolvieren. Die Bildungseinrichtung muss durch Überwachung und Bewertung sicherstellen, dass die Anforderungen an den Lehrplan/die Gestaltung (einschließlich der Anforderungen an die Eingliederung) erfüllt werden.



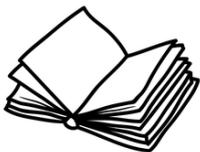
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung muss sicherstellen, dass es sowohl in der Phase vor der Zulassung als auch in der formativen Evaluierungsphase Prozesse gibt, die es den Teilnehmenden ermöglichen, ihre spezifischen Bedürfnisse zu ermitteln, und dass die Lerninhalte, das Material und die Methodik daran angepasst werden. Im Hinblick auf die Zulassung von Lernenden, die möglicherweise nicht in der Lage sind, die Anforderungen, Lehrpläne und Prozesse zu verstehen und zu beurteilen, muss die Institutionsleitung auf interessierte Parteien wie natürliche oder gesetzliche Vormünder zugehen und mit ihnen kommunizieren. Außerdem muss die Phase vor der Zulassung sorgfältig geplant werden, damit verschiedene Lehrkräfte mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Anforderungen erkennen können, ob das Lernprogramm für sie geeignet ist. Die Identifizierung und Umsetzung der Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung und die Benennung eines Datenverarbeitungsbeauftragten sind ebenfalls eine Voraussetzung, da die Erwachsenenbildungseinrichtung eine Vielzahl personenbezogener Daten aus der Phase vor der Zulassung verarbeiten wird, sowohl von den Auszubildenden als auch von anderen interessierten Parteien. Der behördliche Datenschutzbeauftragte muss auch sorgfältig ermitteln, welche personenbezogenen Daten an externe Parteien übermittelt werden müssen und wie die Rechtsgrundlage und die Anforderungen für die Übermittlung sind.

Freigabe der Bildungsprodukte und -dienstleistungen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss Prozesse zur Kontrolle und Erbringung der Bildungsdienstleistungen einführen und kontrollieren, sowohl für die Phasen vor der Zulassung, der Aufnahme, der Erbringung der Bildungsleistung und der Bewertung als auch für Aspekte wie Identifizierung und Rückverfolgbarkeit, Verarbeitung und Aufbewahrung des Eigentums der Teilnehmenden und Dritter sowie der Aufbewahrung und Kontrolle von Änderungsvorgängen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.

Kontrolle der nicht konformen Bildungsergebnisse

Umfang der Anforderung: Wenn der Ausbildungsprozess oder die Ergebnisse nicht mit den geplanten Vereinbarungen übereinstimmen, sei es intern oder extern von den Lernenden oder anderen Nutznießenden oder anderen interessierten Parteien festgestellt, muss die Erwachsenenbildungseinrichtung geeignete Maßnahmen ergreifen.

Diese können sich auf Korrekturen beziehen, das Informieren der Lernenden, wie eine Zulassung erworben werden kann, die Durchführung einer neuen Schulung usw.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



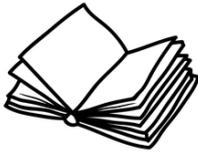
Management-Ansatz: Die Institutionsleitung entwickelt angemessene formative Evaluierungsprozesse, die eine Kontrolle von Bildungsergebnissen ermöglichen, welche nicht mit den spezifischen Bedürfnissen einzelner Lernender oder Gruppen von Lernenden übereinstimmen. Die formative Bewertung ermöglicht eine rechtzeitige Anpassung der Parameter des Lernprozesses, um diese Bedürfnisse zu erfüllen.

Freigabe der Bildungsprodukte und -dienstleistungen

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss Prozesse zur Kontrolle und Erbringung der Bildungsdienstleistungen einführen und kontrollieren, und zwar sowohl für die Phase vor der Zulassung, die der Aufnahme, der Erbringung der Bildungsleistung und der Bewertung als auch für Aspekte wie Identifizierung und Rückverfolgbarkeit, Verarbeitung und Aufbewahrung des Eigentums der Teilnehmenden und Dritter, Aufbewahrung und Kontrolle von Änderungsmaßnahmen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.

LEISTUNGSBEWERTUNG

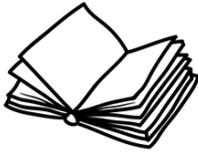
Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss eine Überwachungsmatrix erstellen, die die wichtigsten Aspekte der Erbringung von Bildungsdienstleistungen abdeckt: was, wie, wann und mit welchen Kriterien die Ergebnisse zu bewerten sind, damit die Organisation eine gründliche Leistung erbringen und ihr Managementsystem effektiv nutzen kann. Einer der wichtigsten zu überwachenden Parameter ist der Zufriedenheitsgrad von Lernenden, Nutznießenden und Mitarbeitenden, einschließlich Beschwerden.

Geeignete Maßnahmen können sich auf Korrekturen beziehen, das Informieren der Lernenden, wie sie eine Zulassung bekommen, die Durchführung einer neuen Schulung usw.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Um Informationen und Daten von verschiedenen Gruppen von Lernenden, Nutznießenden und Mitarbeitenden zu erhalten, muss eine Reihe von Instrumenten ausgewählt werden. Bei elektronischen Umfragen und anderen technologischen Lösungen müssen Sprache, Benutzerfreundlichkeit, Formulierung, verwendete Symbole usw. an unterschiedliche Fähigkeiten, Kulturen, Altersgruppen und andere spezifische Merkmale angepasst werden.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine besonderen Anforderungen für inklusive Zwecke.



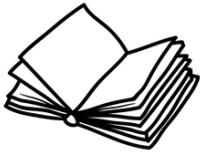
Management-Ansatz: Die Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung ist eine wichtige Aufgabe des Topmanagements einer Institution. Die Informationen, die angefordert werden, müssen je nach den besonderen Merkmalen und Bedürfnissen der verschiedenen Gruppen von Auszubildenden, Nutznießenden und Mitarbeitenden unterschiedlich oder ausgewogen sein. Die Interpretation der Ergebnisse sollte sich auf die Einbeziehung eines breiten Spektrums von Zielgruppen ausrichten. So ist zum Beispiel ein leichter Zugang ein wichtiger Beitrag von Menschen mit Behinderungen, die Beachtung kultureller oder religiöser Rahmenbedingungen ein weiterer Beitrag von Gruppen mit unterschiedlichen sozialen Merkmalen usw.

Interne Revision

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss interne Audits planen, durchführen und deren Ergebnisse überprüfen, um die Einhaltung der Anforderungen und die Wirksamkeit des Managementsystems zu überprüfen. Die Auditoren und Auditorinnen müssen geschult und unparteiisch sein und der Geschäftsleitung die Ergebnisse mitteilen, um Verbesserungsmöglichkeiten und erforderliche Korrekturen und/oder Abhilfemaßnahmen zu ermitteln.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für die Aufnahme interner Revisionen.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für die Aufnahme interner Revisionen.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für die Aufnahme interner Revisionen.



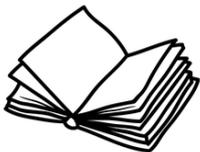
Management-Ansatz: Keine spezifischen Anforderungen für die Aufnahme interner Revisionen.

Überprüfung durch das Management

Umfang der Anforderung: Mindestens einmal pro Jahr muss die oberste Leitung der Erwachsenenbildungseinrichtung das Managementsystem und die Strategie überprüfen, um deren Kontinuität, Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit sicherzustellen.



Einrichtungen und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Die oberste Institutionsleitung muss auch die Umsetzung der Prozesse, Regeln und Maßnahmen überprüfen, die speziell für die Inklusion vorgesehen sind. Ein speziell erweitertes Thema in der Dokumentation der Managementbewertung und deren Diskussion muss die Inputs berücksichtigen und über die Outputs (Aktionen) im Hinblick auf die Inklusion entscheiden. Hat die Organisation beispielsweise die im vergangenen Jahr von der Leitung gesetzten Ziele erreicht? Benötigt die Erwachsenenbildungseinrichtung Investitionen in Gebäude oder

Gerätschaften/Einrichtungsgegenstände für spezielle Zielgruppen? Besteht ein Bedarf an speziellen Schulungen für das Personal zur Verbesserung der Inklusion? Gab es Beschwerden wegen Nichtkonformität in Bezug auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen von Lernenden? Welche politischen Ziele werden für das kommende Jahr in Bezug auf Inklusion verfolgt?

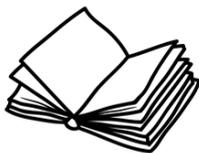
VERBESSERUNG

Nichtkonformität und Abhilfemaßnahmen

Umfang der Anforderung: Wenn eine Nichtkonformität festgestellt oder gemeldet wird, muss die Erwachsenenbildungseinrichtung die Ursachen und die Auswirkungen (den Schweregrad) bewerten. Wenn eine Korrektur möglich ist, sollte sie durchgeführt werden oder nach Möglichkeiten zur Durchführung einer Korrekturmaßnahme gesucht und deren Wirksamkeit überprüft werden.



Einrichtungen und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



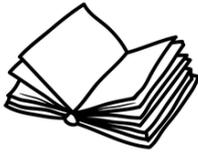
Management-Ansatz: Wenn es zum Beispiel einen Beinaheunfall oder einen Unfall mit einer behinderten Person im Rollstuhl gibt, würden die Korrekturen darin bestehen, die Verletzungen der Person zu behandeln und das Problem innerhalb der Einrichtung zu lösen. Die Korrekturmaßnahme wäre dann, einen Prozess zur monatlichen Inspektion der Einrichtung zur Schadensverringerung festzulegen.

Kontinuierliche Verbesserung

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss Analyse- und Bewertungsprozesse durchführen, um die Eignung, Angemessenheit und Wirksamkeit des Managementsystems kontinuierlich zu verbessern.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



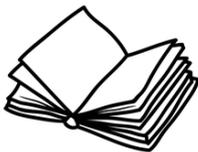
Management-Ansatz: Die oberste Leitung muss alle Verbesserungen daraufhin überprüfen, ob sie auch zum Ziel der Inklusion beitragen können.

Möglichkeiten zur Verbesserung

Umfang der Anforderung: Die Erwachsenenbildungseinrichtung muss nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen, um die Anforderungen zu erfüllen und die Zufriedenheit der Teilnehmenden, Nutznießenden und anderer interessierter Parteien zu erhöhen.



Räumlichkeiten und Ausstattung: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Unterrichtsmaterial: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Trainingsmethoden: Keine spezifischen Anforderungen für inklusive Zwecke.



Management-Ansatz: Die oberste Institutionsleitung muss festlegen, welche Maßnahmen zur Verbesserung der Inklusion zu ergreifen sind, indem sie die Bedürfnisse und Fähigkeiten der verschiedenen Gruppen von externen Interessenten bewertet.

4. Matrix der Inklusionsmaßnahmen nach ISO 21001

ISO 21001 Anforderung	Räumlichkeit en und Ausstattung	Unterrichts- material	Trainings- methoden	Managemen- t-Ansatz
KONTEXT DER ORGANISATION				
Verstehen der Organisation und ihres Kontexts	X	X	X	X
Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen der interessierten Parteien	X	X	X	X
Festlegen des Anwendungsbereichs des Managementsystems für Bildungseinrichtungen	-	-	-	X
Verwaltungssystem für Bildungseinrichtungen	X	-	-	X
FÜHRUNG				
Führung und Engagement	X	-	-	X
Politik	-	-	-	X
Organisatorische Rollen, Verantwortlichkeiten und Befugnisse	-	-	-	X
PLANUNG				
Maßnahmen zur Bewältigung von Risiken und Chancen	-	-	-	X
Ziele der Bildungsorganisation und Planung zu deren Erreichung	-	-	-	X
Planung von Änderungen	X	X	X	X
UNTERSTÜTZUNG				
Ressourcen	X	X	-	X
Kompetenzen	-	-	-	X
Sensibilisierung	-	-	-	X
Kommunikation	X	-	-	X
Dokumentierte Informationen	-	-	-	X
BETRIEB				
Planung und Kontrolle des Betriebs	X	X	X	X
Anforderungen an die Bildungsprodukte und -dienstleistungen	X	X	X	X
Konzeption und Entwicklung von Bildungsprodukten und -dienstleistungen	X	X	X	X

Kontrolle von extern bereitgestellten Prozessen, Produkten und Dienstleistungen	X	X	X	X
Bereitstellung der Bildungsprodukte und -dienstleistungen	X	X	X	X
Freigabe der Bildungsprodukte und -dienstleistungen	-	-	-	-
LEISTUNGSBEWERTUNG				
Überwachung, Messung, Analyse und Bewertung	X	-	-	X
Internes Audit	-	-	-	-
Managementbewertung	-	-	-	X
VERBESSERUNG				
Nichtkonformität und Abhilfemaßnahmen	-	-	-	X
Kontinuierliche Verbesserung	-	-	-	X
Möglichkeiten zur Verbesserung	-	-	-	X

ANHÄNGE

ANHANG I: Bewährte Verfahren

Frankreich

Bewährte Verfahren

Bewährtes Verfahren	
Land:	Kanada
Einrichtung:	Universität Montréal
*Anzahl der Lehrkräfte / der Mitarbeitenden:	10 000, einschließlich der Lehrkräfte und Mitarbeitenden
Bildungsangebote:	11 000 Diplomabschlüsse
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	k.A.
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Diversifizierung der Praktiken zur Förderung des Erfolgs für alle
Beschreibung:	<p>Die Universität Montréal hat festgestellt, dass die Studierenden dort einen Bildungshintergrund mit immer vielfältigeren soziokulturellen Profilen haben und dementsprechend auch unterschiedliche Bedürfnisse aufweisen.</p> <p>Eine gute Möglichkeit, all diese unterschiedlichen Lerntypen einzubeziehen, besteht in der Diversifizierung der Lehrmethoden.</p> <p>Zunächst einmal bedeutet die Integration inklusiver Praktiken, dass andere Maßnahmen als die traditionelle dreistündige Vorlesung angeboten werden. Das bedeutet, dass andere Lehrstrategien eingesetzt werden müssen,</p>

	<p>damit alle Studierenden mit unterschiedlichen Lernstilen das finden, was sie brauchen.</p> <p>Dieser Ansatz umfasst Strategien wie die "umgekehrte Pädagogik", bei der sich die Studierenden außerhalb des Unterrichts Videoclips ansehen und sich in Präsenz auf Diskussionen, Teamarbeit und die praktische Umsetzung der Konzepte konzentrieren.</p> <p>Andere erwähnte Strategien sind:</p> <p>Verwendung eines Lehrbuchs für Schüler mit Legasthenieproblemen,</p> <p>die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Arbeitsformen zum selben Thema zu wählen,</p> <p>die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Themen zu wählen, indem ein ähnlicher Ansatz benutzt werden kann,</p> <p>Verwendung eines Unterrichtsplans, der alle Informationen enthält.</p> <p>Auch die Bewertung kann variieren. So können die Lehrkräfte kontinuierlich bewerten oder eine Lernfortschrittsbewertung einsetzen, bei der alle Studierenden eine Toolbox oder ein Portfolio erstellen soll, dem nach jedem Kurs eine Arbeit hinzugefügt wird. Diese kann verschiedene Formen annehmen: praktisch, reflektierend oder kooperativ. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes steht die Möglichkeit für Lehrkräfte, kontinuierlich in den Lernprozess einzugreifen.</p> <p>Auch mit der Entwicklung von Toolkits können Lehrkräfte die Inklusion fördern. Steve Geoffrion hat beispielsweise eines entwickelt, das Webinare, Videos zur Reflexionsförderung und praktische Übungen umfasst, welche die Vorlesungen ergänzen.</p>
<p>*Ergebnisse/Auswirkung</p>	<p>Alle Arten von Studierenden sind erfolgreicher, und die Lehrkräfte können besser auf die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden eingehen.</p>

Bewährtes Verfahren	
Land:	Mexiko
Einrichtung:	Universidad Iberoamericana, Mexico City
*Anzahl der Lehrkräfte/ Mitarbeitenden:	799 Lehrkräfte / k.A.
Bildungsangebote:	Über 200 Diplomabschlüsse und andere Kurse, 34 Bachelor- und 39 Graduiertenstudiengänge
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	k.A.
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Inklusion
Beschreibung:	<p>Eine 1999 unterzeichnete Vereinbarung zwischen der Vereinigung "Libre Acceso" und der Fakultät für Architektur der Universität von Mexiko-Stadt hatte zur Folge, dass das Programm "Espacios dignos" ins Leben gerufen wurde. Auf der Grundlage der Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen, zivilen und öffentlichen Organisationen und Unternehmen zielt es darauf ab, physische, soziale und kulturelle Barrieren effektiv zu beseitigen. Zu den wichtigsten durchgeführten Maßnahmen gehören:</p> <p>Die Bewertung der Zugänglichkeit von mehr als 300 öffentlichen und privaten Gebäuden in Mexiko-Stadt durch Studierende der Architektur,</p> <p>die Teilnahme an verschiedenen Gruppen und Kommissionen: der Kommission für die Entwicklung des Projekts einer offiziellen mexikanischen Norm für Zugänglichkeit, der Gruppe für Zugänglichkeit und Verkehr des Rates für Inklusion von Menschen mit Behinderungen der Regierung von Mexiko-Stadt, ...,</p> <p>der Teilnahme an und Organisation von Konferenzen zum Thema Zugänglichkeit: dem Kongress für Architektur und Zugänglichkeit im Jahr 2005 an der Universität selbst, der Teilnahme am 4. internationalen Kongress "United with</p>

	Disability", der Schulung und Sensibilisierung von Studierenden, Personal und externen Akteuren und Akteurinnen für den Begriff „Behinderung“, z. B. mit Mitarbeitenden des Nationalen Rates zur Vermeidung von Diskriminierung (National Council to Prevent Discrimination, CONAPRED).
*Ergebnisse/Auswirkung	Die Studierenden werden für Inklusionsfragen sensibilisiert, setzen diese dann direkt in die Praxis um und beteiligen sich an der allgemeinen Bewertung der Stadt hinsichtlich Fragen zur Inklusion.

Bewährtes Verfahren	
Land:	Italien
Einrichtung:	Universita Cattolica del Sacro Cuore
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	1 272 / 4 160
Bildungsangebote:	Alle Kategorien, 10.000 Absolventen pro Jahr
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	k.A.
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Inklusion und Verständnis für Behinderungen bei Nichtbehinderten
Beschreibung:	Die Universita Cattolica del Sacro Cuore in Italien führte das zweite Jahr in Folge intern die Kampagne "Mettiti nei miei panni" ("Versetz dich in meine Lage") durch. Es handelt sich um eine Veranstaltung, die all jenen offensteht, die einen Tag lang selbst eine motorische oder visuelle Einschränkung (im Rollstuhl oder mit einer Augenbinde) erleben möchten, seien es Studierende, technisches Personal, Verwaltungsangestellte oder

	<p>Lehrkräfte. Die Freiwilligen müssen sich konkreten Situationen im Alltag der Betroffenen stellen - in die Cafeteria gehen, den Parkplatz überqueren, in die Klassenräume gehen ... - in Begleitung von Freiwilligen, aber vor allem auch in Begleitung einer Person, die selbst von dieser Behinderung betroffen ist. Auf diese Weise entsteht ein reicher Austausch, der über die einfache Überwindung des Hindernisses hinausgeht, dem man begegnet. Wer möchte, kann die Erfahrung ausweiten, indem er oder sie an zwei oder drei Workshops - so genannten "Fokusgruppen" - teilnimmt, um die erlebte Erfahrung zu verarbeiten.</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>Fragen der Inklusion waren für alle sichtbar, und nicht direkt davon Betroffene, wurden sich der Auswirkungen bewusst, die es mit sich bringt, ein Mensch mit einer Behinderung zu sein.</p>

Griechenland

Bewährte Verfahren

Bewährtes Verfahren	
Land:	USA
Einrichtung:	Harvard
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	2.400 / 16.000
Bildungsangebote:	3.700
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.

*Laufzeit:	fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	
Beschreibung:	<p>Freiwillige Selbstauskunft (Voluntary Self Identification)</p> <p>Als rechtmäßiger und verantwortungsvoller Arbeitgeber ist Harvard verpflichtet, Bewerbende und Mitarbeitende aufzufordern, freiwillig Angaben zu ihrem Geschlecht, ihrer Rasse und ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Veteranenstatus und ihrer Behinderung zu machen. Diese Informationen werden verwendet, um die Fortschritte von Harvard zu messen:</p> <p>Ziel ist es, eine vollständig repräsentative und inklusive Organisation zu sein, die gleiche Beschäftigungschancen für alle bietet.</p> <p>Jährliche Ziele für positive Maßnahmen</p> <p>Einstellungsrichtwert für Veteranen</p> <p>Ziel für die Nutzung (oder Beschäftigung) von Menschen mit Behinderung</p> <p>https://hr.harvard.edu/affirmative-action-programs</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	Die Mitarbeitenden können sich frei äußern und haben nicht das Gefühl, aufgrund ihrer persönlichen Einschränkungen beurteilt zu werden.

Bewährtes Verfahren	
Land:	Großbritannien
Einrichtung:	University of St. Andrews
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	1.137 Dozenten und Dozentinnen
Bildungsangebote:	Alle Universitätsdisziplinen

Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Inklusion
Beschreibung:	<p>Erklärung zur Politik in Bezug auf schutzbedürftige Studierende.</p> <p>Die Universität und ihr Personal haben eine kollektive und individuelle Sorgfaltspflicht, das Wohlergehen vulnerabler Studierender zu fördern und zu schützen und, soweit möglich, Missbrauch zu verhindern und alle festgestellten oder vermuteten dahingehende Probleme zu melden. Es gibt eine Reihe von Richtlinien, die sich mit der Fürsorgepflicht der Universität gegenüber ihren Studierenden und Mitarbeitenden befassen. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> Politik der Chancengleichheit Gleichstellungspolitik für Behinderte Politik der Rassengleichheit Disziplinarpolitik Politik hinsichtlich Belästigung und Mobbing Richtlinie zum Beschwerderecht Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien Politik für psychische Gesundheit und Wohlbefinden Politik zu krankheitsbedingter Abwesenheit Leitfaden für Führungskräfte und Mitarbeitende bei Stress Richtlinie zu Stress am Arbeitsplatz <p>Studierende (und Mitarbeitende, die mit Studierenden zu tun haben)</p> <p>„Ausführlichere Hinweise sind in den Verfahrensrichtlinien für schutzbedürftige Studierende zu finden.</p> <p>Studierende und Mitarbeitende, die mit Studierenden zu tun haben, sollen ermutigt werden, sich mit dem Studentenwerk in Verbindung zu setzen, wenn sie glauben, dass ein/e Studierende/r schutzbedürftig sein könnte, damit die Situation gemeinsam bewertet und mit einem angemessenen und vernünftigen Plan darauf reagiert werden kann. Die Universität betont jedoch, dass jede/r Einzelne auch für die eigene Gesundheit und das eigene Wohlergehen verantwortlich ist und darauf achten muss,</p>

	<p>diese nicht zu gefährden, indem er/sie schutzbedürftige Studierende so weit unterstützt, dass ihre individuelle Wahlfreiheit nicht eingeschränkt wird. Wenn ein oder eine schutzbedürftige/r Studierende/r, den/die Sie kennen, Mobbing, Diskriminierung, Missbrauch, Übergriffe oder Belästigungen jeglicher Art erlebt hat, können Sie solche Vorfälle anonym über das Melde- und Unterstützungstool der Universität melden. Sie können auch Ihre Kontaktdaten angeben, damit sich ein Berater/eine Beraterin der Personalabteilung mit Ihnen in Verbindung setzen kann, um Sie zu unterstützen.“</p> <p>https://www.st-andrews.ac.uk/staff/policy/hr/vulnerablestudentspolicystatement/</p>
--	---

Bewährtes Verfahren	
Land:	USA
Einrichtung:	Cazenovia College
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	Über 100 / k.A.
Bildungsangebote:	Alle Kategorien
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Inklusion aller Kulturen und benachteiligter Gruppen
Beschreibung:	Das MOSAIC Center (TMC) ist ein multikulturelles Ressourcenzentrum. Es befindet sich im J.M. McDonald Student Center in der Chapman Hall und wurde eingerichtet, um innerhalb des Campus über Fragen der Ungleichheit aufzuklären, kulturelle Vielfalt in vielen Formen zu fördern und einen Raum zum Dialog für und mit der gesamten Campusgemeinschaft zu bieten.

	<p>Das MOSAIC Center will sowohl Benachteiligte als auch Menschen mit Privilegien befähigen, einen sozialen Wandel herbeizuführen und eine stärkere Campusgemeinschaft aufzubauen. Das Hauptziel des Zentrums ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem kultureller Austausch, Bildung und Wertschätzung für unterschiedliche Identitäten gefördert und gefeiert werden. Das Zentrum ist ein offener Raum, in dem alle Studierenden sich selbst und andere durch ein besseres Verständnis der Kultur bereichern und ihre Rolle in der größeren Gemeinschaft erkennen können.</p> <p>MOSAIC steht für "Multicultural Opportunity for Support, Advocacy, Inclusion and Change".</p> <p>Alle Studierenden (und Mitarbeitenden/Fakultäten) spielen eine Rolle bei der Schaffung eines positiven, einladenden Umfelds. Es gibt einige Merkmale, durch die Menschen jedoch leicht an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden können, darunter Rasse und ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten, sozioökonomischer Status, Religion und Spiritualität sowie das Alter. Das MOSAIC Center arbeitet daran, die Kluft zwischen Einzelpersonen und Gemeinschaften zu schließen, indem es eine Vielzahl von Methoden einsetzt, wie z. B. Interessenvertretung, Schulung von Beobachtern, Sensibilisierung für Probleme (insbesondere für Privilegien, da diejenigen, die sie haben, sie oft nicht verstehen), Bereitstellung eines Raums für Dialog und Reaktion auf Probleme, die auf dem Campus auftreten (proaktiv und reaktiv).</p> <p>https://www.cazenovia.edu/life-on-campus/diversity-and-inclusion/mosaic-center</p>
<p>*Ergebnisse/Auswirkung</p>	<p>Zu den bisherigen Veranstaltungen und Initiativen des MOSAIC-Zentrums gehören:</p> <p>Schaffung von Räumlichkeiten im JM McDonald Student Center, die als Ressourcen- und Ideenzentrum für multikulturelle Programme und Dienstleistungen für Studenten dienen.</p> <p>Veranstaltung einer MOSAIC-Woche mit Programmen, die sich auf das Verständnis unterrepräsentierter und oft marginalisierter Identitäten konzentrieren, sowie die Schaffung eines immer inklusiver werdenden Campus.</p> <p>Unterstützung von campusweiten Town-Hall-Gesprächen.</p>

	<p>Start der #WeTooStandWithYou-Kampagne zur Unterstützung der vielfältigen Studenten-, Fakultäts- und Mitarbeitergemeinschaften am Cazenovia College. Veranstaltung eines Abendessens und eines Dialogs zwischen dem Campus und der Gemeinschaft, um die Erfahrungen von Cazenovia auf dem Campus und außerhalb zu diskutieren.</p> <p>Ausstellung eines Fotoprojekts über Stereotypen und Kultur. Sehen Sie sich die Fotos aus diesem Projekt über kulturelle Stereotypen an.</p> <p>Vorstellung einer Kampagne, die mit Mythen über sexuelle Übergriffe aufräumt und auf dem Campus ein neues Bewusstsein schafft.</p>
--	---

Slowakei

7. Bewährte Verfahren

7.1 Learning for Successful Life

Learning for Successful Life	
Land:	Slowenien
Einrichtung:	Institute for Adult Education
Bildungsangebote:	Grundkenntnisse, allgemeine Lese-, Schreib-, Rechen- und IKT-Kenntnisse
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	In erster Linie auf benachteiligte Gruppen ausgerichtet
*Laufzeit:	Fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Gefährdete und marginalisierte Gruppen (meist Arbeitslose) - bezieht sich auf Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse sowie digitale Fähigkeiten.

Beschreibung:

Slowenische nicht-formale Bildungsprogramme konzentrieren sich auf den systematischen Erwerb von Grundfertigkeiten, die auf acht Schlüsselkompetenzen, die Entwicklung allgemeiner Lese- und Schreibfähigkeiten und die Neubewertung der Bedeutung des Lernens und der Bildung durch erwachsene Lernende basieren, insbesondere durch solche, die zu den gefährdeten oder marginalisierten Gruppen von Erwachsenen gehören (mit niedrigerem Bildungsniveau, meist arbeitslos und nicht erwerbstätig oder ausgeschlossen von den Entscheidungsprozessen auf lokaler Ebene).

Didaktisch sind sie so konzipiert, dass der/die Lehrende aus dem Modell des Programms dasjenige auswählt, das am besten geeignet ist, und es dann an die Bedarfe der Teilnehmenden anpasst. Deren aktuellen Bedürfnisse sind der Schlüssel, denn man motiviert sie dadurch, dass man darauf reagiert. Wenn sich durch Bildung und die aktive Teilnahme eines Teilnehmers eine wichtige Veränderung ergibt, entsteht ein neuer Bildungsbedarf. Die Lehrkraft kann ein neues Programm wählen, um die Arbeit mit Teilnehmenden fortzusetzen, die ihr Bedürfnis nach Weiterbildung gestärkt haben, oder, wenn sie sich zum ersten Mal getroffen haben, ihrem Wunsch nach Weiterbildung entsprechen. Diese kann zu einer Befähigung zum selbständigen Handeln und Lernen führen.

Die Programme bestehen aus grundlegenden Bausteinen. Lernen gilt dann als erfolgreich, wenn die Lernenden in allen Phasen - von der Auswahl der Themen über die Planung und Durchführung des Projekts bis hin zur Überwachung und Bewertung des Lernens - aktiv mitwirken. Dadurch wird ein vielfältiges und vielschichtiges Lernen in die Projektarbeit eingebettet, das zur Zusammenarbeit, zur Übernahme von Verantwortung und zur Identifikation mit der ländlichen Gemeinschaft anregt. Die Teilnehmenden lernen so, Probleme selbst zu definieren, im Lernprozess nach geeigneten Lösungen für anstehende Fragen zu suchen und die getroffenen Entscheidungen zu reflektieren. Die Lehrkräfte helfen ihnen bei ihren Aktivitäten und fördern individuell ihre Entwicklung in den Bereichen Rechnen, Lesen und Schreiben sowie IKT-Kenntnisse.

	<p>Die Lehrkräfte der Alphabetisierung in den Programmen sind geschult und müssen eine "Lizenz" haben, um darin unterrichten zu dürfen. In jeder Gruppe von meist 12 Teilnehmenden unterrichten jeweils zwei Lehrerpaare. Die Hauptvorgehensweise ist die Projektarbeit, bei der die Bedürfnisse und Interessen der Lernenden im Vordergrund stehen und die sich nicht an der Fächerorganisation eines formalen Schullehrplans orientiert. Der gesamte Lehrplan ist lernerzentriert und wird ausgehandelt. Da die staatsbürgerliche Bildung ein integraler Bestandteil der Alphabetisierungsprogramme in Slowenien ist, werden die Alphabetisierungslehrkräfte darin geschult, staatsbürgerliche Bildung entsprechend den Bedürfnissen der Teilnehmenden in die Programme einzubauen.</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>Erfolgreiche Förderung der Erwachsenenbildung und Zusammenarbeit bei der Schaffung einer Kultur des lebenslangen Lernens.</p> <p>Quelle: https://eaea.org/our-work/projects/9966-2/ https://epale.ec.europa.eu/en/organisations/slovenian-institute-adult-education-siae</p>

7.2 Stärkung der Handlungskompetenz älterer Menschen, um ihre Einbeziehung in die Nutzung digitaler Technologien zu gewährleisten

Stärkung der Handlungskompetenz älterer Menschen, um ihre Einbeziehung in die Nutzung digitaler Technologien zu gewährleisten	
Land:	Österreich
Einrichtung:	<i>Digitale SeniorInnen</i>
* Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	junge Freiwillige (16 bis 30 Jahre) als sogenannte "Tablet-Trainer"
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	nur 52 % der Menschen zwischen 65 und 74 Jahren nutzen das Internet
*Laufzeit:	fortlaufend

Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Ältere und wirtschaftlich benachteiligte Frauen mit niedrigem Bildungsniveau
Beschreibung:	<p>Ein bewährtes Verfahren in der Erwachsenenbildung für Senioren und Seniorinnen ist das Projekt "TiK - Technik in Kürze - Tablets für alle". Das Hightech-Projekt verfolgt einen generationenübergreifenden Ansatz mit der Ausbildung junger Freiwilliger (16 bis 30 Jahre) als so genannte "Tablet-Trainer", die nach einem speziellen Tablet-Bildungs-Curriculum geschult werden. Die Kurse zeichnen sich durch eine Vielzahl von Methoden und flexiblen Leitfragen und ein besonderes Engagement der jungen Trainer*innen aus. Sie bieten ehrenamtlich für eine geringe Aufwandsentschädigung niedrigschwellige Kurse an. Die Weiterentwicklung der Kurse wird durch das Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie der Trainerinnen und Trainer gewährleistet, die auch eigene spezielle Materialien und barrierefreie Handreichungen für ältere Menschen erarbeitet haben. Die Kurse sind für Interessierte gut erreichbar und es wird auf eine breite geografische Verteilung der "TiK-Module" und der Informationen auf www.digitaleseniorinnen.at geachtet.</p> <p>Teilnehmende der Kurse sind Personen und insbesondere wirtschaftlich benachteiligte Frauen mit niedrigem Bildungsniveau.</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>Bis Ende 2018 hatten bereits mehr als 2000 Personen mit den Modulen gelernt und weitere 1000 Personen an dem Kursprogramm teilgenommen. Der älteste Teilnehmer, der gerade an einem Kurs teilnimmt, ist 97 Jahre alt. Er wird von einem jungen Mann in einem Pflegeheim geschult. Das Projekt wurde zum Patent angemeldet und der deutsche Name ist eine eingetragene Marke. Das Projekt wurde mehrfach auf Bundes- und Landesebene ausgezeichnet.</p> <p>Quelle: https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/SDG4_1.pdf https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/4-1_Austria.pdf https://www.digitaleseniorinnen.at/ueber-uns/</p>

*Ergebnisse/Auswirkung	Das Projekt ist stolz darauf, dass Nissrin Alassaf, eine Geflüchtete aus Syrien, kürzlich von Digital Unite die Auszeichnung "Accessibility Digital Champion of the Year" erhalten hat. Nissrin ist das Herzstück des Projekts und unterstützt die Lernenden auch mit ihren Sprachkenntnissen.
-------------------------------	--

7.3 Action West London – Digital Skills for Refugees

Action West London – Digital Skills for Refugees	
Land:	Großbritannien
Einrichtung:	Action West London
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	5 Freiwillige als Digital Champions stehen neben einem bzw. einer Mitarbeitenden zur Verfügung, der/die ebenfalls eine Champion-Schulung absolviert hat.
Bildungsangebote:	Digitale und sprachliche Fähigkeiten
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Eingliederung von Flüchtlingen in die neue Kultur durch Entwicklung ihrer digitalen und sprachlichen Fähigkeiten und Unterstützung ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten.
Beschreibung:	<p>Die Initiative setzt Digital Champions ein (die personalisierte und fortlaufende Unterstützung dabei bieten, Menschen in ihren Gemeinschaften zu helfen, neue digitale Fähigkeiten zu erlernen und von der Online-Nutzung zu profitieren). Sie verfügen über eine Reihe von Sprachkenntnissen. Arabisch ist besonders wichtig, da viele der Flüchtlinge aus Syrien stammen, andere kommen aus dem Sudan, Eritrea und Iran, insbesondere aus den kurdischen Minderheiten. Ihr Ansatz ist lernerorientiert, verbunden mit dem inklusiven Ansatz zur gleichzeitigen Entwicklung von Sprach- und digitalen Fähigkeiten.</p> <p>Die verwendeten Ressourcen sind typisch für Projekte, die Englisch unterrichten, und in diesem Sinne ist die Planung der Sitzungen weniger auf spezifische digitale Fähigkeiten ausgerichtet. Im Mittelpunkt der Projektarbeit steht der Einsatz digitaler Mittel zur Förderung der Sprachkenntnisse</p>

und der Fähigkeit, eine Beschäftigung zu finden und Zugang zu Dienstleistungen zu erhalten.

Die Lernenden legen selbst ihre eigenen Lernziele fest - drei Ziele, die dann zu den wöchentlichen Prioritäten für die zu erledigenden Aufgaben und Aktivitäten führen. Das Projekt bietet zweimal wöchentlich einen Job Club und einmal wöchentlich eine digitale Sitzung an. Der ESOL-Unterricht findet zweimal pro Woche statt, wobei ein Außenstandort in Hillingdon Unterricht für weitere Gruppen anbietet.

Die Verwendung und das Sprechen der englischen Sprache im Projekt ist von entscheidender Bedeutung, da man davon ausgeht, dass die Flüchtlinge die Sprache im Durchschnitt 15 Minuten pro Tag verwenden. An jeder Sitzung nehmen in der Regel 6-8 Lernende teil. Oft stehen 5 freiwillige Digital Champions neben einem oder einer Mitarbeitenden zur Verfügung, der/die ebenfalls eine Champion-Ausbildung absolviert hat. Alle Freiwilligen haben Kurse auf der E-Learning-Plattform des [Digital Champions Network](#) von Digital Unite absolviert. Am Projektstandort ist eine Reihe von Computern verfügbar, der Zugang zu den neuesten Geräten wäre eine mögliche Forderung an andere Partner.

Action West London arbeitete mit Clarion Futures zusammen, um die Nutzung ihres Screening-Tools zu entwickeln. Dieses ermöglicht es neuen Lernenden, die Zugang zu Beschäftigungsprojekten haben, ihren Förderbedarf im Bereich digitaler Fähigkeiten zu ermitteln und ihn dann hinsichtlich spezifischer Fähigkeiten detaillierter zu erfassen. Action West London unterstützt die Beschäftigungsmöglichkeit durch die Verträge Welfare to Work und Building Better Opportunities. Diese bieten Unterstützung vor und während der Arbeitsaufnahme. Das Projekt hat eine Verbleibsquote von 75 %, was die Qualität sowohl der anfänglichen als auch der fortlaufenden Förderung widerspiegelt.

Partnerschaftsbeziehungen sind für die Arbeit des Projekts von entscheidender Bedeutung, z. B. mit dem Arbeitsamt oder mit dem örtlichen Bürgerberatungsbüro für rechtliche Fragen. Außerdem werden regelmäßig Bewerbungen für Weiterbildungsmaßnahmen an den örtlichen Colleges gefördert. Gegenwärtig werden die Möglichkeiten für das

	<p>Angebot von Qualifizierungskursen im Arbeitsamt geprüft. Derzeit verwenden die Mitarbeitenden des Job Centre Plus das Screening-Tool, um potenzielle Lernende mit Bedarf an digitalen Fähigkeiten zu identifizieren. Action West London plant, das Screening-Tool weiterhin zu nutzen und anhand einer Reihe von Aktivitäten Unterstützung bei der Vermittlung digitaler Kompetenzen anzubieten. Es sollen auch die sozialen Auswirkungen der geleisteten Arbeit gemessen werden, um den Mehrwert und das hervorragende Niveau der Unterstützung für die Flüchtlingsgemeinschaft in West London zu demonstrieren. Die Vermittlung digitaler Kompetenzen ist eindeutig von großem Nutzen für die Entwicklung von Lebens- und Beschäftigungskompetenzen und erleichtert die soziale Inklusion im weiteren Sinne.</p>
--	---

Deutschland

7. Beste Verfahren

7.1 Guidelines "Volkshochschule barrierefrei"

Bewährtes Verfahren	
Land:	Deutschland
Einrichtung:	Münchner Volkshochschule
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	mehr als 300 ständige Mitarbeitende (einschließlich Lehrkräfte und Verwaltungspersonal)
Bildungsangebote:	<p>Programmbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Person, Politik und Gesellschaft Kultur, Kunst und Kreativität Umwelt, Natur und Wissenschaft Gesundheit und Ernährung Sprachen Deutsch und Integration Jugend und Berufliche Bildung Kontinuierliches Lernen und Berufung IT und Digitales
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.

* Laufzeit:	Fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Förderung der Integration und Schaffung eines barrierefreien Umfelds
Beschreibung:	<p>"Volkshochschule barrierefrei: Bausteine zum gemeinsamen Lernen" stellt den Leitfaden zur Förderung der Inklusion in Volkshochschulen dar. Das Dokument skizziert die folgenden Meilensteine, die berücksichtigt werden sollten, um Inklusion zu gewährleisten und ein barrierefreies Umfeld in Volkshochschulen zu schaffen:</p> <p>Sensibilisierung im Team: Unter diesem Punkt ist es ratsam, eine Schulung zum Thema Inklusion für alle Mitarbeitenden einer Erwachsenenbildungseinrichtung (nicht nur Lehrkräfte, sondern auch Verwaltungspersonal und andere) durchzuführen. Eine solche Schulung sollte dazu beitragen, eventuell vorhandene Vorurteile und Voreingenommenheit zu überwinden und eine positive Einstellung und Verständnis für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu entwickeln.</p> <p>Gewinnung von Teilnehmenden: Hier ist es ratsam, die geeignetsten Kanäle zu prüfen, um benachteiligte Gruppen und Personen mit besonderen Bedürfnissen zu erreichen. So könnte man beispielsweise Kontakte zu Einrichtungen herstellen, die sich an diese Bevölkerungsgruppen richten. Außerdem könnte man Tage der offenen Tür, Sommerfeste oder kurze Schnupperkurse organisieren.</p> <p>Barrierefreies Umfeld: Bei der Schaffung eines barrierefreien Umfelds sollten folgende Punkte berücksichtigt werden: Zugänglichkeit (öffentliche Verkehrsmittel, Hinweise zum Erreichen der Einrichtung), Eingang (Treppen, Rampen, Breite der Türen usw.), Aufzug (Breite der Türen, Größe der Kabine, Höhe der Aufzugstasten), Toiletten (Größe, Breite der Türen, Griffe, Notruf), Induktionskonditionierungsanlagen, Parkplätze.</p> <p>Kursmodelle: In diesem Abschnitt werden 4 Modelle von Bildungsangeboten vorgestellt: gruppenspezifische Kurse, Kooperationsmodell (der Kurs wird in Zusammenarbeit mit einem/einer Sozialpartner/in für eine bestimmte Zielgruppe organisiert, ist aber generell für alle offen), integratives Modell (der Kurs ist für verschiedene Gruppen gedacht und berücksichtigt deren Bedürfnisse),</p>

integratives Modell (der Kurs ist für ein breites Spektrum von Bevölkerungsgruppen gedacht - die erforderlichen Bedingungen sind gewährleistet).

Planung von Kursen: Dieser Aspekt legt nahe, dass bei der Planung von Kursen die Interessen/Bedürfnisse von Kooperationspartnern und Zielgruppen berücksichtigt werden sollten. Konkret sollten folgende Punkte berücksichtigt werden: klare und verständliche Beschreibung des Kurses und des Anmeldeverfahrens, Zugänglichkeit von Gebäuden und Schulungsräumen, bedarfsgerechte Unterstützung während des Kurses (Vergrößerung der Bilder auf dem Bildschirm, verstellbare Tische, große Kopien usw.), Bereitstellung von Hilfestellungen, Gebärdendolmetschern oder eines rollstuhlgerechten Busses bei Ausflügen, Berücksichtigung von Rabatten für den Kurs.

Auswahl motivierter Lehrkräfte: Eine inklusive Volkshochschule sollte Lehrkräfte einstellen, die offen für neue Erfahrungen sind, die bereit sind, sich den Herausforderungen zu stellen, Grenzen zu überwinden und mit unterschiedlichen Zielgruppen zu arbeiten. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Menschen mit Behinderungen als Unterrichtende einzustellen, da sie über das erforderliche Wissen und die Erfahrung in Bezug auf Inklusion verfügen.

Fortbildung von Lehrkräften und anderem Personal: Lehrkräfte und anderes Personal sollten regelmäßig in Bezug auf die Bedürfnisse spezifischer Zielgruppen, Arten von Behinderungen, den Umgang mit Erwartungen und neuen Situationen, die Verwendung von Sprache und Kommunikation während des Kurses usw. geschult werden.

Vereinfachung des Informationsmaterials: Alle Informationsmaterialien (Lehrpläne, Broschüren, Flyer, Geschäftsbedingungen, Anleitungen zur Erreichbarkeit der Einrichtungen, Anmeldeformulare) müssen klar, leicht zu lesen/verstehen/auszufüllen und barrierefrei sein.

Sich bemühen: Dieser Meilenstein besagt, dass ein offener, interessierter und einfühlsamer Ansatz der Schlüssel zur Schaffung eines inklusiven Bildungszentrums ist. Es ist wichtig, bei Schwierigkeiten nicht die

	Beherrschung zu verlieren und aus Erfahrungen zu lernen - sowohl aus positiven als auch aus negativen.
*Ergebnisse/Auswirkung	Die vorliegenden Leitlinien können Erwachsenenbildungseinrichtungen dabei helfen, einen strategischen und kohärenten Ansatz zur Gewährleistung der Inklusion in ihren Einrichtungen zu verfolgen. Sie ermöglichen es Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen und/oder mit besonderen Bedürfnissen, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern und aktiv am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Sie tragen auch zur organisatorischen Entwicklung der Einrichtung selbst bei und schaffen das Image eines sozial verantwortlichen Akteurs.

7.2 Institut für Inklusive Bildung

Bewährtes Verfahren	
Land:	Deutschland
Einrichtung:	Institut für Inklusive Bildung
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	k.A.
Bildungsangebote:	<p>Das Institut bietet eine breite Palette von Bildungsdienstleistungen an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seminare an Universitäten • Vorlesungen • Präsentationen auf Konferenzen • Grundsatzreferate bei Tagungen • Workshops • Geführte Exkursionen zu Einrichtungen und Dienstleistern für Menschen mit Behinderungen • (Innerbetriebliche) Fortbildungen • Studienbesuche • Groß angelegte Veranstaltungen zur Einführung von Inklusionspraktiken in die Arbeit von Bildungseinrichtungen

Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Sicherstellung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben und Ausschöpfung ihres Potenzials.
Beschreibung:	<p>Das Institut für Inklusive Bildung (Kiel) ist aus einem Pilotprojekt hervorgegangen, das 2013-2016 durchgeführt wurde: Menschen mit Behinderungen wurden drei Jahre lang zu qualifizierten pädagogischen Fachkräften ausgebildet, ihre pädagogischen Leistungen wurden in die regulären Lehrpläne von Universitäten und Hochschulen aufgenommen, wodurch bezahlte Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entstanden. Sie hat sich zu einer gemeinnützigen Gesellschaft mit beschränkter Haftung entwickelt.</p> <p>Die Aufgabe der Einrichtung besteht in der Entwicklung und Umsetzung von Bildungsangeboten, die von und mit Menschen mit Behinderungen durchgeführt werden. Durch die Mitarbeit in den Teams der Lehrkräfte und des Verwaltungspersonals von Bildungseinrichtungen können Menschen mit Behinderungen Erfahrungen aus erster Hand weitergeben und ein Bewusstsein für die Bedürfnisse und spezifischen Vorstellungen dieser Zielgruppe schaffen.</p> <p>Das Institut für Inklusive Pädagogik bietet Menschen mit Behinderungen eine umfassende Qualifikation als pädagogische Fachkräfte, die 3 Jahre dauert (Vollzeit). Sie basiert auf einem modularartig aufgebauten Handbuch, das die entsprechenden Qualifikationsziele, Inhalte und Prüfungsanforderungen beschreibt. Das Handbuch enthält die folgenden Abschnitte:</p> <p>Arbeit und Ausbildung: Struktur und Bedeutung von Arbeit und Bildung im Kontext von Behinderung und Teilhabe an der Gesellschaft.</p> <p>Teilhabe: Das Verständnis von Teilhabe und Normalität, grundlegende demokratische Prozesse, Institutionen und Funktionen im Gemeinwesen, Teilhabe in Gesellschaft und Politik und damit verbundene Rechte.</p>

	<p>Pädagogische Arbeit in der Praxis: Vermittlung des Lebens, der Bedürfnisse und Perspektiven von Menschen mit Behinderungen. Planung, Durchführung, Auswertung und Reflexion der Bildungsarbeit.</p> <p>Methoden, Werkzeuge und Techniken der Bildungsarbeit.</p> <p>Abschließendes Modul.</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>Durch die Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen für die Bildungsarbeit hilft das Institut für integrative Bildung ihnen, ihr Potenzial auszuschöpfen, und ermöglicht ihnen eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft durch eine sinnvolle Beschäftigung.</p>

7.3 Projekt „Inklusive VHS“

Bewährtes Verfahren	
Land:	Deutschland
Einrichtung:	Volkshochschule Bamberg-Land
*Anzahl der Lehrkräfte / Anzahl der Mitarbeitenden:	Ca. 400 Lehrkräfte (einschl. Festangestellte und Honorarkräfte)
Bildungsangebote:	<p>Programmbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesellschaft Beruf Sprachen Gesundheit Kultur Grundbildung Online-Lernen
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	2014-2017
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Förderung der Inklusion in Volkshochschulen

Beschreibung:

Das Projekt "Inklusive VHS" wurde in den Jahren 2014-2017 von der Volkshochschule Bamberg-Land durchgeführt. Ziel des Projekts war die Einführung von Inklusionspraktiken in den alltäglichen Betrieb der Einrichtung, um den Zugang zu Bildungsangeboten für Menschen mit Behinderungen (insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten) zu erleichtern. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden die folgenden Maßnahmen durchgeführt

- Personen mit Lernschwierigkeiten wurden eingeladen, dem VHS-Rat beizutreten. Sechs Personen aus dem Kreis ehemaliger Teilnehmender an von der VHS angebotenen Kursen (d. h. Personen mit Erfahrungen aus erster Hand) wurden ausgewählt, um die Interessen von Personen mit denselben Schwierigkeiten zu vertreten und Hinweise zur Verbesserung der Eingliederungspraxis der Einrichtung zu geben.
- Ein jährliches Kursprogramm, das alle angebotenen Kurse auflistet, wurde in einer vereinfachten Sprache entwickelt, um das Verständnis der angebotenen Informationen zu erleichtern.
- Die Praxis der "Inklusionsassistenten" wurde eingeführt: Menschen mit Behinderungen wurden eingeladen, eine/n Assistentin/Assistenten zu den Kursen mitzubringen (kostenlos). Diese/r unterstützt nicht nur eine Person mit Behinderung, sondern sorgt auch für eine effektive Kommunikation mit anderen Teilnehmenden und der Lehrkraft.
- Die Dozent*innen der VHS wurden ermutigt, die Leitung von heterogenen Gruppen zu übernehmen, und über die Unterstützung informiert, die sie von der Institution erhalten können, um Schulungen für heterogene Gruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, anzubieten.
- die Zusammenarbeit mit relevanten Institutionen, Verbänden und Netzwerken, die die Interessen verschiedener Zielgruppen (Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Seh- und Hörbehinderungen usw.) vertreten, wurde aufgebaut.
- Der Bamberger Appell zur inklusiven Volkshochschule wurde veröffentlicht.

	<p>Ein Handbuch "So gelingt inklusive Erwachsenenbildung. Der Bamberger Weg zu einer inklusiven Volkshochschule" ("Das macht die Erwachsenenbildung inklusiv. Der Bamberger Weg zu einer inklusiven Volkshochschule") wurde veröffentlicht, das praktische Tipps zur Einführung von Inklusionspraktiken in der Erwachsenenbildung enthält.</p> <p>Die meisten der oben genannten Praktiken werden bis heute angewandt: ein Kursprogramm in vereinfachter Sprache wird regelmäßig veröffentlicht, bei der Anmeldung zum Kurs kann man ankreuzen, ob Unterstützung benötigt wird - z. B. eine induktive Höranlage, barrierefreien Zugang, eine Begleitperson oder eine/n Gebärdensprachdolmetscher/in, Begleitpersonen können kostenlos an den Kursen teilnehmen, Menschen mit Behinderungen wird eine Ermäßigung von 25 % gewährt, bestimmte Schulungseinrichtungen sind barrierefrei (sie sind im Programm mit einem speziellen Symbol gekennzeichnet), eine induktive Höranlage kann auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden, usw.</p>
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>Die von der VHS Bamberg-Land eingeführten inklusiven Praktiken erweitern den Zugang zu Bildungsangeboten für Menschen mit Behinderungen, sichern ihr Recht auf Bildung und ermöglichen es ihnen, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben.</p>

Italien

7. Bewährte Verfahren

Bewährtes Verfahren	
Land:	Italien
Einrichtung:	Lunga Vita Attiva (Long Active Life) - https://www.lungavitattiva.it/

*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	Ca. 20 Mitarbeitende - die Lehrkräfte kommen von verschiedenen Organisationen, die zusammenarbeiten, um die Aktivitäten anzubieten.
Bildungsangebote:	Pillen der Bewegung und des langen Lebens
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	Die "Bewegungsangebote" richten sich an Bürger und Bürgerinnen über 60 Jahre.
*Laufzeit:	Seit 2018 werden jeden Monat mehrere Aktivitäten vorgeschlagen
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	<p>Lunga Vita Attiva ist ein sozialer Förderverein, der in Triest gegründet wurde, um den Bedürfnissen eines Gebiets mit besonderen Merkmalen gerecht zu werden: eine ältere Bevölkerung, die zu den höchsten in Italien zählt, ein solides System von Forschung, Medizin und Hilfsangeboten, ein umfangreiches System von Sportanlagen und eine alte und weit verbreitete Sportkultur, die in eine Bewegungskultur für aktives und bewusstes Altern umgewandelt werden kann.</p>
Beschreibung:	<p>Im Jahr 2018 rief Lunga Vita das Projekt "Bewegungspillen" ins Leben. Bei den kostbaren „Pillen“ handelt es sich um kostenlose Bewegungseinheiten in verschiedenen Disziplinen wie Schwimmen, Yoga, sanfte Gymnastik, Nordic Walking, Tai Chi Quan, Tanz und Aktivitäten im Zusammenhang mit Pferden.</p> <p>Das Projekt, das sich an inaktive Bevölkerungsgruppen richtet, wird durch die Verteilung der "Bewegungspille" in Apotheken und bei Hausärzten umgesetzt. Die "Pille" enthält Vorschläge zu den Vorteilen der Bewegung und einen gültigen "Gutschein", um die verschiedenen Bewegungsaktivitäten auszuprobieren, die von den am Projekt beteiligten Kultur- und Sportvereinen kostenlos angeboten werden. Die Gebrauchsanweisung ist einfach: Wählen Sie Ihre Lieblingsaktivität aus der Liste aus, rufen Sie an, um eine kostenlose Sitzung zu buchen, und legen Sie die in der Apotheke abgeholte "Pille" vor, um an den vorgeschlagenen Aktivitäten teilzunehmen.</p> <p>Long Active Life hat trotz der riesigen Menge an Schwierigkeiten und Vorsichtsmaßnahmen, mit denen Covid-19 zu kämpfen hatte, nicht aufgegeben und wollte</p>

	auch nicht auf seine traditionellen Long Life Pills oder die monatlichen Treffen zu den Themen Gesundheit, Sport, Ernährung, körperliche Aktivität und "sich wohlfühlen" allein und mit anderen verzichten.
*Ergebnisse/Auswirkung	Der Verein setzt sich dafür ein, die Beteiligung von Erwachsenen und älteren Menschen an körperlicher Aktivität und Sport zu erhöhen und die Verantwortlichkeit für das Älterwerden zu fördern, indem das Verhalten in Richtung eines gesunden und aktiven Lebensstils verändert wird. Er fördert die Kommunikation und Solidarität zwischen den Generationen für eine bessere soziale Integration und die Schaffung von städtischen Erholungsräumen für eine lebenswertere Stadt zum Nutzen aller.

Bewährtes Verfahren	
Land:	Italien
Einrichtung:	ANOLF Brescia (Associazione Nazionale Oltre Le Frontiere) and Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	Ca. 20 Dozent*innen, die ihren Abschluss an der Pädagogischen Fakultät der Universität Cattolica gemacht haben
Bildungsangebote:	Italienisch Sprachkurs
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	100%
*Laufzeit:	3 Monate
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Gemeinschaftliches Engagement von Migrantinnen, stärkere Beteiligung am Bildungsprozess der Kinder und am Schulleben, Bekämpfung von Isolation und Einsamkeit, kulturelle Bildung.

Beschreibung

Das Projekt entstand aus dem Wunsch, ein komplexes Phänomen wie das der Integration junger Migrantinnen zu untersuchen. Insbesondere wollte eine Gruppe von Studierenden, die an einem Service-Learning-Projekt im Rahmen des Unterrichts in Allgemeiner Pädagogik und Bildungskommunikation teilnahmen, durch interkulturelle Untersuchungen einen Raum für Forschung (und in der Folge für pädagogisches Handeln) abstecken.

Dieser Forschungsansatz über die Migrationsbedingungen von Frauen in der Region Brescia hat dazu geführt, den Ausbildungsbedarf junger Migrantinnen zu erfassen, die aufgrund des fast vollständigen Verbleibs im Elternhaus und des Fehlens ausreichend großer und solider sozialer Netze häufig Erfahrungen der Isolation und Einsamkeit machen. Dies ist eine Bedingung, die es unmöglich macht, jene Fähigkeiten, vor allem sprachlicher Art, zu erwerben, die für die Teilnahme am Leben unerlässlich sind, und die die Tendenz verschärft, Beziehungen nur innerhalb der eigenen Familie oder ethnischen Gemeinschaft zu unterhalten, ohne die Möglichkeit, ein gegliedertes Beziehungsgefüge aufzubauen und eine authentische Inklusion zu verwirklichen.

Parallel zu den Erkenntnissen aus der interkulturellen Untersuchung entstand daher der Wunsch, Ausbildungsmöglichkeiten zu entwickeln, die es ermöglichen, die Bedürfnisse dieser Frauen zu fördern. Ausgangspunkt der Initiative war das von einigen Kindergärtnerinnen geäußerte Bedürfnis, mit den Müttern von Schulkindern ausländischer Herkunft effektiver zu interagieren und zu kommunizieren, um ihnen eine stärkere Beteiligung an den Bildungsprozessen der Kinder und am Schulleben zu ermöglichen.

Bei der Planung der Fortbildungsmaßnahme wurde besonders darauf geachtet, dass die Teilnehmerinnen weiblich sind (um den Bedürfnissen der Frauen gerecht zu werden, die aus religiösen und/oder kulturellen Gründen nicht an einem gemischten Kurs teilnehmen können), dass der Unterricht am Vormittag stattfindet (damit Frauen mit schulpflichtigen Kindern ihre Mutterrolle mit dem Fortbildungsbedarf vereinbaren können) und dass das Angebot flexibel und informell gestaltet wird (um

	<p>möglichen Widerständen oder Unsicherheiten zu begegnen).</p> <p>Die Frauen, die in den verschiedenen Ausgaben an der Fortbildung teilgenommen haben, bildeten eine heterogene Gruppe nach ihrer Herkunft (von Asien bis zum Nahen Osten, von Lateinamerika bis Afrika) und nach den Lebenswegen, die sie zu diesem gemeinsamen Treffen mitbrachten. An dem Kurs nahmen sowohl Analphabetinnen als auch Frauen teil, die in ihrem Herkunftsland ein Studium abgeschlossen und wichtige Positionen innegehabt hatten. Jede von ihnen brachte eine einzigartige und unterschiedliche Vergangenheit und Gegenwart mit, aber alle einte ein gemeinsamer Wunsch: zu lernen und teilzunehmen, aber auch, sich zu treffen.</p>
<p>*Ergebnisse/Auswirkung</p>	<p>Die Integration zwischen dem Erlernen der italienischen Sprache und der staatsbürgerlichen Erziehung war ein innovativer Prozess in Bezug auf Zielen, Organisationsstruktur, Lehrmethodik und Berufsausbildung. Es war wichtig, nicht nur die Referenzen von ausländischen Frauen zu sammeln, sondern auch das Feedback von Studierenden, die sich besonders einbezogen fühlten. Diese Referenzen sind ein symbolischer Beweis dafür, wie generativ die Kombination von Alphabetisierung, interkultureller Bildung und Service Learning in einer breiteren Perspektive der staatsbürgerlichen Bildung ist.</p> <p>Es war möglich, den Blick zu weiten und neue Sichtweisen kennenzulernen, was unerwartete Vorteile mit sich brachte. Die Frauen, die an dem Kurs teilnahmen, haben dessen Wert nicht nur im Hinblick auf den Erwerb von Sprachkenntnissen, sondern auch im Hinblick auf die Erweiterung des sozialen Gefüges wiederentdeckt: "Alphabetisierung ist auch Sozialisierung, und das geschieht im Kurs", wie eine Teilnehmerin bezeugt. Für die Studierenden an der Universität war der Kurs eine transformative akademische Erfahrung, die sich durch ein gemeinschaftliches Lernen auszeichnete, das durch die Mitplanung und das Ausprobieren einer führenden Rolle bei der Umsetzung von Schulungsmaßnahmen erreicht wurde. Ihr Bewusstsein für den Wert der Universitätslaufbahn und ihr Vertrauen in eine berufliche Zukunft wurden ebenfalls gestärkt.</p>

	Das gegenseitige Engagement wurde zu einer Gelegenheit, den anderen Menschen anzuerkennen, aber auch zu einer Quelle des persönlichen und sozialen Wachstums und der Bereicherung.
--	--

Bewährtes Verfahren	
Land:	Italien
Einrichtung:	Municipality of Rimini – Projekt Pane e Internet
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	Über 500 Personen mit den unterschiedlichsten Anliegen nahmen an 30 verschiedenen Arten von Schulungen teil.
Bildungsangebote:	Grundlegende und fortgeschrittene Nutzung von Smartphones, Tablets und Computern. Nutzung von Homebanking, E-Procurement-App, digitale Kultur.
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	Fast 100%
*Laufzeit:	Jährliches Angebot an verschiedenen Kursen
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	<p>Die Kurse, die seit einigen Jahren im Rahmen des Projekts "Brot und Internet" organisiert werden, zielen darauf ab, die digitale Kluft zu überbrücken, und sind bei älteren Menschen sehr gefragt. Ein Engagement, das die Gemeinde Rimini seit 2015 durchführt und das bereits sehr viele Menschen anspricht. Sie investiert dafür jedes Jahr etwa 10.000 Euro, zusätzlich zu den regionalen Mitteln.</p> <p>Ziel dieses Projekts ist es, die schwächsten Bürger und Bürgerinnen zu unterstützen, weil sie in Gebieten wohnen, die von Kommunikationsnetzen und -diensten weniger gut versorgt werden, oder weil sie von digitaler Ausgrenzung bedroht sind (Rentner/innen, Hausfrauen, Arbeitslose, Migranten/Migrantinnen, Menschen mit niedrigem Bildungsniveau usw.). Es geht darum, die digitale Kultur zu verbreiten, um einen immer fortschrittlicheren und</p>

	<p>bewussteren Umgang der Bürger und Bürgerinnen mit den Technologien zu fördern.</p>
<p>Beschreibung:</p>	<p>Das bewährte Verfahren besteht in einem Kurs, der von Lernenden in der Berufsausbildung angeboten wird und sich an diejenigen richtet, die lernen wollen, wie sie die Funktionen ihres Smartphones besser nutzen können. Er richtet sich an Erwachsene, die aufgrund mangelnder Fähigkeiten, fehlender Hilfsmittel, Ängste oder einfachem Desinteresse wenig oder gar keine Erfahrung im Umgang mit diesen Technologien haben.</p> <p>Die beteiligten Auszubildenden, die entsprechend geschult sind, konzipieren, organisieren und halten einen oder mehrere Kurse ab, die für die Nutzer kostenlos sind, wobei sie selbst die Termine und Module für die verschiedenen Altersgruppen festlegen. Sie übernehmen die Rolle des Tutors / der Tutorin und führen digitale Unterstützungsmaßnahmen durch, wie z. B.: individuelle Hilfestellung bei der Nutzung von Online-Diensten mit dem Computer, Nutzung und Konfiguration des Smartphones für diejenigen, die bereits mit dem Computer umgehen können und eine einmalige Unterstützung benötigen, um sich an das Surfen im Internet und die Online-Dienste zu gewöhnen, insbesondere an die der öffentlichen Verwaltung (Anmeldungen, E-Mails, Reservierungen usw.). Nach einer Schulung könnten die Unterrichtenden nach Absprache im Rahmen eines Schularbeitsprogramms auch in kleinen Gruppen die Rolle eines echten Front-Office-Assistenten für die Nutzenden übernehmen.</p>
<p>*Ergebnisse/Auswirkung</p>	<p>Dank des Kurses kann Oma Paola jetzt unabhängig auf viele Dienste zugreifen, die ihr Leben erleichtern, wie die INPS-App (Nationale Versicherung), mit der sie ihre Rente überprüft, oder die Online-Gesundheitsdaten-App, von der sie bequem von zu Hause aus das von ihrem Arzt ausgestellte Attest herunterlädt.</p> <p>Es ist eine wichtige Aktivität, die von Dutzenden von Auszubildenden in der Berufsausbildung unterstützt wird. Sie haben bisher mehr als 1.100 Stunden darin investiert, und mit Unterstützung der Offenen Werkstatt können jährlich mehr als 15 Veranstaltungen stattfinden, darunter Konferenzen und Treffen. Fast 900 Personen nahmen bisher daran teil.</p>

Portugal

7 Bewährte Verfahren

Bewährtes Verfahren	
Land:	Portugal
Einrichtung:	Universidade Aberta – Projekt Erreichbarkeit https://portal.uab.pt/o-projeto-acessibilidades/
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	201-500 Mitarbeiter
Bildungsangebote:	Abschlüsse Nachdiplomstudiengänge Master-Abschlüsse Promotionen Lebenslanges Lernen
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	Fortlaufend seit 2008
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Inklusion von Schülern und Schülerinnen mit körperlichen und/oder sensorischen Schwierigkeiten
Beschreibung:	Das Accessibilities Projekt der Universidade Aberta zielt darauf ab, Studierenden mit körperlichen und/oder sensorischen Schwierigkeiten beim Zugang zu Online-Kursen zu helfen. Quelle: https://portal.uab.pt/o-projeto-acessibilidades/
*Ergebnisse/Auswirkung	"Intern bestand die Arbeit mit den am Projekt beteiligten Studierenden darin, sich zwischen der Notwendigkeit, allgemeine Verfahren einzuführen, und einer individuelleren und fallweisen Betreuung der Menschen zu entscheiden. Das Team des Accessibilities Project unterhält einen gemeinsamen Raum in einer virtuellen Umgebung, in dem es sich mit den Studierenden austauscht und

	<p>Neuigkeiten und Initiativen im Zusammenhang mit Fragen der Inklusion verbreitet.</p> <p>Extern hielt das Team Präsentationen auf Konferenzen und veröffentlichte Artikel über die von ihm entwickelte Arbeit".</p> <p>Quelle: https://portal.uab.pt/o-projeto-acessibilidades/</p>
Bewährtes Verfahren	
Land:	Portugal
Einrichtung:	Institute of Education, niversity of Lisbon - LIDIA Projekt http://lidia.ie.ulisboa.pt/
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	8 Lehrkräfte
Bildungsangebote:	LIDIA Kurs - Adult Digital Literacy Dynamics http://cursolidia.ie.ulisboa.pt/
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.A.
*Laufzeit:	Fortlaufend seit 2015
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Digitale Inklusion
Beschreibung:	<p>"Das Projekt LIDIA verfolgt als strategisches Ziel die Entwicklung innovativer IKT-basierter Inhalte, Materialien und Aktivitäten mit Technologien, die auf die Lebensbedürfnisse einer "digitalen Gesellschaft" zugeschnitten sind. Das Ziel ist die Sensibilisierung und Schulung von Dozent*innen und anderen Fachkräften für soziale Interventionen, die mit Erwachsenen arbeiten, die stärker durch Informationsausgrenzung gefährdet sind. Auf diese Weise soll das Projekt zur Schaffung von Bedingungen beitragen, die auf der Grundlage des Prinzips der Isomorphie (Homologie der Prozesse) sicherstellen, dass Erwachsene, die stärker von digitaler Ausgrenzung bedroht sind, die Kompetenzen entwickeln können, die heutzutage als Schlüssel zum lebenslangen Lernen gelten,</p>

	<p>und zwar in Übereinstimmung mit ihren persönlichen und beruflichen Erwartungen.</p> <p>Die Hauptnutznießer des LIDIA-Projekts sind Lehrkräfte, soziale Animatore/Animatorinnen, soziales und pädagogisches Personal, die in potenziellen formalen und nicht-formalen Lernkontexten in Portugal arbeiten und an der Vermittlung und Umsetzung von Maßnahmen beteiligt sind, die sich an Zielgruppen richten, die typischerweise stärker von der Informationsgesellschaft ausgeschlossen sind. Das sind im Allgemeinen: Fachleute, die für kulturelle, pädagogische und soziale Bereiche in lokalen Verwaltungen verantwortlich sind, private soziale Einrichtungen, Kultur- und Freizeitverbände, Museen, Universitäten, Seniorentagesstätten, Lehrpersonal usw."</p> <p>Quelle: http://lidia.ie.ulisboa.pt/</p>
<p>*Ergebnisse/Auswirkung</p>	<p>"Die Projektumsetzung basierte auf der Realisierung einer integrierten Reihe von Aktivitäten und Schulungsressourcen, die zur Unterstützung der Intervention von Erwachsenen in der Ausbildung geplant wurden und Folgendes umfassten:</p> <p>Erstellung eines Handbuchs (in Papierform und als E-Book) mit Vorschlägen für Schulungsaktivitäten mit digitalen Technologien, die die Entwicklung digitaler Kompetenzen fördern,</p> <p>Durchführung von Schulungsmaßnahmen im persönlichen Rahmen (zwei Klassen mit je 20 Teilnehmenden) und im Rahmen von E-Learning (mindestens 40 Teilnehmende), integriert als institutionelles Angebot des Instituts für Bildung der Universität Lissabon,</p> <p>Konzeption und Entwicklung einer Online-Struktur zur Unterstützung der Schaffung einer Praxisgemeinschaft zur Förderung der digitalen Kompetenz Erwachsener,</p> <p>Förderung eines Abschlussseminars zur Verbreitung und zum Austausch bewährter Praktiken sowie der Online-Praxisgemeinschaft, des Handbuchs und von E-Learning-Kursen".</p> <p>Quelle: http://lidia.ie.ulisboa.pt/</p>

Bewährtes Verfahren	
Land:	Portugal
Einrichtung:	Qualifica
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	k.A.
Bildungsangebote:	k.A.
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	Unbekannt, aber im Allgemeinen arbeiten die Qualifizierungszentren in Portugal mit vielen gering qualifizierten Erwachsenen und mit Lernbehinderten.
*Laufzeit:	Fortlaufend
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Unterstützung bei den Lernbedürfnissen erwachsener Lernenden https://www.passaportequalifica.gov.pt/cicLogin.xhtml
Beschreibung:	<p>Qualifikationspass</p> <p>Der Qualifikationspass ist ein (digitales) Instrument zur Beratung und individuellen Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen, das nicht nur die Erfassung der von einem Erwachsenen im Laufe seines Lebens erworbenen Qualifikationen ermöglicht, sondern auch die Simulation und die Organisation möglicher zukünftiger Qualifizierungswege, je nach Kenntnissen, die die Einzelnen erwerben können, und dem erreichbaren Bildungs- und Berufsverlauf. Dabei werden die fehlenden Kompetenzen identifiziert, um den Aufbau von Ausbildungswegen zu ermöglichen, die den Bedürfnissen jedes und jeder Einzelnen auf den verschiedenen möglichen Wegen besser entsprechen.</p> <p>Der Qualifica Passport ist in 5 Schritte gegliedert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registrierung, 2. Diagnose, 3. mögliche Berufspfade, 4. Auswahl des Pfades, 5. Recherche des Fort- und Weiterbildungsangebots

*Ergebnisse/Auswirkung	Die erwachsenen Auszubildenden können auf ihrem Lernweg individuell unterstützt werden und haben eine klare Vorstellung von ihrem Weg.
-------------------------------	--

Bewährtes Verfahren	
Land:	Portugal
Einrichtung:	Portugiesische Regierung – National Digital Competences Initiative e.2030, Portugal INCoDe.2030 https://www.incode2030.gov.pt/
*Anzahl der Lehrkräfte / Mitarbeitenden:	k.A.
Bildungsangebote:	Inklusion Bildung Qualifizierung Spezialisierung Forschung
Prozentsatz der Lernenden, die zu benachteiligten Gruppen gehören (siehe Glossar)	k.a.
*Laufzeit:	2017-2030
Angesprochenes Bedürfnis bzw. Problem	Digitale Inklusion
Beschreibung:	"INCoDe.2030 ist im internationalen Kontext angesiedelt und zielt darauf ab, Portugals Position und Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und darauf hinzuarbeiten, einen herausragenden Platz in Bezug auf digitale Kompetenzen im Zeitraum 2017-2030 zu sichern, und zwar durch eine Reihe von Maßnahmen und Initiativen. Insbesondere ist eine stärkere Beteiligung an internationalen wissenschaftlichen und technologischen Netzwerken angedacht, vor allem in Europa und Nordamerika, aber auch mit den portugiesisch-sprachigen Ländern und den Mittelmeerländern Nordafrikas."

	Quelle: https://www.incode2030.gov.pt/
*Ergebnisse/Auswirkung	<p>"Die portugiesische INCoDe.2030-Initiative hält ein breites Spektrum an Maßnahmen für die digitale Entwicklung vor, angefangen bei der Förderung der digitalen Inklusion und Alphabetisierung, über die frühzeitige Ausbildung der jungen Generationen, die Qualifizierung der Erwerbsbevölkerung und die Spezialisierung der Hochschulabsolventen und -absolventinnen für fortschrittliche digitale Arbeitsplätze, bis hin zur Umwandlung des Landes in einen Nettobeitragszahler für neue digitale Entwicklungen."</p> <p>Quelle: https://www.incode2030.gov.pt/</p>