

Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Herrnstraße 53, 63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0 Fax: 0 69 / 2 72 24-30 E-Mail: inbas@inbas.com



**Entwicklungsinitiative:
Neue Förderstruktur für Jugendliche
mit besonderem Förderbedarf**

Empfehlungen

zur Fortschreibung des
Fachkonzepts für die
Berufsvorbereitenden
Bildungsmaßnahmen
der Bundesagentur für Arbeit

Offenbach am Main, 15. September 2005

Impressum

Die vorliegenden Empfehlungen wurden im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ erarbeitet.

Die Entwicklungsinitiative wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen des BMBF: 01 NL 0101 und 01 NK 0101), aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Bundesagentur für Arbeit.

Die Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe der Bundesagentur für Arbeit wird durchgeführt von:

INBAS

Institut für berufliche Bildung,
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Herrnstraße 53
63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: inbas@inbas.com

Internet: <http://www.inbas.com>

Projektleitung: Nader Djafari und Joachim Winter

Redaktion: Evelyn Borsdorf, Annegret Grüttner, Ralph Kersten, Hartmut Merz

Der Herausgeber trägt die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihm vertretenen Auffassungen machen sich die fördernden Institutionen nicht generell zu Eigen.

Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – Juli 2005

© 2005 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH
Offenbach am Main

Inhalt

Einführung	4
1 Zielgruppen Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen	5
2 Innere statt äußere Differenzierung der Angebote (Auflösung der Maßnahmestruktur)	7
3 Gliederung des Angebots in Qualifizierungsbausteine und Lernsequenzen	8
4 Kompetenzfeststellung	8
5 Bildungsbegleitung	9
6 Individuelle Förderdauer (Qualifizierungszeiten)	10
7 Flexible Eintritte	11
8 Angebotsspektrum zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz	11
8.1 Ein breites Angebotsspektrum zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung	11
8.2 Breites überfachliches Angebotsspektrum	13
9 Transparenz des Angebots	14
10 Kohärenz durch Kooperation und Vernetzung	15
10.1 Trägerkooperationen	15
10.2 Regionale Vernetzung und Kooperationsbezüge	16
11 Dokumentationssystem	17
12 Personalschlüssel	18
13 Inhaltliche und curriculare Gestaltung und Umsetzung individueller Konzepte	19
14 Qualitätssicherung und -entwicklung	20

Einführung

Die Berufsausbildungsvorbereitung ist seit 2003 Bestandteil des Berufsbildungsgesetzes. Damit ist die Vorbereitung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf auf eine Ausbildung im dualen System Bestandteil des deutschen Berufskonzepts geworden. Die Qualifizierung dieser jungen Menschen hat zum Ziel, sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu festigen und Kompetenzen zu fördern, die für die Aufnahme und den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung notwendig sind. Die Jugendlichen sollen entsprechend ihrer individuellen Voraussetzungen und Interessen und unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Lebenslagen effektiv und effizient qualifiziert werden. Grundlage hierfür ist eine kohärente und transparente Förderstruktur örtlicher bzw. regionaler berufsvorbereitender Angebote.

Seit dem September 2001 wurde in 24 regionalen Modellversuchen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ ein Rahmenkonzept einer individualisierten Förderstruktur entwickelt und erprobt.

Die bis zum Herbst 2003 in den Modellversuchen gewonnenen Erfahrungen und Ergebnisse waren eine Grundlage für die Erarbeitung und Einführung des „Neuen Fachkonzepts“ für die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit.

Im Vorspann zum Neuen Fachkonzept heißt es: „Die ‚Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf‘ wird bis Ende 2005 an den bisherigen Modellversuchsstandorten fortgeführt. Es ist vorgesehen, das Fachkonzept entsprechend den Erkenntnissen anzupassen“.

Im Spätsommer dieses Jahres wird die Bundesagentur mit der Überarbeitung des Fachkonzepts beginnen. In der Folge wird eine entsprechend veränderte Leistungsbeschreibung für die Ausschreibung in 2006 zu entwickeln sein.

Für diesen Prozess der Fortschreibung und Weiterentwicklung werden mit dem vorliegenden Papier Beiträge und Empfehlungen aus der "Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" vorgelegt.

Dieses Papier nimmt Bezug auf die konzeptionellen Eckpunkte des Rahmenkonzepts „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. Grundlage der formulierten Empfehlungen sind die Erfahrungen und Ergebnisse, die seit Herbst 2001 in der Entwicklungsinitiative gewonnen wurden.

Seit dem Sommer 2004 setzen fünf der 24 Modellstandorte Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach dem Neuen Fachkonzept um.

Die dort gewonnenen und ausgewerteten Erfahrungen und Ergebnisse sind ebenfalls Grundlage der formulierten Empfehlungen.

Vorarbeiten zu diesen Empfehlungen wurden in verschiedenen Arbeitskreisen und Workshops geleistet, an denen Fachkräfte aus Modellversuchsträgern, Arbeitsagenturen sowie z. T. externe Expert/inn/en beteiligt waren. Die Vorarbeiten wurden in einer Vorlage zusammengefasst, die im Rahmen der 8. Projektkonferenz der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ im April 2005 zur Diskussion gestellt wurde. An dieser Konferenz waren folgende Kooperationspartner der Entwicklungsinitiative beteiligt:

- Örtliche Agenturen für Arbeit aus 19 Standorten
- Bildungsträger aus 18 Standorten
- Bundesministerium für Bildung und Forschung

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Zentrale der Bundesagentur für Arbeit
- ausgewählte Regionaldirektionen
- ausgewählte externe Expertinnen und Experten.

Die Ergebnisse und Voten aus den Diskussionen der Projektkonferenz wurden differenziert ausgewertet und flossen in eine Überarbeitung der Empfehlungen ein.

Die hier vorliegenden allgemeinen Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Fachkonzept und Leistungsbeschreibung bedürfen einer Ergänzung bzw. Präzisierung durch Empfehlungen, welche

- die besonderen Belange sowie Förder- und Qualifizierungsbedarf junger Menschen mit Behinderungen berücksichtigen
- die besonderen Belange sowie Förder- und Qualifizierungsbedarf junger Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigen
- die Anforderungen des Gender-Mainstreaming berücksichtigen und die Geschlechtergerechtigkeit in den Angeboten fördern.

Allen Beteiligten gilt an dieser Stelle unser Dank für die vielen konstruktiven Beiträge und das hohe Engagement.

1 Zielgruppen Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen

„Zur Zielgruppe Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf gehören alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die ohne Ausbildungsplatz und ohne Arbeit sind sowie für die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet werden müssen oder bei der beruflichen Eingliederung der Unterstützung bedürfen.“¹

Entsprechend dieser Zielgruppendefinition wurden die Jugendlichen in die Modellversuch der Entwicklungsinitiative aufgenommen. Nicht einbezogen waren anfänglich junge Menschen mit Behinderungen, da es für die Entwicklung des Rahmenkonzepts im Jahr 2001 eine Vorgabe des zuständigen Fachreferats in der Zentrale der BA gab, dieses nur auf nicht behinderte junge Menschen auszurichten.

Von Beginn an wurden jedoch in ausgewählten Modellregionen auch junge Menschen mit Behinderungen in die Modellversuche integriert. Dabei handelte es sich i. d. R. um Lernbehinderte bzw. um die Zielgruppe des ehemaligen F1-Lehrgangs. In den Folgejahren gab es eine weitergehende sukzessive Öffnung der Angebote für junge Menschen mit Behinderungen, die sich z. T. auch auf die Zielgruppe des ehemaligen F2-Lehrgangs bezog.

Die Erfahrungen zeigen, dass die genannten Zielgruppen in der Neuen Förderstruktur erfolgreich qualifiziert werden können.

Eine Abgrenzung erfolgte hinsichtlich der Jugendlichen, die – bedingt durch ihren sozialen Hintergrund und ihr Sozialverhalten – noch nicht in der Lage waren, die Qualifizierungsangebote anzunehmen.² Ein Teil dieser Jugendlichen konnte an den Modell-

¹ Rundschreiben der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit vom 26. Juli 2002.

² Weil sie z. B. einen 8-Std.-Tag nicht durchhalten, die Angebote der Berufsschule nicht wahrnehmen, soziale und personale Probleme ihre Lernmotivation überlagern, keine in irgendeiner Art auf Ausbildung und Arbeit orientierte Lebensplanung haben ...

standorten über niedrighschwellige Maßnahmen der Jugendberufshilfe (oft kofinanziert durch die regionale Arbeitsagentur) gefördert werden. Diese Angebote waren eng mit der Neuen Förderstruktur verzahnt.

Flexible Übergänge waren möglich. Durch die gezielte Förderung im Vorfeld und verbunden mit erhöhter sozialpädagogischer Betreuung konnten auch diese Jugendlichen in der Neuen Förderstruktur erfolgreich auf eine Ausbildung vorbereitet werden. Sie benötigten aber – unter Berücksichtigung der Förderzeit in den niedrighschwelligen Angeboten – im Vergleich zum Durchschnitt aller Teilnehmenden – oft einen wesentlich längeren Förder- und Qualifizierungszeitraum.

In der Praxis zeigte sich weiterhin, dass für Jugendliche, die schon bei Eintritt in die BvB „berufsfähig“ waren oder dies im Verlauf der Teilnahme wurden, eine (weitere) Teilnahme nur dann Sinn machte, wenn die erworbenen Qualifikationen adäquat bestätigt („zertifiziert“) wurden und dann im Falle eines Übergangs in Ausbildung oder Arbeit anrechenbar oder nutzbar waren.

Insgesamt wurde daher in der Modellversuchreihe immer wieder gefordert, diesen Jugendlichen statt BvB einen geförderten Ausbildungsplatz mit flexiblen Übergängen in eine betriebliche Ausbildung anzubieten, wenn es an geeigneten Ausbildungsplätzen in der freien Wirtschaft mangelt. Soweit Alternativen im skizzierten Sinne für ausbildungssuchende Jugendliche jedoch nicht vorhanden waren, standen diese berufsbildungspolitischen Grundsatzpositionen hinter pragmatischen Erwägungen im Sinne der Betroffenen zurück. Daher mündeten auch junge Menschen, die sich erfolglos aufgrund mangelnder betrieblicher Ausbildungsplätze um die Aufnahme einer Ausbildung bemüht hatten, in eine BvB ein.

Für bestimmte Jugendliche bewährte es sich, zusätzliche Maßnahmen (z. B. integrierten ausgewählte Modellversuche eine Berufsorientierung für junge Frauen, die Vorbereitung auf eine IT-Ausbildung oder Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten in ihre Lehrgänge) parallel zu der Neuen Förderstruktur anzubieten. Allerdings gab es auch hier flexible Übergänge zwischen allen Teilangeboten der Modellversuche.

Den Beratungsfachkräften der Agentur kamen in diesem Zusammenhang die Rolle zu, passgerecht zuzuweisen bzw. mit dem Anbieter nach dem Kompetenzfeststellungsverfahren bzw. der Eignungsanalyse über die weitere Förderung in der Neuen Förderstruktur zu entscheiden, wie und wo die/der Jugendliche am passgenauesten qualifiziert werden konnte.

Empfehlungen:

Die Zielgruppen der BvB sind im Fachkonzept ausreichend klar definiert.

Nicht alle Jugendlichen können in den BvB der Bundesagentur gefördert werden. Für bestimmte Jugendliche sollten parallele Angebote zur BvB vorgehalten werden.

In den Kommunen und Regionen sollte ein abgestimmtes und verzahntes Angebot für die breite Zielgruppe unversorgter Jugendlicher vorgehalten werden.

Im Rahmen politischer Diskussionen und im regionalen Kontext muss auf eine adäquate **Beteiligung von Schule, Jugendhilfe und Wirtschaft** unter Einbezug der Angebote der örtlichen Agenturen für Arbeit hingewirkt werden.

Instrumente wie z. B. Aktivierungshilfen oder Angebote der Kompetenzagenturen sollten im Vorfeld stärker mit den Angeboten der Neuen Förderstruktur verzahnt werden. EQJ sollte so flexibilisiert werden (insbes. Einstiegstermine und Teilnahmedauer), dass es für Jugendliche nach Abschluss einer Berufsausbildungsvorbereitung als Brückenangebot beim Übergang in betriebliche Ausbildung genutzt werden kann.

2 Innere statt äußere Differenzierung der Angebote (Auflösung der Maßnahmestruktur)

Das Rahmenkonzept sieht anstelle von zielgruppenbezogenen Maßnahmen eine innere Differenzierung der berufsausbildungsvorbereitenden Angebote vor. Es beinhaltet integrierte

- Angebote für Jugendliche, die grundlegenden Förderbedarf haben, um überhaupt eine Ausbildung zu erreichen (Grund- und Förderstufe mit Basisqualifikationen) sowie
- Angebote für Jugendliche, denen zum Zeitpunkt der Nachfrage kein Angebot für eine betriebliche Ausbildung gemacht werden kann (Übergangsqualifizierung zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit).

Die Auflösung der Maßnahmestruktur hat sich in der Praxis der Modellversuchsreihe bewährt. Sie ist eine Voraussetzung dafür, dass jede/r Jugendliche ein passgenaues Angebot erhält, das über den Qualifizierungsplan und seine Fortschreibung individuell gesteuert wird.

In der Umsetzung des Rahmenkonzeptes hat sich gezeigt, dass die vorgegebene Grund- und Förderstufe sowie die Übergangsqualifizierung z. T. noch als Elemente einer äußeren Differenzierung verstanden und als in sich abgeschlossene Maßnahmenphasen umgesetzt wurden.

In diesen Fällen wurden die einzelnen Stufen nicht als Rahmen für (nach Inhalt und Dauer differenzierte) individuelle Qualifizierungsverläufe genutzt, sondern die Jugendlichen verblieben – analog der alten Maßnahmestruktur – über die vorgesehene Maximalzeit in den einzelnen Stufen.

Empfehlungen:

Die Qualifizierungsebenen der BvB sollten in geeigneter Form als zeitlich und inhaltlich individuell zu durchlaufende Qualifizierungsabschnitte beschrieben und umgesetzt werden.

Wir empfehlen, die Ebenen deutlicher als Rahmen für individuelle Qualifizierungswege zu beschreiben und keine zeitliche Begrenzung für die einzelnen Stufen (mit Ausnahme der maximalen Förderdauer, siehe Punkt 4) vorzugeben. Die Übergänge zwischen den Qualifizierungsebenen sind flexibel zu nutzen.

In die **Grundstufe** münden die Jugendlichen ein, die noch nicht ausbildungsreif sind oder noch keine Berufswahlentscheidung getroffen haben. In der Grundstufe sollten Berufsorientierung, der Erwerb erster berufsbezogener Qualifikationen sowie überfachliche Angebote realisiert werden, die auf die erfolgreiche Aufnahme einer Erstausbildung vorbereiten. Die Angebote der Grundstufe müssen ausdifferenziert beschrieben werden. Sie beinhalten individuell zu durchlaufende Qualifizierungssequenzen bzw. Qualifizierungsbausteine.

In die **Förderstufe** münden nur die Jugendlichen ein, die das Ziel der Grundstufe noch nicht erreichen konnten. Die Förderstufe vertieft die Angebote der Grundstufe.

Die Übergänge in die jeweils folgende Qualifizierungsstufe bzw. Qualifizierungsebene, in Ausbildung, Arbeit oder andere weiterführende Angebote ist individuell, zeitlich flexibel und erfolgen nach festgelegten und transparenten Kriterien.

In der **Übergangsqualifizierung** werden vertiefende Qualifikationen vermittelt, die dem gewählten Ausbildungsberuf entsprechen und ggf. auf die Ausbildung angerechnet werden können. Die Angebote dieser Phase sollen betriebsnah umgesetzt werden. In begründeten Ausnahmefällen (Berufswahl nicht gefestigt, ungenügende Ausbil-

dungs- bzw. Betriebsreife etc.) können Jugendliche auch von der Übergangsqualifizierung zurück in die Grundlagenqualifizierung wechseln.

Individuelle Übergänge an Schnittstellen des Förder- und Qualifizierungsverlaufs sollten weiterhin an klar definierte Kriterien geknüpft sein (Abschluss der Kompetenzfeststellung und Vereinbarung eines ersten Qualifizierungsplans; Abschluss der Berufsorientierung und berufsbezogene Qualifizierungsplanung; Ausbildungsreife).

3 Gliederung des Angebots in Qualifizierungsbausteine und Lernsequenzen

In der Modellversuchsreihe wurde deutlich, dass ein individuelles Qualifizierungsangebot eine weitere innere Differenzierung durch die Gliederung des gesamten fachlichen und überfachlichen Angebotes in Qualifizierungsbausteine bzw. Lernsequenzen erfordert. Diese innere Gliederung des Angebots ermöglicht erst individuelle flexible Einstiege und eine Binnendifferenzierung der Angebote und ist damit eine weitere Voraussetzung für eine individuelle Qualifizierungsplanung.

Empfehlungen:

Die Angebote sind konsequent in zeitlich und inhaltlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheiten zu gliedern.

Die Gliederung und Beschreibung der Angebotsinhalte muss so gestaltet werden, dass sie durchgängig zeitlich und inhaltlich abgeschlossene Lehr- und Lerneinheiten (Förder- und Qualifizierungssequenzen) bilden, die nicht zwingend aufeinander aufbauen, aber **anschlussfähig** sind.

Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Bausteine bzw. Sequenzen muss so bemessen sein, dass die beschriebenen Qualifikationen für die Jugendlichen überschaubar sind und in einem individuell erforderlichen zeitlichen Rahmen erworben werden können.

Für alle Lehr- und Lerneinheiten sollte ein zeitlicher **Mindestrichtwert** angegeben sein (minimale Lehr- und Lernzeit mit Blick auf das definierte Lernziel).

Qualifizierungsbausteine müssen sich an den Lernzielen der Ausbildungsrahmenpläne und den Vorgaben der BAVBVO orientieren. Die Qualitätsmerkmale für Qualifizierungsbausteine sollten in das Fachkonzept und die Leistungsbeschreibung eingearbeitet werden.

4 Kompetenzfeststellung

Für alle Jugendlichen wurde in der Modellversuchsreihe eine handlungsorientierte Kompetenzfeststellung angeboten. Diese war oft verbunden mit einer ersten Orientierung in den Praxisfeldern der Anbieter. Sie konnte daher bis zu sechs Wochen dauern. In dieser Phase wurden insbesondere die Kompetenzen der Teilnehmenden beobachtet. Die Ergebnisse wurden dokumentiert und darauf aufbauend wurde der individuelle Qualifizierungsplan festgelegt.³ Die ergebnisoffene handlungsorientierte Kompetenzfeststellung hat sich als eine wichtige Grundlage für die individuelle Qualifizierung er-

³ Qualitätsmerkmale für die Kompetenzfeststellung sind entwickelt und in den Anhang des Fachkonzeptes übernommen worden.

wiesen. Nur dort, wo der/die Jugendliche bereits eine definitive Entscheidung für einen Beruf getroffen hatte und auch die Eignung festgestellt war, konnte darauf verzichtet werden.

Im Verlauf der Modellversuchsreihe gingen immer mehr Anbieter dazu über, ihr Personal in Assessmentverfahren zu schulen und diese auf die eigene Praxis zuzuschneiden. Dadurch wurden die Verfahren effektiver und die Zeiten konnten reduziert werden.

Von den Beteiligten der Modellstandorte, die bereits nach dem Neuen Fachkonzept arbeiten, wird der vorgegebene Maximalzeitrahmen von zwei Wochen (für nichtbehinderte Jugendliche) für die Durchführung der Eignungsanalyse, Abstimmung der Ergebnisse zwischen Träger und Berufsberatung, gemeinsame Abstimmung des Qualifizierungsplans und die Beauftragung der nächsten Schritte für die Teilnehmenden) jedoch als zu knapp und nicht ausreichend bewertet.

Empfehlungen:

Eine Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung sollte der Förderung und Qualifizierung als Ebene vorgeschaltet werden.

Der in der Entwicklungsinitiative verwendete Begriff „Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung“ sollte im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beibehalten werden, da in dieser Phase nicht in erster Linie die Eignung für einen Beruf festgestellt werden soll, sondern die Kompetenzen der Teilnehmenden ermittelt werden und darauf aufbauend der Berufsorientierungs- und Berufswahlprozess eingeleitet wird. Erst in diesem Zusammenhang erfolgt eine Abklärung über die Eignung für einen bestimmten Beruf.

Die Kompetenzfeststellung (mit einer Regeldauer von zwei Wochen) ist als Einstieg in BvB vorzusehen.

Das Verfahren inklusive Auswertung, Ergebnisdokumentation, Erstellung der Qualifizierungspläne sowie deren Abstimmung und Genehmigung verläuft individuell unterschiedlich. Für das Gros der Teilnehmenden ist für den gesamten Prozess ein Zeitraum von drei Wochen erforderlich, wobei die dritte Woche (zwischen Abschluss der Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsbeginn) für die Ergebnisdokumentation, Beratungs- und Entscheidungsprozesse sowie offene Angebote für die Teilnehmenden zur Verfügung steht.

Kompetenzfeststellung liefert wichtige Ergebnisse für die Qualifizierungsprozesse der Jugendlichen. Sie leitet eine prozessbegleitende Diagnostik ein. Im Qualifizierungsverlauf sollte der Kompetenzzuwachs regelmäßig überprüft und dokumentiert werden.

5 Bildungsbegleitung

Waren im Rahmenkonzept Neue Förderstruktur die Aufgaben der Bildungsbegleitung noch unscharf umrissen, so zeigte sich in der Praxis ihre Unverzichtbarkeit. Bildungsbegleitung ist für die Aufstellung des individuellen Qualifizierungsplans und für seine regelmäßige Fortschreibung zuständig. Bildungsbegleitung kann und soll die sozialpädagogische Begleitung nicht ersetzen.

Der Aufwand an Bildungsbegleitung ist sowohl zielgruppen- als auch verlaufsabhängig. Im Rahmen der Modellversuchsreihe hat sich gezeigt, dass sich der Integrationserfolg in den Betrieb (Ausbildung oder Arbeit) erhöht, wenn die Bildungsbegleitung bis zur Beendigung der Probezeit in die Ausbildung bzw. Arbeit fortgeführt wird.

Empfehlungen:

Bildungsbegleitung sollte über den BvB-Abschluss hinaus bis zur Integration in Ausbildung bzw. Arbeit fortgesetzt werden.

Bildungsbegleitung übernimmt zusätzliche Aufgaben und kann die sozialpädagogische Begleitung der Zielgruppen nicht ersetzen.

Um eine nachhaltige Integration der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in betriebliche Ausbildung und Arbeit sicherzustellen, sollte Bildungsbegleitung bei der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung bzw. Arbeit (unabhängig von der individuellen maximalen Förderdauer) im begründeten Einzelfall bis zum Ende der Probezeit fortgesetzt werden.

Ggf. kann eine solche Übergangs- oder Integrationsbegleitung außerhalb der Maßnahmeverträge als eigenständige Leistung erfolgen und finanziert werden.

Eine gleichzeitige Betreuung durch verschiedene Förderprogramme – beispielsweise durch ausbildungsbegleitende Hilfen – ist auszuschließen.

6 Individuelle Förderdauer (Qualifizierungszeiten)

Das Rahmenkonzept der Entwicklungsinitiative gibt eine Qualifizierungszeit von sechs Monaten für die Grundstufe vor. Es ermöglicht jedoch für jede/n Jugendliche/n eine individuelle Verlängerung der Teilnahmezeit in den folgenden Stufen, sofern er/sie das Qualifizierungsziel, die Aufnahme einer Erstausbildung, aus inhaltlichen und/oder formalen Gründen⁴ nicht erreicht hat. Insbesondere wurde darauf geachtet, **keine Förderlücken** entstehen zu lassen. Die individuelle, maximale Qualifizierungszeit konnte daher bis zu 24 Monate betragen.

Die Verlaufsdaten der Jugendlichen in den Modellversuchen der Entwicklungsinitiative zeigen, dass der überwiegende Teil aller Jugendlichen in einem Förderzeitraum von bis zu 12 Monaten erfolgreich qualifiziert werden konnte.

Obwohl die Neue Förderstruktur eine Förderhöchstdauer von 24 Monaten vorsieht, verblieben im Modellversuchsjahr 2003 – 2004 über 95 % aller Teilnehmenden, die das Angebot regulär oder vorzeitig verließen, nur bis zu 12 Monate in der Berufsausbildungsvorbereitung der Modellversuche.

Empfehlungen:

Die Förderdauer sollte konsequenter individualisiert werden. Im begründeten Einzelfall sollte eine Verlängerung über bislang definierte Förderhöchstdauer hinaus möglich sein.

Die Qualifizierungszeit ist individuell festzulegen. Die Förderdauer kann zunächst auf 10 Monate begrenzt werden, sollte jedoch im begründeten Einzelfall verlängert werden können.

Die Teilnahmedauer in den Qualifizierungsebenen sollte weiter flexibilisiert werden.

- Die Teilnahmedauer in der Förderstufe sollte so definiert sein, dass für Teilnehmende mit besonderem Förderbedarf die Förderhöchstdauer in einer Kombination aus Grundstufe und Förderstufe erreicht werden kann.

⁴ Wenn z.Zt. kein passender Ausbildungsplatz zur Verfügung steht.

- Ein Wechsel in die Übergangsqualifizierung sollte nur erfolgen, wenn Teilnehmende die Betriebs- oder Ausbildungsreife erreicht haben.

Eine verlängerte Förderdauer ist begründet, wenn

- andere Instrumente der weiteren Förderung und Qualifizierung nicht zur Verfügung stehen und dadurch
- Förderlücken entstehen, die den Maßnahme- und Integrationserfolg gefährden
- eine konkrete Perspektive für die Integration in Arbeit, Ausbildung oder andere weiterführende Qualifizierungsangebote zugrunde liegt; dies ist vom durchführenden Bildungsträger über die Bildungs- und Integrationsplanung nachweisen.

Hierzu muss bei der fördernden Stelle vorliegen:

- ein Antrag der/des Jugendlichen
- die Befürwortung der Bildungsbegleitung
- die Zustimmung der Berufsberatung.

7 Flexible Eintritte

In der Neuen Förderstruktur haben sich – statt einmaliger Aufnahme an einem fixen Termin – flexible Einstiege bewährt, da jeder/jedem Jugendlichen nach Bedarf ein Angebot gemacht werden konnte und Wartezeiten vermieden wurden. Dies galt auch für Jugendliche, denen aus formalen Gründen zum Ausbildungsbeginn kein Angebot gemacht werden konnte. An einigen Modellstandorten wurden sie jedoch frühestens zum 1. November des Jahres aufgenommen. Bis zu diesem Zeitpunkt bestand für sie noch die Möglichkeit, einen nicht besetzten Ausbildungsplatz als Nachrücker zu bekommen.

Empfehlungen:

Für alle Zielgruppen sollen flexible Einstiege möglich sein.

Die Träger von BvB müssen flexible Einstiege für Jugendliche ermöglichen. Längere Wartezeiten bis zur Aufnahme in die Kompetenzfeststellung sind zu vermeiden.

Verschiedene Verfahren der Kompetenzfeststellung (z. B. Assessment) können nicht ad hoc für einzelne Teilnehmende angeboten werden. Falls in diesem Fall für Nachrücker/innen Wartezeiten vor Eintritt in die Kompetenzfeststellung entstehen, können diese für sinnvolle und qualifizierende Angebote genutzt werden.

8 Angebotsspektrum zur Förderung der beruflichen Handlungskompetenz

8.1 Ein breites Angebotsspektrum zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung

Unter Berücksichtigung der Heterogenität der Zielgruppe sowie der Individualisierung der Bildungsverläufe findet die berufliche Orientierung und Qualifizierung sowohl betrieblich als auch außerbetrieblich statt. Die Entscheidung für einen Lernort erfolgt ent-

sprechend dem Leistungs- und Entwicklungsstand der/des Jugendlichen. Nach Möglichkeit hat die betriebliche Qualifizierung Vorrang.

In Bezug auf das Angebot zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung kann festgestellt werden, dass das Angebot an Berufsfeldern bzw. zu erprobenden Tätigkeitsprofilen in der Modellversuchsreihe gewachsen ist. Dies zeigt sich deutlich in den Ergebnissen des Monitorings, in der Dokumentation von Qualifizierungsverläufen der Teilnehmenden (in Excel-Datenbanken oder mittels des internet-gestützten Programms e-NFS) sowie im Spektrum der angebotenen Qualifizierungsbausteine. An vielen Standorten wurden die „traditionellen Berufe“ der Benachteiligtenförderung durch weitere auf dem Ausbildungsmarkt nachgefragte ergänzt.

Dieses erweiterte Spektrum resultiert einerseits aus der Kooperation der Träger untereinander, andererseits aus der flexiblen Einrichtung neuer Praxisfelder durch die regionalen Arbeitsagenturen. Damit gehen ein stärkerer Betriebsbezug und die Orientierung an dem Bedarf der regionalen Wirtschaft einher. Den Jugendlichen wird die Möglichkeit gegeben, sich auch in zukunftssträchtigen Berufen zu orientieren. Dadurch wurden ihre Chancen auf eine nachhaltige Integration erhöht.

Wie sich jedoch anhand der ersten Evaluationsergebnisse bei den Bildungsträgern in den fünf Arbeitsagenturbezirken der Modellstandorte Typ A festhalten lässt, besteht bei der Umsetzung des Neuen Fachkonzeptes die Gefahr, ein so breites Angebotspektrum nicht bieten zu können. So wurden BvB nur z. T. an Bietergemeinschaften vergeben und nicht jede Bietergemeinschaft setzt die Angebote auch kooperativ um. Weiterhin wurden in den bisherigen Ausschreibungsverfahren nur begrenzt Möglichkeiten genutzt, die Palette örtlich oder regional anzubietender Berufsfelder durch eine Differenzierung in den Losen zu verbreitern. Aufgrund der Ausschreibungspraxis besteht zudem keine Möglichkeit, neue Berufs- bzw. Praxisfelder⁵ flexibel im Verlauf der BvB anzubieten.

Empfehlungen:

Ein breites Angebotsspektrums sollte vorhanden und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt orientiert sein.

Eine wichtige Voraussetzung für die individuelle Förderung der Teilnehmenden ist, dass sie die Möglichkeit haben, ein breites Spektrum von Tätigkeits- und Berufsprofilen kennen zu lernen. Hierbei sollten nicht von vornherein Berufe bzw. Berufsfelder ausgegrenzt werden, die für die Zielgruppe geeignet sind.

Die angebotenen Berufsfelder sollten sich in der Regel an den Strukturen und Bedarfen des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes orientieren. Dies sollte bei der Bedarfsmeldung der regionalen Arbeitsagentur zur Ausschreibung berücksichtigt werden. Auf diesem Wege soll eine Orientierung der Berufswahl der Jugendlichen an aktuell nachgefragten Ausbildungsberufen der regionalen Wirtschaft unterstützt werden. Allerdings sollte im Sinne individueller Förderung auch die Möglichkeit bestehen, sich in einem Ausbildungsberuf zu erproben, der in der Region nicht angeboten wird. Dies kann mit einem Angebot verknüpft werden, welches die Mobilität Jugendlicher fördert und finanziell absichert.

Durch bereitgestellte Praxisräume sollen die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, sich in einem breiten Berufsspektrum zu erproben.

Eine weitere Differenzierung des Angebotes in Hinblick auf spezifische Berufswünsche erfolgt durch Betriebspraktika in örtlichen oder regionalen Betrieben. Auch hier haben die Anbietenden entsprechende Praxisplätze zu akquirieren.

⁵ In einem Arbeitsagenturbezirk wurde z. B. während der Modellversuchslaufzeit deutlich, dass ein Bedarf an Berufskraftfahrern bestand. Dieses Berufsfeld wurde in das Angebot der Berufsvorbereitung aufgenommen. Teilnehmende konnten erfolgreich in dieses Berufsfeld integriert werden.

Unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit der Geschlechter muss das Angebot so angelegt sein, dass sowohl Mädchen als auch Jungen ein ausreichendes Spektrum an zukunftssträchtigen Ausbildungsberufen vorfinden und motiviert werden, sich in geschlechtsuntypischen Berufen zu orientieren.

8.2 Breites überfachliches Angebotsspektrum

Das Angebot zur beruflichen Orientierung muss ergänzt werden durch überfachliche Angebote, die sowohl den Leistungsstand der Jugendlichen verbessern als auch zur Förderung der (vor)beruflichen Handlungskompetenz beitragen. Hierunter wurde die Förderung der Fach- und Methodenkompetenz sowie der sozialen und personalen Kompetenz verstanden. Medienkompetenz wurde ebenfalls als wichtige Schlüsselqualifikation verstanden und ein grundlegendes Medientraining als Pflichtprogramm für alle Teilnehmenden wurde eingeführt.

Insgesamt wurde an den einzelnen Standorten – orientiert an den Vorgaben des Rahmenkonzeptes – ein breites überfachliches Angebotsspektrum vorgehalten. D. h. nicht, dass alle Jugendlichen auch jedes Angebot wahrnehmen mussten, vielmehr waren die Angebote individuell zugeschnitten und wurden in unterschiedlichem Umfang und in differenzierten Kombinationen absolviert. Erste Erhebungen bei den Trägern der fünf Modellagenturen Typ A zeigen jedoch, dass überfachliche Angebote vorrangig als Gruppenangebote umgesetzt werden. Individuelle Angebote sind die Ausnahme.⁶

Empfehlungen:

Angebote zur ergänzenden Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Basiswissen sollten in BvB integriert sein.

Folgende Angebote haben sich in der Modellversuchsreihe bewährt und sollten für alle Jugendlichen vorgehalten werden. Dabei ist darauf zu achten, dass die Angebote junge Männer und junge Frauen spezifisch ansprechen und die unterschiedlichen Lern- oder Aneignungsformen und Bedarfe der Teilnehmenden in den Angebotsstrukturen und -inhalten berücksichtigt sind. Über eine Grundlagenqualifizierung hinaus verstehen wir die Vermittlung von Medienkompetenz als Querschnittsaufgabe, d. h. in allen Bereichen sollten die neuen Medien zur Anwendung kommen.

Alle Angebote sollten entsprechend der individuellen Voraussetzungen und der Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden binnendifferenziert werden:

- Lehr- und Lerneinheit Grundlagenqualifizierung Medienkompetenz, die alle Medien berücksichtigt
- Bewerbungstraining
- Ausbildungsrelevantes schulisches Wissen
- Sprachförderung
- Nachholen des Hauptschulabschlusses (entsprechend der Regelung der einzelnen Bundesländer)
- sozialpädagogisch orientierte themenspezifische Gruppen- und Einzelangebote.

Ergänzend sollten auch Angebote entwickelt und vorgehalten werden, die außerhalb der Modellversuchsreihe erfolgreich erprobt wurden und zur Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz der Zielgruppe beitragen. Hierzu gehören u. a.:

- Mobilitätstraining

⁶ Z. B. das Angebot Teilnehmerin A, einen Kurs im Fach Englisch zu belegen, weil sie mit dieser Qualifikation einen Ausbildungsplatz als Kauffrau für Groß- und Einzelhandel bei der Firma Z bekommen kann.

- Interkulturelles Training
- Auf bestimmte Zielgruppen zugeschnittene Angebote (z. B. Orientierung für junge Frauen im Handwerk, Technik und IT als ein innovatives Angebot zur beruflichen Orientierung und Vorbereitung von jungen Frauen)
- Gendertraining.

Bei allen Angeboten muss gewährleistet sein, dass im Sinne einer individuellen und differenzierten Förderung nicht nur Gruppen- sondern auch Einzelangebote gemacht werden können.

9 Transparenz des Angebots

Das berufsbezogene fachliche und überfachliche Angebot muss für alle Akteure der Förderstruktur sowie für die Teilnehmenden transparent sein. In der Modellversuchsreihe wird den Jugendlichen zunächst beim Einstieg in die Förderstruktur das gesamte Angebot vorgestellt. Dies erfolgt in der Regel durch ein Faltblatt verbunden mit dem Kennenlernen unterschiedlicher Werkstätten und Lernorte. Ergänzend werden im Qualifizierungsprozess die Angebote durch Lernsequenzen und Qualifizierungsbausteine konkretisiert. Transparenz nach innen und außen ist eine Grundlage zur Partizipation der Jugendlichen bei der Aufstellung ihres Qualifizierungsplans und zur Abstimmung des Angebots mit weiteren Lernorten.

Empfehlungen:

Eine jugend- und zielgruppengerechte Darstellung des Angebots ist Grundlage für Partizipation der Jugendlichen.

Jugendliche, insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund, müssen in einfacher und eingängiger Form vor Eintritt in die Förderstruktur durch die Berufsberatung in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und beraten werden. Sowohl die jungen Frauen als auch die jungen Männer sollten motiviert bzw. unterstützt werden, sich in geschlechtsuntypischen Berufen auszuprobieren.

Bei Eintritt in die Förderstruktur und während des Qualifizierungsprozesses muss durch die Anbietenden verdeutlicht werden, welche Möglichkeiten, unter Berücksichtigung des Prinzips der Partizipation, den Jugendlichen zur Orientierung und zum Ausprobieren zur Verfügung stehen. Dies sollte sowohl in einer Präsentation (z. B. Faltblatt, Vorstellung der Qualifizierungsbausteine und Lernsequenzen) erfolgen als auch durch die Vorstellung der Lernorte. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Präsentation und die Materialien für junge Frauen wie für junge Männer gleichermaßen ansprechend gestaltet sind.

10 Kohärenz durch Kooperation und Vernetzung

Um Jugendliche individuell und passgenau zu fördern, müssen alle in der Region vorhandenen Förderangebote aufeinander abgestimmt sein. Nur so lassen sich unnötige Wartezeiten, Fehlzusweisungen, Qualifizierungsschleifen und „Doppelqualifizierungen“ vermeiden. Für die Kohärenz der Förderstruktur spielen daher Kooperation und Vernetzung eine wichtige Rolle.

10.1 Trägerkooperationen

Wie oben beschrieben, ist das breit gefächerte und an den Arbeitsmarktbedingungen orientierte Qualifizierungsangebot ein Qualitätsmerkmal der individuellen Förderstruktur. In der Modellversuchsreihe zeigte sich, dass in der Regel ein Träger nicht alle Berufsfelder und berufsübergreifenden Angebote abdecken konnte und aus diesem Grund die Kooperation mehrerer Träger untereinander sinnvoll und geboten war. Umfang und Form der Kooperation differierten von Modellstandort zu Modellstandort. Auch wenn kooperative Trägerstrukturen nicht zwingende Voraussetzung für ein breit gefächertes Angebot sind (an einigen Standorten konnte das Angebot von einem großen Bildungsträger abgedeckt werden) führte die Zusammenarbeit an vielen Standorten zu Synergieeffekten, da pädagogische Konzepte, Qualifizierungsinstrumente und Dokumentationsverfahren abgestimmt und Trägerkonkurrenzen abgebaut wurden.

Diese Qualität der Kooperation ist an den Standorten der fünf Agenturbezirke, die nach dem Neuen Fachkonzept bzw. auf der Grundlage der neuen Leistungsbeschreibung arbeiten, nicht gegeben: Die Maßnahmen werden zum Großteil von Einzelträgern durchgeführt. Zwar erfolgten auch Zuschläge an Bietergemeinschaften, jedoch zeigt sich in der Umsetzung in verschiedenen Fällen, dass zwar gemeinsam angeboten wurde, die BvB jedoch nicht kooperativ umgesetzt werden. Diese fehlende Trägerkooperation wirkt sich negativ auf das vorhandene Angebotsspektrum und die Möglichkeiten, verschiedene Berufsfelder ausprobieren zu können, aus.

Empfehlungen:

Aufbau und Nachweis kooperativer Trägerstrukturen.

Um eine flexible und individuelle Förderung von Jugendlichen zu gewährleisten, sollte die Umsetzung des Fachkonzepts möglichst in Kooperation der Anbieter erfolgen. Kooperative Strukturen sollten folgende Qualitätsmerkmale berücksichtigen:

- Das angewandte Kompetenzfeststellungsverfahren ist ergebnisoffen angelegt und ermöglicht den Eintritt in Qualifizierungsangebote aller beteiligten Bildungsträger.
- Die Bildungsbegleitung sollte anbieterübergreifend arbeiten, um eine kontinuierliche Begleitung auch bei Wechsel der Teilnehmer/innen zu einem anderen Kooperationspartner zu gewährleisten.
- Die von den Anbietern eingesetzten Qualifizierungsinstrumente (z. B. Kompetenzfeststellungsverfahren, Qualifizierungsplan, Qualifizierungsbausteine, Zeugnisse...) sollten unter den Kooperationspartnern abgestimmt und möglichst vereinheitlicht sein.
- Ein Parallelangebot an außerbetrieblichen Praxisräumen für gleiche Zielgruppen sollte vermieden werden (Ausnahme: in ländlichen Regionen, um Wohnortnähe zu gewährleisten oder wenn ein Anbieter über die benötigte Anzahl verfügt).

Der Nachweis kooperativer Trägerstrukturen sollte als ein Eignungskriterium in die Ausschreibung aufgenommen werden.

10.2 Regionale Vernetzung und Kooperationsbezüge

Die Vernetzung der Anbietenden und daraus resultierend die Integration der durch die Arbeitsagentur geförderten berufsvorbereitenden Angebote in ein regional abgestimmtes Qualifizierungsangebot ist ein weiteres Qualitätsmerkmal der individuellen Förderung.

Der sehr weit gefasste Anspruch der Kohärenz, wie er noch im Rahmenkonzept Neue Förderstruktur formuliert wurde, konnte in der Modellversuchspraxis nur sehr eingeschränkt umgesetzt werden, da die Angebote und Entwicklungslinien der regional beteiligten Institutionen (z. B. Jugendberufshilfe, Berufsschule, Förderprogramme Bund und Länder) sehr unterschiedlich waren. Der Aufbau kohärenter Qualifizierungs- und Förderstrukturen ist jedoch unabdingbar und ein wichtiges Qualitätskriterium, um Jugendliche individuell und passgenau zu fördern.

Im Sinne grundlegender Vereinbarungen ist die Kooperation der Zuwendungsgeber bzw. verantwortlichen Behörden und Institutionen zur Abstimmung der Förder- und Finanzierungskonzepte notwendig. Diese müssen auch darauf hinwirken, dass regional eine abgestimmte und differenzierte Angebotsstruktur an Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen vorhanden ist, um auch Zielgruppen, die nicht oder noch nicht im Rahmen der Neuen Förderstruktur gefördert werden können, eine erfolgreiche Förderung, Qualifizierung und Integration zu ermöglichen.

Kohärente Förderstrukturen benötigen auf örtlicher/regionaler Ebene die folgenden Kooperationsstrukturen der Anbietenden:

- Die Vernetzung der Anbietenden in der Region mit Jugendamt, Sozialamt, Agentur für Arbeit (ggf. ARGE) und Trägern zur Ansprache der Teilnehmenden (regionale Anlaufstellen),
- die Integration in migrationsspezifische Netzwerke,
- die Vernetzung regionaler Anbieter von Qualifizierungsangeboten zur Abstimmung des Bildungskonzeptes und der Instrumente,
- Kooperation der Anbieter mit Betrieben für ein breitgefächertes betriebliches Qualifizierungsangebot,
- Kooperation der Anbieter mit der Berufsschule zur Abstimmung der Angebote,
- Kooperation der Anbieter mit den Kammern und Innungen zu Bestätigung von Qualifizierungsbausteinen.

Empfehlungen:

Tragfähige Kooperationsstrukturen sollten nachgewiesen werden.

Anbietende der Neuen Förderstruktur sollten den Nachweis erbringen, dass die o. g. Kooperationsbezüge im Hinblick auf die regionale Vernetzung mit dem Ziel der Kohärenz vorhanden sind bzw. deutlich machen, wie diese aufgebaut werden sollen (z. B. durch eine Absichtserklärung wichtiger Partner wie Betriebe, Berufsschule). Der Nachweis von Kooperationsbezügen sollte für die Eignung des Anbieters in die Leistungsbeschreibung aufgenommen werden.

Regionale Ressourcen sollen unter Einbezug von Bundes- und Landesprogrammen ausgeschöpft werden.

11 Dokumentationssystem

In der Modellversuchreihe wurde ein Dokumentationssystem eingeführt, um den Qualifizierungsprozess an den einzelnen Lernorten zu koordinieren, die individuellen Qualifikationsfortschritte der Teilnehmenden zu dokumentieren, um Förderschleifen zu vermeiden und die Integrationschancen zu erhöhen. Über die Dokumentation von soziodemographischen, Verlaufs- und Verbleibsdaten hinaus ging es um die Dokumentation des Kompetenzfeststellungsverfahrens, der Qualifizierungsvereinbarung, des Qualifizierungsplans, der Qualifizierungsergebnisse und Zeugnisse (für Qualifizierungsbau- steine gem. den Anforderungen der BAVBVO).

Das Dokumentationssystem ist Grundlage für ein kohärentes und transparentes Quali- fizierungsangebot aller Akteure der BvB.

An vielen Modellstandorten wird das internetgestützte, elektronische Dokumentations- system e-NFS (bzw. an Standorten, die Regelfördermaßnahmen durchführen, das Pro- gramm e-NFK) erfolgreich erprobt.

Es ermöglicht zusätzlich eine Darstellung der Qualifizierungsangebote. Es unterstützt bei:

- **Planung:** Eine schnelle Verfügbarkeit umfangreicher und aktueller Informationen erleichtert die Bedarfsplanung für Qualifizierungsangebote (Förder- und Qualifizie- rungssequenzen, Praktika etc.), ermöglicht aber den Projektverantwortlichen auch die Planung des Personaleinsatzes.
- **Dokumentation:** In der Teilnehmendenakte werden individuelle Qualifizierungs- verläufe und alle in diesem Zusammenhang stattfindenden Aktivitäten dokumen- tiert. Ebenso wird der Verbleib der Teilnehmenden erfasst. Diese Datenbasis er- möglicht eine Fülle von Auswertungsmöglichkeiten.
- **Administration:** Aktenwege werden reduziert. Beratungsfachkräfte haben direkten Zugriff auf die TN-Akte und können bei Bedarf ihre Zustimmung zur Qualifizie- rungsplanung, zu Übergängen etc. erteilen. Die erforderlichen Besprechungszeiten zwischen den Akteuren werden reduziert. Den Akteuren der Berufsberatung ste- hen erstmals tagesaktuelle Informationen über ihre Teilnehmenden zur Verfügung.
- **Controlling:** Die Durchführung der Bildungsmaßnahme ist hinsichtlich Quantität (z. B. Unterweisungszeiten, Anzahl Besprechungen mit Teilnehmenden) und Qua- lität (z. B. Qualifizierungsplan, Ergebnis der Eingangsanalyse, Erfolgsbeobach- tung) überprüfbar.
- **Evaluation:** Die in der Datenbank integrierte Reportfunktion liefert Listenabfragen, die in anderen Programmen weiter ausgewertet werden können (z. B. Excel, SPSS). Statistische Auswertungen sind sowohl im Rahmen der einzelnen Arbeits- agenturen als auch über alle angeschlossenen Datenbanken hinweg möglich.

In diesem Sinne ist das Programm als Element der Qualitätssicherung und -ent- wicklung in Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen zu sehen.

Empfehlungen:

Eine abgestimmte einheitliche Dokumentation sollte Bestandteil der regionalen bzw. örtlichen BvB-Angebote sein.

Es wird ein regional abgestimmtes Dokumentationssystem empfohlen, das den Quali- fizierungsverlauf und Qualifikationszuwachs sowie den Verbleib der Teilnehmenden dokumentiert. Ein geeignetes Instrument stellen die im Rahmen der Entwicklungsinitia- tive entwickelten Programme e-NFS und e-NFK dar. Wenn keine förderrechtlichen

Gründe dagegen sprechen, wird empfohlen, dieses Dokumentationssystem als verbindliches Instrument in der Ausschreibung vorzusehen.

Im Rahmen der Kohärenz von regionalen Förderstrukturen ist auch in diesem Fall anzustreben, die Dokumentationssysteme von Schule, Jugendhilfe und anderen Institutionen, die mit der Förderung von Jugendlichen betraut sind, anzupassen.

12 Personalschlüssel

Der Personalschlüssel muss den erhöhten Anforderungen der Qualifizierung heterogener Zielgruppen, der Durchführung flexibler und differenzierter Lernsequenzen und Qualifizierungsphasen sowie einer möglichen Begleitung in betriebliche Ausbildung und Arbeit gerecht werden. Für Bildungsbegleitung hat sich in den Modellversuchen ein Schlüssel von 1:24 bewährt. Der Personalschlüssel für die übrigen Fachkräfte (Ausbildende, sozialpädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte) hat sich in den Anfängen an den einzelnen Standorten der Modellversuchsreihe an den Vorgaben des Runderlasses 42/96 für BBE orientiert. Darüber hinaus wurde an einigen Standorten zusätzliches Personal finanziert für:

- Koordinationsaufgaben
- Entwicklungsaufgaben im Rahmen der Weiterentwicklung der Neuen Förderstruktur
- Betriebsakquise und die Begleitung von betrieblichen Qualifizierungsphasen
- Bildungsbegleitung
- erhöhten Personalaufwand während der Kompetenzfeststellung (Assessmentverfahren).

Besonders in der ersten Phase des Modellversuchs wurde von allen Beteiligten ein hoher Arbeitsaufwand und Fortbildungsbedarf festgestellt, da die Umsetzung der neuen Struktur und die Individualisierung der Bildungsverläufe ein neues konzeptionelles und pädagogisches Arbeiten erforderte. Insgesamt zeigt die Modellversuchsreihe, dass die Individualisierung der Qualifizierungskonzepte nur mit angemessenem Personalaufwand zu erreichen ist.

Die Neue Förderstruktur sieht neue und erweiterte Aufgabenstellungen für das Personal in BvB vor, die hohe Qualitätsanforderungen und höheren Arbeitsaufwand mit sich bringen:

- Die Individualisierung der Qualifizierungsverläufe, flexible Einstiege und Übergänge und die damit verbundenen passgenauen Angebote für die Teilnehmenden in der Vorbereitung auf eine Ausbildung verlangen eine bessere Koordination und höhere Binnendifferenzierung der Bildungsangebote.
- Die Gestaltung und Durchführung von Eignungsanalyse, Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung in einer Form, die geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Rollenmuster nicht verstärkt, sondern aufdeckt und in Frage stellt, erfordern einen erhöhten Qualifikations- und Personalaufwand.
- Entwicklung und Umsetzung von neuen Ausbildungsstrukturen und -inhalten (wie Kompetenzfeststellung, Qualifizierungsbausteine, in sich abgeschlossene Lernsequenzen, Medientraining und Mobilitätstraining) bedeuten einen erhöhten Vorbereitungs- und Fortbildungsaufwand.

- Gewinnung des Lernortes Betrieb für die Vorbereitung auf Ausbildung und die Begleitung betrieblicher Phasen während der BvB (dies bei einer kritischen Situation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt insbesondere in strukturschwachen Regionen) bedeuten einen zusätzlichen Zeitaufwand neben der Förderung und Qualifizierung der Teilnehmenden.
- Eine zusätzliche Begleitung im Übergang von der BvB in einen Betrieb bedeutet zusätzlichen Aufwand.

Andererseits bleiben die grundsätzlichen Aufgaben der BVB erhalten (z. B. Bewerbungstraining, Vermittlung von ausbildungsrelevantem schulischem Wissen, sozialpädagogisch orientierte Gruppenangebote). Bestehen bleibt auch die Vorbildfunktion des Personals, die eine kontinuierliche Anwesenheit erfordert.

Ähnlich wie bei der Bildungsbegleitung ist der Personaleinsatz bzw. -aufwand zielgruppen- und phasenabhängig. So fällt z. B. in der Übergangsqualifizierung der Personalaufwand für pädagogisches Ausbildungspersonal geringer aus. Wiederum hat sich gezeigt, dass der Personalaufwand bei der Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf (Jugendliche mit schwerwiegenden sozialen, emotionalen und psychischen Problemen) sowie bei jungen Menschen mit Behinderungen wesentlich höher ist.

Empfehlungen

Es wird empfohlen, den Personalschlüssel so zu gestalten, dass er den erhöhten qualitativen Anforderungen des Fachkonzeptes und den Erfordernissen zur Integration heterogener Zielgruppen entspricht.

Empfohlen wird daher ein Personalschlüssel für die allgemeinen BvB für das pädagogische Personal (ohne Bildungsbegleitung) je nach Qualifizierungs- und Betreuungsbedarf der Zielgruppe von **1:8 bis maximal 1:12** vor.

Der Einbezug junger Menschen mit Behinderungen erfordert eine weitere Verbesserung der Personalausstattung.

13 Inhaltliche und curriculare Gestaltung und Umsetzung individueller Konzepte

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ zielte auf eine Strukturveränderung der Angebote ab. Die inhaltliche und curriculare Gestaltung der BvB sowie ihre methodische Umsetzung wurden bereits in der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung (INKA I-III)“ erprobt. Hierzu liegen zahlreiche Praxisbeispiele vor, die auch in die Umsetzung der Neuen Förderstruktur einfließen. Gleichwohl erwies es sich als notwendig, einige Elemente weiter zu entwickeln und Qualitätsmerkmale zu beschreiben. Dies betraf insbesondere:

- Handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren verbunden mit einer Orientierung über das Angebot der Berufsvorbereitung an den verschiedenen Lernorten,
- die Gestaltung der Qualifizierungsebenen und die Verzahnung von fachlichen und überfachlichen Angeboten,
- Vermittlung von beruflichen Grundfertigkeiten durch die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen und ihre Bestätigung nach der BAVBVO,

- die Förderung der (vor)beruflichen Handlungskompetenz,
- die Förderung von Medienkompetenz,
- Bildungsbegleitung und Qualifizierungsplanung,
- die betriebliche Qualifizierung.

Mit Ausnahme der Qualitätsmerkmale zu Medienkompetenz sind diese Qualitätsmerkmale bereits Bestandteil des Fachkonzeptes. Diese sollten jedoch aus dem Anhang heraus in den Text integriert werden, um die Qualität des Umsetzungsprozesses zu fördern. Vorliegende Qualitätsmerkmale für die Vermittlung von Medienkompetenz sollten ergänzend integriert werden.

Darüber hinaus sollten Qualitätsmerkmale formuliert und aufgenommen werden

- zur sozialpädagogischen Begleitung, zu sozialpädagogischen Gruppen- und Einzelangeboten sowie zu einem integrativen sozialpädagogischen Konzept im Rahmen einer Neuen Förderstruktur
- zur Förderung von interkultureller Kompetenz
- Zur Förderung der Genderkompetenz.

Empfehlungen:

Die im Fachkonzept formulierten Qualitätsmerkmale sollten, falls noch nicht erfolgt, in differenzierter Form in die Leistungsbeschreibung übernommen und zu verbindlichen Kriterien für die Bewertung der Eignung, Angebots- und Durchführungsqualität von BvB werden.

14 Qualitätssicherung und -entwicklung

In der Modellversuchsreihe bildete eine differenzierte und kontinuierliche Dokumentation von

- soziodemographischen Daten,
- Verlaufsdaten und
- Verbleibsdaten

der Teilnehmenden die Grundlage für eine systematische Auswertung Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen. Ergänzend wurden an einigen Standorten Befragungen der Jugendlichen (zu Inhalt und Konzept der Angebote, zu ihrer Zufriedenheit etc.) und ggf. auch Befragungen von Kooperationspartner/inne/n durchgeführt.

Die Ergebnisse einer solchen Selbstevaluation sind Grundlage für eine Bewertung der Prozess- und Ergebnisqualität der Angebote durch die Beteiligten (Träger, eingesetzte Fachkräfte, Arbeitsagentur, Kooperationspartner/innen), und im nächsten Schritt bilden sie die Basis für eine Weiterentwicklung des Maßnahmekonzepts und der Maßnahmepraxis.

Insbesondere in der ersten Phase der Modellversuchsreihe wurden den Akteuren Unterstützung durch Fortbildung, Workshops, Fachkonferenzen sowie beratende Begleitung und Monitoring vor Ort angeboten. Es bedurfte zahlreicher Diskussionen, um den Paradigmenwechsel von der Maßnahmeorientierung zur individuellen Förderung auf allen Ebenen zu verdeutlichen und zum Bestandteil der pädagogischen Konzepte zu machen. Es reicht aus Sicht der Prozessbegleitung daher nicht aus, eine individuelle Förderstruktur detailliert zu beschreiben. Vielmehr bedarf es eines zeit- und personal-

intensiven Prozesses, um die Umsetzung der neuen Struktur flächendeckend mit der erforderlichen Qualität zu gewährleisten. Qualifizierte Fortbildung des Personals ist ein wichtiger Bestandteil dieses Prozesses und sollte für das Personal flächendeckend angeboten werden.

Empfehlungen:

Die Umsetzung Berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sollte durch die Bildungsträger regelmäßig evaluiert werden.

Dies sollte auf Grundlage einheitlich definierter Kriterien im Rahmen einer Selbstevaluation erfolgen. Die Evaluation dient einer differenzierten Dokumentation der Prozess- und Ergebnisqualität und ist Grundlage der Qualitätssicherung und -entwicklung. Die Ergebnisse aus vorangegangenen Förderzeiträumen dienen der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterentwicklung des Fachkonzeptes und fließen in die Bewertung der Eignung der Anbieter ein.

Die Anbieter sollten ebenfalls dafür Sorge tragen, dass im Rahmen der Qualitätssicherung **das Personal regelmäßig an Fortbildungen** teilnimmt. Dabei sollte sichergestellt werden, dass die Erfahrungen, Ergebnisse, Instrumente und Materialien aus der "Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" transferiert werden. Eine Umsetzung des qualitativ anspruchsvollen Konzeptes der Berufsausbildungsvorbereitung erfordert qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie entsprechend qualifiziertes Leitungspersonal. Bei der Feststellung der Eignung des Anbieters wird die regelmäßige Teilnahme des Personals an Weiterbildungen berücksichtigt.