

LIBRARIES AS INCLUSIVE HUBS:  
INTERNSHIPS AND INNOVATIVE CAREER LEARNING  
TOOLS THROUGH THE CAREER E-PORTFOLIO

---



# PROTOCOL FOR THE PROFESSIONAL INCLUSION OF PEOPLE WITH COGNITIVE DISABILITIES

**libylios**

<https://www.libyliosproject.eu/>

# **Bibliotheken als Zentren von Inklusion**

**Praktika und innovative Lernwerkzeuge mit Hilfe des Carreer-E-Portfolios**

# **PROTOKOLL FÜR DIE PROFESSIONELLE INKLUSION VON MENSCHEN MIT KOGNITIVEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN**



[www.bybliosproject.eu](http://www.bybliosproject.eu) [www.weltgewandt-ev.de/byblios](http://www.weltgewandt-ev.de/byblios)

## BYBLOS – Inklusion in Bibliotheken

Projekt Nr. 2023-1-IT02-KA220-ADU-000161194



Die Projektgruppe setzte sich aus folgenden Partnerorganisationen zusammen:



Benefuturo - Italien



CJRAE - Rumänien



weltgewandt. Institut für interkulturelle politische Bildung - Deutschland



Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara - Italien



Desincoop - Portugal



Qualificalia Analytics - Spanien

**Weitere Informationen und Kontakt:** [byblos.adu@gmail.com](mailto:byblos.adu@gmail.com),

<https://www.byblosproject.eu/>

Die Vervielfältigung ist unter Angabe der Quelle gestattet. Kein Teil dieses Bandes darf ohne ausdrückliche Genehmigung reproduziert werden.

**Autorinnen und Autoren:** Anita Montagna, Giulia Terenzi, Chiara Fasciani, Laura Caronna, Roberto Veraldi, Luísa Oliveira, Cecília Pinto, Silviu Daniel Brebulet, Florentina Ciomaga, Sophia Bickhardt, Raquel de Pedro

Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind ausschließlich die der Autor/innen und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by  
the European Union



# Protokoll zur Inklusion

## Inhaltsverzeichnis

### Inhalt

Kapitel 1. Einleitung und Ziele.....	1
Kapitel 2. Regulierungsrahmen und Projektkontext.....	3
2.1 Auf EU-Ebene.....	4
2.2 Italien.....	10
2.2.1. Bibliotheken und Berufsbilder.....	10
2.2.2. Rechtlicher und regulatorischer Rahmen.....	11
2.2.3. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung in Italien.....	11
2.3 Portugal.....	13
2.3.1. Bibliotheken und Berufsbilder.....	13
2.3.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung.....	14
2.3.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen.....	15
2.4 Spanien.....	17
2.4.1. Bibliotheken und Berufsbilder.....	17
2.4.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung.....	19
2.4.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen.....	21
2.5 Rumänien.....	23
2.5.1. Bibliotheken und Berufsbilder.....	23
2.5.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung.....	25
2.5.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen.....	27
2.6. Deutschland.....	28



2.6.1. Bibliotheken und Berufsbilder.....	28
2.6.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung.....	32
2.6.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen.....	34
Kapitel 3. Strukturierung der Praktikumserfahrung: wichtige Aspekte.....	36
3.1 Wer ist beteiligt?.....	38
3.2 Wo findet das Praktikum statt?.....	39
3.3 Was macht der Praktikant?.....	40
3.4 Die Rolle des Tutors.....	41
3.5 Zugangs- und Einstiegsverfahren.....	43
Kapitel 4. Erfahrungen mit nationalen Praktika.....	45
4.1 Italien.....	46
4.1.1. Gestaltungsprozess: Auswahl der Schulbibliothek.....	46
4.1.2. Gestaltungsprozess: Auswahl der Teilnehmer.....	50
4.1.3. Beschreibung der Erfahrung.....	53
4.1.4. Der positive Beziehungsaufbau und seine Bedeutung.....	57
4.1.5. Lernergebnisse.....	58
4.1.6. Zentrale Herausforderungen und Einsichten.....	59
4.1.7. Praktikumsnachweis und Bewertung der Erfahrung.....	60
4.1.8. Vorläufige Schlussfolgerungen und Einsichten.....	65
4.2. Portugal.....	66
4.2.1. Einleitung: Zahlen und Standorte.....	66
4.2.2. Länderfallstudie.....	69
4.2.3. Ergebnisse.....	76
4.2.4. Lehren für die Zukunft.....	78
4.2.5. Auswirkungen auf die Bibliothek und die Gemeinschaft (Community).....	79
4.2.6. Nachweis des Praktikums.....	80
4.3. Spanien.....	81



4.3.1. Einleitung: Zahlen und Standorte.....	81
4.3.2. Länderfallstudie.....	82
4.3.3. Gestaltung des Praktikumsprozesses.....	83
4.3.4. Zentrale Herausforderungen, Reflexionen und Einsichten.....	85
4.3.5. Erkenntnisse für die Zukunft.....	87
4.3.6. Nachweis und Bewertung des Praktikums.....	88
4.4 Rumänien.....	89
4.4.1. Gestaltungsprozess: Auswahl der Schulbibliothek.....	89
4.4.2. Gestaltungsprozess: Auswahl der Teilnehmer.....	90
4.4.3. Beschreibung der Erfahrungen.....	91
4.4.4. Der positive Beziehungsaufbau und seine Bedeutung.....	95
4.4.5. Lernergebnisse.....	95
4.4.6. Zentrale Herausforderungen und Einsichten.....	96
4.4.7. Vorläufige Schlussfolgerungen und Einsichten.....	98
4.4.8. Nachweis und Bewertung des Praktikums.....	99
4.5 Deutschland.....	100
4.5.1. Prozess der Praktikumsgestaltung.....	100
4.5.2. Beschreibung der Erfahrungen.....	104
4.5.3. Lernergebnisse.....	105
4.5.4. Zentrale Herausforderungen.....	106
4.5.5. Reflexionen und Einsichten.....	107
4.5.5. Nachweis und Bewertung des Praktikums.....	108
Kapitel 5. Überprüfung und Auswertung.....	112
5.1 Erfassung der Lernergebnisse der Auszubildenden.....	112
5.2 Qualitative Bewertung anhand des Portfolios.....	113
Kapitel 6. Durchführung des Praktikums: Protokolle und gewonnene Erkenntnisse.....	115
6.1 Europäisches Protokoll zur Inklusion (Byblios 2025, Veraldi – Fasciani).....	115
6.1.1 SWOT-Analyse.....	122
6.1.2. Anpassungsfähigkeit und kontextuelle Flexibilität.....	124
6.1.3. Koordinierung und Rollen auf EU-Ebene.....	125
6.1.4. Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit.....	127



6.1.5. Überlegungen zu Herausforderungen und Erfolgen.....	129
6.2 Nationaler Schwerpunkt: Schritt-für-Schritt-Anleitungen.....	135
6.2.1. Italien: 10-Schritte-Anleitung.....	135
6.2.2. Portugal: 10-Schritte-Anleitung.....	141
6.2.3. Spanien: 10-Schritte-Anleitung.....	145
6.2.4. Rumänien: 10-Schritte-Anleitung.....	150
6.2.5. Deutschland: 10-Schritte-Anleitung.....	154
6.3 Reflexionen und Perspektiven.....	160
6.3.1. Warum sollten wir inklusive Praktika fördern?.....	160
6.3.2. Warum sollten wir Bibliotheken als Orte fördern, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erhöhen?.....	169
6.3.3. Was ist die größte Herausforderung, vor der wir stehen?.....	171
6.3.4. Was ist der nächste Schritt, um die Ausgestaltung des Praktikums zu verbessern?.....	174
Kapitel 7. Schlussfolgerungen.....	178
7.1. Vergleichende Analyse.....	178
7.2. Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	179
Referenzen.....	183



# Kapitel 1.

## Einleitung und Ziele<sup>1</sup>

Das Projekt Byblios, 2023-1-IT02-KA220-ADU-000161194, untersucht die sich wandelnde Rolle von Bibliotheken und betrachtet sie nicht nur als Orte des Lernens und der kulturellen Teilhabe, sondern auch als geeignete Berufsfelder für die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen. In einer Zeit, die von sozialen Umbrüchen, demografischen Veränderungen und einer zunehmenden Aufmerksamkeit für Gleichberechtigung und Barrierefreiheit geprägt ist, sind öffentliche und schulische Bibliotheken in einer einzigartigen Position, den unterrepräsentierten Gruppen sinnvolle Möglichkeiten für persönliches und berufliches Wachstum zu bieten.

Das **WP 4 – Inklusive Praktika in Bibliotheken** – konzentriert sich speziell auf die Konzeption, Erprobung und Dokumentation eines inklusiven Praktikumsprotokolls, das die aktive Beteiligung von Menschen mit leichten bis mittelschweren geistigen Beeinträchtigungen an bibliotheksbasierten Arbeitserfahrungen unterstützt. Ziel ist es, zu zeigen, wie Bibliotheken als Lernräume für Chancengleichheit fungieren können, indem sie angepasste Rollen, personalisierte Beratung und strukturierte Lernerfahrungen anbieten, die Autonomie, Kompetenzentwicklung und Teilhabe an der Gemeinschaft fördern.

---

<sup>1</sup> Dieser Text wurde mit Hilfe der Künstlichen Intelligenz “deepl” übersetzt und redaktionell bearbeitet. Da die Projektmittel und das heißt die Arbeitszeit begrenzt sind, wurde darauf verzichtet, männliche und weibliche Darstellungsformen gleichermaßen zu gebrauchen. In Kenntnis, dass die weibliche Form oft nicht mitgedacht wird, wenn ausschließlich die männliche Verwendung findet, hoffen wir dennoch auf einen zumindest gedanklich souveränen und gelassenen Umgang mit den verschiedenen Varianten, die Sprache bietet – zumal im Bereich der Bibliotheken überwiegend Frauen tätig sind.



Um dies zu erreichen, integriert das Projekt sowohl methodische Innovationen als auch digitale Transformation. Neben der Entwicklung eines Protokolls für die berufliche Inklusion umfasst die Durchführung von Praktika die Erstellung eines elektronischen Karriereportfolios, eines maßgeschneiderten digitalen Tools, mit dessen Hilfe die Kandidaten ihre Fortschritte dokumentieren, ihre Fähigkeiten reflektieren und zukünftige Karrierewege entwerfen können. Dieses Tool, das intuitiv und leicht zugänglich gestaltet ist, unterstützt sowohl Lernende als auch Tutoren dabei, Fortschritte zu verfolgen, Nachweise zu sammeln und inklusive Bewertungsstrategien zu entwickeln.

Die Hauptziele dieses Arbeitspaket sind:

- Entwicklung eines Protokolls für inklusive Praktika in Bibliotheken;
- Definition eines Einstellungsprofils für Menschen mit leichter bis mittelschwerer geistiger Beeinträchtigung, die an berufsbegleitendem Lernen teilnehmen;
- Entwurf und Erprobung inklusiver Praktikumswege in fünf Ländern (Italien, Portugal, Spanien, Rumänien, Deutschland) unter Inklusion von mindestens zehn Teilnehmern und mehreren lokalen Bibliotheken;
- Erstellung eines digitalen Karriere-E-Portfolios zur Unterstützung des Lernens, der Bewertung und der Selbstdarstellung der Kandidaten, unterstützt durch Schulungsmaterialien und Storytelling-Formate;
- Befähigung von Bibliotheken und Bibliothekaren als Vermittler von inklusiven Schulungen und Arbeitserfahrungen;
- Förderung von Innovationen in der Berufsausbildung, insbesondere für benachteiligte Gruppen, durch die Integration von Technologie, narrativen Ansätzen und inklusiven Pädagogikmethoden.

Durch die Kombination von Feldforschung, Co-Design und digitaler Innovation trägt dieser Teil des Projekts zu einem europäischen Modell für inklusives Berufsbildungslernen bei, das neue Wege für die Beschäftigungsfähigkeit und soziale Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen eröffnet und gleichzeitig die Aufgabe von Bibliotheken in der heutigen Gesellschaft neu definiert.



## Kapitel 2.

# Regulierungsrahmen und Projektkontext

Das Byblios-Projekt basiert auf einem breiten und sich weiterentwickelnden regulatorischen Umfeld, das sowohl die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen als auch die transformative Rolle von Bibliotheken in der heutigen Gesellschaft berücksichtigt. Dieses Kapitel beschreibt die institutionellen, rechtlichen und konzeptionellen Rahmenbedingungen, die die Kernziele des Projekts unterstützen: die Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen und die Stärkung der Bildungs- und Sozialfunktion von Bibliotheken durch digitale Tools und innovative Praktiken.

Auf europäischer Ebene stützt sich das Projekt auf wichtige Referenzen wie den ICF-Rahmen der WHO, die ESCO-Klassifikation und eine Reihe von EU-Empfehlungen und -Richtlinien, die Bibliotheken als barrierefreie, digitale und inklusive Räume positionieren.

Auf nationaler Ebene berücksichtigt das Projekt die rechtlichen, bildungspolitischen und kulturellen Traditionen jedes teilnehmenden Landes. Insbesondere hat jeder Partner eine detaillierte Beschreibung seines nationalen Kontexts vorgelegt, wobei der Schwerpunkt auf drei miteinander verbundenen Bereichen liegt, die für die Entwicklung und Umsetzung des Protokolls von wesentlicher Bedeutung sind:

- Die institutionelle Rolle der Bibliotheken in jedem Land, ihre sich wandelnden Funktionen als Lern- und Gemeinschaftsräume und die Berufsprofile der Bibliothekare, wie sie durch nationale Vorschriften und Ausbildungssysteme definiert sind;



- Nationale Rahmenbedingungen und Strategien für die Inklusion von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt, mit besonderem Augenmerk auf betreute Beschäftigung, inklusive Ausbildung und relevante Rechtsinstrumente;
- Die verfügbaren Systeme und Strategien zur Unterstützung der beruflichen Bildung und Beratung von Menschen mit Beeinträchtigungen, einschließlich der Instrumente, Methoden und beteiligten institutionellen Akteure.

Anhand dieser Struktur wurden im Rahmen des Projekts gemeinsame Herausforderungen und Chancen ermittelt, wobei die Vielfalt der nationalen Systeme berücksichtigt wurde, um sicherzustellen, dass das Protokoll und die digitalen Instrumente anpassungsfähig und übertragbar sind und den unterschiedlichen territorialen Gegebenheiten Rechnung tragen.

## 2.1 Auf EU-Ebene

Der europäische Rahmen für die Inklusion, Barrierefreiheit und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen basiert auf einer Reihe kohärenter Grundsätze und Klassifizierungen, die sowohl die Politik als auch die Praxis in den Mitgliedstaaten leiten. Das Byblios-Projekt baut auf diesen Grundlagen auf, um die Rolle von Bibliotheken als inklusive Räume für berufliches Lernen und berufliche Integration zu fördern.

Die von der Weltgesundheitsorganisation entwickelte Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Beeinträchtigung und Gesundheit (ICF) bietet eine universelle Sprache und einen Rahmen für die Beschreibung der Funktionsfähigkeit und Beeinträchtigung des Menschen. Die ICF verlagert den Schwerpunkt von einem rein medizinischen Modell auf ein biopsychosoziales Modell, bei dem Beeinträchtigung als Wechselwirkung zwischen dem Gesundheitszustand einer Person und kontextuellen (umweltbezogenen und persönlichen) Faktoren verstanden wird.

Dieser Rahmen ist für den Ansatz von Byblios von zentraler Bedeutung. Er dient als Grundlage für die Entwicklung eines Einstellungsprofils für Auszubildende und



unterstützt die Anpassung von Praktikumsaufgaben auf der Grundlage von Funktionsfähigkeiten und nicht von Diagnosen. Er bildet auch die Grundlage für die Gestaltung förderlicher Kontexte, personalisierter Betreuung und unterstützender Technologien, die als Umweltfaktoren wirken.

Das ICF-Modell unterstützt den Schwerpunkt des Projekts, der auf der Schaffung förderlicher Umgebungen liegt, wie z. B. inklusiven Bibliotheken, in denen Menschen mit Beeinträchtigungen aktiv am Berufs- und Bildungsleben teilnehmen können.

Der Europäische Rahmen für Qualifikationen und Berufe (ESCO) bietet eine mehrsprachige Klassifizierung von Qualifikationen und Berufen, die für den europäischen Arbeitsmarkt und die Bildungssysteme relevant sind. Er ist auf den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) abgestimmt und fördert die Transparenz, Anerkennung und Mobilität von Qualifikationen zwischen den Ländern. Er ist von entscheidender Bedeutung für:

- die Gestaltung aufgabenbasierter Rollen innerhalb von Bibliothekspraktika;
- die Ermittlung übergreifender Kompetenzen wie Teamarbeit, Kommunikation und digitale Kompetenz;
- die Verknüpfung von Lernergebnissen mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

Durch die Bezugnahme auf ESCO hat das Byblios-Projekt:

- relevante Berufsprofile im Bibliothekswesen definiert, die mit zugänglichen und angepassten Aufgaben verknüpft sind;
- transversale und digitale Kompetenzen identifiziert, die während Praktika entwickelt werden können;
- die Anerkennung und Vergleichbarkeit der Lernergebnisse in verschiedenen nationalen Kontexten sichergestellt.

Der Einsatz von ESCO im Byblios-Projekt gewährleistet Transparenz und Übertragbarkeit der während der Praktika erworbenen und im Karriere-E-Portfolio dokumentierten Kompetenzen. Die ESCO-Deskriptoren unterstützen die Bewertung



der Lernergebnisse im E-Portfolio-Tool, verbinden persönliche Entwicklung mit formalen Kompetenzmodellen und tragen dazu bei, das Lernen kontextübergreifend zu validieren und gleichzeitig Beschäftigungswege über den Bibliotheksberreich hinaus zu fördern.

Die europäischen Institutionen fördern seit langem Bibliotheken als strategische Instrumente für digitale Bildung, Inklusion und Zugang zu Kultur. Diese „stille Revolution“ wird durch eine Vielzahl politischer Instrumente begleitet:

- Empfehlung von 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen: Hebt die Transversalität der digitalen Kompetenz und des „Lernens zum Lernen“ als Grundlage für die persönliche und bürgerliche Entwicklung hervor – Werte, die tief in der Bibliothek als Ort der Wissensschaffung verankert sind.
- DIGCOMP (2013): Definiert fünf Bereiche der digitalen Kompetenz (Information, Kommunikation, Erstellung von Inhalten, Sicherheit und Problemlösung), die alle mit den Aktivitäten von Bibliotheken in Einklang stehen und als Leitfaden für die Gestaltung des Career e-Portfolio für Lernende mit Beeinträchtigungen dienen.
- Europeana-Projekt: Fördert die Digitalisierung kultureller Inhalte und unterstützt Bibliotheken dabei, sich zu digitalen Zentren für Kulturerbe zu entwickeln.
- PSI-Richtlinie (Weiterverwendung von Informationen des öffentlichen Sektors): Ermutigt Bibliotheken, ihre Daten zur Weiterverwendung freizugeben und so den Zugang der Öffentlichkeit zu Wissen zu verbessern.
- Urheberrechtsausnahmen für Bibliotheken: Gewährleisten den Zugang zu und die Erhaltung von Inhalten unter Wahrung des Urheberrechts.
- Europäische Menschenrechtskonvention (Art. 10): Legt den Zugang zu Informationen als Grundrecht fest, das durch die Open-Access-Politik der EU gestärkt wird.
- Kreatives Europa und Horizont 2020: Finanzieren die Modernisierung und Innovation in Bibliotheken, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Barrierefreiheit und Inklusion.



Byblios nutzt dieses sich entwickelnde regulatorische Ökosystem und verwandelt Bibliotheken in inklusive Lern- und Arbeitsumgebungen für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die Internationale Vereinigung bibliothekarischer Verbände und Einrichtungen (IFLA) setzt sich seit langem für Bibliotheken als Akteure der Inklusion, Demokratie und des gleichberechtigten Zugangs ein. Die IFLA betont die Rolle der Bibliotheken beim Abbau physischer, informativer und kultureller Barrieren. Die Internationale Vereinigung bibliothekarischer Verbände und Einrichtungen betont:

- Bibliotheken sind neutrale, demokratische und offene Räume, die Vielfalt und Inklusion fördern.
- Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Ausgrenzung und der Stärkung benachteiligter Gruppen durch den Zugang zu Wissen, Technologie und Ausbildung.
- Die IFLA fördert universelle Gestaltungsprinzipien, darunter barrierefreie digitale Dienste und inklusive Programme.
- Öffentliche Bibliotheken werden zunehmend als Zentren für gesellschaftliches Engagement und lebenslanges Lernen angesehen, was im Einklang mit den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung steht.

Laut IFLA müssen inklusive Bibliotheken:

- barrierefreien Zugang zu Räumlichkeiten und Dienstleistungen bieten;
- zugängliche Formate und Technologien anbieten;
- die aktive Teilhabe und Vertretung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern;
- lebenslanges Lernen, Inklusion und Bürgerbewusstsein fördern.
- drei Dimensionen der beruflichen Kompetenz umfassen:
  - a. Bibliothekswesen: Kuratierung von Inhalten auf der Grundlage der Interessen und Bedürfnisse der Gemeinschaft;



- b. Management: Planung barrierefreier, einladender und multifunktionaler Räume;
- c. Lehre: Unterstützung des Lernens durch Ressourcen, Beziehungen und aktives Engagement.

Diese Kompetenzen spiegeln den pädagogischen Ansatz von Byblios wider, wo Praktika in Bibliotheken nicht nur zur Förderung der Entwicklung technischer Fähigkeiten, sondern auch zur Förderung relationaler, kommunikativer und digitaler Kompetenzen konzipiert sind.

Dies steht auch im Einklang mit der Vision von Byblios, Bibliotheken als **integrative Lernökosysteme** zu verstehen, in denen Praktika für Menschen mit Beeinträchtigungen nicht marginal oder symbolisch sind, sondern strukturell in die Mission der Einrichtung eingebettet sind. Bibliotheken werden zu Ausbildungsstätten für Inklusion, die Menschen mit Beeinträchtigungen nicht nur Dienstleistungen anbieten, sondern sie aktiv als Mitwirkende und Lernende einbinden.

Die Agenda 2030, die 2015 von allen UN-Mitgliedstaaten verabschiedet wurde, bietet eine umfassende und transformative Vision von Nachhaltigkeit, die sich nicht mehr nur auf den Umweltschutz beschränkt, sondern auch soziale Inklusion, wirtschaftliche Gerechtigkeit und Respekt für künftige Generationen umfasst. Diese integrierte und unteilbare Vision kommt in den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zum Ausdruck, die darauf abzielen, bis 2030 die Armut zu beenden, Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu überwinden sowie den Klimawandel zu bekämpfen.

Die SDGs sind voneinander abhängig und miteinander verbunden: Die Erreichung eines Ziels erfordert oft Fortschritte bei anderen. So trägt beispielsweise die Förderung einer hochwertigen Bildung (Ziel 4) zur Gleichstellung der Geschlechter (Ziel 5), zur Gesundheit (Ziel 3) und zu menschenwürdiger Arbeit (Ziel 8) bei. Die Agenda fördert einen systemischen Ansatz und eine Mehrebenen-Steuerung, an der lokale, nationale und globale Akteure beteiligt sind.

Die Agenda 2030 basiert auf fünf Leitprinzipien, den sogenannten „5 Ps“:



- Menschen – Beseitigung von Armut und Hunger in allen Formen und Gewährleistung von Würde und Gleichheit.
- Planet – Schutz der natürlichen Ressourcen und Bekämpfung des Klimawandels zum Wohle heutiger und künftiger Generationen.
- Wohlstand – Gewährleistung eines prosperierenden und erfüllten Lebens im Einklang mit der Natur.
- Frieden – Förderung friedlicher, gerechter und inklusiver Gesellschaften, frei von Angst und Gewalt.
- Partnerschaft – Umsetzung der Agenda durch solide globale Partnerschaften, die auf Solidarität und Zusammenarbeit basieren.

Eines der innovativsten Ziele der Agenda 2030 ist Ziel 4.7, das lautet:

*„Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Gleichstellung der Geschlechter, Förderung einer Kultur des Friedens und der Gewaltfreiheit, Weltbürgerschaft und Wertschätzung der kulturellen Vielfalt und des Beitrags der Kultur zur nachhaltigen Entwicklung.“*

Dieses Ziel unterstreicht die **Schlüsselrolle der Bildung** – nicht nur der formalen, sondern auch der informellen und nicht-formalen Bildung – als Hebel für den sozialen und ökologischen Wandel.

Bildung für nachhaltige Entwicklung muss über die Wissensvermittlung hinausgehen und auf transformatives Lernen abzielen: einen Prozess, der Bewusstsein, kritisches Denken und Handlungsfähigkeit fördert. Dabei spielen Emotionen, Werte, Kreativität und Partizipation eine Rolle, die die Lernenden dazu anregen, ihre Gewohnheiten zu reflektieren und sich alternative Zukunftsszenarien vorzustellen. In dieser Perspektive rückt die Generationengerechtigkeit in den Mittelpunkt: Bei Nachhaltigkeit geht es



nicht nur um den Schutz der Natur, sondern auch darum, Würde und Chancen für die heutigen und zukünftigen Generationen zu gewährleisten.

## 2.2 Italien

### **2.2.1. Bibliotheken und Berufsbilder**

Die Rolle des Bibliothekars in Italien unterliegt derzeit einem tiefgreifenden und unumkehrbaren Wandel: vom „stillen und verstaubten Hüter der Erinnerung“ zum „dynamischen Experten“ und „Kulturmanager“. Dieser Wandel spiegelt eine umfassendere Neudefinition dessen wider, was eine Bibliothek ist und was sie repräsentiert – von einem statischen Ort der Bewahrung zu einem lebendigen Raum für Produktion, Vermittlung und kulturelle Teilhabe.

Der Übergang von einer analogen zu einer digitalen Umgebung hat die Art und Weise, wie Wissen organisiert, geteilt und erlebt wird, radikal verändert. Heute ist die Bibliothek nicht mehr ein „Museum der Bücher“, sondern eher ein offenes Labor – ein Wissenszentrum, in dem Informationen, Technologie und Menschen aufeinandertreffen. In diesem sich wandelnden Kontext sind Bibliothekare zu Vermittlern des Lernens, zu Mediatoren zwischen Kulturen und zu Förderern aktiver Bürgerbeteiligung und sozialer Inklusion geworden.

Diese neue berufliche Identität erfordert eine Vielzahl interdisziplinärer Fähigkeiten, die weit über die Katalogisierung oder Sammlungsverwaltung hinausgehen: digitale Kommunikation, kulturelle Projektgestaltung, Informationskompetenz und Sensibilität für die Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen, darunter Menschen mit Beeinträchtigungen oder geringeren Chancen. Der Bibliothekar von heute – und noch mehr der von morgen – ist daher nicht nur ein Bewahrer von Wissen, sondern auch ein Innovator, der dieses Wissen erneuert und verbreitet. Durch die Übernahme dieser Rolle werden Bibliotheken neu definiert als inklusive und partizipative Räume kontinuierlicher Innovation, die Wissen, Generationen und Gemeinschaften miteinander verbinden.



## **2.2.2. Rechtlicher und regulatorischer Rahmen**

Das italienische Bibliothekswesen unterliegt einer Vielzahl komplexer nationaler, regionaler und EU-Gesetze. Trotz dieses umfassenden Rechtsrahmens besteht eine erhebliche Kluft zwischen den angestrebten Zielen der Gesetze und ihrer praktischen Umsetzung. Dies ist auf eine allgemeine Skepsis gegenüber Investitionen in Wissen und eine fragmentierte, uneinheitliche Rechtslage in den verschiedenen Regionen zurückzuführen. Diese Fragmentierung zeigt sich a) im Mangel an einheitlichen Daten: Es ist schwierig, zuverlässige Daten über öffentliche und Schulbibliotheken zu erhalten, was eine effektive Politikgestaltung behindert; b) in einer mangelhaften Professionalisierung: Es gibt keine „einzigartige oder spezifische Qualifikation“, um Schulbibliothekar zu werden. Die Rolle wird oft von Lehrern übernommen, die als Bibliothekare „eingesetzt“ werden, wenn es an Lehrkräften mangelt – eine Praxis, die häufig die erforderliche Ausbildung und Motivation eines modernen Bibliothekars außer Acht lässt. Dieser systemische Mangel zeigt, dass fortschrittliche Gesetze unwirksam sein können, wenn ihre Umsetzung dezentralisiert, unterfinanziert und ohne standardisierte berufliche Kriterien erfolgt.

## **2.2.3. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung in Italien**

In der italienischen Rechtsdefinition von Beeinträchtigung findet derzeit eine „kopernikanische Revolution“ statt, die durch das Gesetzesdekret 62/2024 (gültig ab 10. Januar 2025) vorangetrieben wird. Dieses Dekret definiert Beeinträchtigung grundlegend neu und entfernt sich von einer traditionellen „rein medizinischen Sichtweise“, die sich auf Pathologie konzentriert, hin zu einem biopsychosozialen Modell, das auf der ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Beeinträchtigung und Gesundheit) basiert: Beeinträchtigung wird nun als Ergebnis der negativen „Interaktion zwischen Menschen mit Verhaltens- und Umweltbeeinträchtigungen und Barrieren“ verstanden. Dies bedeutet eine tiefgreifende Verlagerung des Schwerpunkts: Der Fokus der Intervention verlagert sich von der Behandlung der Beeinträchtigung des Einzelnen hin zur Veränderung der Umgebung, um Barrieren zu beseitigen und „Förderfaktoren“ zu schaffen. Zentraler Bestandteil der Reform ist das „personalisierte und partizipative individuelle Lebensprojekt“, das Ausbildung und Arbeit als „unverzichtbaren Bestandteil“ umfasst und durch ein spezifisches Budget unterstützt wird.



Eine Studie der OECD (2022) hebt eine anhaltende „Beschäftigungslücke für Menschen mit Beeinträchtigungen“ und eine „Qualifikationslücke für Menschen mit Beeinträchtigungen“ hervor und stellt fest, dass Menschen mit Beeinträchtigungen eine um etwa 40% geringere Wahrscheinlichkeit haben, eine Beschäftigung zu finden als Menschen ohne Beeinträchtigungen. In Italien gibt es bis 2025 zwei Hauptoptionen für Praktika für Menschen mit Beeinträchtigungen:

1. Praktikum zur sozialen Eingliederung (TIS): Es zielt auf soziale Eingliederung ab und ist ein „Schritt in Richtung“ Arbeitswelt, wobei es sich auf die Vereinbarung zwischen Staat und Regionen von 2017 und das Gesetz 328/2000 bezieht.
2. Gezielte Arbeitsvermittlung: Bezieht sich auf das Gesetz 68/99 und erfordert die Registrierung beim Dienst für gezielte Arbeitsvermittlung und eine Vereinbarung mit dem CPI (Zentrum für Beschäftigung).

Das vom PNRR finanzierte GOL-Programm (Workers Employability Guarantee) ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Es zielt darauf ab, die Fähigkeiten benachteiligter Arbeitnehmer durch Aufnahme und Orientierung, Aus- und Weiterbildung, Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung und Einstellungsanreize zu stärken. Aufgrund großer regionaler Unterschiede gibt es jedoch keinen einheitlichen Ansatz, und Daten über die Auswirkungen des Programms liegen noch nicht vor. Außerdem handelt es sich um ein befristetes Förderprogramm.

Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigungen in der Arbeitswelt sind

- a) physischer Natur (eingeschränkter Zugang zu Infrastruktur und Arbeitsplätzen, die nicht für verschiedene Beeinträchtigungen ausgelegt sind, darunter solche, die die Mobilität, das Sehvermögen und die Aufmerksamkeit beeinträchtigen),
- b) technologischer Natur (unzugängliche Technologie und Mangel an assistiver Technologie (AT), die für die Wettbewerbsfähigkeit unerlässlich ist) und vor allem
- c) soziale Barrieren (Vorurteile und Diskriminierung, die die soziale Inklusion behindern, einschließlich körperlicher, geistiger und kommunikativer Beeinträchtigungen).



## 2.3 Portugal

### **2.3.1. Bibliotheken und Berufsbilder**

Die Entwicklung öffentlicher Bibliotheken in Portugal begann im frühen 19. Jahrhundert mit der Gründung der öffentlichen Bibliothek von Évora im Jahr 1805, gefolgt von mehreren wichtigen Bibliotheken in verschiedenen Städten. Der Ausbau der öffentlichen Lesedienste setzte sich bis zum Ende des 20. Jahrhunderts fort und war geprägt von bedeutenden Gesetzen, die darauf abzielten, den Zugang zu Bibliotheken zu verbessern und die Alphabetisierung zu fördern. Die Generaldirektion für Bücher, Archive und Bibliotheken (DGLAB) überwacht das öffentliche Bibliotheksnets, das derzeit 409 Bibliotheken und 70 mobile Einheiten umfasst, und bietet technische und finanzielle Unterstützung für deren Entwicklung. Die DGLAB fördert die interkommunale Zusammenarbeit zur Stärkung der regionalen Identität und der sozialen Inklusion und richtet sich dabei nach internationalen Standards von Organisationen wie der IFLA und der UNESCO zur Förderung des Lesens. Darüber hinaus zielt das 1996 ins Leben gerufene Schulbibliotheksnetworkprogramm darauf ab, Bibliotheken in staatlichen Schulen einzurichten, um Schülern den Zugang zu Bildungsressourcen zu gewährleisten und die Liebe zum Lesen zu fördern, insbesondere in Gebieten, in denen es keine öffentlichen Bibliotheken gibt.

Insgesamt zielt das portugiesische Bibliothekswesen darauf ab, die Alphabetisierung, die Bürgerbeteiligung und die kulturelle Entwicklung zu fördern und gleichzeitig Herausforderungen wie Fehlinformationen und die Abwanderung aus ländlichen Gebieten anzugehen.

Der Beruf des Bibliothekars ist in Portugal reglementiert und hoch angesehen. Es gibt eine festgelegte Struktur für den beruflichen Aufstieg und spezifische Ausbildungsanforderungen, die sowohl für Fachkräfte in Schulbibliotheken als auch für diejenigen in öffentlichen, universitären und Fachbibliotheken gelten. Der Beruf ist durch Gesetze geregelt, die Qualifikationen, Aufgaben und Aufstiegsmöglichkeiten sowie spezifische Vorschriften für Fachkräfte in Schulbibliotheken festlegen. Der Beruf des Bibliothekars fällt in Portugal unter die Kategorie „Technischer Fachangestellter“, die Fachkräfte mit einer speziellen Ausbildung in Bereichen wie



Bibliothekswissenschaft, Informationswissenschaft oder Dokumentation umfasst. Die Mindestqualifikationen für die Arbeit als Bibliothekar umfassen einen Hochschulabschluss oder einen postgradualen Abschluss in Informationswissenschaft, Bibliothekswissenschaft, Dokumentation oder Archivierung. Viele Fachkräfte absolvieren darüber hinaus spezifische Kurse oder Spezialisierungen.

Die Verwaltung der Schulbibliothek wird von einem Schulbibliothekar mit einem angemessenen Profil durchgeführt, der von einem Team unterstützt wird, das eine wesentliche Rolle bei der Förderung von Pädagogik und Kultur spielt und einen entscheidenden Beitrag zur Zugänglichkeit und bereichsübergreifenden Nutzung der Bibliothek durch Lehrer und Schüler leistet. Der Schulbibliothekar gilt derzeit als Informationsmanager, der den Zugang sowohl zu den in einer Bibliothek vorhandenen Dokumenten als auch zu entfernten elektronischen Ressourcen erleichtert und eine grundlegende Vermittlerrolle bei deren Validierung, Speicherung und Verbreitung übernimmt. Neben dieser Vermittlerrolle zwischen der Sammlung und ihren Nutzern gibt es auch eine Reihe von pädagogischen Aufgaben, die mit der Teilnahme an Lehr- und Lernaktivitäten sowie der Unterstützung der Nutzer bei der Ausbildung in den Bereichen Informationsrecherche, -verarbeitung und -produktion sowie -verbreitung verbunden sind.

Die geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere für öffentliche und Schulbibliotheken, zielen darauf ab, die Qualifikation der Fachkräfte zu gewährleisten, wobei die RBE und die DGLAB eine zentrale Rolle bei der Unterstützung und Weiterentwicklung des Berufsstandes spielen.

### **2.3.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung**

Portugals umfangreiche Gesetze und Maßnahmen zielen darauf ab, die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen zu fördern und ihr Recht auf Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Diese strengen Rechtsvorschriften fördern und unterstützen die Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen durch verbindliche Quoten, finanzielle Unterstützung, Arbeitsplatzanpassungen und Praktikumsprogramme. Diese Gesetze und Vorschriften tragen gemeinsam dazu bei, Diskriminierung abzubauen und Inklusion zu fördern, sodass allen Menschen der Zugang zu Beschäftigung gewährleistet ist.



Laut Daten der Beobachtungsstelle für Beeinträchtigung und Menschenrechte aus dem Jahr 2022 gab es in Portugal eine positive Entwicklung bei der Beschäftigungsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen (65%), was einem Anstieg von 6,3 Prozentpunkten gegenüber 2020 entspricht. Zum ersten Mal gab es eine Gleichstellung bei der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern mit Beeinträchtigungen (65%). Allerdings besteht weiterhin ein erheblicher Unterschied (14,7 Prozentpunkte) zwischen der Beschäftigungsquote von Menschen mit Beeinträchtigungen (65%) und Menschen ohne Beeinträchtigungen (79,79%), obwohl dieser im Laufe der Jahre zurückgegangen ist. Was die Arbeitslosenquote betrifft, so gab es 2022 zwar Verbesserungen gegenüber 2021 (-2,4 Prozentpunkte), doch ist die Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Beeinträchtigungen (14,79%) in Portugal weiterhin höher als unter Menschen ohne Beeinträchtigungen (9,1%).

Die Vermittlungsdaten des Instituts für Beschäftigung und Berufsausbildung lassen keinen signifikanten Anstieg bei der Einstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen erkennen. Im Jahr 2024 wurden 1.097 Vermittlungen von Menschen mit Beeinträchtigungen registriert, die das ganze Jahr über arbeitslos waren, was 7% der Gesamtzahl der Arbeitslosen im Dezember desselben Jahres entspricht ( $n = 15.589$ ).

### **2.3.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen**

Die öffentlichen Dienste in Portugal bieten verschiedene Unterstützungsleistungen und Maßnahmen für Menschen mit Beeinträchtigungen an, um deren Selbstständigkeit und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern.

Beratungs- und Orientierungsdienste werden hauptsächlich unter der Verantwortung des Bildungsministeriums und des Ministeriums für Beschäftigung, Solidarität und Soziales organisiert. Derzeit werden Beratungsdienste von verschiedenen Akteuren in einer Vielzahl von Kontexten während des gesamten Lebens der Kunden angeboten. Seit der Gründung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (PES) im Jahr 1965 ist die Beratung eine Tätigkeit, die in allen Arbeits- und Ausbildungszentren angeboten wird. In Portugal wird die Berufsberatung für Menschen mit Beeinträchtigungen durch Ressourcen wie den Praktischen Leitfaden – Rechte von Menschen mit



Beeinträchtigungen gefördert, der vom Nationalen Institut für Rehabilitation (INR, I.P.) herausgegeben wird und nur in portugiesischer Sprache auf dem Portal des INR sowie im Abschnitt „Praktische Leitfäden“ von ePortugal auf der Seite „Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen“ verfügbar ist.

Der „Praktische Leitfaden – Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen in Portugal“ enthält relevante Informationen für Menschen mit Beeinträchtigungen und für diejenigen, die mit jemandem zusammenleben, der dauerhaft oder vorübergehend behindert ist. Der Leitfaden soll die Selbstständigkeit fördern und Menschen mit Beeinträchtigungen alle relevanten Informationen zu Sozialleistungen, Beschäftigungsförderungsmaßnahmen, beruflicher Bildung sowie sozialen und steuerlichen Vergünstigungen liefern, die sie benötigen, um Entscheidungen zu treffen und die Inklusion zu fördern. Der Inhalt des „Praktischen Leitfadens – Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen in Portugal“ ist in drei Teile gegliedert:

- Informationen zu Grundrechten und Grundlagen ihrer Entstehung,
- Rechte und Handlungsrichtlinien für verschiedene Lebensphasen, von der Geburt über die Bildung bis hin zur Beschäftigung und beruflichen Bildung;
- Schutz, soziale und steuerliche Vorteile, Verkehr, Kultur, Sport, Tourismus, Freizeit sowie individuelle Unterstützung und Barrierefreiheit.

Der letzte Abschnitt des Leitfadens enthält außerdem wertvolle Kontakte, eine Erläuterung der Abkürzungen, grundlegende Konzepte, nach Themen geordnete geltende Rechtsvorschriften sowie Referenzen und Informationsquellen. Er dient auch der Klärung der richtigen Terminologie, die zur Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Durchsetzung ihrer Rechte und bei der Meldung diskriminierender Praktiken aufgrund einer Beeinträchtigung beiträgt. Außerdem enthält er Informationen über das Netzwerk der Inclusion Desks und darüber, wie man ein ärztliches Attest über eine Beeinträchtigung für verschiedene Zwecke beantragt.

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für viele Menschen ein ständiger Kampf, und unter diesen Herausforderungen sehen sich Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen oft mit erheblichen Hindernissen konfrontiert. In Portugal wurden bei der Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz erhebliche Fortschritte erzielt, doch bei der Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen gibt es noch viel zu



tun. 26% der Arbeitgeber sind der Meinung, dass der Mangel an digitalen Kompetenzen die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen behindert. Als systematischer Ansatz entwickeln die Inklusionsressourcenzentren und das Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung individuelle Projekte für lebenslanges Lernen auf der Grundlage von Kompetenzbewertungen. Für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen wurden mehrere nationale und internationale Schulungskurse entwickelt, um ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern, darunter die Nutzung sozialer Netzwerke, um mit anderen in Kontakt zu treten und sich auf dem Laufenden zu halten.

**Organisationen von Menschen mit Beeinträchtigungen weisen auf eine Diskrepanz zwischen den angebotenen Ausbildungsprogrammen und den spezifischen Fähigkeiten hin, die am Arbeitsplatz benötigt werden, und empfehlen, die Ausbildung regelmäßig zu aktualisieren. Wenn die Ausbildung keine unmittelbare oder mittelfristige praktische Anwendung im Alltag von Menschen mit Beeinträchtigungen findet, kann das erworbene Wissen verloren gehen.**

## 2.4 Spanien

### 2.4.1. Bibliotheken und Berufsbilder

In Spanien besteht das Bibliothekssystem aus einer Vielzahl unterschiedlicher Einrichtungen, die verschiedene Bevölkerungsgruppen bedienen und eine Vielzahl von Bildungs-, Kultur- und Sozialfunktionen erfüllen. Zu den wichtigsten Bibliothekstypen zählen öffentliche Bibliotheken, die von Kommunen oder Regionen verwaltet werden und allen Bürgern zugänglich sind, Schulbibliotheken, die in Grund- und weiterführende Bildungseinrichtungen integriert sind, akademische Bibliotheken, die den Bedarf von Universitäten und Hochschulen decken, Spezialbibliotheken, die spezialisierten Organisationen oder Branchen dienen, sowie Nationalbibliotheken wie die Biblioteca Nacional de España, die das bibliografische Erbe des Landes bewahrt.

In den letzten Jahren haben Bibliotheken in Spanien zunehmend Aufgaben übernommen, die über die Bereitstellung von Informationen und Literatur



hinausgehen, insbesondere in den Bereichen soziale Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit. Viele öffentliche Bibliotheken arbeiten mit lokalen Behörden und zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen, um Programme für benachteiligte Bevölkerungsgruppen wie Langzeitarbeitslose, Migranten, ältere Menschen und Menschen mit Beeinträchtigungen durchzuführen. Diese Programme umfassen häufig Workshops zur digitalen Kompetenz, Berufsberatungsgespräche und kulturelle Vermittlungsaktivitäten, die darauf abzielen, das Engagement der Gemeinschaft zu stärken und den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

Auch der Bibliotheksberuf in Spanien befindet sich aufgrund dieser sich wandelnden Aufgabenbereiche im Umbruch. Traditionelle Positionen wie Archivare, Dokumentare und Referenzbibliothekare sind nach wie vor unverzichtbar, doch neue und hybride Berufsbilder gewinnen zunehmend an Bedeutung. Dazu gehören Social-Media-Vermittler, digitale Moderatoren und Gemeindebibliothekarinnen und -bibliothekare, deren Schwerpunkt auf Öffentlichkeitsarbeit, nutzerorientierten Dienstleistungen und der Förderung des gleichberechtigten Zugangs zu Wissen und Bildungsmöglichkeiten liegt. In vielen Einrichtungen erhalten Bibliothekare eine spezielle Ausbildung für die Arbeit mit unterschiedlichen Nutzergruppen und sind häufig in interdisziplinären Teams tätig, denen Pädagogen, Psychologen und Sozialarbeiter angehören.

Wichtig ist, dass Bibliotheken zunehmend als Orte der Inklusion anerkannt werden. Sowohl nationale als auch regionale Bibliothekspläne – wie beispielsweise der strategische Plan für Bibliotheken in Spanien und regionale Pläne, die von autonomen Gemeinschaften umgesetzt werden – erkennen die sozialen und pädagogischen Aufgaben von Bibliotheken an. Diese politischen Rahmenbedingungen betonen die Bedeutung von Barrierefreiheit, lebenslangem Lernen und der Verringerung der digitalen und kulturellen Kluft. Darüber hinaus fördern die vom Consejo de Cooperación Bibliotecaria (Rat für Bibliothekszusammenarbeit) herausgegebenen Leitlinien ausdrücklich inklusive Praktiken, partizipative Governance und die Anpassung von Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich spanische Bibliotheken zu dynamischen Zentren des Lernens, der Inklusion und der Bürgerbeteiligung entwickeln. Durch ihre sich erweiternden Aufgaben, vielfältigen Berufsprofile und die Ausrichtung an nationalen und regionalen politischen Rahmenbedingungen tragen sie wesentlich zu



den Zielen der Gleichberechtigung und Inklusion bei, die durch europäische Initiativen wie das Erasmus+ Programm und insbesondere das BYBlios-Projekt gefördert werden.

#### **2.4.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung**

In Spanien unterliegt die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen einem umfassenden Rechtsrahmen, der darauf abzielt, Chancengleichheit zu gewährleisten und die soziale und berufliche Eingliederung zu fördern. Eckpfeiler dieses Rechtsrahmens ist das Königliche Gesetzesdekret 1/2013, mit dem der überarbeitete Text des Allgemeinen Gesetzes über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen und ihre soziale Eingliederung verabschiedet wurde. Dieses Gesetz konsolidiert frühere Gesetze und schreibt das Recht von Menschen mit Beeinträchtigungen auf gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung fest. Es führt außerdem ein gesetzliches Quotensystem ein, wonach Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten sicherstellen müssen, dass mindestens 2% ihrer Belegschaft aus Personen mit gesetzlich anerkannten Beeinträchtigungen besteht.

Zusätzlich zur nationalen Gesetzgebung haben verschiedene autonome Gemeinschaften ergänzende Vorschriften und Initiativen eingeführt, die auf die lokalen Gegebenheiten zugeschnitten sind. Die spanische Verfassung (Artikel 49) und die Charta der Grundrechte der Europäischen Union bekräftigen das Prinzip der Nichtdiskriminierung und die Notwendigkeit aktiver Maßnahmen zur Förderung der inklusiven Beschäftigung.

Mehrere öffentliche und private Organisationen spielen eine Schlüsselrolle bei der Förderung der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen. Die staatliche Arbeitsvermittlung (SEPE) und das Nationale Institut für Beeinträchtigung (IMSERSO) sind zentrale Regierungsstellen, die sich mit Beschäftigungspolitik und sozialen Dienstleistungen befassen. Auf regionaler Ebene bieten Arbeitsvermittlungsdienste individuelle Unterstützung und Koordination mit Arbeitgebern. Darüber hinaus bieten spezialisierte Einrichtungen wie die ONCE-Stiftung, die Fundación Adecco, Inserta Empleo und zahlreiche Sozialunternehmen und Berufsbildungszentren Arbeitsvermittlungsdienste, berufliche Bildung und



Modelle für unterstützte Beschäftigung an, insbesondere für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf.

Obwohl Bibliotheken in Spanien traditionell nicht als Hauptakteure bei der Arbeitsvermittlung angesehen werden, haben einige damit begonnen, sich an Programmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt und zur digitalen Inklusion zu beteiligen, die indirekt den Zugang von Menschen mit Beeinträchtigungen zum Arbeitsmarkt unterstützen. In Zusammenarbeit mit lokalen Behörden und Nichtregierungsorganisationen bieten eine Reihe von öffentlichen Bibliotheken Workshops zu grundlegenden Computerkenntnissen, zum Verfassen von Lebensläufen, zur Online-Stellensuche und zur Entwicklung von Soft Skills an – Initiativen, die besonders für Menschen von Vorteil sind, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Diese Dienste stehen manchmal im Einklang mit umfassenderen Integrationsstrategien auf kommunaler oder regionaler Ebene.

Trotz bestehender Gesetze und Unterstützungsmechanismen sehen sich Menschen mit Beeinträchtigungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt weiterhin mit erheblichen Hindernissen konfrontiert. Dazu gehören strukturelle Diskriminierung, unzureichende Anpassungen am Arbeitsplatz, begrenzte Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten sowie mangelndes Bewusstsein oder mangelnde Bereitschaft seitens der Arbeitgeber. Darüber hinaus sehen sich Menschen mit geistigen oder psychosozialen Beeinträchtigungen oft mit noch größeren Herausforderungen konfrontiert, wie beispielsweise sozialer Stigmatisierung und Ausgrenzung aus den gängigen Beschäftigungskanälen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Spanien durch gesetzliche Maßnahmen und spezialisierte Dienstleistungen wichtige Fortschritte bei der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen erzielt hat. Es bestehen jedoch weiterhin Hindernisse, die integriertere, sektorübergreifende Strategien erfordern. Bibliotheken als inklusive öffentliche Einrichtungen haben das Potenzial, eine aktiver Rolle bei diesen Bemühungen zu spielen, insbesondere durch ihre Fähigkeit, das Lernen, die Selbstbestimmung und die soziale Teilhabe innerhalb der Gemeinschaft zu fördern.



### **2.4.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen**

Die Berufsberatung für Menschen mit Beeinträchtigungen in Spanien wird sowohl im nationalen bildungs- als auch im beschäftigungspolitischen Rahmen ausdrücklich behandelt. Das Allgemeine Gesetz über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen und ihre soziale Eingliederung (Königliches Gesetzesdekret 1/2013) legt das Recht auf gleichberechtigten Zugang zu Berufsorientierungs- und Berufsberatungsdiensten fest. Darüber hinaus unterstreicht das Organgesetz 3/2020 über Bildung (LOMLOE) die Bedeutung der Beratung in allen Bildungsphasen, auch für Schüler, die besondere Bildungsbedürfnisse haben, mit dem Ziel, die persönliche Entwicklung, die Kontinuität des Lernens und die Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

An der Schnittstelle zwischen Bildung und Beschäftigung unterstreichen die Nationale Strategie für Menschen mit Beeinträchtigungen sowie verschiedene Inklusionspläne auf Ebene der Autonomen Gemeinschaften die Bedeutung einer personalisierten Beratung, einer Unterstützung beim Übergang und des Zugangs zu Informationen für Menschen mit Beeinträchtigungen, die in den Arbeitsmarkt eintreten.

Die Berufsberatung in Spanien wird von einem breiten Spektrum von Akteuren angeboten. Im Bildungssystem bieten Beratungslehrer an weiterführenden Schulen und Berufsbildungszentren akademische und berufliche Orientierung, oft in Zusammenarbeit mit Familien und spezialisiertem Unterstützungspersonal. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen (insbesondere SEPE auf nationaler Ebene und regionale Arbeitsagenturen) bieten Berufsberatung, Schulungsprogramme und Stellenvermittlungsdienste für Arbeitssuchende mit Beeinträchtigungen an. Darüber hinaus spielen Nichtregierungsorganisationen wie Fundación ONCE, Inserta Empleo, Fundación Adecco und andere spezialisierte Stiftungen eine zentrale Rolle, indem sie angepasste Karrieredienste, Qualifizierungsmaßnahmen und individuelle Begleitung anbieten.

Es wurde eine Reihe von Tools und Plattformen speziell für Menschen mit Beeinträchtigungen entwickelt oder angepasst. Dazu gehören barrierefreie digitale Jobportale, Ressourcen in Gebärdensprache, leicht lesbare Materialien und individuelle



Beratungswege, die auf verschiedene Arten von Beeinträchtigungen zugeschnitten sind. Die Plattform Por Talento (der Fundación ONCE) bietet beispielsweise eine umfassende Palette von Tools und Beratungsressourcen für die Arbeitssuche in barrierefreien Formaten. Auch regionale Arbeitsvermittlungsdienste integrieren zunehmend Standards für universelles Design und digitale Barrierefreiheit in ihre Plattformen und Beratungsprozesse.

Obwohl Bibliotheken herkömmlicherweise nicht als Anbieter formaler Berufsberatung angesehen werden, sind in den letzten Jahren mehrere innovative oder integrative Praktiken entstanden. Öffentliche Bibliotheken in Städten wie Barcelona, Madrid und Sevilla haben in Zusammenarbeit mit lokalen NGOs und kommunalen Arbeitsämtern Workshops zur Berufsorientierung, Schulungen zu digitalen Kompetenzen und Informationsmessen veranstaltet. Einige haben auch Ressourcenecken oder barrierefreie Informationsstellen eingerichtet, die sich speziell mit Beschäftigung und beruflicher Bildung befassen. Diese Initiativen sind zwar noch nicht landesweit systematisiert, zeigen jedoch das Potenzial von Bibliotheken als integrative Gemeinschaftszentren, die die Beschäftigungsfähigkeit und persönliche Entwicklung fördern.

Dennoch gibt es einige Lücken und Verbesserungsmöglichkeiten. Die Koordination zwischen Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialdiensten ist nach wie vor regional unterschiedlich, was häufig zu fragmentierten oder doppelten Anstrengungen führt. Es besteht auch Bedarf an einer stärkeren Inklusion benachteiligter Bevölkerungsgruppen, insbesondere von Menschen mit geistigen oder psychosozialen Beeinträchtigungen, die Gefahr laufen, von den allgemeinen Beratungsdiensten ausgeschlossen zu werden. Im Bereich der Bibliotheken gibt es zwar vielversprechende Praktiken, aber es fehlt ein formeller politischer Rahmen, der Bibliotheken systematisch in die nationale Infrastruktur der Berufsberatung integriert. Eine Verbesserung der Ausbildung des Bibliothekspersonals in inklusiven Beratungspraktiken sowie der Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitsvermittlungsdiensten und Behindertenorganisationen könnten deren Wirkung erheblich verstärken.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Spanien eine solide rechtliche und institutionelle Grundlage für eine auf Menschen mit Beeinträchtigungen



zugeschnittene Berufsberatung geschaffen hat. Eine verstärkte interinstitutionelle Zusammenarbeit und die Anerkennung des inklusiven Potenzials von Bibliotheken würden die Zugänglichkeit und Wirksamkeit dieser Dienste im Einklang mit den Zielen des BYBLIOS-Projekts und den umfassenderen europäischen Inklusionsstrategien weiter verbessern.

## 2.5 Rumänien

### ***2.5.1. Bibliotheken und Berufsbilder***

Schulbibliotheken in Rumänien funktionieren nach einem allgemeinen Rahmen (Gesetz 334/2002 – Bibliotheksgesetz) und einem spezifischen Rahmen (Verordnung 5556/2011 des Ministeriums für Bildung, Forschung, Jugend und Sport – Verordnung über die Organisation und Funktionsweise von Schulbibliotheken und Dokumentations- und Informationszentren).

Gemäß dem allgemeinen Rahmen wird eine Schulbibliothek definiert als „eine Bibliothek, die innerhalb einer Bildungseinrichtung auf voruniversitärer Ebene organisiert ist, hauptsächlich Schülern und Lehrern dieser Einrichtung dient und gemäß den gesetzlichen Bestimmungen und Organisationsvorschriften auch als öffentliche Bibliothek fungieren kann“ (Gesetz 334, Artikel 1, Absatz f).

Gemäß dem spezifischeren Rahmen wird eine Schulbibliothek definiert als „eine Fachabteilung mit dem Hauptziel, Buchbestände, periodische Veröffentlichungen, andere spezifische Dokumente und Datenbanken aufzubauen, zu organisieren, zu verarbeiten, zu entwickeln und zu bewahren, um deren Nutzung durch die Begünstigten zum Zwecke der Information, Forschung, Bildung oder Erholung zu erleichtern“ (Verordnung 5556, Artikel 41). In diesem Rahmen wird erwähnt, dass die Schulbibliotheken auf die „nächste Stufe“ gebracht werden sollten, indem sie in „Dokumentations- und Informationszentren (CDI)“ umgewandelt werden, die definiert sind als: „eine moderne Struktur für Information und Dokumentation, ein Zentrum für multidisziplinäre und multimediale Ressourcen, das den Nutzern einen Raum für Ausbildung, Kommunikation, Nutzung des Dokumentationsbestands und IKT in der



Bildung, einen Ort für Kultur, Öffnung, Begegnung und Integration bietet“ (Verordnung 5556, Artikel 6). Wie aus der Definition hervorgeht, ist das CDI die modernere Form der Organisation dieser Schulabteilung ( ), da es nicht nur Bücher und Zeitschriften, sondern auch digitale Ressourcen, den Einsatz von ITC und andere Aktivitäten (wie Schulungen usw.) umfasst, die traditionell nicht mit einer Bibliothek in Verbindung gebracht werden. Die genannte Verordnung legt fest, dass jede Bildungseinrichtung entweder über eine Schulbibliothek oder ein CDI verfügen sollte, jedoch nicht über beides, und dass in erster Linie die Schulbehörde die Art der Abteilung auswählt, die entsprechend den lokalen Gegebenheiten am effektivsten ist (Artikel 1).

Der Unterschied zwischen Schulbibliothek und CDI spiegelt sich auch im Personal wider, das in den beiden Einrichtungen tätig ist, da das CDI von einem „Lehrer-Dokumentaristen“ (mit dem Status eines Lehrers und allen damit verbundenen Rechten und Pflichten) betrieben wird, während Schulbibliotheken von einem „Bibliothekar“ (der nicht den Status eines Lehrers hat) betrieben werden. Artikel 26 Absatz 1 der Verordnung 5556 legt fest, dass „das CDI sowohl einen Lehrer-Dokumentaristen als auch einen Schulbibliothekar einstellen kann, wenn die Schule über die erforderlichen Ressourcen verfügt“; natürlich kommt dies so gut wie nie vor, da die meisten Schulen in Rumänien mit weniger als dem erforderlichen Personal arbeiten. Darüber hinaus haben viele Schulbibliotheken in rumänischen Schulen keinen Bibliothekar, und die Rolle des Bibliothekars wird von einem Lehrer auf freiwilliger Basis übernommen. Dies liegt vor allem daran, dass die Verordnung 5556 (wenn auch nicht sehr klar) festlegt, dass jede Schule über eine Schulbibliothek oder ein CDI verfügen sollte, aber nicht, dass jede Schule Personal für diese Abteilungen einstellen sollte.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in Bezug auf Schulbibliothekarinnen und Schulbibliothekare in Rumänien ist, dass sie seit 2011 unabhängig von der Art der Abteilung, der Schulbibliothek oder dem CDI mindestens einen Bachelor-Abschluss vorweisen müssen: Dies ist auch im neuen Bildungsgesetz von 2023 enthalten, zumindest für unbefristete Verträge (Gesetz 138, Artikel 176, Artikel 193).

Der Übergang von Schulbibliotheken zu CDI beinhaltete auch einen ausdrücklichen Verweis auf Inklusion, da Artikel 8 der Verordnung 5556 festlegt, dass „die Aufgabe von



CDI darin besteht, eine Informationskultur zu etablieren und zu entwickeln, um durch formelle, nicht-formalen und informellen Aktivitäten, die Fähigkeiten der Schüler im Bereich der Informationsdokumentation zu entwickeln, didaktische Innovationen zu fördern, an der Entwicklung der Schlüsselkompetenzen der Schüler mitzuwirken, an der Entwicklung und Umsetzung einer lokalen Dokumentationspolitik mitzuwirken, die Umsetzung der Bildungspolitik in Bezug auf Studienniveaus, Profile und Spezialisierungen zu unterstützen und zur Erreichung der im Bildungsreformprozess festgelegten Ziele beizutragen". Daher sollte CDI theoretisch und gesetzlich einen relevanten Beitrag zur Inklusion in der Schule leisten, in der es tätig ist.

### **2.5.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung**

Die Beschäftigung rumänischer Menschen mit Beeinträchtigungen wird durch das Gesetz 448/2006 zum Schutz und zur Förderung der Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen geregelt, das 2019 aktualisiert und neu veröffentlicht wurde, insbesondere Kapitel V. Orientierung, Berufsausbildung, Beschäftigung und Arbeit.

Gemäß diesem Gesetz (Artikel 72, 73) haben Erwachsene mit Beeinträchtigungen Anspruch auf eine kostenlose berufliche Bewertung und Beratung durch die Kommission für die Bewertung von Erwachsenen mit Beeinträchtigungen innerhalb der Generaldirektion für Sozialhilfe und Kinderschutz, einer öffentlichen Einrichtung in jedem Landkreis, die dem Kreisrat unterstellt ist und von diesem finanziert wird.

Um die Beschäftigung von Erwachsenen mit Beeinträchtigungen zu fördern, sieht dasselbe Gesetz (Artikel 78) vor, dass Arbeitgeber mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet sind, mindestens 4% ihrer Gesamtbelegschaft mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu besetzen. Bei Nichteinhaltung dieser Vorschrift wird eine Strafe in Höhe eines Mindestlohns für jede Person mit Beeinträchtigung verhängt, die eingestellt werden müsste, aber nicht eingestellt wurde. In der Praxis ziehen es jedoch viele Arbeitgeber vor, diese Strafe zu zahlen, anstatt Erwachsene mit Beeinträchtigungen einzustellen, da die Einstellung solcher Personen aus verschiedenen sozialen, kulturellen und bildungsbezogenen Gründen oft sehr schwierig ist.



Ein weiterer wichtiger Aspekt, der durch das Gesetz 448/2006 festgelegt wurde, ist das Recht von Arbeitnehmern mit Beeinträchtigungen, weniger als 8 Stunden pro Tag als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten (Artikel 83, Absatz f), wenn die Bewertungskommission dies beschließt; auch dies kommt in der Praxis jedoch selten vor.

Das Gesetz 76/2002 (über das Arbeitslosenversicherungssystem und die Förderung der Beschäftigung) schafft einen allgemeinen Rahmen für finanzielle Anreize für Arbeitgeber, die Erwachsene mit Beeinträchtigungen einstellen möchten. Gemäß diesem Gesetz (Artikel 80 Absatz 2) erhalten alle Arbeitgeber, die in Bezug auf die Anzahl ihrer Beschäftigten ihre gesetzliche Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen (4% der Gesamtbelegschaft) erfüllt haben, sowie Arbeitgeber, die dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht unterliegen, wenn sie Menschen mit Beeinträchtigungen für unbestimmte Zeit einstellen, monatlich gemäß dem Gesetz zur Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen (4% der Gesamtbelegschaft) erfüllt haben, sowie Arbeitgeber, die dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht unterliegen, wenn sie Menschen mit Beeinträchtigungen für unbestimmte Zeit einstellen, erhalten für einen Zeitraum von 12 Monaten für jede Person mit Beeinträchtigung einen monatlichen Betrag von 2250 Lei, mit der Verpflichtung, das Arbeits- oder Dienstverhältnis für mindestens 18 Monate aufrechtzuerhalten. Zur Orientierung: 2250 Lei entsprechen etwa 61% des Mindestlohns in Rumänien (3700 Lei im Oktober 2024); wenn ein Arbeitgeber also einen Erwachsenen mit Beeinträchtigung zum Mindestlohn einstellt, wird im ersten Jahr mehr als die Hälfte seines Gehalts vom Staat bezahlt. Ein wichtiger Aspekt, der in diesem Gesetz ausdrücklich erwähnt wird, ist, dass diese staatliche Unterstützung auch dann weitergezahlt wird, wenn der Erwachsene mit Beeinträchtigung innerhalb der 12-monatigen Förderungsdauer seinen Status verliert.

Abgesehen von diesem nationalen Förderprogramm gibt es viele lokale Initiativen mit verschiedenen Finanzierungsmechanismen zur Unterstützung der Einstellung von Erwachsenen mit Beeinträchtigungen, sowohl durch Subventionen für Arbeitgeber als auch durch Entschädigungen für Erwachsene mit Beeinträchtigungen, die weiterhin beschäftigt sind. Da diese Mechanismen in der Regel durch verschiedene Projekte finanziert werden, die von der Europäischen Kommission oder anderen internationalen Zuschüssen finanziert werden, mangelt es diesen Förderprogrammen an Konsistenz und Vorhersehbarkeit, da die Projekte für unterschiedliche Zeiträume durchgeführt



werden und viele gute Initiativen nach Projektende keine konstante Finanzierung erhalten können.

### **2.5.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen**

In Rumänien ist die Arbeitsvermittlung Aufgabe der Nationalen Arbeitsagentur (Mitglied von EURES EUROpean Employment Services) und ihrer Strukturen in jedem Landkreis.

Die Arbeitsagenturen der Bezirke sind dafür zuständig, eine Datenbank mit offenen Stellen im Bezirk (und sogar einige Informationen über offene Stellen in Europa, die von EURES veröffentlicht werden) zu erstellen und zu aktualisieren, Jobmessen oder andere Möglichkeiten zu organisieren, um Arbeitgeber mit Arbeitssuchenden zusammenzubringen, verschiedene Dienstleistungen für arbeitssuchende Erwachsene (Berufsberatung und -information, Arbeitsvermittlung, berufliche Weiterbildung usw.) oder für Arbeitgeber, die Personal einstellen möchten (Information und Beratung, berufliche Weiterbildung, Start-up-Anreize usw.), anzubieten.

Die Arbeitsagenturen des Landkreises verfügen über keine spezielle Abteilung für Erwachsene mit Beeinträchtigungen, aber sie haben eine Abteilung für die individuelle Begleitung von jungen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind. Zu dieser Gruppe gehören Personen im Alter von 16 bis 26 Jahren, die sich im Kinderschutzsystem befinden oder aus diesem System kommen, eine Beeinträchtigung haben, keine Familie haben oder deren Familie sie nicht unterstützen kann, unterhaltsberechtigte Kinder haben, eine oder mehrere Freiheitsstrafen verbüßt haben oder Opfer von Menschenhandel sind. Wie man sieht, arbeitet diese Abteilung nur mit jungen Menschen mit Beeinträchtigungen, sodass für Erwachsene (über 26 Jahre) mit Beeinträchtigungen die allgemeinen Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Arbeitsvermittlung gelten, die für alle Erwachsenen verfügbar sind.

Für junge Menschen mit Beeinträchtigungen bietet die Kreisarbeitsagentur folgende Dienstleistungen an:



- personalisierte soziale Unterstützung: Information und professionelle Beratung, Arbeitsvermittlung;
- Maßnahmen zur Information und Förderung der Interessen junger Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, bei Arbeitgebern;
- Subventionierung des Arbeitsplatzes.

## 2.6. Deutschland

### 2.6.1. Bibliotheken und Berufsbilder

Schulbibliotheken sind die **“Mauerblümchen”** in der deutschen Bibliothekslandschaft. So listet das Statistische Bundesamt in ihrer Darstellung der Bibliotheken in Deutschland die Schulbibliotheken nicht auf. Das Amt bietet nur Informationen zu wissenschaftlichen und öffentlichen Bibliotheken. Im Vergleich zu 2010 nahm die Zahl der öffentlichen Bibliotheken kontinuierlich ab – von 9.900 auf 8.100 im Jahr 2024. Auch die Zahl der Ausleihen ist gesunken. Umgekehrt formuliert: Die Anzahl der Menschen, die seltener als einmal im Monat in einem Buch lesen, ist auf 30,9 Mio gestiegen. (Statistisches Bundesamt, <https://de.statista.com/themen/1189/bibliotheken/#topicOverview>, aufgerufen 15.09.2025) Das entspricht 36% der deutschen Bevölkerung (von 83,6 Mio.) und spiegelt unter anderem veränderte Lesegewohnheiten dank des Zugangs zu kostenlosen Angeboten im Internet.

Gleichwohl werden die Schulbibliotheken seit 2021 in der Deutschen Bibliothekssstatistik zentral erfasst. Die veröffentlichten Ergebnisse zeigen für dieses Jahr eine große Vielfalt. Schulbibliotheken werden kategorisiert in 1/ Selbständige Schulbibliotheken, 2/ Verbund-Schulbibliotheken, 3/ Zweigstellen-Bibliotheken (von öffentlichen Bibliotheken und 4/ Kombinierte Öffentliche Bibliothek mit Schulbibliothek. Ihre Zahl variiert in den einzelnen Bundesländern beträchtlich. Ebenso sind Schulbibliotheken in den



verschiedenen Schultypen unterschiedlich vertreten, <https://service-wiki.hbz-nrw.de/spaces/DBS/pages/84541466/Gesamtstatistiken> (aufgerufen 16.10.2025).

Deren Erfassung ist noch im Prozess. Mitarbeiter/innen sind aufgerufen, ihre Schulbibliothek zu registrieren. Dies mag erstaunen, zumal für das Jahr 2025 in einem entwickelten Industrieland. Doch es „erzählt“ etwas über die Bedeutung, die man Schulbibliotheken über lange Zeit zugemessen hat. Auf dem Portal Schulmediothek heißt bezüglich der Zahlen von 2021 pointiert:

„Während auf der einen Seite der Ruf nach stärkerer Förderung der Schüler\*innen in ihrer Lese-, Medien- und Informationskompetenz immer lauter wird, ist die staatliche und kommunale Unterstützung von Schulbibliotheken noch stark ausbaufähig. Hier wird sehr viel Potenzial, das Schulbibliotheken für die Bildungszukunft der Schüler\*innen haben, verschenkt.“  
<https://www.schulmediothek.de/index.php?id=1225> (aufgerufen 16.10.2025)

Doch ein “Mauerblümchen” kann leuchten und viel Potenzial entfalten. In den vergangenen Jahren wurde einiges auf den Weg gebracht. Nehmen wir das **Beispiel Berlin**: Laut Arbeitsgemeinschaft der Schulbibliotheken Berlin-Brandenburg bestehen in Berlin nunmehr 349 Schulbibliotheken. Allerdings sind nur 19 Personen der dort Tätigen in einem Anstellungsverhältnis beschäftigt. Lediglich 2% der in einer Schulbibliothek Arbeitenden sind Diplom-Bibliothekare oder haben eine dreijährige Ausbildung zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste absolviert. Fachlich Qualifizierte sind eher pädagogisches Personal (39%). Andere Mitarbeiter werden über Maßnahmen des JobCenters gefördert (10%). Eine nicht geringe Zahl engagiert sich ehrenamtlich für eine Schulbibliothek wie z.B. Eltern oder Schüler selbst (14%). (Arbeitsgemeinschaft der Schulbibliotheken Berlin-Brandenburg, <https://www.agssbb.de/zahlen-fakten/>, aufgerufen am 15.09.2025). Die reale Personal- und Finanzsituation der Schulbibliotheken und ihre eher geringe Inklusion in die deutsche Bibliothekslandschaft lässt daher vermuten, dass die Inklusion von Menschen mit geistigen und körperlichen Benachteiligungen in Schulbibliotheken nicht erst ein Thema sein kann. Doch das muss nicht so sein. Dazu mehr in den Kapiteln 2.6.2 Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung /



disability and job placement 4.2.5. Reflexion und zentrale Einsichten / reflections and points of attention.

Die Frage der Erfassung von Schulbibliotheken und damit deren öffentlicher Wahrnehmung setzt voraus, dass es eine **gemeinsame Definition** gibt. Was als selbstverständlich anmutet, ist Ergebnis eines Prozesses, bei dem sich relevante Akteure abstimmen. Für Schulbibliotheken in Deutschland ist man inzwischen dabei, diese Standards zu definieren. Erhebliche Fortschritte werden dafür von einer Konferenz im November 2025 in Leipzig erwartet.

In Berlin ist man bestrebt, die Erfassung der Schulbibliotheken auf ein verlässliches Fundament zu stellen. Laut der Schulbibliothekarischen Fachberaterin des Bezirksamts Treptow-Köpenick, Simone Frübing, sollen künftig bei den jährlichen Schulabfragen auch Angaben zu einer bestehenden Bibliothek in der jeweiligen Schule getätigt werden. Ein erster Testlauf ist für November 2025 geplant. Auf diesem Wege dürften zuverlässigere Informationen generiert werden, als dies über freiwillige Eintragungen in ein Internetportal möglich ist.

Auch die **rechtliche Lage** hat sich verbessert: Im Jahr 2021 wurde das Berliner Schulgesetz novelliert. Schulbibliotheken wurden erwähnt und in ihrem Bestand gesichert. Inzwischen soll jeder Schulneubau auch mit einer Bibliothek ausgestattet werden. Die Finanzierungsaussichten für das Personal bleiben allerdings noch vage. Da Deutschland föderal strukturiert ist und Bildung in die Kompetenz der Bundesländer fällt, obliegt ihnen auch die Vergütung des Personals. Inzwischen erhalten Schulen nicht mehr 100% des Budgets für die Ausstattung von Lehrern, sondern nur noch 97%. Wie die restlichen 3% verwendet werden, entscheidet die Schule. Sie können unter anderem für die Sprachförderung, die Unterstützung pädagogischer Assistenten oder von Quereinsteigern im Bereich der Medienpädagogik oder für Schulbibliotheken eingesetzt werden. Im Land Berlin liegt es im Ermessen der Direktion, welchen pädagogischen Ansprüchen dabei gefolgt wird: Soll eine Schulbibliothek von Ehrenamtlichen betrieben werden oder soll aus den Mitteln pädagogisches Personal dafür eingestellt werden? Ein Ziel dieser 3%-Regelung ist es, multiprofessionelle Teams aufzubauen. Dafür liegt die Orientierung derzeit auf



Bewerber/innen, die medienpädagogisch qualifiziert sind oder sogar eine pädagogische und eine bibliothekarische Ausbildung vorweisen können. Damit sind zugleich Fragen nach der Qualifikation von schulbibliothekarischem Personal gestellt – und wie diese ermöglicht werden kann.

Und wie steht es um den **Medienetat**? Eine Schulbibliothek im Stadtbezirk Treptow-Köpenick zu Berlin erhält derzeit einen solchen von 1.000,00 € pro Jahr. Dies variiert in den einzelnen Bezirken.

**Bibliotheks- und Kulturräumgesetze** gibt es auch in anderen Bundesländern, jedoch nur in neun von 16.

Um die Schulbibliotheken von ihrem Schattendasein zu befreien und das heißt, deren Sichtbarkeit zu erhöhen, besteht seit 2021 eine **Koordinierungsstelle für Schulbibliotheken** in Berlin. Sie hat unter anderem zum Ziel, eine Datenbank zur Erfassung der Bestände in allen Berliner Schulbibliotheken zu schaffen. Ein entsprechendes Pilotvorhaben mit der Open-Source-Software KOHA wurde bereits

umgesetzt.

(<https://www.berlin.de/sen/bildung/unterricht/medien/medienforum/koordinierungsstelle-schulbibliotheken/>, aufgerufen 07.10.2025) Außerdem ermöglicht die Koordinierungsstelle die Zusammenarbeit von schulbibliothekarischen Fachberater/innen in Berlin.

Wer in Deutschland im Bereich der Schulbibliotheken aktiv ist, kann zahlreiche Anregungen und Ermutigungen in anderen deutschsprachigen Gebieten Europas erhalten. Über das “**Portal Schulbibliotheken Österreich**”, <https://www.psoe.at/>, werden Informationen zu Schulbibliotheken, ihren Zusammenschlüssen, zur Bibliotheksdidaktik und weiterem mehr zugänglich gemacht.

In **Südtirol (Bolzano, Italien)** verfügt fast jede Schule über eine eigene Schulbibliothek. Die Gegend gilt damit als herausragendes “Beispiel guter Praxis”, <https://deutsche-kultur.provinz.bz.it/de/bibliotheken-und-lesen/rundum-schulbibliotheken> (aufgerufen am 15.09.2025).



Im **Osten** **Belgiens** wiederum ,  
[https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590\\_read-32276](https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590_read-32276),  
aufgerufen am 15.09.2025) ist man bereits zu einem anderen Sprachgebrauch übergegangen: Es ist von “Schulmediotheken” die Rede. Sie sind als Wissens- und Informationzentren, sowie Lese- und Kommunikationszentren der Schule konzipiert ([https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590\\_read-32276](https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590_read-32276), aufgerufen am 15.09.2025).

Und auch ein Blick nach **Schweden** lässt hoffen: Seit dem 1. Juli 2025 haben alle Schüler Schwedens einen Anspruch auf eine Schulbibliothek mit entsprechend fachkundigem Personal. ([https://www.schulmediothek.de/startseite16.html?id=1046&news\\_id=1205](https://www.schulmediothek.de/startseite16.html?id=1046&news_id=1205) und <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/nu-far-all-a-elever-ratt-till-bemannade-skolbibliotek2/>, aufgerufen am 15.09.2025)

## **2.6.2. Beeinträchtigung und Arbeitsvermittlung**

Zunächst eine Bemerkung zur **Terminologie**: Wir haben von unserem zweiten Praktikanten gelernt, dass das Wort „Beeinträchtigung“ negativ wahrgenommen wird. Die Aufmerksamkeit liegt auf einer Person und den Defiziten im Vergleich zu ‚Normalen‘ – wie man sie wahrnimmt. Der Praktikant schlug stattdessen vor, den Begriff „**Benachteiligung**“ bzw. „**kognitive**“ bzw. „**physische Benachteiligung**“ zu gebrauchen. Das Wort „Benachteiligung“ signalisiert, dass es in einer Gesellschaft Unterschiede gibt, diese aber – noch – nicht als gleichwertig berücksichtigt werden. Die Aufmerksamkeit liegt auf der Gesellschaft und ihrer Leistung, Unterschiede integrieren zu können.

Schulbibliotheken werden in Deutschland noch immer kaum wahrgenommen, in ihrer Bedeutung unterschätzt, bieten aber große Chancen für soziale und kulturelle Inklusion – sowohl der Kinder und Jugendlichen als auch für Menschen, die dort berufstätig sein möchten.



Wenn Menschen mit geistigen Benachteiligungen in diesem Berufsfeld tätig sein möchten, können sie jedoch in der Regel nur dann ein Normalarbeitsverhältnis aufnehmen, wenn sie den allgemeinen Anforderungen entsprechen. Mit Blick auf das Fachpersonal in Schulbibliotheken setzt dies eine Qualifikation als Bibliothekar, als FaMI (Fachangestellte für Medien und Informationsdienste) oder als Lehrer voraus. In den IFLA school library guidelines ist dies näher ausgeführt, <https://repository.ifla.org/rest/api/core/bitstreams/540c2aaaf-6581-4b3c-9f34-89597a1ed22b/content>, aufgerufen am 15.09.2025), page 25-29.

Erwähnt werden aber auch sogenannte „paraprofessionelle“ Mitarbeiter und Ehrenamtliche, die jeweils unter Anleitung von Fachpersonal in einer Schulbibliothek tätig sein können (S. 29-39). Sogenannte paraprofessionelle Mitarbeiter können u.a. auch Assistenten sein – und damit eher noch Personen, die aufgrund kognitiver Benachteiligungen auf ein Tätigkeitsprofil angewiesen sind, das diesen gerecht wird und es zugleich erlaubt, ihre Kompetenzen geltend zu machen.

Veränderungsprozesse hin zu mehr Inklusion im Bibliothekspersonal können auf beiden Seiten, Betrieb und Beschäftigter, ansetzen:

- Seitens einer Bibliothek bzw. Schule können **Assistenz-Stellen** dezidiert für Menschen mit Benachteiligungen geschaffen werden, deren Anforderungsprofile entsprechend ausgestaltet werden. Als zeitlicher Rahmen haben sich bei beiden Praktika ein Umfang von **25 Stunden pro Woche** bewährt. Arbeitgeber können in Kooperation mit Behindertenwerkstätten einen sogenannten **ausgelagerten Arbeitsplatz** ermöglichen. Dabei bleibt die Person im Vertragsverhältnis mit der betreuenden Einrichtung, arbeitet aber außerhalb dieser. Ein solcher Arbeitsplatz ist oftmals befristet und soll es ermöglichen, „berufspraktische und soziale Kenntnisse“ zu erwerben. Erfahrungen haben gezeigt, dass dieses Modell vor allem in kleinen und mittleren Betrieben angewandt werde (<https://www.bundestag.de/resource/blob/497904/14efe6fd351f31fc740d9b753412e906/wd-6-003-17-pdf-data.pdf>, aufgerufen am 15.09.2025).



- Seitens der potenziellen Beschäftigten, Menschen mit kognitiven und/oder physischen Benachteiligungen, wäre zu prüfen, ob neben einem **Praktikum** und einem **ausgelagerten Arbeitsplatz** auch die Möglichkeit bestünde, über sogenannte Ein-Euro-Jobs oder andere **Maßnahmen des JobCenters** entsprechend ihrer Fähigkeiten in einer Bibliothek tätig werden zu können. Dies setzt allerdings voraus, dass Menschen mit Benachteiligungen bereits auf dem Arbeitsmarkt tätig waren. Bei der Wahl der geeigneten Option unterstützt auch ein Betreuer oder **Job-Begleiter**, den Menschen mit Benachteiligung als individuelle Hilfe in Anspruch nehmen können.

Schulbibliotheken betreten mit der praktizierten Inklusion von Mitarbeitern mit Benachteiligungen neues Terrain. Sicher braucht es dafür einen gesunden Eigensinn, Mut, Ideen, ein klares Ziel und zugleich Offenheit für Chancen, die sich ‚unterwegs‘ bieten, um unbeirrt von administrativen, politischen und anderen Hürden Türen für mehr Inklusion zu öffnen.

### **2.6.3. Berufsberatung: Leitlinien und Förderinstrumente für Menschen mit Beeinträchtigungen**

Menschen mit kognitiven, physischen und psychischen Benachteiligungen – im allgemeinen Sprachgebrauch: Beeinträchtigungen – können vielfache Unterstützung in Anspruch nehmen. In Abhängigkeit von der jeweiligen Benachteiligung steht es ihnen ebenso frei, sich mit anderen zusammenzuschließen und selbst initiativ zu werden.

Da die jeweiligen Benachteiligungen sehr unterschiedlich ausfallen können, dürften Wege in die Erwerbsarbeit vor allem über Information und einzelfallspezifische Beratung erfolgen. Carrier guidelines müssen angesichts der heterogenen Gruppe von Menschen mit Benachteiligung eher allgemein ausfallen.

Die Agentur für Arbeit bietet auf ihrer Homepage Informationen zu Jobsuche und beruflicher Rehabilitation, desgleichen spezielle Hilfe und Unterstützung sowie persönliche Beratung (<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit->



Beeinträchtigungen, aufgerufen am 14.09.2025). Auf Websites von JobCentern muss man gezielt nach Unterstützungen suchen.

Daneben hat sich ein Markt an Wohlfahrtsverbänden etabliert. In Deutschland gehören dazu u.a. die Arbeiterwohlfahrt, der Deutsche Caritasverband (katholische Kirche), das Deutsche Rote Kreuz, die Diakonie Deutschland (evangelische Kirche), Der Paritätische Gesamtverband und andere. Sie alle unterstützen auch Menschen mit Benachteiligungen. Caritasverband und Diakonie bilden zusammen den weltweit größten Arbeitgeberverbund. Die neoliberal ausgerichtete Wirtschafts- und Sozialpolitik der letzten Jahrzehnte hatte eine Ökonomisierung der auch der Wohlfahrtsverbände zur Folge. Auch aus diesem Grund empfiehlt es sich, Informationen von mehreren Anbietern zu beziehen.

Neben den Wohlfahrtsverbänden sind zahlreiche Vereine und Initiativen zur Unterstützung von Menschen mit Benachteiligungen aktiv. Zu ihnen zählen unter anderem der Verein **Lebenshilfe** (<https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten>) und die **Aktion Mensch** (<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/menschen-mit-Beeinträchtigung-arbeitsmarkt>).

Als Zusammenschlüsse von Menschen mit Benachteiligungen, die auf dem Weg der Selbstorganisation versuchen, ihre Situation zu verbessern, sind die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. — ISL, <https://isl-ev.de/>, und die Arbeitsgemeinschaft für selbstbestimmtes Leben schwerstbehinderter Menschen e.V., <https://asl-berlin.de/>, bekannt geworden.



# Kapitel 3.

# Strukturierung der

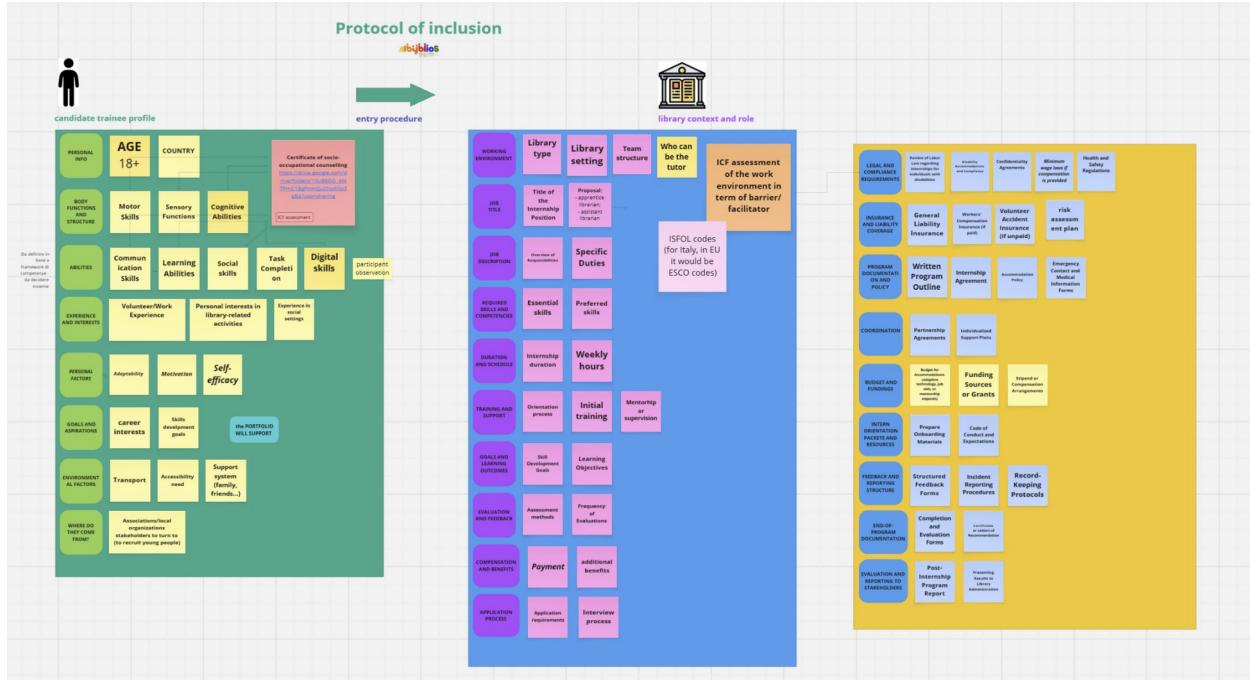
# Praktikumserfahrung: wichtige

# Aspekte

Das im Rahmen des Byblios-Projekts entwickelte **Inklusionsprotokoll** ist ein strategisches Instrument zur Unterstützung der **beruflichen Inklusion von Menschen mit leichter bis mittelschwerer geistiger Beeinträchtigung** in Bibliotheken. Dieses Protokoll ist das Ergebnis der Arbeit im Rahmen **des Arbeitspakets 3 (WP3)**, das auf zwei sich ergänzenden Aktivitäten basiert: einem **partizipativen** Aktionsforschungsprozess (**PAR**) und einer **Bedarfsanalyse**. An der internationalen PAR waren verschiedene Interessengruppen – Bibliothekare, Pädagogen, Behörden, zivilgesellschaftliche Organisationen und Berufsberater – aus fünf europäischen Ländern (Italien, Portugal, Deutschland, Rumänien und Spanien) beteiligt, um die sich wandelnde Rolle von Bibliotheken als Reaktion auf große gesellschaftliche Veränderungen zu untersuchen.

Parallel dazu wurden im Rahmen **der Bedarfsanalyse** insgesamt 119 Bibliothekare und 47 Interessengruppen befragt, um den **künftigen Qualifikationsbedarf des Bibliothekspersonals** zu ermitteln. Ziel dieser Maßnahme war es, das Profil des Bibliothekars zu überdenken und potenzielle **Karriereentwicklungen** zu identifizieren, wobei neue Prioritäten wie **digitale Kompetenzen** und **Mentoring-Fähigkeiten** im Vordergrund standen.

Das **Inklusionsprotokoll** wurde als Reaktion auf die in dieser Forschungsphase identifizierten Prioritäten, Chancen und Hindernisse strukturiert. Es bietet einen Rahmen für die Organisation sinnvoller Praktikumserfahrungen in Bibliotheken für Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen und stärkt gleichzeitig die soziale Rolle von Bibliotheken als inklusive, lernerzentrierte Räume.



Die **Strukturierung des Protokolls** begann mit einer **gemeinsamen Brainstorming-Sitzung auf Miro**, in der die Projektpartner die wichtigsten Aspekte für die Gestaltung inklusiver Praktikumswege identifizierten. Diese Kategorien wurden dann in einem gemeinsamen Arbeitsdokument zusammengefasst, verfeinert und im Rahmen des länderübergreifenden Dialogs validiert. Das Protokoll befasst sich mit mehreren Dimensionen, die die Qualität und Inklusivität einer Praktikumserfahrung prägen, darunter **die beteiligten Personen, die ausgeführten Aufgaben, der Ort des Praktikums und die Organisation der Einarbeitung und Betreuung**. Es steht auch im Einklang mit der Entwicklung eines innovativen **Karriere-E-Portfolios**, einem digitalen pädagogischen Tool, das den Lern- und Inklusionsprozess jedes Praktikanten dokumentiert und unterstützt.



## 3.1 Wer ist beteiligt?

Der erste grundlegende Aspekt, der im Protokoll zur Inklusion definiert ist, lautet „**Wer ist beteiligt?**“ und beschreibt die Rollen, Profile und Auswahlprozesse im Zusammenhang mit dem Praktikum.

Dieser Abschnitt konzentriert sich in erster Linie auf den **Praktikanten** und wird anhand eines detaillierten Formulars „Profil und Rolle des Praktikanten“ erläutert. Das Profil umfasst wesentliche **persönliche und soziodemografische Informationen** (wie Name, Land, Alter, Bildungsniveau, Lebensbedingungen und Beschäftigungsstatus) sowie gegebenenfalls **medizinische und funktionelle Diagnosen** unter Verwendung von Referenzen wie DSM-V- und ICF-Rahmenwerken. Darüber hinaus wird untersucht, ob die Person **in Behandlung** ist und welche **zusätzliche Unterstützung** oder **Zertifizierungen** erforderlich sein könnten.

Ein zentraler Teil dieses Abschnitts zielt darauf ab, **die Fähigkeiten, Stärken und Motivationen** des Bewerbers in Bezug auf die **Praktikumsstelle** zu verstehen und dabei Bereiche wie Kommunikations-, digitale und soziale Kompetenzen sowie Selbstwirksamkeit und Anpassungsfähigkeit zu untersuchen. Die Praktikanten werden dazu ermutigt, über ihre **Schwächen, Ziele und möglichen Hindernisse** nachzudenken, um realistische Erwartungen zu formulieren und die Unterstützung entsprechend anzupassen. In diesem Abschnitt werden auch frühere **Erfahrungen** (z. B. Freiwilligenarbeit oder Berufstätigkeit) sowie **Umweltfaktoren** wie Familie, Schule und Barrierefreiheit erfasst.

Der **Rekrutierungsprozess** bezieht Verbände, lokale Organisationen oder Netzwerke von Interessengruppen ein und gewährleistet so einen personalisierten und unterstützenden Ansatz bei **der Vermittlung von Kandidaten für Praktikumsstellen**.

Insgesamt gewährleistet diese Variable ein menschenzentriertes Design, das individuelle Profile mit integrativen Lern- und Arbeitsumgebungen im Kontext der Bibliothek in Einklang bringt.



## 3.2 Wo findet das Praktikum statt?

Der zweite wichtige Aspekt des Protokolls zur Inklusion befasst sich mit der Frage „**Wo findet das Praktikum statt?**“ und konzentriert sich dabei auf die Merkmale der Gastinstitution und das allgemeine Lernumfeld. Dieser Aspekt wird im Abschnitt „**Bibliothekskontext und Praktikum**“ ausführlich behandelt, der einen umfassenden Überblick über die **räumlichen, organisatorischen und pädagogischen Rahmenbedingungen** gibt, in denen das Praktikum stattfindet.

Das Formular beginnt mit der Angabe des **Gastlandes, der Stadt und der Bibliothek oder Einrichtung**, gefolgt von einer **Beschreibung der Praktikumserfahrung**, einschließlich der **Dauer, der Anzahl der Wochenstunden** und der **Art der Tätigkeiten**, die der Praktikant ausüben soll. Dazu können die Mithilfe bei der Katalogisierung, die Unterstützung von Leseförderungsveranstaltungen, die Mitarbeit bei der digitalen Archivierung oder die Begrüßung von Besuchern gehören.

Ein grundlegender Aspekt dieses Abschnitts ist die **Teamstruktur**, wobei hervorgehoben wird, wer den Praktikanten begleiten wird, einschließlich des **zuständigen Tutors** und anderer wichtiger Mitarbeiter. Das Protokoll fordert die Gastorganisation auf, das **Praktikums-Team** zu beschreiben und dessen Aufgaben bei der Unterstützung, Betreuung und Bewertung des Praktikanten anzugeben. Darüber hinaus muss definiert werden, welche **Fähigkeiten und Kompetenzen** für die Position **erforderlich sind**, darunter beispielsweise Kommunikationsfähigkeiten, grundlegende digitale Kenntnisse, zwischenmenschliche Fähigkeiten oder die Bereitschaft zur Teamarbeit.

Um eine angemessene Unterstützung zu gewährleisten, enthält das Protokoll einen eigenen Abschnitt, in dem die für den Praktikanten verfügbaren **Schulungs- und Unterstützungsmechanismen** beschrieben werden. Dazu können eine vorbereitende Einarbeitungsphase, fortlaufendes Mentoring, tägliche Briefings oder der Zugang zu technischen Tools oder zur Entwicklung von Soft Skills gehören. Jedes Praktikum muss durch **klar formulierte Ziele und Lernergebnisse** definiert sein, die auf das individuelle Profil des Praktikanten zugeschnitten sind. Diese Lernergebnisse



umfassen nicht nur die Erledigung von Aufgaben, sondern auch **die persönliche Entwicklung, Selbstständigkeit, Kommunikation und Problemlösung.**

Das **Bewertungs- und Feedback-System** ist ein weiterer wichtiger Bestandteil des Praktikumsumfelds. Es stellt sicher, dass sowohl der Praktikant als auch die aufnehmende Einrichtung einen **Reflexionsprozess** durchlaufen, der durch regelmäßige Feedback-Gespräche und abschließende Bewertungen unterstützt wird. In Bezug auf **Vergütung und Sozialleistungen** kann in diesem Abschnitt angegeben werden, ob eine finanzielle Unterstützung (z. B. Essensgutscheine, Fahrtkostenerstattung) gewährt wird, auch wenn die Praktika meist unbezahlt sind.

Abschließend wird in diesem Abschnitt der **Bewerbungs- und Zuordnungsprozess** beschrieben, in dem die Gastinstitution angibt, wie die Kandidaten ausgewählt werden und wie die Kompatibilität zwischen dem Profil des Praktikanten und den vorgeschlagenen Aktivitäten sichergestellt wird. Insgesamt gewährleistet dieser umfassende Ansatz, dass jedes Praktikum **inklusiv, strukturiert und unterstützend** ist und eine **sichere und sinnvolle Lernumgebung** bietet, die an die Bedürfnisse von Praktikanten mit geistiger Beeinträchtigung angepasst ist.

### 3.3 Was macht der Praktikant?

Der dritte Aspekt, „**Was macht der Praktikant?**“, konzentriert sich auf die **Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Lernziele**, die dem Praktikanten während seiner Tätigkeit zugewiesen werden. Im **Protokollformular zur Inklusion** wird dieser Aspekt im Abschnitt „**Bibliothekskontext und Praktikum**“ klar formuliert, in dem die Gastinstitutionen die **wichtigsten Aktivitäten und Aufgaben** des Praktikanten detailliert beschreiben müssen. Diese Aufgaben sind an das Profil und die Fähigkeiten des Praktikanten angepasst und so konzipiert, dass sie **sinnvoll, erreichbar und zunehmend anspruchsvoll** sind. Zu den Aktivitäten können die Unterstützung von Bibliotheksbenutzern, die Unterstützung bei der Ausleihe und Rückgabe von Büchern, die Mithilfe bei der Einrichtung von Leseecken, die Teilnahme an der Vorbereitung von Ausstellungen oder die Mithilfe bei der digitalen Archivierung und Katalogisierung unter Aufsicht gehören.



Das Protokoll betont, dass jede Aufgabe **mit spezifischen Lernzielen einhergehen** muss, die die persönliche und berufliche Entwicklung fördern. Diese Ziele zielen in der Regel darauf ab, **Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Kommunikation, Zusammenarbeit** und **Zeitmanagement** zu fördern. Die Aufgaben sind in einer einfachen, verständlichen Sprache beschrieben, um Klarheit zu gewährleisten und sie an die Fähigkeiten und Interessen der Praktikanten anzupassen. Das Dokument fordert die Gastinstitutionen außerdem dazu auf, die Aufgaben in **einem unterstützenden und integrativen Umfeld** zu gestalten, damit sich die Praktikanten eingebunden und nützlich fühlen und nach und nach mehr Selbstvertrauen in ihrer Rolle gewinnen.

Wichtig ist, dass die Aktivitäten nicht nur operativer, sondern auch **pädagogischer Natur** sind und den Praktikanten helfen, **Soft Skills und soziale Interaktionen** in einer realen Arbeitsumgebung zu entwickeln. Durch die Abstimmung der täglichen Aufgaben auf personalisierte Lernziele stellt das Protokoll sicher, dass das Praktikum sowohl einen **praktischen Beitrag zur Bibliothek** leistet als auch eine **strukturierte Lernreise** darstellt, die **die berufliche Entwicklung und Selbstwirksamkeit** der Praktikanten unterstützt.

## 3.4 Die Rolle des Tutors

Der Tutor/die Tutorin spielt eine zentrale Rolle bei der Sicherstellung der Qualität, Konsistenz und Inklusivität der Praktikumserfahrung. Als Mentor\*In bietet der/die Tutor\*in während des gesamten Praktikums **kontinuierliche Anleitung, Unterstützung und Auswertung** und hilft dem Praktikanten, seine Aufgaben zu bewältigen und in einer sicheren, strukturierten Umgebung zu lernen.

Der Mentoring-Prozess wird eng durch das **Karriere-E-Portfolio** unterstützt, ein digitales Tool, das auf Padlet<sup>2</sup> gehostet wird und in dem Fortschritte anhand von Lernzielen, Reflexionen, multimedialen Nachweisen und Feedback dokumentiert werden. Das E-Portfolio fördert die aktive Selbstbewertung und ermöglicht es den

---

2 <https://it.padlet.com>



Tutoren, ihre Unterstützung auf die sich wandelnden Bedürfnisse jedes Praktikanten individuell zuzuschneiden.

Die im Rahmen des Byblios-Projekts gesammelten länderübergreifenden Daten zeigen, dass sich Bibliothekare **der Bedeutung von Tutoring- und Mentoring-Fähigkeiten** für die Unterstützung inklusiver Praktikumserfahrungen stark bewusst sind. Eine große Mehrheit der Befragten in allen Ländern **erkennt Tutoring als eine zentrale Aufgabe ihrer Rolle an**, und die meisten fühlen sich sicher darin, während des Praktikums Mentoring anzubieten. Bemerkenswert ist die große Offenheit gegenüber der Aufnahme und Betreuung von Praktikanten mit geistigen Beeinträchtigungen, was eine **positive Einstellung gegenüber Inklusion** widerspiegelt.

Die Daten deuten jedoch auch auf einen **wachsenden Bedarf an strukturierter Unterstützung und Schulung in Mentoring-Praktiken** hin, insbesondere in Bereichen wie personalisierter Beratung, Kommunikationsstrategien und der Nutzung digitaler Tools wie dem Karriere-E-Portfolio. Bibliothekare, die im Tutoring tätig sind, erkennen die Notwendigkeit, ihre **Mentoring-Fähigkeiten, ihre digitalen Kompetenzen und ihre Kommunikationsfähigkeiten** zu stärken, **um Praktikanten mit geistigen Beeinträchtigungen effektiv unterstützen zu können**.

Diese Ergebnisse bestätigen, dass Bibliothekare gut positioniert sind, um als integrative Mentoren zu fungieren, vorausgesetzt, sie **verfügen über geeignete Ressourcen und pädagogische Rahmenbedingungen**. Investitionen in diese Aspekte – durch spezielle **Schulungen, die Entwicklung von Ressourcen, Peer-Tutoring-Systeme und die Inklusion anderer Fachleute in der Anfangsphase** – sind ein grundlegender Schritt, um positive Einstellungen in effektive und inklusive Mentoring-Praktiken umzusetzen. Diese Investition kommt nicht nur den Auszubildenden zugute, sondern dem gesamten Bibliotheksökosystem, indem sie eine Kultur der Unterstützung, Inklusion und des kontinuierlichen Lernens fördert.

Tutoren werden als entscheidend für die Förderung von Inklusion, die Beseitigung von Stereotypen und die Förderung des gegenseitigen Lernens innerhalb des Bibliotheksteams angesehen. Bei der Mentorenbeziehung geht es nicht nur um Aufsicht, sondern auch darum, **Vertrauen aufzubauen, Selbstständigkeit** zu fördern



und sicherzustellen, dass sich der Praktikant als geschätztes Mitglied der **Bibliotheksgemeinschaft** fühlt.

### 3.5 Zugangs- und Einstiegsverfahren

Die Zugangs- und Einarbeitungsverfahren im Byblios-Protokoll zur Inklusion sind darauf ausgelegt, sowohl **die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften als auch eine inklusive Unterstützung** für Praktikanten mit geistiger Beeinträchtigung zu gewährleisten und gleichzeitig bürokratische Hürden zu minimieren. Der Abschnitt „Praktikumsdokumentation“ des Protokolls enthält einen umfassenden Rahmen, beginnend mit den wichtigsten rechtlichen und Compliance-Anforderungen wie **der Einhaltung der Arbeitsgesetze** in Bezug auf Praktika für Menschen mit Beeinträchtigungen, **Vertraulichkeitsvereinbarungen, Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie Mindestlohngesetzen**. Besonderes Augenmerk wird auf **die Unterbringung und Einhaltung von behindertengerechten Maßnahmen** gelegt, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Schutzbestimmungen während des gesamten Praktikums vollständig eingehalten werden.

Das Protokoll enthält auch **Bestimmungen zu Versicherungen und Haftpflichtschutz**, einschließlich allgemeiner Haftpflicht-, Entschädigungs- und Unfallversicherungen, die durch einen maßgeschneiderten Risikobewertungsplan unterstützt werden.

Die Programmdokumentation besteht aus einer schriftlichen Übersicht über das Praktikum, **einer Vereinbarung zwischen den Parteien, einer Unterkunftsrichtlinie, Formularen für Notfallkontakte und medizinische Angaben sowie Hilfsmitteln für Tuteure**, darunter Leitfäden.

Eine bestimmte Person innerhalb des Byblios-Projekts ist dafür verantwortlich, die Einarbeitung zu überwachen, die Aktivitäten zu kontrollieren und sicherzustellen, dass das Praktikum mit den Bildungszielen des Projekts übereinstimmt. Das Protokoll enthält auch detaillierte Angaben **zu Koordinierungsmechanismen**, wie **formelle Partnerschaftsvereinbarungen** und **individuelle Unterstützungspläne**, sowie zu



**Budget- und Finanzierungsstrategien** zur Deckung von adaptiven Technologien, Arbeitshilfen, Mentorenvergütungen und möglichen Zuschüssen oder Vergütungsvereinbarungen.

Um den Einarbeitungsprozess zu erleichtern, könnte ein **Orientierungspaket für Praktikanten** bereitgestellt werden, das wichtige Materialien wie einen **Verhaltenskodex** und **Erwartungen** enthält. Das Protokoll definiert eine klare **Feedback- und Berichtsstruktur**, einschließlich Feedback-Formularen, Berichtsverfahren und der Verwendung des E-Portfolios zur Dokumentation.

Am Ende des Praktikums werden **Abschlussunterlagen** wie Abschlussformulare und Zertifikate oder Empfehlungsschreiben erstellt, gefolgt von einer Bewertung und Berichterstattung an die Beteiligten, einschließlich eines Berichts nach Abschluss des Praktikums und einer Präsentation der Ergebnisse vor der Bibliotheksverwaltung. Schließlich verbindet eine Datenanalysekomponente die Einarbeitung mit der Wirkungsbewertung, wobei erste Umfragen und Abschlussgespräche kombiniert werden, um die Lernergebnisse zu bewerten, die Praktiken zu verbessern und zukünftige Iterationen des Protokolls zu unterstützen.



## **Kapitel 4.**

# **Erfahrungen mit nationalen Praktika**

Dieses Kapitel stellt die nationale Umsetzung des BYBLIOS-Protokolls zur Inklusion in fünf europäischen Ländern vor: Italien, Portugal, Spanien, Rumänien und Deutschland. Jedes Land hat den gemeinsamen Rahmen an seinen lokalen Bildungs-, Sozial- und Kulturkontext angepasst, dabei jedoch die gemeinsamen Ziele beibehalten: die Förderung inklusiver Praktika für junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in Bibliotheken, die Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Interessengruppen und die Erforschung der transformativen Rolle von Bibliotheken als Orte der Teilhabe, des Lernens und des gesellschaftlichen Engagements.

Anhand dieser Fallstudien beleuchtet das Kapitel sowohl gemeinsame Muster als auch unterschiedliche Ansätze, die sich aus dem jeweiligen nationalen Kontext ergeben. Die Analyse konzentriert sich auf die wichtigsten Phasen der Praktika – von der Vorbereitung und Durchführung bis hin zur Überwachung und Auswertung – und veranschaulicht die erzielten Erfolge, die Herausforderungen und die gewonnenen Erkenntnisse.

Besonderes Augenmerk wird darauf gelegt, wie die Anwesenheit der Praktikanten die täglichen Abläufe in den Bibliotheken verändert, das Bewusstsein für Inklusion geschärft und bedeutende soziale und berufliche Auswirkungen für alle Beteiligten hervorgerufen hat. Zusammengenommen zeigen diese Erfahrungen, dass Inklusion in Bibliotheken nicht nur möglich ist, sondern auch als Vorbild für andere Kultur- und Bildungseinrichtungen in ganz Europa dienen kann.



## 4.1 Italien

### **4.1.1. Gestaltungsprozess: Auswahl der Schulbibliothek**

Das Praktikum wurde nach einer personenzentrierten, inklusiven und forschungsorientierten Methodik konzipiert. Im Kern erkannte das Projekt, dass Inklusion nicht durch standardisierte Lösungen erreicht werden kann, sondern durch ein sorgfältiges Gleichgewicht zwischen Struktur, Flexibilität und kontinuierlicher Reflexion. Tatsächlich basierte die gesamte Initiative auf einem partizipativen Aktionsforschungsansatz (PAR). Das bedeutete, dass der Tutor die Gestaltung der Aufgaben während des gesamten Programms kontinuierlich beobachtete, reflektierte und anpasste. Anstatt das Praktikum als festen Weg zu betrachten, war der Prozess dynamisch und iterativ: Wenn ein Praktikant eine Aufgabe als zu komplex empfand, konnte sie in kleinere Schritte unterteilt werden; wenn sich unerwartete Stärken zeigten, konnten die Aufgaben entsprechend erweitert werden. Auf diese Weise wurden die Lernergebnisse nicht nur gemessen, sondern aktiv mitgestaltet, wobei jede Anpassung in die Gestaltung des folgenden Tages einfloss.

Die Praktika wurden in der Schulbibliothek des **Istituto Comprensivo di Spoltore**<sup>3</sup> (PE) durchgeführt, das sich in der Stadt Spoltore in der Region Abruzzen in Mittelitalien befindet. Die Auswahl der Schule und ihrer Bibliothek als Praktikumsort war ein natürlicher Prozess. Der Bibliothekskoordinator war bereits während der Fokusgruppen engagiert und zeigte von Anfang an große Begeisterung für das Projekt, während der Schulleiter sofortige Unterstützung und Offenheit bot. Dies unterstreicht ein Schlüsselement für den Erfolg solcher Initiativen: den **Kontext**. Das Vorhandensein eines aufgeschlossenen und kooperativen institutionellen Umfelds ist nicht nur ein Förderfaktor, sondern auch eine Voraussetzung für eine sinnvolle Beteiligung und nachhaltige Ergebnisse.

Die Bibliothek ist in drei Hauptbereiche gegliedert, die auf das Alter der Kinder und die verschiedenen Aktivitäten wie Ausleihen, Zurückgeben und Entdecken von Büchern zugeschnitten sind.

---

<sup>3</sup> <https://www.icspoltore.edu.it/new/>



1. Ausleih-/Rückgaberaum. Dieser Raum ist in erster Linie für jüngere Kinder gedacht und enthält Bücher für Leseanfänger. Hier befindet sich einer der beiden Computer, die für die Ausleihe und Rückgabe von Büchern genutzt werden. Der Hauptvorteil besteht darin, dass die Kinder alle ihre Aufgaben in einem Raum erledigen können: Sie können ein Buch auswählen, es gegebenenfalls zurückgeben und ein neues ausleihen, ohne sich an einen anderen Ort begeben zu müssen.

2. Mehrzweckraum. In diesem Raum stehen Regale mit Büchern für etwas ältere Kinder, die hier stöbern und selbstständig ihre Lieblingsbücher auswählen können. Der großzügige Raum und die Anordnung der Regale fördern die Bewegungsfreiheit und die persönliche Entdeckung der Bücher.

3. Flur / Atrium. Der Flur, der fast mit dem Atrium übereinstimmt, beherbergt Regale, die nach Themenbereichen unterteilt sind: Abenteuer, Geronimo Stilton, Klassiker, Comics, Freundschaft, Krimis und so weiter. Dieser Bereich ist für ältere Kinder gedacht und bietet ihnen die Möglichkeit, frei in den Titeln zu stöbern.

Am Eingang zum Korridor befindet sich die Rezeption/der Empfang mit einem zweiten Computer für Ausleihen und Rückgaben, der besonders für ältere Kinder nützlich ist. Neben dem Schalter steht eine Box für Rückgaben, sodass die Kinder ihre Bücher dort abgeben und sofort die Regale durchstöbern können, ohne zurückgehen zu müssen.

Die physischen und organisatorischen Merkmale der Schulbibliothek spielten eine zentrale Rolle bei der Gestaltung der Praktikumserfahrung. Durchdacht gestaltete Räume, technologische Ressourcen und strukturierte Arbeitsabläufe schufen ein unterstützendes Umfeld, das sowohl den Erwerb von Fähigkeiten als auch die soziale Teilhabe der Praktikanten förderte. Gleichzeitig machten bestimmte strukturelle und betriebliche Einschränkungen Bereiche deutlich, in denen Anpassungsstrategien erforderlich waren, wodurch die Auszubildenden Problemlösungsfähigkeiten und Resilienz entwickeln konnten.



## Fördernde Faktoren (räumliche und organisatorische Merkmale der Bibliothek)

- + **Barrierefreiheit und Raumaufteilung.** Da es sich um eine öffentliche Schule handelt, konnten wir zunächst einmal die Einhaltung aller Barrierefreiheitsstandards gewährleisten: eine Rampe für Schüler mit Beeinträchtigung, Unterstützung durch ATA-Mitarbeiter. Die Anordnung der Räume auf derselben Etage und die Barrierefreiheit des Gebäudes förderten die sichere Mobilität, Bewegung und aktive Erkundung (e150 Produkte und Technologien für die Planung und den Bau von Gebäuden für die öffentliche Nutzung). Die großzügige Raumaufteilung förderte die sichere Bewegung und reduzierte die Reizüberflutung, was die aktive Erkundung und Beteiligung begünstigte → d460 Sich an verschiedenen Orten bewegen.
- + **Nach Alter und Aktivität strukturierte Bereiche.** Nach Alter und Aktivität strukturierte Bereiche (Ausleih-/Rückgaberaum, Mehrzweckraum, Flur/Atrium) sorgten für Vorhersehbarkeit, förderten das Verständnis, reduzierten die kognitive Belastung und erleichterten die Erledigung der zugewiesenen Aufgaben. Die thematische Organisation der Bücher unterstützte die visuelle Orientierung und die Organisation der Bibliotheksräume → d840 Ausbildung / d825 Ausbildung am Arbeitsplatz (da die strukturierte Umgebung den Lernkontext stärkt).
- + **Räumliche Merkmale:** Was die physischen und baulichen Eigenschaften des Gebäudes betrifft, so ist die Bibliothek ein heller Raum, der reichlich mit natürlichem und künstlichem Licht beleuchtet ist, mit hellen und einladenden Farben, einer dynamischen und anregenden Atmosphäre und so organisiert, dass sie für alle Nutzer uneingeschränkt zugänglich ist. (e150 Produkte und Technologien für die Planung und den Bau von Gebäuden für die öffentliche Nutzung)
- + **Technologie und Geräte.** Die Bibliothek verfügt über zwei Computer, einen für jeden Praktikanten, zwei Etikettenscanner/-lesegeräte und Ultrabreitband-WLAN. Alle Räume sind über LAN und WLAN miteinander verbunden. Dadurch konnten wir uns auf zwei wichtige Indikatoren konzentrieren: erstens die Schulung und den Erwerb von Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Bibliowin-Plattform (e130 Produkte und Technologien für die Schulung); zweitens haben wir das Gelernte mit der Arbeit eines Bibliotheksassistenten sowie mit der Dokumentation der geleisteten Arbeit verknüpft. (e135 Produkte und Technologien für die Arbeit).



+ **Soziale Aspekte.** Durch die direkte Einbindung der Kinder und des Komitees freiwilliger Mütter konnten die Praktikanten sowohl mit Bibliotheksbenutzern als auch mit Kollegen und Mitarbeitern interagieren. Die Möglichkeit, einen kleineren Raum und Automaten mit kleinen Snacks und Kaffee auf derselben Etage zu nutzen, ermöglichte es uns außerdem, am relationalen Aspekt zu arbeiten. → d750 Informelle soziale Beziehungen (da die Auswahl der Bücher mit Gleichaltrigen, Kindern oder Freiwilligen besprochen wurde, wodurch der Raum mit sozialer Teilhabe verbunden wurde) und e325 Bekannte, Gleichaltrige, Kollegen, Gemeindemitglieder (Förderung der Beziehungsdynamik zwischen Kollegen, Freiwilligen und Tutoren).

### **Barrieren (räumliche und organisatorische Merkmale der Bibliothek)**

- **Räumliche Einschränkungen.** Einige Regale waren etwas hoch und für die Praktikanten schwer zu erreichen, was ihre vollständige Unabhängigkeit bei der Beratung und Neugestaltung der Räume einschränkte (e150 Produkte und Technologien für die Planung und den Bau von Gebäuden für die öffentliche Nutzung). Dies ermöglichte es ihnen jedoch, an der Lösung von Problemen zu arbeiten und Anfragen von Kollegen, Freiwilligen und Tutoren zu unterstützen.

- **Logistische Herausforderungen.** Der Wechsel zwischen zwei oder drei verschiedenen Räumen konnte in einigen Fällen von Vorteil sein, da er die Praktikanten zu Bewegung anregte; in anderen Fällen stellte er jedoch eine logistische Herausforderung dar (d460 Wechsel zwischen verschiedenen Standorten – Eingeschränkte Mobilität).

- **Kognitive Anforderungen bei der Katalogisierung.** Eine weitere Einschränkung bestand darin, dass die Etiketten auf den Büchern klein waren und viele Zahlencodes enthielten, was kognitiv anspruchsvoll sein und den Ausleih-/Rückgabeprozess verlangsamen konnte. → e130 Produkte und Technologien für die Bildung (da die Katalogisierungswerzeuge nicht vollständig zugänglich waren). Die Lösung bestand darin, eine Lupe anzuschaffen, was jedoch nicht den erhofften Erfolg brachte. Infolgedessen kam es zu einigen Verzögerungen bei der Einordnung der Bücher in die Regale.



- **Technische Störungen.** Darüber hinaus funktionierte manchmal ein Scanner nicht oder war nicht verfügbar, was gelegentlich den Arbeitsablauf unterbrach und zu Verzögerungen führte → e135 Produkte und Technologien für die Beschäftigung. Die Lösung bestand darin, die Codes analog, einen nach dem anderen, in die Leiste einzugeben.

- **Überfüllte und laute Momente.** Manchmal stellten sie eine Herausforderung für die emotionale Regulierung der Auszubildenden dar und erforderten externe Vermittlung → e325 Bekannte, Kollegen, Gemeindemitglieder (Kinder und Mütter).

Diese Elemente waren nicht nur Hindernisse, sondern boten auch sinnvolle Gelegenheiten, Problemlösungs-, Koordinations- und Kooperationsstrategien zu üben. Insgesamt fungierten die räumlichen und organisatorischen Merkmale der Bibliothek als Förderer für die Entwicklung von Fähigkeiten, soziale Interaktion und reflektierendes Lernen, während kleinere Einschränkungen wertvolle Erfahrungen für die Anpassung von Strategien und die Stärkung der Autonomie innerhalb der Lernumgebung boten.

#### **4.1.2. Gestaltungsprozess: Auswahl der Teilnehmer**

Erstens erfolgte die Auswahl der Teilnehmer nach dem Prinzip der begründeten Stichprobeneziehung, einer methodischen Entscheidung, die besonders für den Bereich der kognitiven Beeinträchtigung geeignet ist, wo die individuellen Unterschiede selbst innerhalb derselben Diagnose erheblich sind. Ein randomisierter Ansatz hätte weder eine sinnvolle Beteiligung noch eine Übereinstimmung mit den Projektzielen gewährleistet. Stattdessen lag der Schwerpunkt darauf, Kandidaten zu identifizieren, deren Profile für die Ziele des Praktikums relevant waren, deren Familien Interesse und Unterstützung zeigten und deren funktionelle Fähigkeiten es ihnen ermöglichten, von der Erfahrung zu profitieren und einen Beitrag dazu zu leisten. **In diesem Rahmen wurden zwei junge Frauen mit Down-Syndrom ausgewählt.** Sie wurden in die breitere Kategorie der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aufgenommen, erfüllten jedoch die primären funktionalen Anforderungen, die notwendig waren, um sich sinnvoll an Bibliotheksaufgaben zu beteiligen. Diese Anforderungen wurden unter



Bezugnahme auf das ICF-Rahmenwerk definiert, um eine evidenzbasierte und international vergleichbare Bewertung zu gewährleisten. Zu den wichtigsten Kompetenzbereichen gehörten:

- Verwendung digitaler Geräte (ICF: e135): Fähigkeit, Computer, Scanner und Telefone zu bedienen, einschließlich der Anmeldung bei Plattformen und der Navigation in Software-Schnittstellen.
- Lesefähigkeiten (ICF: d140): Fähigkeit, Anweisungen, Buchbeschriftungen und Klassifizierungscodes zu entschlüsseln.
- Schreibfähigkeiten (ICF: d145): Fähigkeit, kurze schriftliche Notizen zu verfassen oder Daten in das Bibliothekssystem einzugeben.
- Rechenfertigkeiten: Fähigkeit, numerische Informationen zu verstehen und anzuwenden, insbesondere für Buchcodes und Regale.
- Räumliche Orientierung: Fähigkeit, sich in der Bibliotheksumgebung zurechtzufinden, Bereiche zu erkennen und Materialien gemäß Klassifizierungssystemen zu ordnen.

Das Auswahlverfahren wurde in Zusammenarbeit mit lokalen Verbänden durchgeführt und von einer Familie unterstützt, die sich bereits für das Projekt engagiert. Anstelle eines formellen Vorstellungsgesprächs diente das erste Treffen als Beobachtungsgespräch, bei dem praktische Fähigkeiten, Selbstständigkeit bei der Ausführung von Aufgaben, Kommunikationsfähigkeiten und Motivation sorgfältig bewertet wurden. Diese Vorabbewertung bestätigte, dass beide Kandidaten die funktionalen Anforderungen erfüllen konnten und das Potenzial hatten, im Rahmen des Praktikums Fortschritte zu erzielen.

Darüber hinaus wurde das Praktikum so konzipiert, dass es ein strukturiertes und unterstützendes Umfeld bietet, in dem die Praktikanten aktiv zum täglichen Betrieb der Schulbibliothek貢献en und gleichzeitig ihre beruflichen und persönlichen Fähigkeiten weiterentwickeln können. Der Praktikant unterstützt den täglichen Betrieb der Bibliothek, hilft Kindern beim Ausleihen und Zurückgeben von Büchern, verwaltet die Bibliotheksressourcen und trägt zur Organisation und Dokumentation



der Bibliotheksaktivitäten bei. Die Praktikanten entwickeln Kompetenzen in den Bereichen Bibliotheks er Betrieb, digitale Kompetenz, Einbindung von Schülern und organisatorische Fähigkeiten. Sie gewinnen Selbstvertrauen in der Unterstützung von Bibliotheksdiensten, der Verwaltung von Ressourcen und der Mitwirkung an Bildungsinitiativen. Insbesondere wurden die Aufgaben und Pflichten aus den ESCO-Deskriptoren für das Bibliotheksprofil übernommen und vereinfacht, um die Zugänglichkeit und die Anpassung an die Fähigkeiten von Praktikanten mit kognitiven Beeinträchtigungen zu gewährleisten.

#### Kernaufgaben:

- Bibliotheksmaterialien organisieren: Unterstützung beim Einräumen, Ordnen und Sicherstellen der Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von Büchern nach thematischen und altersbezogenen Kategorien.
- Ausleihe und Rückgabe verwalten: Bedienung des *Bibliowin*-Systems für die Ausleihe und Rückgabe von Büchern, einschließlich Scannen von Ausweis-Karten, Identifizieren und Erfassen ausgeliehener Medien und Überprüfen früherer Ausleihen.
- Besucher betreuen: Kinder willkommen heißen und ihnen die grundlegenden Abläufe in der Bibliothek erklären, dabei freundlich und integrativ Hilfe anbieten.
- Pflege der Bibliotheksumgebung: Beitrag zur Sauberkeit und Funktionsfähigkeit der Bibliothek, Sicherstellung, dass Materialien, Möbel und Geräte am Ende jeder Sitzung ordnungsgemäß angeordnet sind.
- Zusammenarbeit mit anderen: Arbeiten Sie mit Freiwilligen, Mitarbeitern und Kollegen zusammen und fördern Sie Teamarbeit, Kommunikation und soziale Interaktion.
- Grundlegende Technologien nutzen: Digitale Kompetenz durch die Bedienung von Computern, Scannern und Online-Plattformen (z. B. *Bibliowin*, Padlet) zur Unterstützung von Bibliotheksaufgaben und Dokumentation üben.



Durch diese Aktivitäten konnten die Praktikanten praktische Kompetenzen in den Bereichen Bibliotheksbetrieb, digitale Kompetenz, Studentenengagement und organisatorische Fähigkeiten entwickeln. Darüber hinaus ermöglichte ihnen die strukturierte Natur der Aufgaben, Selbstvertrauen in der Unterstützung von Bibliotheksdiensten, der Verwaltung von Ressourcen und der Mitwirkung an Bildungsinitiativen aufzubauen und gleichzeitig ihre Problemlösungsfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeiten und soziale Teilhabe zu stärken.

#### **4.1.3. Beschreibung der Erfahrung**

Das Praktikum dauerte insgesamt 40 Stunden, mit zwei Treffen pro Woche, in der Regel montags und freitags. Anfangs hielten wir zweistündige Treffen ab, reduzierten sie jedoch später auf 1 bis 1,5 Stunden pro Sitzung. Diese Anpassung passte nicht nur besser zum Zeitplan der Bibliothek und zur Aufmerksamkeitsspanne der Praktikanten, sondern ermöglichte es uns auch, das Praktikum über einen längeren Zeitraum – von Februar bis Mai – zu verlängern, wodurch eine schrittweise und effektivere Lernerfahrung gewährleistet wurde.

Das Praktikumsprogramm wurde durch eine **vielschichtige Mentoren- und Betreuungsstruktur** unterstützt. Der Universitätsdozent, ein Soziologe und Sozialarbeiter, gab Anleitung zur Aufgabenorganisation, regte zum Nachdenken über die geleistete Arbeit an und half den Praktikanten, ihre Rolle im Bibliothekskontext zu verstehen. Die Lehrerin Chiara, die als Bibliothekarin und Bezugsperson vor Ort fungierte, erklärte Schritt für Schritt die Abläufe in der Bibliothek und stand während der gesamten Zeit mit Rat und Tat zur Seite. Ehrenamtliche Mütter beteiligten sich aktiv an Rollenspielen und der zwischenmenschlichen Unterstützung und schufen so eine sichere und einladende Umgebung. Gelegentlich leisteten auch Mitarbeiter der Schule einen Beitrag, insbesondere in Zeiten mit hohem Schüleraufkommen.

Die Leistung der Auszubildenden wurde kontinuierlich überwacht durch:

- Direkte Beobachtung durch den Universitätsdozenten, der die Erledigung der Aufgaben, die Selbstständigkeit und die Interaktion mit Kindern und Mitarbeitern notierte.



- Padlet-Einträge, in denen die Auszubildenden ihre Lernerfahrungen reflektierten und visuelle Dokumentationen austauschten.
- Feedback von Bibliotheksmitarbeitern und Freiwilligen, das zusätzlichen Kontext lieferte und Bereiche für Unterstützung oder Weiterentwicklung aufzeigte.

Die Bewertung erfolgte zu Beginn und am Ende des Praktikums, während in der Mitte eine kontinuierliche Überwachung stattfand. Um die Wirksamkeit des Praktikums zu bewerten und die Fortschritte der Teilnehmer zu überwachen, haben wir eine duale Bewertungsstrategie gewählt, die sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte kombiniert. Dieser Ansatz stellte sicher, dass die Lernergebnisse nicht nur in Bezug auf den Erwerb messbarer Fähigkeiten erfasst wurden, sondern auch in Bezug auf persönliches Wachstum, Selbstständigkeit und soziale Inklusion. Die quantitative Bewertung basierte auf dem ESCO-Rahmenwerk, das durch künstliche Intelligenz angepasst und vereinfacht wurde, um den kognitiven Profilen der Auszubildenden zu entsprechen, während die qualitative Bewertung durch die Analyse des digitalen Portfolios (Padlet) erfolgte, in dem Erfahrungen, Reflexionen und Selbstbewertungen gesammelt wurden.

Zusammen ergaben diese sich ergänzenden Methoden ein umfassendes Bild der Lernergebnisse der Auszubildenden, wodurch die Bewertung sowohl standardisiert (abgestimmt auf die Referenzsysteme der EU) als auch personenbezogen (unter Berücksichtigung der individuellen Entwicklungsverläufe jedes Teilnehmers) war.

**Einführungsschulung und Anleitung.** Das Praktikum begann mit einer Orientierungsveranstaltung, die einen strukturierten Einstieg in die Praktikumserfahrung bieten sollte. Der Tag begann mit einer Begrüßungsrede, in der die Universitätsdozentin Chiara, die beiden Praktikanten und die ehrenamtlichen Mütter vorgestellt wurden. Es folgte ein kurzer Austausch über bisherige Erfahrungen mit Praktika, um den Kontext des Praktikums zu verdeutlichen und die Erwartungen zu bekräftigen. Im Rahmen der Einführungsschulung wurden die Praktikanten durch die Bibliothek und die Räumlichkeiten der Schule geführt. Frau Chiara (verantwortlich für die Schulbibliothek) stellte die verschiedenen Bereiche der Bibliothek vor, erklärte die Organisation der Regale nach Genres und stellte die Rolle der Bibliotheksassistentin vor, wobei sie sich auf die Aufgaben der Ausleihe und Rückgabe



von Büchern konzentrierte. Während dieser Sitzung zeichnete der Universitätsbetreuer ein Video der Aktivitäten auf, damit die Praktikanten später die Erklärungen noch einmal ansehen und das Gelernte in ihrem eigenen Tempo festigen konnten. Ein wichtiger Moment der Orientierung war die Erläuterung des Zusammenhangs zwischen einem Praktikum und einer realen Berufserfahrung, wobei Verantwortung, Professionalität und der Erwerb übertragbarer Fähigkeiten hervorgehoben wurden.

### Aufgabenbasierte Aktivitäten

**AUFGABE 1: Ausleihe von Büchern.** Bei der ersten Aufgabe ging es darum, den Auszubildenden beizubringen, wie sie die Ausleihe von Büchern selbstständig verwalten können. Mithilfe des **Bibliowin-Ausleihsystems** meldeten sich die Auszubildenden mit ihren persönlichen Zugangsdaten an, scannen Bibliotheksausweise und Buchcodes und schlossen den Ausleihvorgang ab. Diese Aktivität förderte **technische Fähigkeiten**, sequentielles Arbeiten und Gedächtnisleistung (ICF: b144, d220) sowie die Konzentrationsfähigkeit (d160) und die Problemlösungsfähigkeit (d175). Unter anfänglicher enger Aufsicht durch den Tutor erlangten die Auszubildenden nach und nach Selbstständigkeit und zeigten ihre Fähigkeit, Aufgaben selbstständig unter Einhaltung der Bibliotheksvorschriften auszuführen.

**AUFGABE 2: Buchrückgaben.** Die zweite Aufgabe konzentrierte sich auf Buchrückgaben. Die Auszubildenden lernten, zurückgegebene Bücher zu scannen, Datensätze im System zu aktualisieren und die nächste Transaktion vorzubereiten. Diese Aufgabe förderte Genauigkeit, Reihenfolge und Detailgenauigkeit und gab den Auszubildenden gleichzeitig die Möglichkeit, sich in der Einhaltung von Verfahren und der selbstständigen Entscheidungsfindung zu üben (ICF: d177, d220). Mit der Zeit waren sie in der Lage, Rückgaben mit minimaler Aufsicht zu verwalten und zeigten dabei Selbstvertrauen und Kompetenz in den Kernprozessen der Bibliothek.

**AUFGABE 3: Regalorganisation.** Die Regalorganisation wurde in zwei Teilaufgaben unterteilt:

- **AUFGABE 3.1 – Bereich für Erstleser:** Die Auszubildenden ordneten Bücher für jüngere Kinder nach Größe, Sichtbarkeit und Zugänglichkeit. Diese Aufgabe



förderte **die Feinmotorik e Koordination** (ICF: d440), das räumliche Bewusstsein (d460) und das logische Denken und stärkte gleichzeitig das Verantwortungsbewusstsein für die Aufrechterhaltung einer einladenden und ordentlichen Umgebung.

- **AUFGABE 3.2 – Andere Bereiche:** Die Auszubildenden wurden darin geschult, Buchcodes zu interpretieren, sie dem richtigen Regal zuzuordnen und Materialien in anderen thematischen Bereichen zu organisieren. Durch Wiederholung und angeleitete Übungen lernten sie, sich selbstständig in der Bibliothek zurechtzufinden und systematische Strategien zum Einräumen von Büchern anzuwenden, wodurch sowohl **ihre räumliche Orientierung als auch ihre exekutiven Funktionen** gestärkt wurden.

**AUFGABE 4: Überprüfung früherer Ausleihen vor der Ausleihe.** Die Auszubildenden lernten, vor der Ausgabe neuer Bücher zu überprüfen, ob die Kinder frühere Bücher zurückgegeben hatten. Diese Aufgabe stärkte die Aufmerksamkeit für Details, die sequenzielle Entscheidungsfindung und die Einhaltung von Verfahren und stellte so die Genauigkeit und Verantwortlichkeit bei den Ausleihvorgängen sicher. Außerdem half sie den Auszubildenden, bei Unstimmigkeiten in Echtzeit Problemlösungsfähigkeiten anzuwenden (ICF: d175).

**AUFGABE 5: Kommunikation und Werbung.** Die Auszubildenden nahmen an Werbeaktivitäten für die Bibliothek teil, darunter das Verfassen von Inhalten für soziale Medien. Eine der Auszubildenden entwarf eigenständig einen Beitrag auf Canva für die offizielle Instagram-Seite der Bibliothek des Istituto Comprensivo di Spoltore. Sie wählte ein Buch aus, das sie empfehlen wollte („Disabile a chi?“ von ihrer Freundin Demetra Emanuele und Simone Pavone ), suchte das Titelbild für den Beitrag aus und verfasste eine Bildunterschrift, in der sie die Bedeutung des Buches erläuterte und begründete, warum es von Lehrern, Eltern und Behörden gelesen werden sollte. Die Bildunterschrift hob die Botschaft des Bewusstseins für Beeinträchtigung hervor und spiegelte persönliches Engagement und kritisches Denken wider. Der Tutor überwachte die technischen Aspekte wie Grafik und Formatierung des Beitrags, während sie die Erstellung der Inhalte selbstständig übernahm und dabei sowohl ihre Ausdrucksfähigkeit als auch ihre digitalen Kompetenzen unter Beweis stellte.



**AUFGABE 6: Pflege der Umgebung.** Die Pflege der Bibliotheksumgebung war eine wichtige Aufgabe. Die Auszubildenden organisierten die Arbeitsplätze, brachten Geräte wie Scanner und Computer an ihren richtigen Platz zurück, räumten auf und überprüften, ob alles ordentlich war. Diese Routine förderte die organisatorischen Fähigkeiten, die Verantwortlichkeit und den Respekt für gemeinsam genutzte Räume und stärkte gleichzeitig die Selbstständigkeit und das prozedurale Gedächtnis (ICF: d210, d220).

**AUFGABE 7: Reflexion und Dokumentation (Padlet / E-Portfolio).** Die Auszubildenden besprachen den Tag mit dem Tutor und luden dann Fotos, kurze Reflexionen oder Emoticons auf das Padlet/E-Portfolio hoch, um ihre täglichen Erfahrungen zu schildern. Diese Praxis ermöglichte es ihnen, über ihr Lernen nachzudenken, ihre Leistungen zu dokumentieren und ihre Gefühle zu ihren Aufgaben auszudrücken. Zusätzlich zur reflektierenden Komponente wurden die Kommunikationsfähigkeiten durch eine praktische Social-Media-Aktivität trainiert.

**AUFGABE 8: Digitalisierung und Scannen von Büchern.** Diese Aufgabe, die später im Praktikum eingeführt wurde, umfasste den Umgang mit und das digitale Scannen von besonderen oder wertvollen Büchern und Zeichnungen. Obwohl diese Aufgabe nur teilweise erlernt wurde, bot sie die Möglichkeit, unter strenger Aufsicht Präzision, Sorgfalt und digitale Aufzeichnungsfähigkeiten zu üben.

#### **4.1.4. Der positive Beziehungsaufbau und seine Bedeutung**

Soziale Interaktion war ein zentraler Bestandteil des Praktikums. Die Praktikanten arbeiteten eng mit Kindern, Bibliotheksmitarbeitern und Freiwilligen zusammen und übten **formelle und informelle Beziehungsfähigkeiten** (ICF: d740, d750). Regelmäßige Besprechungen und Nachbesprechungen mit dem Tutor boten Gelegenheit, sowohl Erfolge als auch Herausforderungen zu reflektieren und so **das Selbstbewusstsein, das Selbstvertrauen und die Problemlösungsfähigkeiten** zu stärken. Der Tagesablauf des Praktikums war sorgfältig strukturiert, um ein Gleichgewicht zwischen Anleitung und Selbstständigkeit herzustellen. Jeder Morgen begann mit einer kurzen **Besprechung**, in der die Ziele überprüft, Aufgaben verteilt und die erwarteten Ergebnisse geklärt wurden. Dieser Moment schuf ein Gefühl der Orientierung und Verantwortung und bereitete die Praktikanten auf die



bevorstehenden Aktivitäten vor. Anschließend wurden **die Aufgaben** ausgeführt, zunächst unter enger Aufsicht, aber mit zunehmender Selbstständigkeit, je mehr Selbstvertrauen und Fähigkeiten entwickelt wurden. Der Lernprozess war nicht nur technischer, sondern auch zwischenmenschlicher Natur: Den ganzen Tag über interagierten die Praktikanten mit **Kindern, Freiwilligen und Bibliotheksmitarbeitern**, was ihnen wertvolle Gelegenheiten bot, Kommunikation, Empathie und Zusammenarbeit zu üben. Diese Begegnungen gingen oft über die funktionalen Aspekte des Praktikums hinaus und förderten ein echtes Zugehörigkeitsgefühl zur Bibliotheksgemeinschaft. Ein wichtiger Bestandteil des Tagesablaufs war außerdem die **reflektierende Praxis**, die über Padlet durchgeführt wurde. Hier dokumentierten die Praktikanten ihre Erfahrungen, indem sie Fotos hochluden, kurze schriftliche Reflexionen hinzufügten oder manchmal einfach Emoticons auswählten, um ihre Stimmung wiederzugeben. Diese einfache, aber sinnvolle Aktivität ermutigte sie, innezuhalten, auf das zurückzublicken, was sie getan hatten, und es in persönlichen Ausdruck zu übersetzen, was sowohl das Gedächtnis als auch das Selbstbewusstsein stärkte.

#### **4.1.5. Lernergebnisse**

Durch diesen strukturierten, aufgabenorientierten und reflektierenden Ansatz erzielten die Auszubildenden eine Kombination aus **technischen, kognitiven und sozialen Lernergebnissen:**

- **Technische Fähigkeiten:** Bedienung von Bibliotheksssoftware, Umgang mit Geräten und räumliche Organisation von Materialien.
- **Kognitive Fähigkeiten:** Konzentration, sequentielles Verarbeiten, Problemlösen und Entscheidungsfindung.
- **Soziale und relationale Fähigkeiten:** Interaktion mit Kindern und Erwachsenen, Teamarbeit, Empathie und Kommunikation.
- **Reflexive Fähigkeiten:** Verwendung von Padlet/E-Portfolio zur Dokumentation von Erfahrungen, Bewertung der Leistung und Verbesserung der Metakognition.



- **Autonomie und Selbstvertrauen:** Zunehmende Unabhängigkeit bei der Ausführung von Aufgaben, Bewältigung realer Verantwortlichkeiten in einem unterstützenden Umfeld.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass inklusive, strukturierte Praktika, die durch mehrstufige Betreuung, klare Aufgabenstellung und Reflexionsinstrumente unterstützt werden, den Erwerb von Fähigkeiten, die persönliche Entwicklung und die aktive Teilhabe von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen wirksam fördern können. Die Integration von ICF-basierten Bewertungen und ESCO-konformen Kompetenzen lieferte messbare Ergebnisse, während die Forschungsaktionsmethodik eine kontinuierliche Anpassung an die sich wandelnden Bedürfnisse der Auszubildenden sicherstellte. Dieser Ansatz bietet ein Modell für die Gestaltung inklusiver Bildungs- und Berufsbildungsprogramme, die sowohl praktisch als auch evidenzbasiert sind.

#### **4.1.6. Zentrale Herausforderungen und Einsichten**

Während des Praktikums traten mehrere Herausforderungen zutage, die für eine zukünftige Wiederholung des Projekts berücksichtigt werden sollten. Einer der ersten Aspekte war die **Vielfalt der Profile der Praktikanten**. Dies erforderte zwar eine flexible Betreuung und eine differenzierte Aufgabenstellung, erwies sich aber auch als Stärke: Der Kontrast in den Fähigkeiten und Stilen bereicherte die Erfahrung und bot einen breiteren Blickwinkel darauf, wie Inklusion an unterschiedliche persönliche Ressourcen angepasst werden kann. Diese Heterogenität sollte daher nicht als Einschränkung, sondern als Mehrwert für die Gestaltung inklusiver Umgebungen gesehen werden. Das **soziale Umfeld** stellte sowohl eine Chance als auch eine Herausforderung dar. Der tägliche Umgang mit Kindern, Freiwilligen und Mitarbeitern war ein starker Lernfaktor, brachte aber auch Unvorhersehbarkeiten und Stress mit sich. Die Steuerung des sozialen Austauschs, insbesondere in Zeiten erhöhter Aktivität, erforderte strukturierte Unterstützung und ein angemessenes Tempo, um sicherzustellen, dass die Praktikanten ihre Konzentration und ihr Selbstvertrauen aufrechterhalten konnten. Ein weiterer Bereich, der Aufmerksamkeit erforderte, war die **reflektierende Komponente**. Der Einsatz von Tools wie dem Padlet-E-Portfolio



förderte die Dokumentation durch Fotos, Emoticons und kurze Reflexionen. Es war jedoch nicht immer einfach, Kontinuität und Tiefe in der reflektierenden Praxis zu gewährleisten, und es bedurfte einer kontinuierlichen Ermutigung. Trotz dieser Herausforderungen erwies sich der Reflexionsprozess als entscheidend für die Konsolidierung des Lernens und die Förderung des metakognitiven Bewusstseins. Über die praktischen und sozialen Dimensionen hinaus traten auch strukturelle Barrieren zutage. Der **begrenzte Zeitrahmen** des Praktikums schränkte das Potenzial zur Festigung der Fähigkeiten ein, insbesondere angesichts der Wiederholungen, die erforderlich waren, um bestimmte Aufgaben vollständig zu verinnerlichen. Darüber hinaus ist der **rechtliche und vertragliche Rahmen** für die Inklusion junger Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in strukturierte Praktika nach wie vor komplex und erfordert klarere Richtlinien und eine stärkere institutionelle Unterstützung. Diese Einschränkungen machen die Frage der **Reproduzierbarkeit** besonders relevant: Das Pilotprojekt hat zwar ein großes Potenzial gezeigt, aber seine Ausweitung hängt davon ab, dass rechtliche Unsicherheiten beseitigt, die verfügbare Zeit verlängert und nachhaltige Partnerschaften mit Schulen, Familien und lokalen Verbänden sichergestellt werden. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die aufgetretenen Herausforderungen Bereiche aufzeigen, in denen Wachstum und sorgfältige Planung erforderlich sind. Sie sind keineswegs Hindernisse, sondern bieten vielmehr Einblicke, wie inklusive Praktika in zukünftigen Initiativen verfeinert, konsolidiert und ausgeweitet werden können.

#### **4.1.7. Praktikumsnachweis und Bewertung der Erfahrung**

Das Praktikum fand in einer **Schulbibliothek in Italien** statt, die Kinder im Alter von **6 bis 10 Jahren** betreut. Der Raum bot eine einladende und lehrreiche Umgebung, in der die beiden Praktikanten die täglichen Bibliotheksaktivitäten unterstützten – Ausleihe und Rückgabe von Büchern, Organisation und Betreuung der jungen Leser.

Im Laufe des Praktikums war eine **deutliche Entwicklung** im Verhalten sowohl der Praktikantinnen als auch der Kinder, die die Bibliothek besuchten, zu beobachten. Anfangs waren die Kinder neugierig, aber etwas zurückhaltend; mit der Zeit begannen sie, natürlicher mit den beiden jungen Frauen umzugehen und zeigten echte Zuneigung und Akzeptanz.

Die Kinder drückten ihre Neugier oft durch einfache, aber bedeutungsvolle Fragen



aus, wie zum Beispiel: „Wie heißen sie?“, „Sind sie Freundinnen oder Schwestern?“, „Sie sehen sich ähnlich!“ – eine Bemerkung, die sowohl rührend als auch amüsant war, da beide Praktikantinnen eine Brille tragen und einige typische Gesichtszüge aufweisen, die mit dem Down-Syndrom in Verbindung gebracht werden. Während des Praktikums drückten die Kinder ihre wachsende Verbundenheit mit den Praktikantinnen auch durch **Zeichnungen und kleine Kunstwerke** aus. Viele davon zeigten die beiden jungen Frauen zusammen mit der Bibliothekslehrerin – oft lächelnd, mit Brille und umgeben von Büchern.



Die verschiedenen Bereiche „unserer Bibliothek“: oben und unten



Bibliothek: Magie und Fantasie. Bücher bieten mir so viele Abenteuer und vermitteln mir neues Wissen. Die Praktikanten sind im Front Office tätig und geben Bücher aus den Regalen aus.



Bibliothekspersonal: Lehrerin Chiara (Bibliotheksleiterin), ehrenamtliche Mütter, BYBLIOS-Praktikanten und der Universitätsdozent

Diese Zeichnungen stellten eine **spontane und berührende Form der Inklusion** dar und zeigten, dass die Kinder nicht nur die Anwesenheit der Praktikanten wahrnahmen, sondern auch **ihre Rolle** innerhalb der Bibliotheksgemeinschaft **verinnerlicht hatten**.

Eine **qualitative Bewertung** des Praktikums wurde mithilfe eines **digitalen Portfolios** durchgeführt, das **auf Padlet gehostet wurde**. Dieses Tool ermöglichte es den Praktikanten, ihre Erfahrungen auf **multimodale Weise** zu dokumentieren, indem sie Fotos, kurze schriftliche Reflexionen, Emojis und Kommentare zu den durchgeführten Aktivitäten kombinierten.



Das **E-Portfolio** erfüllte mehrere Funktionen:

**1. Selbstreflexion und persönliche Weiterentwicklung**

Es ermutigte die Auszubildenden, über ihre Fortschritte nachzudenken, Herausforderungen zu erkennen und Erfolge in Echtzeit zu feiern.

**2. Visuelle und narrative Dokumentation**

Es bot eine reichhaltige, leicht zugängliche Dokumentation des Praktikums – verfügbar für Tutoren, Familien und Vorgesetzte –, die die Motivation, das Engagement und das Gefühl der Eigenverantwortung für den eigenen Lernprozess förderte.

**3. Qualitative Einblicke über die Leistung hinaus**

Es ermöglichte dem Bewertungsteam, **emotionale, zwischenmenschliche und verhaltensbezogene Dimensionen** wie soziale Interaktion, Empathie und Verantwortungsbewusstsein zu erfassen – Schlüsselemente bei der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen.

Darüber hinaus wurde am Ende jedes Tages ein spezieller Moment vorgesehen, um die Eindrücke und Reflexionen der Auszubildenden zu den durchgeföhrten Aktivitäten zu sammeln. Während dieser Zeit wurden die Einträge auf das Padlet hochgeladen – entweder mit Unterstützung oder in einigen Fällen auch selbstständig –, sodass die Praktikanten ihre Fortschritte in Echtzeit dokumentieren konnten. Auf ihren Padlet-Seiten reflektierten die beiden Praktikanten nicht nur über die Aktivitäten und die verwendeten Tools (Scanner, Computer, Plattform *Bibliowin*), sondern auch über die **Menschen, mit denen sie zusammen gearbeitet hatten**, und die **Beziehungen, die sie aufgebaut hatten**.

Während des Praktikums in Italien konnten die Praktikanten enge Beziehungen sowohl zu den Bibliotheksmitarbeitern als auch zu ihrem Universitätsbetreuer aufbauen.

- Eine der Auszubildenden sagte wiederholt: „*Mi sono divertita con la fantastica Chiara!*“, wobei sie sich liebevoll auf ihre Universitätsdozentin von der Università d'Annunzio bezog („*Ich hatte so viel Spaß mit der fantastischen Chiara!*“). Dies



unterstreicht, wie sehr die Anwesenheit einer unterstützenden Mentorin das Engagement und die Motivation steigern kann.

Sie erklärte: „*Menomale che c'è la Maestra Chiara, lei sa sempre tutto*“ („Zum Glück haben wir Lehrerin Chiara, sie weiß immer alles“) und „*Se non sai qualcosa devi chiedere alla maestra Chiara, lei è la responsabile della biblioteca*“ („Wenn du etwas nicht weißt, musst du Lehrerin Chiara fragen, sie ist die Leiterin der Bibliothek“). Diese Kommentare verdeutlichen nicht nur die Bedeutung einer verlässlichen Anlaufstelle innerhalb der Bibliothek, sondern auch die positiven Auswirkungen der persönlichen Unterstützung durch die Universitätsdozentin, die in diesem Fall die Beratung durch das Bibliothekspersonal ergänzte.

- Die zweite Auszubildende, die sich verbal weniger ausdrucksstark zeigte, fand dennoch Wege, ihre positiven Gefühle durch Lächeln, Emojis und Herz-Symbole zu vermitteln, die sie oft zusammen mit Fotos ihrer Aktivitäten im digitalen Portfolio veröffentlichte. Ihre Begeisterung und ihr Engagement zeigten sich nicht nur in ihren Online-Interaktionen, sondern auch persönlich: „*Sie begrüßte alle herzlich mit einem Lächeln und war immer bereit, an kleinen sozialen Momenten teilzunehmen, wie zum Beispiel während der Pausen einen Kaffee und ein Croissant zu genießen*“ (Lehrerin Chiara – Verantwortliche für die Schulbibliothek). Diese kleinen Gesten spiegelten ihr Zugehörigkeitsgefühl innerhalb der Bibliotheksumgebung wider und unterstrichen die Bedeutung informeller sozialer Interaktionen für die Förderung der Inklusion und den Aufbau von Selbstvertrauen.

Diese einfachen, aber authentischen Äußerungen liefern **aussagekräftige qualitative Belege** für das Engagement, die emotionale Beteiligung und das Wohlbefinden der Auszubildenden während des Praktikums.

#### **4.1.8. Vorläufige Schlussfolgerungen und Einsichten**

Das Praktikum in der Schulbibliothek des Istituto Comprensivo in Spoltore erwies sich sowohl für die Praktikanten als auch für die Betreuer als eine äußerst bereichernde und prägende Erfahrung. Die Ergebnisse wurden der Bibliotheksverwaltung und



anderen Interessengruppen vorgestellt, um die zukünftige Praktikumsplanung und mögliche Anpassungen der Unterstützungssysteme zu informieren und die Wirksamkeit inklusiver Praktiken und Anpassungen für Praktikanten mit kognitiven Beeinträchtigungen hervorzuheben. Diese Erfahrung kann auch als Grundlage für die Ausweitung des Programms oder die Integration ähnlicher Ansätze in anderen Bibliotheken oder Bildungskontexten dienen. Der Erfolg des Programms unterstreicht, dass die Qualität der Betreuung und Supervision ebenso entscheidend ist wie die Aktivitäten selbst. Die Suche nach Fachleuten, die bereit sind, Vielfalt zu begrüßen, individuelle Fähigkeiten zu verstehen und die Unterstützung entsprechend anzupassen, ist von grundlegender Bedeutung für das Erreichen sinnvoller Lernergebnisse. Über den Erwerb von Fähigkeiten hinaus förderte das Praktikum „ das Selbstvertrauen, die Motivation, das soziale Engagement und das Verantwortungsbewusstsein der Praktikanten und Praktikantinnen und zeigte, dass inklusive, gut unterstützte Bildungserfahrungen einen nachhaltigen Einfluss sowohl auf die persönliche Entwicklung als auch auf die Gemeinschaft im weiteren Sinne haben können. Wir hoffen, dass diese Erfahrung als Ausgangspunkt dienen und andere Schulen, Bibliotheken und Organisationen dazu inspirieren kann, inklusive, strukturierte und einfühlsame Lernmöglichkeiten für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu schaffen und so Gleichberechtigung, Teilhabe und berufliche Entwicklung zu fördern.

## 4.2. Portugal

### 4.2.1. Einleitung: Zahlen und Standorte

Insgesamt wurden 10 junge Menschen ausgewählt, von denen jedoch zwei nicht teilnahmen, während acht tatsächlich begannen. Ein Praktikant gab nach zwei Wochen aus gesundheitlichen Gründen auf, eine andere nach zwei Monaten, weil sie für ein Berufspraktikum als Altenpflegerin ausgewählt wurde, das besser zu ihrer beruflichen Ausbildung passte. **Die anderen sechs Praktikanten bleiben im Rahmen des Programms zur Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung.** Drei wurden in der öffentlichen Stadtbibliothek (Biblioteca Raul Brandão) untergebracht, vier im größten



Schulverbund (Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda) und einer in der Bibliothek Desincoop.

Alle diese Bibliotheken befinden sich in Guimarães, einer Stadt im Bezirk Braga im Norden des Landes. Die beiden Praktikanten, die ausgewählt wurden, aber nicht an diesem Projekt teilgenommen haben, kommen aus Caldas das Taipas, einem Dorf neun Kilometer vom Stadtzentrum entfernt. Ohne die Unterstützung des Schulbibliothekars war es jedoch nicht möglich, sie einzubeziehen – alle anderen leben in einem städtischen Gebiet.

Seit Beginn des Byblios-Projekts arbeitet Desincoop mit der Stadtverwaltung von Guimarães zusammen, die für öffentliche Bibliotheken und auch für Schulbibliotheken zuständig ist. Guimarães ist die Gemeinde mit den zweitmeisten Schulbibliotheken im Land. Die öffentlichen Bibliotheken der Gemeinde Guimarães, darunter die Stadtbibliothek Raul Brandão und ihre Zweigstellen, sind öffentliche Einrichtungen und gehören zur Abteilung für Bibliotheken und Dokumentation (DBD) der Abteilung für Bibliotheken, Archive und Dokumentation (DBAD) der Stadtverwaltung von Guimarães.

Die heutige Stadtbibliothek Raul Brandão hat ihren Ursprung im Bibliotheks- und Literaturförderungsdienst der Calouste Gulbenkian-Stiftung. 1964 bat die Leitung des Kunst- und Freizeitkreises (CAR) die Calouste Gulbenkian-Stiftung um Unterstützung. 1966 wurde die Ständige Bibliothek Nr. 127 der Calouste Gulbenkian-Stiftung „“ im Hauptsitz des CAR eingeweiht. Im Jahr 1975 wurde diese Bibliothek in das alte Rathausgebäude verlegt, wo sie bis 1992 blieb. Im Mai 1987 wurde der Schwerpunkt auf das Projekt zur Schaffung einer Stadtbibliothek gelegt, die von der Bevölkerung seit langem gewünscht wurde und für alle, die gerne lesen und einen Ort der Freizeitgestaltung suchen, so notwendig war. Am 7. März 1992 wurde die Stadtbibliothek Raul Brandão in einem Gebäude aus dem 19. Jahrhundert im historischen Zentrum gegenüber dem neuen Rathaus von Guimarães eingeweiht. Ihr Namenspatron war ein großer Schriftsteller und Dramatiker, der von 1886 bis 1901 in Guimarães lebte.

Ein Partner von Desincoop bei der Umsetzung des Byblios-Projekts war natürlich CERCIGUI, aufbauend auf früheren Kooperationen, die zu dem 2023 von den beiden



Genossenschaften verfassten und unterzeichneten Protokoll führten. Beide Parteien sind bestrebt, den ermittelten Bedarf durch folgende Aktivitäten zu decken:

- Beratung zu Interessenvertretung und freiem Zugang zu ihren (PWD) Rechten;
- Entwicklung von Inhalten, Schulungsmaterialien, Schulungs- und Qualifizierungsprogrammen;
- Unterstützung aller jungen Menschen mit Beeinträchtigungen beim Übergang von der Schule/Ausbildung in den Arbeitsmarkt;
- Einzel- und Gruppencoaching;
- Vermittlung von Praktika mit professioneller Betreuung, in denen sie die Möglichkeit haben, die von Arbeitgebern gewünschten Kommunikations- und zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu entwickeln;
- Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen;
- Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitgebern.

CERCIGUI wurde 1977 gegründet und betreut derzeit mehr als 500 Menschen mit verschiedenen Beeinträchtigungen und ihre Familien mit einer Reihe von Dienstleistungen und Programmen, darunter zwei Berufsbildungszentren, zwei Wohnheime, häusliche Pflege und ein Berufsausbildungszentrum.

Das Berufsrehabilitations- und Ausbildungszentrum hat sich zum Ziel gesetzt, die soziale und berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern, wobei ein Mindestalter für die Arbeit vorgeschrieben ist. Dieses Zentrum mit seiner über 20-jährigen Geschichte hat im Laufe seines Bestehens mehrere Maßnahmen entwickelt, die den Erwerb und die Entwicklung persönlicher, beruflicher, sozialer und zwischenmenschlicher Kompetenzen bei seiner Zielgruppe fördern und so zum Aufbau einer integrativeren Gesellschaft beitragen. Version.

Der Schulverbund Francisco de Holanda (AEFH) umfasst vier Schulen: die Grundschule Santa Luzia, die erste Grundschule der Stadt, die sich in der Gemeinde Azurém



befindet, und die Grundschule Pegada. Die Mittelschule Egas Moniz (EB2/3) in der Gemeinde Urgezes wurde durch den Ministerialerlass Nr. 1210 vom 3. Oktober 1995 gegründet – die Sekundarschule Francisco de Holanda wurde durch Königlichen Erlass vom 3. Dezember 1884 gegründet.

Die AEFH umfasst alle Bildungsstufen von der Vorschule bis zur Sekundarstufe mit mehreren Kursangeboten, die von Naturwissenschaften und Geisteswissenschaften (CCH) bis hin zu berufsbildenden Kursen reichen. Die Francisco de Holanda bietet auch mehrere zertifizierte Kurse für erwachsene Lernende sowie Kurse zur Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen durch ihr Qualifica-Zentrum an. Der Schulverbund umfasst 2.429 Schüler, 211 Lehrer und 62 Hilfskräfte.

DESINCOOP und AEFH sind seit über zehn Jahren lokale Partner und haben gemeinsam mehrere ERASMUS+-Projekte entwickelt. DESINCOOP organisiert nicht-formale Aktivitäten mit AEFH-Studierenden, nimmt sie für Praktika auf und entwickelt berufliche Eignungstests.

Die konsolidierte Partnerschaft von Desincoop mit diesen drei Einrichtungen, der Gemeinde, CERCIGUI und AEFH, war in allen Phasen der Umsetzung von grundlegender Bedeutung, von der Festlegung der Kriterien für die Auswahl künftiger Praktikanten über die Art der durchzuführenden Betreuung bis hin zu den Aktivitäten, die in jeder der Bibliotheken entwickelt werden sollten. Ein weiterer wesentlicher Aspekt des Auswahlverfahrens war die Suche nach jungen Menschen mit sich ergänzenden Profilen, insbesondere für die Peer-to-Peer-Arbeit, die sie entwickeln würden.

Jede Organisation ernannte einen Mentor, der die Jugendlichen betreute. Im Alltag leisteten jedoch die Bibliothekslehrer und operativen Assistenten an den Schulen, an denen sie eingesetzt waren, sowie die Bibliothekare der öffentlichen Bibliothek wertvolle Unterstützung.

#### **4.2.2. Länderfallstudie**

Vor Beginn des Praktikums wurde eine Sammlung von Aktivitäten zusammengestellt, die zu diesem Profil eines Bibliotheksassistenten passen könnten und als Ausgangspunkt dienten. Da wir die Jugendlichen nicht kannten, erwogen wir, Zeit in



anderen Bereichen der Bibliothek zu verbringen, beispielsweise in der Stadtbibliothek Raúl Brandão.

Die Praktikumszeit war jedoch kurz. Gleich zu Beginn standen die Osterferien an und wir mussten Plan B umsetzen. Dieser sah vor, alle an einem Ort zu versammeln und eine Gruppenaktivität zu finden, an der sie teilnehmen konnten. Man war auch der Meinung, dass es für sie hilfreich wäre zu verstehen, dass die Arbeit in einer Bibliothek oft die Vorbereitung von Materialien für Veranstaltungen und Aktivitäten umfasst und nicht immer nur Schreibtischarbeit ist, wie man sich vielleicht vorstellen könnte. Die Tätigkeit als Bibliotheksassistent umfasst auch die Instandhaltung der Räumlichkeiten und neben dem Aufräumen oft auch Aufgaben im Zusammenhang mit der Hygiene der Räumlichkeiten und der Bücher.

Im Falle von Schulbibliotheken hing dies von der Dynamik der jeweiligen Bibliothek ab. Die Bedürfnisse von Schülern einer Grundschule unterscheiden sich aufgrund des größeren Raums, der höheren Schülerzahl und der größeren Vielfalt der Schüler von denen einer Schule mit Schülern der Sekundarstufe. Dort spielten auch Bibliothekare und anderes Lehr- und Nicht-Lehrpersonal eine Rolle.

Die Erfahrungen bei Desincoop waren sehr vielfältig, da unsere Bücher gespendet werden. Es ist notwendig, ihren Zustand zu überprüfen, sie zu registrieren, zu organisieren und alles für die Klassifizierung in der Raúl-Brandão-Bibliothek vorzubereiten, zusammen mit Aktivitäten im Rahmen europäischer Projekte und Aktivitäten zur Einbindung der lokalen Gemeinschaft. Für den Praktikanten bei Desincoop war es zweifellos wichtig, eine Verbindung zur Raúl-Brandão-Bibliothek aufzubauen und ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, wo er hinwollte und wie er seinen Weg zum Erreichen dieses Ziels gestalten konnte. Heute ist er nicht mehr allein bei Desincoop, sondern hat Kollegen, die ebenfalls von dieser Maßnahme profitieren. Unser Ziel ist es jedoch, dass sie einen Ort finden, an dem sie sich am sichersten und am erfülltesten fühlen.

Byblos konzentriert sich in erster Linie auf Schulbibliotheken als Orte des lebenslangen Lernens und der Weiterbildung. Von Beginn dieses Projekts an haben wir argumentiert, dass dies zwar zutrifft, aber nicht ausschließlich, da auch andere Bibliotheken diese Funktion erfüllen. Entsprechend dieser Argumentation haben wir



beschlossen, nicht zwei Praktikanten aufzunehmen, sondern so viele wie möglich auszuwählen, um sie in Schulbibliotheken und der öffentlichen Bibliothek unterzubringen. Seit der Genehmigung des Projekts hatten wir bereits einen Praktikanten. Dies war für uns nützlich, um vorauszusehen, wie andere Praktika in der Praxis aussehen könnten und welche Herausforderungen auf uns zukommen könnten. Dies war auch der Grund dafür, dass wir eine ausgewählte Gruppe von Mentoren (einen in jeder Bibliothek) und eine große Gruppe von Tutoren (als Vertreter der lokalen Partner) hatten.

In der ersten Phase des Projekts versuchten wir, andere Schulgruppen einzubeziehen, und hatten sogar zwei junge Menschen aus einer Schule ausgewählt. Aufgrund gesundheitlicher Probleme des Bibliothekars konnten wir diese Gelegenheit jedoch nicht nutzen und mussten das Projekt daher abbrechen.

Wir kamen zu dem Schluss, dass es für die Jugendlichen hilfreich wäre, zu zweit zu arbeiten. Ein Praktikant war schon seit einiger Zeit bei uns, und wir waren der Meinung, dass er von einem Partner profitieren würde. Wir wählten an jedem Standort zwei Jugendliche mit unterschiedlichen Eigenschaften aus. Wenn der eine eher zurückhaltend und ruhig war ( ), konnte ein extrovertierter Mensch eine Bereicherung sein, und umgekehrt konnte der extrovertierte Mensch durch den ruhigeren etwas gebremst werden.

Wir haben auch berücksichtigt, dass die jungen Menschen nicht nur unterschiedliche persönliche Profile hatten, sondern auch unterschiedliche Fähigkeiten und Ausbildungshintergründe. In Bezug auf die Fähigkeiten ging es uns darum, diejenigen zu identifizieren, die sich gegenseitig ergänzen und das Lernen unter Gleichaltrigen fördern konnten. Ein weiterer Aspekt war, dass sie unterschiedlichen Alters waren, was es uns ermöglichte, diese anhaltenden Ausbildungsweg – Praktikum, Nichterwerbstätigkeit, Ausbildung und wie oft andere Übergangsmaßnahmen in einigen Fällen wiederholt wurden – zu veranschaulichen. Wir wollten auch zeigen, dass selbst die Berufserfahrungen kurz und unregelmäßig waren.

Und es bestand immer die Möglichkeit, wie unsere Erkenntnisse bestätigten, dass jemand aufgeben würde, was zu Entmutigung führen könnte. Daher mussten wir uns immer einen Plan B überlegen, und es war in der Tat eine einvernehmliche



Entscheidung, dass wir eine große Anzahl junger Menschen einbezogen haben. Es waren 10, 8 haben begonnen und 6 haben das Ende der Bewerbungsfrist erreicht.

So wurde nach dem Praktikum eine ausgewählte Gruppe gebildet, bestehend aus dem Vertreter von Desincoop, dem Vertreter der AEFH, dem Koordinator für Sonderpädagogik und einem Vertreter der Stadtbibliothek Raul Brandão. Diese Gruppe koordinierte wiederum die Zusammenarbeit mit den Bibliothekslehrern, dem nicht-lehrenden Personal und anderen Bibliothekaren. Diese begrenzte Gruppe arbeitete auch mit Kollegen von CERCIGUI zusammen, insbesondere wenn eine Situation ihr spezielles Eingreifen in Bezug auf die Unterstützung bei der Arbeitssuche erforderte. Zu dieser Gruppe kamen Vertreter der Stadtverwaltung hinzu, deren Zuständigkeiten im Bereich der Personalbeschaffung erweitert wurden, obwohl es schwierig war, ihre Terminkalender zu koordinieren. Unser Ziel war es, den Weg für die Integration in den Arbeitsmarkt zu ebnen, daher war es wichtig, diese Vertretung zu haben.

Wöchentliche Supervisionen und Gruppendiskussionen ergänzten die tägliche Unterstützung bei der Nutzung von Padlet.

Die Aufgaben, die die Praktikanten in den Bibliotheken, die sie aufgenommen hatten, ausführten, waren letztlich umfangreicher als ursprünglich erwartet. Dies lag zum Teil daran, dass die Jugendlichen bei den wöchentlichen Treffen auf denselben Lernerfahrungen bestanden, aber auch daran, dass sie in der Lage waren, diese auszuführen, was in einigen Fällen sowohl für die beteiligten Mitarbeiter als auch für die Familien, die uns über die Veränderungen berichteten, die sie bei ihren Kindern beobachteten, eine Überraschung war.

Da es unmöglich ist, sie in diesem Dokument im Detail aufzuführen, präsentieren wir eine Liste der relevantesten, die nicht nur die Entwicklung von Fähigkeiten, sondern auch von mehr Wissen beinhalteten.

- Padlet-Aufzeichnungen
- Aufzeichnung von Ein- und Ausleihen von Büchern
- Registrierung neuer gespendeter Bücher



- Ordnen der Bücher in den Regalen
- Beantwortung von Telefonanrufen
- Vorbereitung von Materialien für Aktivitäten
- Durchführung von Aktivitäten mit Kindern
- Teilnahme an Erfahrungsaustausch-Treffen
- Bibliotheksmöbel reparieren
- Recherchieren zur Organisation von Literaturbesuchen
- Aufzeichnen von Buchempfehlungen für soziale Medien
- Vorbereitung von Veranstaltungen im Ausland
- Teilnahme an einem Bücherstand beim GreenFest
- Durchführung von Interviews
- Teilnahme an einem Buchstand auf der Buchmesse
- Schulung in CANVA
- Vorbereitung von Materialien wie Postern, Broschüren
- Organisation von Sensibilisierungskampagnen zu den Rechten von Menschen mit Beeinträchtigungen
- Organisation einer Veranstaltung zur Veröffentlichung und Weitergabe der Ergebnisse (Datenbank, Programm, Einladungen, Teilnahme als Moderatoren)
- Organisation einer Datenbank mit Schulgruppen und ihren Schulleitern sowie Stadt- und Schulbibliotheken aus den 16 Gemeinden des Bezirks Braga
- Versand von Einladungen über Mailchimp
- Organisation der Registrierungsdatei auf Google Form
- Auswahl von Sätzen aus internationalen Dokumenten
- Übersetzen von Sätzen in DeepL



- Auswahl von Sätzen in der Bibliografie
- Organisation von Sensibilisierungskampagnen über Bibliotheken
- Entwerfen von Lesezeichen mit Botschaften
- Teilnahme an der Sitzung des städtischen Forums für Menschen mit Beeinträchtigungen
- Verteilung von Lesezeichen mit Botschaften an die 6.000 Teilnehmer des Cidade Berço-Halbmarathons
- Organisation einer Pressemitteilung
- Veröffentlichen von Beiträgen auf Facebook
- Übersetzung von Dokumenten in DeepL

Die Entscheidung, mehr junge Menschen als erwartet in die Bewerbung einzubeziehen, wurde erst getroffen, nachdem wir motivierte Partner und Mentoren für die Umsetzung dieses Projekts gewonnen hatten, die an das Projekt und sein Potenzial glaubten, sowohl Bibliothekaren als auch jungen Menschen neue Erkenntnisse zu vermitteln. Wie in einer der Fokusgruppen erwähnt, ist allein die Tatsache, dass Bibliotheksbenutzer täglich mit diesen jungen Menschen in den Bibliotheken zusammenarbeiten, ein großer Schritt in Richtung einer Veränderung der Denkweise und Einstellung. Ein weiterer wichtiger Aspekt war, dass wir junge Menschen mit Potenzial ausgewählt haben, die ihr Leben verändern wollten.

Was die Organisation der Unterstützung angeht, wurden die Montagsmeetings eingeführt, und die Jugendlichen hatten, wie sie in den Interviews sagten, das Gefühl, dass sie nicht wie bei anderen Praktika einzeln arbeiteten, sondern eine Gruppe mit klar definierten Zielen waren. Das zeigte, dass sie Fähigkeiten haben, dass sie noch mehr lernen können und, wie sie im Video sagten, dass sie eine Chance wollen. Das Gefühl, nicht allein zu sein, Freunde finden zu können – einige kannten sich bereits, aber ihre Beziehung war nicht immer freundschaftlich – war ebenfalls eine Motivation, an der wir gearbeitet haben, indem wir Situationen geschaffen haben, die über die Anwesenheit und Zusammenarbeit in den Bibliotheken hinausgingen, wie z. B.: gemeinsam in einem Restaurant zu Mittag zu essen, andere Orte wie die



Buchhandlung, die unser Partner in dieser Leseinitiative ist, zu besuchen, freiwillig an Veranstaltungen teilzunehmen: die Vorbereitung der Literaturbesuche, der Buchmesse, des Green Fest, der Geburtstagsfeiern...

All diese Faktoren trugen dazu bei, dass sie das Gefühl hatten, dieses kurze Praktikum diene größeren Zielen, die über ihre eigenen Bedürfnisse hinausgingen, wie beispielsweise der Aufwertung der Rolle von Bibliotheken. Wir führten einige Gespräche über das Konzept der territorialen Entwicklung und die Rolle dieser Strukturen. Als wir kürzlich die Datenbank aufbauten, um die Veranstaltung zur Veröffentlichung der Projektergebnisse bekannt zu machen, wurde diese Dimension der Bürgerschaft noch deutlicher. Heute wissen sie, wie viele Gemeinden der Bezirk Braga hat, wie viele Schulen, wie viele Bibliotheken, dass es Gemeinden mit dem gleichen Namen in verschiedenen Gemeinden gibt, dass einige Gemeinden viele Bibliotheken haben und andere weniger, aber vielleicht weil die Bevölkerung weiter von den städtischen Zentren entfernt ist, sind Schulbibliotheken dort sogar noch wichtiger und verdienen ein anderes Maß an Aufmerksamkeit.

Diese jungen Menschen fühlen sich viel autonomer und wertgeschätzt, auch wenn es Zeiten gibt, in denen sie auf sich aufmerksam machen oder in bestimmten Aspekten ihrer Persönlichkeit selbstbewusster auftreten müssen, nicht unbedingt in Bezug auf die Arbeit, sondern in Bereichen, in denen Verbesserungsbedarf besteht. Auch bei der Arbeit war es für sie wichtig zu verstehen, wie es ist, unter Druck zu arbeiten, Termine einzuhalten, die Auswirkungen auf unsere Arbeit, wenn wir von anderen abhängig sind, die Backup-Pläne zur Erledigung unserer Aufgaben, zu wissen, wie man verhandelt und Änderungen in Plänen akzeptiert, improvisieren zu müssen und nicht aufzugeben. Wie man so schön sagt... Niemals aufgeben!

Sie wurden für diese Monate belohnt, in denen vieles unmöglich schien. Sie erhielten die Verantwortung, eine Veranstaltung zu organisieren, Entscheidungen zu treffen, niemandem auf die Füße zu treten, Hierarchien zu respektieren, aber auch ihre Standpunkte zu verteidigen. Sie gewannen mehr Selbstvertrauen, indem sie ihre Arbeit politischen Entscheidungsträgern, ihren Familien und anderen Organisationen vorstellten, die zum ersten Mal mit dem BYBLOS-Projekt in Kontakt kamen. Für uns war es auch entscheidend, an einer weiteren Dimension zu arbeiten: die Familien auf unsere Seite zu bringen. Auch sie mussten wie wir daran glauben, dass wir Neuland



betreten und dass dies Zeit, Geduld und Ausdauer erfordert, aber dass wir unser Ziel erreichen werden.

Herausforderungen sind nur dann lohnenswert, wenn wir anfangen, unser Handeln zu hinterfragen, und am nächsten Tag voranschreiten und uns verändern. Aus Fehlern zu lernen und sie zu testen, ist wahrscheinlich der effektivste Weg, um zu lernen, wie wir eingreifen und unser Bestes geben können. Von Kollegen lernen – niemand ist besser, wir alle haben unterschiedliche Wege und Erfahrungen –, aber vor allem müssen wir bereit sein, zu geben und zu teilen.

Eines der Hindernisse im Fall der öffentlichen Bibliothek war, dass sie nicht vorbereitet waren oder keine Schulung im Bereich der besonderen Bedürfnisse erhalten hatten, im Gegensatz zu Schulbibliotheken, die bereits Schüler mit dieser Besonderheit haben und deren Bibliothekare eine Schulung in diesem Bereich oder spezifischere Anleitungen für diese Schüler erhalten haben.

Was die Praktikanten betrifft, so war die Verwendung von Padlet das größte Hindernis. Fast alle haben große Schwierigkeiten beim Schreiben, möchten aber wie alle anderen Praktikanten Texte in ihre Profile aufnehmen. Bei anderen Veröffentlichungen tauschten sie Materialien aus und unterstützten sich gegenseitig. Es war fast unmöglich zu argumentieren, dass es sich um eine individuelle Aufgabe handelte. Diese Gruppen zeigen die Bereitschaft, sich gegenseitig zu helfen. Anfangs hatten sie aufgrund früherer Erfahrungen angespannte Beziehungen, aber sie lernten, toleranter zu sein, und sind nun gute Freunde. Freunde zu finden war eine gemeinsame Motivation, diese Partnerschaft zu akzeptieren, da sie in einigen Fällen eine schmerzhafte Isolation empfanden, die sich auf ihre psychische Gesundheit auswirkte.

#### **4.2.3. Ergebnisse**

Die Arbeit mit jungen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung in Bibliotheken erfordert mehr als nur die Zuweisung von Aufgaben; sie erfordert die Schaffung eines inklusiven Umfelds, in dem Anpassungen des Raums, der Kommunikation und der Unterstützung durch das Personal sorgfältig berücksichtigt werden. Der Erfolg hängt davon ab, dass man genau beobachtet, aufmerksam zuhört und das Potenzial jedes Einzelnen wertschätzt. Solche Praktika sind eine gegenseitige Lernerfahrung:



Während die Auszubildenden Fähigkeiten, Selbstständigkeit und Selbstvertrauen erwerben, lernen auch die Mitarbeiter und die gesamte Bibliotheksgemeinschaft, mit Empathie, Flexibilität und Respekt für individuelle Bedürfnisse zu arbeiten. Dieser Ansatz verwandelt die Bibliothek in einen Raum, in dem Beiträge sinnvoll sind, Interaktionen reichhaltig sind und sowohl praktisches als auch soziales Lernen gedeihen kann.

Insbesondere haben wir Folgendes festgestellt:

- Junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung können in Bibliotheken in verschiedenen Funktionen arbeiten, aber dafür ist ein inklusives Umfeld mit Anpassungen der Räumlichkeiten und der Kommunikation sowie Mitarbeiterschulungen erforderlich, um auf individuelle Bedürfnisse eingehen zu können. Im Umgang mit jungen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung ist es wichtig, eine klare und visuelle Sprache zu verwenden und ihnen ausreichend Zeit zum Verstehen zu geben.
- Es war eine gegenseitige Lernerfahrung, die eine wertvolle Hilfe bei der Vorbereitung und Organisation der Materialien für die Aktivitäten darstellte. Es war entscheidend, die Selbstständigkeit und die Entwicklung der Fähigkeiten dieser jungen Menschen zu fördern und sie zu motivieren, sich als wertvolle Mitwirkende im Bibliotheksumfeld zu fühlen. Wir haben sie nicht übermäßig behütet, sondern nur bei Bedarf Hilfe angeboten und das Verständnis jedes einzelnen Schülers geschätzt. Die Interaktion, Empathie und Harmonie innerhalb der Arbeitsgruppe waren sehr positiv.
- Beobachten Sie genau, finden Sie das Unausgesprochene. In der Stille und in unserem Blick steckt eine Fülle von Informationen, ebenso wie in den Geräuschen, die manchmal stören, aber auch eine Botschaft vermitteln. Und vergessen Sie nie, dass wir alle Menschen sind, mit Schwächen und einem Reichtum an Entdeckungspotenzial.
- Die digitale Technologie ist bereits ein fester Bestandteil unseres Lebens, und wir müssen ihre Vorteile optimal nutzen. Dieses Projekt umfasste ein Inklusionsprotokoll, und trotz der Probleme, die es in Bezug auf Vertraulichkeit,



Personenschutz und Rechte aufwerfen kann, dürfen wir nicht vergessen, dass wir in erster Linie Fachleute sind und uns von ethischen Grundsätzen leiten lassen. Fakten und Informationen sind unerlässlich, wenn sie dazu dienen, Bedingungen für die Selbstbestimmung der Menschen zu schaffen, für die und mit denen wir arbeiten. Dies anzuerkennen bedeutet, eine defensive Haltung zu überwinden, wie beispielsweise die Vorstellung, dass wir bestimmte Informationen nicht weitergeben dürfen, nur weil „wir das nicht dürfen“. Stattdessen müssen Fachleute verstehen, wo die tatsächlichen Grenzen liegen, und Informationen verantwortungsbewusst als Instrument der Zusammenarbeit nutzen. Wenn wir sorgfältig dokumentieren und Wissen angemessen weitergeben, profitieren alle davon: Der junge Mensch erhält bessere Unterstützung, und wir als Fachleute sparen Zeit und Mühe, indem wir Doppelarbeit vermeiden. Oft liegt der Schlüssel zur Lösung bereits vor: versteckt in einer Notiz, einer Aufzeichnung oder einem kleinen Detail, das die richtige Idee auslöst.

- Das Gefühl, dass wir ein Projekt beginnen sollten, wenn es bereits zu Ende geht. Wir erkennen oft, dass die Realität eine langfristige Herausforderung ist und dass ein Projekt konsistent sein muss; daher ist es unerlässlich, Fenster und Verbündete offen zu lassen, um das Erreichte fortzusetzen.

#### **4.2.4. Lehren für die Zukunft**

Um den Erfolg und die Nachhaltigkeit von Praktika für junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung sicherzustellen, ist es unerlässlich, klare Strukturen und gemeinsame Verantwortlichkeiten aller Beteiligten festzulegen. Dazu gehört, den Mitarbeitern detaillierte Informationen über jeden Praktikanten zur Verfügung zu stellen, sie durch gezielte Schulungen vorzubereiten und die Rollen sowohl der internen Mentoren als auch der externen Tutoren zu definieren. Die aktive Inklusion der Eltern ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, um Zeitpläne, Anwesenheit und logistische Vorkehrungen zu unterstützen. Auf der Grundlage dieser Grundsätze können die folgenden Empfehlungen als Leitfaden für künftige Initiativen dienen:

- Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten ist entscheidend für den Austausch von Informationen über das Profil der Praktikanten, auch



wenn einige Daten den Datenschutz beeinträchtigen. Die beteiligten Personen sind Fachleute, die sich an einen Verhaltenskodex halten, der ihr Verhalten unterstützt.

- Die Eltern müssen sich ebenfalls verpflichten, die Einhaltung von Zeitplänen, die Begründung von Abwesenheiten und die Benachrichtigung im Falle einer Abwesenheit sowie die Nutzung von Transportmitteln und die Vorlage von Belegen für Ausgaben zu akzeptieren.
- Empfehlungen für zukünftige Initiativen dieser Art konzentrieren sich darauf, den Mitarbeitern detailliertere Informationen über jeden Praktikanten zur Verfügung zu stellen. Dadurch werden angemessene und maßgeschneiderte Aufgaben und Interaktionen gewährleistet.
- Vorbereitung der Mitarbeiter, die den Jugendlichen aufnehmen, durch eine kurze Schulung zum Umgang mit geistiger Beeinträchtigung, permanente Unterstützung durch einen externen Mentor oder einen Sonderpädagogen.
- Entwicklung eines Aktivitätsplans mit steigendem Schwierigkeitsgrad, in dem die aufgetretenen Herausforderungen und die zu ihrer Bewältigung eingesetzten Strategien festgehalten werden. Auswahl der Praktikanten, vorzugsweise in Zweiergruppen, damit sie sich gegenseitig unterstützen können, unter Berücksichtigung der Besonderheiten der ihnen zugewiesenen Aufgaben.
- Führen Sie täglich eine Bewertung mit dem Jugendlichen durch, um sicherzustellen, dass erkannte Probleme nicht vergessen werden oder sich häufen und die Motivation aufrechterhalten oder gefördert wird.
- Beziehen Sie junge Menschen in verschiedene Aktivitäten wie Veranstaltungen oder externe Aktivitäten ein, damit sie sich als Teil der Organisation fühlen und an den Ergebnissen und Erfolgen der Initiativen beteiligt sind.
- Für diese Art von Praktikum wäre es von Vorteil, sowohl einen internen Mentor als auch einen externen Tutor mit klar definierten Zuständigkeiten zu haben, die sich gegenseitig bei der Integration des Jugendlichen über die Praktikumszeit



hinaus unterstützen können. Organisationen und ihre Teams haben Zuständigkeiten in riesigen geografischen Gebieten, was sie in vielen Fällen daran hindert, angemessene Unterstützung zu leisten.

- Es wäre von entscheidender Bedeutung, dass der externe Tutor nur eine begrenzte Anzahl junger Menschen betreut, um eine Vertrauensbeziehung aufzubauen. Bei Unstimmigkeiten mit dem Mentor der Organisation kann sich der Jugendliche auf eine andere Person, den externen Mentor, verlassen, der ihm bei der Lösung des Problems hilft.

#### **4.2.5. Auswirkungen auf die Bibliothek und die Gemeinschaft (Community)**

Inklusive Praktika kommen nicht nur den Auszubildenden zugute, sondern haben auch erhebliche und oft unerwartete Auswirkungen auf Bibliotheken und die breitere Gemeinschaft. Die Anwesenheit junger Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen veranlasste Bibliotheken und Gastorganisationen dazu, ihre täglichen Aufgaben zu überdenken und anzupassen, um sicherzustellen, dass die Praktikanten stets mit sinnvollen Tätigkeiten beschäftigt waren. Infolgedessen wurden Aufgaben wie die Beantwortung interner Telefonanrufe, die Unterstützung von Lesern, die Erfassung von Buchlieferungen und die Bearbeitung von Anfragen neu verteilt, wodurch effizientere Arbeitsabläufe geschaffen und die Routinebelastung für die bestehenden Mitarbeiter verringert wurden. Die Praktikanten trugen auch zur Vorbereitung und Aufräumung der Räumlichkeiten bei, sodass sich die Bibliothekare auf höherwertige Aufgaben und strategische Initiativen konzentrieren konnten.

Über die operative Unterstützung hinaus trugen die Praktikanten dazu bei, die Sichtbarkeit der Bibliothek durch Online-Werbung für Aktivitäten, Leseempfehlungen und Kampagnen zu erhöhen, die die Rolle der Bibliotheken in der Gemeinde hervorhoben. In Portugal erstreckte sich diese Sichtbarkeit auch auf Familien, die begannen, Publikationen zu teilen und sich aktiv am Bibliotheksnetzwerk zu beteiligen. Ihr Engagement brachte eine humanere Perspektive mit sich, indem es die alltäglichen Anliegen und Prioritäten der Familien hervorhob und gleichzeitig stärkere Verbindungen zwischen der Bibliothek und der lokalen Gemeinschaft förderte.



Durch diese Erfahrungen wurde deutlich, dass inklusive Praktika ein für alle Seiten bereicherndes Umfeld schaffen: Sie bieten praktische Unterstützung für Bibliotheken, erweitern die soziale und kulturelle Wirkung der Einrichtung und stärken die Beziehungen zu Nutzern, Familien und der Gemeinschaft insgesamt.

#### **4.2.6. Nachweis des Praktikums**

Alle Praktikanten nutzen weiterhin ihre Padlets und während der Sommermonate bewerten sie ihre Arbeit. Es wurden individuelle Interviews aufgezeichnet. Aus den Fragen dieser Interviews wurden einige Aspekte der individuellen Antworten zusammengestellt und ein Video erstellt, in dem ihre Stimmen und Fotos den gesamten Praktikumsprozess veranschaulichen. Das Video wurde in Guimarães im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung präsentiert, die vollständig von den Praktikanten unter der Aufsicht ihrer Tutoren organisiert wurde. Die Präsentation jeder Diskussionsrunde wurde von einem der Praktikanten übernommen, und die Biografien der Teilnehmer wurden von jedem einzelnen von ihnen vorgestellt. Nach dieser Veranstaltung erstellten alle Praktikanten eine Pressemappe.

### **4.3. Spanien**

#### **4.3.1. Einleitung: Zahlen und Standorte**

Zur Erreichung der Ziele des BYBLIOS-Projekts in Spanien wurden zwei Praktika für Menschen mit Down-Syndrom durchgeführt, die beide vom Team von Qualicalia Analytics S.L. in Zusammenarbeit mit der Down Valladolid Association unterstützt und begleitet wurden. Diese Praktika fanden in der Stadt Valladolid in der Autonomen Gemeinschaft Kastilien und León statt und waren Teil der umfassenderen Initiativen des Stadtrats zur Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen.

Die Praktika wurden in öffentlichen Bibliotheken absolviert, kommunalen Einrichtungen, die eine zentrale Rolle im Gemeinschaftsleben und im öffentlichen Dienst spielen. Diese Einrichtungen wurden speziell aufgrund ihrer Barrierefreiheit,



ihrer Ausrichtung auf die Gemeinschaft und ihrer Offenheit für inklusive Praktiken ausgewählt. Sowohl Praktikant 1, ein älterer Mann, als auch Praktikantin 2, eine junge Frau, übten ihre beruflichen Tätigkeiten als Bibliotheksassistenten aus und beteiligten sich an Aufgaben im Zusammenhang mit der Dokumentenverwaltung, der Regalpflege, der Benutzerbetreuung und der Bibliotheksinstandhaltung.

Da beide Praktika im städtischen Umfeld von Valladolid absolviert wurden, gab es in dieser Phase des Projekts keine ländlichen Standorte. Dennoch liefert diese Erfahrung ein wertvolles Beispiel dafür, wie städtische öffentliche Einrichtungen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung erfolgreich in strukturierte Arbeitsumgebungen integrieren können, insbesondere wenn sie dabei sowohl von der lokalen Verwaltung als auch von spezialisierten Organisationen unterstützt werden.

Insgesamt waren zwei Bibliotheksinstitutionen an den Praktika beteiligt, wobei jede einen Praktikanten aufnahm. Das Programm basierte auf einem kooperativen Unterstützungsmodell, das für jeden Praktikanten einen engagierten Tutor der Down Valladolid Association in Zusammenarbeit mit einem Mitglied von Qualificalia vorsah, der für die tägliche Begleitung, die Überwachung der Aufgaben und die individuelle Betreuung zuständig war. Neben den Tutoren spielten auch die Bibliotheksmitarbeiter eine wichtige und proaktive Rolle bei der erfolgreichen Integration der Praktikanten. Sie gaben kontinuierlich Feedback, passten die Komplexität der Aufgaben an die sich entwickelnden Fähigkeiten der Praktikanten an und informierten die betreuende Organisation regelmäßig über den aktuellen Stand.

Insgesamt waren vier Hauptpartner direkt an der Durchführung der Praktika beteiligt:

1. Die Vereinigung Down Valladolid, die die Initiative zusammen mit dem BYBliOS-Partner koordinierte, die Praktikanten ausbildete und professionelle Jobcoaches zur Verfügung stellte.
2. Der Stadtrat von Valladolid, der den institutionellen Zugang ermöglichte und die Praktika durch seine Inklusionsprogramme unterstützte.
3. Mitarbeiter der öffentlichen Bibliothek, die als Mentoren am Arbeitsplatz und Aufgabenbetreuer fungierten.



4. Die Familien der Auszubildenden, die an Nachbesprechungen teilnahmen und die Praktikanten außerhalb des Arbeitskontextes unterstützten.

Die positive Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren sorgte dafür, dass beide Praktika reibungslos verliefen und den Auszubildenden sinnvolle Erfahrungen aus der Praxis vermittelten. Das Feedback der Bibliotheksmitarbeiter war konstruktiv und optimistisch, was auf eine starke Bereitschaft hindeutet, ähnliche Praktikumsmöglichkeiten in Zukunft zu wiederholen, und die Rolle der öffentlichen Bibliotheken als integrative Gemeinschaftseinrichtungen stärkt.

#### **4.3.2. Länderfallstudie**

##### **Durchführung und Ergebnisse von Praktika in öffentlichen Bibliotheken: Erkenntnisse aus den inklusiven Praktiken in Valladolid**

Das Praktikumsprogramm für Menschen mit Down-Syndrom, das vom Team von Qualicalia Analytics in Zusammenarbeit mit der Vereinigung Down Valladolid und unter Einbeziehung der öffentlichen Bibliotheken der Stadt Valladolid durchgeführt wurde, wurde sorgfältig konzipiert, um den Teilnehmern eine sinnvolle, strukturierte und integrative Beschäftigung zu ermöglichen. Diese vom Stadtrat von Valladolid unterstützte Initiative ist Teil einer umfassenderen lokalen Politik zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Beeinträchtigung.

In Spanien wurde der Praktikumsprozess nicht vollständig in Echtzeit durchgeführt, da das Team von Qualicalia Analytics erst zu einem späteren Zeitpunkt zum BYBliOS-Projekt hinzukam. Dennoch übernahm Qualicalia als Projektpartner die volle Verantwortung für die Verwaltung und Durchführung des Prozesses auf nationaler Ebene. Um sich an die von den anderen Partnern bereits festgelegten Fristen anzupassen, führte das Team mit der wertvollen Unterstützung einer Down-Syndrom-Vereinigung zwei Fallrekonstruktionen durch. Da diese Vereinigung bereits verschiedene Praktika in Bibliotheken für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen durchgeführt hatte, arbeiteten wir mit ihr zusammen, um die Fälle von zwei verschiedenen Praktikanten anzuwenden, deren Erfahrungen für die Entwicklung und den Erfolg der Projektziele von großem und bedeutendem Nutzen waren.



Aus diesem Grund spielt das Team von Qualificalia eine Schlüsselrolle bei der Zusammenstellung der oben genannten Praktikumsberichte. Es trifft sich mehrmals mit den Mitarbeitern der Down-Syndrom-Vereinigung, füllt die von den Koordinatoren des Erasmus+-Projekts vorgegebenen Dokumente aus und dokumentiert bewährte Verfahren, die in den gesamten Qualitätssicherungszyklus einfließen. Dieser bidirektionale Fluss von Informationen – zwischen der EU-Koordinierungsebene und dem spanischen Team – stellt sicher, dass das Projekt sowohl eine einheitliche Vision verfolgt als auch den lokalen Gegebenheiten Rechnung trägt.

#### **4.3.3. Gestaltung des Praktikumsprozesses**

Der Stadtrat von Valladolid setzt sich für die Förderung der Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt ein, insbesondere in seinen öffentlichen Einrichtungen wie Bibliotheken. Der Prozess beginnt mit einer individuellen Bewertung der Fähigkeiten und Bedürfnisse jedes Bewerbers, um eine geeignete Arbeitsstelle zu finden. Der Stadtrat arbeitet mit lokalen Behindertenorganisationen zusammen, um Schulungen und Unterstützung anzubieten und ein barrierefreies und integratives Arbeitsumfeld zu fördern. In öffentlichen Bibliotheken umfasst dies die Anpassung von Arbeitsplätzen und Aufgaben an die individuellen Fähigkeiten sowie die Bereitstellung von kontinuierlicher Betreuung und Ressourcen. Durch diese Maßnahmen gewährleistet Valladolid gleiche Beschäftigungschancen und befähigt Menschen mit Beeinträchtigungen, einen aktiven Beitrag zur Gemeinschaft zu leisten.

#### **Von den Praktikanten durchgeführte Tätigkeiten**

Praktikant 1 und Praktikant 2 führten eine Reihe von strukturierten, beaufsichtigten Aufgaben aus, die an ihre individuellen Fähigkeiten angepasst waren. Dazu gehörten:

- Einräumen und Ordnen von Büchern und Medien.
- Unterstützung bei der grundlegenden Bibliothekspflege (z. B. Aufräumen der Lesecke).
- Beschriften und Handhaben von Materialien.
- Mitwirkung bei der Vorbereitung von Aktivitäten oder Ausstellungen.



- Unter Anleitung grundlegende Beratung der Bibliotheksbenutzer.

Diese Aktivitäten wurden sorgfältig ausgewählt, um die Entwicklung von Fähigkeiten, Selbstständigkeit und Selbstvertrauen zu fördern und gleichzeitig sicherzustellen, dass sich die Praktikanten in den täglichen Rhythmus der Bibliothek integriert fühlten.

### **Unterstützung und Betreuung**

Beide Praktikanten erhielten täglich vor Ort Unterstützung von einem Fachmann des Vereins Down Valladolid, der als Jobcoach fungierte. Diese Person half bei der Interpretation von Aufgaben, festigte Routinen und erleichterte die Kommunikation mit den Bibliotheksmitarbeitern. Parallel dazu beteiligten sich die Bibliotheksteams aktiv an der Unterstützung der Praktikanten, indem sie praktische Anleitung gaben, Aufgaben bei Bedarf anpassten und kontinuierlich Feedback gaben.

Es fanden regelmäßig Koordinierungssitzungen zwischen dem Verein Down Valladolid und Vertretern der Bibliothek statt, um den Fortschritt zu überwachen, auftretende Probleme zu lösen und das Wohlergehen der Praktikanten sicherzustellen.

### **4.3.4. Zentrale Herausforderungen, Reflexionen und Einsichten**

Das Praktikum bot eine einzigartige Gelegenheit, sowohl das Potenzial als auch die Herausforderungen inklusiver Arbeitsumgebungen zu erkunden. Durch die Beobachtung der Fortschritte der Auszubildenden und die Reflexion über die umgesetzten Praktiken konnten die Faktoren identifiziert werden, die zu einer erfolgreichen Inklusion beitragen, sowie die Hindernisse, die bei zukünftigen Initiativen berücksichtigt werden müssen. Diese Reflexion ermöglicht ein tieferes Verständnis dafür, wie strukturierte Unterstützung, Zusammenarbeit und Anpassungsfähigkeit sinnvolle Lernerfahrungen für junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung gestalten können.

### **Erfolge und Stärken**

Mehrere Aspekte des Praktikumsablaufs funktionierten besonders gut:



- Die enge Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten (Vereinigung Down Valladolid, Bibliotheken und Stadtverwaltung von Valladolid).
- Die tägliche Anwesenheit eines Jobcoaches, der für Kontinuität und Sicherheit für die Praktikanten sorgte.
- Die positive und integrative Haltung der Bibliotheksmitarbeiter, die die Praktikanten als Teil ihres Teams willkommen hießen.
- Die klare Aufgabenstellung und Struktur, die es den Praktikanten ermöglichte, greifbare Fortschritte zu erzielen.

Sowohl Praktikant 1 als auch Praktikant 2 zeigten im Laufe ihres Praktikums bemerkenswerte Verbesserungen in Bezug auf Selbstständigkeit, Kommunikation und Selbstvertrauen am Arbeitsplatz.

### **Aufgetretene Herausforderungen**

Zu den identifizierten Herausforderungen gehörten:

- Die Notwendigkeit, Aufgaben zu vereinfachen und in bestimmten Momenten, insbesondere zu Beginn des Praktikums, visuelle Hilfsmittel einzusetzen.
- Die Aufrechterhaltung eines Gleichgewichts zwischen Anleitung und Unabhängigkeit, da eine übermäßige Unterstützung die Möglichkeiten zur Selbstständigkeit einschränken könnte.
- Der Umgang mit der gelegentlichen Unterschätzung der Fähigkeiten durch einige externe Beobachter, die mit inklusiven Praktiken nicht vertraut sind.
- Diese Herausforderungen konnten durch adaptive Strategien und eine offene Kommunikation zwischen allen beteiligten Akteuren gemildert werden.

### **Wichtigste Erkenntnisse**

Die Erfahrung bestätigte erneut die Bedeutung von:



- Individueller Unterstützung, die auf die Bedürfnisse jedes Praktikanten zugeschnitten ist,
- fortlaufender Schulung der Mitarbeiter zu Inklusion und geistiger Beeinträchtigung,
- der Sensibilisierung für den Wert von Flexibilität und Geduld in inklusiven Arbeitsumgebungen,
- der Anerkennung und Würdigung kleiner Erfolge als wichtigen Meilensteinen.

Das Praktikum hat gezeigt, dass der Erfolg von einer engen Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten, der konsequenten Unterstützung durch den Jobcoach, einer inklusiven Haltung der Bibliotheksmitarbeiter und klar strukturierten Aufgaben abhängt. Zwar gab es Herausforderungen wie die Komplexität der Aufgaben, die Balance zwischen Anleitung und Selbstständigkeit sowie externe Unterschätzungen, doch konnten diese durch adaptive Strategien und Kommunikation effektiv bewältigt werden. Die Erfahrung bestätigte den Wert von individueller Unterstützung, kontinuierlicher Mitarbeiterschulung, Flexibilität und der Anerkennung kleiner Erfolge.

#### **4.3.5. Erkenntnisse für die Zukunft**

Dieser Abschnitt konzentriert sich auf gewonnene Erkenntnisse und praktische Leitlinien für zukünftige Praktikumsprogramme. Er hebt wichtige Strategien für Organisatoren hervor, um ein unterstützendes und integratives Umfeld zu schaffen, und untersucht gleichzeitig die positiven Auswirkungen, die Praktikanten auf Bibliotheken und die breitere Gemeinschaft haben können.

#### **Empfehlungen für zukünftige Organisatoren**

Zukünftige Praktikumsorganisatoren sollten besonders auf Folgendes achten:

- Festlegung klarer Kommunikationsprotokolle zwischen den Institutionen,
- Investition in Vorbereitung und Inklusionstraining für das Personal der Gastinstitutionen,



- Gewährleistung einer konsistenten Unterstützung, ohne Abhängigkeiten zu schaffen,
- Einplanen von Zeit für Reflexion und Feedback sowohl von Praktikanten als auch von Gastgebern.

**Auswirkungen auf die Bibliothek.** Das Praktikum hatte positive und spürbare Auswirkungen auf die teilnehmenden Bibliotheken. Die Mitarbeiter berichteten von einem größeren Bewusstsein für inklusive Beschäftigungspraktiken und einem gestärkten Gefühl der Teamzugehörigkeit. Die Anwesenheit der Praktikanten regte auch zum Nachdenken über Barrierefreiheit und Vielfalt in Bibliotheksdienstleistungen an.

**Auswirkungen auf die Gemeinschaft.** Aus Sicht der Gemeinschaft reagierten die Bibliotheksnutzer positiv, wobei mehrere Stammkunden ihre Wertschätzung für die Anwesenheit und das Engagement der Praktikanten zum Ausdruck brachten. Die Praktika trugen dazu bei, Stereotypen in Frage zu stellen und eine Kultur der Inklusion innerhalb der Bibliothek als öffentlicher Raum zu fördern.

#### **4.3.6. Nachweis und Bewertung des Praktikums**

Um den Nachweis über den Abschluss der Praktika in Spanien zu erbringen und diese Erfahrungen zu bewerten, ist es unerlässlich, einige der bemerkenswertesten Überlegungen der Praktikanten aus den durchgeföhrten Interviews vorzustellen.

Diese Interviews wurden als Nachbesprechungen durchgeführt und boten den Praktikanten die Möglichkeit, ihre Lernerfahrungen zu bewerten und vor allem ihre ehrlichen Eindrücke nach der Arbeit in diesen Bibliotheken zu schildern. Sie setzten sich mit zahlreichen Konzepten und Aufgaben auseinander, die ihnen zuvor unbekannt waren, und dies sind einige ihrer Antworten:



“ Sometimes people can't find a book, but I can. That makes me feel proud. ”

“ I like when people thank me. It makes me feel like what I do matters. ”

“ I would repeat the experience. Now I am working at a cafe and I find it more challenging. I like it though, it makes me feel good. ”

Aus diesen Aussagen, die ein klares Beispiel für die Zufriedenheit mit der in den Bibliotheken geleisteten Arbeit sind, lässt sich schließen, dass sich die Praktikanten während des Praktikums willkommen und effizient fühlten. Sie machten sich mit verschiedenen Aufgaben vertraut, die sie auch in anderen Berufen anwenden können. Tatsächlich erwähnte der Praktikant, der derzeit in einem Café arbeitet, dass ihm der tägliche Umgang mit Kunden leichter fiel, da er in der Bibliothek mit vielen Menschen zu tun hatte.

Insgesamt besteht ein vorrangiges Ziel dieser Praktiken und dieses Projekts darin, Erwachsene mit geistigen und kognitiven Beeinträchtigungen dabei zu unterstützen, ihr angeborenes Bedürfnis nach Zugehörigkeit und Inklusion zu erfüllen. In diesem Fall haben wir mit einer jungen erwachsenen Frau und einem erwachsenen Mann zusammengearbeitet. Beide freuen sich darauf, zu arbeiten, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und neue Fähigkeiten zu erwerben, die ihre beruflichen Aussichten verbessern werden.

## 4.4 Rumänien

### 4.4.1. Gestaltungsprozess: Auswahl der Schulbibliothek

Das Praktikum in Rumänien wurde in Zusammenarbeit mit Vertretern öffentlicher und schulischer Bibliotheken konzipiert, um den Zugang zu Informationen, Arbeitsabläufen und spezifischen Regeln in beiden Arten von Bibliotheken zu erleichtern und den



Praktikanten so einen allgemeineren Überblick über die Rolle und Aufgaben von Bibliothekaren zu vermitteln.

Bei der Auswahl der Schulbibliothek wurden zwei Hauptkriterien berücksichtigt: Zugänglichkeit und Verfügbarkeit (Offenheit). Die Schulbibliothek der Ion-Basgan-Schule in Focsani wurde aufgrund ihrer Lage in Focsani (leichte Erreichbarkeit für die Auszubildenden und die Mitglieder des Umsetzungsteams, die die Bibliothekarin während des Praktikums unterstützten) sowie aufgrund des Interesses und der Offenheit der Schulleitung und des Dokumentationslehrers für die Organisation des Praktikums ausgewählt. Außerdem haben wir berücksichtigt, dass der Dokumentationslehrer dieser Schule über umfangreiche Erfahrung in der Arbeit mit Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf verfügt, da er viele Jahre als Bibliothekar in der größten Förderschule im Kreis Vrancea tätig war.

Was die öffentlichen Bibliotheken betrifft, gab es keine eigentliche Auswahl, da es in Focsani nur eine große öffentliche Bibliothek gibt, die Dienstleistungen auf Kreisebene anbietet, die „Duiliu Zamfirescu“ Bibliothek des Kreises Vrancea. Dennoch haben wir bei der Entscheidung, das Praktikum in dieser Bibliothek durchzuführen, die gleichen Kriterien der Zugänglichkeit und Verfügbarkeit berücksichtigt und diese Bibliothek erst nach wiederholten Gesprächen mit der Leitung und den Bibliothekaren in unser Praktikum aufgenommen, um uns vom tatsächlichen Interesse an einer Teilnahme an dieser innovativen Lösung zu überzeugen.

Daher wurden Aktivitäten im Dokumentations- und Informationszentrum der Ion-Basgan-Schule in Focsani und in der Duiliu-Zamfirescu-Bibliothek des Landkreises Vrancea durchgeführt, unter direkter Beteiligung erfahrener Bibliothekare (einer in der Schulbibliothek (der einzigen vorhandenen) und zwei erfahrene Bibliothekare in der öffentlichen Bibliothek) und unter Aufsicht von Mitarbeitern der CJRAE Vrancea (Schulberater mit Hintergrund in Psychologie und Sonderpädagogik). Mit beiden Bibliotheken wurden Kooperationsvereinbarungen getroffen, in denen unter anderem die Aufgaben der Bibliothek und der Bibliothekare während des Praktikums festgelegt wurden.



#### **4.4.2. Gestaltungsprozess: Auswahl der Teilnehmer**

Die Auswahl der Praktikanten erfolgte auf der Grundlage ihres Interesses an dem vorgeschlagenen Praktikumsthema, des Interesses ihrer Familien an dieser Möglichkeit und den potenziellen Auswirkungen des Praktikums sowie auf der Grundlage der vorhandenen Grundkompetenzen der potenziellen Praktikanten (Lesen, Schreiben, soziale Unabhängigkeit und besondere Orientierungsfähigkeiten usw.).

Um geeignete Praktikanten zu finden, erhielten wir Unterstützung von lokalen NGOs, die in der Jugendarbeit tätig sind, und von der größten Förderschule in unserem Landkreis (Elena Doamna Centre for Inclusive Education). So konnten wir mit potenziellen Kandidaten in Kontakt treten, ihnen die Möglichkeit einer Teilnahme an diesem Praktikum vorstellen und junge Menschen finden, die an dieser Erfahrung interessiert waren.

So wurden zwei Praktikanten ausgewählt, ein Junge und ein Mädchen, beide 19 Jahre alt, beide mit einer leichten geistigen Beeinträchtigung in Verbindung mit einer Hörbeeinträchtigung (die heute teilweise durch Hörprothesen ausgeglichen wird). Einer der Praktikanten ist in der Lage, sich vollständig verbal zu verständigen, der andere hat einige Schwierigkeiten, sich verbal auszudrücken, versteht aber die gesprochene Sprache vollständig. Beide haben die Sonderschule abgeschlossen und sind mit zusätzlicher Unterstützung in der Bildung und außerschulischen Aktivitäten, dem Lernen durch Handeln usw. vertraut.

Anfangs wurde eine dritte Teilnehmerin ausgewählt, die dieselben Eigenschaften wie die beiden bereits erwähnten hatte, aber sie schied nach zwei Wochen aus, hauptsächlich aufgrund der Tatsache, dass sie sich um ihre jüngeren Geschwister kümmern musste; das Praktikum war bereits im Gange, sodass ein Ersatz für sie nicht möglich war.

#### **4.4.3. Beschreibung der Erfahrungen**

Das Praktikum war als 46-stündige Erfahrung konzipiert, verteilt auf 23 Tage innerhalb von zwei Monaten, drei Tage pro Woche, jeweils zwei Stunden pro Tag; 34 Stunden wurden in einer Schulbibliothek (in der Regel dienstags, mittwochs und donnerstags)



und 12 Stunden in einer öffentlichen Bibliothek (in der Regel montags, mittwochs und freitags) absolviert.

Das Praktikum wurde von erfahrenen Bibliothekaren (in der Schulbibliothek – Dokumentationslehrer) mit der Vollzeitunterstützung von Schulberatern der CJRAE Vrancea durchgeführt, die über mehr Erfahrung in der Betreuung und Unterstützung von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf verfügen. Der Zeitplan und die Aktivitäten wurden von den beiden Bibliothekaren festgelegt und koordiniert, da sie als Experten in ihrem Bereich galten und die Inhalte und zu entwickelnden Fähigkeiten usw. auswählten, während die Schulberater insbesondere in Bezug auf die anzuwendenden Methoden, die Erleichterung der Kommunikation und der Beziehungen usw. Unterstützung leisteten.

Die Praktikanten wurden bei allen Tätigkeiten im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, insbesondere in ihrer Beziehung zu den Begünstigten, überwacht und erhielten bei Bedarf zusätzliche Unterstützung, damit die Qualität der Arbeit der Bibliothek nicht durch den Praktikumsprozess beeinträchtigt wurde und alle Tätigkeiten unabhängig von der Beteiligung der Praktikanten an einigen Prozessen nach den üblichen Standards durchgeführt wurden. Besondere Aufmerksamkeit wurde der Beziehung zu den Schülern in der Schulbibliothek gewidmet, unter Berücksichtigung des Alters der Begünstigten (Grundschule und untere Sekundarstufe, also Kinder im Alter von 6 bis 15 Jahren), wobei die Hauptbedingung war, dass keine Interaktion zwischen Praktikanten und Kindern ohne Aufsicht durch einen Bibliothekar und/oder Schulberater erlaubt war.

Während des Praktikums wurde ein gewisses Maß an „überwachter Autonomie“ geplant und umgesetzt, sodass die Praktikanten bestimmte Aktivitäten ohne ständige Überwachung und Anweisungen durchführen, Entscheidungen treffen und einige Aktivitäten planen und umsetzen konnten. Dennoch wurden sie während dieser Aktivitäten kontinuierlich beobachtet, um ihnen den Erfolg zu erleichtern und ihnen im Falle einer Sackgasse Hilfe zu leisten.

Sowohl Bibliothekare als auch Schulberater gaben den Praktikanten Schritt für Schritt Feedback, wobei sie sich insbesondere auf kleine Erfolge, gelöste Aufgaben und erworbene Fähigkeiten oder Kenntnisse konzentrierten. Dieses positive Feedback trug



dazu bei, Selbstvertrauen aufzubauen, eine positive Beziehung und ein positives Arbeitsklima zu schaffen und die Praktikanten zu ermutigen, ihre Bemühungen im Praktikumsprozess fortzusetzen.

### **Einführungsschulung und Anleitung**

Die Erstschatzung umfasste eine Informationsveranstaltung (die zu Beginn der Aktivitäten in jeder Bibliothek und mit dem jeweiligen Bibliothekar organisiert wurde) zu folgenden Themen:

- Vorstellung der Bibliothek unter Bezugnahme auf die von den Bibliothekaren durchgeföhrten Aktivitäten;
- Vorstellung der Bibliothek als physischer Ort mit Raumauftteilung und verschiedenen Bereichen, die für die Öffentlichkeit zugänglich sind;
- Vorstellung der grundlegenden Arbeitsabläufe, insbesondere der Ausleihe und Rückgabe von Büchern, der Kommunikation mit den Nutzern usw.;
- Vorstellung der Praktikumsziele, der geplanten Aktivitäten, der erwarteten Ergebnisse und der von den Praktikanten durchzuföhrenden Aktivitäten;
- Festlegung grundlegender Regeln, die von den Praktikanten einzuhalten sind.

Diese erste Sitzung wurde in jeder Bibliothek sowohl vom Bibliothekar als auch vom Schulberater durchgeführt, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf den spezifischen Rollen jedes Erwachsenen in der Lernerfahrung und der Zusammenarbeit innerhalb des Arbeitsteams (Praktikanten-Bibliothekar-Schulberater) lag.

### **Aufgabenbasierte Aktivitäten**

**Aufgabe 1: Job-Shadowing.** In beiden Bibliotheken waren die ersten Sitzungen der aktiven Beobachtung der Tätigkeiten der Bibliothekare, ihrer Rolle, ihrer Kommunikation mit den Nutzern, der Art und Weise, wie sie die Ausleihe und Rückgabe von Büchern registrieren, der verwendeten IT-Software usw. gewidmet. Die Bibliothekare gaben Schritt für Schritt Informationen weiter und die Praktikanten wurden ermutigt, Fragen zu stellen, um zusätzliche Informationen zu bitten usw.



Während dieses Prozesses waren kleine Störungen bei den Aktivitäten mit den Nutzern erlaubt, wobei die Bibliothekare den Nutzern kurz erklärten, dass ein Praktikum stattfindet, und um mehr Geduld und Verständnis baten. Am Ende dieser Aufgabe fand eine kurze Feedback-Sitzung statt, um sicherzustellen, dass die Praktikanten die grundlegenden Informationen über die Arbeit des Bibliothekars vollständig verstanden hatten.

**Aufgabe 2: Ausleihe und Rückgabe von Büchern.** Die Praktikanten waren an der Ausleihe und Rücknahme von Büchern an die Begünstigten beteiligt; zu Beginn mit schrittweiser Unterstützung durch die Bibliothekare, am Ende eher selbstständig, aber unter Aufsicht. Die Praktikanten wurden unter strenger Aufsicht der Bibliothekare in die Verwendung der elektronischen Registrierungsinstrumente unter Verwendung der Zugangsdaten der Bibliothekare eingewiesen (da die Bereitstellung eigener Zugangsdaten aufgrund der Bürokratie und der erforderlichen Genehmigungen ein sehr schwieriger Prozess gewesen wäre). Am Ende des Praktikums wurde den Praktikanten eine gewisse Autonomie gewährt, aber unter Berücksichtigung der internen Regeln und Arbeitsabläufe innerhalb der Bibliothek erfolgte die Überwachung weiterhin ständig, wenn auch in einer „diskreteren“ Form.

**Aufgabe 3: Ordnen der Bücher.** Die Praktikanten waren direkt daran beteiligt, die Bücher an ihren Platz in bestimmten Regalen zu stellen, die Regale zu ordnen usw. Angesichts der geringen potenziellen Auswirkungen von Fehlern in diesem Prozess wurde den Praktikanten in diesem Prozess eine größere Autonomie eingeräumt, was Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und besondere Orientierung förderte und den Bibliothekaren eine ständige Quelle positiver Rückmeldungen bot (da die Aufgabe einfacher und die Erfolgschancen größer sind).

**Aufgabe 4: Pflege der Bibliothek.** Die Praktikanten waren ständig mit Aufgaben wie der Organisation des Arbeitsplatzes, der Aufrechterhaltung von Ordnung und Sauberkeit usw. beschäftigt, basierend auf einer festgelegten und täglich praktizierten Routine.

**Aufgabe 5. „Didaktische“ Aktivitäten.** Unter Berücksichtigung der Rolle des Bibliothekars in der Schulbibliothek (Lehrer-Dokumentarist) nahmen die Praktikanten an einigen der eher „didaktischen“ Aktivitäten teil, die mit Kindern organisiert wurden,



und unterstützten den Lehrer-Dokumentaristen entsprechend ihren Möglichkeiten und Fähigkeiten bei seinen Aktivitäten. Dies war ein spezifischer Aspekt, der mit der besonderen Rolle des Bibliothekars an öffentlichen Schulen in Rumänien zusammenhing, aber da dies eine der wichtigsten Aufgaben des Lehrers und Dokumentars ist, durfte dies im Praktikumsplan nicht fehlen. Natürlich war die Beteiligung der Praktikanten an dieser Art von Aktivitäten sehr begrenzt, da ihnen die didaktischen Kompetenzen fehlten, aber dennoch trugen sie mit dem, was sie konnten, zu diesen Aktivitäten bei. Der Dokumentationslehrer schätzte ihre besonderen Fähigkeiten, zum Beispiel die Beherrschung der Gebärdensprache, und organisierte eine kleine Aktivität mit den Kindern zu anderen Kommunikationswegen, bei der die Praktikanten den Kindern einige einfache Wörter in Gebärdensprache beibrachten. Diese Aktivität war sowohl für die Kinder von Vorteil, da sie interessant und dennoch lehrreich war, als auch für die Praktikanten, die sich geschätzt und ermutigt fühlten, mit den Begünstigten zu kommunizieren (da sie auch mit Worten kommunizieren können und nicht auf Gebärdensprache angewiesen sind).

**Aufgabe 6. Reflexion und Selbstreflexion.** Die Praktikanten wurden dazu angehalten, ständig über die Aktivitäten und das Gelernte nachzudenken, aber auch über ihre Gefühle während der Aktivitäten, ihre Emotionen und die erworbenen Fähigkeiten zu reflektieren. Am Ende jeder Woche wurde im Rahmen der „“ eine spezielle Zeit für Feedback eingeräumt, das nicht nur für die Bibliothekare wichtig war, um zukünftige Aktivitäten anzupassen, sondern auch für die Praktikanten, um die Rolle und die Auswirkungen jeder Aktivität besser zu verstehen, sie für weitere Aktivitäten zu motivieren und möglicherweise für die Suche nach einem zukünftigen Arbeitsplatz in einer Bibliothek.

#### **4.4.4. Der positive Beziehungsaufbau und seine Bedeutung**

Das gesamte Praktikum wurde mit Schwerpunkt auf Beziehungen geplant und durchgeführt. Einerseits wurden die Bibliothekare dazu angehalten, eine positive Beziehung zu den Praktikanten aufzubauen, und erhielten von den Schulberatern konkrete Methoden und Informationen dazu, wie sie besser mit den Praktikanten interagieren und ein positives Arbeitsklima schaffen können, das den besonderen Bedürfnissen der jungen Menschen mit leichter geistiger Beeinträchtigung gerecht wird. Andererseits wurden die Aktivitäten mit dem Ziel konzipiert und durchgeführt,



die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Praktikanten zu fördern, wobei der Schwerpunkt ebenfalls auf positiven Beziehungen lag.

Die Beziehung wurde auch durch Feedback-Gespräche und informelle Kommunikation während der Aktivitäten direkt angesprochen, wobei Bibliothekare und Schulberater die Praktikanten ständig ermutigten, ihre Bedürfnisse in Bezug auf eine bessere Kommunikation zu äußern.

#### **4.4.5. Lernergebnisse**

Der Praktikumsprozess ermöglichte es den Praktikanten, verschiedene Lernergebnisse zu erzielen, darunter:

- Informationen und Kenntnisse über die Rolle und die Tätigkeiten von Bibliothekaren in Schulen (Lehrer-Dokumentare) und in öffentlichen Bibliotheken sowie über die Unterschiede zwischen diesen beiden Rollen;
- Fähigkeiten: kognitive Fähigkeiten (Aufmerksamkeit, Konzentration, Multitasking, Entscheidungsfindung usw.), technische Fähigkeiten (Umgang mit IT-Tools, Registern usw.), soziale Fähigkeiten (Kommunikation, Interaktion mit verschiedenen Zielgruppen, Teamarbeit) und persönliche Fähigkeiten (Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Selbstvertrauen, Feedback-Fähigkeiten usw.);
- Einstellungen: Interesse an bibliothekarischen Tätigkeiten und Aufgaben, Motivation für die Arbeit und Respekt vor den Aufgaben, Interesse und Motivation für die Arbeitssuche und die Beteiligung an einer produktiven Tätigkeit usw.

#### **4.4.6. Zentrale Herausforderungen und Einsichten**

Während der Durchführung des Praktikums sahen sich die Organisatoren mit mehreren Herausforderungen und Schwierigkeiten konfrontiert, die bei einer Wiederholung dieser Erfahrung berücksichtigt werden müssen.

An erster Stelle und wahrscheinlich am wichtigsten steht die **Herausforderung, Bibliothekare zu finden, die sich wirklich engagieren und offen für die Arbeit mit jungen Menschen mit (geistigen) Beeinträchtigungen sind** und die über die



notwendigen Mindestkompetenzen für die Arbeit mit solchen Praktikanten verfügen. Natürlich würde bei der Planung solcher Aktivitäten fast keiner der Bibliothekare zugeben, dass er nicht daran interessiert oder nicht in der Lage ist, seine Berufserfahrung mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu teilen, aber wenn die Aktivitäten beginnen, könnte sich herausstellen, dass verschiedene Vorurteile oder fehlende spezifische Fähigkeiten die Qualität der durchgeführten Aktivitäten und die Ergebnisse des Lernprozesses ernsthaft beeinträchtigen könnten. Daher müssen ausreichend Zeit und Ressourcen für die sorgfältige Auswahl der Bibliothekare, die die Praktikanten betreuen sollen, sowie für eingehende Gespräche mit den potenziellen Kandidaten bereitgestellt werden, um sicherzustellen, dass die Bibliothekare, die diese Aufgabe übernehmen, auch in der Lage sind, sie zu erfüllen.

Zweitens mussten sich die Organisatoren mit **bürokratischen Herausforderungen** auseinandersetzen, da das Praktikum für junge Menschen mit (geistigen) Beeinträchtigungen zumindest in Rumänien keinen spezifischen rechtlichen Rahmen hat und verschiedene Gesetze und Vorschriften zu berücksichtigen sind, die sich manchmal widersprechen und manchmal Unklarheiten hinterlassen. Dies kann von Land zu Land oder sogar von Region zu Region unterschiedlich sein, stellt jedoch für alle, die das Praktikum wiederholen möchten, eine große Herausforderung dar, da es eine gründliche Analyse der Gesetzgebung und eine starke institutionelle Unterstützung erfordert. Wenn man diesen Aspekt mit der zuvor erwähnten Notwendigkeit der sorgfältigen Auswahl der Bibliothekare, die das Praktikum koordinieren, in Verbindung bringt, könnte man sagen, dass nicht nur die Bibliothekare sorgfältig ausgewählt werden müssen, sondern auch die Bibliotheken, da mangelnde Unterstützung durch die Leitung diese bürokratische Herausforderung noch größer machen würde. Diese Herausforderung könnte insbesondere für Schulbibliotheken relevant sein, in denen Praktikanten in direkten Kontakt mit Kindern kommen und diese Interaktion sorgfältig geregelt und überwacht werden muss. Daher muss der Bibliothekar, der das Praktikum betreut, diese sehr wichtigen Aufgaben übernehmen.

Drittens standen die Organisatoren vor der Herausforderung des **Zeitmanagements**, da wir ein Praktikum schaffen wollten, das lang genug war, um zur Entwicklung der Fähigkeiten der Praktikanten beizutragen, aber gleichzeitig kurz genug, um die Grenzen zu respektieren, die durch die Konzentrations- und Lernmöglichkeiten



unserer Praktikanten sowie durch die Bibliothek und die Bibliothekare gesetzt waren. Aufgrund unserer Ergebnisse halten wir zwei Stunden pro Tag (mit einer Pause) an drei Tagen pro Woche für eine angemessene und effektive Dauer, wobei zu berücksichtigen ist, dass unsere Praktikanten nur leichte kognitive Beeinträchtigungen hatten und das Praktikum in zwei verschiedenen Bibliotheken absolvierten (unterschiedliche Erfahrungen, die sie motiviert und engagiert hielten).

Viertens gab es die Herausforderung der **kontinuierlichen Anpassung der Aktivitäten**; das Praktikum war sehr sorgfältig geplant, aber dennoch gab es viele Situationen, in denen Aktivitäten angepasst werden mussten, basierend auf Beobachtungen von Bibliothekaren und/oder Schulberatern und auf Rückmeldungen von Praktikanten. Die Organisatoren mussten eine sehr realistische kontinuierliche Bewertung der durchgeföhrten Aktivitäten in Bezug auf Ergebnisse, Attraktivität, Nutzen usw. vornehmen und den Zeitplan anpassen, um einige Aktivitäten zu ändern und/oder hinzuzufügen, um ein tieferes Lernen und das Erreichen der Praktikumsresultate sicherzustellen.

Dennoch bestand eine wichtige Herausforderung im spezifischen Kontext Rumäniens darin, **das Interesse und die Motivation der Praktikanten zu wecken und aufrechtzuerhalten**. Dies ist besonders wichtig in Ländern (wie Rumänien), in denen der Beruf des Bibliothekars stark reglementiert ist und der Zugang zu diesem Beruf von einem Hochschulabschluss abhängt (der für junge Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, selbst wenn diese nur geringfügig sind, sehr schwer zu erwerben ist). Da es in den Bibliotheken keine anderen Mitarbeiterkategorien gibt (wie Bibliotheksassistenten oder ähnliche Positionen, für die kein Hochschulabschluss erforderlich ist), ist es für junge Menschen mit leichten kognitiven Beeinträchtigungen noch schwieriger, sich für solche Praktika zu interessieren, da sie nur sehr ungern glauben, dass sie jemals Bibliothekar werden können. Unsere Lösung bestand darin, den Dialog mit den Praktikanten auf die Lernerfahrung selbst zu konzentrieren, um ihnen einige Fähigkeiten zu vermitteln, die sie in jedem Beruf benötigen werden, um einen ersten Kontakt mit dem Arbeitsmarkt herzustellen (da keiner der Praktikanten über Berufserfahrung verfügte) und um Verantwortung für ihre eigene Ausbildung und Zukunft zu übernehmen.



#### **4.4.7. Vorläufige Schlussfolgerungen und Einsichten**

Unsere Erfahrungen zeigen, dass die Herausforderungen bei der Organisation von Praktika für junge Menschen mit Beeinträchtigungen in öffentlichen Bibliotheken erfolgreich bewältigt werden können. Dennoch erfordert die Ausweitung unserer Ergebnisse auf ähnliche Initiativen in der Zukunft eine sorgfältige Planung, eine sorgfältige Auswahl der Bibliotheken, Bibliothekare und Praktikanten, eine intensive Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie eine permanente Überwachung (Mentoring) und Anpassung.

Die Organisation von Praktika in verschiedenen Bibliotheken, in unserem Fall einer Schulbibliothek und einer öffentlichen Bibliothek, kann die Lernerfahrung verbessern und unterschiedliche Einblicke in spezifische Aufgaben, Rollen und Aktivitäten derselben Fachkräfte – Bibliothekare – vermitteln und dazu beitragen, dass die Praktikanten über einen (relativ) längeren Zeitraum motiviert und interessiert bleiben.

Der Erfolg des Praktikums hängt davon ab, dass die beteiligten Mitarbeiter das Interesse und die Motivation der Praktikanten aufrechterhalten, regelmäßig positives Feedback geben und ihre „Lehrerfahrung“ an die spezifischen Bedürfnisse junger Menschen mit Beeinträchtigungen anpassen können. Wir sind fest davon überzeugt, dass dies ein Beispiel für Organisationen sein könnte, die mit jungen Menschen mit Beeinträchtigungen arbeiten, um ihre eigenen Praktikumserfahrungen zu gestalten, vielleicht im gleichen Kontext, vielleicht unter Berücksichtigung anderer Berufe und anderer Kategorien von Begünstigten.

„Bibliothekare sind immer mehr wie Künstler, die kreative Arbeit für eine kleinere oder größere Gemeinschaft leisten. Daher sollten Bibliothekare wie Künstler „ihr Publikum kennen“ und ihm das geben, was es braucht/will“

**(Bibliothekar)**



#### **4.4.8. Nachweis und Bewertung des Praktikums**

In diesem Abschnitt werden die gesammelten Erkenntnisse zur Bewertung der Praktikumserfahrung in Rumänien vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf qualitativen Erkenntnissen und persönlichen Reflexionen liegt. Angesichts der Art des Praktikums und der Profile der Teilnehmer wurde bei der Bewertung ein personenzentrierter Ansatz verfolgt, bei dem es darum ging, die Fortschritte der Praktikanten in Bezug auf ihre Fähigkeiten, ihre Selbstständigkeit und ihre soziale Teilhabe zu erfassen, anstatt sich auf rein quantitative Messgrößen zu stützen. Ein wichtiges Instrument für diese Bewertung war das digitale Portfolio auf Padlet, in dem die Praktikanten ihre Erfahrungen, Reflexionen und Erfolge während des gesamten Praktikums dokumentieren konnten, einschließlich des Hochladens von Fotos, die ihre Aktivitäten und Interaktionen visuell festhielten.

Die Praktikanten gaben an, dass ihnen die Rolle als Lehrer-Dokumentarfilmer am besten gefallen habe, da sie die Möglichkeit schätzten, mit Kindern zu arbeiten und kreative Aufgaben zu übernehmen. Sie betonten auch, dass der Kontakt mit dem Umfeld der Schule und der öffentlichen Bibliothek wertvolle Lernerfahrungen aus unterschiedlichen Bereichen bot, die ihnen halfen, neue Fähigkeiten zu erwerben und sich an verschiedene berufliche Kontexte anzupassen.

Auch die Bibliotheksmitarbeiter profitierten von den Praktika, da sie durch die Beobachtung und Zusammenarbeit mit den Praktikanten neue Erkenntnisse gewannen. Die Erfahrung trug zu einem besseren Verständnis für inklusive Praktiken bei und stärkte den Respekt für die individuellen Bedürfnisse junger Menschen mit Beeinträchtigungen. Wie eine Praktikantin bemerkte:

„Beide Damen (Anmerkung: die Bibliothekarinnen, die das Praktikum koordinierten) gaben uns das Gefühl, wichtig zu sein, hörten uns zu ... und waren vertrauenswürdig; wir durften Dinge tun, mit den Büchern umgehen, den Computer, Scanner und Geräte benutzen ... und das passiert mir normalerweise nicht.“

**(Praktikant)**



Dieses Feedback unterstreicht die Bedeutung eines unterstützenden und motivierenden Umfelds, das Selbstvertrauen, Selbstständigkeit und Zugehörigkeitsgefühl fördert. Es spiegelt auch die Wirkung einer personalisierten Betreuung und die Schaffung eines Umfelds wider, in dem sich die Praktikanten vertraut und kompetent fühlten.

Insgesamt zeigt das rumänische Praktikum, dass eine qualitative, reflektierende Bewertung – mit Schwerpunkt auf Portfolios, regelmäßigen Gesprächen und direktem Feedback – ein umfassendes Verständnis der Lernergebnisse ermöglicht. Sie erfasst sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung der Praktikanten und hebt gleichzeitig die gegenseitigen Vorteile für das Bibliothekspersonal und die breitere Gemeinschaft hervor.

## 4.5 Deutschland

### ***4.5.1. Prozess der Praktikumsgestaltung***

Die explorativen Interviews mit Bibliotheksmitarbeitern und Stakeholdern zu Beginn des Projektes führten zu der Einsicht, dass zuerst Bibliotheken kontaktiert werden sollten, da davon auszugehen war, dass eine größere Zahl von Menschen mit Benachteiligungen ein Interesse an einem Praktikum haben dürfte als Bibliotheken einen Praktikumsplatz anbieten können. Weil die Situation der Schulbibliotheken in Berlin prekär ist, haben wir auch öffentliche Bibliotheken in Berlin und dem umliegenden Bundesland Brandenburg angefragt.

Bei den befragten Bibliotheksmitarbeitern in Brandenburg zeigte sich eine Offenheit für neue Erfahrungen und das heißt auch dafür, einen Praktikumsplatz anzubieten. In den Interviews hatten die Fragen zur finanziellen Situation, dem Personal und dem Zeitdruck einen weniger prominenten Stellenwert eingenommen als bei den Befragungen mit Mitarbeitern Berliner Bibliotheken.

In dem Berliner Stadtbezirk Pankow mit acht öffentlichen Bibliotheken besteht eine Arbeitsgruppe Diversität. In diesem Kontext stellte eine Mitarbeiterin von weltgewandt



das Projekt BYBLOS vor. Eine Bibliotheksleiterin zeigte sich danach prinzipiell für ein Praktikum aufgeschlossen. Sie erklärte, dass im Ergebnis der Projektvorstellung nun alle Bibliotheken des Bezirks beabsichtigten, Praktikumsplätze für Menschen mit Benachteiligungen anzubieten. Im Rahmen dieses Projekts sah man dafür jedoch keine Möglichkeit.

Praktikum 1 fand vom 11. Juni bis 4. Juli 2025 (drei Wochen) in der Stadtbibliothek Bernau, einer öffentlichen Bibliothek, statt. Praktikum 2 wurde vom 25. August bis 30. September 2025 (fünf Wochen) im Leseclub der Friedrichshagener Grundschule, einer Schulbibliothek, realisiert.

### **Wie wurden Bibliothek und Praktikanten zueinander gebracht?**

Bei **Praktikum 1** wurde durch Vermittlung der Bibliothek mit der „Robinsonschule Schule mit dem sonderpädagogischen Förderschwerpunkt ‚geistige Entwicklung‘“ Kontakt aufgenommen. Auf das per E-Mail unterbreitete Praktikumsangebot erhielt weltgewandt bereits nach 1,5 Stunden eine positive Antwort der Schulleiterin. Die Schülerin (19 Jahre) stellte sich in zwei Gesprächen den Mitarbeiterinnen der Bibliothek vor. Sie war derart motiviert, dass sie die Unterlagen von der Bibliothek auch zur Personalmitarbeiterin des Bürgermeisteramts gebracht hat, um den Abschluss des Praktikumsvertrags zu beschleunigen. Vereinbart wurden drei Praktikumstage à acht Stunden pro Woche.

Die Schülerin zeigte sich auch während des Praktikums hoch motiviert. Sie war offen, neugierig, wissbegierig und fühlte sich in der Schule, in der sie lernte, unfordert.

Ihre Beeinträchtigung bestand in Lernschwierigkeiten: ihre Merkfähigkeit ist deutlich reduziert, besonders ihr Kurzzeitgedächtnis weist Lücken auf. Ebenso sind ihre mathematischen Fähigkeiten gering ausgeprägt. Das heißt, es bestehen kognitive Beeinträchtigungen. Die Praktikantin konnte sie durch kommunikative Fähigkeiten gut ausgleichen.

Die Bibliothek selbst wurde vor zwei Jahren nach umfangreichen Baumaßnahmen neu eröffnet. Sie ist jetzt als ein offener Lernort konzipiert. Dies bedeutet: weniger



Stellfläche, mehr Lesecke und extra Räume für Kinder und für Jugendliche. Die beiden Etagen sind barrierefrei zugänglich. Besonders die Kinder- und Jugendbereiche sind nicht als Ruhezonen gedacht. Dies geht manchmal mit Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit der Mitarbeiter einher, wenn sie auf Besucher treffen, für die dieses ‚gesellige‘ Verständnis von Bibliothek noch neu ist.

Die Praktikantin hatte zwei Ansprechpartnerinnen: die Leiterin der Bibliothek und die Mitarbeiterin, die für Auszubildende zuständig ist.

Für **Praktikum 2** erwiesen sich der Besuch der europäischen Projektpartner im April 2025 und ein Podcast-Gespräch mit der Schulbibliothekarischen Fachberaterin des Bezirksamts Treptow-Köpenick zu Berlin als Vorteil. Dadurch konnten die Ziele des Projekts verständlich gemacht und Vertrauen aufgebaut werden. Nachdem eine Bereitschaft zur Umsetzung eines Praktikums im Rahmen des Projekts signalisiert wurde, nahm eine Mitarbeiterin von weltgewandt mit einer größeren Stiftung mit acht Behindertenwerkstätten Verbindung auf. Auf eine interne Rundmail hin erfolgte innerhalb von drei Tagen die Antwort einer Betreuerin, die seit einiger Zeit bereits einen Praktikumsplatz für einen Herrn im Alter von 47 Jahren mit leichten geistigen Benachteiligungen suchte.

Das Praktikum wurde langfristig vorbereitet. Zunächst erfolgte ein Gespräch zwischen der Schulbibliothekarischen Fachberaterin des Bezirksamts Treptow-Köpenick und der Leiterin von weltgewandt e.V. Dem schloss sich ein Austausch mit der Betreuerin des Interessenten, der Schulbibliothekarischen Fachberaterin sowie einer Mitarbeiterin von weltgewandt vor Ort in der Schulbibliothek an. Gegenstand des Austauschs waren Ziele, mögliche Tätigkeiten und Wege in ein Beschäftigungsverhältnis im Bereich Bibliotheken nach dem Praktikum.

Dann erfolgte ein Gespräch mit dem Interessenten und dies in seinem Kontext, einer Behindertenwerkstatt. Über drei Stunden hinweg konnten sich so die Schulbibliothekarische Fachberaterin und der Interessent im Beisein der Mitarbeiterin von weltgewandt und der Betreuerin kennenlernen. Der Praktikumstermin wurde vereinbart, Tätigkeiten besprochen und Formalia (Praktikumsvertrag) abgestimmt. Ein besonderes Augenmerk wurde auf eine mögliche Tätigkeit nach dem Praktikum beispielsweise als ausgelagertem Arbeitsplatz gelegt. Ein weiteres Gespräch fand dann



zwischen allen Beteiligten in der Schulbibliothek selbst statt. Sodann wurde der Vertrag wurde mit der Leitung der Schule geschlossen, zu der der Leseclub der Friedrichshagener Grundschule gehört. Die Zeit wurde auf 25 Stunden pro Woche festgelegt.

Auch dieser Praktikant war hoch motiviert. Er liest sehr gern, ist vielfältig interessiert, geht selbst in Bibliotheken, möchte Neues kennenlernen, ins Berufsleben zurückkehren und „dazugehören“.

Er hat eine Lehrausbildung als Maler/Lackierer absolviert und später seinen Wehrdienst geleistet. Seit einem schweren Unfall hat er leichte kognitive Beeinträchtigungen. Sein Gleichgewichtssinn ist gestört, und er hat Probleme beim Laufen.

Ansprechpartner während des Praktikums waren die Mitarbeiterin der Schulbibliothek und auch die Schulbibliothekarische Fachberaterin.

Die Schulbibliothek bzw. der Leseclub befindet sich in der ersten Etage und ist nicht durch einen Aufzug zu erreichen. Obwohl über drei Räume verteilt, strahlt sie den fast intimen Charakter eines Wohnzimmers aus. Kinder können in den Räumen auf gemütlichen Großkissen sitzend in Büchern schmökern. Oder sie treffen sich zur Robotik-Gruppe oder zum Schachspiel. Oder sie sitzen an einem großen Tisch und vertiefen sich in Bücher oder Aufgaben.

#### **4.5.2. Beschreibung der Erfahrungen**

##### **Was waren die Tätigkeiten?**

Die Aufgaben der Praktikanten waren ähnlich:

- Ordnen und Sortieren – analog

- ❖ Bücher entsprechend des Signatursystems der Bibliothek in die Regale ordnen,
- ❖ Bücher schriftlich erfassen und aussortieren, die als veraltet gelten,
- ❖ Lücken in Bücherregalen auffüllen,
- ❖ Buchpflege (entstauben),
- ❖ Bestände alphabetisch sortieren,



- ❖ Bestände thematisch sortieren: mit Labeln verschiedener Farben versehen (Praktikum 2)
- ❖ Räumliche Neuanordnung der Bibliotheksregale (Praktikum 2),

- Ordnen und Sortieren – digital

- ❖ Einsichten in die Arbeit mit dem System ‚Bibliotheca‘ gewinnen (Praktikum 1),
- ❖ Arbeit mit dem Bibliothekssystem KOHA: Bestände eingeben und inventarisieren; teilweise ganze Klassensatze (Praktikum 2),
- ❖ Beobachten, wie Ausleihe und Rückgabe der Medien verbucht werden (Praktikum 1),

- Kommunizieren

- ❖ mit den Ansprechpartnern, den Teammitgliedern, den Bibliotheksbesuchern, Kindern, Kollegen anderer Bibliotheken
- ❖ Bibliotheksbesucher bei der Suche nach bestimmten Büchern unterstützt,
- ❖ auf Fragen der Kinder eingehen und die entsprechenden Medien für sie heraussuchen.

- Exkursion in andere (Schul-)Bibliotheken

**Wie wurden die Tätigkeiten begleitet?**

Beide Praktika wurden durch Mitarbeiterinnen von weltgewandt begleitet. Die Praktikanten wurden mindestens einmal pro Woche darin unterstützt, über ein je eigenes Padlet ihre Tätigkeiten per Bild und Kommentar zu dokumentieren. Zudem wurden Gespräche über Lernerfahrungen und -erfolge, Schwierigkeiten und weitere Fragen sowie Lernwünsche geführt. Am Ende jedes Praktikums fand ein längeres Gespräch sowohl mit den Praktikanten als auch ihren Ansprechpersonen und ggf. Betreuern zur Auswertung statt. Bei dem zweiten Praktikanten wurde dies damit verbunden, erste Planungen für einen ausgelagerten Arbeitsplatz in einer Bibliothek zu entwickeln.

**4.5.3. Lernergebnisse**

Lernergebnisse beider Praktikanten sind nach deren Aussage:

- **Kenntnisse über die Arbeitsabläufe** in einer Bibliothek, Erfahrungen in den ‚klassischen‘ Tätigkeitsfeldern des Ordnens und Sortierens,
- vertieftes Verständnis über **Bibliothek als Lernort** innerhalb einer Schule; deutlich positivere Sicht auf Schule gewonnen (P2),



- **Ausbau digitaler Kenntnisse:** Einführung in die digitalen Recherche- und Verbuchungssysteme Bibliotheca (P1) und KOHA (P2), eigenständige Erfassung und Verbuchung von Titeln in KOHA (P2), Freude an der Arbeit am Computer,
- **Ausbau kommunikativer Kompetenzen** durch den Umgang mit Menschen verschiedener Generationen und sozialer Kontexte,
- **Stärkung sozialer Kompetenzen:** merkliche Entwicklung von Fehlerkultur, Frustrationstoleranz und positivem Denken (P2); Arbeit in einem Team auf Augenhöhe, auf der Basis von Respekt und Wertschätzung, Ermutigung, Fragen zu stellen statt zu resignieren,
- **Stärkung des Selbstbewusstseins** durch die Aneignung von Kenntnissen, eigene positive Erfahrungen und das Erlebnis, Teil eines Teams zu sein: „Ich lasse mir nicht mehr alles sagen.“ (P2)
- **Identifizierung mit der Arbeit** in einer Bibliothek: einer Tätigkeit nachgehen, nach der man „positiv erschöpft nach Hause kam“ (P2).
- **Entscheidung, in einer Bibliothek arbeiten** zu möchten, bekräftigt (P2) bzw. Einsicht, dass die Arbeit sehr ansprechend, aber dauerhaft eher ein „Plan B“ wäre, weil sie „zu wenig Action“ böte (P1).
- Wegezeit zur und von der Bibliothek positiv erlebt: Praktikant konnte seine selbständige räumliche Orientierung verbessern; die Fahrt ermöglichte es, das Erlebte zu verarbeiten.

Die Ansprechpersonen bzw. die Betreuerinnen konstatierten:

- „Wir als Team wurden durch die Praktikantin für Inklusion in Bibliotheken sensibilisiert. Wir sehen nun manche Dinge anders.“ (P1)
- Das Praktikum habe einmal mehr gezeigt, dass Vielfalt eine Chance sei. (P1)
- Der Praktikant bot regte zu einem anderen Verständnis von Beeinträchtigung bzw. Beeinträchtigung an. Er sprach sich dafür aus, von „Benachteiligung“ zu sprechen.
- „Die gründliche Vorbereitung hat zum Erfolg des Praktikums beigetragen.“ (P2)
- „Ohne weltgewandt und ohne dieses Projekt wäre das alles nicht passiert.“ (P2)
- „Wenn alles klappt, dann wurde auch eine Tür weit geöffnet, damit er zukünftig in einer Schulbibliothek als Assistent tätig sein kann.“ (P2)
- Schulbibliotheken könnten zumindest in Deutschland als Nischen angesehen werden. Sie böten einen geschützten Raum. Dies sei gerade richtig und sinnvoll für Menschen mit kognitiven Benachteiligungen. Sie könnten so leichter hineinwachsen in das Tätigkeitsfeld einer Bibliothek. Denn in den öffentlichen Bibliotheken sei der Leistungsdruck hoch. (P2)

#### **4.5.4. Zentrale Herausforderungen**

Wie in Kapitel 2 angedeutet, wird in Deutschland das Thema Inklusion in Bibliotheken bislang kaum in Bezug auf eine Berufstätigkeit von Menschen mit Benachteiligungen



diskutiert. Wohl aus diesem Grund und insbesondere angesichts der vielfach beklagten „engen“ Finanzausstattung und Personalsituation von Schulbibliotheken wie auch öffentlichen Bibliotheken bedurfte es einer längeren Zeitraums, um die Praktika möglich zu machen.

Für beide Praktikanten war es eine Herausforderung, dass sie Nachfragen stellen mussten, um sich einen Sachverhalt noch ein weiteres Mal erklären zu lassen. Bei Praktikantin 1 war dies durch ihre Dyskalkulie und ihre geringe Merkfähigkeit bedingt. Für Praktikant 2 stellte dies eine Lernaufgabe dar. Er schilderte, dass er es aushalten musste, sich am Drei-Schritt-Schema zu orientieren, z.B. beim Scannen der Bücher: 1. zusehen, wie die Arbeiten verrichtet werden, 2. sich die Vorgänge zeigen lassen, 3. „aktiv werden und die Dinge selbst machen“. Seine Ansprechpartnerin und er meinten übereinstimmend, dass sehr vieles von einer guten Kommunikation abhängig sei. Sie hätten dabei auch Spaß gehabt. Überhaupt seien beide überzeugt, „die Arbeit muss Spaß machen“.

Seitens der Ansprechpersonen wurde geäußert, dass der Betreuungsaufwand für die Praktikantin in jedem Fall höher war als für andere Praktikantinnen, die nicht physisch oder kognitiv benachteiligt wären. Man habe vieles mehrfach erklären müssen. Zudem habe man genauer prüfen müssen, ob die Tätigkeiten auch so verrichtet wurden, wie es erklärt worden sei. Als Lerneffekt und positiv gewendet wurde betont, dass die Ansprechpartnerin mehr Geduld brauche als bei anderen Menschen. Man müsse ständig im Austausch sein und sich bewusst machen, was man dem Praktikanten zutrauen. Dies ginge „... eigentlich nur als ein gemeinsames Ausprobieren“.

#### **4.5.5. Reflexionen und Einsichten**

Es ist das Engagement von Einzelnen, die einer wenig Optimismus verströmenden Situation eine konstruktive Wendung geben. Dies zeigte sich bei Praktikum 2 in der Schulbibliothek, dem Leseclub der Friedrichshagener Grundschule. Eine der Ansprechpartnerinnen, die Schulbibliothekarische Fachberaterin des Stadtbezirks, und die Betreuerin des Praktikanten in der Behindertenwerkstatt kooperierten problemlos und verloren das Ziel nicht aus den Augen, nach dem Praktikum einen ausgelagerten Arbeitsplatz für den Praktikanten zu ermöglichen. Mit einem wachen Sinn für sich



bietende Chancen in einer sich wandelnden Gemengelage entwickelte die Schulbibliothekarische Fachberaterin eine entsprechende Perspektive. Dem kommt zugute, dass in Berlin nunmehr jede Schule, die neu gebaut wird, ebenso mit einer Schulbibliothek ausgestattet werden muss.

Bei einem ausgelagerten Arbeitsplatz bleibt die betreffende Person – der Praktikant – weiterhin im Vertragsverhältnis mit der Behinderteneinrichtung, geht aber außerhalb dieser Einrichtung einer Berufstätigkeit nach. Ein solch ausgelagerter Arbeitsplatz ist zeitlich befristet. Er ermöglicht es, Arbeitserfahrungen zu machen und ist darauf angelegt, den Übergang in den sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Da für eine finanzielle Absicherung eines solchen Arbeitsplatzes eine längerfristige Planung angezeigt ist, wurde ein Folgepraktikum vom 1. Dezember 2025 bis 25. Februar 2026 vereinbart. Es möge auch dazu dienen, weitere Kontakte zu knüpfen und Vertrauen zu Stakeholdern aufzubauen. Schritte in Richtung einer Inklusion, die auch eine Beschäftigung in einer Schulbibliothek umfasst, können ohne sie kaum gegangen werden. Dazu zählen Schulleiter, Leiter und Mitarbeiter des Schulamts, die Koordinierungsstelle für Schulbibliotheken beim Medienforum Berlin-Brandenburg und andere. Sie auch gehören zu den Adressaten der Information und Verbreitung des BYBLIOS-Projekts einschließlich der Erfahrungen aus den Praktika.

Nicht zu unterschätzen war für den Praktikumserfolg die Balance von Aktion und Reflexion. Beide Praktikanten konnten sich mit den Aufgaben in einer Bibliothek vertraut machen und zugleich Kompetenzen erwerben, die über den unmittelbaren Bezug auf eine Bibliothek hinausreichen. Dem war das Nachdenken darüber, wie das Praktikum verläuft, was (noch) fehlt, was gelernt wurde, welche Fragen sich stellten und nicht zuletzt die wertschätzende Aufmerksamkeit für den Praktikanten selbst besonders zuträglich.



#### **4.5.5. Nachweis und Bewertung des Praktikums**

Die Bewertung des Praktikums in Deutschland basierte auf einem qualitativen und reflektierenden Ansatz, dessen Mittelpunkt das auf Padlet gehostete digitale Portfolio bildete. Die Praktikanten nutzten die Plattform, um ihre Erfahrungen zu dokumentieren, Fotos hochzuladen und über ihre Lernerfahrungen zu reflektieren, wodurch ein reichhaltiges Protokoll ihrer persönlichen Entwicklung, der Entwicklung praktischer Fähigkeiten und ihres sozialen Engagements entstand.

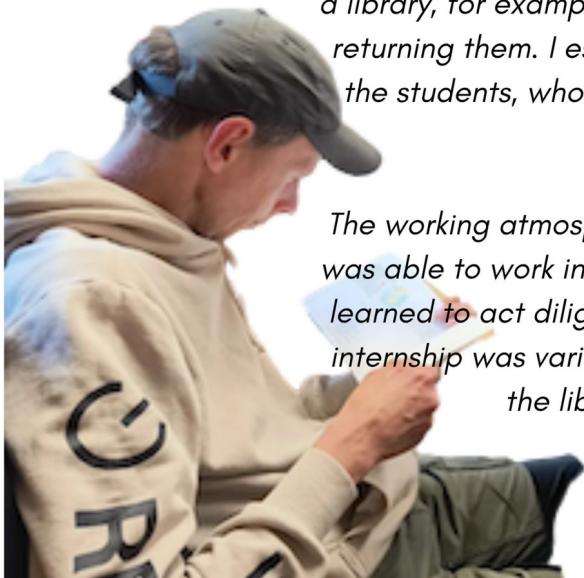
Das Feedback sowohl der Praktikanten als auch der Betreuer unterstrich den Wert dieser Erfahrung für die Förderung von Verständnis, Vertrauen und Inklusion.



*"My internship in the school library was a very educational and enjoyable experience. I gained a lot of insight into the organization and administration of a library, for example, in sorting books, borrowing, and returning them. I especially enjoyed the contact with the students, whom I was able to help find suitable books.*

*The working atmosphere was calm and friendly, and I was able to work independently as well as in a team. I learned to act diligently and responsibly. Overall, the internship was varied and showed me how important the library is to school life."*

*Intern 2*





*"The intern made us as a team more aware of inclusion in libraries.  
We now see some things differently."*

*Director library of intern 1*

*Photo: screenshot padlet intern 1*

The screenshot shows a digital workspace titled "Director library of intern 1". It features four main sections arranged horizontally:

- Das bin ich:** A pinned item featuring a 3D character model of the intern. Below it is a text box: "Ich bin 19 Jahre alt und startete am 11.06.2025 mein vier-wöchiges Praktikum in der Stadtbibliothek Bernau b. Berlin. Einige Erfahrungen sammelte ich in meinen vorigen Praktikas im sozialen Bereich, in der Gastronomie und in der Verwaltung. Voraussichtlich, starte ich im September 2025 in Berlin meine Ausbildung im Dialogmarketing. Dinge, die ich gut kann und mag? Ich lese z.B. gerne Bücher und lese auch gerne aus Büchern vor, dass bereitet mir Freude!"
- Die Bibliothek:** A pinned item showing a photograph of the interior of a library with bookshelves and a study area.
- Meine Aufgaben:** A pinned item showing a photograph of library shelves and a list of tasks: "• Bücher nach Buchstaben, Zahlen und Kategorie in die Regale sortieren.  
• Beobachten, wie das Verleihen und annehmen der Bücher, CDs, etc. verläuft.  
• Veraltete Bücher aussortieren.  
• Zusehen, wie das System „Bibliotheca“ am erklärt bekommen."
- Meine Tätigkeiten:** A pinned item showing a photograph of a person at a computer screen displaying a library-related presentation or document.

Insgesamt zeigt das deutsche Praktikum, dass eine Kombination aus Reflexionsinstrumenten, unterstützenden Umgebungen und sorgfältiger Vorbereitung zu sinnvollen Lernergebnissen führen kann. Die Praktikanten entwickelten sowohl berufliche Fähigkeiten als auch persönliches Selbstvertrauen, während die Betreuer Einblicke in integrative Praktiken gewannen, was den gegenseitigen Nutzen dieses Ansatzes für Einzelpersonen und Institutionen gleichermaßen verdeutlicht.

MAKING SCHOOL LIBRARIES  
AN ENVIRONMENT TO BOOST UP JOB  
SKILL IN DISABLED PEOPLE



Co-funded by  
the European Union

libylios

Project N. 2023-1-IT02-KA220-ADU-000161194



*"Without Weltgewandt and  
without this project, none of this  
would have happened."*

*Supervisor of intern 2*

*Photo: intern 2*



## **Kapitel 5.**

# **Überprüfung und Auswertung**

### **5.1 Erfassung der Lernergebnisse der Auszubildenden**

Um die Wirksamkeit der Praktika zu bewerten und die Fortschritte der Teilnehmer zu überwachen, haben wir uns auf eine qualitative Bewertung konzentriert. Zu diesem Zweck haben wir mit Padlet ein digitales Portfolio erstellt, in dem die Praktikanten ihre Reflexionen, Erfahrungen und Selbsteinschätzungen festhalten konnten. Darüber hinaus fanden regelmäßige Besprechungen und Gespräche mit den Praktikanten statt, in denen sie ihre Meinung äußern, ihre Sichtweisen zum Praktikum teilen und zur Gestaltung ihres eigenen Lernprozesses beitragen konnten. Diese Reflexionen wurden direkt in das Padlet-Portfolio aufgenommen, sodass es zu einer lebendigen Dokumentation ihrer Erfahrungen und ihrer persönlichen Entwicklung wurde.

Darüber hinaus wurde in den Rückmeldungen von Bibliotheksbenutzern und Mitarbeitern immer wieder betont, dass sich die Praktika positiv auf das Bibliotheksumfeld und die gesamte Gemeinschaft ausgewirkt haben. Beobachter stellten fest, dass die Anwesenheit der Praktikanten nicht nur den täglichen Betrieb unterstützte, sondern auch Energie, Neugier und neue Perspektiven in den Raum brachte. Die Bibliotheksnutzer schätzten die Unterstützung, Interaktion und Aufmerksamkeit der Praktikanten, während die Mitarbeiter Verbesserungen im Arbeitsablauf, im Engagement und in der allgemeinen Atmosphäre beobachteten. Diese Reaktionen unterstreichen, dass inklusive Praktika nicht nur den Teilnehmern



zugutekommen, sondern auch die soziale, kulturelle und zwischenmenschliche Dynamik innerhalb der Einrichtungen selbst verbessern. In Italien beispielsweise zeigten die Neugier und das Engagement der Kinder in der Schulbibliothek, wie Praktikanten das Umfeld bereichern, sinnvolle Interaktionen fördern und einen lebendigeren und inklusiveren Raum schaffen können. Die Kinder stellten oft einfache, aber nachdenkliche Fragen wie „Wie heißen sie?“ oder „Sind sie Freundinnen oder Schwestern?“, zeigten Interesse und knüpften früh soziale Kontakte.

## 5.2 Qualitative Bewertung anhand des Portfolios

Die qualitative Bewertung stützte sich in erster Linie auf das digitale Padlet-Portfolio, in dem die Auszubildenden ihre Erfahrungen multimodal dokumentieren konnten, indem sie Fotos, schriftliche Reflexionen, Emojis und persönliche Kommentare kombinierten. Das Portfolio diente mehreren miteinander verbundenen Zwecken:

- **Selbstreflexion:** Die Auszubildenden konnten ihre eigenen Fortschritte erkennen, Herausforderungen identifizieren und Erfolge in Echtzeit feiern, was ihre Selbstständigkeit und ihr Selbstbewusstsein förderte.
- **Narrative und visuelle Aufzeichnung:** Das Portfolio schuf eine greifbare Darstellung des Praktikums, die für Kollegen, Familien und Vorgesetzte zugänglich war und die Motivation und Eigenverantwortung für den Lernprozess stärkte.
- **Erfassung sozialer und emotionaler Dimensionen:** Über die Erledigung von Aufgaben hinaus hob das Portfolio Interaktionen, emotionales Engagement und ein wachsendes Verantwortungsbewusstsein hervor – Elemente, die für Auszubildende mit kognitiven Beeinträchtigungen von wesentlicher Bedeutung sind.

In Italien reflektierten die Praktikanten diese Erfahrungen mithilfe von Padlet und dokumentierten sowohl die Aktivitäten als auch die Beziehungen, die sie zu den Nutzern und Mitarbeitern aufgebaut hatten. Eine Praktikantin drückte wiederholt ihre



Wertschätzung für die Anleitung und Unterstützung ihres Tutors aus, während eine andere ihre Gefühle durch Emojis, Herzsymbole und Fotos zum Ausdruck brachte, was die Vielfalt der Möglichkeiten verdeutlicht, wie Engagement und Zufriedenheit ausgedrückt werden können. In Spanien stellten die Praktikanten fest, dass **kleine Beiträge**, wie z. B. Benutzern bei der Suche nach Büchern zu helfen, **ein Gefühl von Sinnhaftigkeit und Stolz hervorriefen**. Einer kommentierte, dass die Unterstützung einer Person, die Schwierigkeiten hatte, ein Buch zu finden, „mir das Gefühl gab, nützlich zu sein“, während ein anderer sagte: „Ich mag es, wenn sich Leute bedanken, weil ich dann das Gefühl habe, dass meine Arbeit wichtig ist.“ In Portugal nutzten die Praktikanten während des gesamten Praktikums weiterhin Padlet, bewerteten ihre Arbeit während der Sommermonate und trugen zu einer **Videopräsentation** bei, **die den gesamten Prozess dokumentierte**. Diese öffentliche Veranstaltung in Guimarães wurde vollständig von den Praktikanten organisiert, die Rundtischgespräche präsentierten, Biografien austauschten und eine Pressemappe zusammenstellten, wodurch sie **ihr aktives Engagement und ihre Eigenverantwortung für den Lernprozess** unter Beweis stellten. In Rumänien hoben die Praktikanten das ihnen entgegengebrachte Vertrauen und die ihnen übertragene Verantwortung hervor und betonten, dass sie sich durch die Möglichkeit, Aufgaben zu übernehmen und Bibliothekswerkzeuge zu nutzen, **wertgeschätzt und gestärkt** fühlten. In Deutschland schließlich stellten die Betreuer fest, dass die Praktika das Diversitätsbewusstsein förderten, traditionelle Vorstellungen von Beeinträchtigung in Frage stellten und potenzielle Wege für eine zukünftige Beschäftigung eröffneten.

Durch die Integration des Padlet-Portfolios in den Bewertungsrahmen haben wir sichergestellt, dass die Lernergebnisse nicht nur praktische Fähigkeiten wie das Ausleihen oder Zurückgeben von Büchern widerspiegeln, sondern auch persönliche Entwicklung, soziale Teilhabe, Kommunikation und den Aufbau von Beziehungen. Dieser personenzentrierte und reflektierende Ansatz ermöglichte eine inklusive und authentische Darstellung der Entwicklung jedes einzelnen Auszubildenden und erfasste die einzigartigen Erfahrungen, Leistungen und Entwicklungsverläufe aller Teilnehmer.



# **Kapitel 6.**

## **Durchführung des Praktikums: Protokolle und gewonnene Erkenntnisse**

### **6.1 Europäisches Protokoll zur Inklusion**

Dieses Europäische Protokoll zur sozialen Inklusion von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen stellt die wissenschaftliche und operative Synthese der im Rahmen des BYBliOS-Projekts (2023–2025) durchgeführten Experimente dar.

Es handelt sich um ein Modell, das in fünf Ländern (Italien, Portugal, Spanien, Deutschland, Rumänien) durch inklusive Praktika in Bibliotheken empirisch validiert wurde und auf den Grundsätzen der ICF (WHO, 2001), der ESCO (Europäische Qualifikationen, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe) und den europäischen Empfehlungen zu lebenslangem Lernen und Chancengleichheit basiert.

Ziel ist es, ein reproduzierbares, übertragbares und wissenschaftlich validiertes Protokoll zur Förderung der beruflichen und sozialen Inklusion von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen durch praktische und gemeindebasierte Lernerfahrungen bereitzustellen.



## ZUSAMMENFASSUNG

Um die Erfahrungen mit inklusiven Praktika in Bibliotheken (öffentlichen oder schulischen) zu replizieren, muss zunächst eine **Kontextanalyse** durchgeführt werden: Es gilt, Umgebungen, Ressourcen und Rollen zu analysieren, um einladende und motivierende Räume für alle Beteiligten zu schaffen.

**1. Klare und realistische Ziele definieren:** Das Praktikum muss messbare Ergebnisse haben, die mit den individuellen Fähigkeiten vereinbar sind.

**2. Schaffen Sie starke lokale Partnerschaften:** Arbeiten Sie mit Verbänden, Schulen, Bibliotheken und Familien zusammen, um Unterstützung und gemeinsame Verantwortung sicherzustellen.

**3. Wählen Sie Praktikanten anhand gezielter Kriterien aus:** basierend auf Motivation, Grundkenntnissen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten.

**4. Schulung von Tutoren und Bibliothekaren:** Bieten Sie Kurzkurse zu inklusiver Kommunikation, Mentoring und Umgang mit besonderen Bedürfnissen an.

**5. Personalisieren Sie den Aktivitätenplan:** Passen Sie Aufgaben und Zeitrahmen an, um individuelle Fähigkeiten und Interessen zu fördern.

**6. Fördern Sie kontinuierliche Unterstützung:** Beobachtung, regelmäßige Überprüfung und positives Feedback während des gesamten Programms.

**7. Beziehen Sie Familien und Betreuer mit ein:** Pflegen Sie einen kontinuierlichen Dialog, der das Vertrauen und die Kontinuität der Erfahrung stärkt.

**8. Fortschritte bewerten und dokumentieren:** visuelle und narrative Hilfsmittel wie E-Portfolios und Logbücher verwenden.

**9. Kommunizieren und teilen Sie Ergebnisse:** Verbreiten Sie bewährte Verfahren durch Storytelling, öffentliche Veranstaltungen und europäische Netzwerke inklusiver Bibliotheken.



Dieser Rahmen fasst die Beiträge der Abschnitte zu Italien, Portugal, Spanien, Rumänien und Deutschland in einer integrierten Vision zusammen und vereint bewährte Verfahren in einem gemeinsamen und international reproduzierbaren Modell.

## **Europäisches Protokoll für berufliche Inklusion in Bibliotheken** *(Byblios-Modell – 2025 von Veraldi-Fasciani)*

### **Grundlagen und Ziele**

Das Protokoll fördert die berufliche Eingliederung junger Erwachsener mit kognitiven Beeinträchtigungen durch Praktika in öffentlichen und Schulbibliotheken.

Die Ziele sind:

- Entwicklung beruflicher und zwischenmenschlicher Kompetenzen.
- Förderung von Selbstständigkeit und Selbstwertgefühl.
- Sensibilisierung des Bibliothekspersonals und der Gemeinschaft für den Wert der Vielfalt.
- Schaffung eines nachhaltigen und reproduzierbaren Modells auf europäischer Ebene.

### **1. Kontextanalyse:**

Führen Sie vor Beginn des Praktikums eine gründliche Kontextanalyse durch: Analysieren Sie Umgebungen, Ressourcen und Rollen, um einladende und motivierende Räume für alle Beteiligten zu schaffen.



- Untersuchen Sie die physische Umgebung, die verfügbaren Ressourcen und die Rollen aller Beteiligten (Praktikanten, Tutoren, Familien, Bibliothekspersonal und andere Interessengruppen).
- Identifizieren Sie potenzielle Hindernisse wie Probleme bei der Barrierefreiheit, Lücken bei den Ressourcen oder unklare Definitionen der institutionellen Rollen.
- Nutzen Sie die Ergebnisse, um das Programm auf die Bedürfnisse jedes Praktikanten zuzuschneiden und die Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren zu optimieren.

## **2. Steuerung und Partnerschaft**

Das Protokoll erfordert die Zusammenarbeit zwischen:

- Fördernder Organisation (Verbände, Schulen, soziale Genossenschaften).
- Gastbibliothek (öffentlich oder schulisch).
- Individuellem Tutor (in Inklusion geschulter Bibliothekar).
- Familie/Betreuungsperson als aktive Teilnehmer am Prozess.

Eine formelle Vereinbarung legt die Rollen, Ziele, Dauer und Bewertungsinstrumente fest.

## **3. Auswahl und Einbindung von Praktikanten**

Die Auswahl basiert auf einem sorgfältig durchdachten Auswahlverfahren, bei dem folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Grad der Selbstständigkeit und grundlegende digitale Kompetenzen.



- Persönliche Motivation und zwischenmenschliche Fähigkeiten.
- Verfügbarkeit der Familie und Eignung für Gruppenarbeit.

Daher sind ein Einführungsgespräch und eine kurze Einweisung in die Bibliothek erforderlich.

#### **4. Vorbereitende Schulung**

Obligatorische Schulung für:

- Tutoren und Bibliothekspersonal → zu den Grundsätzen der Inklusion und barrierefreien Kommunikation.
- Praktikanten → zu grundlegenden Bibliothekskenntnissen, digitalen Kompetenzen und Soft Skills (Kommunikation, Problemlösung, Teamarbeit...).

Die Schulung ist nicht nur technisch, sondern auch erfahrungsorientiert und reflektierend: Sie hilft den Auszubildenden, durch praktisches Tun und Nachdenken über ihr Handeln zu lernen, mit Instrumenten, die ihre persönliche Entwicklung und das Bewusstsein für ihre Fähigkeiten fördern.

#### **5. Individuelle Gestaltung des Praktikums**

Jedes Praktikum wird auf die individuellen Fähigkeiten zugeschnitten:

- Modularer und flexibler Aktivitätenplan.
- Ergonomische und barrierefreie Umgebung (Farben, Beschilderung, visuelle Routinen).
- Schrittweise Einführung von Aufgaben.
- Aktive und ständige Betreuung durch den Tutor mit wöchentlichen



Besprechungen.

## **6. Überprüfung und kontinuierliche Unterstützung**

Die Überwachung basiert auf:

- Direkten Beobachtungen und Standardformularen von ESCO/ICF.
- Regelmäßigen Rückmeldungen des Tutors, der Familie und des Praktikanten.
- Kontinuierlicher Überprüfung des Ausbildungsplans.

Die Methodik ist reflektierend und dialogisch und basiert auf partizipativer Aktionsforschung.

## **7. Multidimensionale Bewertung**

Das integrierte Bewertungssystem umfasst:

- Persönliches E-Portfolio mit Selbstbewertung.
- Beobachtungsbögen zu technischen, sozialen und verhaltensbezogenen Fähigkeiten
- Storytelling als Instrument zur Interessenvertretung und Sinnstiftung.

Die abschließende Bewertung erfolgt kollegial und wird in einem narrativen Bericht dokumentiert.

## **8. Kommunikation und Beziehungen**



Während des gesamten Programms:

- Inklusion von Familien, Freiwilligen und Bibliotheksnutzern.
- Fördern Sie Respekt und gemeinsame Verantwortung.
- Bekämpfen Sie Stigmatisierung und Vorurteile durch gemeinsame Erfahrungen und öffentliche Erzählungen.

Die Kommunikation muss positiv, personenzentriert und auf Empowerment ausgerichtet sein.

## **9. Abschluss, Validierung und Kontinuität**

Abschluss des Praktikums:

- Öffentliche, feierliche Zeremonie mit Familienangehörigen und der Gemeinschaft,
- Zertifikat, in dem die erworbenen Fähigkeiten beschrieben werden,
- Sammlung bewährter Verfahren in einem gemeinsamen europäischen Archiv.
- Möglichkeit der Fortsetzung durch Freiwilligenarbeit oder Aufnahme in inklusive Bibliotheksnetzwerke.

## **10. Nachhaltigkeit und Verbreitung**

Das Protokoll fordert die Reproduzierbarkeit des Modells durch:

- Offene Leitlinien und methodische Dokumentation,
- Erfahrungsaustausch über gemeinsame digitale Plattformen,



- Transnationale Veranstaltungen zwischen Bibliotheken und lokalen Behörden,
- Einsatz von Storytelling und sozialen Medien zur Stärkung des öffentlichen Bewusstseins und der Rechenschaftspflicht.

Dieses einheitliche Protokoll wurde von der Forschungsgruppe unter der Leitung von Prof. Roberto Veraldi von der Universität „Gabriele d'Annunzio“ in Chieti-Pescara nach einem zweijährigen Pilotprogramm in den teilnehmenden Ländern Spanien, Portugal, Rumänien, Deutschland und Italien wissenschaftlich validiert.

Es bietet einen kohärenten europäischen Rahmen, der sich auf kulturelle und berufliche Inklusion konzentriert und an verschiedene Bildungs- und Sozialkontexte angepasst werden kann, wobei seine partizipative methodische Struktur und sein Fokus auf der Stärkung des Einzelnen und der Gemeinschaft erhalten bleiben.

### 6.1.1 SWOT-Analyse

Um das Potenzial und die Herausforderungen des Inklusionsprotokolls besser zu verstehen, wurde eine **SWOT-Analyse** durchgeführt. Dieser analytische Rahmen identifiziert die **Stärken, Schwächen, Chancen** und **Risiken**, die mit der Umsetzung des Modells in verschiedenen europäischen Kontexten verbunden sind. Der Zweck dieser Analyse ist es, die strategische Planung zu unterstützen und die Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit des Modells sicherzustellen.

STÄRKEN	SCHWÄCHEN
<ul style="list-style-type: none"><li>Partizipativer und inklusiver Ansatz auf der Grundlage des ICF-Modells und der Aktionsforschung.</li><li>Aktive Inklusion von Familien, Tutoren, lokalen Behörden und sozialen Genossenschaften.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Hohe Abhängigkeit von der Verfügbarkeit und Kompetenz der Tutoren.</li><li>Regionale Unterschiede bei der Finanzierung und den Ressourcen.</li><li>Organisatorische Komplexität</li></ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Fokus auf Empowerment, digitale Kompetenzen und persönliche Autonomie.</li><li>• Flexible, stressfreie Lernumgebungen (Schul- und öffentliche Bibliotheken).</li><li>• Multidimensionale Bewertungsinstrumente (E-Portfolio, Beobachtungsraster, Storytelling).</li></ul>	<p>aufgrund zahlreicher Interessengruppen.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mögliche Überlastung von Bibliothekaren, die nicht in Inklusion geschult sind.</li><li>• Begrenzte Übertragbarkeit auf normale Arbeitskontexte</li><li>• Schwierigkeiten bei der Schaffung einer rechtlichen und beruflichen Position für Auszubildende (die manchmal nur als Freiwillige eingesetzt wurden)</li></ul>
<b>CHANCEN</b>	<b>RISIKEN</b>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Zunehmende Fokussierung Europas auf Inklusion und soziale Verantwortung von Kulturinstitutionen.</li><li>• Übertragbarkeit auf Schulen, Museen, Archive und Bürgerzentren.</li><li>• Innovativer Einsatz digitaler Tools und Storytelling zur Überwindung von Stigmatisierung.</li><li>• Transnationale Zusammenarbeit (Italien, Spanien, Portugal, Deutschland, Rumänien) und EU-Finanzierung.</li><li>• Neue berufliche Rollen in Bibliotheken (TUTOREN als Mediatoren für Inklusion).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anhaltende Stereotypen und Vorurteile gegenüber kognitiven Beeinträchtigungen.</li><li>• Politische und regulatorische Unsicherheit, die die Nachhaltigkeit beeinträchtigt.</li><li>• Risiko episodischer statt kontinuierlicher Erfahrungen.</li><li>• Geringes öffentliches Bewusstsein für den kulturellen Wert inklusiver Beschäftigung.</li><li>• Digitale Kluft, die die Autonomie einschränkt.</li></ul>
--	---

### **6.1.2. Anpassungsfähigkeit und kontextuelle Flexibilität**

- Inwiefern ist das Protokoll flexibel genug, um sich an unterschiedliche nationale Rahmenbedingungen und lokale Kontexte anzupassen?

Das Praktikumsprotokoll auf EU-Ebene ist so konzipiert, dass es flexibel genug ist, um den unterschiedlichen rechtlichen, bildungspolitischen und sozialen Rahmenbedingungen in den Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen und darauf zu reagieren. Anstatt ein starres Modell vorzuschreiben, bietet es eine Reihe gemeinsamer Grundsätze, Werte und Qualitätsstandards, die im jeweiligen nationalen und lokalen Kontext interpretiert und angewendet werden können.

Diese kontextuelle Anpassungsfähigkeit stellt sicher, dass die Praktika relevant, durchführbar und wirkungsvoll bleiben – und gleichzeitig die Kernziele der EU in Bezug auf Inklusion, Empowerment und Chancengleichheit für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung gewahrt bleiben.



- Wie wird mit institutionellen Unterschieden (z. B. Schulbibliotheken vs. öffentliche Bibliotheken) umgegangen?

Das EU-Praktikumsprotokoll berücksichtigt institutionelle Unterschiede – wie beispielsweise zwischen **Schulbibliotheken** und **öffentlichen Bibliotheken** – durch einen flexiblen, kontextsensitiven Ansatz. Während die Grundprinzipien (Inklusion, Barrierefreiheit, strukturiertes Lernen) unverändert bleiben, wird die Umsetzung an die betrieblichen Gegebenheiten, die Zielgruppe und die Bildungsfunktionen der jeweiligen Institution angepasst. Beispielsweise legen öffentliche Bibliotheken in Spanien, die von kommunalen Behörden verwaltet werden, häufig Wert auf gesellschaftliches Engagement und lebenslanges Lernen, sodass Praktikanten an Öffentlichkeitsarbeit, Benutzerunterstützung oder Veranstaltungskoordination teilnehmen können. Im Gegensatz dazu bieten Schulbibliotheken, die in Bildungseinrichtungen eingebettet sind, möglicherweise Möglichkeiten im Zusammenhang mit pädagogischer Unterstützung, der Organisation von Lernmaterialien oder Aufgaben im Zusammenhang mit dem Unterricht. Diese institutionellen Kontexte werden bei der Praktikumsplanung berücksichtigt, wobei die Rollen und Verantwortlichkeiten auf die jeweilige Umgebung zugeschnitten sind. Die Betreuer und Tutoren werden entsprechend geschult, um sicherzustellen, dass sowohl die Erfahrungen der Praktikanten als auch die betrieblichen Anforderungen der Bibliothek auf ausgewogene und integrative Weise erfüllt werden. Durch die Anerkennung und Anpassung an diese Unterschiede stellt das Protokoll sicher, dass die Praktika in verschiedenen institutionellen Umgebungen sowohl sinnvoll als auch nachhaltig sind. Insbesondere in Rumänien haben wir unser Protokoll zur Inklusion in beiden Situationen getestet und können sagen, dass die Organisation von Praktika in verschiedenen Bibliotheken die Lernerfahrung verbessern und unterschiedliche Einblicke in spezifische Aufgaben, Rollen und Aktivitäten derselben Fachkräfte – Bibliothekare – bieten kann und auch dazu beitragen kann, die Motivation und das Interesse der Praktikanten über einen (relativ) längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten. Außerdem trug das Praktikum in beiden Arten von Bibliotheken hauptsächlich zur Entwicklung ähnlicher Kompetenzen für die jungen Praktikanten bei, jedoch mit unterschiedlichen Instrumenten. In Schulbibliotheken gab es aufgrund der geringeren Größe der Einrichtung (nur ein Bibliothekar) eine „wärmere“ Verbindung zwischen Bibliothekar und Praktikanten, und aufgrund der direkten Inklusion des Bibliothekars



(Lehrer-Dokumentarist) in die Lernaktivitäten konnten die Aufgaben etwas kreativer, vielfältiger und damit für die Praktikanten attraktiver gestaltet werden. In der öffentlichen Bibliothek, einer riesigen Einrichtung mit Dutzenden von Bibliothekaren, sind die internen Abläufe strenger und die Aufgaben für Praktikanten weniger kreativ und stärker strukturiert, entsprechend diesen Abläufen. Dies bot den Praktikanten jedoch die Möglichkeit, die Kernaufgaben von Bibliothekaren intensiv zu üben und besser zu verstehen, wie eine große Bibliothek funktioniert und wie die gesamte Bibliotheksarbeit davon abhängt, dass jeder Mitarbeiter seine Aufgaben erfüllt.

### **6.1.3. Koordinierung und Rollen auf EU-Ebene**

- **Welche Rollen spielen die Projektpartner bei der Gewährleistung einer einheitlichen Umsetzung?**

Im Rahmen des Erasmus+ Projekts BYBLIOS ist die Koordinierung auf EU-Ebene von entscheidender Bedeutung, um eine einheitliche, qualitativ hochwertige Umsetzung inklusiver Praktikumsprogramme in allen teilnehmenden Ländern zu gewährleisten. Jeder Projektpartner spielt eine spezifische Rolle bei der Schaffung eines kohärenten Rahmens, der gleichzeitig nationale und lokale Anpassungen ermöglicht.

Auf europäischer Ebene arbeiten die Projektpartner gemeinsam an der Entwicklung gemeinsamer Instrumente wie Schulungsmodulen, Bewertungskriterien und inklusiven Leitlinien, um sicherzustellen, dass alle Einrichtungen denselben grundlegenden Ansatz verfolgen. Regelmäßige transnationale Treffen, gemeinsame Arbeitspakete und gemeinsame digitale Plattformen erleichtern die Kommunikation, überwachen den Fortschritt und unterstützen das gegenseitige Lernen.

Durch diese kooperative Struktur tragen alle Partner dazu bei, die Kohärenz, Inklusivität und Wirkung der gesamten Erasmus+ Initiative BYBLIOS zu gewährleisten.

- **Wie tauschen die Partner Instrumente, Praktiken und Ergebnisse aus, um**



## **die Qualität zu verbessern?**

Um eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung zu gewährleisten, fördert das BYBLIOS Erasmus+ Projekt einen strukturierten und kooperativen Austausch von Instrumenten, Praktiken und Ergebnissen zwischen allen Partnern. Dies wird durch mehrere wichtige Mechanismen erreicht:

1. Gemeinsame digitale Plattformen: Die Partner nutzen gemeinsame Online-Plattformen – hauptsächlich Google Drive –, um Schulungsmaterialien, Praktikumsrichtlinien, inklusive Kommunikationsressourcen und Bewertungsinstrumente hochzuladen und darauf zuzugreifen. Dies gewährleistet Transparenz, einfachen Zugang und Echtzeit-Aktualisierungen in allen Ländern.
2. Regelmäßige transnationale Treffen und Peer-Learning: Konsortialtreffen und Peer-Learning-Veranstaltungen, bei denen die Partner ihre Erfahrungen vorstellen, Herausforderungen identifizieren und innovative Praktiken austauschen können. Diese Sitzungen ermöglichen direktes Feedback und interkulturellen Austausch, wodurch der Zusammenhalt und die Relevanz gestärkt werden.
3. Pilotbewertungen und vergleichende Analysen: Jeder Partner testet die Instrumente und Methoden in seinem eigenen Kontext und trägt dann die Ergebnisse zu einem gemeinsamen Bewertungsprozess bei. Vergleichende Analysen helfen dabei, die effektivsten und anpassungsfähigsten Strategien zu identifizieren, was zu verfeinerten Praktiken führt, von denen alle Partner profitieren.

Durch diesen systematischen Austausch fördert das BYBLIOS-Projekt nicht nur die Harmonisierung von Qualitätsstandards, sondern auch die gegenseitige Verbesserung lokaler Praktiken – und schafft so einen dynamischen Kreislauf der kontinuierlichen Verbesserung innerhalb der Partnerschaft.



#### **6.1.4. Nachhaltigkeit und Übertragbarkeit**

- **Wie kann das Protokoll auf EU-Ebene über das Byblios-Projekt hinaus genutzt werden?**

Das im Rahmen des BYBLOS-Projekts entwickelte Praktikumsprotokoll auf EU-Ebene wurde unter Berücksichtigung langfristiger Nachhaltigkeit und breiter Übertragbarkeit konzipiert. Seine Struktur, die auf inklusiven Werten, anpassungsfähigen Instrumenten und evidenzbasierten Praktiken basiert, ermöglicht es, dass es weit über die Laufzeit des Projekts hinaus übernommen und skaliert werden kann.

##### **1. Übereinstimmung mit den politischen Rahmenbedingungen der EU.**

Das Protokoll steht im Einklang mit umfassenderen europäischen Strategien – wie der EU-Behindertenstrategie 2021–2030 und der Europäischen Säule sozialer Rechte – und gewährleistet so, dass es relevant bleibt und langfristige Inklusionsziele unterstützt. Diese Übereinstimmung erleichtert die Umsetzung der Politik auf regionaler, nationaler und institutioneller Ebene.

##### **2. Offen zugängliche Tools und Leitlinien.** Alle vom BYBLOS-Projekt entwickelten Kernmaterialien, die vertraulich sind und keine Weitergabe personenbezogener Daten erfordern – Praktikumsrahmen, Ressourcen für die Ausbildung von Tutoren, Bewertungsvorlagen und Checklisten zur Barrierefreiheit – werden in offen zugänglichen Formaten zur Verfügung gestellt. Dadurch können andere Kommunen, Bibliotheken, Bildungseinrichtungen und Akteure der Zivilgesellschaft in ganz Europa diese Materialien leicht übernehmen oder anpassen.

##### **3. Institutionelle Integration und politischer Einfluss.** Das Protokoll kann in lokale und regionale öffentliche Beschäftigungs- und Bildungsprogramme eingebettet werden. Seine bewährte Wirksamkeit in öffentlichen Bibliotheken dient als Vorbild für andere öffentliche Einrichtungen, die inklusive Praktikumswege einführen möchten. Die im Rahmen des Projekts entwickelten politischen Empfehlungen



unterstützen auch die Integration in nationale Strategien.

4. **Übertragbarkeit auf andere Sektoren und Kontexte.** Obwohl das Protokoll im Bibliothekssektor getestet wurde, sind seine Kernkomponenten – wie die individuelle Gestaltung von Aufgaben, Strukturen zur Unterstützung durch Tutoren und Maßnahmen zur Barrierefreiheit – branchenübergreifend anwendbar. Dadurch lässt es sich auf Museen, Schulen, kommunale Dienste und sogar private Organisationen übertragen, die sich für inklusive Beschäftigung engagieren.
5. **Zusammenarbeit in der Praxis und kontinuierlicher Austausch.** Das durch BYBLIOS aufgebaute Netzwerk fördert die kontinuierliche Zusammenarbeit über die Projektlaufzeit hinaus. Die Partner können weiterhin Informationen austauschen, Praktiken verfeinern und das Protokoll durch Erasmus+-Folgeprojekte oder nationale Förderprogramme erweitern.

Im Wesentlichen bietet das BYBLIOS-Protokoll ein reproduzierbares und anpassungsfähiges Modell für inklusive Praktika, das einen systemischen Wandel in der gesamten EU unterstützt. Seine Nachhaltigkeit beruht auf seiner Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln, politische Entscheidungen zu beeinflussen und andere Initiativen zu inspirieren, die sich für Chancengleichheit und Würde am Arbeitsplatz einsetzen.

● **Was sind die Empfehlungen zur Ausweitung oder Nachahmung inklusiver Praktika in Bibliotheken in ganz Europa?**

1. Einführung eines gemeinsamen, flexiblen Rahmens,
2. Beziehen Sie Behörden und politische Entscheidungsträger mit ein,
3. Stärkung sektorübergreifender Partnerschaften,
4. Sicherstellung von Kapazitätsaufbau und Mitarbeiterschulungen,
5. Universelle Design- und Barrierefreiheitsstandards umsetzen,



6. Erstellen Sie inklusive Rollenbeschreibungen und Lernpläne,
7. Robuste Bewertungs- und Dokumentationsinstrumente einrichten,
8. Förderung des Bewusstseins und der Sichtbarkeit,
9. Nutzung europäischer Fördermittel und Netzwerke,
10. Praktika in die institutionelle Strategie einbetten.

### **6.1.5. Überlegungen zu Herausforderungen und Erfolgen**

- Was sind die wichtigsten gemeinsamen Herausforderungen, denen sich die Partner gegenübersehen?

In allen teilnehmenden Ländern traten während der Durchführung der Praktika und des umfassenderen partizipativen Forschungsprozesses mehrere gemeinsame Herausforderungen zutage.

Eine der ersten und anspruchsvollsten Aufgaben war es, **das Engagement der Institutionen** zu sichern. Um einige Bibliotheken oder Gastgeber von Praktikanten mit kognitiven Beeinträchtigungen zu überzeugen, waren Geduld, klare Kommunikation und Vertrauensbildung erforderlich. Ebenso schwierig war es, die Mitarbeiter zu motivieren, als Tutoren zu fungieren – eine Aufgabe, die Zeit, Vorbereitung und Einfühlungsvermögen erfordert. In einigen Fällen, wie beispielsweise in Italien, wurde dies erfolgreich gelöst, indem die Anwesenheit einer Referenzperson aus der Bibliothek mit der Unterstützung eines internen Tutors der Universität kombiniert wurde, wodurch sowohl eine professionelle als auch eine pädagogische Betreuung gewährleistet war.

Im Falle Spaniens konnten die Praktika, wie bereits erwähnt, nicht in Echtzeit durchgeführt werden und erforderten die Hilfe einer lokalen Down-Syndrom-Vereinigung. Diese bot uns Unterstützung und Beratung bei der Rekonstruktion von zwei Fällen von Praktikanten, die in der Vergangenheit einen ähnlichen Prozess von Bibliothekspraktika durchlaufen hatten. Aus diesem Grund gab es von Anfang an



Hindernisse, und unser spanisches Team stand vor der Herausforderung, optimale Fälle für Bibliothekspraktika zu finden, die sich mit der sozialen und beruflichen Inklusion von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen befassen. Im Laufe der Einarbeitung in die Anforderungen des Projekts gaben die Sozialarbeiter und/oder Sozialdienstfachkräfte, die für die Kontrolle und Betreuung der Praktika der beiden oben genannten Praktikanten zuständig waren, wertvolles Feedback und Kommentare.

Ein weiteres wiederkehrendes Thema **betraf die Erwartungen und Einstellungen gegenüber Beeinträchtigungen**. Viele junge Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen sind in einem Umfeld aufgewachsen, in dem ihre Fähigkeiten unterschätzt wurden, was in einigen Fällen zu einem Gefühl der **erlernten Hilflosigkeit**<sup>4</sup> und einem Mangel an Vertrauen in ihr eigenes Potenzial führte. Der Aufbau von Selbstwirksamkeit erforderte nachhaltige Ermutigung, das Setzen kleiner, aber bedeutungsvoller Ziele und kontinuierliche positive Verstärkung durch Tutoren, Kollegen und Gleichaltrige. Gleichzeitig traten auch einstellungsbezogene Barrieren innerhalb der Institutionen zutage. Anhaltende Stereotype, Unsicherheit oder Unbehagen im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen schränkten gelegentlich eine echte Inklusion ein. Die Überwindung dieser Barrieren erforderte nicht nur individuelles Bewusstsein, sondern auch kollektive Verantwortung – durch kontinuierliche Mitarbeiterschulungen, strukturierte Dialogmöglichkeiten und sichtbares Engagement der Führungskräfte für die Förderung einer inklusiven und respektvollen Arbeitsplatzkultur. Auf diese Weise entwickelte sich Inklusion von einem gut gemeinten Ziel zu einer gemeinsamen täglichen Praxis, die auf Empathie, Zusammenarbeit und gegenseitigem Wachstum basiert.

Über die institutionelle Ebene hinaus erschwerten eine Reihe **struktureller und systemischer Hindernisse** die Umsetzung und Nachhaltigkeit der Praktika zusätzlich. In mehreren Kontexten waren die Kooperationsnetzwerke zwischen Bibliotheken, Schulen, Arbeitsvermittlungsdiensten und Behindertenorganisationen schwach oder

---

<sup>4</sup> Erlernte Hilflosigkeit: Ein Zustand, in dem eine Person nach wiederholten Misserfolgen oder Erfahrungen, über die sie keine Kontrolle hat, aufhört, nach Lösungen zu suchen, weil sie glaubt, dass ihre Bemühungen wirkungslos sind. Im Zusammenhang mit Inklusion tritt dies auf, wenn Umgebungen, die Fähigkeiten unterbewerten, die Entwicklung von Autonomie und Selbstvertrauen behindern. Seligman, Martin EP. „Erlernte Hilflosigkeit“ (1973): 165–169.



nur teilweise entwickelt. Diese **Fragmentierung** führte oft dazu, dass jede Institution nach ihrer eigenen Logik arbeitete, ohne einen gemeinsamen Rahmen für Inklusion oder eine koordinierte Strategie zur Unterstützung junger Menschen mit geistiger Beeinträchtigung beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Infolgedessen gingen wertvolle Informationen über die Bedürfnisse, Fortschritte oder möglichen Anpassungen der Auszubildenden manchmal zwischen den Institutionen verloren, was die allgemeine Kohärenz und Kontinuität der Unterstützung beeinträchtigte. Das Fehlen **formalisierte Kooperationsmechanismen** – wie regionale Vereinbarungen zur beruflichen Eingliederung, Absichtserklärungen oder strukturierte Überweisungssysteme – schränkte ebenfalls die Möglichkeit ein, klare und nachhaltige Wege zu schaffen, die die berufliche Ausbildung mit realen Arbeitserfahrungen verbinden. In der Praxis hing ein Großteil des Erfolgs eher vom individuellen Engagement und informellen Kontakten als von etablierten institutionellen Partnerschaften ab.

Vor diesem Hintergrund **bemühte sich** das **Byblios-Projekt aktiv darum, diese Lücken zu schließen**, indem es den Dialog und die Zusammenarbeit zwischen lokalen Akteuren förderte. Wo Kooperationsnetzwerke fehlten, arbeitete das Projekt daran, **neue Verbindungen** zwischen Bibliotheken, Schulen und Sozial- oder Arbeitsvermittlungsdiensten **aufzubauen** und so das gegenseitige Verständnis und den Austausch bewährter Verfahren zu fördern. In Kontexten, in denen solche Partnerschaften bereits bestanden, trug Byblios zu **ihrer Stärkung und Formalisierung** bei und förderte eine strukturiertere Koordination und gemeinsame Planung. Diese Bemühungen trugen dazu bei, ein stärker integriertes Ökosystem der Unterstützung zu schaffen, das sicherstellte, dass Inklusion nicht als isolierte Initiative behandelt wurde, sondern als gemeinsame Verantwortung, die in das breitere Gefüge der Gemeinschaft eingebettet war.

Schließlich hat das Projekt gezeigt, wie wichtig – und schwierig – es ist, von einem auf Hilfe basierenden Denken zu einem kapazitätsbasierten Ansatz überzugehen. Dieser Paradigmenwechsel erfordert Kommunikationsbemühungen auf allen Ebenen, die Bereitschaft, kalkulierte Risiken einzugehen, und die Erkenntnis, dass Inklusion kein Akt der Wohltätigkeit ist, sondern ein gegenseitiger Lernprozess, der Institutionen, Gemeinschaften und die beteiligten Personen stärkt.



● **Was hat in mehreren Ländern gut funktioniert?**

Trotz der Unterschiede in den nationalen Rahmenbedingungen und institutionellen Kontexten lieferten mehrere Strategien und Ansätze im Rahmen der BYBLIOS-Partnerschaft durchweg positive Ergebnisse:

1. Gemeinsamer EU-Rahmen mit lokaler Anpassung: Das gemeinsame Praktikumsprotokoll bot eine klare, qualitätsgesicherte Struktur und ermöglichte es den Partnern gleichzeitig, es an die nationale Gesetzgebung, institutionelle Modelle und lokalen Ressourcen anzupassen. Diese Ausgewogenheit gewährleistete sowohl Konsistenz als auch Relevanz.
2. Wissensaustausch innerhalb der Partnerschaft: Regelmäßige transnationale Treffen, gemeinsame Toolkits und der Austausch bewährter Verfahren halfen den Partnern, voneinander zu lernen und wirksame Lösungen an ihre eigenen Kontexte anzupassen.
3. Kontinuierliches Feedback und Unterstützung: Regelmäßige Treffen zwischen Praktikanten, Tutoren und Support-Mitarbeitern trugen dazu bei, Herausforderungen schnell anzugehen, Fortschritte zu festigen und die Motivation zu stärken.
4. Barrierefreie Kommunikation und Tools: Die Verwendung von einfacher Sprache, visuellen Hilfsmitteln, assistiver Technologie und angepassten Anweisungen während der Fokusgruppentreffen und Interviews mit Bibliothekaren und Interessengruppen verbesserte das Verständnis und die Beteiligung von Praktikanten mit unterschiedlichen Bedürfnissen.
5. Praktisches, handlungsorientiertes Lernen in realen Arbeitsumgebungen: Die Bereitstellung sinnvoller, konkreter Aufgaben im täglichen Bibliotheksbetrieb – wie das Ordnen von Beständen, die Unterstützung von Besuchern oder die Mithilfe bei Veranstaltungen – stärkte das Selbstvertrauen, die Kompetenzentwicklung und das Gefühl der Mitwirkung der Praktikanten.

Diese gemeinsamen Stärken schufen ein reproduzierbares Modell für inklusive Praktika, das nicht nur in verschiedenen europäischen Ländern funktionierte, sondern



sich auch an unterschiedliche Arten von Bibliotheken und öffentlichen Einrichtungen anpassen ließ.

● **Welche erfolgreichen Instrumente oder Strategien wurden von den Partnern ausgetauscht?**

1. **Protokoll für inklusive Praktika**

Ein gemeinsames Protokoll auf EU-Ebene, das Mindestqualitätsstandards, Anforderungen an die Barrierefreiheit und anpassungsfähige Praktikumsstrukturen festlegt. Die Partner nutzten es als Grundlage und passten es an die nationalen und lokalen Gegebenheiten an.

2. **Schulungsmodule für Tutoren**

Umfassende Schulungspakete für Tutoren und Betreuer zu den Themen Behindertenbewusstsein, Kommunikationstechniken, angemessene Vorkehrungen und inklusive Aufgabenstellung.

3. **Tools zur Bewertung individueller Fähigkeiten und Bedürfnisse**

Strukturierte Bewertungsformulare und Checklisten, die vor der Praktikumsvermittlung verwendet werden, um die Stärken, den Unterstützungsbedarf und die geeigneten Aufgaben für jeden Praktikanten zu ermitteln.

4. **Personalisierte Lernpläne**

Vorlagen für die Erstellung individueller Pläne, die Lernziele, praktische Aufgaben und vereinbarte Unterstützungsmaßnahmen kombinieren und so die Abstimmung zwischen den Fähigkeiten der Praktikanten und den Anforderungen der Einrichtung gewährleisten.

5. **Richtlinien für barrierefreie Kommunikation**

Gemeinsame Best Practices zur Verwendung von einfacher Sprache, visuellen Hilfsmitteln, Piktogrammen und digitalen Barrierefreiheitsfunktionen, um das Verständnis und das Engagement zu fördern.

6. **Einführungs- und Orientierungsmaterialien**

Angepasste Orientierungsbrochüren und visuelle Leitfäden, die die



Räumlichkeiten der Bibliothek, die Aufgaben der Mitarbeiter en und die täglichen Abläufe erklären und den Praktikanten helfen, sich schnell in den Arbeitsplatz zu integrieren.

## **7. Feedback- und Bewertungsvorlagen**

Standardisierte Tools zur Dokumentation des Fortschritts, zur Sammlung von Feedback von Praktikanten und Tutoren und zur regelmäßigen Bewertung der Lernergebnisse.

## **8. Strategien zur Anpassung von Aufgaben**

Anleitungen zur Anpassung von Aufgaben an unterschiedliche Fähigkeitsstufen – z. B. Aufteilung von Aktivitäten in kleinere Schritte, Einsatz von assistiver Technologie oder flexible Zeitvorgaben.

## **9. Peer-Learning und Austauschsitzungen**

Regelmäßige transnationale Partnertreffen (online und persönlich), bei denen erfolgreiche Praktiken, Fallstudien und gewonnene Erkenntnisse vorgestellt und diskutiert wurden.

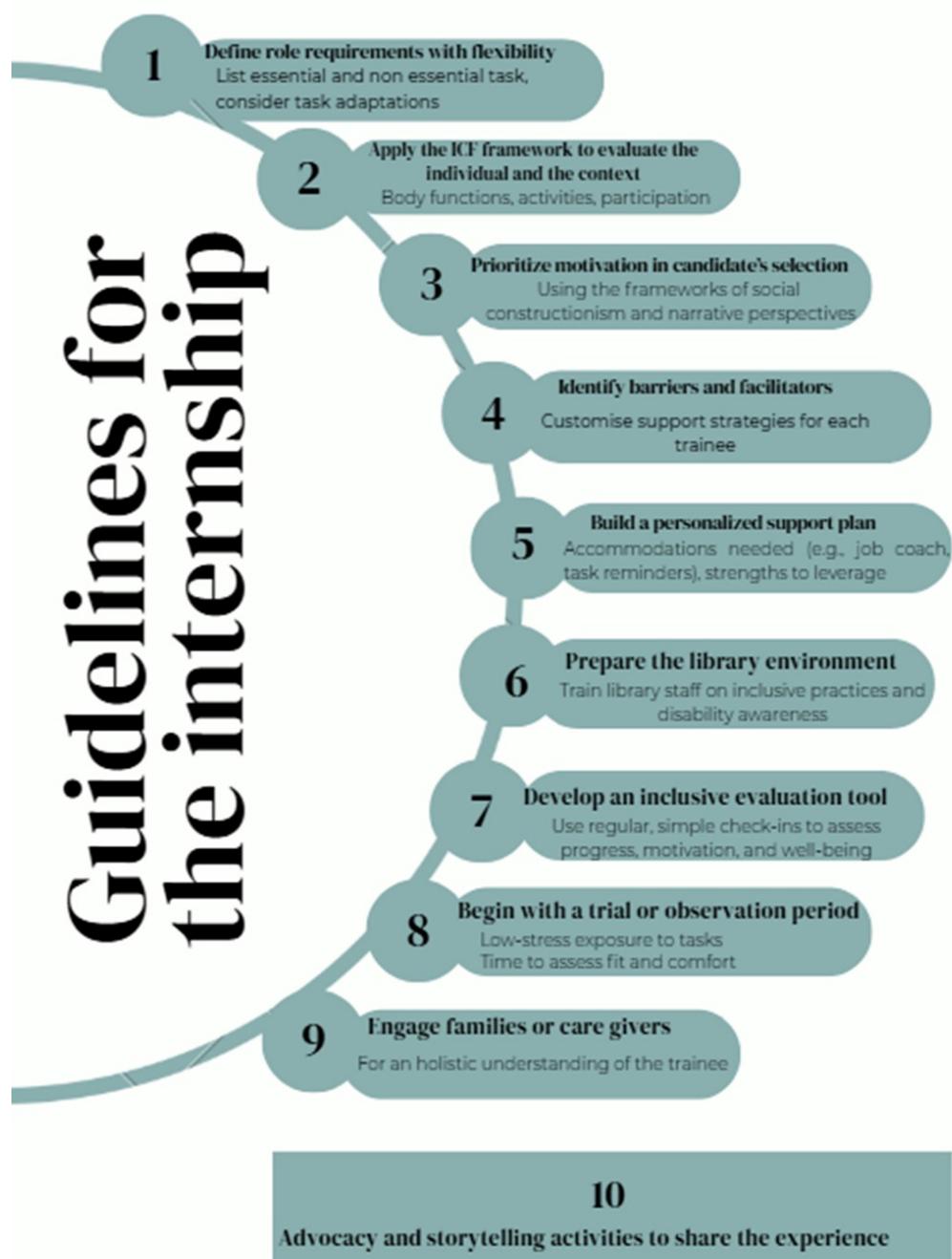
## **10. Sichtbarkeits- und Sensibilisierungskampagnen**

Kommunikationsmaterialien – Poster, Videos und Social-Media-Toolkits – wurden unter den Partnern ausgetauscht, um den Wert inklusiver Praktika einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen.



## 6.2 Nationaler Schwerpunkt: Schritt-für-Schritt-Anleitungen

### 6.2.1. Italien: 10-Schritte-Anleitung





Bei der Konzeption eines Praktikums für junge Erwachsene mit kognitiven Beeinträchtigungen musste zunächst zwischen einem Standardpraktikum und einem „inklusiven“ Praktikum entschieden werden. Im ersten Fall wird der Praktikant beim Arbeitsamt gemeldet und gemäß Gesetz 68/99 bewertet. Das Arbeitsamt übernimmt dann die Verantwortung dafür, die Fähigkeiten des Praktikanten mit Stellenangeboten abzugleichen. Dieser Ansatz ist zwar nützlich und multidisziplinär, aber auch komplex und verfolgt eine „statische“ Sichtweise. Er erfasst die Fähigkeiten des Praktikanten zum Zeitpunkt der Bewerbung, stärkt ihn jedoch nicht ausdrücklich und bezieht seine Motivation nicht mit ein. Somit berücksichtigt er weder das „Entwicklungspotenzial“ noch die Möglichkeit einer Intervention im Kontext. Bei einem traditionellen Praktikum muss sich der Praktikant an die Umgebung anpassen und nicht umgekehrt. Die Idee von *Byblios* ist es hingegen, die Bibliothek zu einem Gemeinschaftszentrum zu machen, in dem Veränderungen, Anpassungen und Verbesserungen alle einbeziehen: Fachleute, Betreiber mit Beeinträchtigungen, Räume, Strukturen, Maßnahmen, Zeiten und Zugangsweisen. Der Hauptvorteil von inklusiven Praktika besteht darin, dass sie speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigungen zugeschnitten sind. Auch aus bürokratischer Sicht sind sie viel einfacher umzusetzen: Da sie freiwillig sind und keine Verpflichtung zur späteren Einstellung oder Vergütung mit sich bringen, ist oft nur eine formelle Vereinbarung zwischen der vorschlagenden Stelle (in unserem Fall der Vereinigung ARDA) und der durchführenden Stelle (Istituto Comprensivo di Spoltore) erforderlich und natürlich die Finanzierung des Tutors, wenn dieser nicht der Schulbibliothekar ist. In Italien ist die Situation je nach Region sehr unterschiedlich. Oft ist die Einschaltung eines Dritten erforderlich, nämlich einer Genossenschaft vom Typ B (Sozialunternehmen, deren Hauptziel die Beschäftigung benachteiligter Menschen ist). Die Hauptvorteile eines inklusiven Praktikums gegenüber einem Standardpraktikum sind die einfache Umsetzung, die Flexibilität und ein weniger stressiges Umfeld. Es kann die beste Option für einen ersten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten sein. Ein „Standardpraktikum“ hingegen zielt auf die Vermittlung eines Arbeitsplatzes ab und kann der Einstieg in eine Festanstellung sein.

Nachdem wir uns für eine inklusive Ausbildung entschieden hatten, befassten wir uns mit folgenden Fragen:

**SCHRITT 1)** Wir haben festgelegt, welche beruflichen Fähigkeiten wir entwickeln wollten, damit sie mit dem Profil eines „Bibliotheksassistenten“ vereinbar (und



angepasst) sind. Unser Forschungsteam hat daher eine begründete und flexible Anpassung der in ESCO katalogisierten Fähigkeiten sowie der zu ihrer Ausübung erforderlichen operativen Fähigkeiten auf der Grundlage des ICF-Rahmens entwickelt (siehe Abschnitt *Trainee2-Assessment Matrix*).

**SCHRITT 2)** Auswahl der Praktikanten. Wir haben uns für den methodischen Ansatz des begründeten Samplings entschieden, der auch als gezieltes oder „signifikantes“ Sampling bezeichnet wird. Bei diesem Ansatz wird die Relevanz der Teilnehmer gegenüber einer zufälligen Auswahl priorisiert, sodass wir uns auf Personen konzentrieren können, deren Profile für die Ziele des Praktikums am aussagekräftigsten sind (Patton, 2015). Diese Entscheidung wurde getroffen, weil: a) kognitive Beeinträchtigungen ein sehr vielfältiges Spektrum darstellen und wir selbst innerhalb derselben Erkrankung (Down-Syndrom) enorme individuelle Unterschiede festgestellt haben. In diesem Sinne hätte eine zufällige Stichprobe wenig Sinn gemacht, sodass wir uns eher auf die Relevanz als auf eine zufällige Verteilung konzentriert haben. Darüber hinaus b) hilft dies dabei, Praktika zu konzipieren, die auf *die realen Bedürfnisse, Herausforderungen und Stärken* der Teilnehmer zugeschnitten sind. Anstatt einfach nur Fähigkeiten mit Berufsprofilen abzugleichen, haben wir uns dafür entschieden, die ICF zu verwenden, um Fähigkeiten zu skizzieren (beeinflusst durch den Kontext in positiver (+), fördernder oder negativer (-) Weise, Barriere). Die Erforschung der Möglichkeiten der Person, insbesondere in Bezug auf Evolution und Entwicklung, wurde nach dem von SIGAD entwickelten Umfrage-Modell durchgeführt (siehe Dokument: *Work Inclusion Protocol: A.*).

Ein weiterer wichtiger Faktor war die Anzahl der zu beteiligenden Personen, die eng mit der Verfügbarkeit von effektiven Tutores zusammenhängt. Angesichts des aktionsforschungsorientierten Charakters unseres Projekts wurden in Italien zwei inklusive Praktika in einer Schulbibliothek eines „Istituto Comprensivo“ (Schüler im Alter von 3 bis 14 Jahren) für zwei junge Menschen mit Down-Syndrom eingerichtet. Die Praktikanten wurden mit Unterstützung der Regionalen Down-Syndrom-Vereinigung der Abruzzen (ARDA) rekrutiert, die bei der Auswahl ihrer Mitglieder anhand der folgenden Kriterien half:

-Alter (zwischen 18 und 35 Jahren),



- keine vorherige Berufserfahrung,
- grundlegende digitale Kenntnisse (Wissen, wie man einen PC einschaltet, eine Maus und Auswahlfunktionen benutzt, Word, PDF und grundlegende Excel-Funktionen als Benutzer verwendet, eine E-Mail schreibt, im Internet sucht und die Funktionen „Ausschneiden/Einfügen“ benutzt);
- Motivation zur Arbeit, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Bereitschaft zur Arbeit in Zweiergruppen/Teams;
- Umgang mit Kindern,
- Zustimmung der Familien/Betreuungspersonen.

**SCHRITT 3)** Der Beratungsansatz basierte auf einem konstruktivistischen methodischen Modell, das aus den Ergebnissen eines anderen europäischen Projekts, WORK4PSY, abgeleitet wurde. Dieses Projekt richtete sich zwar an eine andere Zielgruppe (Erwachsene mit psychischen Problemen), teilt jedoch mit *Byblios* die Notwendigkeit, Bewertungsinstrumente und -verfahren anzupassen, die darauf abzielen, fragile Menschen zu stärken, anstatt die „Distanz“ zwischen ihren aktuellen Fähigkeiten und den zu erfüllenden Aufgaben zu messen. Der Schwerpunkt liegt auf der Sinnfindung und der gemeinsamen Konstruktion eines beruflichen Selbst durch Engagement und aktive Beteiligung sowohl seitens des Auszubildenden als auch seitens des Berufsberaters. Vernetzung, Zusammenarbeit und die aktive Inklusion informeller Betreuer sowie deren Unterstützung sind wichtige Elemente des vorgeschlagenen Modells. Dieser Ansatz wurde im Gespräch zwischen Tutor und Auszubildendem umgesetzt (anhand einer Liste von Aktivitäten wie: *Was möchten Sie tun?* Eine Übung, um sich bewusst zu werden, welche Aktivitäten man gerne ausübt, ob sie den eigenen Neigungen entsprechen und ob sie sich positiv auf das eigene Sinngefühl auswirken; *das Kompetenzrad*, mit dem der Einzelne seine Kompetenzen und Fähigkeiten einschätzen und grafisch darstellen kann) und vor allem das *E-Portfolio* (siehe den entsprechenden Abschnitt) umgesetzt, in dem die Auszubildenden entsprechend ihren Ausdrucksfähigkeiten ihre Fähigkeiten, Fortschritte und die Freude an den Aktivitäten bewerten können, auch dank der Verwendung von Emoticons (hat mir gefallen/hat mir nicht gefallen). Das *E-Portfolio* ist auch während



der abschließenden Bewertungsphase besonders nützlich, um die erzielten Fortschritte/Veränderungen zu bewerten.

**SCHRITT 4)** Ein Praktikum wie das von Byblios angebotene hat den Vorteil, dass mögliche Schwierigkeiten und Gefahren, die sich aus dem Kontext ergeben, erkundet und überwunden werden können. Bei unseren beiden Praktikanten haben wir beobachtet, wie im Fall von A. das Fehlen einer analogen Unterstützung das Scannen der für die Ausleihe erforderlichen Barcodes erschwerte: Sobald ein Rednerpult verwendet wurde, konnte die Praktikantin ihre Aufgaben schneller und effektiver ausführen. Für R. war die Zeit das Hindernis: Kurze Fristen und dringende Anfragen setzten R. unter Druck. Durch die Verlegung ihres Arbeitsplatzes ins Backoffice, wo sie nicht ständig mit den Nutzern interagieren musste, konnte R. ihre Arbeit präzise und effektiv erledigen. Ein weiteres häufiges Hindernis ist Stigmatisierung. Viele Eltern, die sich ehrenamtlich in der Bibliothek engagieren, hatten anfangs Angst, weil sie noch nie mit Menschen mit Beeinträchtigungen zu tun hatten und befürchteten, dass sie mit den auftretenden Schwierigkeiten nicht zuretkommen würden. Durch die gemeinsame Zeit konnten diese Ängste jedoch fast vollständig abgebaut werden. Es ist nicht möglich, eine vorläufige Liste aller potenziellen Hindernisse zu erstellen, die am Arbeitsplatz auftreten können. Eine gründliche Analyse durch den Tutor in Verbindung mit einer kontinuierlichen Beobachtung des Verhaltens ermöglicht es jedoch fast immer, kritische Probleme anzugehen.

**SCHRITT 5)** Wie bereits in Punkt 4 erwähnt, haben zwei Auszubildende mit derselben Diagnose (Down-Syndrom) völlig unterschiedliche Bedürfnisse, Stärken und Schwächen. Das Verhältnis von 1 zu 2/max. zu 3 zwischen Tutoren und Auszubildenden ermöglicht es dem Fachmann, in Absprache mit anderen Beobachtern, den Auszubildenden selbst und ihren Familien einen personalisierten, flexiblen und anpassbaren Unterstützungsplan zu erstellen. Anhand von Beobachtungsbögen und Logbüchern kann der Tutor kritische Punkte identifizieren, Korrekturmaßnahmen vorschlagen und deren Wirksamkeit bewerten. Die Rolle des Tutors wird mit der Zeit natürlich weniger wichtig und weniger häufig, wird aber nie ganz wegfallen. Sobald die Fähigkeiten gefestigt sind, bewertet der Tutor deren Anwendung durch den Auszubildenden zu festgelegten Zeitpunkten, ohne die zu Beginn noch erforderliche ständige Anleitung.



**SCHRITT 6)** Wie in der Einleitung erwähnt, basiert unser Modell auf dem ICF und der Bedeutung des Kontexts für die Modellierung von Erwartungen und damit von Rollen und Fähigkeiten. Ein sehr wichtiger Teil des Projekts war der partizipativen Aktionsforschung (PAR) gewidmet, in deren Rahmen Interessengruppen und privilegierte Zeugen in Fokusgruppen und Interviews ihre Meinungen zur Rolle und Zukunft von Bibliotheken und zur Möglichkeit von Praktika mit Menschen mit geistiger Beeinträchtigung äußerten. Bei dieser Gelegenheit kamen auch Ängste, Vorurteile, Erwartungen und Hoffnungen zum Vorschein. All diese mentalen und emotionalen Konstrukte mussten vor der Umsetzung des inklusiven Praktikums ernsthaft berücksichtigt werden, da sie einer der Schlüsselfaktoren für dessen Erfolg oder Misserfolg sein konnten. Es ist äußerst wichtig, auf die wichtigsten Bedenken einzugehen und denjenigen, die das Arbeitsumfeld mit dem Praktikanten teilen werden, aktiv zuzuhören. (siehe Abschnitt „Fokusgruppen und Interviews“)

**SCHRITT 7)** Das von *Byblios* entwickelte Bewertungsinstrument ist multifaktoriell und besteht aus: einem E-Portfolio mit Selbstbewertung, Beobachtungsbögen zu den von ESCO festgelegten Arbeitsaufgaben, allgemeinem Verhalten und Zufriedenheitsgrad sowie einem Abschlussbericht. Wie in der Diagnose- und Planungsphase muss es multidisziplinär und multifokal sein: Alle Akteure haben die Möglichkeit, die Erfahrung zu bewerten. Darüber hinaus dient der Einsatz von Storytelling auch der Förderung und Nachhaltigkeit der Erfahrung.

**SCHRITT 8)** Die gesamte Praktumszeit sollte als schrittweiser Einstieg in die tatsächliche Berufserfahrung betrachtet werden. Die Wahl der Schulbibliothek als stressarme Umgebung mit einem hohen Maß an sozialer Interaktion ist ein besonders günstiger Ansatz für Menschen mit kognitiven Schwierigkeiten. Die Einführung neuer Aufgaben erfolgte schrittweise und wurde erst dann umgesetzt, wenn die vorherigen Aufgaben ausreichend gefestigt schienen. Das Arbeitsgedächtnis und nicht nur das ist stark mit den in diesem Moment erlebten Emotionen verbunden: Angenehme Erfahrungen der Anerkennung und Beziehung ermöglichen den Erwerb von Aufgaben, die zuvor als zu schwierig angesehen wurden.

**SCHRITT 9)** Die Inklusion von Familien und regelmäßigen Betreuungspersonen ist nicht nur in der Anfangsphase des Kennenlernens des Auszubildenden sinnvoll, sondern während der gesamten Erfahrung. Erfolgreiches Feedback während der



gesamten Erfahrung ist unerlässlich, um diese zu teilen und im relevanten Kontext zu verankern. Wir sollten die Menschen nach Möglichkeit selbst zu Wort kommen lassen und unterschiedliche Perspektiven einbeziehen.

**SCHRITT 10)** Wie bereits in der Einleitung erwähnt, stehen hinter den Studien, Datenanalysen und Planungen Menschen. Menschen, deren Stimmen oft zu leise sind, um gehört zu werden. Storytelling hilft Menschen zu verstehen, sich einzufühlen und zu handeln – und ist daher für die Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen von entscheidender Bedeutung. Durch die Wahl der richtigen Plattform, die Fokussierung auf Authentizität und die Ausrichtung auf die richtige Zielgruppe wird Storytelling nicht nur zu einer Kommunikationsmethode, sondern zu einem Instrument für Veränderungen.

#### Storytelling

-humanisiert das Thema, verändert die öffentliche Wahrnehmung, gibt dem Thema ein Gesicht und hilft Menschen, eine emotionale Beziehung dazu aufzubauen;

-hilft, Stigmatisierung abzubauen, indem es Stereotypen in Frage stellt und Fähigkeiten zeigt, nicht nur Einschränkungen;

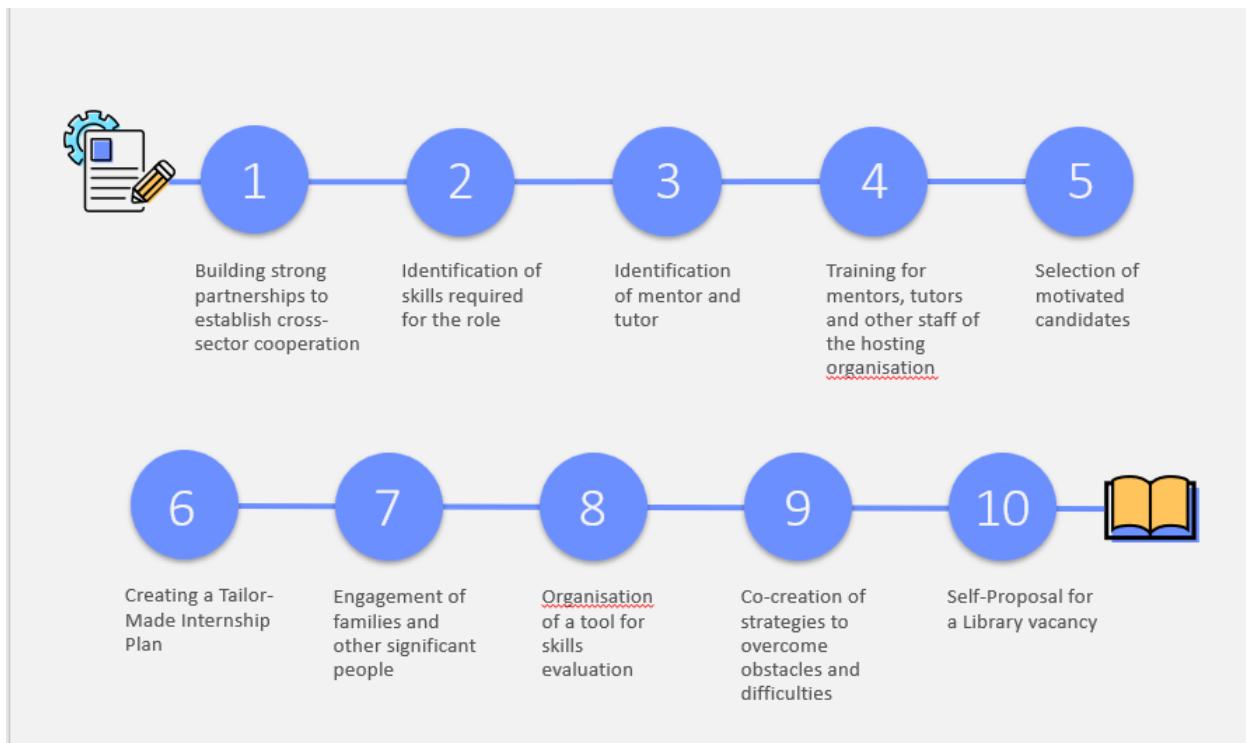
- hebt Erfolge hervor und zeigt anhand von Beispielen aus dem 'wirklichen' Leben, wie Menschen in ihrem Beruf erfolgreich sind, wodurch sich die Wahrnehmung von „Belastung“ zu „wertvollen Mitwirkenden“ wandelt;

- nimmt Institutionen in die Verantwortung.

#### **6.2.2. Portugal: 10-Schritte-Anleitung**

##### **10 Schritte zum Aufbau**

##### **EINES ERFOLGREICHEN PRAKTIKUMS**



## 1 – Aufbau starker Partnerschaften zur Etablierung einer sektorübergreifenden Zusammenarbeit

- ❖ Schaffung einer Vertrauensbasis zwischen den Partnern, die ein entscheidendes Element für erfolgreiche sektorübergreifende Kooperationen ist.
- ❖ Sorgen Sie für offene Kommunikationskanäle, um Informationen auszutauschen, Erwartungen abzustimmen und Herausforderungen effektiv anzugehen.

## 2 – Ermittlung der für die Rolle erforderlichen Fähigkeiten

- ❖ Umfassende Kompetenzen für die Tätigkeit als Bibliotheksassistent
- ❖ Identifizierung von Lernzielen.



### **3 – Identifizierung von Mentoren und Tuto ren**

- ❖ Das Augenmerk liegt auf Menschen, die ein hohes Maß an Professionalität und Erfahrung entwickelt haben.
- ❖ Es sollte eine Person sein, die hoch motiviert ist, Andere zu beraten und zu begleiten, die über zwischenmenschliche Fähigkeiten und andere persönliche Qualitäten wie Empathie und einen effektiven Kommunikationsstil verfügt.

### **4 – Schulung für Mentoren, Tuto ren und andere Mitarbeiter der gastgebenden Organisation**

- ❖ Die Schulungsthemen und -inhalte sollten auf den Zweck des durchzuführenden Mentoring-Programms abgestimmt sein (z. B. Unterstützung bei Bibliotheksaktivitäten und Anforderungen für eine Beschäftigung).
- ❖ Allgemeines Bewusstsein für Beeinträchtigungen, z. B. die Verwendung der richtigen Terminologie im Gespräch mit Menschen mit Beeinträchtigungen und ein besseres Verständnis für unsichtbare und geistige Beeinträchtigungen, spezifische Strategien und Aktivitäten, die während der Übergangsphase eingesetzt werden können.

### **5 – Auswahl motivierter Kandidaten**

- ❖ Vorstellungsgespräch auf der Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen und Erwartungen;
- ❖ Vorschlag für einen Besuch oder eine Schnupperzeit in der Bibliothek.

### **6 – Erstellung eines maßgeschneiderten Praktikumsplans**

- ❖ Der Praktikant erhält eine seinen Fähigkeiten und Zielen angemessene Betreuung.
- ❖ Der Aktivitätenplan sollte flexibel sein und sich nach den Leistungen des Praktikanten richten.



## **7 – Inklusion von Familien und anderen wichtigen Personen**

- ❖ Durch die Inklusion von Familien und Gemeinschaften können die aufnehmenden Organisationen mehr über die verschiedenen Herausforderungen, Hindernisse, Bedürfnisse und Prioritäten von Praktikanten mit geistiger Beeinträchtigung und ihren Familien erfahren.
- ❖ Eltern und Familien kennen ihre Kinder und haben einen besseren Einblick in ihre Lernerfahrungen. Der Austausch dieses Wissens mit Mentoren und Tutoren verbessert die Erfahrungen der Praktikanten und fördert ein gerechteres System.

## **8 – Organisation eines Instruments zur Bewertung der Fähigkeiten**

- ❖ Regelmäßige Sitzungen zur Bewertung der Fähigkeiten;
- ❖ Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch personalisierte Informationen.

## **9 – Gemeinsame Entwicklung von Strategien zur Überwindung von Hindernissen und Schwierigkeiten**

- ❖ Co-Creation ist mit dieser Zielgruppe möglich, wenn Co-Creation-Methoden ausgewählt werden, die zu ihr passen (z. B. Verwendung von Bildmaterial, konkrete (nicht abstrakte) Fragen stellen und klare, aber kurze Anweisungen geben). Es könnte jedoch hilfreich sein, vor der Durchführung eines Co-Creation-Prozesses eine Bewertung der Fähigkeiten der Praktikanten vorzunehmen.
- ❖ Praktikanten, die an Co-Creation beteiligt sind, bringen wie andere junge Menschen ihre eigenen Perspektiven, Erfahrungen, Fähigkeiten und Kenntnisse in ihren eigenen Lernprozess ein.

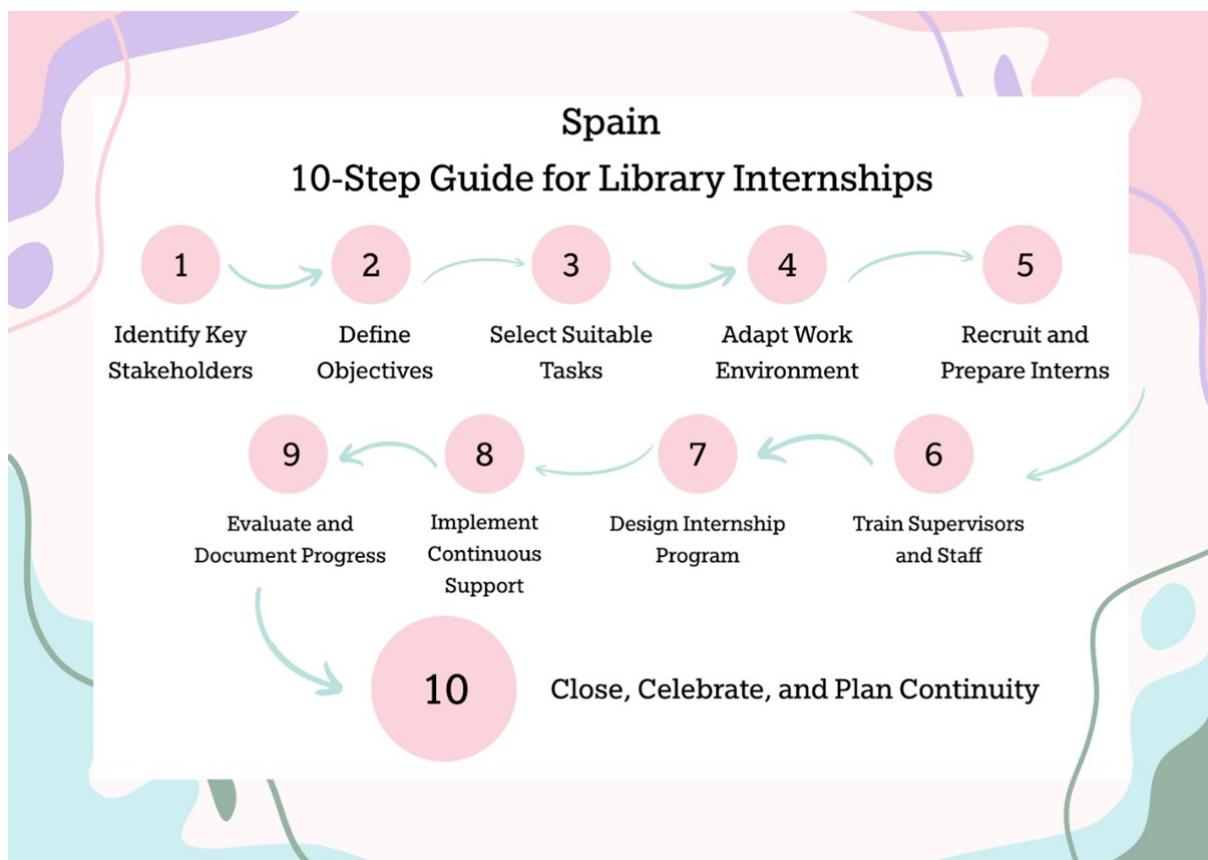
## **10 – Eigenvorschlag für eine freie Stelle in der Bibliothek**

- ❖ Die Verantwortung, dass Praktikanten ihr Leben selbst gestalten können, sollte ein Ziel des Bibliothekspraktikums sein.



- ❖ Selbstvertretungsfähigkeiten sind von grundlegender Bedeutung, um Praktikanten auf die Festlegung ihres Karrierewegs vorzubereiten und Vorurteilen und Stereotypen mit einer proaktiven Haltung zu begegnen.

### 6.2.3. Spanien: 10-Schritte-Anleitung



### 10-Schritte-Leitfaden zur Neugestaltung inklusiver Praktika in öffentlichen Bibliotheken (Spanien)

#### 1. Identifizieren Sie die wichtigsten Interessengruppen



- ❖ Verbände: Organisationen, die sich auf die Unterstützung von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen spezialisiert haben.
- ❖ Gastinstitutionen: Öffentliche Bibliotheken innerhalb des kommunalen oder regionalen Bibliotheksnetzwerks.
- ❖ Betreuer: ein Bibliotheksfachmann (Mentor) und ein Fachmann für Unterstützung aus dem Verband.
- ❖ Kommunale Behörden: Kulturabteilungen der Kommunalverwaltungen, die die Initiative genehmigen und fördern.

## **2. Ziele definieren**

- ❖ Förderung der sozialen Inklusion durch sinnvolle Berufserfahrungen,
- ❖ Entwicklung der persönlichen Autonomie und der beruflichen Fähigkeiten der Praktikanten,
- ❖ Sensibilisierung des Bibliothekspersonals und der Gemeinschaft für den Wert der Vielfalt am Arbeitsplatz.

## **3. Auswahl geeigneter Aufgaben: Konzentration auf Aufgaben, die der Rolle eines Bibliotheksassistenten entsprechen, aber an die Stärken der Praktikanten angepasst sind.**

- ❖ Ordnen von Büchern in Regalen mithilfe farbcodierter Etiketten,
- ❖ Unterstützung bei der Ausleihe/Rückgabe von Materialien unter Aufsicht,
- ❖ Vorbereitung von Räumen für Leseaktivitäten oder Workshops,
- ❖ Unterstützung bei einfachen Aufräumarbeiten (Zeitschriften, Zeitungen, Stühle),
- ❖ Unterstützung der Besucher bei der Orientierung innerhalb der Bibliothek.

## **4. Arbeitsumgebung anpassen**



- ❖ Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel (Symbole, Farbcodes, Piktogramme).
- ❖ Schaffen Sie strukturierte Abläufe mit klarem Anfang und Ende.
- ❖ Sorgen Sie für ruhige Arbeitsbereiche, wenn es zu Reizüberflutung kommt.
- ❖ Sorgen Sie für Barrierefreiheit (einfache Beschilderung, ergonomische Möbel, falls erforderlich).

## **5. Praktikanten rekrutieren und vorbereiten**

- ❖ Auswahl über Verbände, wobei Interesse an Lesen, Kultur oder gemeinnütziger Arbeit im Vordergrund steht.
- ❖ Workshops vor dem Praktikum:
  - Soziale Kompetenzen am Arbeitsplatz,
  - Einführung in die Bibliotheksdienste,
  - Rollenspiele zu typischen Situationen.

## **6. Schulung von Vorgesetzten und Mitarbeitern**

- ❖ Bibliothekare werden in inklusiven Praktiken, Kommunikationsstrategien und angemessenen Anpassungen geschult.
- ❖ Die Vorgesetzten des Verbandes koordinieren individuelle Unterstützungspläne (Stärken, Herausforderungen, Lernstil).
- ❖ Sensibilisierungsworkshops für Mitarbeiter zur Förderung von Empathie und Teamarbeit.

## **7. Praktikumsprogramm**

- ❖ Dauer: in der Regel 3–6 Monate mit flexiblen Wochenarbeitszeiten (z. B. 2–4 Stunden/Tag).



- ❖ Jeder Praktikant wird einem der folgenden Mitarbeiter zugewiesen:
  - einem professionellen Bibliotheksmentor (Aufgabenanleitung),
  - einem Fachmann des Verbandes (individuelle Betreuung, Vermittlung).
- ❖ Richten Sie ein wöchentliches Besprechungsmeeting zwischen beiden Betreuern ein.

## **8. Kontinuierliche Unterstützung implementieren**

- ❖ Tägliche Check-ins zu Beginn und am Ende der Schichten.
- ❖ Verwendung von Aufgabenkarten oder einer visuellen Tagesplanung.
- ❖ Regelmäßige Ermutigung und positive Verstärkung.
- ❖ Förderung der gegenseitigen Unterstützung durch andere Bibliotheksmitarbeiter und Freiwillige.

## **9. Fortschritte bewerten und dokumentieren**

- ❖ Gemeinsame Bewertung (Verein + Bibliothekar) alle 4–6 Wochen.
- ❖ Werkzeuge: einfache Bewertungsraster.
- ❖ Sammeln Sie Feedback von Kunden und Mitarbeitern zur Wirkung auf die Gemeinschaft.
- ❖ Passen Sie die Aufgaben und die erforderliche Unterstützung an.

## **10. Abschluss, Feier und Planung der Weiterarbeit**

- ❖ Beenden Sie das Projekt mit einer Abschlusszeremonie (Teilnahmebescheinigung, ausgestellt von der Bibliothek und dem Verein).



- ❖ Laden Sie Familienangehörige, Vertreter der Gemeinde und die lokale Presse ein, um für Sichtbarkeit zu sorgen.
- ❖ Dokumentieren Sie bewährte Verfahren, um sie in anderen Bibliotheken zu wiederholen.
- ❖ Möglichkeiten ausloten: zukünftige Freiwilligenarbeit, bürgerschaftliches Engagement oder sogar unterstützte Beschäftigung in kulturellen Einrichtungen.



## 6.2.4. Rumänien: 10-Schritte-Anleitung

### Milestones for the internship





1. Wenn Sie ein zukünftiges Praktikum planen, sollten Sie zunächst **gründlich darüber nachdenken, was Sie erreichen möchten**, um angemessene Ergebnisse für Ihre Praktikanten festzulegen. Berücksichtigen Sie dabei die verfügbaren Ressourcen (insbesondere personelle Ressourcen), die vorgeschlagene Dauer des Praktikums und eine realistische Einschätzung der Lernmöglichkeiten der Praktikanten (basierend auf der festgelegten Zielgruppe). Nehmen Sie sich Zeit für diese Überlegungen, seien Sie geduldig und suchen Sie so viele Informationsquellen wie möglich. Nutzen Sie Ihr berufliches Netzwerk, um Informationen von NGOs zu erhalten, die in der Jugendarbeit tätig sind, insbesondere für Jugendliche mit (geistigen) Beeinträchtigungen, und konsultieren Sie Psychologen, Schulberater, Bibliothekare usw. Seien Sie so realistisch wie möglich, denn der Erfolg Ihrer zukünftigen Lernerfahrung basiert auf der Festlegung spezifischer, messbarer, erreichbarer, relevanter und zeitgebundener Ziele (SMART).

2. Erstellen Sie eine **möglichst lange Liste mit allen Bibliotheken, die das Praktikum anbieten könnten**, und versuchen Sie, zuverlässige Referenzen über die in jeder Bibliothek durchgeföhrten Aktivitäten zu finden. Erstellen Sie auf der Grundlage ausreichender Kenntnisse über diese Aktivitäten eine Auswahlliste mit den Bibliotheken, die den Praktikanten die bestmögliche Lernerfahrung bieten könnten. Planen Sie Gespräche mit der Leitung und den vorgeschlagenen Bibliothekaren jedes potenziellen Partners, um die Offenheit, das Interesse und die Unterstützung durch die Leitung umfassend zu beurteilen und so die Bibliothek auszuwählen, in der die Praktikanten beim Lernen wirklich unterstützt werden. Nach der Auswahl einer (oder mehrerer) Bibliotheken bereiten Sie die Bibliothekare sorgfältig auf ihre Rolle vor, wobei Sie einen besonderen Schwerpunkt auf ihre Fähigkeiten zur Arbeit und Zusammenarbeit mit Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf legen. Möglicherweise ist die Unterstützung durch einen Psychologen oder zumindest einen Schulberater mit Erfahrung im Bereich Sonderpädagogik erforderlich.

3. Arbeiten Sie mit lokalen NGOs zusammen, um **potenzielle Kandidaten** für das Praktikum **zu identifizieren**, basierend auf den bereits festgelegten Merkmalen der Zielgruppe. Achten Sie besonders auf die Motivation der Praktikanten, ihr Interesse am Arbeitsmarkt und die erforderlichen (Grund-)Fähigkeiten. Nach der Auswahl der Praktikanten planen und führen Sie einige Vorbereitungsaktivitäten durch, beginnend



mit der Vorstellung der allgemeinen Informationen über das Praktikum, die Ziele, die vorgeschlagenen Lernergebnisse usw.

4. Eine Strategie sorgfältig planen und umsetzen, um **sowohl die Bibliothekare als auch die Praktikanten voll zu motivieren**, da der Erfolg der zukünftigen Aktivitäten streng davon abhängt, dass alle Beteiligten ein angemessenes Maß an Motivation und Interesse entwickeln und aufrechterhalten. Für die Bibliothekare könnten detaillierte Erläuterungen zur Bedeutung ihrer Tätigkeit und Informationen über die konkreten Auswirkungen, die sie auf die Praktikanten haben werden, sowie Hinweise dazu, wie diese Ziele erreicht werden können, nützlich sein. Für Praktikanten könnte die Motivationsstrategie Hinweise auf ihre persönliche Entwicklung enthalten, die nicht unbedingt mit einem bestimmten Beruf verbunden sind, sondern Fähigkeiten und Kompetenzen betreffen, die in jedem beruflichen Werdegang nützlich sein werden. Auch hier ist es hilfreich, einen Psychologen in die Vorbereitung der Bibliothekare und Praktikanten einzubeziehen, da persönliche Entwicklungsaktivitäten zu seinem Fachgebiet gehören. Diese Aktivität wird während der gesamten Praktikumsdauer fortgesetzt ( ), da es notwendig ist, das erreichte Motivationsniveau aufrechtzuerhalten, bis die Ziele am Ende der Lernerfahrung erreicht sind.

5. **Planen Sie Mentoring-Aktivitäten** für jeden Praktikanten, basierend auf dessen Interessen, Motivation, Fähigkeiten, Einstellungen usw. Bestimmen Sie einen Mentor, wenn möglich einen anderen Fachmann als den Bibliothekar, der den Praktikanten während der Ausbildung zur Seite steht, bei Bedarf zusätzliche Unterstützung leistet, sich ihr Feedback anhört und ihre möglichen Beschwerden löst, während er sie für ihre Aufgaben motiviert. Seien Sie bereit, diese Mentoring-Aktivitäten so oft wie nötig anzupassen.

6. **Beginnen Sie mit einigen einfacheren Aktivitäten**, sowohl für Bibliothekare als auch für Praktikanten, wie z. B. Job-Shadowing-Aktivitäten, bei denen Praktikanten zunächst nur den Bibliothekaren bei ihrer Arbeit zusehen und zusätzliche Informationen einholen. Dies erleichtert den Praktikanten den Erfolg, und positives Feedback wird sie ermutigen, mit den schwierigeren Aktivitäten fortzufahren und motiviert zu bleiben. Diese Phase dient auch dem sozialen Networking, in der sich Praktikanten, Bibliothekare, Mentoren usw. kennenlernen und den „Mut“ gewinnen, Fragen zu stellen, zu kommunizieren usw. Außerdem ist diese Phase sehr nützlich für



die räumliche Orientierung der Praktikanten, die sich mit den Räumlichkeiten und der Lage der verschiedenen Ressourcen usw. vertraut machen können. Sammeln Sie Feedback und machen Sie die Praktikanten mit dem Verfahren vertraut, nach jeder Aktivität Feedback zu sammeln und zu geben.

**7. Entwerfen und implementieren Sie die eigentlichen Praktikumsaktivitäten**, wenn Praktikanten von Beobachtern zu Akteuren werden und unter Aufsicht direkt in die Aktivitäten in der Bibliothek eingebunden werden und die Rolle des Bibliothekars übernehmen. Planen Sie jede Aktivität und Aufgabe sorgfältig, um Risiken zu minimieren, insbesondere solche, die damit zusammenhängen, dass Praktikanten in direktem Kontakt mit den Nutzern stehen, vor allem wenn es sich um kleine Kinder in Schulbibliotheken handelt. Seien Sie offen für Feedback und Vorschläge von Praktikanten und Bibliothekaren und, wenn möglich, auch von Nutzern. Ebenso wichtig ist es, bereit zu sein, den Zeitplan und einige Aktivitäten anzupassen, wenn dies zur vollständigen Erleichterung des Lernprozesses erforderlich ist.

**8. Entwerfen Sie einen Mentoring-Prozess**, der sich insbesondere darauf konzentriert, die Praktikanten (und die Bibliothekare) motiviert und fokussiert zu halten. Achten Sie besonders auf positives Feedback für die Teilnehmer; wenn die Aktivitäten richtig ausgewählt und die Ziele realistisch sind, sollten die Praktikanten bei den meisten Aktivitäten erfolgreich sein, sodass Gründe für positives Feedback leicht zu finden sein sollten; betonen Sie die Rolle des Bibliothekars bei den Ergebnissen der Praktikanten, um den Mitarbeitern positives Feedback zu geben und sie für zukünftige Bemühungen zu motivieren. Seien Sie sehr offen für die Bedürfnisse der Praktikanten und/oder Bibliothekare, da es möglich ist, Bedürfnisse zu erkennen, die Sie bei der Planung der Lernerfahrung nicht berücksichtigt haben.

**9. Führen Sie während und nach dem Praktikum eine realistische Bewertung der Ergebnisse durch.** Sammeln Sie regelmäßig Feedback von Praktikanten und beteiligten Mitarbeitern, auf formelle und/oder informelle Weise, und sorgen Sie dafür, dass immer jemand bereitsteht, der allen am Praktikum Beteiligten wirklich zuhört. Berücksichtigen Sie, dass die gesamte Lernerfahrung sowohl für Bibliothekare als auch für Praktikanten neu und sehr schwierig ist, sodass schon das Zuhören bei ihren Schwierigkeiten die notwendige Motivation liefern kann. Passen Sie bei Bedarf die Aktivitäten und/oder die Dauer des Praktikums an. Einerseits zeigt dies den



Bibliothekaren und Praktikanten, dass ihr Feedback wirklich gehört und ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden, andererseits verbessert diese ständige Anpassung das Lernen und macht die Ergebnisse leichter erreichbar. Dennoch ist es wichtig, die Ergebnisse auf der Grundlage realistischer Erwartungen zu bewerten, die auf der Beobachtung der gesamten Lernerfahrung basieren und nicht nur auf einigen festen Indikatoren, die bei der Konzeption des Praktikums festgelegt wurden. Passen Sie die Output-Indikatoren und die Bewertungsstrategie bei Bedarf an.

10. **Zu guter Letzt** sollten Sie Ihre Erfahrungen und Ergebnisse mit anderen Interessengruppen teilen, die Ihre Ergebnisse replizieren oder verfeinern könnten. Seien Sie positiv und machen Sie sich bewusst, dass Ihre Ergebnisse es verdienen, von anderen wahrgenommen zu werden, und zeigen Sie sich bereit, andere Institutionen bei der Replikation oder Verfeinerung Ihrer Ergebnisse zu unterstützen. Stellen Sie so viele Informationen wie möglich zur Verfügung, so viele Details, wie Sie für relevant halten, und teilen Sie Ihre persönlichen Gedanken und Erfahrungen mit, da diese andere möglicherweise mehr motivieren als nur die Weitergabe von Daten und Ergebnissen.



### 6.2.5. Deutschland: 10-Schritte-Anleitung

## Ten steps to implement an internship



Vorschläge für potenzielle Praktikanten und Bibliotheksmitarbeiter zur Durchführung eines Praktikums

### 1. „Ich habe eine Idee.“

*Wichtige Fragen und Überlegungen, Formulierung von Zielen*

**Teilnehmer:** Warum möchte ich ein Praktikum in einer Bibliothek absolvieren? Was gefällt mir an einer Bibliothek? Was möchte ich entdecken und lernen? Was kann ich tun? Was möchte ich? Was möchte ich verändern? Was möchte ich nach einem solchen Praktikum tun?

**Bibliothek:** Wie kann unsere Bibliothek zu einem offenen Ort des Lernens werden? Unter welchen Bedingungen können Menschen mit kognitiven und körperlichen



Beeinträchtigungen in einer Bibliothek/unserer Bibliothek arbeiten? Wie kann ein Praktikum uns helfen, diesem Ziel näher zu kommen? Welche Herausforderungen könnte dies für unser Team mit sich bringen? Welche Ideen gibt es, um diese kreativ umzusetzen – innerhalb der Bibliothek, auf (lokaler) politischer Ebene?

## **2. Informieren Sie sich**

*Analyse und Recherche, Austausch mit anderen*

**Teilnehmer:** Welche Art von Bibliothek passt am besten zu mir? Eine akademische Bibliothek, eine öffentliche Bibliothek, eine Schulbibliothek, eine große oder eine kleine Bibliothek? Wie weit darf sie maximal entfernt sein? Unter welchen Bedingungen fühle ich mich in einer Bibliothek wohl? Welche Bibliotheken meide ich lieber? Was zeichnet die Arbeit in einer Bibliothek aus? Was passt besser zu mir: Sortieren oder Kommunizieren? Oder beides? Wo liegen die Fallstricke? Was könnte schiefgehen? Bietet die Bibliothek meiner Wahl Praktika an? Wie lange müsste ich warten?

**Bibliothek:** Welche Aufgaben könnten Menschen mit leichten kognitiven Beeinträchtigungen in unserer Bibliothek übernehmen? Welche Anforderungen sollten Praktikanten in Bezug auf räumliche Gegebenheiten, Teaminteraktion und den Umgang mit Bibliotheksbesuchern erfüllen? Was kann ein Praktikant in unserer Bibliothek lernen? Welche Möglichkeiten gibt es, nach einem Praktikum in einer Bibliothek zu arbeiten? Welche Brückenfunktion können sogenannte „ausgelagerte Arbeitsplätze“, wie sie in Deutschland existieren, erfüllen?

## **3. „Es waren zwei Königskinder“**

*Praktikant findet Bibliothek – Bibliothek findet Praktikanten*

**Teilnehmer:** Kontaktaufnahme mit Bibliotheken, Versand von Unterlagen, Kontaktaufnahme mit Interessengruppen, z. B. Interessenverbänden für Menschen mit Beeinträchtigungen, Vorstellungsgespräche in Bibliotheken, Unterstützung der Bibliotheken bei der Einholung der Genehmigung der lokalen öffentlichen Verwaltung (Personalabteilung) oder anderer Entscheidungsträger zum Zwecke der Vertragsgestaltung.



**Bibliothek:** Kontaktaufnahme mit Berufsschulen mit Sonderpädagogikklassen sowie mit Verbänden, Initiativen und Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, einschließlich Werkstätten für Menschen mit Beeinträchtigungen (DE): Angebot von Praktika

#### **4. Vereinbarungen schließen und Vertrauen schaffen**

*Vereinbarung und Unterzeichnung eines Praktikumsvertrags*

Die Teilnehmenden und die Bibliothek vereinbaren Ziele, Aktivitäten, Rechte, Pflichten, Dauer des Praktikums, Ansprechpartner\*in für die Praktikant\*innen, Art der Dokumentation der Aktivitäten und weitere Details.

#### **5. Umsetzung in die Praxis: Lernerfahrungen**

*Handeln und Reflektieren während des Praktikums*

Praktika beginnen in der Regel mit einer ausführlichen Einweisung und einer mindestens mehrtägigen Probezeit. Sobald sich der Praktikant so weit wie möglich mit der neuen Umgebung vertraut gemacht hat, kann er nach und nach die Tätigkeiten eines Bibliotheksmitarbeiters ausprobieren. Der Einblick in den Bibliotheksalltag wird zusätzlich erweitert, wenn der Praktikant die Möglichkeit hat, andere Bibliotheken im Verbund und deren Besonderheiten kennenzulernen.

Während eines Praktikums findet das Lernen auf vielen Ebenen gleichzeitig statt. Katalogisieren, Systematisieren, Umgang mit Menschen, Arbeiten am Computer, Entwicklung von Frustrationstoleranz usw. Es ist wichtig, dass regelmäßig, idealerweise jeden zweiten Tag, über Eindrücke und Erfahrungen reflektiert wird. Spätestens zur Halbzeit des Praktikums lohnt es sich auch, einen Blick auf die Leitfragen und die vereinbarten Ziele zu werfen. Sind die Teilnehmenden und die Bibliothek deren Erreichung näher gekommen?

Gegen Ende des Praktikums kann eine gemeinsame Reflexionssitzung zwischen dem Praktikanten und den Bibliotheksmitarbeitern stattfinden, um die gewonnenen Erkenntnisse zu diskutieren und Ideen auszutauschen, wie Inklusion und Barrierefreiheit in der zukünftigen Bibliothekspraxis verbessert werden können.



## 6. Aufbereitung – schriftlich festhalten

*Dokumentation von Aktivitäten und Erkenntnissen*

**Teilnehmer:** Ein Praktikumstagebuch hilft dir dabei, dir bewusst zu werden, was du getan und gelernt hast, welche Aktivitäten dir besonders gefallen, welche dir nicht gefallen und warum das so ist. Das Dokumentieren deiner Erfahrungen führt in der Regel zu weiteren Ideen, zum Beispiel dazu, was du noch lernen möchtest.

Das Tagebuch kann mit digitalen Tools wie Padlet, als „klassisches“ Praktikumsheft oder auf jede andere Weise geführt werden. Deiner Fantasie sind keine Grenzen gesetzt.

**Bibliothek:** Die Dokumentationssysteme variieren von Einrichtung zu Einrichtung.

## 7. Blumen am Wegesrand

*Korrekturen von Zielen und Leitfragen?*

Wenn man unterwegs ist und plant, von A nach B zu gelangen, kann man unterwegs viel entdecken. Selbst völlig Unerwartetes, das dennoch aufschlussreich ist. Manchmal können sich Ziele während eines Praktikums ändern. Neue kommen hinzu, und die ursprünglich vereinbarten bleiben wichtig – oder auch nicht.

## 8. Auf der Metaebene wandeln

*Feedback und Bewertung*

Die „Blumen am Wegesrand“ können auch im Rahmen eines Zwischenfeedbacks zur Hälfte des Praktikums und am Ende (je nach Dauer) gewürdigt werden.

Wichtige Fragen für die Bewertung des Praktikums **durch den Teilnehmer** könnten sein:

- Was habe ich gelernt? In Bezug auf

\* berufliche Fähigkeiten: Sortieren, Organisieren, Katalogisieren, Verständnis der Organisation und Struktur einer Bibliothek als Ganzes,



- \* Kommunikationsfähigkeiten: Umgang mit Bibliotheksbesuchern, in Schulbibliotheken: mit Kindern,
  - \* Sozialkompetenzen: selbstständiges Arbeiten und Arbeiten im Team, Frustrationstoleranz, Geduld,
  - \* Psychosoziale Kompetenzen: Stärkung der Selbstwahrnehmung und der Wahrnehmung anderer, Selbstvertrauen, die Fähigkeit, Bedürfnisse auszudrücken und Grenzen zu setzen.
- Wurden die Ziele erreicht? Inwieweit?
- Was hat gefehlt? Was war nicht so gut und sollte beim nächsten Praktikum verbessert werden?

Wichtige Fragen für **das Bibliothekspersonal** könnten sein:

- Was haben wir aus dem Praktikum über die Möglichkeiten der Inklusion in Bibliotheken gelernt? Unter welchen Bedingungen ist dies wahrscheinlich erfolgreich?
- Welche Ideen hat das Praktikum für die Gestaltung einer Bibliothek als offener Ort des Lernens geliefert?
- Gab es Vorurteile, Vorbehalte oder Wissenslücken in Bezug auf Menschen mit Beeinträchtigungen, und konnten diese überwunden oder zumindest relativiert werden?
- Was sollte bei zukünftigen Praktika (besser) berücksichtigt werden?
- Wurden Ideen zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen im Bibliothekswesen entwickelt? Was ist noch erforderlich, um diese Ideen zu verwirklichen?

## **9. Neue Ansätze?**

*Schlussfolgerungen aus der Evaluation und Ideen für eine bessere Inklusion*



Positive Erfahrungen, der Austausch mit anderen und der klare Wunsch nach mehr Inklusion können uns die Augen für neue Ideen öffnen. Welche Möglichkeiten sehen Bibliotheksmitarbeiter für Menschen mit leichten kognitiven und/oder körperlichen Beeinträchtigungen, in einer Bibliothek zu arbeiten? Welche politischen und administrativen Veränderungen wären wirksam, um dies zu erreichen? Wie kann dies bei der Zuweisung finanzieller Mittel an Bibliotheken berücksichtigt werden? Welche Möglichkeiten sind bereits erkennbar – z. B. durch neue Bibliotheksgebäude, Umstrukturierungen oder ähnliche Maßnahmen?

## 10. Kommunizieren – teilen

*Erfahrungen und Erkenntnisse veröffentlichen*

**Teilnehmer:** Sie können Ihre Erfahrungen mit Freunden, Familie, Vereinen, Schulen, Workshops für Menschen mit Beeinträchtigungen und anderen Personen in Ihrem unmittelbaren Umfeld teilen. Wer sich mit Medien auskennt, kann seine Bilder und kurzen Videos über seine Social-Media-Kanäle teilen.

**Bibliotheken:** Diskussionen mit Interessengruppen (auf lokaler, bundesstaatlicher und nationaler Ebene), Beiträge auf Konferenzen, in Bibliotheksmagazinen, über soziale Medien usw. können Menschen dazu anregen, Wege zu finden, um mehr Inklusion in ihrem eigenen Umfeld zu erreichen.

## 6.3 Reflexionen und Perspektiven

Das Byblios-Projekt hat eine neue Perspektive eröffnet, indem es Bibliotheken nicht nur als Orte für kulturelles und pädagogisches Engagement, sondern auch als Orte für Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Entwicklung anerkennt. In den letzten zwei Jahren der Forschung, des Experimentierens und der Reflexion ist deutlich geworden, dass Bibliotheken eine zentrale Rolle bei der Unterstützung junger Menschen mit geistiger Beeinträchtigung beim Übergang in den Arbeitsmarkt spielen können. Diese Einrichtungen bieten eine vertraute, strukturierte und unterstützende Umgebung, die



das Lernen und den Erwerb von Fähigkeiten weniger einschüchternd macht und eine Brücke zwischen Bildung und sinnvoller Arbeit schlägt. Auf lokaler Ebene ist die Inklusion der Kommunalbehörden und anderer regionaler Organisationen von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die Inklusion junger Menschen in Praktika und die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten in Bibliotheken aktiv gefördert werden. Sensibilisierung, Interessenvertretung und Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern sind notwendig, um hartnäckige Hindernisse zu überwinden, die oft mit Stigmatisierung, mangelnder Vorbereitung oder unzureichender Anerkennung des Potenzials dieser jungen Menschen zusammenhängen.

### **6.3.1. Warum sollten wir inklusive Praktika fördern?**

In diesem Abschnitt zeigen wir auf, dass die Umsetzung inklusiver Praktika nicht nur ethische, sondern auch soziale und wirtschaftliche Auswirkungen hat. Investitionen in inklusive Praktika sind aufgrund der erheblichen sozialen, bildungsbezogenen und wirtschaftlichen Vorteile gerechtfertigt. Diese Programme haben sich insbesondere in Kontexten als relevant erwiesen, in denen die Arbeitslosenquote unter Menschen mit geistiger Beeinträchtigung nach wie vor hoch ist und inklusive Praktika eine wichtige Rolle bei der Überbrückung der Kluft zwischen Bildung und Beschäftigung spielen.

#### **6.3.1.1. Persönliche Ebene**

Inklusive Praktika bieten den Teilnehmern viel mehr als nur eine vorübergehende Berufserfahrung – sie bieten eine echte **Chance für persönliches Wachstum, Selbstbestimmung und soziale Anerkennung**. Durch die Teilnahme an einem realen Arbeitsumfeld innerhalb ihrer Gemeinschaften sammeln Praktikanten praktische Erfahrungen, die ihnen helfen, die Dynamik, Routinen und Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz zu verstehen. Diese praktische Teilnahme stärkt ihr **Selbstvertrauen** und gibt ihren täglichen Aktivitäten einen Sinn, sodass sie sich nicht nur als Lernende, sondern auch als **aktive Mitglieder der Gesellschaft** sehen können.

Durch diesen Prozess entwickeln Praktikanten auch wichtige **soziale und kommunikative Fähigkeiten**. Sie lernen, mit Kollegen zusammenzuarbeiten, mit Nutzern zu interagieren und sich an neue Situationen anzupassen – all dies stärkt ihre Fähigkeit, **Beziehungen aufzubauen** und ihre Bedürfnisse effektiver zu äußern.



Gleichzeitig gewinnen sie **mehr Selbstständigkeit im Arbeitsalltag** und verbessern ihre Fähigkeit, zu planen, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für ihr eigenes Handeln zu übernehmen. Die Bewältigung alltäglicher Herausforderungen stärkt ihre **Belastbarkeit und ihre Problemlösungsfähigkeiten**, sowohl im Beruf als auch im Privatleben.

Ein weiteres wichtiges Ergebnis ist **der Erwerb konkreter beruflicher Fähigkeiten** in den Bereichen Organisation, Teamarbeit und Aufgabenmanagement. Diese Kompetenzen, die eng mit europäischen Berufsstandards wie denen des ESCO-Rahmens übereinstimmen, helfen Praktikanten, sich auf ihre zukünftige Beschäftigung vorzubereiten und ihre Position auf dem Arbeitsmarkt zu stärken.

Über die technischen Fähigkeiten hinaus fördern inklusive Praktika ein tiefes **Gefühl der Selbstbestimmung und Zugehörigkeit**. Durch ihren Beitrag zum Leben ihrer Gemeinschaft erfahren Praktikanten Anerkennung für ihre Bemühungen und Wertschätzung für ihr Potenzial. Diese Anerkennung stärkt nicht nur das Selbstwertgefühl, sondern fördert auch das Gefühl von Sinnhaftigkeit und Identität. Die Erfahrung, selbst ein bescheidenes Einkommen zu erzielen, kann die Unabhängigkeit und das Selbstvertrauen weiter stärken, da finanzielle Autonomie es dem Einzelnen ermöglicht, persönliche Entscheidungen zu treffen und seine eigenen Ressourcen zu verwalten.

**Im Ergebnis**, so die Hoffnung und ökonomisch gesprochen, führen diese Verbesserungen der persönlichen Fähigkeiten zu geringeren sozialen Kosten. Da Praktikanten unabhängiger, widerstandsfähiger und fähiger werden, alltägliche Aufgaben zu bewältigen, sind sie weniger auf Betreuer und externe Unterstützung angewiesen. Gleichzeitig tragen eine stärkere Teilhabe und eine erfüllende Tätigkeit dazu bei, Probleme wie Depressionen oder Abhängigkeit von anderen zu vermeiden. Auf diese Weise kommt die Investition in die persönliche Entwicklung nicht nur dem Einzelnen zugute, sondern reduziert auch den Bedarf an sozialen Dienstleistungen und Langzeitpflege, was sich positiv auf die gesamte Gesellschaft auswirkt.



### 6.3.1.2. Für die Gemeinschaft und die Gesellschaft

Die Sichtbarkeit dieser Praktika hat eine **starke soziale Wirkung**. Durch die Teilnahme an alltäglichen Arbeitsaktivitäten hinterfragen Menschen mit geistiger Beeinträchtigung Vorurteile und zeigen, wie echte Inklusion in der Praxis aussieht. Die direkte Interaktion zwischen Praktikanten, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit fördert das gegenseitige Verständnis, baut Vorurteile ab und stärkt den Respekt innerhalb der Gemeinschaft. Im Laufe der Zeit führen diese individuellen Veränderungen zu kollektiven Vorteilen: **Die Gemeinschaften werden stärker, die soziale Isolation nimmt ab und die Abhängigkeit von Langzeitpflege oder Unterstützungsdienssten wird verringert.** Mit anderen Worten: Investitionen in die persönliche Entwicklung durch inklusive Praktika schaffen nicht nur einen Mehrwert für den Einzelnen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes.

Insbesondere Bibliotheken werden repräsentativer für die Gemeinschaften, denen sie dienen, tragen dazu bei, Vorurteile darüber abzubauen, wer einen Beitrag leisten kann, und fördern das Einfühlungsvermögen sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei den Nutzern. Die Anwesenheit von Praktikanten bereichert sowohl die Organisation als auch das weitere soziale Umfeld. Mit zusätzlichem Personal können Bibliotheken ihre Dienstleistungen ausweiten, die Beziehungen zu den Nutzern verbessern und ihre Gesamtkapazität erhöhen – was greifbare Vorteile für die Gemeinschaft mit sich bringt.

Für Bibliothekare ist die Aufnahme von Praktikanten eine aufschlussreiche Erfahrung. Sie schärft das Bewusstsein für die Fähigkeiten junger Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen und zeigt, wie diese einen sinnvollen Beitrag zur Entwicklung der Bibliothek leisten und berufliche Verantwortung übernehmen können. Eine Bibliothek, die Menschen mit Beeinträchtigungen aktiv in ihr Team einbezieht, kann auch das Vertrauen anderer potenzieller Nutzer mit Beeinträchtigungen stärken und so Gruppen erreichen, die unter den Bibliotheksbesuchern normalerweise unterrepräsentiert sind.

In allen am Projekt beteiligten EU-Kontexten haben sich inklusive Praktika über öffentliche Bibliotheken hinaus auf eine Vielzahl von Organisationen ausgeweitet, darunter Schulbibliotheken, NGOs und private Unternehmen. Diese Einrichtungen profitieren nicht nur vom Zugang zu einer vielfältigeren und motivierteren Belegschaft,



sondern auch von der Erfüllung nationaler gesetzlicher Verpflichtungen hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Auf diese Weise wird Inklusion sowohl zu einer **sozialen Verantwortung als auch zu einem strategischen Vorteil**, der die Organisationskultur verbessert, Innovationen fördert und die Verbindungen zur breiteren Gemeinschaft stärkt.

### **6.3.1.3. Soziale und kulturelle Vorteile**

Wenn Inklusion als Standardpraxis und nicht als Ausnahme behandelt wird, wird sie fest in der Kultur und im operativen Rahmen einer Organisation verankert und prägt Richtlinien, tägliche Abläufe und langfristige Strategien. Sie beeinflusst Einstellungsverfahren und veranlasst Führungskräfte, vielfältige Talente und Fähigkeiten zu berücksichtigen. Sie wirkt sich auf Schulungsprogramme aus und stellt sicher, dass alle Mitarbeiter für die Arbeit in einem inklusiven Umfeld gerüstet sind. Und sie fließt in die Gestaltung von Dienstleistungen ein, sodass die Ergebnisse der Organisation den Bedürfnissen eines breiteren Spektrums von Nutzern gerecht werden. Durch die Normalisierung von Inklusion senden Organisationen eine starke Botschaft aus, dass Menschen mit Beeinträchtigungen die gleichen Rechte, Pflichten und Möglichkeiten haben wie alle anderen, sich voll und ganz am Berufs- und Gemeinschaftsleben zu beteiligen.

Darüber hinaus bereichert die Anwesenheit von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz das Umfeld mit Perspektiven, Ansätzen und Ideen, die sonst möglicherweise übersehen würden. Ihre Beiträge führen oft zu kreativen Problemlösungen, alternativen Denkweisen und neuen Erkenntnissen, die sowohl die Innovation als auch die Zusammenarbeit fördern. In Kontexten wie Bibliotheken fördert diese Vielfalt ein einfühlsameres, reaktionsfähigeres und nutzerorientierteres Umfeld und hilft sowohl Mitarbeitern als auch Besuchern, vorgefasste Meinungen zu hinterfragen und Vorurteile abzubauen. Durch die täglichen Beiträge von Menschen mit Beeinträchtigungen entwickeln Kollegen und Gemeindemitglieder gleichermaßen eine tiefere Wertschätzung für das menschliche Potenzial und die menschlichen Fähigkeiten.

Auf gesellschaftlicher Ebene stärkt die Verankerung von Inklusion im Alltag den sozialen Zusammenhalt. Sie fördert ein kollektives Gefühl von Fairness, Gleichheit und



sozialer Gerechtigkeit und zeigt, dass die Beiträge aller Mitglieder der Gesellschaft geschätzt und respektiert werden. Im Laufe der Zeit werden inklusive Arbeitsplätze und Institutionen zu Vorbildern für breitere soziale Normen und ermutigen Gemeinschaften dazu, Vielfalt zu begrüßen, Chancengleichheit zu unterstützen und systemische Barrieren für die Teilhabe aktiv abzubauen. Inklusion ist daher nicht nur eine moralische oder rechtliche Verpflichtung, sondern ein praktischer und transformativer Ansatz, der Organisationen, Einzelpersonen und der Gesellschaft als Ganzes zugutekommt.

#### **6.3.1.4. Wirtschaftliche und steuerliche Vorteile**

Investitionen in die Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen schaffen einen erheblichen Mehrwert, der weit über den Einzelnen hinausgeht und sich positiv auf die gesamte Gemeinschaft und die Wirtschaft auswirkt. Inklusion ist keine Form der Wohltätigkeit, sondern eine strategische Investition, die die Widerstandsfähigkeit, Produktivität und Vielfalt sowohl von Organisationen als auch der Gesellschaft insgesamt stärkt. Indem Menschen mit Beeinträchtigungen die Möglichkeit erhalten, echte Berufserfahrung zu sammeln, profitiert die Gesellschaft von einer vielfältigeren, leistungsfähigeren und motivierteren Belegschaft, während die Betroffenen die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen erwerben, die sie benötigen, um einen sinnvollen Beitrag zu leisten.

**Steigerung des Bruttoinlandsprodukts (BIP):** Durch die Integration am Arbeitsplatz werden Menschen von Sozialhilfeempfängern zu aktiven Mitwirkenden in der Wirtschaft. Wenn Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsmarkt teilnehmen, verdienen sie nicht nur ihr eigenes Einkommen, sondern schaffen auch einen Mehrwert durch Steuern, Sozialabgaben und Konsum. Ihr Engagement erweitert die Vielfalt der Erwerbsbevölkerung, fördert innovatives Denken und sorgt für ein ausgewogeneres und nachhaltigeres Wirtschaftswachstum. Durch die Integration neuer Talente stimulieren Unternehmen die Kreativität, verbessern die Problemlösungskompetenz und stärken die Anpassungsfähigkeit von Teams. Auf diese Weise wird Inklusion zu einem Motor der wirtschaftlichen Entwicklung und nicht zu einem Kostenfaktor.



**Reduzierte öffentliche und soziale Ausgaben:** Größere Unabhängigkeit und dauerhafte Beschäftigung verringern die Abhängigkeit von Sozialleistungen, Gesundheitsdiensten und Langzeitpflegeeinrichtungen. Wenn Menschen die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen erwerben, um zu arbeiten, benötigen sie weniger staatlich finanzierte Maßnahmen, wodurch öffentliche Mittel für Präventions-, Bildungs- und Innovationsinitiativen frei werden. Im Laufe der Zeit führt dieser Wandel von Abhängigkeit zu aktiver Teilhabe zu einem positiven Haushaltssaldo, wodurch die langfristige Belastung des Sozialsystems sinkt und gleichzeitig der soziale Zusammenhalt und das kollektive Wohlergehen gestärkt werden.

**Bekämpfung des Arbeitskräftemangels und Erschließung ungenutzter Talente:** Inklusive Praktika bieten einen wirksamen Mechanismus zur Schließung von Arbeitskräftelücken, insbesondere in Branchen mit Personalmangel. Länder wie Portugal haben gezeigt, dass diese Programme Unternehmen den Zugang zu einem motivierten und ungenutzten Pool qualifizierter Arbeitskräfte ermöglichen. Durch die Schaffung von Wegen für Menschen mit Beeinträchtigungen in die Arbeitswelt tragen Praktika dazu bei, den Bedarf von Unternehmen zu decken, die Betriebskapazitäten zu erweitern und die Gesamtproduktivität zu steigern.

Insgesamt ist die Investition in inklusive Praktika eine **Win-Win-Strategie**: Sie stärkt den Einzelnen, festigt Organisationen und schafft messbare Vorteile für die Gesellschaft insgesamt. Durch die Kombination von Kompetenzentwicklung, Diversifizierung der Belegschaft und gezielter finanzieller Unterstützung zeigen diese Programme, dass Inklusion nicht nur ethisch notwendig, sondern auch wirtschaftlich und sozial vorteilhaft ist.

#### **6.3.1.5. Vorteile für Unternehmen und Institutionen**

Inklusive Praktika bieten nicht nur den Praktikanten selbst, sondern auch den Unternehmen, die sie aufnehmen, erhebliche Vorteile. Durch die Aufnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz können Unternehmen und Institutionen auf ungenutztes Potenzial zugreifen, die Teamdynamik stärken und eine Kultur der Innovation, Zusammenarbeit und sozialen Verantwortung fördern. Über ethische und rechtliche Überlegungen hinaus tragen diese Programme zum Wachstum der Organisation, zu Leistungssteigerungen und zu langfristiger



Nachhaltigkeit bei. In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten Vorteile für Organisationen detailliert beschrieben, von der Personalentwicklung und Produktivitätssteigerung bis hin zu einem besseren Ruf und Zugang zu finanzieller Unterstützung.

### **Aufbau einer qualifizierten und vielfältigen Belegschaft:**

Inklusive Praktika eröffnen den Zugang zu einem größeren und oft übersehenden Talentpool und ermöglichen es Unternehmen, Fähigkeiten, Perspektiven und Arbeitsweisen zu entdecken, die sonst möglicherweise unsichtbar bleiben würden. Menschen mit Beeinträchtigungen bringen häufig Kreativität, Ausdauer und ausgeprägte Problemlösungsfähigkeiten mit, die sie durch ihre täglichen Erfahrungen im Umgang mit komplexen Umgebungen entwickelt haben. Durch die Förderung dieser Vielfalt können Unternehmen und öffentliche Einrichtungen ihre Teams stärken, kollektives Lernen anregen und eine Unternehmenskultur pflegen, die unterschiedliche Arten von Intelligenz wertschätzt. Mit der Zeit wird diese Vielfalt zu einem Gewinn für Innovation, Anpassungsfähigkeit und langfristige Wettbewerbsfähigkeit.

### **Verbessertes Betriebsklima:**

Unternehmen, die in Inklusion investieren, erleben in der Regel eine deutliche Verbesserung ihrer internen Atmosphäre. Inklusive Praktiken fördern Empathie, Zusammenarbeit und ein stärkeres Gefühl der gemeinsamen Zielsetzung unter den Mitarbeitern. Teams werden geschlossener und sind sich der Stärken und Bedürfnisse der anderen besser bewusst, was interne Konflikte reduzieren und die allgemeine Zufriedenheit am Arbeitsplatz verbessern kann. Wenn Menschen ihren Arbeitsplatz als fair und respektvoll empfinden, steigen ihre Motivation und ihr Engagement auf natürliche Weise, was zu besseren Leistungen und weniger Fehlzeiten führt.

### **Erhöhte Mitarbeiterbindung und Produktivität:**

Zahlreiche Studien und Praxiserfahrungen zeigen, dass Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen oft ein hohes Maß an Loyalität und Engagement für ihr Arbeitsumfeld an den Tag legen. Sobald sie angemessen unterstützt und in ihren Fähigkeiten entsprechenden Positionen eingesetzt werden, leisten sie einen beständigen und engagierten Beitrag. Diese Stabilität ist für Arbeitgeber von großem Wert: Geringere Fluktuationsraten bedeuten geringere Kosten für



Personalbeschaffung und Schulungen, und die Kontinuität der Belegschaft fördert das institutionelle Gedächtnis und die Servicequalität. Inklusive Arbeitsplätze gewinnen somit sowohl an Effizienz als auch an menschlicher Tiefe.

### **Innovation und Barrierefreiheit:**

Die Fokussierung auf Barrierefreiheit kommt nicht nur Menschen mit Beeinträchtigungen zugute, sondern führt auch zu umfassenden Verbesserungen in der Funktionsweise von Organisationen. Die Anpassung von Tools, Technologien und Arbeitsabläufen, um sie inklusiver zu gestalten, führt oft zu ergonomischen Designs, klareren Kommunikationssystemen und digitalen Lösungen, die die Produktivität für alle steigern. Inklusion wird zu einem Katalysator für Innovation und veranlasst Institutionen dazu, Gewohnheiten zu überdenken, Prozesse zu vereinfachen und nutzerzentrierte Designansätze zu verfolgen, die ihre Dienstleistungen effektiver und moderner machen.

### **Verbesserte Reputation und Vertrauen der Gemeinschaft:**

Ein sichtbares und echtes Engagement für Inklusion stärkt die Glaubwürdigkeit und das soziale Image jeder Organisation. Institutionen, die ihre Türen für vielfältige Talente öffnen, senden eine starke Botschaft der Fairness und der gesellschaftlichen Verantwortung und verbessern so ihren Ruf bei Partnern, Stakeholdern und der breiteren Öffentlichkeit. Dieses Vertrauen führt zu greifbaren Vorteilen – stärkere Partnerschaften, höhere Kunden- oder Nutzerzufriedenheit und größere öffentliche Anerkennung. Mit der Zeit wird Inklusion Teil der Identität der Organisation und stärkt ihre Legitimität als Ort, an dem jeder die Möglichkeit hat, sich einzubringen und zu wachsen.

**Finanzielle Unterstützung für Unternehmen:** Zusätzlich zu den sozialen und wirtschaftlichen Vorteilen bieten viele Regierungen Organisationen, die inklusive Praktika anbieten, Finanzmittel und Anreize. Unternehmen können Unterstützung erhalten, um Schulungen zu finanzieren, nachhaltige Arbeitsplätze zu schaffen und einen Teil der Kosten für Mentoring und die Anpassung von Arbeitsplätzen auszugleichen. Solche Programme erleichtern es öffentlichen Einrichtungen, privaten Unternehmen und gemeinnützigen Organisationen, sich an Initiativen zur inklusiven Beschäftigung zu beteiligen, wodurch Inklusion zu einer sozial verantwortlichen und wirtschaftlich tragfähigen Strategie wird.



### **6.3.1.6. Metapher: Das Aquädukt und das Wasserkraftwerk**

Um die umfassenderen wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz zu veranschaulichen, kann es hilfreich sein, in Metaphern zu denken.

Wir können uns die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen leicht als eine Geschichte vorstellen: **das Aquädukt und das Wasserkraftwerk**. Stellen Sie sich vor, das Sozialsystem und die öffentlichen Gelder seien wie ein riesiges Aquädukt, das Wasser in die Städte leitet. Wenn Menschen mit Beeinträchtigungen nicht beschäftigt sind und inaktiv bleiben, fließt das Wasser nur in eine Richtung: vom Staat (Ausgaben) zum Bürger (Subventionen). Das Aquädukt funktioniert, verursacht aber nur ständige Wartungskosten (Sozialausgaben, Subventionen, laufende Unterstützung). Langfristig sichert es das Überleben, verbraucht aber Ressourcen, die der aktiven Gesellschaft entzogen werden und nie wieder in den Wirtschaftskreislauf zurückfließen. Es handelt sich um passive Ausgaben. Stellen Sie sich hingegen die staatliche Sozialhilfe als Wasserkraftwerk vor: Es gibt eine Anfangsinvestition, die einen größeren Aufwand und höhere Kosten erfordert (Zeit und Ressourcen für die Integration), aber langfristig schafft sie Wert, bevor sie ihr Ziel erreicht: Die erzeugte Energie schafft Arbeitsplätze und damit Steuern und Beiträge, außerdem versorgt die Energie das gesamte Netz, was die Moral, die Innovationskraft und das Ansehen des Unternehmens und der Gemeinschaft verbessert.

### **6.3.2. Warum sollten wir Bibliotheken als Orte fördern, um die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen zu erhöhen?**

Bibliotheken verfügen über einzigartige Eigenschaften, die sie zu idealen, sicheren und unterstützenden Umgebungen für inklusive Praktika und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen machen. Durch ihre Kombination aus Barrierefreiheit, Bildungsressourcen und Präsenz in der Gemeinschaft können sie als effektive Ausbildungszentren dienen, die



Qualifikationslücken schließen und gleichzeitig die soziale Inklusion fördern. Werfen wir einen Blick auf ihre Eigenschaften:

- **Besondere Stärken von Bibliotheken**

Universelle Barrierefreiheit: Öffentliche Bibliotheken stehen allen Bürgern ohne wirtschaftliche Barrieren offen und sind somit natürliche Orte für inklusive Teilhabe.

Bildungsressourcen: Sie bieten Zugang zu Ressourcen für lebenslanges Lernen, Programme zur Förderung der digitalen Kompetenz und kulturelle Aktivitäten, die an unterschiedliche Bedürfnisse angepasst werden können.

Gemeinschaftliche Ankerpunkte: Bibliotheken sind vertrauenswürdige öffentliche Orte, an denen Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund miteinander interagieren, was die soziale Integration fördert.

Entspannte Atmosphäre: Im Vergleich zu hektischen kommerziellen Umgebungen bieten Bibliotheken ein ruhigeres Arbeitstempo, das ideal für den Aufbau von Fähigkeiten für Menschen mit geistigen oder kognitiven Beeinträchtigungen ist.

Flexible Aufgaben: Aufgaben wie Katalogisieren, Einräumen und Benutzerunterstützung sind strukturiert, aber flexibel, sodass sie in Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen und Arbeitsagenturen leicht angepasst und gestaltet werden können.

Geringe Investitionskosten: Die Schaffung von Praktikumsplätzen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in Bibliotheken ist mit sehr geringen Kosten verbunden, die sich hauptsächlich auf den Tutor beziehen, der auch über Kompetenzen im Umgang mit Beeinträchtigungen verfügen muss (d. h. in der Lage sein muss, mögliche Hindernisse und fördernde Faktoren im Kontext zu erkennen). Der Tutor wird in der Anfangsphase stärker präsent sein und sich dann auf laufende Überwachungsaktivitäten beschränken.

Daher verfügen Bibliotheken über die Eigenschaften, um die Rolle von Ausbildungsstätten (einschließlich informeller Bildung) zu übernehmen, und können zu Drehscheiben für Inklusionsökosysteme und die Zusammenarbeit mit anderen



öffentlichen und privaten Einrichtungen werden:

- ◆ Formelle Partnerschaften: Bibliotheken können langfristige Vereinbarungen mit Behindertenorganisationen, Arbeitsagenturen und Berufsbildungszentren abschließen.
- ◆ Sichtbarkeit in Inklusionsnetzwerken: Aktive Teilnahme an kommunalen Behindertenräten und Runden Tischen zum Thema Beschäftigung.
- ◆ Bibliotheken können ihre Rolle stärken, indem sie mit anderen Organisationen zusammenarbeiten, die Menschen mit Beeinträchtigungen unterstützen, und so ein stärkeres Netzwerk von Ressourcen und Fachwissen schaffen. Durch die Zusammenarbeit mit Behindertenorganisationen können Bibliotheken Einzelpersonen besser mit Beschäftigungsmöglichkeiten in Verbindung bringen und spezifische Programme entwickeln, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten sind.
- ◆ Bibliotheken als Ausbildungszentren: Entwicklung und Förderung spezifischer „Bibliothekskompetenz-Schulungsmodule“, die innerhalb regionaler beruflicher Qualifikationsrahmen anerkannt werden können.

In Ländern mit einem ausgedehnten Bibliotheksnetwork, wie beispielsweise Portugal, sind diese Einrichtungen strategisch so positioniert, dass sie auch abgelegene Gemeinden erreichen. Durch die Kombination von barrierefreien Räumlichkeiten, Bildungsressourcen, hilfsbereitem Personal und Kooperationsnetzwerken fördern Bibliotheken die Entwicklung von Kompetenzen, den sozialen Zusammenhalt und langfristige Resilienz. Inklusive Praktika in Bibliotheken schaffen somit eine starke Schnittstelle zwischen persönlicher Entwicklung, organisatorischer Entwicklung und gesellschaftlichem Nutzen.

### **6.3.3. Was ist die größte Herausforderung, vor der wir stehen?**

Trotz der erzielten bedeutenden Fortschritte gibt es weiterhin mehrere Hindernisse, die die vollständige Inklusion junger Menschen mit Beeinträchtigungen in Bibliothekspraktika beeinträchtigen.



Ein erster Problembereich betrifft **technologische und ressourcenbezogene Einschränkungen**. Viele Bibliotheken verfügen noch immer nicht über wichtige assistive Technologien wie Bildschirmlesegeräte, Braille-Materialien oder Hörgeräte oder warten diese nicht ordnungsgemäß. Ebenso sind die barrierefreien Ressourcen nach wie vor unzureichend, da die Bestände nicht immer in alternativen Formaten wie Großdruck, E-Books oder Hörbüchern verfügbar sind und die Online-Kataloge möglicherweise nicht den Barrierefreiheitsstandards entsprechen. Diese Mängel hängen oft mit finanziellen Engpässen zusammen, die die Möglichkeiten der Bibliotheken einschränken, in angemessene Ressourcen, Technologien und Mitarbeiter Schulungen zu investieren.

Neben materiellen Einschränkungen spielen auch **einstellungsbezogene und kulturelle Barrieren** eine entscheidende Rolle. Anhaltende Stigmatisierung und Vorurteile gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen können sowohl unter Bibliotheksmitarbeitern als auch unter Nutzern zu einem unfreundlichen Umfeld führen, während mangelnde Vertrautheit mit inklusiven Praktiken zu unangenehmen Interaktionen oder sogar zu unbeabsichtigter Ausgrenzung führen kann. Einige **Einrichtungen** davon zu überzeugen, Praktikanten mit kognitiven Beeinträchtigungen aufzunehmen – ein Moment, der oft als **erste Zustimmung** bezeichnet wird –, erwies sich als schwierig, insbesondere wenn die Mitarbeiter zuvor wenig Erfahrung mit Inklusion hatten. Ebenso anspruchsvoll ist es, einige **Mitarbeiter** zu motivieren, die Rolle eines Tutors zu übernehmen, was Zeit, Vorbereitung und Sensibilität erfordert. In Italien beispielsweise war neben einem wichtigen Ansprechpartner innerhalb der Bibliothek (dem Verantwortlichen der Schulbibliothek) auch ein interner Universitäts-Tutor an dem Praktikum beteiligt, der mit dem Projekt in Verbindung stand und zusätzliche Anleitung und Unterstützung bot. Wie jedoch alle Praktikumserfahrungen zeigen, ist die Unterstützung durch das Management und die Tutoren von grundlegender Bedeutung für einen erfolgreichen Einsatz.

Die größte Herausforderung besteht in der **Kombination aus rechtlichen, physischen und systemischen Barrieren**, die Menschen mit Beeinträchtigungen daran hindern, Bibliotheken in vollem Umfang zu nutzen und berufliche Fähigkeiten zu entwickeln. Rechtliche Barrieren, weil fast alle rechtlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zwar in einigen Fällen von Beeinträchtigung oder Arbeitsunfähigkeit wirksam sein mögen, aber hinsichtlich der erwarteten Dauer



unzureichend sind, was sowohl bei jungen Menschen und ihren Familien als auch bei den aufnehmenden Organisationen zu Frustrationen führt. Die für das Lernen erforderliche Zeit ist von jungem Menschen zu jungem Menschen sehr unterschiedlich, und auch ihre Fähigkeit, einen Arbeitsplan einzuhalten, ist unterschiedlich. Die Maßnahmen müssen so angepasst werden, dass sie als kontinuierliches System funktionieren, das zu einer Beschäftigung oder einer lebenslangen sozialen Beschäftigung führen kann oder auch nicht. In beiden Fällen ist eine Beihilfe oder Vergütung wünschenswert, um die Selbstständigkeit junger Menschen zu fördern, und es ist auch wichtig, dass deren Existenz nicht zu einem Einkommensverlust für den Haushalt führt.

Die zweite Herausforderung besteht **in der mangelnden Ausbildung des Personals und in Einstellungsbarrieren**, die auf Stigmatisierung und mangelndes Bewusstsein sowohl beim Personal als auch bei den Arbeitgebern zurückzuführen sind. Die Beschäftigungsfähigkeit oder der Übergang zur Beschäftigungsfähigkeit sollte ebenfalls eine Fortsetzung des Modells der inklusiven Bildung sein, um sicherzustellen, dass alle jungen Menschen, die unter dieses Modell fallen, von einer auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenen persönlichen Unterstützung profitieren. Obwohl die meisten Maßnahmen die Anwesenheit von Tutoren in der aufnehmenden Organisation vorsehen, sind die Zentren, die derzeit Praktika für diese Kandidaten vermitteln, mit Fällen überlastet, und ihre geografische Streuung macht es menschlich unmöglich, kontinuierliche, spezialisierte Unterstützung zu leisten. Dies gilt insbesondere angesichts der Faktoren, die häufig die Stabilität dieser jungen Menschen beeinträchtigen und für deren Überwindung sowohl den Arbeitgebern als auch den Tutoren in diesen Organisationen die Zeit, die Ausbildung und oft auch die Fähigkeiten fehlen.

Auf Seiten **der Praktikanten** bestand eine weitere Herausforderung darin, dass junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung oft **nur geringe Erwartungen** erfüllt wurden. Viele junge Menschen mit geistiger Beeinträchtigung haben das verinnerlicht, was Psychologen als „**erlernte Hilflosigkeit**“ bezeichnen<sup>5</sup>, da sie lange Zeit einem Umfeld ausgesetzt waren, in dem andere an ihrem Potenzial zweifelten. Um sie zu ermutigen, an ihre Fähigkeiten zu glauben, für den Arbeitsmarkt relevante

---

5 Seligman, Martin EP. „Erlernte Hilflosigkeit.“ (1973): 165-169.



Kompetenzen zu erwerben und sich selbst als aktive Mitwirkende zu sehen, bedarf es nachhaltiger Ermutigung und Anleitung. Das Ziel von inklusiven Projekten wie **Byblios** ist es, diese Muster zu durchbrechen und Erfahrungen mit Erfolg, Selbstvertrauen und Autonomie zu vermitteln, bei denen junge Menschen mit Beeinträchtigungen sehen können, dass ihre Bemühungen zu echten Ergebnissen führen.

Auf der Seite der **Familien** sind diese heute tendenziell kleiner und leben oft weit entfernt von ihrem Herkunftsland, wodurch ihre Präsenz und tägliche Unterstützung weniger beständig sind. Mit zunehmendem Alter der Eltern wird es noch wichtiger, dafür zu sorgen, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen unabhängig leben und arbeiten können. Um eine vorzeitige oder unnötige Institutionalisierung zu vermeiden, sollte die Überprüfung der Beschäftigung daher Teil eines umfassenderen, lebenslangen Unterstützungsrahmens sein, der Hindernisse für das Lernen und die Teilhabe beseitigt und den beruflichen Erfolg aller jungen Menschen fördert.

Eine weitere Herausforderung bestand darin, die **Kontinuität der Praktika** über die Projektlaufzeit hinaus sicherzustellen, da die **Nachhaltigkeit** solcher Initiativen von umfassenderen strukturellen und systemischen Bedingungen abhängt. Der Übergang von einer auf Unterstützung basierenden Denkweise zu einem kapazitätsorientierten Ansatz erfordert kontinuierliche Kommunikation, Zusammenarbeit und einen kulturellen Wandel. Die Aufrechterhaltung von Praktika nach Auslaufen der projektbezogenen Finanzierung (wie Erasmus+) bleibt besonders schwierig, insbesondere für kleinere Gemeinden mit begrenzten Ressourcen.

Schließlich könnten auch mehrere **strukturelle Aspekte** den Erfolg von Praktika beeinträchtigen (*fehlende oder unvollständige Ressourcen, Partnerschaften oder Denkweisen*). Das Fehlen von speziellen Inklusionskoordinatoren, Berufsbildungszentren, Behindertenverbänden oder sektorübergreifenden Partnerschaften kann die Wirkung weiter schwächen. Unvollständige Unterlagen – wie fehlende standardisierte Praktikumsvereinbarungen oder Lernverträge – und eine begrenzte regionale Vernetzung verringern ebenfalls die Kontinuität und Skalierbarkeit.

Trotz dieser Herausforderungen bestätigte die Gesamterfahrung, dass Bibliotheken mit sorgfältiger Planung, starker Zusammenarbeit und echtem Glauben an die



Fähigkeiten junger Menschen zu inklusiven und transformativen Räumen für Lernen und soziale Teilhabe werden können.

#### **6.3.4. Was ist der nächste Schritt, um die Ausgestaltung des Praktikums zu verbessern?**

Die nächsten Schritte zur Verbesserung der Praktikumsbedingungen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen umfassen eine stärkere Beteiligung an bestehenden Programmen, gezieltere Schulungen und Unterstützung sowie eine verstärkte Einbindung der Arbeitgeber durch Sensibilisierungskampagnen. Zu den konkreten Maßnahmen gehören die Ausweitung von Pilotprojekten, die Bereitstellung individueller Unterstützung wie Jobcoaches und barrierefreier Hilfsmittel sowie der Aufbau von Partnerschaften zur Schaffung inklusiver Beschäftigungsmöglichkeiten und dauerhafter Unterstützungsstrukturen.

Die nächsten Schritte umfassen:

- *Sichtbarkeit in Inklusionsnetzwerken:* Bibliotheken sollten sich aktiv an kommunalen Behindertenräten und Beschäftigungsrunden auf regionaler und nationaler Ebene beteiligen.
- *Rolle als Ausbildungszentren:* Bibliotheken müssen spezifische „Bibliothekskompetenz-Schulungsmodule“ anwenden und fördern, die innerhalb regionaler beruflicher Qualifikationsrahmen anerkannt werden müssen.
- *Schaffung von Karrierewegen:* Praktika sollten als Sprungbrett für andere Positionen in kommunalen Dienststellen, Kulturzentren oder Verwaltungsstellen genutzt werden.
- *ICF-basierte Bewertungsinstrumente:* Verwenden Sie standardisierte Formulare, um Fähigkeiten, Teilhabebarrieren und Umweltanpassungen zu bewerten und so eine individuellere Aufgabenverteilung zu gewährleisten.
- *Organisatorische Unterstützung:* Bibliotheken sollten spezifische Unterstützung von öffentlichen oder privaten Einrichtungen oder NGOs in Anspruch nehmen,



die junge Menschen mit (psychischen) Beeinträchtigungen unterstützen, um von ihnen zu lernen, wie sie den Praktikanten effektivere Dienstleistungen anbieten können, oder sogar Fördermittel für diese Initiativen beantragen. Spezialisierte Schulungsmodule: Fortlaufende berufliche Weiterbildung zu inklusiver Kommunikation, adaptiver Aufgabenplanung und Verhaltensunterstützung: Inklusionsmentoren vor Ort: Verfügbarkeit einer Unterstützungsperson während der ersten Wochen, um Herausforderungen schnell zu lösen; Ressourcen-Kits: Gebrauchsfertige Hilfsmittel für Barrierefreiheit – visuelle Hilfsmittel, leicht verständliche Anleitungen und angepasste Arbeitsablaufvorlagen; Peer-Netzwerke: Möglichkeiten für Bibliotheken, Erfahrungen auszutauschen und sich gegenseitig bei Inklusionspraktiken zu beraten; längere Vorbereitungsphase: mehr Zeit für die Ausbildung vor dem Praktikum (sowohl für Praktikanten als auch für das Personal der Gastbibliothek), um klare Erwartungen zu formulieren; erweiterte Aufgabenvielfalt: Angebot vielfältigerer Rollen innerhalb der Bibliotheken (Veranstaltungsorganisation, digitale Unterstützung, Benutzerhilfe), um den individuellen Fähigkeiten und Interessen gerecht zu werden;

- *Maßnahmen oder Finanzmittel zur Skalierung oder Replikation:* spezielle regionale Zuschüsse; Integration in Beschäftigungspläne; Kontinuität der EU-Finanzierung: Nutzung der Programme Erasmus+ und Europäischer Sozialfonds (ESF+) zur Sicherung einer mehrjährigen Unterstützung anstelle von einmaligen Zyklen.
- *Neue Instrumente, Formate oder Partnerschaften:* Nutzung der digitalen Lernplattform (EPALE); Partnerschaft mit kulturellen Netzwerken: Zusammenarbeit mit Museen, Archiven und Gemeindezentren, um inklusive Praktika im Kultursektor auszuweiten.

Eine wichtige Priorität ist die Ausweitung und Verbesserung bestehender Praktikumsprogramme, um eine breitere Gruppe junger Menschen mit geistigen und anderen Beeinträchtigungen zu erreichen. Dazu gehört die Umwandlung von Pilotinitiativen wie der Maßnahme „Iniciar Internships“ in dauerhafte, vollständig finanzierte Maßnahmen, um eine größere Reichweite und Stabilität zu gewährleisten. Die Zulassungskriterien sollten ebenfalls überprüft und möglicherweise erweitert



werden – beispielsweise durch Programme wie „Internship + Talent“ –, um ein breiteres Spektrum an Qualifikationen, Altersgruppen und individuellen Profilen einzubeziehen, damit kein motivierter junger Mensch ausgeschlossen wird.

Ebenso wichtig ist die Bereitstellung einer verbesserten, individuellen Unterstützung während des gesamten Praktikumsprozesses. Dazu können gezielte Schulungsprogramme gehören, wie beispielsweise in Portugal die Kurse zur digitalen Kompetenz, die an Einrichtungen wie dem Politécnico de Santarem angeboten werden und die Beschäftigungsfähigkeit und digitale Kompetenz stärken. Personalisierte Anpassungen, einschließlich des Zugangs zu assistiven Technologien, ergonomischer Ausrüstung und persönlichen Assistenten, sollten von Anfang an verfügbar sein. Auch Mentoring spielt eine entscheidende Rolle: Jobcoaches oder Moderatoren können eine persönliche Betreuung anbieten und den Praktikanten dabei helfen, sich sowohl im akademischen als auch im beruflichen Umfeld zurechtzufinden, soziale Kontakte zu knüpfen und Selbstvertrauen zu gewinnen.

Schließlich ist die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und externen Partnern unerlässlich, um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Sensibilisierungskampagnen und Schulungsprogramme für Mitarbeiter des öffentlichen und privaten Sektors – sowohl auf operativer als auch auf Führungsebene – können dazu beitragen, Barrieren abzubauen und Vorurteile gegenüber Menschen mit Beeinträchtigungen auszuräumen. Die Vorteile einer inklusiven Personalbeschaffung, darunter Innovation, Vielfalt im Team und eine breitere gesellschaftliche Wirkung, sollten aktiv gefördert werden. Langfristige Partnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Behindertenverbänden können inklusive Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und gleichzeitig junge Menschen durch kontinuierliche Unterstützungsnetzwerke fördern. Durch die Kombination von Programmerweiterung, personalisierter Unterstützung und aktiver Einbindung von Arbeitgebern können Praktikumsinitiativen von isolierten Projekten zu nachhaltigen Wegen für soziale und berufliche Inklusion werden.

Nach zwei Jahren Erfahrung ist klar, dass die Reise gerade erst begonnen hat. Die Reflexion über die gewonnenen Erkenntnisse und die strategische Planung für die Zukunft sind unerlässlich, um inklusive Praktiken auszuweiten, die institutionelle Unterstützung zu stärken und sicherzustellen, dass Bibliotheken zusammen mit

**MAKING SCHOOL LIBRARIES**  
AN ENVIRONMENT TO BOOST UP JOB  
SKILL IN DISABLED PEOPLE



Co-funded by  
the European Union



Project N. 2023-1-IT02-KA220-ADU-000161194

anderen öffentlichen und gemeinschaftlichen Räumen weiterhin als Katalysatoren für soziale Inklusion, Kompetenzentwicklung und sinnvolle Teilhabe dienen.



## Kapitel 7. **Schlussfolgerungen**

### **7.1. Vergleichende Analyse**

Der Vergleich der nationalen Erfahrungen zeigt, dass jedes Land eine spezifische Perspektive auf Inklusion durch Bibliotheken in den europäischen Dialog eingebracht hat, aber auch, dass der Lernprozess wirklich gegenseitig war.

Die identifizierten Politiken und Strategien sind keine einfachen Modelle, die kopiert werden können, sondern vielmehr unterschiedliche Interpretationen der Verbindung zwischen Kultur, Bildung und aktiver Bürgerschaft.

Deutschland hat die Lektion der systemischen Integration zwischen Praktika und Berufsausbildung vermittelt, wobei der Schwerpunkt auf der formalen Anerkennung von Fähigkeiten und Beschäftigungsfähigkeit liegt. Portugal hingegen hat die Stärke der lokalen Dimension unter Beweis gestellt, indem es Bibliotheken in kommunale Integrations- und Sozialarbeitspläne integriert hat: ein Ansatz der Nähe, der territorialen Zusammenhalt schaffen kann.



Italien hat ein Modell beigesteuert, das auf kooperativen Allianzen zwischen Bibliotheken, Schulen und Sozialunternehmen basiert und die Wirkung der Inklusion durch sektorübergreifende Zusammenarbeit verstärkt. Rumänien hat mit einem flexibleren Rahmen den Wert von Kreativität und Anpassungsfähigkeit hervorgehoben und gezeigt, dass auch in weniger strukturierten Systemen Innovation durch lokale Autonomie und die Motivation der Akteure möglich ist.

Der Beitrag Spaniens zeichnete sich durch seine Fähigkeit zur Institutionalisierung von Veränderungen aus: Spanische Bibliotheken entwickelten gemeinsame Mentoring- und Bewertungsverfahren und schufen damit einen stabilen operativen Rahmen, der Inklusionsprinzipien in umsetzbare und reproduzierbare Praktiken umsetzt. Darüber hinaus legte Spanien den Schwerpunkt auf die Ausbildung von Ausbildern und führte spezielle Module für Bibliotheksmitarbeiter ein, die sich auf zwischenmenschliche Kompetenzen, inklusive Kommunikation und Diversity-Management konzentrierten. Dieser Ansatz stärkte die Verbindung zwischen europäischer Planung und regionaler Politik und festigte damit die Advocacy-Kapazitäten und die langfristige Nachhaltigkeit.

Die aus dem Vergleich gewonnenen übergreifenden Erkenntnisse bestätigen, dass Inklusion in sehr unterschiedlichen Kontexten gedeihen kann und dass Einstellungen und Kreativität ebenso wichtig sind wie die Infrastruktur. Scheinbar unbedeutende Praktiken – wie barrierefreie Beschilderung, „Buddy“-Systeme oder flexible Arbeitszeiten – haben sich als äußerst wirkungsvoll und leicht übertragbar erwiesen. In allen Ländern kam man zu einem gemeinsamen Verständnis: **Stigmatisierung und die Unterschätzung von Fähigkeiten sind nach wie vor weit verbreitete Hindernisse**, die jedoch dank positiver Beispiele, der Sichtbarkeit von Erfolgsgeschichten und der öffentlichen Anerkennung des Wertes jedes einzelnen Teilnehmers überwunden werden können.

## 7.2. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Insgesamt hat die europäische Zusammenarbeit als kultureller Katalysator gewirkt. Sie hat nicht nur den Austausch von Instrumenten und Methoden ermöglicht, sondern



auch einen Wandel in der Sichtweise auf Inklusion bewirkt: Diese wird nicht mehr als außergewöhnliche Maßnahme oder „Pilotprojekt“ betrachtet, sondern als struktureller Bestandteil der Kultur- und Sozialpolitik. In diesem Sinne ist Spanien ein Beispiel dafür, wie transnationales Lernen zu einem systemischen Wandel führen kann, der in den Institutionen verankert ist und von der Fachwelt unterstützt wird.

Das BYBLIOS-Projekt (2023–2025) hat erfolgreich ein einheitliches europäisches Protokoll für soziale Inklusion entworfen, getestet und dokumentiert, das die berufliche Integration von Menschen mit leichter bis mittelschwerer geistiger Beeinträchtigung in öffentlichen und Schulbibliotheken in fünf europäischen Ländern fördert. Dieses Protokoll stellt die wissenschaftliche und operative Synthese partizipativer Experimente dar, die auf den Prinzipien des ICF-Modells (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Beeinträchtigung und Gesundheit) der WHO – mit Schwerpunkt auf funktionalen Fähigkeiten und kontextuellen Faktoren – und dem ESCO-Rahmenwerk (Europäische Qualifikationen, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe) zur Standardisierung von Kompetenzen basieren.

Die zentrale Erkenntnis ist, dass Bibliotheken aufgrund ihrer einzigartigen Position als effektive, stressfreie Umgebungen als „Lernräume für Chancengleichheit“ und Ausbildungsstätten dienen können. Der Erfolg des Protokolls beruhte auf mehreren Schlüsselstrategien:

**1. Individuelles und angepasstes Design:** Die Praktika wurden nach einem personenzentrierten Ansatz („Individualized Internship Design“) strukturiert, der eine personalisierte Planung, flexible Zeitrahmen und die schrittweise Einführung von Aufgaben erforderte. Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Lernergebnisse, die aus den ESCO-Deskriptoren adaptiert wurden, wurden vereinfacht, häufig durch den Einsatz von visuellen Hilfsmitteln, Farbcodes und zugänglichen Routinen, um sie an die Fähigkeiten der Auszubildenden anzupassen.

**2. Robuste Unterstützungssysteme:** Der Erfolg hing entscheidend von starken lokalen Partnerschaften ab, an denen spezialisierte NGOs, lokale Behörden und die Familien der Auszubildenden beteiligt waren. Die Bereitstellung einer konsistenten, geschulten Betreuung durch engagierte Tutoren und Mentoren (oft unterstützt durch Jobcoaches



vor Ort, wie in Spanien zu sehen) war von grundlegender Bedeutung, um eine kontinuierliche Anleitung und Unterstützung der Selbstständigkeit zu gewährleisten.

**3. Mehrdimensionale Bewertung:** Die Bewertung ging über die reine Messung von Fähigkeiten hinaus, indem eine quantitative Bewertung (vereinfachte ESCO/ICF-Raster) mit einer qualitativen Analyse integriert wurde, die über ein zugängliches digitales Karriere-E-Portfolio (Padlet) durchgeführt wurde. Dieser duale Ansatz ermöglichte es, neben den technischen Fähigkeiten auch wichtige persönliche und zwischenmenschliche Entwicklungen wie Selbstvertrauen, emotionales Engagement und Zugehörigkeitsgefühl zu erfassen.

Die Erfahrung hatte **erhebliche positive Auswirkungen** auf die Auszubildenden (erhöhte Selbstständigkeit, verbesserte soziale Kompetenzen und weniger Stereotypen) und auf die Einrichtungen (gestärktes Bewusstsein für ihre soziale Rolle und ihre Fähigkeit, unterschiedliche Nutzerbedürfnisse zu berücksichtigen).

Mit Blick auf die Zukunft besteht die größte Herausforderung darin, die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, indem erfolgreiche Pilotprojekte in institutionalisierte, wiederkehrende Praktiken überführt werden. Um dieses Modell europaweit zu skalieren und zu replizieren, umfassen die wichtigsten Empfehlungen die Schaffung langfristiger politischer und finanzieller Lösungen (über Ad-hoc-Zuschüsse hinaus), die Integration von „Bibliothekskompetenz-Schulungsmodulen“ in berufliche Qualifikationsrahmen und die aktive Entwicklung klarerer Wege nach dem Praktikum, wie beispielsweise unterstützte Beschäftigung oder das deutsche Modell des ausgelagerten Arbeitsplatzes, um den Einstieg in den offenen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das Projekt zeigt letztlich, dass Investitionen in inklusive Praktika nicht nur Sozialausgaben sind, sondern eine Investition in den Reichtum und die Widerstandsfähigkeit der Gemeinschaft und der Arbeitskräfte.

Diese Erfahrungen zeigen, dass Inklusion echte Veränderungen bewirken kann, wenn sie nicht als Ausnahme, sondern als integraler Bestandteil der Arbeit kultureller Einrichtungen betrachtet wird. Die Ergebnisse zeigen eine gleichzeitige Veränderung auf drei Ebenen: persönliches Wachstum der Teilnehmenden, organisatorische Weiterentwicklung der Bibliotheken und kulturelle Offenheit der Gemeinschaft.



Um diese Fortschritte zu konsolidieren, müssen Kontinuität, Koordination und strukturelle Unterstützung gewährleistet werden, damit inklusive Praktika zu einer Standardpraxis werden, die Ausbildung, Bürgerschaft und kulturelle Teilhabe miteinander verbindet.

**Letztendlich lautet die Botschaft ganz einfach:** Fangen Sie klein an, aber fangen Sie an! Selbst ein kurzes, gut betreutes Praktikum in einer Bibliothek kann sowohl für die Praktikanten als auch für die Einrichtung eine große Wirkung haben. Bauen Sie starke Partnerschaften auf (mit Schulen, NGOs, Kommunen), bieten Sie klare Schulungen für Tutoren an und setzen Sie flexible, personenzentrierte Ansätze ein. Denken Sie daran, dass das Ziel nicht Perfektion ist, sondern die Schaffung echter Möglichkeiten zur Teilhabe und zum Wachstum. Sobald Inklusion sichtbar wird, werden sich die Erfolgsgeschichten vermehren.



# Referenzen

Amartya Sen. (1985). Commodities and Capabilities. North-Holland.

Amartya Sen. (1989). "Development as Capability Expansion," Journal of Development Planning 19: 41–58.

Amartya Sen. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

Anpal, Progetto GOL

<https://www.anpal.gov.it/documents/552016/1365559/Programma+Gol+testo.pdf/055577fd-9385-73a7-9ee0-a666e0dccfff?t=1670406730860>

Association of School Libraries Berlin-Brandenburg, <https://www.agssbb.de/zahlenfakten/>, accessed on September 15, 2025)

ESCO, European Skills, Competences and Occupations Classification,  
<https://esco.ec.europa.eu>

Federal Statistical Office, available at this website:

<https://de.statista.com/themen/1189/bibliotheken/#topicOverview> , accessed 15.09.2025

Floridi L. (2017), *The fourth revolution. How the Infosphere is transforming the world*, Milan, Raffaello Cortina.

<https://asl-berlin.de/>

<https://deutsche-kultur.provinz.bz.it/de/bibliotheken-und-lesen/rund-um-schulbibliothekenhttps://isl-ev.de/>

<https://it.padlet.com>

[https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590\\_read-32276](https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabcid-2412/4590_read-32276)

<https://service-wiki.hbz-nrw.de/spaces/DBS/pages/84541466/Gesamtstatistiken>  
(accessed 16.10.2025).



<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/menschen-mit-Beeinträchtigung-arbeitsmarkt>

<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-Beeinträchtigungen>, September 14, 2025)

<https://www.berlin.de/sen/bildung/unterricht/medien/medienforum/koordinierungsstelle-schulbibliotheken/> , accessed October 7, 2025)

<https://www.bundestag.de/resource/blob/497904/14efe6fd351f31fc740d9b753412e906/wd-6-003-17-pdf-data.pdf> , September 15, 2025).

<https://www.handylex.org>,

<https://www.iaevg.com>

<https://www.icspoltore.edu.it/new/>

<https://www.lebenshilfe.de/informieren/arbeiten>

<https://www.pssoe.at/>

<https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/11/nu-far-all-a-elever-ratt-till-bemannade-skolbibliotek2/> )

<https://www.schulmediothek.de/index.php?id=1225> (accessed 16.10.2025)

Kuhlmann, R., (2023). *Assistive technologies for people with disabilities*,  
<https://www.veritas-project.eu/assistive-technologien-fuer-menschen-mit-Beeinträchtigungen/> , 28 October 2023

Kuhlmann, R., (2023). *The role of ICT in empowering people with disabilities*,  
<https://www.veritas-project.eu/die-rolle-von-ikt-bei-der-staerkung-von-menschen-mit-Beeinträchtigungen/> , 10 June 2023.

*Libraries for Literacies:* <https://www.aib.it/eventi/libraries-for-literacies/>



Lewin, K. (1946). *Action research and minority problems*. Journal of Social Issues, 2, 4, 34–46. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1946.tb02295.x>

Marquardt, L. (2022). *Fighting educational poverty: a library in every school*, Save the Children.

Ministero della disabilità, (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - P.N.R.R.)

<https://disabilita.governo.it/it/notizie/pnrr-raggiunti-i-5-obiettivi-legati ALLA riforma della-disabilita/>

Monaco. M.P. (2024). *First analysis of the legislative decree of 3 May 2024, n. 62 on disability: a “Copernican revolution”*, in ADAPT Bulletin, 05.20.2024,

OECD (2022), *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>.

The Public Library Manifesto 2022, IFLA <https://repository.ifla.org/items/0cd26664-4908-464c-8ade-f355c555730e>

*The public library service: IFLA/Unesco guidelines for development*, 2001

Traniello, Paolo. *Libraries in the digital age*. Laterza Publishers, 2016; Franchi, Francesca, and Daniele Jalla. *The future of libraries in Italy*. AIB, 2020

Vaziri, D. et al. (2014), "Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building", OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, No. 2014/06, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b03971c1-en>

[Supported living services for mental health: Promoting person-centred and rights-based approaches \(who.int\)](#)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2013, November 29). Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social [Royal Legislative Decree 1/2013]. Boletín Oficial del Estado.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632> Portal Educativo Generalitat



Valenciana+8Portalento+8portalentodigital.fundaciononce.es+8Accessibilitas+2BOE+2  
WHO Extranet+2

Fundación ONCE. (n.d.). *Por Talento Digital: Programa de formación permanente en competencias digitales y profesiones tecnológicas*. Retrieved July 2025, from <https://portalentodigital.fundaciononce.es/>  
Portalento+7portalentodigital.fundaciononce.es+7colabora.fundaciononce.es+

Inserta Empleo & Fundación ONCE. (n.d.). *Programa Por Talento: Portal de empleo y formación para personas con discapacidad*. Retrieved July 2025.

<https://www.portalento.es/> Google Play+4Portalento+4insertaempleo.es+4

World Health Organization. (n.d.). *Spain (National): Disability Legislation*. In *WHO MiNDbank – Country Resources*. Retrieved July 2025, from [https://extranet.who.int/mindbank/collection/country/spain-national/disability\\_legislation](https://extranet.who.int/mindbank/collection/country/spain-national/disability_legislation) Accessibilitas+5WHO Extranet+5Wikipedia+5

Ley 56/2007, de 28 de diciembre, de Medidas de Impulso de la Sociedad de la Información (LSSI-CE). (n.d.). *Digital accessibility and web services in public administration*. Retrieved July 2025, from <https://www.datenschutz-notizen.de/legislation-on-web-accessibility-in-spain-1152076/datenschutz-notizen.de>

Garrigues. (2013). *Legislative Royal Decree 1/2013, of November 29, 2013: Summary and commentary*. Retrieved July 2025, from [https://www.garrigues.com/sites/default/files/docs/Labour-Updates-14-2013\\_1.pdf](https://www.garrigues.com/sites/default/files/docs/Labour-Updates-14-2013_1.pdf) garrigues.com

Seligman, Martin EP. "Learned helplessness." (1973): 165-169.