

Qualifizierungsbausteine und Teilqualifizierung als Teil einer systematischen Berufswegeplanung

Stichpunkte:

Folie 1a) Zur Haftpopulation im Jugendstrafvollzug

Grundgedanke: immer öfter Inhaftierte mit kurzen Haftstrafen, die aber dauerhaft im geschlossenen Vollzug verbüßt werden, d.h. zu kurz für volle Lehrzeit, weiter reduzierte Möglichkeiten zu schnellen Integrationsbemühungen ‚draußen‘. Um die Haftzeit dennoch für berufliche Integration zu nutzen – in allen einschlägigen Untersuchungen zentraler Prädiktor für Rückfälligkeit – drängt sich geradezu der Grundgedanke nach (Teil-)Qualifizierungen in modularer Form auf, an die nach Haftentlassung angeknüpft werden kann:

(Nochmal) derzeitige Situation in der JVA Wiesbaden:

1. Folie: Volle Lehrzeiten und arbeitsmarktabhängige Teilqualifikationen unterschiedliche Förderungen

- Verbesserungen gegenüber zuvor zumindest durch,

- Stelle von Frau Bildesheim, die sich im wesentlichen, und nicht in Konkurrenz zur sonstigen Sozialarbeit um Verbesserung der Übergangssituation kümmert

- Durch verbesserte Anbindung an die SIT als Träger der Maßnahmen, gibt es für in Frage kommende TN jedenfalls zusätzliche Möglichkeiten des (kontrollierten) Übergangs

Hört sich im Grunde genommen ja alles ganz einfach an. Wenn die TN einsitzen und eben auch nicht zu Ausbildungszwecken raus können, fangen sie eben schon drinnen an und knüpfen draußen an das an, was sie während der Haft an Berufswissen erworben haben. Theoretisch irgendwie eingängig. Wie so oft sieht die Praxis dann doch etwas anders aus:

Folie 2a)

Folie 2b)

Das ist nun mal auch die Realität, der man sich in den Konzepten zu stellen hat.

2. Folie: Wie könnte es auch aussehen? (BvB-Angebotsstruktur der JVA Wiesbaden)

(Zusatzfolien: Was haben wir hierfür an Möglichkeiten?)

- Eignungsanalyse
- Grundstufe

- Berufsorientierung (in Praxis und allg. Theorie)
 - Hauptschulabschluss
 - Teilqualifikationen (1 Ausb.halbjahr)
- Förderstufe (für ‚überforderte‘ TN
 - Übergangsqualifizierung)

Strukturierung und Wert von Teilqualifizierungen und Qualifizierungsbausteine

- Wie soll das gehen?
- Was ist das?

3. Folie: Definition „Qualifizierungsbausteine“

Frage nach Art der Zertifizierung – intern (SIT) bei TQs (IHK + HWK), Erstellung von Qualifizierungspässen zur Bewerbungsvorbereitung

4a). Folie: Beispiel QB-vorne

4b). Folie: Beispiel QB-hinten

- Was bringt das was?

- alte Folien 5 Jahre alt, aber offenbar doch noch nicht veraltet

5. Folie: duales System vs. Modularisierung/Zertifizierung

Anmerkung: Systematik heißt natürlich nicht: vollkommen durchstrukturierte Berufswegeplanung, die bei Einhaltung aller internen Erfordernisse punktgenau zu einem dauerhaften Beschäftigungsverhältnis führt (und dadurch eben auch Rückfällen vorbeugt).

~ Philosophie des Scheiterns, aber positives Beispiel EX-TN von den Mediengestaltern....

6. Folie: Berufliche Weiterbildung im geschlossenen Vollzug (Idealkonzept), wg. Betonung von Nachsorge

Zur Haftpopulation im Jugendstrafvollzug

- 65-70% Ausländer
- 10-20% der Inhaftierten mit deutschem Pass sind Russlanddeutsche mit ausgeprägten subkulturellen Verhaltensweisen
- 40% mit Suchtproblematik
- knapp die Hälfte der Jugendlichen verfügt über keinerlei Schulabschluss
- 6% hiervon haben eine abgeschlossene Berufsausbildung
- lediglich verschwindende 3% waren unmittelbar vor Haftantritt berufstätig

„Ich weiß nicht, was ich draußen machen werde. Nichts. So weiter wie vorher.“
„Von der Teilqualifizierung verspreche ich mir gar nichts! Ich mach das nur, weil ich meiner Sozialarbeiterin zeigen will, dass ich kooperativ bin und was tue.“
(Teilnehmer einer Teilqualifizierungsmaßnahme anlässlich einer Vorstellungsrunde)

- bei der Zulassung drängen vollzugsseitig haftinterne Gründe die Frage nach persönlicher Eignung sowie realistischer Anknüpfungsperspektiven nach der Haftentlassung in den Hintergrund
- Refinanzierungsgesichtspunkte bestimmen (z.B. Förderbarkeit nach dem SGB III) die Zusammensetzung der Gruppen maßgeblich mit
- etliche Teilnehmer sind - wenn überhaupt – sekundär motiviert
- einigen Teilnehmern fehlt es an dem notwendigen Vorwissen zur erfolgreichen Absolvierung

„Ei, würde Sie die Spitzbuwwe denn eistelle?“
(Leiter der Arbeitsverwaltung einer hessischen JVA)

„Ich hab was für euch getan, jetzt erwarte ich, dass ihr was für mich tut!“
(Teilnehmer einer Weiterbildung im Vollzug angesichts versagt gebliebener Lockerungsstufe)

Zur Situation der beruflichen Weiterbildung im (Jugend-)Strafvollzug

- Während bzw. gegen Ende der Qualifizierungsmaßnahmen sind *betriebliche Praktika* in aller Regel *nicht möglich*
- *Kontakte zu potentiellen Arbeitgebern* zumal bei fehlenden Haftlockerungen sind *deutlich erschwert*
- Die Strafgefangenen können generell durch den Vollzug nur *sehr eingeschränkt* auf die *Zeit nach der Entlassung* vorbereitet werden.

Eignungsanalyse

(max. 3 Wochen)

Kompetenzfeststellung

- hamet 2
- biographisches Interview
- MIVEA (= Methode der idealtypisch – vergleichenden Einzelfallanalyse)
- Schultests (Mathe, Deutsch)

Grundstufe

(6 Monate)

I. Berufsorientierung

1. Praxis in 2-3 Berufsfeldern (2 Tage / Woche)

- Metall
- Holz
- Maler und Lackierer
- Fachkraft im Gastgewerbe Küche/Service
- Elektriker
- Garten und Landschaftsbau
- Bäcker
- Lagerfachkraft
- Gebäudereiniger

2. Allgemeine Grundlagen

- Sprachförderung
- Schlüsselqualifikation
- Bewerbungstraining
- Medienkompetenz (Xpert Module)

II. (Arbeitsmarktgängige) Teilqualifikationen

- aufgeteilt in Qualifizierungsbausteine von 6 – 12 Wochen
- Teilqualifizierungen in der JVA schließen mit einer internen Prüfung ab. Die Teilnehmer erhalten ein anerkanntes IHK-Zertifikat, dies entspricht dem 1. Ausbildungshalbjahr.

III. Hauptschulabschluss

- Die Hauptschulabschlussprüfung wird durch das staatliche Schulamt abgenommen.
- Alle erworbenen Qualifikationen und Teilqualifikationen werden nach der BAVBVO bescheinigt und in einem Qualifizierungspass zur Vorbereitung auf die betriebliche Bewerbung gesammelt.
- Berufswegeplanung ist prinzipiell Bestandteil des theoretischen Unterrichts.
- Die JVA Wiesbaden wird im Laufe des Jahres 2004 eine Qualitätstestierung nach dem Lerner-Orientierten Qualitätsverfahren (LQW) erwerben. Die Qualität der Maßnahmen ist damit vergleichbar den Angeboten von freien Trägern außerhalb der JVA. Die Anschlussfähigkeit der internen Qualifizierung außerhalb der JVA ist gewährleistet.

Förderstufe

(max. 3 Monate)

Förderung der beruflichen Grundfertigkeiten

- Teilnehmer, die das Ziel der Grundstufe nicht erreicht haben
- allgemeiner Grundlagenbereich
- Schlüsselqualifikationen
- lebenspraktische Fertigkeiten

Übergangsqualifizierung

➤ Übergangsmanagement mit dem Schwerpunkt der Vermittlung in Ausbildung und Arbeit außerhalb der JVA. (Beginn 3 Monate vor der geplanten Entlassung)

- Kooperation mit Justiz- und Arbeitsmarktakteuren, Jugendgerichtshilfe, Bewährungshilfe, Fachstellen der Jugendberufshilfe, Ausbildungs- und Arbeitsmarktagenturen, Bildungsträgern und Betrieben.
- Betriebliche Qualifizierung
- Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung
- Bewerbungstraining
- allgemeiner Grundlagenbereich

Definition „Qualifizierungsbaustein“

- „Ein Qualifizierungsbaustein beschreibt Qualifizierungsergebnisse.
- Er ist inhaltlich abgegrenzt, in sich abgeschlossen und qualifiziert für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist.
- In Zusammenarbeit aller in der Berufsausbildung Verantwortlichen (Lernortkooperation) sind aus Ausbildungsrahmenplänen einer betrieblichen Ausbildung Ausbildungseinheiten zu strukturieren.
- Der zertifizierende Bildungsträger hat für die Kooperationspartner zu dokumentieren, welche Qualifikationen erworben und wie diese festgestellt wurden.“

Teilnahmebescheinigung

über den Erwerb eines Qualifizierungsbausteins im Rahmen des Neuen Fördermodells für Jugendliche (NEUF) – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme -
Laufzeit des Modellprojektes: 01.10.01 – 30.09.05

Qualifizierungsbaustein - „Beratung und Verkauf“

geboren am in

hat beim Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft im Rahmen eines betrieblichen Praktikums in der Firma
Charles Vögele Deutschland GmbH, Osseweg 87, 26789 Leer,
den Qualifizierungsbaustein „Beratung und Verkauf“ erfolgreich absolviert. Bestandteile des Qualifizierungsbausteines sind:

- Sortimentsaufbau des Betriebes kennen lernen
- Ware fachgerecht verpacken können
- Kundenorientiertes Auftreten und kundenorientierte Verhaltensweisen einüben
- Verkaufsgespräche einüben
- (Verkaufs)-Sonderaktionen kennen lernen und Sonderaktionen unter Anleitung durchführen

Die Dauer der praktischen Qualifizierung umfasste 120 Arbeitsstunden.

Das Beherrschen der theoretischen Inhalte wurde durch die erfolgreiche Teilnahme an einer Leistungsüberprüfung nachgewiesen.

Emden, 2002-12-12

Industrie und Handelskammer
für Ostfriesland und Papenburg


Dipl.-Volksw. Erhard Hövelbernd
Stellv. Hauptgeschäftsführer

Charles Vögele Deutschland (AG) GmbH
Fährle 40-1
Osseweg 87
26789 Leer

Charles Vögele Deutschland GmbH
Leer


Doris Grote-Westrich
Ausbilderin

Der Qualifizierungsbaustein „Verkauf und Beratung“ umfasst im Einzelnen die folgenden Inhalte:

- Sortimentsaufbau des Praktikumbetriebes im Hinblick auf Breite und Tiefe kennen lernen (Lfd.Nr.4.5.a)
- Verpackungsarten und -material kennen lernen, Ware fachgerecht verpacken können (Lfd.Nr.4.3g)
- Kaufmotive und ihren Einfluss auf Kaufentscheidungen kennen lernen (Lfd.Nr.4.2a)
- Kunden angemessen begrüßen, freundliches und hilfsbereites Auftreten im Kundenkontakt einüben, betriebsübliches Erscheinungsbild pflegen (Lfd.Nr.4.2c)
- Kundenverhalten in unterschiedlichen Situationen kennen lernen, angemessene Verhaltensweisen einüben (insbesondere auch Maßnahmen der Diebstahlsverbeugung kennen lernen und anwenden können) (Lfd.Nr.4.2e)
- Verkaufsgespräche einüben: Kunden über eigenschaftsbezogene Faktoren ausgewählter Waren informieren können (Lfd.Nr.4.2k)
- Serviceleistungen des Praktikumbetriebs kennen lernen und im Verkaufsgespräch anbieten (Lfd.Nr.4.1f)
- (Verkaufs)Sonderaktionen kennen lernen, Sonderaktionen unter Anleitung vorbereiten (Lfd.Nr.4.4i)

Die Inhalte beziehen sich auf den **Ausbildungsrahmenplan** für die Berufsausbildung zum **Kaufmann/zur Kauffrau im Einzelhandel**. Die Klammerangaben verweisen auf die entsprechenden Positionen im Ausbildungsrahmenplan.

Hinweis:

Dieser Qualifizierungsbaustein ist Bestandteil von insgesamt vier Qualifizierungsbausteinen im Berufsfeld Einzelhandel:

1. Verkauf und Beratung
2. Verkaufsvorbereitung
3. Betriebsorganisation und Warenannahme
4. Warenlagerung

Die Bausteine wurden in Abstimmung mit der Industrie- und Handelskammer für Ostfriesland und Papenburg entwickelt. Bei Vorlage aller vier Bausteine des Berufsbildes kann gemäß §29 Abs. 2 BBiG eine Verkürzung der Berufsausbildung in dem betreffenden Ausbildungsberuf bei der IHK Emden beantragt werden.

Duales System vs. Modularisierung/Zertifizierung

klassische Ausbildung	modulare Weiterbildung
einsitzende Klientel wird stets auf den <i>herkömmlichen Bereich</i> des <i>Grobhandwerks</i> beschränkt bleiben	inhaltliche Weiterentwicklung <i>und Veränderung der Angebote</i> notwendig (z.B. in Bereich Informationstechnologie)
Umstrukturieren etablierter Ausbildungsabläufe in JVA (geschlossener Vollzug) <i>besonders</i> schwierig	schnelleres Reagieren auf Erfordernisse der (regionalen) Arbeitsmärkte <i>gerade</i> für schwierige Klientel unabdinglich
<i>längerfristige sinnvolle Vorstrukturierung</i> des Haftalltags / (externer) Ausbilder als zusätzliche Bezugsperson auf Dauer	<i>Verkürzung der Ausbildungszeiten</i> / Weiterbildung kann insgesamt mehr TN zugute kommen
<i>mangelndes Durchhaltevermögen</i> als die klassische Ursachenzuschreibung für einen Großteil der einsitzenden Klientel	Motivation kann eher durchgehalten werden; <i>Erosion des Normalarbeitsverhältnisses</i> auch ‚draussen‘: Flexibilität und Bereitschaft zu Patchwork-Biographien
Weiterbildung in Haft dient insbes. dem nachholenden Erwerb ‚klassischer‘ <i>Schlüsselqualifikationen</i> (z.B. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Beharrlichkeit im Wissenserwerb): dies erfordert größtmögliche Kontinuität	‚moderne‘ Schlüsselqualifikationen sind <i>Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz</i> ; die hierfür nötige soziale Anpassungsfähigkeit kann (und soll) in Haft gerade nicht erworben werden
keine Planung von <i>Maßnahmekarrieren</i> : Weiterbildung soll in <i>Arbeitsaufnahme</i> münden; besser: Aufbau von ‚Kontaktbörsen‘ zu aufgeschlossenen Arbeitgebern	Entwicklung von Ausbildungsmodulen, an die <i>nach Haftentlassung</i> verbessert angeknüpft werden kann
<i>bewährte und anerkannte Abschlüsse</i> vs. Wildwuchs von Zertifizierungen mit ungewisser Aussagekraft (größere Selektivität der Beurteilungen?) Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt?	Modulzertifikate und Qualifizierungspaß als ideales Instrument <i>fortlaufender Dokumentation erworbener Qualifikationen</i> (verbesserte inhaltliche Eindeutigkeit?) Akzeptanz auf dem Arbeitsmarkt?

Fazit

- **Beibehaltung der bestehenden Angebote** (solange unter Ausschöpfung der Rekrutierungsmöglichkeiten eine ausreichende Nachfrage besteht)
- **+ Anlagerung zusätzlicher Module mit Zertifizierungsmöglichkeiten** (z. T. kurzfristig realisierbare Möglichkeiten)
- **+ flexibler Einsatz von Weiterbildungsmodulen** als Reaktionsmöglichkeit auf zeitliche wie regionale Besonderheiten des Arbeitsmarktes und in Anlehnung an nachweisbare Integrationserfolge (Berücksichtigung von Fortsetzungsmöglichkeiten nach ev. Verlegung in offenen Vollzug bzw. Haftentlassung)

-6-

Berufliche Weiterbildung im geschlossenen Vollzug - Idealkonzept -

- I. Maßnahmen entsprechen den Erfordernissen der Berufswelt und den Besonderheiten der regionalen Arbeitsmärkte
- II. Verlegungspraxis landesweit u. länderübergreifend trägt der dezentralen Gestaltung des Gesamtangebotes Rechnung
- III. JVA bestimmt für geeignete VU Zeitkorridor beruflicher Weiterbildung

Eignung: Lebensalter
ausländerrechtlicher Status (Arbeitserlaubnis, Ausweisungsverfahren)
berufliche Vorbildung (noch verwertbar nach Haftentlassung?)
Gesamteindruck (potentielle Leistungsfähigkeit)

Zeitkorridor: systematische Ansprache geeigneter VU etwa 3 Jahre vor dem mutmaßlichen Entlassungstermin / geg.falls Modifikation bei Sozialtherapiepflicht
- IV. TN-Auswahl unter Beachtung von Refinanzierungsgesichtspunkten
- V. Ausschöpfen der vorhandenen Ermessensspielräume bei der Förderung nach SGB III
- VI. Betreuung der TN und inhaltliche Anpassung der Maßnahmen an Veränderungen der Anforderungsprofile auf dem Arbeitsmarkt
- VII. Kontaktmöglichkeiten für Absolventen und potentielle Arbeitgeber
- VIII. Nachsorge und Erfolgsbeobachtung