

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

12. Januar 2004

Neues Fachkonzept

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA)
hier: neues Fachkonzept

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA sind ein wichtiges Qualifizierungsinstrument, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Insbesondere die steigenden Anforderungen in den Ausbildungsberufen und eine veränderte Lage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stellen eine Herausforderung für die Berufsausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen dar. Die darüber hinaus gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Modellversuchsreihe der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sowie die Erweiterung des Geltungsbereiches des Berufsbildungsgesetzes um die Berufsausbildungsvorbereitung als eigenständigem Teil der Berufsbildung machen eine Weiterentwicklung des bisherigen Fachkonzeptes erforderlich.

Rahmenbedingungen

Die **Ziele** der Weiterentwicklung sind:

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

Ziele der Weiterentwicklung

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. Es ist vorgesehen, diese unter Berücksichtigung der Zielgruppen und der regionalen Bedingungen, differenziert nach Ausbildung und Arbeit, zu definieren.

Erfolgsbeobachtung Erfolgsbeobachtung hinsichtlich der Übergangsquote in Ausbildung und Arbeit sowie der Prozessqualität der Maßnahme ist von den Agenturen für Arbeit durchzuführen.

Eckpunkte der Weiterentwicklung Wesentliche Eckpunkte der Weiterentwicklung sind:

- Auflösung der Maßnahmekategorien,
- 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.

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

Zur Zielgruppe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA gehören in Abgrenzung dazu – 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.

Begleitforschung Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt. Ein Schwerpunkt ist die Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für junge Menschen mit Behinderung.

Es ist vorgesehen, das Fachkonzept entsprechend den Erkenntnissen anzupassen.

Für die Durchführung gelten die als **Anlage 1** beigefügten fachlichen Hinweise. Hinweise zur Verfahrensregelung sind der **Anlage 2** zu entnehmen.

Durchführung

Das Fachkonzept ist für die Planung von BvB mit Beginn ab September 2004 anzuwenden.

Aufhebung/Gültigkeit

Der Runderlass 42/96 vom 2. Mai 1996 Ila5 – 6430/6013.1/6304.3/6431/6432/6433/6434/6435/6436/6522.4/6533/6681/1250.1/1726.2/1957/4405.2/5014.1/5300/5356 wird aufgehoben.

Die BA-Info 10/2002 vom 11. September 2002 hat weiterhin Gültigkeit.

Im Auftrag

Stern

Inhaltsverzeichnis

Seite

Fachkonzept	5	Anlage 1
Rahmenvorstellungen		1.
Ausgangslage	5	
Modellversuch „Neue Förderstruktur“		5
Eckpunkte der Neuentwicklung		6
Zielsetzung und Aufgabe BvB	6	
Zielgruppe	6	
Allgemeine Grundsätze der Durchführung	7	2.
Angebotsstruktur	8	3.
Eignungsanalyse	9	3.1
Grundstufe	10	3.2
Förderstufe	10	3.3
Übergangsqualifizierung		10 3.4
Bildungsbegleitung	11	3.5
Zielgruppenspezifische Ausrichtung	11	3.6
Förderdauer	12	3.7
Qualifizierungsplanung		12 3.8

4.	Förder- und Qualifizierungssequenzen	13
4.1	Berufsorientierung/Berufswahl	13
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	13
4.3	Betriebliche Qualifizierung	14
4.4	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	14
4.5	Bewerbungstraining	15
4.6	Sprachförderung	15
4.7	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	15
Anlage 1	Fachkonzept	5
1.	Rahmenvorstellungen	5
	Ausgangslage	5
	Modellversuch „Neue Förderstruktur“	5
	Eckpunkte der Neuentwicklung	6
	Zielsetzung und Aufgabe BvB	6
	Zielgruppe	6
2.	Allgemeine Grundsätze der Durchführung	7
3.	Angebotsstruktur	8
3.1	Eignungsanalyse	9
3.2	Grundstufe	10
3.3	Förderstufe	10
3.4	Übergangsqualifizierung	10
3.5	Bildungsbegleitung	11
3.6	Zielgruppenspezifische Ausrichtung	11
3.7	Förderdauer	12
3.8	Qualifizierungsplanung	12
4.	Förder- und Qualifizierungssequenzen	13
4.1	Berufsorientierung/Berufswahl	13
4.2	Berufliche Grundfertigkeiten	13
4.3	Betriebliche Qualifizierung	14
4.4	Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung	14
4.5	Bewerbungstraining	15
4.6	Sprachförderung	15
4.7	Allgemeiner Grundlagenbereich und nachträglicher Erwerb des Hauptschulabschlusses	15
5.	Kooperation und Lernortverbund	15
	Träger	15
	Kooperation	16
	Verhandlungen mit Schulträgern	16
	Berufsschule	16

Eigene Klassen	16	
Sonstige Regelungen	16	6.
Gesetzliche Grundlagen	16	
Maßnahmeform	16	
Kooperation und Lernortverbund	15	5.
Träger	15	
Kooperation	16	
Verhandlungen mit Schulträgern	16	
Berufsschule	16	
Eigene Klassen	16	
Sonstige Regelungen	16	6.
Gesetzliche Grundlagen	16	
Maßnahmeform	16	
Maßnahmeorte	16	
Blindentechische und vergleichbare Grundausbildung	16	
16		
Begleitende Dienste	16	
Fachdienste ÄD/PD	17	
SGBVIII	17	
Teilnahmebescheinigung	17	
Personal	18	
Verfahrensregelungen	19	Anlage 2
VOL/A	19	
Modellversuch	19	
Erfassung in CoSach BB	19	
Statistik	19	
Buchung der Kosten	19	
Qualitätsmerkmale	20	Anlage 3
<u>Anlage 1</u> - Fachkonzept		

1. Rahmenvorstellungen

Mit dem "Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt" vom 23.12.2002 ist unter anderem die Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz aufgenommen worden. 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.

Ausgangslage

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 Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) in Kraft. Die Verordnung regelt die Ausstellung einer Bescheinigung über - nach dem Berufsbildungsgesetz im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung - erworbene Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit. Das BMBF wird die Kammern bitten, sämtliche Informationen zu **Qualifizierungsbausteinen** zur Verfügung zu stellen. Diese sollen beim **Good Practice Center (GPC) des BiBB** ins Internet gestellt werden. Der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH) entwickelt in gemeinsamen Vorhaben mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) aus 15 stark besetzten Handwerksberufen eigene Qualifizierungsbausteine für das Handwerk, die allen Kammern zur Verfügung gestellt werden und ebenfalls beim GPC im Internet abrufbar sein werden. Für die „IHK Berufe“ wird das BiBB beispielhaft Qualifizierungsbausteine entwickeln.

Modellversuch "Neue Förderstruktur"

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ hat im Rahmen des BMBF Programms "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf" (BQF -Programm) im September 2001 an 24 Modellversuchsstandorten in der Bundesrepublik ihre Arbeit aufgenommen. Ihr liegen in ihrer Zielsetzung die Leitlinien zur „Weiterentwicklung der Konzepte zur Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener“ der Arbeitsgruppe „ Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vom Mai 1999 zu Grunde. Die Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit finanziert, die Prozessbegleitung wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.neuefoerderstruktur.de.

In der Zusammenfassung der bisherigen Ergebnisse (im Vergleich zum bisherigen Konzept) können insbesondere folgende Erkenntnisse genannt werden:

- Erhöhung der Übergangsquoten in betriebliche, schulische oder außerbetriebliche Ausbildung ,
- Steigerung der Eigeninitiative,
- deutliche Verkürzung der 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.

Das positive Gesamtergebnis unterstreicht den notwendigen flächendeckenden Transfer dieses Konzepts.

Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ wird bis Ende 2005 an den bisherigen 24 Modellversuchsstandorten fortgeführt und auch weiterhin durch eine - vom BMBF geförderte - Prozessbegleitung des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH) unterstützt. Die inhaltlichen Schwerpunkte werden dabei der fortgeschrittenen Entwicklung angepasst und erstrecken sich insbesondere auf folgende Bereiche: verstärkte Zusammenarbeit mit allgemein- und berufsbildenden Schulen, Weiterentwicklung betriebsnaher Konzepte, Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen, Vertiefung von Wirkungsanalysen zur neuen Förderstruktur, Konzipierung spezifischer Förderkonzepte für behinderte Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund, verstärkte Berücksichtigung des Gender-Aspektes.

Eine Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit sowie eine Erhöhung der Eingliederungschancen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Arbeit sind insbesondere durch kooperative, binnendifferenzierte 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. Dieses unterstreicht auch die persönliche Verantwortung der Teilnehmer. Die Steigerung der Kundenzufriedenheit ist durch einen auf den tatsächlichen Bedarf des Teilnehmers/der Teilnehmerin abgestimmten Qualifi-

**Ziele und Aufgaben
BvB**

zierungsverlauf zu erzielen. Bildungsbegleitung hat die Teilnehmer / die Teilnehmerinnen durch eine hohe Betreuungsintensität hierbei wirksam zu unterstützen. Die Steigerung der Arbeitgeberzufriedenheit soll durch eine stärkere Betriebsnähe und eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft positiv beeinflusst werden. Die Erschließung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote soll durch Vermittlung von Qualifizierungsbausteinen erleichtert werden. Die Erschließung regionaler und überregionaler Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten soll durch eine verstärkte Stellenakquise erfolgen.

Eckpunkte der Weiterentwicklung

Die Bereitstellung eines auf die individuellen Voraussetzungen (Fähigkeiten, Kenntnisse und Neigungen) des einzelnen Jugendlichen abgestimmten Angebotes ist zwingend erforderlich. Förderkonzepte müssen an der Person ausgerichtet, flexibel und individuell gestaltet sein sowie eine betriebsnahe Qualifizierung bieten. 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 Angebotsspektrum geschaffen werden. Grundlage für eine individuelle Qualifizierungsplanung ist die Eignungsanalyse. Die inhaltliche Gliederung der Qualifizierung wird von Förder- und Qualifizierungssequenzen geprägt.

Zielgruppe

Zur Zielgruppe zählen insbesondere

- noch nicht berufsreife Jugendliche,
- 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.

2. Allgemeine Grundsätze der Durchführung

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

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

Individualisierung und Binnendifferenzierung

Die Eignungsanalyse erfasst die fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie die individuelle Motivation und stellt die Grundlage für die Qualifizierungsplanung dar.

Eignungsanalyse und Qualifizierungsplanung

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

Flexibilität und Durchlässigkeit

Die Umsetzung der Qualifizierungsplanung - in Absprache mit der Beratungsfachkraft - liegt während des gesamten Qualifizierungsverlaufes in der Verantwortung des Bildungsbegleiters. Individualisierung, Flexibilisierung und Durchlässigkeit in einem standardisierten System berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind hierbei Maßstab.

Kontinuierliche Bildungsbegleitung

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

Verzahnung

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. Im Unterschied zu Qualifikationen sind Kompetenzen lern- und trainierbare Verhaltensdispositionen. 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:

Förder- und Qualifizierungssequenzen

- Persönliche Kompetenzen (z.B. Motivation, Leistungsfähigkeit aber auch Selbstbild, Selbsteinschätzung, Werthaltung)
- Soziale Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Kooperation/Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit)
- Methodische Kompetenzen (z.B. Problemlösung, Arbeitsorganisation, Lernfähigkeit, Einordnung und Bewertung von Wissen)

- Lebenspraktische Fertigkeiten (z.B. Umgang mit Behörden, Umgang mit Geld, Hygiene, Tagesstruktur, Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Umgang mit Ämtern, Einkauf, Selbstversorgung, Erscheinungsbild, Freizeitgestaltung)
- interkulturelle Kompetenzen (Sprachkompetenz, Verständnis und Toleranz für andere Kulturen u.a. auch Religions-, Geschichtskennntnisse, Umgang mit fremden/ungewohnten Verhaltensweisen, Traditionen, Erscheinungsformen)
- IT- und Medienkompetenz (z.B. Fähigkeiten im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechniken).

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.

Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Abgestimmt auf die unterschiedlichen Zielgruppen werden vorhandene Kompetenzen gefördert und Defizite abgebaut, um einen möglichst schnellen und dauerhaften Einstieg in Ausbildung oder Arbeit zu erreichen. Die Förderung erstreckt sich deshalb auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Soweit notwendig beinhaltet dieses auch die Beseitigung formaler Hürden (Schulabschluss), die der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Beschäftigung entgegenstehen.

Sozialpädagogische Begleitung

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:

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

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

3. Angebotsstruktur

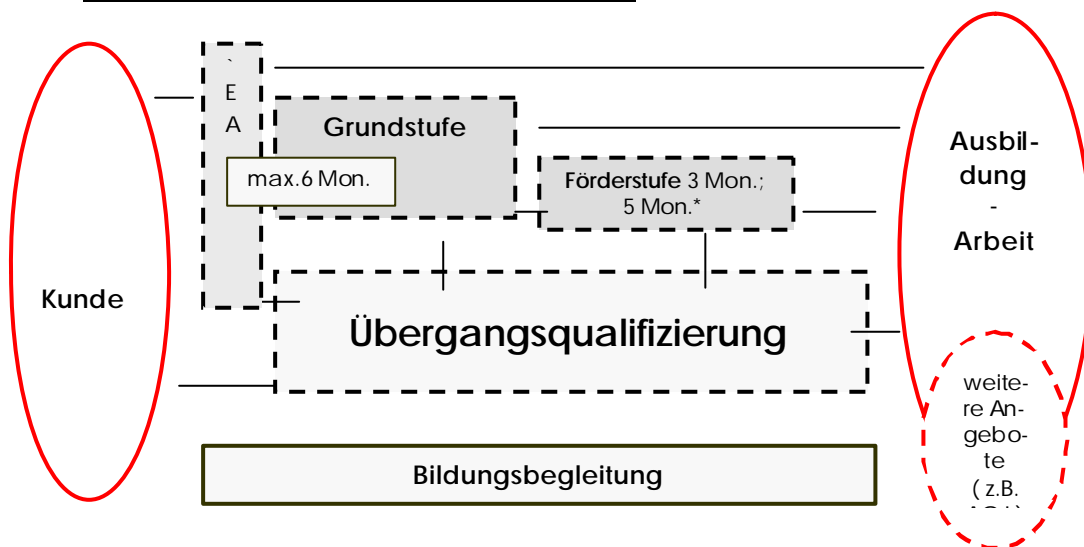
Das neue Konzept beinhaltet verschiedene, auf den Einzelfall abgestimmte **Qualifizierungsebenen**. Dazu zählen die

- **Eignungsanalyse**
- **Grundstufe** (Kernelement „Berufsorientierung/Berufswahl“)
- **Förderstufe** (Kernelement „berufliche Grundfertigkeiten“)

- **Übergangsqualifizierung** (Kernelement „berufs- und betriebsorientierte Qualifizierung“).

Vor der Teilnahme an einer Berufsausbildungsvorbereitung in der Grundstufe ist eine **Eignungsanalyse** mit dem Ziel einer realistischen Einschätzung von Berufswunsch und persönlichen Stärken vorzusehen. Die **Grundstufe** ist beendet, sobald der Teilnehmer / die Teilnehmerin eine Berufswahlentscheidung getroffen hat und über die erforderlichen persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit verfügt. Sollte die Ausbildungs- oder Beschäftigungsfähigkeit nach der Grundstufe noch nicht erreicht sein, ist eine weitere vorberufliche Qualifizierung in der **Förderstufe** vorgesehen. Wenn ein solcher 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.

Im Sinne einer starken 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.



*Menschen mit Behinderung; EA – Eignungsanalyse

3.1 Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse

Ziel der Eignungsanalyse ist die Erstellung eines Stärken-Schwächen-Profiles. Die Teilnehmer erhalten darin Unterstützung, ihren eigenen Entwicklungsstand zu erkennen und die Verantwortung für ihr Lern- und Arbeitsverhalten sowie ihre Persönlichkeitsentwicklung zu übernehmen. Darüber hinaus sollen sie in die Lage versetzt werden, sich entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten und Eignungen 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 Bildungsbegleiter ein Qualifizierungsplan erstellt, der nach Abstimmung mit den am Prozess beteiligten Personen durch den zuständigen Berater zu genehmigen ist.

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. Eine systematische Verhaltensbeobachtung erfordert definierte Merkmale und Verhaltensweisen, die Trennung von Beobachtung und Bewertung, eine fundierte Dokumentation und Auswertung sowie eine entwicklungsorientierte persönliche Rückmeldung. Hierbei können unterschiedliche eignungsdiagnostische Verfahren zum Einsatz kommen. Die Analyse der beruflichen Kenntnisse eines Jugendlichen / einer Jugendlichen bedingt einen vorherigen Erwerb von beruflichen Erfahrungen. Jugendlichen, die nicht über entsprechende Erfahrungen verfügen, wird im Rahmen der EA die Gelegenheit gegeben, sich in maximal 3 Berufsfeldern zu erproben.

Dauer der Eignungsanalyse

Die Teilnahme an der Eignungsanalyse ist vorzusehen, wenn aufgrund der vorangegangenen Aktivitäten des Beraters, auch nach Einschaltung der Fachdienste, weiterhin unklar bleibt, welche berufliche Richtung für den jungen Menschen in Frage kommt. Die Phase der Eignungsanalyse darf einen Zeitraum von 2 Wochen nicht überschreiten. Im begründeten Einzelfall kann die Eignungsanalyse um maximal eine Arbeitswoche zur Intensivierung der berufspraktischen Eignungsanalyse ergänzt werden. Die Teilnahme ist nach vorheriger Abstimmung durch die zuständige Beratungsfachkraft zu genehmigen.

3.2 Grundstufe

Ziel der Grundstufe

Ziel der Grundstufe ist die Herausbildung und Festigung erforderlicher persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit. Das beinhaltet auch die Moti-

vierung des Jugendlichen/ der Jugendlichen zur Aufnahme einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung bzw. zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses.

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

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Berufliche Grundfertigkeiten
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Förderdauer einschließlich der Eignungsanalyse beträgt maximal 6 Monate.

Inhalt der Grundstufe

Dauer der Grundstufe

III.3 Förderstufe

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

Ziel der Förderstufe

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

Inhalte der Förderstufe

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Sprachförderung
- Bewerbungstraining.

Die Dauer der Förderstufe beträgt maximal 3 Monate; für junge Menschen mit Behinderung maximal 5 Monate.

Dauer der Förderstufe

3.4 Übergangsqualifizierung

Die Übergangsqualifizierung richtet sich an Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung (noch) nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen.

Ziel der Übergangsqualifizierung

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 Teilnehmer/innen parallel die Erlangung des Hauptschulabschlusses als Ziel haben)
- Bewerbungstraining.

Sie sind auf die angestrebte Ausbildung / Tätigkeit auszurichten.

Dauer

Die maximale Dauer der Übergangsqualifizierung richtet sich nach dem individuellen Qualifizierungsbedarf des einzelnen Jugendlichen. Sie endet sobald ein Übergang in Ausbildung oder eine qualifizierte Beschäftigung möglich ist. Die Gesamtmaßnahmedauer darf hierbei nicht überschritten werden, damit ein Anschluss an das nächste Ausbildungsjahr gewährleistet werden kann.

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 der Bildungsbegleitung

Ziel einer kontinuierlichen Bildungsbegleitung ist die Sicherung des Eingliederungserfolges.

Aufgabe der Bildungsbegleitung

Vorrangige Aufgaben der Bildungsbegleitung sind:

- Erstellen und Fortschreiben des Qualifizierungsplans in Absprache mit den Teilnehmern, der Beratungsfachkraft

und den Trägern der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen

- Zielvereinbarungen mit den Teilnehmern treffen und die Verläufe der Qualifizierungen kontrollieren und dokumentieren (dieses beinhaltet auch das Einleiten von Disziplinarmaßnahmen)
- das Zusammenwirken der verschiedenen Akteure im Qualifizierungsverlauf sicher stellen
- 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 spätestens mit dem Austritt (bzw. Abbruch) aus der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Beim Übergang des / der Jugendlichen in weiterführende Bildungsgänge stellt die Bildungsbegleitung sicher, dass alle erforderlichen Informationen an die künftig ausbildenden bzw. begleitenden Fachkräfte übermittelt werden.

Dauer der Bildungsbegleitung

3.6 Zielgruppenspezifische Ausrichtung

Den Bedürfnissen behinderter Menschen ist bei der Qualifizierungsplanung und Durchführung Rechnung zu tragen.

Menschen mit Behinderung

3.7 Förderdauer

Die Dauer der Förderung in der jeweiligen Qualifizierungsstufe richtet sich nach dem individuellen Förderbedarf und den Integrationsaussichten/-möglichkeiten des Teilnehmers. Die Entscheidung hierüber trifft die Beratungsfachkraft.

Teilnahmebeginn-/ende

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

Die maximale Förderdauer beträgt insgesamt 10 Monate. Bei jungen Menschen mit Behinderung maximal 11 Monate. Für junge Menschen mit Behinderung, die ausschließlich das Ziel der Arbeitsaufnahme haben, maximal 18 Monate. Bei jungen Menschen, die ausschließlich an einer Übergangsqualifikation teilnehmen, 9 Monate.

Dauer

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

Ferienzeiten

Die Dauer der BvB umfasst den Zeitraum vom ersten bis zum letzten Tag der Unterweisung. 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.

3.8 Qualifizierungsplanung

Die zielgerichtete Entwicklung und Förderung von Fertigkeiten und Kenntnissen der Teilnehmer 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 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. Der Berater hat diesen zu genehmigen. Doppeltuntersuchungen sind zu vermeiden.

Qualifizierungsplan

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 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 in Form von Förder- und Qualifizierungssequenzen angeboten. Sie sind zeitlich eingrenzbare Qualifizierungseinheiten und Förderangebote, die unter Berücksichtigung organisatorischer und wirtschaftlicher Grenzen nach Bedarf kombiniert werden können. Zu ihnen zählen:

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

Förder- und Qualifizierungssequenzen

Sofern die Rang- und Reihenfolge, in der die Förder- und Qualifizierungssequenzen durchlaufen werden sollen, nicht aus inhaltlichen Gründen festgelegt sind, sollen auch - unter Berücksichtigung des ganzheitlichen Aspekts des Förderziels - Teilbereiche ausgewählt und in der für den Teilnehmer /für die Teilnehmerin notwendigen Reihenfolge eingeplant werden. Fachlichkeiten müssen zusammengeführt und die Sequenzen im Maßnahmeverlauf organisatorisch effektiv verknüpft werden.

4.1 Berufsorientierung / Berufswahl

Ziel ist es, Teilnehmern Informationen und Erfahrungen handlungsorientiert zu vermitteln. Die Teilnehmer sollen passende, individuelle Perspektiven entwickeln oder getroffene Entscheidungen überprüfen.

Der Träger hat folgende Anforderungen zu erfüllen:

- individuelle, möglichst betriebliche Ausrichtung der zu durchlaufenden Berufsbereiche (die Vorteile einer Kooperation mit Betrieben und anderen Institutionen oder Maßnahmeträgern sind zu nutzen)
- qualifizierte Betreuung der Teilnehmer und Betriebe.

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 Un-

terweisung wird in jedem Berufsfeld durch ein Betriebspraktikum sinnvoll ergänzt (im Rahmen von §61 Abs. 3 SGB III). Zentrales Element dieser Förder- und Qualifizierungssequenz sind **Qualifizierungsbausteine (§§ 50 ff des Berufsbildungsgesetzes; BAVBVO)**. Qualifizierungsbausteine (QB) sollen sich inhaltlich an Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenplänen orientieren. Sie müssen abprüfbar sein, bescheinigt werden und sollen das Ergebnis des Qualifizierungsprozesses beschreiben. Vorteile von QB sind die

- Verbesserung der Integrationssaussichten der Teilnehmer durch zertifizierte und verwertbare Teilqualifikationen und verstärkte Einbindung von nicht ausbildenden Betrieben in Qualifizierungsprozesse,
- Verbesserung 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.

Qualifizierungsbausteine müssen auf die besonderen Zielgruppen zugeschnitten sein und müssen definierte Standards und gesetzliche Vorgaben erfüllen

4.3 Betriebliche Qualifizierung

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

Die Betriebe erhalten ihrerseits die Möglichkeit, die Teilnehmer intensiv kennen zu lernen. Dies soll ihre Bereitschaft zur Übernahme in ein späteres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis fördern. Die Zielsetzung einer betrieblichen Qualifizierung setzt voraus, dass eine gezielte Vorbereitung der Teilnehmer und Betriebe, eine Qualifizierungsbegleitung, eine Nachbereitung und eine teilnehmerbezogene Auswertung erfolgt. Die Zahl und Dauer der betrieblichen Qualifizierungen richtet sich - auch im Hinblick auf den Qualifizierungsplan - nach der Notwendigkeit im Einzelfall.

Zwischen Träger, Betrieb und Teilnehmer 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 ein verantwortlicher Mitarbeiter 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 Arbeitsplatzbezogene Einarbeitung

Als ein weiteres betriebsnahes Qualifizierungselement gilt die gezielte arbeitsplatzbezogene Einarbeitung. Dieses sollte insbesondere für Jugendliche Berücksichtigung finden, die betriebs-, aber (noch) nicht ausbildungsreif sind. Die Teilnahme an einer arbeitsplatzbezogenen Einarbeitung setzt eine Absichtserklärung des Betriebes zur nachfolgenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Jugendlichen/ der Jugendlichen voraus.

4.5 Bewerbungstraining

Ziel des Bewerbungstrainings ist die Förderung der Befähigung der TN zur 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.

4.6 Sprachförderung

Die Förderung der deutschen Sprachkenntnisse ist für eine persönliche, soziale und berufliche Entwicklung insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund von größter Bedeutung. Deutschkenntnisse, die für eine Beschäftigungsaufnahme unumgänglich sind, müssen durch begleitende Kurse vermittelt

werden. Zielgerichtet sollen sowohl allgemeinsprachliche als auch berufs- und berufsfeldbezogene Inhalte erlernt werden.

4.7 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 Teilnehmern ohne Hauptschulabschluss, die dadurch 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. Unabhängig davon bietet §61 Abs. 2 SGB III weitere Förderungsmöglichkeiten durch die Einrichtung eigenständiger berufsvorbereitender Maßnahmen.

5. Kooperation und Lernortverbund

Träger	Die Träger verpflichten sich zur engen Kooperation mit Betrieben, Kammern und beruflichen Schulen. Für berufsschulpflichtige Schüler soll der Träger darauf hinwirken, eine entsprechende Beschulung zielgruppenspezifisch zu ermöglichen.
Kooperation	Um das Angebot in der beschriebenen Struktur umsetzen zu können, bedarf es der Kooperation und damit eines regional abgestimmten Handelns. Eine Vernetzung zwischen Trägern der Sozialhilfe, Beratungsstellen und der Jugendberufshilfe ist erforderlich. Förderangebote von Schulen, der Jugendhilfe u.a. sollen, soweit möglich und fachlich sinnvoll, im regionalen Kontext einbezogen werden.
Verhandlungen mit Schulträgern	Die Träger sollen entsprechende Verhandlungen mit den Schulträgern führen und sich ggf. nachhaltig für die Durchführung eines maßnahmegemäßen Berufsschulunterrichtes einsetzen. Grundsätzlich soll der Berufsschulunterricht durch die Berufsschule erfolgen. Sofern dies nicht der Fall ist, stellt der Auftragnehmer die entsprechende theoretische Unterweisung sicher. Die Zeit für den Berufsschulunterricht ist in den Wochenstunden enthalten. Die Stundenzahl muss mindestens der entsprechen, die in dem jeweiligen Bundesland allgemein für die Berufsschü-

ler aus vergleichbaren Gruppen von Jugendlichen vorgesehen ist.

Sofern der Berufsschulunterricht die Mindeststundenzahl nicht erreicht, ist vom Landesarbeitsamt in Verhandlungen mit den zuständigen Landesbehörden darauf hinzuwirken, dass die Träger der BvB vom Land auf dessen Kosten beauftragt werden, den fehlenden Berufsschulunterricht zu erteilen.

Durch die Teilnahme an der BvB wird die Berufsschulpflicht nicht berührt. Sind die Teilnehmer nicht mehr berufsschulpflichtig, stellt der Träger die entsprechende theoretische Unterweisung sicher, sofern tatsächlich eine Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht erfolgt.

Berufsschule

Der Träger hat anzustreben, dass für die Teilnehmer eigene Klassen in der Berufsschule gebildet bzw. - soweit zweckmäßig und organisatorisch machbar - in die entsprechenden Fachklassen der Berufsschule aufgenommen werden. Die organisatorische Verantwortung obliegt dem Träger.

Eigene Klassen

6. Sonstige Regelungen

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.

Gesetzliche Grundlagen

BvB werden grundsätzlich als Gruppenmaßnahmen durchgeführt. Im begründeten Einzelfall kann das AA auch eine Einzelmaßnahme durchführen.

Maßnahmeform

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 von dem neuen Fachkonzept zu berufsvorbereitenden 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 Grundvorausset-

zung für die Teilnahme an einer nachfolgenden Bildungsmaßnahme oder für seinen/ihren beruflichen Ansatz vermitteln.

Begleitende Dienste Begleitende Dienste können für junge Menschen mit Behinderung erforderlich sein.

Fachdienste ÄD, PD Die Eignungsanalyse ist die Grundlage einer individuellen nachfolgenden Bildungs-/Qualifizierungsplanung. Vor Abgabe an Dritte 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 hinzuzuziehen.

SGB VIII Jugendliche, die Hilfen zur Erziehung (§ 13 SGB VIII) 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.

Teilnahmebescheinigung Den Teilnehmern sind am Ende der BvB vom Träger die Dauer der Teilnahme, die im Lehrgang vermittelte Fachpraxis und -theorie zu bescheinigen. Diese sind entsprechend §2 BAVBVO zu bescheinigen. Qualifizierungsbausteine sind entsprechend der BAVBVO zu bescheinigen.

Personal 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 Sozialpädagogen, Lehrer, Ausbilder, Sonderpädagogen). Kenntnisse der Bildungslandschaft sowie der Anforderungen in den Berufen und am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind dabei unabdingbar. Die Anzahl und Qualifikation der einzelnen Mitarbeiter richtet sich nach der Zusammensetzung der Zielgruppen sowie nach den Qualifizierungsinhalten und -orten. Für die Personalrelation gilt eine Bandbreite von 1:8 – 1:15. Bei der Umsetzung sind insbesondere die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmer/innen und das Maßnahmeziel zu berücksichtigen. Bei der Bildungsbegleitung ist von einer Personalrelation von 1:20 bis max. 1:30 je nach Struktur der Zielgruppe auszugehen. Die Personalschlüssel werden in der Leistungsbeschreibung konkretisiert.

Anlage 2 - Verfahrensregelungen

BvB sind Dienstleistungen nach Anhang IB der VOL/A, so dass das Vergaberecht (einschließlich VOL/A) anzuwenden ist. Der Entscheidungsleitfaden zur fachlichen Qualitätsbeurteilung bei der Vergabe von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (Dienstblatt-Runderlass 12/2002 vom 17. Dezember 2001) findet hier keine Anwendung und wird 2004 an die neuen Organisations- und Ablauforganisation angepasst. Für die Vergabe der neuen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird die Leistungsbeschreibung zentral erstellt.

VOL/A

Bei der Umsetzung des Fachkonzepts besteht die Möglichkeit der Durchführung von Modellversuchen, die der Didaktik- und Konzeptentwicklung dienen sollen.

Modellversuch

Für eine erfolgreiche Umsetzung des neuen Fachkonzepts zu BvB ist seitens der Regionaldirektionen sicherzustellen, dass die Beratungsfachkräfte in das Konzept eingewiesen werden.

Die Teilnehmer in BvB sind getrennt nach „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – allgemein“, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – rehaspezifisch“ und „blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“ in coSachBB zu erfassen. Hierzu werden die neuen Maßnahme-BKZ 9992a und 9992b bereitgestellt und folgende Festlegungen getroffen:

Erfassung in co-SachBB

Maßnahme-BKZ 9992a „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - allgemein“: Hierunter werden alle Teilnehmer/-innen gebucht, die als individuelle Leistung BAB (§§ 66 ff SGB III) erhalten (auch BAB für behinderte Menschen nach § 19 SGB III).

Maßnahme-BKZ 9992b „berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - rehaspezifisch“: Hierunter werden behinderte Menschen gebucht, für deren Teilnahme an einer BvB besondere Leistungen nach den §§ 102 ff. SGB III erforderlich sind.

Maßnahme-BKZ 9997 „Blindentechnische und vergleichbare spezielle Grundausbildung“:
Hierunter werden Teilnehmer in einer blindentechnischen und vergleichbaren speziellen Grundausbildung erfasst.

Die Gewinnung von Vergleichsdaten ist ein wesentliches Steuerungselement. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Agenturen für Arbeit zu erzielen ist bei der statistischen Erfassung davon auszugehen, dass die BvB nach dem neuen Fachkonzept statistisch als eine einheitliche Gesamtmaßnahme zu verstehen sind. Es ist daher jeweils nur ein Eintritt und ein Austritt pro Teilnehmer zu buchen.

Statistik

- Buchung der Kosten** Die Kosten berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen sind unter folgenden Titeln zu buchen:
- Titel 3/681 94: Teilnehmer in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9992a)
 - Titel 3/681 02: Rehabilitanden in BvB – allgemein (Maßnahme-BKZ 9991a)
 - Titel 3/681 05: Teilnehmer in BvB – rehaspezifisch (Maßnahme-BKZ 9992b) sowie in blindentechnischer und vergleichbarer spezieller Grundausbildung (Maßnahme-BKZ 9997).

Anlage 3 - Qualitätsmerkmale

- Qualitätsmerkmale der Eignungsanalyse** Die nachfolgend aufgeführten Qualitätsmerkmale beziehen sich auf die vielfältigen Erfahrungen und Auswertungen der einzelnen Modellversuche „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 Teilnehmer/innen 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, Fähigkeiten und Fertigkeiten und/ oder Neigungen.

Die Übungen / Aufgaben sollten unterschiedliche Sozialformen (Einzelaufgaben, Teamaufgaben, Gruppenaufgaben) anbieten, um die Bedingungen zu beobachten, unter denen Teilnehmer/innen 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 ist ein entsprechendes Handbuch bzw. schriftlich ausgearbeitetes Programm unerlässlich, 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 zu Qualifizierungsbausteinen

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 kann. Ein QB wird durch Unterweisungen, Projekt- und Gruppenarbeit, durch Arbeitsaufträge, durch Übungen und durch angeleitetes Selbststudium an ver-

schiedenen 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 selbständig 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 Teilnehmer/innen 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. 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 Praktikumvertrag 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

**Qualitätsmerkmale
zu Kooperation mit
Betrieben**

(in der Regel durch Bildungsbegleiter) sicher. Träger und Betrieb sprechen die betrieblichen Qualifizierungs-/ Praktikumsinhalte ab und setzen ggf. abgestimmte Qualifizierungsbausteine um. Dokumentation und Auswertung der betrieblichen Phasen sind sicherzustellen.

**Qualitätsmerkmale
zu Bildungsbeglei-
tung**

Bildungsbegleitung plant, fördert/gewährleistet, organisiert, koordiniert, begleitet und dokumentiert kontinuierlich individuelle Qualifizierungsverläufe über verschiedene Lernorte sowie Bildungs-, Hilfe-, und Förderangebote hinweg. Dieses beinhaltet auch die Übergangsbegleitung zwischen den einzelnen Förderstufen und Qualifizierungsphasen, 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.