

Vorwort

Die vorliegende Expertise entstand im Rahmen eines Auftrags des Bundesinstituts für Berufsbildung, bei dem das Good Practice Center - Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung angesiedelt ist. Zu den Aufgaben des Good Practice Centers gehören die Analyse der Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung sowie die Unterstützung der Kooperation und Kommunikation der Akteure im Handlungsfeld. In diesem Kontext wurde die vorliegende Expertise incl. Handlungsleitfaden zum Thema "Betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung" erstellt.

Der vorliegende Text befasst sich ausschließlich mit berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, die den Schwerpunkt auf eine „betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung“ legen. Hierunter werden Maßnahmen verstanden, die von der Bundesagentur für Arbeit oder anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen finanziert werden und deren Umsetzung durch Bildungsträger in enger Kooperation mit Betrieben der Wirtschaft erfolgt. Der fachpraktische Maßnahmeteil wird dabei weitgehend oder ausschließlich am betrieblichen Lernort und durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der betreffenden Betriebe durchgeführt.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 1 |
| 1. Entwicklungen in der Berufsausbildungsvorbereitung | 3 |
| 2. Betriebsnahe Konzepte aus der Sicht von Wissenschaft und Praxis | 5 |
| 3. Konzepte zur betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung | 8 |
| 3.1 Initiative „Wirtschaft und Jugend“ | 8 |
| 3.2 Grundausbildungslehrgang für Sek.-II-Absolventen und –Absolventinnen | 10 |
| 3.3 „FauB“ – Fit für Ausbildung und Beruf | 11 |
| 3.4 Integrative berufsvorbereitende Maßnahme von Arbeitsverwaltung und Schulverwaltung (BBE-Lehrgang in Kooperation mit der Berufsschule) | 13 |
| 3.5 „Ibis“ – Individuelle berufliche Integration von Sozialhilfeempfängern und – empfängerinnen | 14 |
| 4. Beschreibung betriebsnaher Konzepte der Berufsausbildungsvorbereitung | 16 |
| 5. Qualitätsstandards für betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung | 17 |
| 5.1 Dauer und zeitliche Lage der Praktika | 17 |
| 5.2 Anforderungen an Betriebe, Akquise-Verfahren und Auswahl | 18 |
| 5.3 Pädagogisches Konzept der Praktika | 18 |
| 5.4 Art der Tätigkeit in den Kooperationsbetrieben | 19 |
| 5.5 Abstimmung des Informationsflusses während der Praktikumszeiten | 19 |
| 5.6 Betreuung während der Praktika | 19 |
| 5.7 Unterstützungsangebote für Praktikumsbetriebe | 20 |
| 5.8 Qualifikation der eingesetzten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen | 20 |
| 5.9 Handlungsorientierte Vorbereitung der Jugendlichen auf das Praktikum | 21 |
| 5.10 Feststellung und Analyse der betrieblichen Lernchancen | 21 |
| 5.11 Formalisierte und standardisierte Informationssammlung | 21 |
| 5.12 Formalisierte Vereinbarungen zwischen Betrieb und Träger | 22 |
| 6. Handreichungen für die betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung | 23 |
| 6.1 (Gesprächs-)Leitfaden zur Akquise von Praktikumsplätzen | 23 |
| 6.2 Gesprächsleitfaden für Praktikumsbesuche (Erstbesuch) | 24 |
| 6.3 Gesprächsleitfaden zur betrieblichen Lernchancenanalyse | 25 |
| 6.4 Muster eines Praktikumsvertrages | 26 |
| 6.5 Checkliste zur Vorbereitung des Praktikums | 27 |
| 6.6 Checkliste zur Auswertung des Praktikums | 28 |
| 6.7 Muster für einen kooperativen Lernauftrag | 29 |
| 6.8 Zeugnismuster für betriebliche Praktikumszeugnisse | 30 |
| 7. Hinweise zu Fortbildungsangeboten | 31 |
| 8. Resümee | 32 |
| 9. Literaturverzeichnis | 33 |

1. Entwicklungen in der Berufsausbildungsvorbereitung

Die aktuelle Diskussion um eine Ausbildungsplatzabgabe für Betriebe, die nicht ausbilden, macht deutlich, dass weiterhin ein gravierender Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen besteht. So stehen zurzeit (Dezember 2003) 295.828 noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen um eine Lehrstelle nur 203.915 freie Ausbildungsstellen gegenüber. Um die knappen Ausbildungsplätze konkurrieren nach Alter und Bildung - vom Abiturienten¹ bis zum Haupt- oder Sonderschüler ohne Abschluss - sehr unterschiedliche Jugendliche. Regelmäßig bleibt zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres eine Vielzahl von Bewerbern und Bewerberinnen unversorgt zurück. Dabei haben insbesondere die Jugendlichen, die ohne klare Berufsorientierung und mit erkennbaren Defiziten in der Allgemeinbildung und im Sozialverhalten an den Ausbildungsstellenmarkt herantreten, die größten Schwierigkeiten eine Ausbildungsstelle zu finden.

Um auch jenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, denen es nicht gelungen ist, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten, eine Perspektive zu bieten, wurden im Laufe der Zeit vielfältige berufsvorbereitende Bildungsangebote entwickelt. Zielsetzung dieser Maßnahmen ist in der Regel die Integration in Ausbildung oder Beschäftigung. Neben den schulischen Maßnahmen wie Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr und ähnlichem sowie den Angeboten der Jugendberufshilfe zählen hierzu auch die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Allein letztere hatten im Dezember 2003 insgesamt einen Bestand von 113.093 Teilnehmern und Teilnehmerinnen zu verzeichnen. Dies macht die Dimension des Sektors berufliche Bildung deutlich und lohnt den genaueren Blick auf die Ausgestaltung und Umsetzungsform berufsvorbereitender Bildungsangebote.

Die sogenannten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit wurden bislang durch den Runderlass 42/96 geregelt. Die vier Maßnahmetypen orientierten sich im wesentlichen an der Ausbildungsreife bzw. am Bildungsbedarf der unterschiedlichen Zielgruppen.

- G- Lehrgang (Grundausbildungslehrgang) für berufsreife Teilnehmer und Teilnehmerinnen
- BBE-Lehrgang (Berufliche Eingliederung) für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche und junge Erwachsene
- F-Lehrgänge (Förderlehrgänge) für die Zielgruppe Behinderte
- Tip-Lehrgänge ("testen, informieren, probieren") als Vorschaltmaßnahme für Jugendliche und junge Erwachsene

¹ Wenn im Folgenden bisweilen nur die männliche Bezeichnung genannt wird, so geschieht dies aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung, gemeint sind aber stets beide Geschlechter.

Eine Differenzierung hinsichtlich der vorrangigen Lernorte war im Runderlass 42/96 nicht unmittelbar vorgesehen, z. B. Maßnahmen, die fachpraktische Bildungsinhalte schwerpunktmäßig in den Werkstätten der Bildungsträger vermitteln oder Maßnahmen, die bei der Vermittlung berufspraktischer Inhalte primär auf die Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieb setzen. Gleichwohl wurde in der Praxis ein und derselbe Maßnahmetyp betriebsnah oder als Werkstattdlehrgang umgesetzt.

Im Januar 2004 wird das neue Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, das für alle Maßnahmen gelten wird, die ab September 2004 starten. Ein wesentlicher Eckpunkt dieses neuen Konzeptes wird dabei die flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte sein. Der Lernort Betrieb wird explizit in Form der „betrieblichen Qualifizierung“ sowie der „arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung“ als wesentliches Element in die Konzeption und Umsetzung der Berufsvorbereitung einbezogen.

2. Betriebsnahe Konzepte aus der Sicht von Wissenschaft und Praxis

Betriebsnahe Konzepte in der Berufsausbildungsvorbereitung setzen besonders auf die Erfolgswirksamkeit des Lernorts Betrieb. Welche Vor- und Nachteile dem Lernort Betrieb regelmäßig zugeschrieben werden, soll an dieser Stelle untersucht werden. Des Weiteren werden Problemfelder, die im Zusammenhang mit dem Lernort Betrieb stehen, aufgezeigt.

Die Bedeutung des Lernorts Betrieb wird bereits in den Beschlüssen des Bündnisses für Arbeit und Ausbildung aus dem Jahr 1999 betont. Dort heißt es, die Praxisorientierung der Berufsausbildungsvorbereitung, besonders in Form einer umfangreichen Einbeziehung von Betriebspraktika, sei eine wichtige Voraussetzung für die Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung sowie der Verwertbarkeit der erreichten Qualifikation². Als Vorteile von Betriebspraktika werden neben der Initiierung von arbeitsweltbezogenen Lernprozessen auch die gezielte Vorbereitung auf den beruflichen Alltag mit seinen spezifischen Herausforderungen wie z. B. Tempo, Leistungsdruck, Kontakte mit Kunden und Mitarbeitern angesehen³. Zudem lernen die Betriebe durch Betriebspraktika die Jugendlichen kennen. So kann die Akzeptanz der Betriebe gegenüber den Jugendlichen auch mit Blick auf ein mögliches späteres Ausbildungsverhältnis gesteigert werden⁴. Besonders das letztgenannte Argument, das gerne als sogenannter „Klebeffekt“ bezeichnet wird, macht eine der Stärken des Lernorts Betrieb deutlich: Lernen und Arbeiten unter Realbedingungen trägt entscheidend zur tatsächlichen Integration in Ausbildung und Beschäftigung bei, da hier bereits in der (betrieblichen) Lern- und Arbeitsphase die wesentlichen Kontakte geknüpft werden. Die im Rahmen der Berufsvorbereitungsmaßnahme zur Verfügung stehende Zeit also kann im Hinblick auf die Anbahnung weiterführender betrieblicher Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse effektiv genutzt werden⁵.

Gericke weist darauf hin, dass gerade für schulmüde Jugendliche und junge Erwachsene der Lernort Betrieb Lernchancen vorhält, die eher zu spürbaren Lernfortschritten führen und infolgedessen motivationssteigernd wirken. Über einen Zugewinn an Motivation, Selbstvertrauen und Leistungsbereitschaft von Teilnehmern und Teilnehmerinnen an betriebsnahen berufsvorbereitenden Maßnahmen wird auch an anderer Stelle berichtet⁶. Zudem kann in Kooperation mit Betrieben den Jugendlichen ein wesentlich breiteres Spektrum von Ausbil-

² Vgl. Bündnis für Arbeit und Ausbildung, Beschluss vom 27. Mai 1999, Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener, Punkt 3.3.

³ So auch: BMBF (Hrsg.) Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, 2002, S. 197f.

⁴ Bündnis für Arbeit und Ausbildung, Beschluss vom 06. Oktober 1999, Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung, Punkt 5.4.

⁵ So im Ergebnis auch: Gericke, Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben, 2001, S. 10.

⁶ Vgl. Inbas, Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen, Bd. 1, 1999, S. 82.

zungsgängen und Ausbildungsinhalten angeboten werden als bei reinen Werkstattlehrgängen. Seitens der Jugendlichen besteht bei einem vergrößerten Angebot an Qualifizierungsinhalten eher die Chance, eine neigungsgerechte Wahl treffen zu können⁷. Mit der „Wiederbelebung“⁸ des Betriebes als Lernort für Benachteiligte wird somit insgesamt die Erwartung verbunden, nachhaltig die Chancen dieser Zielgruppe auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt zu steigern⁹.

Dass der Betrieb auch als Lernort für noch nicht ausbildungsreife Jugendliche geeignet ist, macht auch die Änderung des BBIG von Anfang 2003 deutlich.¹⁰ Neben den Bildungsträgern als klassische Maßnahmeträger der Berufsvorbereitung können nunmehr auch Betriebe in eigener Regie – durch gesetzliche Regelungen abgesichert – Jugendliche für Zwecke der Berufsausbildungsvorbereitung einstellen.

Unter fiskalischen Überlegungen ist noch auf einen weiteren Vorteil betriebsnaher berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen hinzuweisen: Betriebsnahe Maßnahmen sind in der Regel kostengünstiger als außerbetriebliche Bildungsmaßnahmen. Kosten für Werkstätten entfallen, es sind Einsparungen beim Personal möglich. Dies ist in Zeiten knapper Staatsfinanzen sicher ein nicht zu vernachlässigendes Argument.

Neben den vielfältigen Vorteilen, die der Lernort Betrieb im Kontext der Berufsausbildungsvorbereitung bietet, sind natürlich auch Nachteile nicht zu übersehen. So stellt sich die Frage, ob der Betrieb als ausschließlicher Lernort für die fachpraktische Qualifizierung im Rahmen der Berufsvorbereitung für die gesamte Zielgruppe „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ geeignet ist oder ob, je nach Umfang, Art und Ausprägung des Förderbedarfs, differenziert werden muss.

Für v. Bothmer ist betriebsnahe Berufsvorbereitung primär für Jugendliche geeignet, die als berufsreif bezeichnet werden können, die sich aber noch nicht für einen bestimmten Ausbildungsberuf entscheiden können oder aufgrund des Lehrstellenmangels noch keine Ausbildungsstelle bekommen haben¹¹. Gleichwohl plädiert er dafür, bei besonders benachteiligten Jugendlichen -so früh wie möglich- Erfahrungen betrieblicher Arbeitsrealität anzustreben¹².

⁷ Vgl. Gericke, Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben, 2001, S.9f.

⁸ Gericke, Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe (Forschungsbericht DJI, Arbeitspapier 3/2001), S.8.

⁹ Vgl. Gericke, Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe (Forschungsbericht DJI, Arbeitspapier 3/2001), S. 26.

¹⁰ Mit der Änderung des BBIG wurde erstmals der Regelungsbereich des BBIG um die Berufsausbildungsvorbereitung erweitert.

¹¹ Vgl. H. v. Bothmer in: Inbas: Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen, Bd.1, 1999, S.49f.

¹² Vgl. H. v. Bothmer in: Inbas: Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen, Bd.1, 1999, S.51.

Seitens der Betriebe ist zu fragen, welche Erwartungen sie mit der betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung verbinden. Werden die Jugendlichen als billige Arbeitskräfte betrachtet und eingesetzt, so würde dies nicht nur für die betroffenen Jugendlichen frustrierend sein, sondern hätte auch negative strukturpolitische Konsequenzen. So weist Gericke auf die Subventionierung von Betrieben hin, die Benachteiligte qualifizieren und/oder beschäftigen. Nach Ansicht von Gericke werden Zuwendungen als Produktivitätsausgleich nur von solchen Betrieben als attraktiv empfunden, die einen Produktivitäts- oder Modernisierungsrückstand haben. Durch die Subventionierung lässt der Modernisierungsdruck nach¹³.

Fraglich ist, wie die Betriebe auf die sich abzeichnende Konkurrenz der Bildungsträger und (Berufs-)Schulen um die betrieblichen Praktikumsplätze reagieren werden. In den Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und an Schulen ist der Praktikumsanteil ausgedehnt worden. Unternehmen werden nun mit Praktikumsanfragen geradezu überschwemmt. Um die Kooperationsbereitschaft der Betriebe als Partner für die betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung zu erhalten, werden deshalb besondere Anstrengungen hinsichtlich der Betreuung und Begleitung erforderlich sein. Wo allerdings die wirtschaftliche Situation besonders prekär ist, werden auch engagierte Bildungsträger Schwierigkeiten haben, ausreichend qualifizierte Praktikumsbetriebe für eine Zusammenarbeit zu gewinnen. So sind betriebsnahe Konzepte in der Berufsausbildungsvorbereitung in Ostdeutschland nur selten anzutreffen¹⁴.

Um den Lernort Betrieb möglichst optimal in die Berufsvorbereitung einzubinden, sollten systematisch die jeweiligen betrieblichen Lernchancen identifiziert und gestaltet werden. Zur Durchführung einer solchen „Lernchancenanalyse“¹⁵ ist jedoch ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft auf Seiten der Betriebe und eine hohe Kompetenz der beteiligten Bildungsträger erforderlich.

Mit Blick auf die pädagogische Effektivität des Lernortes Betrieb ist zu fragen, welche Unterstützung die betrieblichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Umgang mit benachteiligten Jugendlichen benötigen. So verfügen z. B. Handwerksmeister – trotz pädagogischer Schulung im Rahmen der Vorbereitung zur Meisterprüfung – in der Regel kaum über Informationen und Kenntnisse hinsichtlich der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf¹⁶.

¹³ Vgl. Gericke, Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben, 2001, S.10.

¹⁴ So führten z. B. die, an der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung -INKA- beteiligten Bildungsträger aus Ostdeutschland ausschließlich Werkstattlehrgänge durch. Inbas: Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen, Bd.1, 1999, S.81.

¹⁵ Zum Begriff der Lernchancenanalyse vgl.: G. Herz/A. Jäger, Lernmöglichkeiten im Betrieb entdecken, 2001, S.7f.

¹⁶ Vgl. U. Schaumann: Kontinuierliche Verbesserung pädagogischer Prozesse in der Aus- und Weiterbildung handwerklicher Führungskräfte, S. 53, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) „Alle mit ins Boot nehmen“ – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, 2003.

3. Konzepte zur betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung

Um einen Einblick über Formen betriebsnaher Berufsausbildungsvorbereitung zu geben, werden fünf Maßnahmekonzepte vorgestellt. Die Darstellung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es erfolgt eine exemplarische Darstellung ausgewählter Maßnahmetypen.

3.1 Initiative „Wirtschaft und Jugend“

Träger: Gesellschaft für Arbeitsmarkt und Strukturpolitik – Institut der Schleswig-Holsteinischen Unternehmensverbände e. V. (Gefas/UV)

Durchführungsort: Rendsburg

Bundesland: Schleswig-Holstein

Förderzeitraum: 17. November 2003 – 31. August 2004

Maßnahmezielsetzung: Feststellung der vorhandenen Qualifikationen und der Motivationslage, Vorbereitung auf die betriebliche Arbeit, praxisorientiertes Bewerbertraining, begleitender betrieblicher Unterricht, Unterweisung im Betrieb sowie Arbeit im Betrieb.

Kooperationspartner: Bundesagentur für Arbeit in Rendsburg, Betriebe in der Region

Zielgruppe: Jugendliche ohne Arbeit und Ausbildung im Geschäftsbereich der Agentur für Arbeit in Rendsburg

Anzahl Maßnahmeplätze: 30

Mitarbeitende: 1,5 Stellen Anleiter (insbesondere als Betriebsleiter bzw. –leiterin im Rahmen der Arbeitsfabrik), 1 Personalfachkraft

Konzeption und Umsetzung: Die Maßnahmeteilnehmer und –teilnehmerinnen werden durch die örtliche Bundesagentur für Arbeit dem Projekt zugewiesen. Das Projekt umfasst insgesamt 200 Projekttag, aufgeteilt auf 100 Theorietage (davon 27 Tage Unterweisung im Betrieb) und 100 Arbeitstage im Betrieb.

Die Maßnahme gliedert sich in drei Phasen. Am Anfang steht ein Theorieblock mit den Inhalten: berufliche Orientierung, Projektarbeit Bewerbungspraxis, betriebliches Grundwissen sowie die „Arbeitsfabrik“ im Vordergrund. Unter „Arbeitsfabrik“ wird eine von der Gefas und Partnern entwickelte Form der Projektarbeit verstanden, bei der sich die Teilnehmer und Teilnehmerinnen unter fachlicher Anleitung analog zu einem Produktionsbetrieb organisieren. Zielsetzung ist die Bewerbungsoptimierung bzw. die Integration in Ausbildung oder Beschäftigung. Wie in einem Produktionsbetrieb werden verschiedene Abteilungen (Beschaffung, Arbeitsvorbereitung, Produktion, Qualitätsmanagement, Vertrieb etc.) gebildet. So ist z. B. die Abteilung Arbeitsvorbereitung unter anderem für die Beschaffung der Materialien zuständig und verantwortlich, die für die Erstellung einer schriftlichen Bewerbung (Briefumschläge, Briefmarken etc.) benötigt werden. In der Vertriebsabteilung der „Arbeitsfabrik“ wird dann für die nötige Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Flyer erstellen, Projekt durch Pressearbeit bekannt machen) gesorgt.

Die Anleiter und Anleiterinnen im Rahmen der „Arbeitsfabrik“ verstehen sich als Betriebsleitung. Sie führen die Jugendlichen mit einem strukturierten System von Arbeitsaufträgen und Arbeitskontrollen an die notwendige selbstständige Handlungsfähigkeit heran, die betrieblicherseits von ihnen erwartet wird. In den Abteilungen der „Arbeitsfabrik“ wird, wie in der betrieblichen Praxis üblich, arbeitsteilig und mit Zielvereinbarungen gearbeitet.

Nach den Erfahrungen der Gefas werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen durch die „Arbeitsfabrik“ im Hinblick auf ihr Arbeitsverhalten optimal auf die Erwartungen der (Praktikums-)Betriebe vorbereitet.

Im Anschluss an den Theorieblock erfolgt eine mehrwöchige Unterweisung in dienstleistungsorientierten Betrieben der Region. Ziel ist, die Teilnehmenden im Dienstleistungsbereich anzulernen und sie mit den Anforderungen wie Arbeitszeiten, Arbeitsabläufen, Handhabung von Rechten und Pflichten sowie Ordnung und Pünktlichkeit vertraut zu machen. Die betriebliche Unterweisung geht über in die Phase Praktikum „Arbeit im Betrieb“.

Im Vorfeld der betrieblichen Maßnahmephasen wird für jeden Teilnehmer bzw. für jede Teilnehmerin ein Qualifikationsprofil erstellt sowie ein teilnehmerbezogenes Arbeitsplatzanforderungsprofil ermittelt. Zur Durchführung der betrieblichen Phasen wird ein Arbeitsplan erstellt, der die folgenden Punkte fixiert und dokumentiert:

- Konsens über die Zielsetzung der Unterweisung und Arbeit im Betrieb zwischen Betrieb, Teilnehmenden und Bildungsträger hinsichtlich der Inhalte:
Orientierung – Überblick
betriebliche Grundinformationen
Vertiefung – fachpraktische Unterweisung
Ablösung – Integration
- Die Arbeitsinhalte bzw. die Unterweisungsmodule werden durch einen Arbeitsnachweis, den der Teilnehmende zu führen hat und der vom Betrieb gegengezeichnet wird, dokumentiert.
- Abschluss eines Kooperationsvertrages zwischen Teilnehmenden und Betrieb zur Regelung der Rahmenbedingungen:
Dauer der Tätigkeit im Betrieb
Arbeitszeiten
Verantwortlichkeiten
Ansprechpartner
Anleitung

Weitere Informationen über dieses Projekt:

Gefas - Herrn Katenbrink
Kieler Straße 53
24768 Rendsburg
Tel: 04331-1319-11

3.2 Grundausbildungslehrgang für Sek.-II-Absolventen und –Absolventinnen

Träger: Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH (FAW)

Durchführungsort: Kiel

Bundesland: Schleswig-Holstein

Förderzeitraum: 15.10.2003 – 15.07.2004

Maßnahmezielsetzung: Vermittlung in Ausbildung oder Beschäftigung

Kooperationspartner: Bundesagentur für Arbeit in Kiel, Betriebe, berufsbildende Schulen

Zielgruppe: In der Maßnahme befinden sich Jugendliche und junge Erwachsene, die für eine Berufsausbildung geeignet sind und als Bewerber für Ausbildungsstellen bei der Berufsberatung geführt werden. Diese konnten noch nicht vermittelt werden oder haben ihre Berufsentcheidung noch nicht getroffen. Ausbildungsabbrecher können sich im Rahmen dieser Maßnahme auf eine neue Ausbildung vorbereiten und werden entsprechend motiviert. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen verfügen über folgende Vorbildung: Schulabbrecher ab Klasse 11, Schulabgänger mit Fachhochschulreife/Abitur, Studienabbrecher bis zum 24. Lebensjahr ohne Umschulungsanspruch.

Anzahl Maßnahmeplätze: 25

Mitarbeitende: 0,83 Sozialpädagogen sowie 0,83 Lehrkräfte (z.T. Honorarkräfte)

Konzeption und Umsetzung: Die Maßnahmeteilnehmer und –teilnehmerinnen werden durch die örtliche Bundesagentur für Arbeit dem Projekt zugewiesen. Soweit die Teilnehmer und Teilnehmerinnen berufsschulpflichtig sind, besuchen sie während der gesamten Maßnahmedauer an einem Tag in der Woche die Berufsschule. Dies gilt für den gesamten nachfolgend dargestellten Maßnahmeverlauf.

Am Anfang der Bildungsmaßnahme steht ein 6-wöchiger Einführungsblock beim Bildungsträger, der als Motivations- und Orientierungsphase bezeichnet wird und schwerpunktmäßig die folgenden Themen zu Inhalt hat: Einführung, Information, Motivation, Berufsorientierung, Bewerbertraining, Vermittlung von Informations- und Kommunikationstechniken sowie Vorbereitung auf das Praktikum und Vorbereitung der Projektarbeit.

Anschließend folgt die 5-monatige Vertiefungsphase, die im Wesentlichen in den Kooperationsbetrieben abgeleistet wird. Während dieser Zeit sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an 3 Tagen in der Woche im Praktikumsbetrieb und an einem Tag beim Bildungsträger und an einem weiteren Tag in der Berufsschule. Beim Bildungsträger werden an diesem Tag mit den Teilnehmenden ihre Erfahrungen im Praktikumsbetrieb ausgewertet. Es wird außerdem ein berufsbezogener Fachunterricht angeboten, der sich an den Bedarfen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen orientiert und auf die Unternehmen angepasst wird. Darüber hinaus nehmen die Teilnehmenden an einer Projektarbeit teil und erwerben berufsfeldübergreifende Teilqualifikationen, z. B. im EDV-Bereich.

Den Abschluss der Maßnahme bildet die 3-monatige Stabilisierungs- und Ablösephase, die durch wechselnde Theorie- und Praktikumsanteile gekennzeichnet ist.

Der Praktikumsanteil darf gemäß der Leistungsbeschreibung 75% der Maßnahmezeit nicht überschreiten. Die berufspraktische Unterweisung der Jugendlichen findet ausschließlich in

Kooperation mit ausbildungsberechtigten Betrieben statt. Dazu wird mit den betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen ein entsprechender Ausbildungsplan erstellt. Das Praktikum wird durch regelmäßige Praktikumsbesuche der pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Trägers begleitet. Der Lehrgang ist als berufsoffene Maßnahme konzipiert, so dass unter Berücksichtigung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt sowie der Neigungen der Teilnehmenden, ein weites Berufsspektrum angeboten werden kann.

Weitere Informationen über dieses Projekt:

FAW - Frau Keller
Fachbereich Jugend
Neuendorfer Str. 176, 08527 Plauen
Tel: 03741-704822

3.3 „FauB“ – Fit für Ausbildung und Beruf

Träger: Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft und andere Träger

Durchführungsorte: „FauB“ wird an ca. 25 Standorten in Hessen durchgeführt, davon mindestens ein Lehrgangsangebot je Schulamtsbezirk. Beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft sind dies die Standorte Michelstadt, Dieburg, Darmstadt, Groß-Gerau/Rüsselsheim, Frankfurt, Wiesbaden, Limburg/Weilburg, Wetzlar/Dillenburg/Biedenkopf sowie Alsfeld/Lauterbach.

Bundesland: Hessen

Förderzeitraum: 01.08.2003 – 30.06.2004

Maßnahmezielsetzung: Integration in Ausbildung oder Beschäftigung nach Abschluss der Maßnahme. Der externe Hauptschulabschluss wird für Teilnehmer, bei denen es realistisch erscheint, im Lehrgang mit zusätzlichen Angeboten vorbereitet.

Auftraggeber: Bundesagentur für Arbeit, Hess. Sozialministerium

Kooperationspartner: Abgebende Schulen, Berufsschulen, Staatliche Schulämter, Berufsberatung, regionale Betriebe

Zielgruppe: Jugendliche, die nach 9 Schulbesuchsjahren die allgemeinbildende Schule ohne oder mit sehr schwachem Hauptschulabschluss verlassen haben sowie sogenannte Frühabgänger oder Ausgeschulte. Nach dem hessischen Schulgesetz müssen diese an einer bestehenden, überwiegend schulisch geprägten Maßnahme des 10. Pflichtschuljahres teilnehmen und sind noch nicht ausbildungsfähig.

Anzahl Maßnahmeplätze: hessenweit 520, davon 240 beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft

Mitarbeitende: Sozialpädagogen (teilweise Psychologen) 1:12, Lehrkräfte auf Honorarbasis, Berufsschullehrer

Konzeption und Umsetzung: Die Maßnahme umfasst 11 Monate. In einer Vorbereitungsphase werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen ausgewählt. Die Auswahl der Jugendlichen erfolgt unter Einbeziehung der Lehrkräfte der abgebenden allgemeinbildenden und der beruflichen Schulen sowie der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Bundesagentur für Arbeit.

Während der Einführungsphase sind die Teilnehmenden für 4 Wochen an 5 Tagen in der Woche beim Bildungsträger, davon ist ein Tag für den regulären Berufsschulunterricht reserviert. In dieser Phase werden schwerpunktmäßig die individuellen Schlüsselqualifikationen herausgearbeitet, berufskundliche Einzelgespräche geführt und berufsorientierender Unterricht erteilt, auf das Betriebspraktikum vorbereitet sowie Grundkenntnisse in Deutsch, Mathematik, Wirtschafts- und Sozialkunde vermittelt.

Der berufsfeldvorbereitende Berufsschulunterricht findet grundsätzlich in den Räumen des Trägers statt. 6 Wochenstunden bzw. 240 Jahresstunden sind durch Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen abzudecken. Diese Lehrkräfte erteilen den berufsorientierenden Unterricht, der übrige Unterricht erfolgt durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Trägers.

Im Anschluss an die Einführungsphase folgt die Praktikumsphase mit Theorieanteil. Während dieser Zeit sind die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an 3 Wochentagen im Praktikumsbetrieb und an 2 Wochentagen beim Träger. Zum Abschluss der Maßnahme erfolgt nochmals ein intensives Bewerbertraining zur Unterstützung der Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung, sofern keine Übernahme durch den Praktikumsbetrieb möglich ist.

Ziel des Praktikums ist es, den Teilnehmenden Einblicke in das Berufsleben zu geben und neue Erfahrungen zu ermöglichen. Es soll darüber hinaus die berufliche und soziale Integration fördern. Die Betriebe sollen erste ausbildungsrelevante Grundfertigkeiten vermitteln.

Dies wird als ein Ziel im Rahmen eines individuellen Förderplans auch schriftlich fixiert. Parallel zum Praktikum werden beim Träger die Anforderungen des Ausbildungs- und Berufslebens thematisiert. Neben der Stärkung der Allgemeinbildung in Form von binnendifferenzierten Bildungsangeboten wird mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch intensiv an ihren Schlüsselqualifikationen gearbeitet. Sie sollen zur aktiven Gestaltung ihrer beruflichen Zukunft sowie zu Eigenverantwortlichkeit im Hinblick auf ihr Planen und Handeln befähigt werden. Hierzu dient auch die seitens der Trägermitarbeiter und -mitarbeiterinnen geförderte aktive Auseinandersetzung mit dem Praktikum.

Weitere Informationen zu diesem Projekt:

BWHW - Herrn Klatta
Rheinstr. 94-96
64295 Darmstadt
Tel: (06151-2710-0)

3.4 Integrative berufsvorbereitende Maßnahme von Arbeitsverwaltung und Schulverwaltung (BBE-Lehrgang in Kooperation mit der Berufsschule)

Träger: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH (bfz)

Durchführungsort: Passau

Bundesland: Bayern

Förderzeitraum: Sept. 2002– Juli 2005

Maßnahmezielsetzung: Entwicklung und Stärkung der Methoden- und Sozialkompetenzen der Teilnehmenden sowie Verbesserung der bildungsmäßigen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Ausbildung/Beschäftigung.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen wie Durchhaltevermögen, Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Flexibilität sowie Einsatzbereitschaft. Außerdem sollen fachpraktische und fachtheoretische Grundkenntnisse vermittelt werden.

Kooperationspartner: Bundesagentur für Arbeit in Passau, Berufsschule, Betriebe

Zielgruppe: Die Zielgruppe besteht aus berufsschulpflichtigen Schulabgängern ohne bzw. mit sehr schwachem Hauptschulabschluss, die noch nicht ausbildungsfähig bzw. berufswillig sind.

Anzahl Maßnahmeplätze: 20

Mitarbeitende: 1 sozialpädagogische Fachkraft

Konzeption und Umsetzung: Die Maßnahme wird in enger Kooperation mit der örtlichen Berufsschule sowie den Betrieben der Region durchgeführt. Lerninhalte und Lernsequenzen werden eng zwischen den Beteiligten abgestimmt. Der Berufsschulunterricht findet an zwei Tagen in der Woche statt. Er umfasst 16 Unterrichtsstunden. Die Wochenzahl des allgemeinbildenden Unterrichts beträgt in der Regel 8 Stunden. Soweit die Teilnehmer und Teilnehmerinnen große Defizite in der deutschen Sprache aufweisen, kann der allgemeinbildende Unterricht zugunsten einer vertieften Sprachförderung um bis zu 2 Stunden pro Woche ausgedehnt werden. Der fachliche Unterricht steht in Beziehung zu den jeweiligen betrieblichen Praktika der Teilnehmenden.

Die Maßnahme gliedert sich in 3 Abschnitte. Die Orientierungs- und Motivationsphase dauert ca. 6 Wochen. In dieser Zeit besuchen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an zwei Tagen in der Woche die Berufsschule und sind in der restlichen Zeit beim Bildungsträger. In dieser Zeit wird mit den Jugendlichen intensiv an der Berufsorientierung, einschließlich einem Bewerbertraining, gearbeitet. Es werden unter anderem Kommunikations- und Arbeitsregeln eingeübt sowie Lerntechniken und Lernmethoden vermittelt. Das Betriebspraktikum wird ebenfalls gezielt vorbereitet: So werden Erwartungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an das Praktikum mit den Erwartungen der Betriebe abgeglichen, Ausbildungsinhalte festgelegt und persönliche Lernziele für die Praktika erstellt. Betriebs- und ausbildungstypische Konfliktsituationen werden thematisiert.

Im zweiten und dritten Teil der Maßnahme besuchen die Jugendlichen weiterhin an zwei Tagen die Berufsschule, die restliche Zeit sind sie im Betriebspraktikum. Dort werden sie

regelmäßig von den Trägermitarbeitern besucht und betreut. Die Praktikumsplätze werden durch die Trägermitarbeiter und -mitarbeiterinnen akquiriert. Dies geschieht in Absprache mit den Jugendlichen, deren Neigung und Eignung ebenso zu berücksichtigen sind wie die Gegebenheit des regionalen Arbeitsmarktes.

Das Betriebspraktikum dient der Aneignung fachspezifischer Fähigkeiten und Kenntnisse im gewählten Berufsfeld sowie dem Trainieren berufsadäquater Verhaltensmuster. Die Praktikumeinsätze dienen dem Ziel, die Wettbewerbsfähigkeit der Jugendlichen zu steigern und ihre Leistungsbereitschaft unter realen wirtschaftlichen Bedingungen zu stimulieren. Die Übernahme in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wird angestrebt. Die Entwicklung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wird in einem individuellen Förderplan mit dem Jugendlichen, der Lehrkraft in der Berufsschule und dem betrieblichen Ausbilder in regelmäßigen Abständen erörtert und fortgeschrieben.

Weitere Informationen zu diesem Projekt:

Bfz - Herrn Glück
Donaustauerstr. 115
93059 Regensburg
Tel: 0941-40207-28

3.5 „Ibis“ – Individuelle berufliche Integration von Sozialhilfeempfängern und –empfängerinnen

Träger: Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH (BNW)

Durchführungsort: Bad Zwischenahn

Bundesland: Niedersachsen

Förderzeitraum: 01.08.2003 – 31.07.2004

Maßnahmezielsetzung:

- Integration in Arbeit oder Ausbildung durch die Kombination aus geförderter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in regionalen Wirtschaftsbetrieben sowie überbetrieblicher Qualifizierung beim Bildungsträger.
- Steigerung, Erhaltung und Festigung der Ausbildungs- und Beschäftigungsmotivation durch ein hohes Maß an Flexibilisierung und Individualisierung im Rahmen der Maßnahmedurchführung
- Sozialpädagogische Begleitung und Beratung der Teilnehmenden, insbesondere Hilfestellungen zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen

Kooperationspartner: Landkreis Weser-Ems, regionale Betriebe

Zielgruppe: Arbeitslose Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre, die Sozialhilfe beziehen.

Anzahl Maßnahmeplätze: 20

Mitarbeitende: Sozialpädagogen

Konzeption und Umsetzung: Die Maßnahme stellt eine Kombination aus sozialversicherungspflichtigem Beschäftigungsverhältnis und Qualifizierung dar. Während der Maßnahme sind die Teilnehmenden sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Sie sind in der Regel an 4 Tagen in der Woche im Betrieb und an einem Wochentag beim Bildungsträger. In dieser Zeit werden berufsbezogene Schlüsselqualifikationen trainiert:

Bewerbertraining
Kommunikations- und Konflikttraining
Lern- und Methodentraining
Telefontraining

Mit den Teilnehmern und Teilnehmerinnen werden Deutsch- und Mathematikdefizite aufgearbeitet. Außerdem werden EDV-Anwenderkenntnisse vermittelt.

Im betrieblichen Beschäftigungsverhältnis haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, fachpraktisches Wissen zu erwerben. Da betriebliches Lernen zur Kompetenzentwicklung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerinnen nur beiträgt, wenn es nicht zufällig und situativ erfolgt, sondern systematisch und geregelt, werden hierüber regelmäßig Gespräche mit allen Beteiligten geführt. Ein wichtiges Instrument in diesem Zusammenhang ist der (optionale) Einsatz berufsbezogener, betriebsnaher Qualifizierungsbausteine. In ausgewählten Berufsfeldern (Einzelhandel, Bürobereich) werden durch diese Bausteine das fachpraktische Lernen im Betrieb sowie das fachtheoretische Lernen beim Bildungsträger synchronisiert. Der Betrieb übernimmt die Vermittlung der fachpraktischen Fähigkeiten. Die Fachtheorie wird je nach Gruppengröße beim Bildungsträger entweder im Unterricht oder mittels angeleitetem Selbstlernen vermittelt. Hierzu stehen den Teilnehmenden entsprechende Materialien zur Verfügung. Die erfolgreiche Absolvierung eines Qualifizierungsbausteins wird von Betrieb und Träger auf einem gemeinsamen Zertifikat bestätigt. Die Bestätigung der Qualifizierungsbausteine durch die IHK Hannover gemäß § 4 BAVBVO ist bereits erfolgt.

Weitere Informationen zu diesem Projekt:

BNW - Frau Pfitzner
Abt. Zentrale Aufgaben
Höfestr. 19-21
30163 Hannover
Tel: 0511-96167-77

4. Beschreibung betriebsnaher Konzepte der Berufsausbildungsvorbereitung

Um die unterschiedlichen Formen der betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung angemessen und systematisch beschreiben zu können, bedarf es eines festgelegten Kriterienkatalogs. Einen ersten Ansatzpunkt bildet hierzu der Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit¹⁷.

Im Qualitätsbereich „Besondere Phasen der Maßnahme und Integration in Ausbildung bzw. Beschäftigung“ wird als ein Qualitätskriterium der Punkt „Inhaltliche Ausgestaltung der Praktika“ aufgeführt. Dieses Kriterium ist in Unterpunkte gegliedert, die als Maßstab zur Qualitätsbeurteilung von Konzepten betriebsnaher Formen der Berufsausbildungsvorbereitung herangezogen werden können. Somit lassen sich aus dem Entscheidungsleitfaden Beurteilungsaspekte ableiten:

- Form der Auswahl der Kooperationsbetriebe für Praktika und Dauer der Praktika
- Gestaltung und Ausführung des pädagogischen Konzeptes der Praktika
- Art der Praktikanten-Tätigkeiten in den Kooperationsbetrieben
- Ausgestaltung der Kooperation, incl. der Abstimmung des Informationsflusses während der Praktikumszeiten
- Form der Betreuung während der Praktika (Vor- und Nachbereitung, fachliche und soziale Betreuung, Angebot Stützunterricht)
- Unterstützungsangebote für Praktikumsbetriebe

Ergänzend können als Beurteilungskategorien weitere Aspekte hinzugezogen werden:

- Wahl des Verfahren zur Akquise und Auswahl von Praktikumsbetrieben
- Qualifikation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungsträgers
- Form der Vorbereitung der Jugendlichen auf Praktikumsphasen (handlungsorientiert)
- Feststellung und Analyse der betrieblichen Lernchancen
- Informationssammlung (formalisiert und standardisiert)
- Form der Vereinbarungen zwischen Betrieb und Träger

¹⁷ Vgl. Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen; Dienstblatt-Runderlass 12/2002 vom 17. Dezember 2002

5. Qualitätsstandards für betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung

Mit Blick auf die oben vorgestellten Beurteilungskriterien werden Qualitätsstandards für die betriebsnahen Formen der Berufsausbildungsvorbereitung entwickelt.

5.1 Dauer und zeitliche Lage der Praktika

Sinnvoll ist, die Dauer und die zeitliche Lage der Praktika im Zusammenhang mit der Zielstellung der jeweiligen Praktika zu beurteilen. Orientierungspraktika zur Berufsorientierung und Berufsfindung sind idealerweise kürzer zu halten und an den Maßnahmenanfang zu setzen. Ihre Dauer sollte zwei Wochen¹⁸ nicht unterschreiten, um überhaupt einen Einblick in das Berufsfeld zu gewährleisten. Als Maximum sollten jedoch vier Wochen pro Berufsfeld nicht überschritten werden, da sonst der Aspekt der Berufsorientierung in den Hintergrund tritt.

Für Qualifizierungspraktika, das heißt für Praktika, bei denen der Aspekt der fachpraktischen Qualifizierung im Vordergrund steht, ist als minimale Dauer ein Zeitraum von sechs Wochen anzusetzen, da insbesondere bei leistungsschwächeren Jugendlichen sonst nicht von einer echten Qualifizierung ausgegangen werden kann. In Abhängigkeit vom Qualifizierungsziel, vom Qualifizierungsinhalt sowie der Zielgruppe sind somit auch umfangreichere Praktika denkbar. Bislang stellt jedoch § 61 Abs. 3 SGB III in der Regel die Grenze dar, wonach nicht mehr als 50% der Maßnahmedauer als Praktikumszeit ausgewiesen werden kann.¹⁹ In der Regel sollte sie an die Orientierungsphase anschließen, das heißt frühestens sechs bis acht Wochen nach Maßnahmebeginn. Ist die Berufsorientierung des Jugendlichen bereits abgeschlossen, kann diese an den Maßnahmenanfang gestellt werden.

Vertiefungspraktika schließlich dienen der Anbahnung von Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnissen. Hier gibt es keine feste zeitliche Grenze. Ob ein Praktikant / eine Praktikantin übernommen werden kann, hängt vom Verhalten der Praktikanten bzw. von den Beschäftigungsmöglichkeiten des Betriebes ab und weniger von der zeitlichen Dauer des Praktikums. Kennt der Betrieb den Praktikanten bereits, erscheint in der Regel ein Zeitraum von drei Monaten als ausreichend, um die Frage nach der Weiterbeschäftigung klären zu können. Vertiefungspraktika werden im allgemeinen an das Maßnahmeende gesetzt.

¹⁸ Bei den Wochenangaben wird stets von einem Vollzeitpraktikum ausgegangen. Sofern Schulungstage beim Träger in das Praktikum integriert sind, sind die Zeiträume entsprechend auszuweiten.

¹⁹ Anmerkung der Autorin: Diese Grenzziehung scheint jedoch eher ordnungspolitisch begründet zu sein als berufspädagogisch sinnvoll.

5.2 Anforderungen an Betriebe, Akquise-Verfahren und Auswahl

An Kooperationsbetriebe sind vielfältige Anforderungen zu stellen. Der Betrieb muss sich natürlich zuerst vorstellen können, den Teilnehmenden in den Betrieb zu integrieren und der Teilnehmende sollte von seiner Art und seinem Verhalten zum Betrieb "passen". Bei der Auswahl der Betriebe sollten außerdem folgende Kriterien von Betrieben erfüllt werden.

- Der Betrieb sollte das Berufsbild fachlich abdecken können.
- Es sollte ein qualifizierter Anleiter bzw. eine Anleiterin zur Verfügung stehen, der/die auch über die notwendigen zeitlichen Ressourcen verfügt, um einen Jugendlichen einweisen und unterweisen zu können.
- Idealerweise verfügen die betrieblichen Anleiter über eine berufspädagogische Grundqualifikation (Ausbildereignungsschein) oder sind offen für methodisch-didaktische Hinweise.
- Es sollten primär Betriebe als Kooperationspartner ausgewählt werden, die wirtschaftlich so gefestigt sind, dass eine Übernahme des Praktikanten in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis zumindest grundsätzlich möglich erscheint.
- Gleichzeitig sollten die Betriebe bereit sein, die Leistungsdefizite von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zumindest vorübergehend zu tolerieren.

Erfolgreiche Akquisen sind dadurch gekennzeichnet, dass ihnen systematisierte Strategien zugrunde liegen. Als hilfreich erweisen sich z. B. Akquise-Gespräche mittels Gesprächsleitfaden. Jede Betriebsansprache sollte schriftlich festgehalten und in einer Betriebsdatenbank gespeichert werden. So kann jederzeit zurückverfolgt werden, wann und durch wen ein Betrieb bereits angesprochen wurde. Die Akquise sollte nur durch trainierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erfolgen, die eine Nutzenargumentation aufbauen können sowie in der Einwandbegegnung geschult sind.

Die Auswahl der Betriebe orientiert sich neben den oben genannten Kriterien an der bestmöglichen Passung zwischen Betrieb und Teilnehmer bzw. Teilnehmerin. Um dies zu erreichen, müssen nicht nur ausführliche Informationen über die Betriebe und ihre fachlichen und überfachlichen Erwartungen an den Praktikanten bzw. die Praktikantin vorhanden sein, sondern auch ein ausgearbeitetes Qualifikationsprofil des jeweiligen Praktikanten.

5.3 Pädagogisches Konzept der Praktika

Als Mindeststandards für ein pädagogisches Konzept der jeweiligen Praktikumsphasen sind die folgenden Bestandteile anzusehen:

- Teilnehmerindividuelle Zielsetzung des Praktikums
- Ablaufplan mit sachlicher und zeitlicher Gliederung
- Angaben zur methodisch-didaktischen Umsetzung der fachpraktischen Inhalte
- Angaben zu den auszuführenden Tätigkeiten
- Angaben zu Art und Zeitpunkt von Zielkontrollen

5.4 Art der Tätigkeit in den Kooperationsbetrieben

Die Art der Tätigkeit im Praktikum ist in Abhängigkeit von der Zielstellung zu formulieren. Beim Orientierungspraktikum steht das Kennenlernen des Berufsbildes im Vordergrund. Demzufolge sind solche Tätigkeiten auszuwählen, die dem Praktikanten bzw. der Praktikantin einen Einblick in die betrieblichen Arbeitsabläufe ermöglichen.

Zielsetzung des Qualifizierungspraktikums ist der Erwerb von Qualifizierungen, die in der anschließenden Berufsausbildung verwertbar sind. Aus diesem Grund sollten sich die Tätigkeiten inhaltlich an dem Ausbildungsrahmenplan des entsprechenden Ausbildungsberufes orientieren. Die Arbeit mit Qualifizierungsbausteinen im Sinne von §§50 ff BBiG entspricht dieser Anforderung in besonderem Maße.

Vertiefungspraktika sollen bereits Gelerntes festigen und die Übernahme in Beschäftigung oder Ausbildung anbahnen. Im Hinblick auf die Art der Tätigkeit bedeutet dies, dass ein Mitarbeiter im Rahmen der üblichen Betriebsabläufe angestrebt werden sollte. Auch hier ist der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen nach der BAVBVO ratsam²⁰.

5.5 Abstimmung des Informationsflusses während der Praktikumszeiten

Zur Ausgestaltung der Kooperationsbeziehung gehört die wechselseitige Information über alle wesentlichen Aspekte der Praktikumsplanung sowie der Praktikumsumsetzung. Diese Informationen sollten in schriftlicher Form übermittelt werden.

Zur Abstimmung des Informationsflusses gehört, dass insbesondere Fehlzeiten der Teilnehmer im Praktikum dem Bildungsträger unverzüglich mitgeteilt werden. Der Träger stellt hierzu die entsprechenden Formulare zur Verfügung.

Während der Praktikumsphasen sollten regelmäßig (mindestens einmal pro Monat, bei Bedarf auch mehr) Gespräche über den Verlauf des Praktikums und die erreichten Lernziele zwischen allen Beteiligten stattfinden. Die Gesprächsergebnisse sind zu dokumentieren.

5.6 Betreuung während der Praktika

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen sind während der Praktikumsphase kontinuierlich zu betreuen. Im Rahmen regelmäßiger Praktikumsbesuche wird im gemeinsamen Gespräch (Betreuer bzw. Betreuerin im Praktikumsbetrieb, Teilnehmer/-in, Mitarbeiter/-in des Bildungsträgers) der Entwicklungsstand erörtert.

²⁰ Mehr Informationen zu diesem Thema im Internet unter: www.good-practice.de/bbigbausteine

Jugendliche mit besonderem Förderbedarf verfügen im Allgemeinen nicht über ein stabiles soziales Netz, das in Konfliktfällen Unterstützung anbieten kann. Deshalb ist neben der fachlichen Begleitung während der Praktikumsphase auch eine soziale Begleitung erforderlich. Die Betreuenden beim Bildungsträger sollten hierfür als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Sinnvoll sind feste Betreuer- Sprechzeiten beim Träger. Für Notfälle sollte auch eine telefonische Erreichbarkeit des Betreuers bzw. der Betreuerin gewährleistet sein.

Während der Praktikumsphasen sollten die Teilnehmer einmal wöchentlich in den Räumen des Bildungsträgers zusammen kommen. Im Rahmen der Teilnehmergruppe sollte eine regelmäßige Reflexion der Praktikumserfahrungen stattfinden. Individuelle Erfahrungen können so mit den Erfahrungen der anderen verglichen werden. Lösungsansätze für Konfliktsituation können gemeinsam mit der Gruppe entwickelt werden. Ein regelmäßiger Schulungstag bietet auch die Möglichkeit, fachliche Defizite durch das Angebot von Stützunterricht aufzufangen.

5.7 Unterstützungsangebote für Praktikumsbetriebe

Als Mindeststandard gilt, dass die pädagogischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungsträgers mit ihrem pädagogischen Wissen den Betrieben zur Verfügung stehen. Insbesondere bislang nicht-ausbildende Betriebe oder Betriebe ohne Erfahrung im Umgang mit der Zielgruppe „Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sind bei der Umsetzung der fachlichen Inhalte des Praktikums durch die Trägermitarbeitenden intensiv zu betreuen. Dies bedeutet, der Träger sollte über das besondere Lernverhalten der Jugendlichen informieren. Gemeinsam mit dem Betrieb erarbeitet der Träger einen Unterweisungsplan und entwickelt Vorschläge für das methodisch-didaktische Vorgehen. Kooperative Lernaufträge werden nach Rücksprache mit dem Betrieb durch den Träger entwickelt. Der Träger stellt dem Betrieb einen Beurteilungsbogen zur Verfügung und ähnliches. Darüber hinaus sollte der Träger auch Unterstützung in formalen Angelegenheiten leisten, z. B. bei der Vorbereitung des Praktikumszeugnisses oder Hilfestellung beim Erwerb der Ausbildungsberechtigung.

5.8 Qualifikation der eingesetzten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die eingesetzten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungsträgers sollten über eine Doppelqualifikation verfügen. Sie sind pädagogisch ausgebildet, haben jedoch auch Arbeitserfahrung außerhalb des Bildungsbereichs gesammelt, idealerweise durch eine duale Berufsausbildung. So sind sie mit der Denkweise und dem Sprachgebrauch der Betriebe vertraut. Sie können Betriebsabläufe nachvollziehen, Praktikumsplatzbeschreibungen erstellen

und sind sachkompetente Gesprächspartner für die betrieblichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

5.9 Handlungsorientierte Vorbereitung der Jugendlichen auf das Praktikum

Zur handlungsorientierten Vorbereitung der Jugendlichen auf das Praktikum gehören als Mindeststandards: Erwartungsabfrage bei den Jugendlichen und Vergleich mit den Erwartungen der Betriebe, Rollenspiele zu kritischen Situationen im Betrieb, insbesondere zu Konflikten mit Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie ein Verhaltenstraining hinsichtlich des Umgangs mit Kunden. Weiterhin erforderlich sind ein Kommunikationstraining und ein praxisnahes Zeitmanagement, da Jugendliche mit besonderem Förderbedarf oft Schwierigkeiten haben, Termine einzuhalten. Im Idealfall sind all diese Elemente im Rahmen eines pädagogischen Gesamtkonzepts miteinander verknüpft wie beispielsweise bei der „Arbeitsfabrik“.²¹

5.10 Feststellung und Analyse der betrieblichen Lernchancen

Betriebliches Lernen ist dann besonders wirkungsvoll, wenn es zielgerichtet gesteuert wird. Hierzu bedarf es im Vorfeld einer systematischen Analyse der betrieblichen Lernchancen. Für diese Aufgabe sollten besonders erfahrene und – wenn möglich - mit dem jeweiligen Arbeitsfeld des Betriebes vertraute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Bildungsträgers eingesetzt werden. Um verwertbare Ergebnisse zu erhalten, sollten die Gespräche mittels eines Gesprächsleitfadens geführt werden. Zielvereinbarungen sollten das Gespräch abrunden. Das Ergebnis sollte mit dem Betrieb besprochen werden. Darauf aufbauend können zielgerichtet Praktikumsablaufpläne mit einer sachlich-zeitlichen Gliederung erarbeitet werden.

5.11 Formalisierte und standardisierte Informationssammlung

Formalisiert und standardisiert sollten mindestens die nachfolgenden Informationen vorliegen:

- schriftliche Anwesenheitslisten
- schriftliche Gesprächsnotizen
- schriftliche Beurteilungen durch den Betrieb
- schriftliche Praktikumsplatzbeschreibung
- schriftliches Qualifikationsprofil des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin
- Betriebsdatenbank beim Träger mit den wichtigsten Informationen über den Betrieb

²¹ s. Kapitel 3.1 "Initiative Wirtschaft und Jugend"

5.12 Formalisierte Vereinbarungen zwischen Betrieb und Träger

In Schriftform, müssen mit einer zeitlichen und sachlichen Gliederung vorliegen:

- Praktikumsverträge
- Praktikumsablaufplan

Daneben sollte der Betrieb nach Absprache das Führen eines Berichtsheftes mit den täglichen Einträgen überwachen.

6. Handreichungen für die betriebsnahe Berufsausbildungsvorbereitung

Die vorgestellten Handreichungen und Checklisten zur Umsetzung betriebsnaher Formen der Berufsausbildungsvorbereitung sollen anregen, berufsvorbereitende Angebote in enger Kooperation mit Betrieben zu strukturieren und zu gestalten. Sie sind als praktische Arbeitshilfen zu verstehen und wurden nach Anregungen durch die unter Kapitel 3 dargestellten Träger und Projekte entwickelt. Die Darstellungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Wissenschaftlichkeit.

6.1 (Gesprächs-)Leitfaden zur Akquise von Praktikumsplätzen

Betriebe haben unterschiedliche Gründe, Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen oder auch nicht. Bevor die Mitarbeitenden des Bildungsträgers mit potentiellen Praktikumsbetrieben in telefonischen, schriftlichen oder persönlichen Kontakt treten, sollten sie ihr Anliegen gut vor – und später auch nachbereiten. Dazu sind die folgenden Punkte wichtig.

- Namentliche Begrüßung
- Hinweis geben, wie man auf den Betrieb - positiv - aufmerksam geworden ist (z. B. bei einem Dienstleistungsbetrieb hat man als Privatperson ggf. bereits positive Erfahrungen mit dem Betrieb gemacht)
- Kurze Vorstellung des Projektes und des Bildungsträgers (ggf. Info-Material, Visitenkarte hinterlegen)
- Hervorheben, dass man bestrebt ist, ein hohes Maß an Praxisnähe im Rahmen der Bildungsmaßnahme zu erzielen und deshalb eine intensive Zusammenarbeit mit Betrieben der Wirtschaft in Form von Praktika angestrebt wird
- Vorteile der Praktika darstellen
- Betreuung und Vorbereitung der Praktikanten durch Mitarbeiter des Bildungsträgers erläutern

Besteht seitens des Betriebes ein Interesse, so kann ein Besuchstermin vereinbart werden. Idealerweise könnte der Mitarbeitende des Bildungsträgers dazu bereits von einem potentiellen Praktikanten begleitet werden.

6.2 Gesprächsleitfaden für Praktikumsbesuche (Erstbesuch)

Kommt es zu einem Betriebskontakt, so sind folgende Punkte hilfreich. Diese sollten im Gespräch erläutert und geklärt werden.

- Begrüßung, für die Bereitschaft danken, einen Praktikumsplatz zur Verfügung zu stellen
- Kurze Vorstellung des Projektes (Zielgruppe und Zielsetzung)
- Vorstellung des Bildungsträgers und der eigenen Person (Info-Paket zusammen stellen: Flyer, sonstige Infomaterialien wie Pressespiegel, rechtliche Grundlagen und Visitenkarte)
- Einbindung des Praktikums in den Projektablauf erläutern (ggf. durch Plakate visualisieren)
- Kurze Darstellung, was bislang im Projekt inhaltlich geschehen ist (erläutern, was die Teilnehmer in fachlicher und überfachlicher Hinsicht bereits im Projekt gelernt haben, natürlich nur soweit es für den Betrieb von Bedeutung ist)
- Erwartungen seitens des Betriebes an ein Praktikum sowie an den jeweiligen Praktikanten/Praktikantin in fachlicher/überfachlicher sowie persönlicher Hinsicht erfragen und schriftlich festhalten
- Möglichen Arbeitsplatz des Praktikanten/der Praktikantin zeigen lassen und mögliche formale Arbeitsanforderungen (z. B. spezielle Arbeitskleidung, Gesundheitszeugnis etc.) abklären
- Formale Aspekte des Praktikums klären (z. B. Verfahren bei Krankmeldung, unentschuldigtem Fehlen, Führen eines Anwesenheitsnachweises oder eines Berichtsheftes durch den Praktikanten/die Praktikantin, betrieblichen Ansprechpartner für Praktikant/Praktikantin und Bildungsträger bestimmen, schriftliche Praktikumsvereinbarung, regelmäßige schriftliche Beurteilung mittels eines Beurteilungsbogens, bei längerfristigen Praktika: Unterstützung bei der Erstellung eines Praktikumszeugnisses anbieten, regelmäßige Gesprächstermine vereinbaren)
- Inhaltliche Aspekte des Praktikums klären (z. B. Zielsetzung des Praktikums klären, Einsatzbereich des Praktikanten/der Praktikantin besprechen, zeitlichen Ablauf klären)
- Jederzeitige Ansprechbarkeit bei Schwierigkeiten inhaltlicher, formaler oder persönlicher Art im Zusammenhang mit dem Praktikum zusichern

Am Ende des Gespräches empfiehlt es sich, ein kurzes Gesprächsprotokoll anzufertigen und dem Betrieb zur Kenntnis zu schicken.

Neben Informationen zum Betrieb sollten grundlegende Informationen über den Betrieb in Erfahrung gebracht werden. Hilfreich können Werbe - Flyer, Marketing-Artikel, sonstige Informationsbroschüren oder der Internetauftritt des Unternehmens sein.

6.3 Gesprächsleitfaden zur betrieblichen Lernchancenanalyse

Im Rahmen einer betrieblichen Lernchancenanalyse wird durch ein Tiefeninterview mit dem Betriebsinhaber oder dem Geschäftsführer versucht, ein möglichst umfassendes Bild der Arbeits- und Lernanforderungen des Betriebes zu erstellen. Erfasst werden die Betriebsstruktur und Arbeitsorganisation, die berufsspezifischen Kenntnisse, die der Betrieb vermitteln kann sowie die damit verbundenen Lernanforderungen.

Im Interview sollten die folgenden Punkte²² angesprochen werden:

- Betriebsgröße (Anzahl der Mitarbeiter u. ä.)
- Welche Produkte/Dienstleistungen werden schwerpunktmäßig angeboten?
- Wie kann die Auftragstruktur im Betrieb beschrieben werden (gibt es z. B. regelmäßig wiederkehrende Aufträge? Wenn ja, welche?)
- Was sind typische Qualitätsfragen im Rahmen der betrieblichen Arbeit?
- Über welche Qualifikationen verfügen die Mitarbeiter (Ausbildung, Art der Ausbildung, Fortbildungen etc.)?
- Was erwarten Sie von einem durchschnittlichen Mitarbeiter in fachlicher/überfachlicher Hinsicht sowie im persönlichen Bereich?
- Wie ist der Betrieb organisiert im Sinne einer Aufbau- und Ablauforganisation? (z. B.: Gibt es ein Organigramm? Welche Arbeitsschritte umfasst ein normaler Arbeitsauftrag?)
- Welche Unternehmensziele gibt es (z. B. Unternehmensleitbild)?
- Welcher Führungsstil ist im Unternehmen vorherrschend?
- Wie und in welcher Weise findet Personalentwicklung im Betrieb statt?
- Wie würden Sie das Betriebsklima im Unternehmen beschreiben?
- Mit welchen Techniken/Arbeitsmaterialien wird vorrangig gearbeitet?
- Was kann man in diesem Betrieb besonders gut lernen? (in fachlicher, fachübergreifender sowie persönlicher /sozialer Hinsicht?)
- Was sind nach Ihrem Verständnis einfache/schwere Arbeitsaufgaben?
- Was muss ein Praktikant für Eigenschaften haben, damit Sie ihn in Ausbildung übernehmen?

Darüber hinaus sollte in Erfahrung gebracht werden, wie oft der Betrieb bisher ausgebildet hat bzw. wie oft Praktikanten betreut wurden. Hilfreich ist auch eine Auflistung bisheriger Probleme und Schwierigkeiten im Umgang mit benachteiligten Jugendlichen, sowie bisherige Strategien zur Verbesserung der Situation.

²² Vgl. G. Herz/A. Jäger: Lernmöglichkeiten im Betrieb entdecken, Dortmund 2001, S. 11f., Bildungswerk der Hess. Wirtschaft (Hrg.): Betriebe als Partner einer aktiven Arbeitsmarktpolitik – Tagungsreader: Dokumentation der Fachtagung vom 02.12.1998 in Marburg, S. 29f

6.4 Muster eines Praktikumsvertrages

Das Abschließen eines Praktikumsvertrages macht das Praktikum für beide Seiten zu einer offiziellen Angelegenheit. Ein Vertrag sollte mindestens die folgenden Angaben enthalten.

Praktikumsvertrag

zwischen
Bildungsträger, Anschrift (Träger)

und
Betrieb, Anschrift (Betrieb)

und
dem Praktikanten / der Praktikantin (Vorname und Name)

1. Aufgaben des Betriebes

- 1.1 Der Betrieb stellt im Rahmen der berufsvorbereitenden Maßnahme XXX einen Praktikumsplatz bereit.
- 1.2 Das Praktikum findet im allgemeinen an ... Tagen pro Woche statt, und zwar in der Zeit vom bis Ausgenommen sind eventuelle Blockunterrichts- sowie Urlaubszeiten. Die Arbeitszeiten des Praktikanten/der Praktikantin richten sich nach den betrieblichen Arbeitszeiten.
- 1.3 Mit der Anleitung und Betreuung des Praktikums beauftragt der Betrieb Frau / Herrn XXX .
- 1.4 Der vom Betrieb erstellte Praktikumsablaufplan mit seiner fachlichen und zeitlichen Gliederung ist Bestandteil dieses Vertrages und als Anlage beigefügt.
- 1.5 Der Betrieb stellt sicher, dass zu Beginn des Praktikums eine Unfallschutzbelehrung mit dem Praktikanten / der Praktikantin durchgeführt wird.
- 1.6 Der Teilnehmer/die Teilnehmerin hat keinen Anspruch auf eine Praktikumsvergütung.
- 1.7 Den Vertretern des Kostenträgers der Maßnahme ist nach vorheriger Anmeldung der Zutritt zu den Werkstätten und Schulräumen zu gestatten sowie entsprechende Auskünfte über den jeweiligen Leistungsstand des Praktikanten / der Praktikantin zu erteilen.
- 1.8 Nach vorheriger Absprache mit dem zuständigen Mitarbeiter/Mitarbeiterin des Bildungsträger kann das Praktikum mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. In begründeten Fällen besteht die Möglichkeit einer fristlosen Kündigung.
- 1.9 Der Praktikant/ die Praktikantin erhält nach Ablauf des Praktikums ein qualifiziertes Zeugnis.

2. Aufgaben des Trägers

- 2.1 Der Träger ist für die Betreuung des Praktikanten/der Praktikantin verantwortlich. Hierzu werden mit dem Betrieb regelmäßige Gespräche geführt. Ansprechpartner ist Herr/Frau XXX.
- 2.2 In begründeten Fällen, z.B. Arbeitsaufnahme bzw. Beginn einer Ausbildung des Praktikanten / der Praktikantin, kann der Träger die Vereinbarung fristlos kündigen.
- 2.3 Der Träger stellt sicher, dass der Praktikant / die Praktikantin während der gesamten Maßnahme bei dem zuständigen gesetzlichen Unfallversicherungsträger versichert ist.
- 2.4 Der Träger haftet nicht für vom Praktikanten / von der Praktikantin während des Praktikums verursachte Schäden.

3. Sonstiges:

Der Praktikant / die Praktikantin hat während des Praktikums einen Urlaubsanspruch von X Tagen. Die Urlaubstage sind zwischen dem Träger, dem Betrieb und dem Teilnehmer / der Teilnehmerin abzustimmen.

Ort, Datum

Unterschrift Betrieb Unterschrift Teilnehmer / Teilnehmerin Unterschrift Träger

6.5 Checkliste zur Vorbereitung des Praktikums

Auch Maßnahmeteilnehmer und –teilnehmerinnen müssen sich auf ein Praktikum vorbereiten. Dazu sollte vor Beginn des Praktikums genügend Zeit sein. Hilfreich kann dazu die folgende Checkliste sein, die der/ die zukünftige Praktikant(in) ausfüllen und beantworten sollte.

Checkliste: Vorbereitung des Praktikums

Notieren Sie sich schriftlich:

- Name des Praktikumsbetriebes
- Das Geschäftsfeld des Betriebes (die wesentlichen Produkte/Dienstleistungen)
- Adresse
- Telefonnummer (besonders wichtig bei Krankmeldungen!)
- Name des Ansprechpartners im Betrieb
- Arbeitszeiten

Notieren Sie sich schriftlich:

- Name der Bildungsmaßnahme, die Sie zurzeit besuchen
- Adresse des Bildungsträgers
- Name des Ansprechpartners beim Bildungsträger
- Telefonnummer, unter der der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin zu erreichen ist

Notieren Sie sich schriftlich, wie Sie zu dem Praktikumsbetrieb gelangen können.

Wenn Sie öffentliche Verkehrsmittel benutzen wollen, welche Bus-/oder Straßenbahnlilien müssen Sie benutzen? Welche Abfahrtszeiten müssen Sie beachten?

Falls Sie ein Gesundheitszeugnis oder ähnliches für Ihr Praktikum benötigen, besorgen Sie es vor Praktikumsantritt.

Erkundigen Sie sich, ob im Praktikumsbetrieb eine spezielle Arbeitskleidung benötigt wird (z. B. in Handwerksbetrieben) oder ob bestimmte Bekleidungsregeln zu beachten sind (z. B. weiße Kleidung im Gesundheitsbereich). Stellen Sie sicher, dass Sie bei Praktikumsantritt über die (Arbeits-)kleidung verfügen.

Schreiben Sie Ihre Erwartungen an das Praktikum auf.

Notieren Sie schriftlich, was Sie im Praktikumsbetrieb lernen wollen.

Zusätzliche Hinweise für die Zeit im Praktikum:

Berichtsheft

Nehmen Sie einen Notizblock oder ähnliches mit. Machen Sie sich am Ende des Arbeitstages bereits im Praktikumsbetrieb Notizen über das, was Sie an diesem Tag gemacht und gelernt haben. Übertragen Sie diese Notizen einmal wöchentlich in ein Berichtsheft.

Krankmeldung

Falls Sie wegen Krankheit oder ähnlichem nicht in den Betrieb gehen können, melden Sie sich sofort (das heißt vor oder spätestens zum Arbeitsbeginn) telefonisch im Betrieb krank. Melden Sie sich auch bei Ihrem Betreuer/Ihrer Betreuerin beim Bildungsträger krank. Gehen Sie anschließend zum Arzt. Wenn Sie krankgeschrieben werden, geben Sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) beim Bildungsträger ab! Informieren Sie den Betrieb sofort über die Dauer der Krankschreibung!

6.6 Checkliste zur Auswertung des Praktikums

Nicht nur während des Praktikums sollten Zwischenauswertungen mit Praktikumsbetrieb und Praktikant/in stattfinden, sondern auch nach Ablauf des Praktikums sollte dieses intensiv nachbereitet werden. Für die Mitarbeitenden der Maßnahme können dazu die folgenden Fragen hilfreich sein.

Checkliste: Auswertung Praktikum

- Liegt ein aussagekräftiges Berichtsheft vor? Ist es ordnungsgemäß ausgefüllt und vom Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin sowie dem / der betrieblichen Mitarbeiter/in unterschrieben?
- Ergeben sich bei Durchsicht des Berichtshefts Auffälligkeiten: Einsatz des Teilnehmers/der Teilnehmerin für nicht praktikumsrelevante Tätigkeiten oder ähnliches?
- Sind mit dem Betrieb Ausbildungsinhalte bzw. Lernziele vereinbart worden – wie sieht die Umsetzung aus? Wo gibt es weiterhin Defizite?
- Sind die Nachweise über die Anwesenheit des Teilnehmers/der Teilnehmerin an den Träger übermittelt worden? Sind sie vollständig? Gibt es Auffälligkeiten?
- Erfolgt die Krankmeldungen korrekt?
- Wie beurteilt der Betrieb den Praktikanten? Ist dem Betrieb ein Beurteilungsbogen zugegangen, der auch ausgefüllt wurde?
- Gibt es wiederkehrende Konflikte zwischen betrieblichen Mitarbeitern und dem Praktikanten/der Praktikantin? Wenn ja, welche? Wie könnten Trainingsmaßnahmen zum Umgang mit Konflikten aussehen?
- Ist der Betrieb darüber informiert, was der Teilnehmer/die Teilnehmerin in den Theoriephasen beim Träger/in der Berufsschule lernen? – Gibt es seitens des Betriebes Anregungen bezüglich entsprechender Unterrichtsthemen?
- Wie beurteilt der Betrieb seine wirtschaftliche Lage? – Anknüpfungspunkt für die Frage nach einer Übernahmemöglichkeit für den Teilnehmer/die Teilnehmerin.

Je nach Ergebnis können neue Ziele für den Förderungs- und Qualifizierungsplan des Teilnehmenden formuliert werden. Außerdem können die Eintragungen in der Betriebsdatei des Bildungsträgers aktualisiert werden und ggf. neue Absprachen mit der berufsbildenden Schule getroffen werden.

6.7 Muster für einen kooperativen Lernauftrag

Der nachfolgende Text stellt beispielhaft dar, wie in einfacher Form kooperative Lernaufträge für Teilnehmerinnen und Teilnehmer in betriebsnahen berufsvorbereitenden Maßnahmen gestaltet sein können. Er entstammt dem Berufsfeld "Einzelhandel" und ist als Arbeitsanweisung zu verstehen.

Arbeitsauftrag „Maßnahmen der Diebstahlsverbeugung“

Name (Teilnehmer/Teilnehmerin):

Name (Betreuer/Betreuerin beim Bildungsträger):

Name (Betreuer/Betreuerin im Betrieb):

Abgabedatum:

Info zum Arbeitsauftrag:

Ladendiebstähle stellen für den Einzelhandel ein großes Problem dar. Jährlich entstehen dem Handel erhebliche Schäden dadurch, dass Kunden „vergessen“, die ausgewählte Ware an der Kasse zu bezahlen. Um diese Schäden so klein wie möglich zu halten, wurde eine Vielzahl von technischen Gegenmaßnahmen entwickelt. Besonders wichtig ist aber weiterhin, dass das Verkaufspersonal aufmerksam ist. Geschulte Mitarbeiter erkennen kritische Situationen. Durch eine aufmerksame, aber taktvolle Beobachtung des Kundenverhaltens können Sie so Diebstähle verhindern.

Leitfragen:

1. Ermitteln Sie im Internet, wie hoch im letzten Jahr die Schäden durch Ladendiebstahl im deutschen Einzelhandel waren. Schreiben Sie die Ergebnisse auf.
2. Welche „technischen Gegenmaßnahmen“ wurden vom Handel zur Verhinderung von Ladendiebstählen entwickelt? Lesen Sie hierzu die entsprechenden Kapitel im Fachbuch XXX und beantworten Sie die Frage dann schriftlich.
3. Was glauben Sie, warum kommt es zu Ladendiebstählen? Schreiben Sie Ihre Vermutungen auf.
4. Wie hoch sind die Schäden, die Ihrem Praktikumsbetrieb jährlich durch Ladendiebstähle entstehen? Wie werden diese Schäden ermittelt? Sprechen Sie mit Ihrem Betreuer im Betrieb hierüber und schreiben Sie die Ergebnisse auf.
5. Ermitteln Sie, welche technischen Maßnahmen zur Verhinderung von Ladendiebstählen in Ihrem Praktikumsbetrieb getroffen werden. Was kosten diese Maßnahmen? Schreiben Sie die Ergebnisse auf.
6. Welche Situation macht es Ladendieben besonders leicht und wie kann man sie verhindern? Sprechen Sie mit Ihrem Betreuer im Betrieb hierüber und schreiben Sie die Ergebnisse auf.
7. Ein Ladendieb wird ertappt. Wie wird in Ihrem Praktikumsbetrieb dann weiter vorgegangen?

6.8 Zeugnismuster für betriebliche Praktikumszeugnisse

Nach Beendigung des Praktikums sollte der Betrieb dem Praktikanten/ der Praktikantin ein Zeugnis ausstellen. Dieses sollte wichtige Informationen über die Zeit im Betrieb beinhalten und hilfreiche Angaben für Bewerbungen beinhalten.

Praktikumszeugnis

Herr/Frau (*Name*), geboren am (*Datum*) in (*Ort*) hat in der Zeit vom TT.MM.JJ. bis TT.MM.JJ. ein Praktikum in unserem Haus (*Name der Firma*) absolviert. Das Praktikum ist Teil einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die durch den Bildungsträger (*Name des Bildungsträgers*) betreut wird.

Herr/Frau (*Name*) hat in dieser Zeit die folgenden Arbeitsbereiche/Abteilungen kennen gelernt:

- *Aufzählung Arbeitsbereiche/Abteilungen*

Er/Sie hat dabei die folgenden Tätigkeiten ausgeführt:

- *Aufzählung Tätigkeiten*

Herr/Frau (*Name*) hat die ihm/ihr übertragenen Tätigkeiten (*Leistungsbeurteilung*) ausgeführt.

Sein/Ihr Verhalten gegenüber Kunden/Vorgesetzten/Mitarbeitern war (*Beurteilung Sozialverhalten*).

Aufgrund der gezeigten Leistungen wird Herr/Frau (*Name*) zum TT.MM.JJ von uns in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis übernommen.

Wir freuen uns, die Zusammenarbeit mit Herrn/Frau *Name* demnächst fortsetzen zu können.

Alternativ

Leider konnten wir Herrn/Frau (*Name*) aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation nicht in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis übernehmen.

Wir wünschen Herrn/Frau (*Name*) für seinen/ihren weiteren Berufs- und Lebensweg alles Gute.

Ort, Datum

Unterschrift / Stempel der Firma

7. Hinweise zu Fortbildungsangeboten

Für das pädagogische Personal der Trägereinrichtungen, die für die Bundesagentur für Arbeit abH (ausbildungsbegleitende Hilfen) und BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen) durchführen, gibt es bereits seit Jahren ein umfangreiches Weiterbildungsangebot, das seitens der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird.²³

Entsprechende Qualifizierungen für das Trägerpersonal von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen werden seit Herbst 2003 angeboten, jedoch nicht flächendeckend. Dies ist besonders bedauerlich im Hinblick auf die vielen kleineren Trägereinrichtungen, die in diesem Bereich arbeiten und die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Größe für ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keine eigenen Seminarprogramme anbieten können. Hier nutzen die Mitarbeitenden häufig den Weg, sich über den "Bildungsurlaub" weiterzubilden. Außerdem besuchen sie häufig privat in ihrer Freizeit Fortbildungsangebote aus dem pädagogischen Bereich, besonders aus der Jugendberufshilfe. Teilweise stellen Bildungsträger ihre Angestellten auch zeitlich von der Arbeit frei. Die Kosten trägt dann der Mitarbeitende häufig selbst.

Hilfreiche Fortbildungen im Zusammenhang mit betriebsnaher Berufsausbildungsvorbereitung sind: Systemische Beratung, Kommunikationstraining, Gesprächsführung, Zielvereinbarung, Projektmanagement, Mediation, Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Ausbilddereignungsprüfung u.v.m. Hierzu sind regionale Recherchen im Internet sehr hilfreich.²⁴

Inhaltlich besteht ein Weiterbildungsbedarf im Zusammenhang mit der Ausgestaltung von betriebsnahen Formen der Berufsausbildungsvorbereitung vor allem in den folgenden Feldern:

- Optimierung der Konzepte zur Akquise von Praktikumsbetrieben
- Professionalisierung der Kooperationsbeziehung durch betriebliche Lernchancenanalyse und passgenaue Auswahl von Betrieb und Praktikanten
- Steigerung des Kooperationserfolgs – insbesondere durch eine systematische und verbindliche Lernortkooperation z.B. mit Hilfe von kooperativen Lernaufträgen oder betriebsnahen Qualifizierungsbausteinen.

²³ Diese werden durchgeführt von HIBA (www.hiba.de) und INBAS (www.inbas.com)

²⁴ Der Newsletter "Jugendsozialarbeit News" informiert regelmäßig über aktuelle Fortbildungsmöglichkeiten: <http://www.news.jugendsozialarbeit.de/EMailAbo.htm>

8. Resümee

Der Lernort Betrieb bietet Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf eine Vielzahl von Chancen. Die Vielfalt der vorgestellten Maßnahmen zeigt, dass auch in der Praxis diese Möglichkeiten gesehen und genutzt werden. Um die Qualität und den Erfolg betriebsnaher berufsvorbereitender Maßnahmen im Sinne eines qualitätssichernden Systems dauerhaft zu sichern, bedarf es jedoch Mindeststandards hinsichtlich der Konzeption, Umsetzung und Kontrolle dieser Maßnahmen.

Mit Blick auf die anstehenden Änderungen in der Durchführung der berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, wird die Frage nach Art, Umfang und Umsetzung von Betriebsnähe in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in den nächsten Monaten noch aktueller werden. Der vorliegende Text soll Anregungen liefern, wie Betriebsnähe konzeptionell geplant und umgesetzt werden kann.

Die aufgeführten Informationen können auch Mitarbeitenden der (Berufs-)Schulen und der Jugendberufshilfe hilfreiche Anregungen geben.

9. Literaturverzeichnis

Bildungswerk der Hess. Wirtschaft (Hrg.): Betriebe als Partner einer aktiven Arbeitsmarktpolitik – Tagungsreader: Dokumentation der Fachtagung vom 02.12.1998 in Marburg

BMBF (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf, 2002

Bündnis für Arbeit und Ausbildung: Beschluss vom 27. Mai 1999, Leitlinien zur Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener

Bündnis für Arbeit und Ausbildung: Beschluss vom 06. Oktober 1999, Empfehlung zur Verknüpfung von schulischer und außerschulischer Ausbildungs-/Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen; Dienstblatt-Runderlass 12/2002 vom 17. Dezember 2002

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): „Alle mit ins Boot nehmen“ – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, 2003.

Gericke: Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben, 2001

Gericke: Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe (Forschungsbericht DJI, Arbeitspapier 3/2001)

Herz/A. Jäger: Lernmöglichkeiten im Betrieb entdecken, 2001

Inbas: Betriebliche Realität in der Ausbildungsvorbereitung – Chancen und Grenzen, Bd. 1, 1999

Zusammenfassung: Expertise zur betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung

Es fehlen weiterhin eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen. So stehen jährlich immer mehr noch nicht vermittelten Bewerbern und Bewerberinnen freien Ausbildungsstellen gegenüber. Um auch diesen unvermittelten Jugendlichen eine Perspektive bieten zu können, wurden vielfältige berufsvorbereitende Bildungsangebote entwickelt.

Im Mittelpunkt dieser Expertise stehen besonders die sogenannten betriebsnahen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Dies sind Maßnahmen, die von der Bundesagentur für Arbeit oder anderen öffentlich-rechtlichen Institutionen finanziert werden und deren Umsetzung durch Bildungsträger in enger Kooperation mit Betrieben der Wirtschaft erfolgt. Der fachpraktische Anteil wird dabei weitgehend oder ausschließlich im Betrieb durchgeführt.

Betriebsnahe Konzepte in der Berufsausbildungsvorbereitung setzen besonders auf die Erfolgswirksamkeit des Lernorts Betrieb bei der Integration von unvermittelten Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit. Als spezifischer Vorteil des Lernorts Betrieb gilt unter anderem die gezielte Vorbereitung auf den beruflichen Alltag mit seinen Herausforderungen wie Leistungsdruck, kundenorientierte Kommunikation sowie Teamfähigkeit. Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist der sog. „Klebeeffekt“. In der betrieblichen Lern- und Arbeitsphase können die entscheidenden Kontakte geknüpft werden, die anschließend zur Integration in Ausbildung oder Beschäftigung führen. Als nachteilig gilt, dass der Lernort Betrieb nicht für alle Jugendlichen im gleichen Maße geeignet erscheint. Seitens der Betriebe besteht die Gefahr, dass die Jugendlichen als billige Arbeitskräfte betrachtet und eingesetzt werden. Fraglich ist auch, ob die Betriebe dauerhaft ausreichend Praktikumsplätze zur Verfügung stellen können, da die Nachfrage ständig steigt.

In der Expertise werden fünf verschiedene Modelle zur betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung vorgestellt: Die Initiative „Wirtschaft und Jugend“ aus Schleswig-Holstein, ein Grundausbildungslehrgang für Sek.-II-Absolventen und Absolventinnen ebenfalls aus Schleswig-Holstein, das Projekt „FauB“ –Fit für Ausbildung und Beruf aus Hessen, eine integrative berufsvorbereitende Maßnahme von Arbeitsverwaltung und Schulverwaltung aus Bayern sowie das Projekt „Ibis“ –Individuelle berufliche Integration von jungen Sozialhilfeempfängern und –empfängerinnen. Im Anschluss werden Qualitätsstandards für betriebsnahe berufsvorbereitende Maßnahmen identifiziert und inhaltlich definiert. Mit Hinweisen zu Fortbildungsbedarfen sowie verschiedene Handreichungen und Checklisten für die praktische Arbeit schließt die Expertise ab.