

	Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III	Seite
	Allgemeine Rahmenbedingungen	1
1.	Grundlegende Aspekte des Fachkonzepts	3
2.	Allgemeine Grundsätze der Durchführung	5
3.	Angebotsstruktur	7
3.1	Eignungsanalyse	9
3.2	Grundstufe	10
3.3	Förderstufe	10
3.4	Übergangsqualifizierung	11
3.5	Bildungsbegleitung	12
3.6	Zielgruppenspezifische Ausrichtung	12
3.7	Förderdauer	13
3.8	Qualifizierungsplanung	14
4.	Förder- und Qualifizierungssequenzen	15
4.1	Berufsorientierung/ Berufswahl	16
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	16
4.3	Betriebliche Qualifizierung	16
4.4	Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz	17
4.5	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	17
4.6	Bewerbungstraining	18
4.7	Sprachförderung	18
4.8	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	18
5.	Kooperation und Lernortverbund	19
6.	Sonstige Regelungen	19
7.	Qualitätsmerkmale	22
8.	Besonderer Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderungen	26
8.1	Ergänzung zur Angebotsstruktur	27
8.2	Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen	28
8.3	Sonstige Regelungen	30
Anlage	Verfahrensregelungen (nur intern)	31

Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III

Allgemeine Rahmenbedingungen

Ziel der BvB

Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA sollen auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereiten oder der beruflichen Eingliederung dienen (§ 61 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zu den wichtigsten Aufgaben gehört es,

- den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen,
- den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder - sofern dies (noch) nicht möglich ist - für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln und
- die Teilnehmenden möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und/oder Arbeitsmarkt zu integrieren.

Insbesondere die steigenden Anforderungen in den Ausbildungsberufen und die unverändert schwierige Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen eine Herausforderung für die Berufsausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar.

Vorrang schulischer Angebote

Die Förderung berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen aus Mitteln der BA wird davon bestimmt, dass es grundsätzlich Aufgabe des schulischen Bildungswesens ist, in allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen in aufeinander aufbauenden Stufen junge Menschen auf die Einmündung in das Berufsleben vorzubereiten. Regionaldirektionen und Agenturen für Arbeit haben entsprechend darauf hinzuwirken.

Die BA geht zudem davon aus, dass parallel zu den Angeboten der BA ergänzende Angebote für besondere Zielgruppen Jugendlicher durch Kommunen und Bundesländer (weiterhin) vorgehalten werden.

Einführung des Fachkonzepts

Das Fachkonzept wurde Anfang 2004 eingeführt. Seit September 2004 werden die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA auf dieser Grundlage durchgeführt. Hierfür waren insbesondere die Ergebnisse der Modellversuchsreihe „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sowie die Aufnahme der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz maßgeblich.

Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur

Im Rahmen des BMBF-Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF –Programm)" wurde seit September 2001 die Modellversuchsreihe „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ an 24 Standorten durchgeführt. Die Entwicklungsinitiative wurde aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert, die Prozessbegleitung wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

In der Zusammenfassung der hierbei erzielten Ergebnisse (im Vergleich zu den bisherigen Maßnahmekonzepten) ergaben sich insbesondere folgende Erkenntnisse:

- Erhöhung der Übergangsquoten in betriebliche, schulische oder außerbetriebliche Ausbildung,
- Steigerung der Eigeninitiative,
- deutliche Verkürzung der durchschnittlichen individuellen Förderdauer,
- Stabilisierung der Qualifizierungsverläufe,
- Verbesserung der Akzeptanz und Intensität der Zusammenarbeit regionaler Kooperationspartner (Betriebe, Schulen, Kommunen, Bildungsträger),
- Vermeidung von Parallelstrukturen und Angeboten,
- Steigerung der Effizienz und Effektivität der berufsvorbereitenden Angebote.

Auf Grund dieses positiven Gesamtergebnisses wurde das Fachkonzept noch vor Ablauf des vorgesehenen Modellversuchszeitraums flächendeckend eingeführt.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ wird bis Ende 2006 an 23 Standorten fortgeführt und auch weiterhin durch eine - vom BMBF geförderte - Prozessbegleitung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) unterstützt. Die inhaltlichen Schwerpunkte wurden dabei der fortgeschrittenen Entwicklung angepasst.

Mit dem "Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" vom 23.12.2002 wurde die Berufsausbildungsvorbereitung als integraler Bestandteil der Berufsbildung in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen. Sie richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt.

Die Maßnahmen müssen nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen dieses Personenkreises entsprechen und durch sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden. Sie dienen der Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Vermittlung dieser Grundlagen kann insbesondere durch inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten erfolgen, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe oder einer gleichwertigen Berufsausbildung entwickelt werden (Qualifizierungsbausteine).

Am 22.07.2003 trat auf der Grundlage dieser gesetzlichen Regelungen die "Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung - BAVBVO)" des BMBF in Kraft. Die Verordnung regelt die Ausstellung einer Bescheinigung über - nach dem Berufsbildungsgesetz im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung - erworbene Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit.

Um einen Gesamtüberblick über die nach der BAVBVO erstellten und durch die zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine zu erhalten und diese an zentraler Stelle verfügbar zu machen, wurde beim Good Prac-

Berufsausbildungsvorbereitung im BBiG

tice Center Benachteiligtenförderung (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine Datenbank eingerichtet, in der bundeszentral alle durch die Kammern bestätigten Qualifizierungsbausteine gesammelt und nach einheitlichem Muster dokumentiert werden. Diese Datenbank steht den Kammern, Betrieben und Bildungsträgern zur Information und zum Transfer zur Verfügung

(<http://www.good-practice.de/bbigbausteine>).

Dort sind auch abrufbar

- die vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) - mit Unterstützung des BMBF - entwickelten Qualifizierungsbausteine aus zahlenmäßig stark besetzten Ausbildungsberufen des Handwerks,
- die vom BIBB beispielhaft erarbeiteten und in einer Handreichung beschriebenen Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Bereichs der Industrie- und Handelskammern sowie
- von den Modellversuchsträgern im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ entwickelte Qualifizierungsbausteine.

1. Grundlegende Aspekte des Fachkonzepts

Ziele des Fachkonzepts

Mit diesem Fachkonzept werden insbesondere folgende Ziele verfolgt:

- Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit,
- Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit,
- Erhöhung des Qualifikationsniveaus,
- Eröffnung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote,
- Erhöhung des Angebots an Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Steigerung der Kundenzufriedenheit.

Die Ziele sollen insgesamt zu einer Erhöhung der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit führen und damit zu einer Steigerung der Effizienz und Effektivität berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen beitragen.

Eckpunkte der Weiterentwicklung

Wesentliche Eckpunkte des Fachkonzepts sind:

- Auflösung der Maßnahmekategorien,
- Individualisierung von Förder- und Qualifizierungsverläufen,
- inhaltliche Gliederung der BvB in Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen,
- Eignungsanalyse als Grundlage für eine erfolgreiche Qualifizierungsplanung,
- Bildungsbegleitung,
- Stellenakquise und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarung als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,

- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.

Zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA gehören – unabhängig von der erreichten Schulbildung - Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Zielgruppe

Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- noch nicht ausbildungsreife Jugendliche
- junge Menschen mit fehlender Berufseignung,
- junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,
- junge Menschen mit Behinderung,
- Un- und Angelernte,
- sozial Benachteiligte,
- junge Menschen mit Migrationshintergrund,
- Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Kernelement des Fachkonzepts ist die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten. Die Gliederung der Qualifizierungsangebote erfolgt grundsätzlich in zeitlich und inhaltlich in sich abgeschlossene Förder- und Qualifizierungssequenzen. Die individuelle Qualifizierungsplanung baut auf den Ergebnissen der Eignungsanalyse und/oder einer vorhergehenden Diagnostik auf. Eine kontinuierliche Bildungsbegleitung soll das vereinbarte Qualifizierungsziel sicherstellen. Vorhandene Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung, der Erstausbildung und Nachqualifizierung sind künftig besser aufeinander abzustimmen. Durch kooperative Qualifizierungsangebote regionaler Träger soll eine individuellere Qualifizierungsplanung sowie ein breiteres, wohnortnahes Angebotspektrum geschaffen werden.

Individuelle Förderung

Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit sind insbesondere durch kooperative, bindendifferenzierte und betriebsnahe Qualifizierungsangebote zu erzielen. Die Vermeidung oder schnelle Beendigung von Ausbildungs- und Arbeitslosigkeit soll durch eine Förderung und Unterstützung von Eigenbemühungen, passgenaue Angebote sowie eine Erhöhung der Kontaktdichte positiv beeinflusst werden. Die aktive Mitwirkung der Teilnehmenden in eigener persönlicher Verantwortung soll gefördert werden. Die Steigerung der Kundenzufriedenheit ist durch einen auf den tatsächlichen Bedarf der Teilnehmenden abgestimmten Qualifizierungsverlauf zu erzielen. Bildungsbeglei-

Aufgaben der BvB

tung hat die Teilnehmenden durch eine hohe Betreuungsintensität hierbei wirksam zu unterstützen.

Die Zufriedenheit von Arbeitgebern soll insbesondere durch eine intensive Unterstützung durch den beauftragten Bildungsträger, eine größere Betriebsnähe und eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft erreicht werden.

Qualifizierungsbausteine bieten die Möglichkeit, zusätzliche betriebliche Qualifizierungsangebote zu erschließen. Regionale und überregionale betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sollen darüber hinaus durch eine verstärkte Stellenakquise gewonnen werden.

2. Allgemeine Grundsätze der Durchführung

Um eine auf die Bedürfnisse der zu fördernden Jugendlichen zugeschnittenen Qualifizierung zu ermöglichen, beinhaltet die Förderstruktur nachfolgend beschriebene Elemente:

Individualisierung und Binnendifferenzierung

Innerhalb einer Qualifizierungsebene soll ein breit gefächertes Angebot vorgehalten werden, das sich an den individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten, dem aktuellen Leistungsstand der Teilnehmenden und dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes orientiert.

Eignungsanalyse / Qualifizierungsplanung

Die Eignungsanalyse, die schwerpunktmäßig auf handlungsorientierten Verfahren basiert, erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation und stellt die Grundlage für eine individuelle Qualifizierungsplanung dar.

Flexibilität und Durchlässigkeit

Die Angebote sollen flexible Einstiege sowie zeitnahe Übergänge in andere passgenaue Bildungsangebote ermöglichen und stehen ganzjährig zur Verfügung.

Partizipation und Transparenz

Eine jugend- und zielgruppengerechte Darstellung des Angebots ist Grundlage für eine Partizipation der Teilnehmenden. Jugendliche müssen in einfacher, eingängiger und zielgruppengerechter Form vor Eintritt in die Förderstruktur durch die Beratungsfachkräfte der Agentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit den Bildungsträgern über die Qualifizierungsmöglichkeiten informiert und beraten werden.

Kontinuierliche Bildungsbegleitung

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung erfolgt in Absprache mit der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit und liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufes in der Verantwortung des Bildungsbegleiters. Individualisierung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit in einem nach einheitlichen Standards gestalteten Systems berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind hierbei Maßstab.

Verzahnung

Inhalte der Qualifizierungsangebote orientieren sich an bestehenden Ausbildungsordnungen sowie an Ausbildungsregelungen für junge Menschen mit Behinderung und vermitteln realitätsnahe berufliche Erfahrungen.

Förder- und Qualifizierungssequenzen

Inhaltlich und zeitlich abgeschlossene Förder- und Qualifizierungssequenzen sind Grundlage individueller Qualifizierungsverläufe und damit ein Instrument der Binnendifferenzierung. Sie sollen **berufsübergreifende Grundqualifikationen** oder **Teile einer Berufsausbildung** beinhalten und bereiten damit gezielt auf eine Berufsausbildung vor. Das setzt ausbildungs- und arbeitsmarktrelevante Qualifizierungsangebote voraus.

Die Entwicklung und Förderung von Schlüsselkompetenzen als berufsübergreifende Kompetenzen hat eine große Bedeutung, um junge Menschen auf die wachsenden Anforderungen z.B. im Bereich der Selbstorganisation und Problemlösung in der Arbeitswelt vorzubereiten. Insbesondere sollen gefördert werden:

Schlüsselkompetenzen

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Selbstsicherheit, Offenheit, Werterhaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikationsfähigkeit und Sprachkompetenz, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Empathie)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lerntechniken, Einordnung und Bewertung von Wissen)
- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- interkulturelle Kompetenzen (Verständnis und Toleranz für sowie Umgang mit anderen Kulturen, Traditionen und Religionen)
- IT- und Medienkompetenz (selbstständige Anwendung und zielgerichtete Nutzung von Informations- und Kommunikationstechniken sowie Printmedien)

Die Förderung und Entwicklung von Kompetenzen im Rahmen einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung stellt eine **Querschnittsaufgabe** dar. Sie wird durch eine ressourcen- und kompetenzorientierte individuelle Entwicklungsbegleitung unterstützt.

Abgestimmt auf die unterschiedlichen Zielgruppen werden vorhandene Kompetenzen gefördert und Defizite abgebaut, um eine möglichst schnelle und dauerhafte Integration in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Die Förderung erstreckt sich deshalb auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Soweit notwendig, beinhaltet dies auch die Beseitigung formaler Hürden (z.B. fehlende Schulabschlüsse), die der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung entgegenstehen.

Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit

BvB sind komplexe berufsorientierende und -vorbereitende, sozialpädagogisch unterstützte Qualifizierungsvorhaben. Fachpraxis, theoretische Unterweisung sowie sozialpädagogische Hilfen sind gleichermaßen bereit zu stellen. Sozialpädagogische Fachkräfte übernehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben:

Sozialpädagogische Begleitung

- Sie sind erster Ansprechpartner vor Ort,
- leisten Krisenintervention und
- Alltagshilfen.

Wesentliche sozialpädagogische Prozesse werden durch die Bildungsbegleitung eingeleitet, begleitet und reflektiert.

Die Strategie des Gender Mainstreaming sowie die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind bei der Maßnahmedurchführung zu berücksichtigen. Hierzu gehört insbesondere, so-

Gender Mainstreaming

wohl die jungen Frauen als auch die jungen Männer zu motivieren bzw. zu unterstützen, sich in geschlechtsuntypischen Berufen zu erproben.

3. Angebotsstruktur

Das Fachkonzept beinhaltet verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte Qualifizierungsebenen.

Dazu zählen die

- **Eignungsanalyse**
- **Grundstufe** (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- **Förderstufe** (Kernelement „Berufliche Grundfertigkeiten“)
- **Übergangsqualifizierung** (Kernelement „Berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Die Qualifizierungsebenen der BvB stellen zeitlich und inhaltlich individuell zu durchlaufende Qualifizierungsabschnitte dar. Die Maßnahmekonzepte sollen die Ebenen deutlich als Rahmen für individuelle Qualifizierungswege beschreiben. Die Übergänge zwischen den Qualifizierungsebenen sind flexibel zu nutzen.

Der Übergang in die nächstfolgende Qualifizierungsebene (unter Berücksichtigung der jeweiligen max. Förderdauer), in Ausbildung oder Arbeit ist individuell sowie zeitlich flexibel und erfolgt nach festgelegten und transparenten Kriterien.

In begründeten und durch die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zu genehmigenden Ausnahmefällen können Jugendliche, die direkt in die Übergangsqualifizierung oder ohne Eignungsanalyse in die Grundstufe eingemündet sind, in eine vorhergehende Qualifizierungsebene wechseln, wenn festgestellt wird, dass

- die Berufswahl nicht gefestigt ist,
- sich während der Teilnahme an der Grundstufe ein zusätzlicher eignungsdiagnostischer Bedarf ergibt oder
- die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit nicht vorliegen.

Vor der Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung in der Grundstufe ist eine **Eignungsanalyse** mit dem Ziel einer realistischen Einschätzung der individuellen Stärken und Schwächen des Jugendlichen unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen vorzusehen.

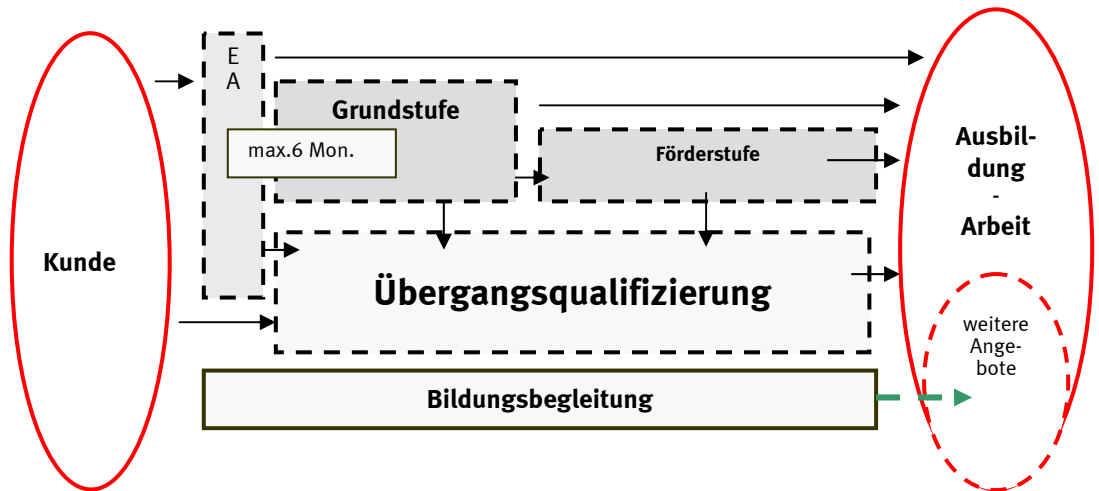
In die **Grundstufe** münden die Jugendlichen ein, die (noch) nicht ausbildungsreif sind, noch keine Berufswahlentscheidung getroffen haben oder (noch) nicht über die erforderliche Eignung für den angestrebten Beruf verfügen. In der Grundstufe sollen Berufsorientierung, erste berufsbezogene Qualifikationen sowie überfachliche Angebote realisiert werden. Die Grundstufe ist beendet, sobald die Teilnehmenden eine Berufswahlentscheidung getroffen haben und über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit verfügen. Sofern die persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme der gewählten Ausbildung oder Arbeit zum Ende der Grund-

stufe noch nicht vorliegen, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung in der **Förderstufe** vorgesehen.

Die Förderstufe vertieft die Angebote der Grundstufe.

Wenn ein Übergang in betriebliche Ausbildung oder Arbeit nicht gelingt und die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen des Jugendlichen durch die weitere Förderung seiner beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen, kann der Jugendliche in eine **Übergangsqualifizierung** einmünden. In der Übergangsqualifizierung werden vertiefende Qualifikationen vermittelt, die dem gewählten (Ausbildungs-)Beruf entsprechen und ggf. auf die Ausbildung angerechnet werden können. Die Angebote dieser Phase sollen betriebsnah umgesetzt werden.

Im Sinne einer konsequenten Individualisierung und Binnendifferenzierung und eines ganzheitlichen Ansatzes ist eine Schwerpunktbildung auf bestimmte Förder- und Qualifizierungssequenzen innerhalb einer Qualifizierungsebene möglich. Entscheidend hierfür ist der individuelle Förderbedarf.



EA – Eignungsanalyse

3.1 Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse

Ziel der ressourcenorientierten Eignungsanalyse ist die Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profiles unter Berücksichtigung von beruflichen Anforderungen. Dabei sind immer die vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten zu berücksichtigen (Kompetenzansatz).

Die Teilnehmenden erhalten Unterstützung, ihre eigenen Stärken und Schwächen sowie Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten zu übernehmen.

Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, sich entsprechend ihrer individuellen Fähigkeiten und Neigungen für eine Berufsorientierung bestimmten Berufsfeldern zuzuordnen bzw. sich für die Ausbildung in einem Berufsfeld zu entscheiden.

Auf Grundlage der vorhandenen Ergebnisse von Begutachtungen der Fachdienste und der Erkenntnisse der Eignungsanalyse wird vom Bildungsleiter ein Qualifizierungsplan erstellt, der nach Abstimmung mit den am Prozess beteiligten Personen durch die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit zu genehmigen ist. Im weiteren Qualifizierungsverlauf wird der Kompetenzzuwachs der Teilnehmenden regelmäßig überprüft und dokumentiert.

Inhalte der Eignungsanalyse

In der Eignungsanalyse werden die schulischen Kenntnisse sowie die sozialen und personalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen erfasst sowie persönliches Verhalten beobachtet.

Dabei müssen die Verfahren und Instrumente auf die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden, insbesondere auf junge Menschen mit Be-

hinderung und/oder junge Menschen mit Migrationshintergrund abgestimmt werden.

In der Eignungsanalyse können unterschiedliche eignungsdiagnostische Verfahren zum Einsatz kommen. Eine systematische Verhaltensbeobachtung erfordert definierte Merkmale und Verhaltensweisen, die Trennung von Beobachtung und Bewertung, eine fundierte Dokumentation und Auswertung sowie eine entwicklungsorientierte persönliche Rückmeldung. Die Analyse der beruflichen Kenntnisse eines Jugendlichen / einer Jugendlichen ist nur auf der Grundlage schon erworbener beruflicher Erfahrungen möglich. Den Teilnehmenden soll daher bereits im Rahmen der EA Gelegenheit gegeben werden, sich in maximal 3 der vom beauftragten Bildungsträger angebotenen Berufsfelder zu erproben.

Die Eignungsanalyse ist auf den jeweiligen Einzelfall abgestimmt und dauert i. d. R. bis zu zwei Wochen. Sie berücksichtigt vorhergehende Diagnoseergebnisse. Im begründeten Einzelfall kann sie um maximal eine Arbeitswoche zur Intensivierung der berufspraktischen Eignungsanalyse ergänzt werden.

Spätestens eine Woche nach Ende der Eignungsanalyse ist der zuständigen Beratungsfachkraft ein auf die Ergebnisse der Eignungsanalyse aufbauender Qualifizierungsplan zur Genehmigung vorzulegen. Mit der individuellen Qualifizierung ist unmittelbar nach Ende der Eignungsanalyse zu beginnen.

Die Eignungsanalyse ist durchgängig für neu eintretende Teilnehmende vorzuhalten.

3.2 Grundstufe

Ziel der Grundstufe ist die Herausbildung und Festigung erforderlicher persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die Motivierung des Jugendlichen/der Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Sie baut auf den in der Eignungsanalyse gewonnenen Erkenntnissen auf.

Kernelement der Grundstufe ist die **Berufsorientierung / Berufswahl**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:

- Allgemeine Grundlagenbereich
- Berufliche Grundfertigkeiten
- Sprachförderung
- Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz
- Bewerbungstraining.

Die Dauer der Grundstufe einschließlich der Eignungsanalyse beträgt maximal 6 Monate.

3.3 Förderstufe

Das Ziel der Förderstufe ist eine individuelle Verbesserung von beruflichen Grundfertigkeiten, die auf eine Ausbildungs-/Arbeitsstelle vorbereiten. In die Förderstufe sind ausschließlich Teilnehmende aufzunehmen, die das Ziel der Grundstufe nach Ausschöpfung der maximalen Förderdauer nicht erreicht haben.

Dauer der Eignungsanalyse

Vorlage Qualifizierungsplan

Ziel der Grundstufe

Inhalt der Grundstufe

Dauer der Grundstufe

Ziel der Förderstufe

- Inhalte der Förderstufe** Kernelement der Förderstufe ist die Förderung der **beruflichen Grundfertigkeiten**. Darüber hinaus können folgende Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:
- Allgemeiner Grundlagenbereich
 - Sprachförderung
 - Bewerbungstraining.

3.4 Übergangsqualifizierung

- Ziel der Übergangsqualifizierung** Die Übergangsqualifizierung richtet sich an Jugendliche, die eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen haben, denen die Aufnahme einer Ausbildung jedoch (noch) nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen. Ziel der Übergangsqualifizierung ist die Verbesserung der beruflichen Handlungskompetenzen insbesondere durch Vermittlung von ausbildungs- oder arbeitsplatzbezogenen Qualifikationen.

- Inhalte der Übergangsqualifizierung** Kernelement der Übergangsqualifizierung ist die betriebsnahe Vermittlung von berufs- und betriebsorientierten Qualifikationen. In diesem Zusammenhang können nachfolgend aufgeführte Förder- und Qualifizierungssequenzen durchgeführt werden:
- Berufliche Grundfertigkeiten
 - Betriebliche Qualifizierung
 - Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung
- diese können ergänzt werden um
- Allgemeiner Grundlagenbereich (soweit Teilnehmende parallel die Erlangung des Hauptschulabschlusses als Ziel haben)
 - Bewerbungstraining.

Die Förder- und Qualifizierungssequenzen sind auf die angestrebte Ausbildung / Tätigkeit auszurichten.

- Dauer** Die maximale Dauer der Übergangsqualifizierung richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf des/der einzelnen Jugendlichen. Sie endet, sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die maximale individuelle Gesamtförderdauer darf nicht überschritten werden.
- Jugendliche, die bereits eine abgesicherte Berufswahlentscheidung getroffen und sich intensiv, aber erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemüht haben, können ab 01.11. des Jahres unmittelbar in eine Übergangsqualifizierung einmünden mit dem Ziel, ihre Ausbildungschancen zu verbessern. Auch Ausbildungsabbrecher/innen, die zur Fortsetzung der Ausbildung der Förderung ihrer beruflichen Handlungskompetenz bedürfen, können direkt in die Übergangsqualifizierung einmünden.

3.5 Bildungsbegleitung

Ziel einer kontinuierlichen Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolges.

Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmenden, der Beratungsfachkraft und ggf. weiteren Fachkräften der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen,
- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmenden treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren sowie in adäquater Form auf Abweichungen reagieren (Fördern und Fordern),
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicherstellen,
- durch Akquisition von Ausbildungs- und Arbeitsstellen aktiv eine schnelle Integration in Arbeit oder Ausbildung sicherstellen,
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges.

Die Bildungsbegleitung beginnt bereits während der Eignungsanalyse bzw. mit Teilnahmebeginn und endet mit Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme.

Zur Sicherung einer Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme sollte die Bildungsbegleitung auch nach Austritt der Teilnehmer aus der Maßnahme im Bedarfsfall bis zum Ende der Probezeit weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Beim Übergang des / der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge stellt die Bildungsbegleitung sicher, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig auszubildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden.

3.6 Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Junge Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich an den zielgruppenübergreifenden allgemeinen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Hierbei sind die Auswirkungen der Art und Schwere der Behinderung bei der Planung, Ausgestaltung und Durchführung der Maßnahme sowie bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Besondere Einrichtungen des regionalen Hilfenetzes sowie begleitende Hilfen (medizinisch, therapeutisch...) sind in die individuelle Förderung und Qualifizierung einzubeziehen. Bei der Beurteilung der Ausbildungsreife sowie der angestrebten Integration in Ausbildung sind die besonders geregelten Ausbildungsgänge nach § 66 BBiG/42m HWO für junge Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Die Bereitstellung individueller rehabilitationsspezifischer Leistungen im Einzelfall schließt eine Teilnahme an den zielgruppenübergreifenden allgemeinen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nicht aus.

Für Teilnehmende, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung bzw. zur Sicherung des Eingliederungserfolges besondere Leistungen im Sinne des § 102 SGB III benötigen, sind die ergänzenden Hinweise unter Ziffer 8 zu berücksichtigen.

Ziel der Bildungsbegleitung

Aufgabe der Bildungsbegleitung

Dauer der Bildungsbegleitung

Menschen mit Behinderung

Menschen mit Migrationshintergrund

Die spezifischen Anforderungen der Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund sind bei der Planung, Ausgestaltung und Durchführung der Maßnahme sowie bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Schwerpunkte bei der Vermittlung dieser Zielgruppe sind u.a.:

- Information und Unterstützung der Betriebe, die von Migranten und Migrantinnen geführt werden,
- Abbau von Vorurteilen deutscher Betriebe gegenüber der Zielgruppe und
- Darstellung der Stärken und spezifischen Kompetenzen der Zielgruppe.

Alleinerziehende

Alleinerziehende Mütter und Väter, die auf Grund ihrer familiären Verpflichtungen nur mit eingeschränktem Zeitumfang an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen können, sollen gleichwohl im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach diesem Fachkonzept qualifiziert werden.

Dabei geht es neben den sonstigen Qualifizierungszielen darum, diesen Personenkreis auf die Vereinbarkeit der beruflichen mit den familiären Anforderungen vorzubereiten. Aufgrund ihrer besonderen Lebensumstände benötigen diese Teilnehmenden eine besondere Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung, der Suche nach einer geeigneten Ausbildungsstelle sowie der Organisation der Kinderbetreuung.

3.7 Förderdauer

Teilnahmebeginn/-ende

Die Dauer der Förderung in der jeweiligen Qualifizierungsebene richtet sich nach dem individuellen Förderbedarf und den Integrationsaussichten/-möglichkeiten der Teilnehmenden. Die Entscheidung hierüber trifft die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit.

Nach Beendigung der Eignungsanalyse und dann fortlaufend ist durch die Beratungsfachkraft zu überprüfen, ob - ausgehend von dem Ziel der nachhaltigen Integration und unter Berücksichtigung anderer außerhalb von BvB vorhandener Bildungs- und Qualifizierungsangebote – eine weitere Teilnahme als sinnvoll und notwendig erachtet wird.

Dauer

Die maximale Förderdauer beträgt i.d.R. bis zu 10 Monate. Bei jungen Menschen mit Behinderung bis zu 11 Monate. Für junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme haben, bis zu 18 Monate. Bei jungen Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen, bis zu 9 Monate.

Im **begründeten Einzelfall** kann eine Verlängerung der individuellen Förderdauer erfolgen, wenn

- eine konkrete nachgewiesene Perspektive für die Integration in Ausbildung oder Arbeit besteht **und**
- geprüft wurde, dass andere geeignete Instrumente (auch Dritter) zur weiteren Förderung und Qualifizierung nicht zur Verfügung stehen **und** ansonsten

- der Maßnahme- und Integrationserfolg gefährdet wäre.

Die Verlängerung ist bei einer angestrebten Integration in Ausbildung auf den nächsten möglichen Ausbildungsbeginnstermin der vorgesehenen Ausbildung begrenzt.

Sofern eine Integration in Arbeit angestrebt wird, ist eine Verlängerung um bis zu maximal 2 Monate möglich. Eine Verlängerung über die für behinderte Teilnehmer vorgesehene maximale individuelle Förderdauer von 18 Monaten hinaus ist nicht möglich.

Das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist vom Bildungsträger nachvollziehbar darzulegen und nachzuweisen (z.B. durch Vorlage einer Absichtserklärung eines einstellungsbereiten Arbeitgebers) sowie von der Agentur für Arbeit in jedem Einzelfall zu genehmigen.

Eine vorzeitige Beendigung der Teilnahme zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit ist jederzeit möglich.

Die Dauer der BvB umfasst den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tag der Förderung und Qualifizierung. Innerhalb dieses Zeitraumes sind Ferienzeiten von bis zu 30 Unterweisungstagen jährlich als angemessen anzuerkennen. Für jeden vollen Zeitmonat ist 1/12 der Ferienzeiten zu berücksichtigen. Ergeben sich bei der Gesamtdauer der Ferienzeit Bruchteile eines Tages, ist auf einen vollen Tag aufzurunden. Die Zahl der Wochenstunden darf 40 Zeitstunden einschließlich der Berufsschule nicht überschreiten.

Ferienzeiten

Soweit die Teilnahme vorzeitig beendet wurde (z.B. aus gesundheitlichen Gründen), ist eine Wiederaufnahme für die verbleibende individuelle Förderdauer möglich.

Unterbrechung der BvB

3.8 Qualifizierungsplanung

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung von Fertigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen setzt voraus, dass bereits vor Beginn des Förder- und Qualifizierungsangebots geeignete diagnostische Verfahren angewendet werden.

Geeignete Verfahren sind:

- das Beratungsgespräch
- die Verhaltensbeobachtung
- Informationen Dritter
- Psychologische Testverfahren (PD).

Die vor Eintritt in eine BvB erhobenen Informationen im Sinne eines vertieften Profilings stellen die Grundlage für eine Eignungsanalyse durch den Bildungsträger und die Eignungsbeurteilung durch den Berater dar. Der Bildungsbegleiter erstellt dann zusammen mit dem Jugendlichen einen Qualifizierungsplan. Die Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit hat diesen zu genehmigen. Doppeluntersuchungen sind zu vermeiden.

Der Qualifizierungsplan ist Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung (§35 SGB III). Er ist nach Abschluss der Eignungsanalyse zu erstellen und dann regelmäßig fortzuschreiben (Prozess- und Beratungsdiagnose). Es

Qualifizierungsplan

wird empfohlen, neben den personenbezogenen Daten und den Informationen zur persönlichen Lern- und Arbeitsbiographie, insbesondere folgende Kriterien festzuhalten: Qualifizierungsziele, Art und Umfang der Betreuung, methodisch-didaktische Planungsschritte einschließlich eines Zeitplanes sowie Verlaufs- und Erfolgskontrolle.

4. Förder- und Qualifizierungssequenzen

Die Inhalte der BvB werden grundsätzlich in zeitlich und inhaltlich abgeschlossenen Förder- und Qualifizierungssequenzen angeboten. Diese sind unter Berücksichtigung organisatorischer und wirtschaftlicher Grenzen nach individuellem Bedarf zu kombinieren. Für alle Lehr- und Lerneinheiten sollten Ziele definiert sein.

Zu den Inhalten zählen:

Förder- und Qualifizierungssequenzen

- **Berufsorientierung / Berufswahl**
- **Berufliche Grundfertigkeiten**
- **Betriebliche Qualifizierung**
- **Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz**
- **Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung**
- **Bewerbungstraining**
- **Sprachförderung**
- **Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses.**

Ergänzend sollten auch weitere sinnvolle und bewährte Angebote vorgehalten werden, die zur Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz der Zielgruppe beitragen. Hierzu gehören u. a.:

- Mobilitätstraining
- 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.

Sofern die Rang- und Reihenfolge, in der die Förder- und Qualifizierungssequenzen durchlaufen werden sollen, nicht aus inhaltlichen Gründen festgelegt ist, sollen auch - unter Berücksichtigung des ganzheitlichen Aspekts des Förderziels - Teilbereiche ausgewählt und in der für die Teilnehmenden notwendigen Reihenfolge eingeplant werden. Fachlichkeiten müssen zusammengeführt und die Sequenzen im Maßnahmenverlauf inhaltlich sinnvoll und organisatorisch effektiv verknüpft werden.

4.1 Berufsorientierung / Berufswahl

Ziel der Berufsorientierung/ Berufswahl ist die Entwicklung und Festigung einer auf die individuellen Kompetenzen des Jugendlichen abgestellten beruflichen Perspektive. Dies beinhaltet auch die Überprüfung getroffener Berufswahlentscheidungen.

Die hierfür erforderlichen Informationen und Erfahrungen sind in den zu durchlaufenden Berufsbereichen weitgehend handlungsorientiert und betriebsnah zu vermitteln (die Vorteile einer Kooperation mit Betrieben und anderen Institutionen oder Maßnahmeträgern sind zu nutzen). Während der Durchführung der betrieblichen Orientierungsphasen sind die Teilnehmenden und Betriebe vom beauftragten Bildungsträger intensiv zu begleiten.

4.2 Berufliche Grundfertigkeiten

Die handlungsorientierte Berufsorientierung ist eng mit der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten verknüpft. Ihr Ziel ist die Vermittlung von Grundfertigkeiten und -kenntnissen aus Teilgebieten anerkannter beruflicher Bildungsgänge aus dem mit dem Jugendlichen / der Jugendlichen festgelegten Berufsfeld. Die Vermittlung der fachpraktischen Fertigkeiten wird durch fachtheoretischen Unterricht ergänzt. Die fachpraktische Unterweisung wird in jedem Berufsfeld durch ein Betriebspraktikum sinnvoll ergänzt (im Rahmen von §61 Abs. 3 SGB III).

Zentrales Element bei der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten sind **Qualifizierungsbausteine** (§§ 68 ff des Berufsbildungsgesetzes; BAVBVO). Qualifizierungsbausteine (QB) sind aus Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen abgeleitet. Sie sind entsprechend §§ 3-7 BAVBVO zu bescheinigen und zu dokumentieren. Vorteile von QB sind die

- Verbesserung der Integrationssaussichten der Teilnehmenden durch zertifizierte und verwertbare Teilqualifikationen und verstärkte Einbindung von nicht ausbildenden Betrieben in Qualifizierungsprozesse,
- Erhöhung der Transparenz der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung für Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger,
- Steigerung der Leistungsmotivation der Jugendlichen und Reduzierung der Abbrüche durch zeitliche Überschaubarkeit und kurze Qualifizierungsphasen,
- die optimale Nutzung der bereitgestellten Finanzmittel.

Die eingesetzten Qualifizierungsbausteine müssen insbesondere im Anforderungsniveau sowie im zeitlichen Umfang auf die Leistungsmöglichkeiten der jeweiligen Zielgruppe zugeschnitten sein. Sie müssen den Anforderungen der BAVBVO entsprechen.

4.3 Betriebliche Qualifizierung

Die Teilnehmenden sollen eine gezielte Vorbereitung auf den Berufsalltag sowie die spezifischen Bedingungen, die mit der Produktion und der Auftragsarbeit in Betrieben verbunden sind, erhalten. Sie sollen Praxisfelder von Ausbildungsberufen, betriebliche Lern- und Arbeitsbedingungen, Kon-

Qualifizierungsbausteine

Betriebsnahe Ausrichtung

takt zu Kunden und Mitarbeitern sowie Technologien und Arbeitsfelder kennen lernen. Die Jugendlichen erhalten die Möglichkeit, das bisher Gelernte unter realen Bedingungen zu erproben und Neues dazulernen. Die Betriebe erhalten ihrerseits die Möglichkeit, die Teilnehmer/-innen intensiv kennen zu lernen. Dies soll ihre Bereitschaft zur Übernahme in ein späteres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis fördern.

Durch die enge Zusammenarbeit mit Betrieben sollen zusätzliche –nicht vom Bildungsträger vorgehaltene - Berufsfelder erschlossen werden. Hiermit wird das Ziel verfolgt, den Teilnehmenden ein möglichst breites und auf die regionalen Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarkts ausgerichtetes Angebot an Berufsfeldern zur Verfügung zu stellen.

Vorbereitung

Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmenden und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine individuelle Auswertung erfolgt. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Qualifizierungsphasen richtet sich - auch im Hinblick auf den Qualifizierungsplan - nach der Notwendigkeit im Einzelfall. Auch die Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen sollte – soweit möglich - in Zusammenarbeit mit Betrieben erfolgen.

Vertrag

Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmer/-in ist vor Beginn der betrieblichen Qualifizierung ein Vertrag abzuschließen. Darin sind Beginn und Ende, die Inhalte, die tägliche Arbeitszeit und die Ferienregelung enthalten. Darüber hinaus ist für die Durchführung eine verantwortliche Fachkraft des Betriebs zu benennen. Die Gesamtverantwortung obliegt aber weiterhin dem Bildungsträger.

Davon unberührt sind kombinierte Maßnahmen von sozialversicherungspflichtigem Betriebspraktikum und begleitender Berufsvorbereitung nach § 61 Absatz 4 in Verbindung mit § 235b SGB III oder von Teilzeit-Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit begleitender Berufsvorbereitung.

4.4 Grundlagenqualifizierung IT- und Medienkompetenz

Neben der Förderung und Entwicklung von IT- und Medienkompetenzen als Querschnittsaufgabe sollen die Teilnehmenden im Rahmen dieser eigenständigen Qualifizierungssequenz in die Lage versetzt werden, verschiedene Medien selbständig anwenden, zielgerichtet nutzen und die gewonnenen Informationen bewerten zu können. Bei der zielgerichteten Nutzung steht die Gewinnung von Informationen zur Berufsorientierung, zur Integration in Ausbildung und Arbeit sowie zur Bewältigung lebenspraktischer Anforderungen im Vordergrund. Hierzu gehört auch die Einweisung in die durch die BA bereitgestellten Informations- und Vermittlungsunterstützungssysteme (z.B. BERUFEnet, Job-Börse).

4.5 Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung

Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Jugendliche Berücksichtigung finden, bei denen die Ausbildungsreife im Maßnahmenverlauf nicht hergestellt werden kann. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des/der Jugendlichen voraus.

4.6 Bewerbungstraining

Ziel des Bewerbungstrainings ist die Förderung der Befähigung der Teilnehmenden zu eigeninitiativen und erfolgreichen, marktfähigen Bewerbungsaktivitäten. Dieses beinhaltet unter anderem die Befähigung

- zur Entwicklung von Bewerbungsstrategien,
- zur eigeninitiativen Nutzung des Stellen- und Bildungsangebotes,
- zur Gestaltung von Bewerbungsunterlagen sowie
- die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Testverfahren.

4.7 Sprachförderung

Ziel ist die Erweiterung der sprachlichen und schriftsprachlichen Kompetenzen sowie die Vermittlung von Deutschkenntnissen, die für eine Ausbildungs-/ Arbeitsaufnahme erforderlich sind.

Die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse ist für die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund von größter Bedeutung. Deutschkenntnisse, die für eine Beschäftigungsaufnahme unumgänglich sind, werden sowohl innerhalb der berufsvorbereitenden Maßnahme als auch durch begleitende Kurse vermittelt. Zielgerichtet sollen sowohl allgemeinsprachliche als auch berufs- und berufsfeldbezogene Inhalte erlernt werden.

Sprachförderung ist ebenfalls ein zentraler Ansatz im Rahmen der Förderung und Qualifizierung lernbehinderter junger Menschen. Nach den Grundsätzen eines ganzheitlichen Ansatzes ist die Erweiterung der sprachlichen Kompetenzen ein Lernziel an allen Lernorten für junge Menschen mit Lernbehinderungen. Neben diesen allgemeinen Förderansätzen sind spezifische Methoden zur Erweiterung der schriftsprachlichen Kompetenz einzusetzen. Inhalte der Sprachförderung sollen an den Lebens- und Arbeitswelten der behinderten jungen Menschen ausgerichtet sein.

Migranten

Lernbehinderte junge Menschen

4.8 Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses

Allgemeinbildende Fächer sind mit dem Ziel einzubeziehen, die bildungsmäßigen Voraussetzungen zu verbessern und zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit beizutragen. Bei Teilnehmenden ohne Hauptschulabschluss, die in aller Regel Schwierigkeiten bei der Aufnahme einer anschließenden Berufsausbildung haben, soll der Erwerb des Schulabschlusses dazu beitragen, eine folgende Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Der Träger hat in diesem Zusammenhang sicherzustellen, dass die Teilnehmer eine Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss erhalten, wenn dieses aufgrund der Eignungsanalyse unter Berücksichtigung der Gesamtmaßnahmedauer ein Qualifizierungsziel des Jugendlichen darstellt. Die länderspezifischen Regelungen für den Erwerb des Abschlusses sind zu beachten.

5. Kooperation und Lernortverbund

Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns.

Netzwerkstrukturen

Die Träger sind verpflichtet, sich eng in die bestehenden regionalen Netzwerkstrukturen einzubinden. Hierzu gehört insbesondere eine Kooperation mit

- Betrieben,
- Berufsschulen,
- Kammern und Innungen,
- Jugend-, Sozialämtern, Trägern der Grundsicherung sowie anderen Trägern zur Ansprache der Teilnehmenden (regionale Anlaufstellen),
- weiteren Anbietern von Qualifizierungsangeboten zur Abstimmung des Bildungskonzeptes und der Instrumente,
- migrationspezifischen Netzwerken,
- sowie weiteren regionalen Akteuren.

Förderangebote u.a. von Schulen und Jugendhilfeeinrichtungen sollen, soweit möglich und fachlich sinnvoll, im regionalen Kontext einbezogen werden.

Berufsschule

Durch die Teilnahme an der BvB wird die Berufsschulpflicht nicht berührt. Grundsätzlich soll der Berufsschulunterricht durch die Berufsschule erfolgen.

Sofern der Berufsschulunterricht nicht durch die Berufsschule erfolgt bzw. keine Berufsschulpflicht besteht, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Die Zeit für den Berufsschulunterricht ist in den Wochenstunden enthalten.

Eigene Klassen

Die Träger sollen sich – ggf. mit Unterstützung der zuständigen Agentur für Arbeit - in Verhandlungen mit den Schulträgern nachhaltig für die Durchführung eines maßnahmegemäßen Berufsschulunterrichtes einsetzen. Für die Teilnehmenden sollen möglichst eigene Klassen in der Berufsschule gebildet werden. Soweit zweckmäßig und organisatorisch machbar, sollen die Teilnehmenden in die entsprechenden Fachklassen der Berufsschule aufgenommen werden.

6. Sonstige Regelungen

Gesetzliche Grundlagen

Der Anspruch auf Teilnahme an nicht den Schulgesetzen der Länder unterliegenden BvB beruht auf § 61 SGB III. Die Förderung der Teilnahme von Menschen mit Behinderung richtet sich nach den §§ 97 ff SGB III.

Maßnahmeform

BvB werden grundsätzlich als Gruppenmaßnahmen durchgeführt. Im begründeten Einzelfall kann die Agentur für Arbeit auch eine Einzelmaßnahme durchführen.

BvB sind grundsätzlich wohnortnah durchzuführen. Bei behinderten Jugendlichen kann wegen Art und Schwere der Behinderung oder zur Sicherung des Eingliederungserfolges auch die internatsmäßige Unterbringung in Betracht kommen.

Maßnahmeorte

Unabhängig vom Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen besteht weiterhin die Möglichkeit der Förderung blindentechnischer und vergleichbarer Grundausbildungen.

Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung

Diese Grundausbildung – mit einer Dauer von bis zu einem Jahr – wendet sich insbesondere an blinde und gehörlose Menschen. Sie soll dem/der behinderten Jugendlichen – soweit dies nicht bereits im Rahmen des vorhergehenden Schulbesuchs geschehen konnte - spezielle Fertigkeiten als Grundvoraussetzung für die Teilnahme an einer nachfolgenden Bildungsmaßnahme oder für seinen/ihren beruflichen Ansatz vermitteln.

Begleitende Dienste können für junge Menschen mit Behinderung erforderlich sein.

Begleitende Dienste

Die Eignungsanalyse ist die Grundlage einer individuellen nachfolgenden Bildungs-/Qualifizierungsplanung. Im Vorfeld sind in diesem Zusammenhang die vielfältigen diagnostischen Möglichkeiten des PD und ÄD zu nutzen. Darüber hinaus ist eine Beteiligung des Psychologischen Dienstes bei der Planung und Vorbereitung von Maßnahmen zweckmäßig. Es kann sich auch im Verlauf einer Maßnahme empfehlen, den PD bzw. den ÄD hinzuzuziehen.

Fachdienste ÄD, PD

Jugendliche, die Hilfen zur Erziehung benötigen, können an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teilnehmen, wenn zu erwarten ist, dass das Maßnahmeziel erreicht wird. Sofern dies verneint werden muss, ist der Jugendhilfeträger auch für die berufliche Eingliederung zuständig.

SGB VIII

Den Teilnehmenden sind am Ende der BvB vom Träger die erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit in differenzierter und insbesondere für Betriebe nachvollziehbarer Form nach Maßgabe des § 2 BAVB-VO zu bescheinigen. Qualifizierungsbausteine sind entsprechend §§ 3-7 BAVBVO zu bescheinigen und zu dokumentieren.

Teilnahmebescheinigung

Voraussetzung für den Erfolg von BvB ist fachlich qualifiziertes und in der Berufsausbildungsvorbereitung bzw. Ausbildung von Jugendlichen und jungen Menschen mit Behinderung erfahrenes Personal (insbesondere sozialpädagogische Fachkräfte, Lehrer/-innen, Ausbilder/-innen, sonderpädagogische Fachkräfte). Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind dabei unabdingbar.

Personal

Der Personalschlüssel steht im Verhältnis zu den qualitativen Anforderungen des Fachkonzeptes und den Erfordernissen zur Integration heterogener Zielgruppen.

Für die Personalrelation des pädagogischen Personals (ohne Bildungsbegleitung) gilt eine Bandbreite von 1:8 bis 1:15. Für die Bildungsbegleitung gilt eine Personalrelation von 1:28.

Die Personalschlüssel werden in der Leistungsbeschreibung konkretisiert.

Eine Umsetzung des qualitativ anspruchsvollen Konzeptes der Berufsausbildungsvorbereitung erfordert qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbei-

ter ebenso wie entsprechend qualifiziertes Leitungspersonal. Die Anbieter müssen dafür Sorge tragen, dass im Rahmen der Qualitätssicherung das Personal regelmäßig fortgebildet wird.

Die in BvB für die Förderung und Qualifizierung junger Menschen mit Behinderungen eingesetzten Fachkräfte (insbes. der Bildungsbegleitung) benötigen spezifische Qualifikationen und Erfahrungen. Dies betrifft u. a. Kenntnisse zu Art und Schwere von Behinderungen, zur Diagnostik sowie zu Leistungen und Konzepten der Rehabilitation junger Menschen mit Behinderungen, insbes. mit Lernbehinderungen.

7. Qualitätsmerkmale

Die nachfolgend aufgeführten Qualitätsmerkmale beziehen sich auf die vielfältigen Erfahrungen und Auswertungen im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“. Zu folgenden Arbeitsfeldern wurden **Qualitätsmerkmale/-kriterien** festgelegt:

- **Eignungsanalyse**
- **Qualifizierungsbausteine**
- **Kooperation mit Betrieben**
- **Bildungsbegleitung**

Zur Eignungsanalyse sollen zielgruppenadäquate **Methoden** eingesetzt werden, die handlungsorientierte Aufgaben und systematische Beobachtung vereinen. Kompetenzfeststellung erfordert:

- differenzierte Dokumentation
- individuelle Rückmeldung

Die Eignungsanalyse (EA) im Rahmen von BvB beruht auf folgenden pädagogischen **Grundsätzen**:

- Kompetenzansatz
- Lebensweltbezüge
- Ganzheitlichkeit
- Individualisierung
- Partizipation
- Transparenz und

berücksichtigt folgende **Prinzipien**:

- kontrollierte Subjektivität
- Prozessorientierung
- (sozial-)pädagogische Orientierung
- Datenschutz

Folgende **Verfahren** kommen insbesondere für eine handlungsorientierte EA in Frage:

- standardisierte Formen (Assessment-Center (AC) sowie an das AC angelehnte Formen)
- teilstandardisierte Formen (systematische Verhaltensbeobachtungen im Sinne der Förderdiagnostik)

Sie können ergänzt bzw. kombiniert werden um/mit

- handlungsorientierte Verfahren, die die Teilnehmenden in Anforderungssituationen bringen, deren Bewältigung spezifische Kompetenzen erfordert, z.B. berufsbezogene Arbeitsproben. Diese werden gezielt beobachtet.
- gesprächsorientierte Verfahren (z.B. biografische Interviews). Sie werden gezielt ausgewertet.
- Tests zur Erfassung von berufsbezogenen Kenntnissen, Fertigkeiten und/ oder Neigungen.

Qualitätsmerkmale für die Eignungsanalyse

Die Übungen/Aufgaben sollten unterschiedliche Sozialformen (Einzelaufgaben, Teamaufgaben, Gruppenaufgaben) anbieten, um die Bedingungen zu beobachten, unter denen Teilnehmende ihre Kompetenzen am besten entfalten können.

Die **Ergebnisse** sollen in einem Bericht festgehalten werden. Dieser enthält mindestens

- die Beobachtungsergebnisse,
- die Bewertungen und
- Empfehlungen für die weitere Förderung.

Die Ergebnisse in Form eines individuellen Fähigkeitsprofils müssen neben der Angabe von Messwerten qualitative und für den Teilnehmer / die Teilnehmerin verständliche und hilfreiche Aussagen enthalten. Dieses Profil gibt nur über Fragen Auskunft, die im Rahmen der EA auch untersucht wurden.

Jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin soll eine individuelle Rückmeldung bekommen. Das Feedback konzentriert sich auf Merkmale und Verhaltensweisen, die im situativen Kontext der EA auch ersichtlich waren. Die Rückmeldungen verlaufen in einem Klima der Wertschätzung und Achtung. Sie setzen bei den Kompetenzen und Stärken an, schützen die Würde der Teilnehmer / der Teilnehmerinnen und sollen jeder/m Einzelnen tatsächliche Möglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung aufzeigen.

Die EA muss immer in ein Gesamtkonzept eingebettet sein. Die in der EA gewonnenen Ergebnisse und Anhaltspunkte werden in einer professionellen Form der Bildungsbegleitung aufgegriffen und umgesetzt (**Transfer**).

Die systematische Verhaltensbeobachtung setzt als Voraussetzung ein Beobachtungstraining, d.h. die fachliche Qualifizierung jedes bzw. jeder Beteiligten, voraus. Für die professionelle Durchführung der anderen Verfahren (Sozialtraining, Arbeitsproben etc.) ist ebenfalls eine entsprechende Qualifikation bzw. Schulung erforderlich.

Die EA ist ein komplexes Bündel von Verfahren, das einen hohen Grad an Organisation und Prozesssteuerung erfordert. Zur Vorbereitung, Durchführung und Auswertung sollte ein entsprechendes Handbuch bzw. schriftlich ausgearbeitetes Programm vorliegen, das alle Aufträge/Übungen, Arbeitsblätter sowie die Organisationsmittel zur systematischen Verhaltensbeobachtung (Beobachtungsbögen, Bewerbungsbögen, Definitionen, Profile etc.) enthält. Die Verantwortlichen für den Prozess sollten festgelegt und allen bekannt sein.

Qualitätsmerkmale für die Qualifizierungsbausteine

Ein Qualifizierungsbaustein (QB) beschreibt Qualifizierungsergebnisse. Er beschreibt damit die Kompetenzen, über die jemand verfügt, wenn er den Baustein erfolgreich abgeschlossen hat. Er beschreibt eine in sich abgeschlossene Kompetenz, die jemand zur Ausführung bzw. Erledigung einer Aufgabe in einem Beruf braucht. Die beschriebenen Kompetenzen beziehen sich immer auf den Ausbildungsrahmenplan eines oder mehrerer Ausbildungsberufe (Berufsfeldbezug). Sie können sich auf mehrere Ausbildungsabschnitte beziehen und müssen sich nicht nur am ersten Ausbildungsjahr orientieren.

Ein QB bezieht sich auf das gesamte Spektrum der beruflichen Handlungskompetenz. Er berücksichtigt sowohl die fachlichen, die sozialen und persönlichen Kompetenzen als auch die Methodenkompetenz. Ein QB ist so formuliert, dass er für die Jugendlichen verständlich und für die Betriebe transparent ist. Es sollten möglichst keine oder nur wenige berufsbezogene Voraussetzungen notwendig sein, um das Qualifizierungsziel zu erreichen.

QB sind bei Bedarf in kleinere Einheiten untergliedert. Der zeitliche und inhaltliche Umfang der Bausteine muss so bemessen sein, dass die beschriebenen Qualifikationen für die Jugendlichen überschaubar sind und auch von ihnen im individuell notwendigen Förderzeitraum erworben werden können. Ein QB wird durch Unterweisungen, Projekt- und Gruppenarbeit, durch Arbeitsaufträge, durch Übungen und durch angeleitetes Selbststudium an verschiedenen Lernorten umgesetzt. Vorrang haben handlungsorientierte Methoden.

Die in dem Baustein beschriebenen Kompetenzen sind so operationalisiert, dass sie abprüfbar sind. Mit erfolgreichem Abschluss des Bausteins kann der Jugendliche / die Jugendliche daher die beschriebene Tätigkeit selbstständig ausführen. Dies wird anhand einer Leistungsfeststellung überprüft. Die Leistungsfeststellung kann sowohl durch eine Prüfung als auch durch eine kontinuierliche Tätigkeitsbewertung erfolgen. Wird eine Prüfung durchgeführt, so erfolgt diese, nachdem alle Elemente erfolgreich absolviert wurden. Prüfungsinhalte müssen zwingend im Qualifizierungsbaustein vermittelt worden sein. Die praktische und ggf. theoretische Prüfungsaufgabe sowie der zeitliche Umfang der Prüfung sind Bestandteil des Qualifizierungsbildes. Die Beurteilung erfolgt nach vorher festgelegten Kriterien. Den Teilnehmenden werden diese Kriterien bekannt gemacht. Wird der Leistungsnachweis erbracht, erhält der Jugendliche ein Zeugnis entsprechend der Vorgaben der BAVBVO. Auf Antrag des Anbieters der Ausbildungsvorbereitung bestätigt die zuständige Stelle die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 BAVBVO.

Unter Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb wird eine regelmäßige und organisierte Form der Zusammenarbeit verstanden, die das Ziel verfolgt, Jugendliche auf eine Berufsausbildung oder qualifizierte Beschäftigung vorzubereiten. Je nach Ausprägung der Zusammenarbeit schließt sie auch die Abstimmung zu methodischen und konzeptionellen Fragen und Mitarbeit in lernortübergreifenden Gremien mit ein.

Für die Akquisition von Kooperationsbetrieben werden qualifizierte Mitarbeiter/innen der Träger eingesetzt. Jugendliche sind aktiv an der Suche nach Betrieben zu beteiligen. Der Akquisition muss ein gesteuertes Verfahren zugrunde liegen. Als Steuerungsinstrument eignet sich eine Betriebsdatenbank.

Praktikumbetriebe werden anhand definierter Kriterien ausgesucht und bewertet. Es lassen sich unterscheiden: Schnupperpraktika, Orientierungspraktika und Qualifizierungspraktika (einschließlich der Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen). Die Kriterien sind den Jugendlichen bekannt zu machen.

Der Träger gewährleistet eine passgenaue Zuordnung von Jugendlichen zu Betrieben. Das Praktikum wird individuell mit jedem Jugendlichen vorbereitet. Zwischen Träger, Betrieb und Jugendlichen / Jugendlicher wird ein schriftlicher Praktikervertrag geschlossen.

Der Träger unterstützt den Betrieb bei administrativen Aufgaben, die mit einer betrieblichen Qualifizierung / einem Praktikum verbunden sind. Existiert ein Trägerverbund, ist das Verfahren zur Durchführung und Begleitung von Praktika unter den Trägern abzustimmen. Der Träger stellt eine personelle Kontinuität des Begleitpersonals (in der Regel durch Bildungsbegleiter/-innen) sicher. Träger und Betrieb sprechen die betrieblichen Qualifizierungs-/ Praktikumsinhalte ab und setzen ggf. abgestimmte Qualifizierungsbausteine um. Dokumentation und Auswertung der betrieblichen Phasen sind sicherzustellen.

Bildungsbegleitung plant, fördert/gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsver-

Qualitätsmerkmale für die Kooperation mit Betrieben

Qualitätsmerkmale für die Bildungsbegleitung

läufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Dies beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwischen den einzelnen Qualifizierungsebenen und -phasen, die bedarfsgerechte Begleitung bei Aufnahme einer neuen Qualifizierungsphase, einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowie eine Übergangsbegleitung zwischen den beteiligten Trägern (Netzwerk- und Qualitätsmanagement).

Mit Hilfe des individuellen Qualifizierungsplans, den die Bildungsbegleitung auf Grundlage der Ergebnisse aus der Eignungsanalyse gemeinsam mit dem Jugendlichen entwickelt, werden die individuellen Qualifizierungsverläufe organisiert, koordiniert, dokumentiert und fortgeschrieben.

8. Besonderer Förderbedarf von jungen Menschen mit Behinderung (Ergänzung zum Punkt 3.6)

Nach § 4 Abs. 1 SGB IX umfassen die Leistungen zur Teilhabe die notwendigen Sozialleistungen, um unabhängig von der Ursache der Behinderung „die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend der Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu sichern“, „die persönliche Entwicklung ganzheitlich zu fördern“ und „die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft ...zu ermöglichen oder zu erleichtern.“

Dazu gehören nach § 33 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX Leistungen zur Berufsvorbereitung. Bei der Auswahl der Leistungen sind „Eignung, Neigung, bisherige Tätigkeit sowie Lage und Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt angemessen“ zu berücksichtigen (§ 33 Absatz 4 Satz 1 SGB IX).

Für Jugendliche und junge Erwachsene die wegen ihrer Behinderung zwar besonderer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bedürfen (§ 98 Abs. 1 i.V.m. § 102 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1b SGB III) jedoch nicht auf eine besondere Einrichtung im Sinne des § 35 SGB IX für behinderte Menschen angewiesen sind, erfolgt die Förderung in wohnortnahen ambulanten Maßnahmen. Besteht ein besonders ausgeprägter Förderbedarf, erfolgt die Förderung in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 SGB IX.

Die besonderen Anforderungen an die Leistungserbringer sind in den §§ 20, 21 und 35 (für Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation) SGB IX benannt. Für die Umsetzung des Punktes 3.6 dieses Konzeptes (Zielgruppenspezifische Ausrichtung - Menschen mit Behinderung) bedeutet das insbesondere die Umsetzung nachstehender Inhalte.

Die berufsvorbereitende Bildung junger Menschen mit Behinderung erfordert in der Regel eine kontinuierliche persönliche Begleitung „aus einer Hand“ unter konstanten Rahmenbedingungen, die auch Orientierung und Sicherheit vermitteln. Ein Lernen in Beziehungen ermöglicht diesen jungen Menschen die Konzentration auf ihre Förderung und sorgt für zielführende Entwicklungsbedingungen. Diesem soll insbesondere durch die Funktion der Bildungsbegleitung Rechnung getragen werden.

Der Gesamtprozess der individuellen Rehabilitation wird von der Beratungsfachkraft mit dem behinderten Menschen entwickelt, begleitet und verantwortet. Die erforderlichen Maßnahmen und Leistungen werden in einem Eingliederungsplan festgeschrieben und entsprechend den Entwicklungen fortgeschrieben.

Die Maßnahmeträger in wohnortnahen ambulanten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sollen die Inhalte des Eingliederungsplans durch Nutzung der regionalen und ambulanten Netzwerke der Rehabilitation, regionaler schulischer und beruflicher Förderangebote sowie betrieblicher Praktika im Rahmen der Festlegungen im Qualifizierungsplan umsetzen.

In Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation (§ 35 SGB IX) werden die Inhalte des Eingliederungsplans durch das Instrument der „Individuellen Förder- und Qualifizierungsplanung“ der Einrichtung mit ihrem differenzierten Förderangebot (z.B. Ausbildungswerkstätten, Förderberufsschule, Internatsangebote, Fachdienste) umgesetzt.

Rahmenvorstellungen

Allgemeine Grundsätze

Eine aktive Beteiligung der Teilnehmenden am Rehabilitationsprozess muss gesichert werden. Dazu gehören unter anderem als Voraussetzungen für das Gelingen der Maßnahme ihre verantwortliche Einbindung in die individuelle Rehabilitations-, Förderplanung als behindertenspezifische Ausgestaltung der Qualifizierungsplanung mit den Zielen der Stärkung ihrer Eigenverantwortlichkeit sowie Förderung ihrer Selbstbestimmung und die Möglichkeit der Mitwirkung im Sinne der §§ 21 Abs. 1 Satz 4 und 36 SGB IX.

8.1 Ergänzung zur Angebotsstruktur

Eignungsanalyse (EA)

Die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme beginnt mit einer behinderungsspezifischen, bis zu dreiwöchigen Eingangsdiagnostik als eine wesentliche Grundlage der Förderung und der fortschreibenden Verlaufsdagnostik. Das erfordert die Konzipierung einer prozessbegleitenden, sequentiellen Förderdiagnostik über die gesamte Maßnahmedauer, um eingliederungsrelevante Entwicklungspotentiale und –ergebnisse stabil zu erfassen. Dadurch werden gesicherte Aussagen zur Eignungs- und Neigungssynthese möglich sowie entwicklungsgeleitete Entscheidungen, die eine individuelle Berufswahl fundieren und absichern. Den unterschiedlichen Auswirkungen der Behinderungen der jungen Menschen entsprechend ist bereits in diesem Prozess das geeignete Fachpersonal einzusetzen.

Grundstufe

Die Grundstufe dient der Entwicklung einer beruflichen Orientierung und Findung. Sie dauert im Grundsatz 6 Monate. Ziel ist die Förderung der Ausbildungsreife, bzw. der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine Übergangsqualifizierung. Orientiert an berufsfeldspezifischen Kompetenzen kommt insbesondere in dieser Phase der Entwicklung der Potentiale, der Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenz eine besondere Bedeutung zu. Eine nahtlose Verzahnung mit der Förderstufe ist entsprechend dem individuellen Förderbedarf erforderlich. Diese Förderung erfolgt unter der Anwendung von sonderpädagogischen Methoden mit Unterstützung ambulanter und stationärer Reha – Fachdienste, um aus der jeweiligen Behinderung resultierende, spezifische Barrieren beseitigen zu können.

Förderstufe

Die Förderstufe dient der Entwicklung beruflicher Grundfertigkeiten. Sie ist für Menschen mit Behinderungen nahtlos mit der Grundstufe zu verzahnen, um Misserfolgserlebnisse durch Abgrenzungen zu vermeiden. Ebenso ist der Übergang in eine Ausbildung und / oder Übergangsqualifizierung nahtlos zugestalten.

Übergangsqualifizierung

Eine behinderungsgerechte Übergangsqualifizierung dient der vertiefenden Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (ggf. mit besonderen Hilfen) oder dem Übergang in Arbeit. In letzterem Fall gilt ein besonderes Augenmerk vor allem der Integration und Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben.

In dieser Phase wird die Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt gefördert und stabilisiert. Unterstützung erhält sowohl der behinderte junge Mensch als auch der einstellende Betrieb.

Inhalte dieser Phase sind:

- Die Übernahme in einen Betrieb mit arbeitsbegleitenden Stabilisierungsmaßnahmen.
- Die Begleitung und Unterstützung einer vermittlungsorientierten Qualifizierung in einem Betrieb, möglichst am späteren Wohnort des behinderten Menschen. Wenn notwendig und vom Betrieb für eine Übernahme gefordert, werden festgestellte betriebsorientierte Qualifikationsdefizite erneut in der Maßnahme/Einrichtung bearbeitet und abgebaut.
- Die Durchführung von notwendigen Zusatzqualifizierungen in einem die Berufstätigkeit ergänzenden Berufsfeld für eine erfolgreiche betriebliche Übernahme.

Die Stabilisierungsstufe richtet sich an junge Menschen mit Behinderung, denen die Aufnahme einer Ausbildung gelungen ist.

Stabilisierungsstufe

Ziel ist die Sicherung, Stabilisierung und Festigung betrieblicher Ausbildungsphasen, betrieblicher Ausbildungen und / oder einer Arbeitsaufnahme.

Ziel Stabilisierungsstufe

Die spezifischen Auswirkungen von Behinderungen erfordern bei Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung oder Arbeit sowohl eine individuelle Begleitung in Belastungssituationen als auch ergänzende Maßnahmen zur Stabilisierung der Persönlichkeit und des Umganges mit der Behinderung; hierzu können z.B. gehören:

Inhalt Stabilisierungsstufe

- Sicherung der Compliance,
 - kontinuierliche Medikamenteneinnahme,
 - nachhaltige Sicherung der Psychomotorik,
 - Akzeptanz der diagnosegeleiteten notwendigen Therapie
- Sicherung des Lerntransfers in die betriebliche Realität usw.

Stabilisierend erfolgt auch eine Beratung der Auszubildenden zur individuellen Ausgestaltung des Ausbildungsplatzes und des Ausbildungsumfeldes, z. B.

- Einsatz von (techn.) Hilfsmitteln,
- Beratung zur barrierefreien Gestaltung des Ausbildungsplatzes,
- Aufklärung über individuelle behinderungsbedingte Verhaltensspezifika,
- Beratung für eine ggf. behindertengerechte Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42 m HwO usw.

Die Hilfen sind bereits während der Maßnahme einzuleiten.

Die Stufe der Stabilisierung kann bis zu 3 Monaten dauern.

Dauer Stabilisierungsstufe

8.2 Ergänzung zu den Förder- und Qualifizierungssequenzen

Bei der schulischen Förderung von jungen Menschen mit Behinderungen ist besonders zu berücksichtigen, dass das Lernangebot der Schulen auf Kontinuität basiert, in Rahmenplänen gefasst sowie auf das Schuljahr ausgelegt ist. Der Besuch einer Berufsschule *mit sonderpädagogischer Ausrichtung*

Kooperation und Lernortverbund

ung (Förderberufsschule) ist in Einrichtungen (§35 SGB IX) als Voraussetzung und in wohnortnahen ambulanten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen soweit möglich sicher zu stellen.

Berufliche Tätigkeiten

Grundfer-

Qualifizierungsbausteine nach §§ 68 ff BBiG bieten flexible, individuelle Fördermöglichkeiten sowohl in der Grund- und der Förderstufe als auch in der Übergangsqualifizierung. Sie sollten einen zusammengehörigen Arbeitsprozess beinhalten und müssen in Einrichtungen (§ 35 SGB IX) und sollen in wohnortnahen ambulanten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen soweit möglich förderberufsschulisch realisiert sein. Die Vermittlung ihrer Inhalte orientiert sich an dem behinderungsbedingten Bedarf, insbesondere in Bezug auf Dauer der Förderung und der erforderlichen Methodik und Didaktik. Die Regelungen der §§ 64 ff BBiG / §§ 42 k-m HwO sind bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

Behinderungsspezifische Förderbausteine

Die Probleme junger Menschen mit Behinderung unterscheiden sich von denen sozial Benachteiligter oder Lernbeeinträchtigter durch eine anders und besonders geartete Verursachung, Charakteristik und Ausprägung. Bei den Störungen handelt es sich um primäre Behinderungen und/oder Folgewirkungen körperlicher Fehlbildungen und Erkrankungen mit ausgeprägten und nicht nur vorübergehenden Auswirkungen. Lernbeeinträchtigungen und soziale Benachteiligung können die Effekte zudem noch verstärken. Die aus diesen Behinderungen resultierenden Barrieren erfordern daher das Vorhalten besonderer Fachkonzepte, Methoden und Hilfsmittel zur Förderung der betroffenen Menschen und Sicherstellung ihrer beruflichen und sozialen Teilhabe. Solche sind beispielsweise:

- Information/Schulung bei fehlenden/mangelhaften Kenntnissen über die eigene Behinderung/Erkrankung sowie bezüglich eines angemessenen Umgangs hiermit,
- Aufbau gesundheitsförderlichen Verhaltens; Vermeiden von Rezidiven durch Beratung, Selbstbeobachtung und -kontrolle (Epilepsie, Diabetes, Psychische Behinderungen...),
- Bearbeitung fehlender/unzulänglicher Compliance bei Epileptikerkranken, Diabetikern, psychisch behinderten Menschen,...
- Umgang mit behinderungsspezifischen Einschränkungen bzgl. der Berufswahl, beispielsweise bei Epilepsien, Körperbehinderungen,...
- Organisation technischer Hilfen bei Körperbehinderungen, Dialysen,...
- Kompensation mangelnder Wegfähigkeit bei Sinnesbehinderungen, wie auch räumlicher und personeller Orientierungsprobleme bei Lernbehinderungen, bei neurologischen Störungen, psychischen Behinderungen,...
- Bearbeitung von Ängsten / fehlendem Selbstvertrauen durch Misserfolgs- und Ausgrenzungserfahrungen, Beziehungsunfähigkeit nach Gewalt-/ Missbrauchserfahrungen (z.B. Borderline),
- Abbau ausbildungsschädlichen/defizitären Sozialverhaltens (Hygieneprobleme, Unpünktlichkeit, Kommunikationsstörungen, Aggressivität...), Aufbau entsprechender Kompetenzen,
- Gewinnung/Informierung von Angehörigen zur Unterstützung der Rehabilitation.

8.3 Sonstige Regelungen

Behinderte Menschen, die aufgrund ihres Krankheitsbildes und -verlaufes in Zusammenhang mit einer fehlenden beruflichen Vita und den damit einhergehenden Auswirkungen der Behinderung älter als 25 Jahre sind, können ebenfalls nach dem vorliegenden Konzept gefördert werden.

Abweichend von der Personalrelation des Fachkonzeptes (für Lehrkräfte, Ausbilder und Sozialpädagogen) kann im Einzelfall ein Schlüssel von 1 : 6 für einen Personenkreis mit einem besonderen, individuellen Förderbedarf erforderlich sein und vereinbart werden (Prozessqualität).