



Optimierung des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung

Dossier

Optimierung des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung

August 2014

Das Projekt **XENOS Panorama Bund** wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt aus vier Projektpartnern.

Zum Hintergrund des Dossiers

Das vorliegende Dossier wurde im Rahmen des Projekts **„XENOS Panorama Bund“** im Programm **„XENOS – Integration und Vielfalt“** (Zeitraum: 01.01.2012 – 31.12.2014) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erarbeitet. Ziel des Bundesprogramms ist es, den Zugang von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung zu verbessern. Dabei geht es insbesondere um präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Damit soll die Integration in den Arbeitsmarkt und die gesellschaftliche Partizipation unterstützt sowie die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft gefördert werden. „XENOS – Integration und Vielfalt“ ist Bestandteil des Nationalen Integrationsplans und wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Weitere Informationen zum Programm sind abrufbar unter: www.xenos-de.de

„XENOS Panorama Bund“ fördert die fachliche Vernetzung und den Erfahrungsaustausch der am Programm beteiligten Projekte untereinander und unterstützt den Transfer „Guter Praxis“ durch Information, Beratung, Handlungshilfen und Fachveranstaltungen. Es handelt sich um ein Verbundprojekt mit vier Partnern: Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, die u.bus Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement mbH, die CONVIS Consult & Marketing GmbH und der UPJ e.V., ein Netzwerk engagierter Unternehmen und gemeinnütziger Mittlerorganisationen in Deutschland. Weitere Informationen zu „XENOS Panorama Bund“ und den XENOS-Projekten befinden sich auf: www.xenos-panorama-bund.de

Das vorliegende Dossier dient als fachlicher Input mit weiterführenden Lektürehinweisen für interessierte Akteurinnen und Akteure. Es werden Anforderungen an die Arbeit am Übergang Schule-Ausbildung-Beruf beschrieben und ausgewählte Ansätze aus der Projektpraxis von „XENOS – Integration und Vielfalt“ vorgestellt.

Das Dossier soll einen schnellen thematischen Einstieg bieten und richtet sich in erster Linie an Akteurinnen und Akteure der Fachpraxis.

Inhalt

Zum Hintergrund des Dossiers.....	2
1. Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes	4
2. Benachteiligende Faktoren für den Übergang in Ausbildung	5
3. Handlungsbedarfe für eine Optimierung des Übergangs in Ausbildung	5
4. Zentrale Tätigkeitsfelder der im Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ geförderten Projekte.....	7
4.1. Individuelle Förderung	8
4.2. Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung	8
4.3. Regionale Vernetzung	8
5. Praxis-Beispiele aus dem Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“	9
5.1. DURCHSTARTEN – Aktiv in die Zukunft! (Alte Feuerwache, Berlin)	9
5.2. Perspektive Handwerk (Handwerkskammer Hamburg).....	11
5.3. Heavy Metal – Unsere Zukunft im Metallhandwerk (Bundesverband Metall, Essen)	13
5.4. Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration (Multikulturelles Forum e.V.)	14
5.5. Brücke in den Beruf – BiBer (Stadt Offenbach am Main).....	16
Quellen	18
Weiterführende Literatur	19
Impressum	20

1. Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes

Der erfolgreiche Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung stellt für junge Menschen eine zentrale Weichenstellung für ihre berufliche und gesellschaftliche Integration dar. In der schulischen und betrieblichen Ausbildung werden anerkannte berufliche Qualifikationen und soziale Kompetenzen erworben, die die Möglichkeit einer selbstbestimmten Lebensführung und die Chance einer dauerhaften qualifizierten Berufstätigkeit erhöhen.

Einem bedeutenden Anteil der Jugendlichen gelingt der Übergang von der Schule in eine vollqualifizierende Berufsausbildung jedoch erst zeitverzögert: Weil sie keinen Ausbildungsplatz finden konnten, mündeten 26,4 Prozent der Neuzugänge im System der Beruflichen Bildung in 2013 zunächst in berufsorientierende und -vorbereitende Programme oder teilqualifizierende Bildungsgänge ein (vgl. Statistisches Bundesamt 2014, S. 1). Da die Jugendlichen in den Bildungsangeboten des Übergangssystems keine anerkannten Abschlüsse erwerben und die Effizienz der angebotenen Maßnahmen aufgrund teils langer Verweildauern infrage steht, wird seit mehr als einer Dekade über die Notwendigkeit einer Optimierung der Angebote und Strukturen des Übergangsbereichs diskutiert (vgl. Kohlrausch 2012, S. 606; Baethge/Solga/Wieck 2007, S. 9). Diese Debatte ist auch auf den Umstand zurückzuführen, dass das Angebot an Ausbildungsplätzen von Beginn der 1990er Jahre bis 2005 deutlich hinter der Nachfrage zurückblieb und dadurch immer mehr Jugendliche ausbildungslos blieben, jedoch formal die Anforderungen an eine Ausbildung erfüllten (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2013, S. 10). Aufgrund dieses Nachfrageüberhangs und im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels haben sich die Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber erhöht, so dass der Schulabschluss zu einem zentralen Faktor für die Chancen auf eine Lehrstelle geworden ist (vgl. Dobischat/Kühnlein 2009, S. 8).

Aktuell ist wegen des demographisch bedingten Rückgangs der Schülerzahlen eine leichte Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt festzustellen. Die stagnierende und zuletzt wieder rückläufige Zahl an Ausbildungsplätzen bewirkt allerdings, dass es nach wie vor für viele Jugendliche schwierig ist, in eine Ausbildung einzumünden, wenn auch in geringerem Ausmaße als in der vergangenen Dekade (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, S. 10). Auch bleiben viele ausgeschriebene Ausbildungsplätze unbesetzt, weil die Betriebe in ihrer Region keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber finden können, die den Anforderungen an das Stellenprofil entsprechen.

Von der sich entspannenden Lage am Ausbildungsstellenmarkt haben in den letzten Jahren vor allem die Absolventinnen und Absolventen mit mindestens Mittlerem Schulabschluss profitieren können, die aufgrund ihrer erfolgreicher Lehrstellensuche nun seltener in Angeboten des Übergangsbereichs auftauchen. Nach wie vor wird es trotz der demographischen Entwicklung jedoch einen bedeutsamen Anteil an förderbedürftigen Jugendlichen mit maximal Hauptschulabschluss geben, dem der Übergang in Ausbildung – auch aufgrund des stagnierenden Ausbildungsplatzangebotes – nur mit intensiver Unterstützung und zeitverzögert gelingen kann (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 122).

2. Benachteiligende Faktoren für den Übergang in Ausbildung

Der direkte Übergang von der Schule in eine betriebliche oder schulische Ausbildung ist in Deutschland sehr eng an qualifikatorische und soziale Faktoren gebunden. Bei niedrigem oder fehlendem formalem Schulabschluss der Jugendlichen steigt die Gefahr, den Eintritt in Ausbildung erst zeitverzögert zu bewältigen. So ist der Anteil Jugendlicher im Übergangssystem mit maximal einem Hauptschulabschluss in der Vergangenheit kontinuierlich gestiegen und lag in 2011 bereits bei 72,6 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2012, S. 123). Neben der geringen schulischen Qualifikation weist die Gruppe der Jugendlichen im Übergangsbereich mehrheitlich weitere Merkmale auf, die sich nachteilig auf ihre gesellschaftliche und berufliche Integration auswirken können und die häufig auch parallel auftreten. Dazu gehören u. a. ein bildungsfernes Elternhaus, ein niedriger sozioökonomischer Status, ein Migrationshintergrund, Lernbeeinträchtigungen und fehlende Ausbildungsreife (vgl. Junge/Dorsch-Beard/Freckmann 2012, S. 21). Zudem haben die regionalen wirtschaftlichen Gegebenheiten einen erheblichen Einfluss auf die Anzahl an besetzbaren Ausbildungsplätzen sowie auf die Vielfalt an Ausbildungsberufen, die den Jugendlichen angeboten werden können.

Die genannten Faktoren können – vor allem, wenn sie kumuliert auftreten – für Jugendliche benachteiligend wirken, weil daran materielle und immaterielle Ressourcen geknüpft sind, die den Übergang in Ausbildung erschweren bzw. erleichtern können. Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz sind z. B. informelle Netzwerke von großer Bedeutung, die in bildungsfernen und sozial schwachen Familien meist weniger ausgeprägt sind als in privilegierten Elternhäusern (vgl. Beicht/Granato 2009, S. 3). Teil der Maßnahmen zur Chancenverbesserung für benachteiligte Jugendliche am Übergang ist es daher, die nur schwach vorhandenen Ressourcen zu stärken und Netzwerke herzustellen, die für eine erfolgreiche Einmündung in Ausbildung förderlich sind.

3. Handlungsbedarfe für eine Optimierung des Übergangs in Ausbildung

Die beschriebenen Entwicklungen im Übergangsbereich und die damit einhergehende soziale Selektion beim Zugang zu Ausbildungsplätzen haben in der Vergangenheit verstärkte Forderungen nach einer Optimierung der Strukturen und Inhalte für diesen Teil des Berufsbildungssystems laut werden lassen (vgl. Severing 2010, S. 94). Im Folgenden wird ein Überblick über zentrale Handlungsbedarfe am Übergang von der Schule in Ausbildung gegeben, der die Reformdebatte der daran beteiligten Akteure widerspiegelt.

• Herstellung von Transparenz der Angebote und Zuständigkeiten

Für eine optimale Gestaltung von Übergängen ist ein gemeinsames und aufeinander abgestimmtes Handeln der jeweils zuständigen Ansprechpartner aus Schulen, Ämtern und Behörden, Bildungsträgern, ausbildenden Betrieben u. a. notwendig, das sich an den

Bedürfnissen der Jugendlichen orientiert (vgl. Bylinski 2013, S. 218). Mit dem Ziel einer verbesserten Transparenz und Koordinierung der Bildungsmaßnahmen am Übergang sind von politischer Seite verschiedene Konzepte initiiert und unterstützt worden, die auf regionaler Ebene zu nachhaltigen Strukturverbesserungen führen sollen. Hierzu zählten u. a. die Förderinitiative „[Regionales Übergangsmanagement](#)“ des von 2008-2013 laufenden BMBF-Programms Perspektive Berufsabschluss sowie das Konzept „[Übergänge mit System](#)“, das die Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit beteiligten Ministerien aus neun Bundesländern sowie der Bundesagentur für Arbeit entwickelt hat und im Jahr 2011 der Öffentlichkeit vorlegte.

- **Anrechenbarkeit erworbener Kompetenzen**

Die im Übergangsbereich erworbenen Kompetenzen sind in der Regel nicht für eine spätere Berufsausbildung anrechenbar, wodurch die Zeit vor der Ausbildung für viele Jugendliche zu einer Warteschleife wird, die wenig Perspektive eröffnet (vgl. Baethge/Solga/Wieck 2007, S. 82). Eine kontrovers diskutierte Forderung lautet, die Inhalte der Bildungsmaßnahmen des Übergangssystems konsequent an anerkannten Ausbildungsordnungen auszurichten, um die dort erworbenen Teilleistungen am Ausbildungsmarkt verwertbar machen zu können (vgl. Euler/Severing 2006). Dies setzt neben der Akzeptanz der am Übergang erworbenen Leistungen durch die ausbildenden Betriebe eine Modularisierung der dualen Berufsausbildung voraus.

- **Individuelle und zielgruppenorientierte Förderung**

Von der leichten Entspannung auf dem Lehrstellenmarkt haben vor allem Jugendliche mit einem guten Schulabschluss profitieren können. Das Übergangssystem entwickelt sich deshalb zu einem Förderbereich, in dem vor allem Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss und sozialen Benachteiligungen Unterstützung finden. Die handelnden Akteure müssen ihre Konzepte hinsichtlich der Bedürfnisse dieser heterogenen Zielgruppe reflektieren und optimieren, um eine optimale individuelle Förderung erzielen zu können (vgl. Bylinski 2013, S. 218). In diesem Rahmen werden verschiedene Instrumente für eine adäquate zielgruppenorientierte Förderung am Übergang, wie zum Beispiel Potenzialanalyse, individuelle Beratung und Coaching oder Mentoringansätze, erprobt und weiterentwickelt.

- **Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung**

Die Wahl eines Ausbildungsberufes und die Chance auf eine erfolgreiche Einmündung in Ausbildung stehen in Deutschland noch immer in engem Zusammenhang mit der kulturellen und sozioökonomischen Herkunft der Jugendlichen (vgl. Beicht/Granato 2009, S. 1). Auch auf Seiten der ausbildenden Betriebe können bei der Besetzung von Lehrstellen Stereotype präsent sein, die einer Anwerbung neuer Zielgruppen als potenzielle Auszubildende entgegenstehen (vgl. ebd., S. 4). Im Hinblick auf das politische Ziel der Förderung gleichberechtigter Teilhabechancen sowie vor dem Hintergrund eines sich abzeichnenden branchenspezifischen Fachkräftemangels ist diese Situation nicht tragbar, da die Potenziale aller jungen Menschen genutzt werden sollen. Das BMBF hat sich im Rahmen des Programms [Perspektive Berufsabschluss](#) für die Verbreitung des Konzepts des Cultural Mainstreaming eingesetzt, mit dem gleiche Teilhabechancen unabhängig von der kulturellen Herkunft gefördert werden sollen. Schwerpunkt ist die Sensibilisierung ausbildender Betriebe und öffentlicher Einrichtungen sowie auch der breiten

Öffentlichkeit für die Vorteile kultureller Vielfalt und die Überwindung von defizitorientierten Denkmustern.

- **Professionalisierung des pädagogischen Personals**

Die dargestellten Handlungsbedarfe implizieren eine Änderung und Erweiterung der Anforderungen an die Tätigkeiten der am Übergang tätigen Pädagoginnen und Pädagogen. Neben dem verstärkten Fokus auf Diversity Management und individueller Förderung steigen die Anforderungen an die Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit der beteiligten Akteure, damit eine institutionenübergreifende Zusammenarbeit gelingen kann. Die daraus resultierenden Bedarfe müssen ermittelt werden und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals Berücksichtigung finden (vgl. Bylinski 2013, S. 218).

4. Zentrale Tätigkeitsfelder der im Bundesprogramm „XENOS – Integration und Vielfalt“ geförderten Projekte

Die im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ geförderten Projekte haben vor dem Hintergrund der teils schwierigen Arbeitsmarktintegration verschiedener Zielgruppen vielfältige Maßnahmen und Ansätze erprobt und weiterentwickelt, um deren Teilhabechancen zu verbessern. Übergeordnete Ziele der Projektträger sind die soziale und berufliche Integration junger Menschen, der Abbau von Diskriminierungen und das Empowerment verschiedener Benachteiligtengruppen. In mehr als 30 der programmgeförderten Projekte steht der in diesem Dossier thematisierte Bereich des Übergangs an der „ersten Schwelle“, d. h. von der Schule in Ausbildung, im direkten Fokus der Projektstätigkeit. Ein Überblick über die Instrumente und Konzepte gibt Aufschluss darüber, dass die Träger neben den Jugendlichen selbst auch eine Vielzahl weiterer Akteure mit ihren Maßnahmen adressieren, um Synergien für einen erfolgreichen Übergang erschließen zu können. Es herrscht Einigkeit darüber, dass Übergangsmanagement nicht nur an einer Stärkung der individuellen Kompetenzen der Jugendlichen ansetzen kann. Deshalb flankieren die XENOS-Projekte individuelle Förderung mit Maßnahmen für eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen am Übergang sowie durch eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit für dieses gesellschaftlich bedeutsame Thema.

Die Tätigkeit der XENOS-Projekte nimmt hauptsächlich Bezug auf drei zentrale Handlungsbedarfe am Übergangsbereich: individuelle Förderung, interkulturelle Öffnung und regionale Vernetzung der beteiligten Akteure und Institutionen. Aufgrund der Heterogenität an Akteuren, Zielgruppen und Instrumenten, die im Übergangsbereich auftreten und Anwendung finden, bildet die folgende Übersicht an Tätigkeitsfeldern lediglich einen Ausschnitt der XENOS-Projektarbeit ab, der nicht die volle Bandbreite der Aktivitäten widerspiegeln kann. Die Übersicht soll dazu dienen, Schwerpunkte der programmgeförderten Projekte zu identifizieren und exemplarisch zur Anwendung kommende Instrumente aufzuzeigen.

4.1. Individuelle Förderung

Die gestiegenen Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber sind ein wichtiger Grund für die deutliche Verschlechterung der Berufschancen von gering qualifizierten und förderbedürftigen Jugendlichen. Daher ist es notwendig, die Bildungsangebote des Übergangsbereichs stärker an den individuellen Bedarfen junger Menschen auszurichten, die sowohl die intensive Förderung beruflicher als auch sozialer Kompetenzen umfassen sollten. Erst durch die Verbindung dieser beiden Komponenten ist es möglich, den benachteiligten Jugendlichen neben einer Verbesserung der formalen Qualifikationen auch eine Steigerung der persönlichen Handlungskompetenz zu ermöglichen, die für die Bewältigung des Übergangs in Ausbildung ebenso von Bedeutung ist. Eine professionelle Übergangsbegleitung muss sich daher an den Bedarfen, Problemlagen und Potenzialen der jeweiligen Zielgruppen orientieren und diese zum Ausgangspunkt der Konzeption ihrer Qualifizierungs- und Beratungsangebote machen. Die individuelle Förderung aus den XENOS-Projekten umfasst eine Bandbreite verschiedener Instrumente, zu denen neben Kompetenztrainings u. a. auch begleitende Hilfen wie Mentoring, Coaching und fallspezifische Beratung sowie Maßnahmen der Berufsorientierung, wie die Kompetenzdiagnose und Betriebspraktika, zählen.

4.2. Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung

Eine weitere Ebene, auf der Benachteiligungen am Übergang entgegengewirkt werden kann, ist diejenige der ausbildenden Betriebe und öffentlichen Einrichtungen. Der großen Zahl an erfolglosen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern stehen viele unbesetzte Lehrstellen gegenüber, die aus Sicht der Betriebe u. a. aufgrund mangelnder Qualifikationen und Kompetenzen der Jugendlichen nicht besetzt werden können. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem sich abzeichnenden Mangel an qualifizierten Fachkräften ist es jedoch auch für Unternehmen von großer Bedeutung, dass alle jungen Menschen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung erhalten. Übergangsmanagement kann an dieser Problematik ansetzen, indem benachteiligte Jugendliche als strategische Zielgruppe für die Deckung des Fachkräftebedarfs herausgestellt werden und indem Personalverantwortliche auf die Vorteile von Diversity in Unternehmen aufmerksam gemacht werden. Die XENOS-Projekte machen in diesem Zusammenhang auf Potenziale und Fähigkeiten der Jugendlichen aufmerksam. Zugleich wird durch Öffentlichkeitsarbeit auf die Situation am Übergang Schule – Ausbildung aufmerksam gemacht und Aufklärung geleistet, damit Vorurteilen und Defizitzuschreibungen gegenüber benachteiligten Jugendlichen entgegengewirkt werden kann. Ziel der Sensibilisierung in ausbildenden Einrichtungen und der Öffentlichkeit ist die Schärfung des unternehmerischen und gesellschaftlichen Bewusstseins für den verantwortungsvollen Umgang mit Heterogenität und Benachteiligung.

4.3. Regionale Vernetzung

Der Anstieg der teilnehmenden Jugendlichen an Angeboten des Übergangssystems hat zu einer Ausdifferenzierung der Maßnahmen geführt, mit der auf die heterogenen Zielgruppen reagiert

werden sollte. So bietet sich den Jugendlichen nach dem Ende ihrer Schulzeit eine Vielzahl an schulischen Bildungsgängen und berufsvorbereitenden Maßnahmen, die sowohl für Jugendliche als auch für Akteure am Übergang schwer überschaubar ist. Aufgrund dieser Intransparenz in Bezug auf die Verfügbarkeit und Qualität von Angeboten kann oft nicht sichergestellt werden, dass Jugendliche passgenaue Förderungen erhalten, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Aus dieser Problematik ergibt sich auf regionaler Ebene die Forderung nach einer engeren Vernetzung und Kooperation der beteiligten Akteure mit dem gemeinsamen Ziel der Bündelung und Abstimmung von Unterstützungsangeboten. Damit ist das Ziel verknüpft, langfristige und ineinandergreifende Strukturen vor Ort schaffen zu können, die den Bedarfen der regionalen Wirtschaft entsprechen und die den Jugendlichen – vor allem denjenigen mit besonderen Übergangsproblemen – Orientierung und anschlussfähige Lösungen bieten können (vgl. Dobischat/Kühnlein 2009, S. 11). In XENOS-Projekten werden verschiedene Akteure wie Betriebe, Schulen, Vereine, Schülerinnen und Schüler, Eltern, Gewerkschaften, Ämter und Behörden adressiert, in Projektaktivitäten einbezogen und miteinander vernetzt, damit Jugendlichen Kontakte und nahtlose Übergänge ermöglicht werden können.

5. Praxis-Beispiele aus dem Programm „XENOS – Integration und Vielfalt“

Nachfolgend wird anhand von Praxisbeispielen eine Auswahl innovativer Instrumente der Gestaltung des Übergangs von der Schule in Ausbildung vorgestellt, die in den geförderten Projekten zur Anwendung kommen. Die Darstellung orientiert sich an den in Kapitel 4 herausgearbeiteten zentralen Tätigkeitsfeldern im Übergangsbereich, in denen die vorgestellten XENOS-Projekte ihre Angebote platzieren. Die Heterogenität an Zielgruppen, Instrumenten und Akteuren, die charakteristisch für den Übergangsbereich ist, spiegelt sich in der Auswahl wider und verdeutlicht, dass die XENOS-Projekte in ihren Konzeptionen vielfältige Faktoren berücksichtigen, die Einfluss auf die gelingende Einmündung benachteiligter Jugendlicher in Ausbildung haben. In den XENOS-Projekten kommen umfassende Ansätze des Übergangsmanagements zur Anwendung. Die nachfolgenden Darstellungen gehen auf Tätigkeitsschwerpunkte ausgewählter Projekte ein, in deren Rahmen innovative Instrumente und Konzepte entwickelt und erprobt worden sind.

Individuelle Förderung

5.1. DURCHSTARTEN – Aktiv in die Zukunft! (Alte Feuerwache, Berlin)

Das Projekt DURCHSTARTEN wird vom Lokalen Beruflichen Orientierungszentrum (LBO im Alte Feuerwache e.V.) in Berlin-Neukölln durchgeführt. Das Ziel ist es, Jugendlichen durch präventive, bedarfsgerechte und koordinierte Unterstützungsangebote eine erfolgreiche und langfristige Vermittlung in Ausbildung zu ermöglichen. Aus diesem Anlass kooperiert das LBO mit zwei Berliner

Integrierten Sekundarschulen und einer Grund- und Oberschule mit Förderschwerpunkt, mit denen es Konzepte der Berufsorientierung erprobt.

In die Planung und Durchführung der berufsorientierenden und -vorbereitenden Aktivitäten werden neben Schulen auch weitere relevante Akteure wie ausbildende Betriebe, Behörden, Eltern, Verbände und Vereine einbezogen, mit denen ein koordiniertes bezirksbezogenes Übergangsmanagement etabliert werden soll. Schwerpunkte der Tätigkeit liegen auf der frühzeitigen und praxisbezogenen Berufsorientierung und dem Einsatz von Case Management.

Ein wichtiges Instrument des LBO stellt der [Berufswahlpass \(BWP\)](#) für Schülerinnen und Schüler dar, der – ausgehändigt durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit entsprechend der Vorgaben der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft – verpflichtend an allgemeinbildenden Schulen angewandt werden soll. Dabei handelt es sich um ein Lern- und Dokumentationsinstrument zur Berufsorientierung, mit dessen Hilfe die Kompetenzentwicklung der Jugendlichen sowie deren Weg zur Berufswahl gefördert und fortlaufend festgehalten wird. Der Berufswahlpass ist eine Mappe mit Informations-, Unterrichts- und Dokumentationsmaterialien, die in vier Kapitel untergliedert ist:

- Angebote und Ansprechpartner/-innen der Berufsorientierung
- Mein Weg zur Berufswahl
- Dokumentation von Nachweisen, Zeugnissen und Bescheinigungen
- Hilfen zur Lebensplanung

Das LBO übernimmt an den kooperierenden Schulen die Anpassung des BWP an die Bedarfe und Potenziale der Schüler/-innenschaft, bereitet darauf bezogene Unterrichtsmaterialien adäquat auf und entwickelt diese in Abstimmung mit schulischen und außerschulischen Kooperationspartnern weiter.

Die Arbeit mit dem BWP dient nicht nur der Förderung der Selbstreflexion der Jugendlichen und ihrer beruflichen Perspektiven. Die Dokumentation des individuellen Lern- und Kompetenzstands der Jugendlichen durch die Mitarbeitenden der LBO orientiert sich stringent an den Kategorien, mit denen die Agentur für Arbeit sowie Jobcenter im Rahmen der Arbeitsförderung und -vermittlung arbeiten. Dadurch werden die dokumentierten Informationen unmittelbar für weitere Akteure am Übergang von der Schule in Ausbildung nutzbar gemacht.

Projektdaten

Projektträger: Alte Feuerwache e.V.

Axel-Springer-Str. 40/41, 10969 Berlin, www.alte-feuerwache.de

Ansprechpartnerin:

Andrea Graf (Leitung LBO)

Telefon: 030-62720-737

Fax: 030-62720704

E-Mail: andrea.graf@alte-feuerwache.de

Website: www.alte-feuerwache.de/lbo/

5.2. Perspektive Handwerk (Handwerkskammer Hamburg)

Das Projekt Perspektive Handwerk hat sich zum Ziel gesetzt, Schülerinnen und Schüler sowie junge Schulabsolventinnen und -absolventen bis 24 Jahre über Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten in Hamburger Handwerksbetrieben zu informieren und den Berufseinstieg in dieser Branche zu unterstützen. Der Tätigkeitsschwerpunkt dieses Projekts, das unter der Trägerschaft der Handwerkskammer Hamburg durchgeführt wird, liegt auf der individuellen Beratung junger Menschen zu ihren beruflichen Zukunftsperspektiven. Vor allem die in dieser Branche unterrepräsentierten Zielgruppen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und jungen Frauen sollen durch das Angebot erreicht werden. Die Ansprache dieser Zielgruppen erfolgt auf unterschiedlichen Wegen: In der Aufbauphase hat sich das Projekt in vielen Schulen persönlich vorgestellt. Zudem wurden alle Schulen in Hamburg über die zuständigen Behörden über das Projektangebot informiert und haben zielgruppengerechtes Informationsmaterial erhalten. Zusätzlich sind die sieben Hamburger Jugendberufsagenturen über das Projekt informiert worden, damit die dort tätigen Berufsberater/-innen interessierte Jugendliche an die Handwerkskammer weitervermitteln können. Die Jugendlichen werden auch über diverse Messeauftritte des Projekts erreicht sowie seit 2013 über eine wöchentlich offene Sprechstunde in der Handwerkskammer. Einige Teilnehmende konnten zudem durch persönliche Empfehlungen des Projekts gewonnen werden, indem aktive oder bereits vermittelte Teilnehmende Geschwister, Freunde oder Mitschüler/-innen auf das Projekt aufmerksam gemacht haben. Um auch Eltern als Zielgruppe zu erreichen, arbeitet das Projekt Perspektive Handwerk mit Hamburger Elternvereinen zusammen und ist auf Elternabenden an Schulen präsent.

Die Beratung der Jugendlichen wird im Rahmen regelmäßiger individueller Sprechstunden durch Mitarbeitende der Handwerkskammer Hamburg durchgeführt. Der Beratungsprozess ist in vier Module gegliedert:

- In *Modul 1* steht der Erstkontakt im Mittelpunkt. Dieser kann auf Messen, Schulveranstaltungen, Elternabende und hauptsächlich in der Sprechstunde der Handwerkskammer erfolgen und findet in Kleingruppen statt. Der Anspruch des Projekts ist es, dass der Jugendliche ab dem Erstkontakt bei seinem/seiner Berater/-in in der Beratung und Vermittlung bleibt. Vertrauensvolle und respektvolle Zusammenarbeit sind ganz wichtige Bestandteile in der individuellen Beratung. Dieses wird auch von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen und auch gewünscht. Bei nicht Interesse am Handwerk oder wenn die Ausbildungsfähigkeit noch nicht vorhanden ist, werden den Jugendlichen Alternativen angeboten: Einstiegsqualifizierung, andere Beratungsstellen usw. Der/die Jugendliche wird im Projekt aufgenommen, wenn er/sie Interesse an einer Zusammenarbeit hat und sich eine Ausbildung im Handwerk vorstellen kann. Ab dann wird der/die Jugendliche im Projekt als Teilnehmende/-r erfasst und alle Aktivitäten werden dokumentiert.
- In *Modul 2* steht das Kennenlernen im Vordergrund. Der Teilnehmer soll von sich erzählen: Schulischer Werdegang, Lieblingsfächer, Lücken im Lebenslauf, aktuelle Lebenssituation, Eltern, Geschwister, Praktika, Hobby, Berufswunsch, Motivation für den Beruf, alternative Berufe. Meistens haben die Jugendlichen schon eine Vorstellung davon, was sie gerne machen möchten.

In dieser Phase wird allgemein über die Perspektiven im Handwerk gesprochen. Welche Ausbildungsberufe gibt es? Wo sind gute Chancen vorhanden? Dann werden mit dem Jugendlichen zusammen die Stärken ausgearbeitet. Woran hat der Jugendliche Spaß? Welche Hobbys sind vorhanden? Berufe der Eltern oder im Freundeskreis werden abgeklöpft. Die/der Jugendliche/-r bekommt Informationsmaterial und Hinweise auf Internetseiten. Jetzt soll der Jugendliche Zuhause recherchieren und sich ggf. Kurzfilme über die Berufe anschauen. Es folgt die Selbsteinschätzung des Jugendlichen. Grobes Handwerk? Feines Handwerk? Gesundheitsberufe? Draußen? Drinnen? Viel Kundenkontakt? Wenig Kundenkontakt? Diese und viele anderen Fragen werden im Gespräch erörtert und entsprechende Berufe werden dann ausgearbeitet. Ziel dieses Moduls ist es, dass der oder die Jugendliche über das Projekt gut informiert ist und sich auf einen oder zwei Berufe einlässt. Hierbei wird auch immer darauf geachtet, ob der Berufswunsch realistisch ist: Passt der Beruf zum Schulabschluss?

- In *Modul 3* wird auf den Berufswunsch eingegangen. Es wird die Motivation des Teilnehmenden ausgearbeitet und ggf. nach einer Alternative recherchiert. Der/die Teilnehmende muss sich über den Beruf informieren – Informationsmaterial wird ausgehändigt. Anschließend erfolgt eine gemeinsame Recherche nach Betrieben, die ausbilden und Praktikanten und Praktikantinnen annehmen. Im Praktikum soll der/die Teilnehmende die praktische Arbeit kennenlernen, wobei als Berufsorientierung das Praktikum ein sehr sinnvolles Instrument ist. Der/die Teilnehmende stellt selbst fest, ob er/sie für den Beruf geeignet ist und ob der Beruf ihm/ihr Spaß macht. Zudem bekommt er/sie eine direkte Rückmeldung von Ausbildenden und den Kolleginnen und Kollegen, ob er/sie für den Beruf geeignet ist, so dass sich der Berufswunsch verfestigen kann oder zusammen mit dem/der Berater/-in nach einem anderen Beruf recherchiert wird.
- In *Modul 4* geht es in die Bewerbungsphase für eine Ausbildung. Es werden die Bewerbungsunterlagen gemeinsam überarbeitet und darauf geachtet, dass die Bewerbungsmappe vollständig ist: Foto, Praktikumsbescheinigungen, Schulzeugnisse usw. Daran anknüpfend folgt die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und eine gemeinsame Recherche nach Ausbildungsplätzen. Der/die Teilnehmende wird auf den Anruf im Betrieb vorbereitet: Wie soll er/sie sich am Telefon vorstellen und welche Fragen sollten gestellt werden? Bei Bedarf ruft auch der oder die Berater/-in im Betrieb an, z. B. wenn der Betrieb den Beratenden bekannt ist und Vorweg schon Teilnehmende aus dem Projekt dort vorgestellt wurden. Anschließend kann die/der Jugendliche ein Praktikum im Betrieb absolvieren. Wenn der/die Teilnehmende in diesem Betrieb nicht in Ausbildung übernommen werden sollte, wird gemeinsam nach einem anderen Betrieb geschaut, wenn der Berufswunsch noch besteht. Nach Vermittlung in Ausbildung wird der/die Teilnehmende noch auf die Ausbildung in Kleingruppen vorbereitet, indem sie beispielsweise über Rechte und Pflichten aufgeklärt sowie über die Vorgänge in der Berufsschule informiert werden.

Die Module werden in ihrer konkreten Ausgestaltung individuell an die Bedürfnisse der Jugendlichen angepasst, indem einzelne Beratungsphasen z. B. mehr oder weniger intensiv durchlaufen werden. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Jugendlichen mit sehr unterschiedlichen Voraussetzungen und persönlichen Interessen an das Projekt herantreten.

Projektdaten

Projekträger: Handwerkskammer Hamburg
Holstenwall 12, 20355 Hamburg, www.hwk-hamburg.de

Ansprechpartnerin:
Cigdem Gül
Tel.: 040-35905255
E-Mail: cguel@hwk-hamburg.de

Website: www.perspektivehandwerk.de

Interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung

5.3. Heavy Metal – Unsere Zukunft im Metallhandwerk (Bundesverband Metall, Essen)

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels kommt der Fachkräftegewinnung in vielen Branchen eine wachsende Bedeutung zu. Das Projekt des Bundesverbands Metall in Essen hat sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen des Metallhandwerks bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu unterstützen, indem sie dazu ermutigt werden, bislang eher unbeachtete Bewerberinnen und Bewerber wie Jugendliche mit Migrationshintergrund, Lernschwache und junge Frauen als Zielgruppen der Nachwuchswerbung anzusprechen. Zu diesem Zweck setzt das Projekt Heavy Metal sowohl auf Ebene der Personalverantwortlichen und Ausbildenden in Betrieben als auch auf Ebene der Schülerinnen und Schüler an.

Zum einen wird das Ziel verfolgt, Unternehmerinnen und Unternehmern die Chance und Notwendigkeit der Öffnung ihrer Betriebe für neue Zielgruppen zu verdeutlichen. Im Hinblick auf benachteiligte Jugendliche bestehen oft noch defizitorientierte Sichtweisen der Betriebe, die Zweifel an der Ausbildungsfähigkeit und die Befürchtung eines hohen Betreuungsaufwands bei den verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbildern hervorrufen können. Heavy Metal sensibilisiert die ausbildenden Betriebe aus diesem Grund für mehr (interkulturelle) Offenheit und die Etablierung von Diversity Management. Um Synergieeffekte zu erzielen, arbeitet das Projekt eng mit den Innungen des Metallhandwerks zusammen und schult Ausbildende und Innungsmitarbeitende, die in der Nachwuchsgewinnung aktiv sind, zu BerufsOrientierungsBeauftragten (BOB). Diese fungieren in ihrem Innungsbezirk als Multiplikator/-innen, indem sie Ansprechpersonen für interessierte Betriebe sind und das Thema *Fachkräftesicherung durch Gewinnung neuer Zielgruppen* regional publik machen.

In Kooperation mit den angeschlossenen Landesverbänden und jeweiligen Innungen der Modell- und Transferregionen Nordrhein-Westfalen, Berlin-Brandenburg, Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg/Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz wurden die Unternehmerinnen und Unternehmer und ehrenamtlichen Innungsmitglieder des Metallhandwerks unter anderem über die verschiedenen

Gremien der Mitglieder-, Landes- und Bundesobermeisterversammlungen über die Möglichkeit und Chance, ein BerufsOrientierungsBeauftragter (BOB) zu werden, informiert. Neben interessierten Innungsmitgliedern konnten sich auch Akteure des Bildungssektors, die mit den Metallinnungen zusammenarbeiten, für die zweitägigen Schulungen anmelden.

Gleichzeitig setzt das Projekt auf Ebene der Schülerinnen und Schüler an, die für eine Ausbildung im Metallhandwerk begeistert werden sollen. Aus diesem Grund werden an Schulen zielgruppengerechte Angebote der frühzeitigen Berufsorientierung erprobt und etabliert, mithilfe derer Informationen über Karrieremöglichkeiten und konkrete Berufsbilder im Metallhandwerk übermittelt werden sollen. Ziel ist dabei, sowohl den Bekanntheitsgrad als auch die Attraktivität des Berufsfeldes unter Jugendlichen zu steigern und auf vielfältige Beschäftigungs- und Karriereoptionen aufmerksam zu machen. Letzteres wird unter Rückgriff auf das im Projekt erarbeitete [Berufslaufbahnkonzept](#) umgesetzt – eine interaktive Übersicht, mit der Schülerinnen und Schülern Einstiege und Aufstiegsoptionen für die Ausbildungsberufe im Metallhandwerk aufgezeigt und erläutert werden. Das Berufslaufbahnkonzept ist in fünf Stufen gegliedert, die eine Karriereleiter in dem jeweiligen Beruf darstellen – angefangen bei vorberuflichen Aktivitäten wie Praktikum oder Einstiegsqualifizierung, über vielfältige Qualifizierungsmöglichkeiten im formalen und non-formalen Bereich auf den weiteren Karrierestufen Ausbildung, Geselle, Meistertätigkeit und Meister Plus. Zudem können die Anforderungs- und Tätigkeitsprofile zu den jeweiligen Qualifikationsstufen eingesehen werden. Ein Vorteil des Konzepts besteht darin, dass es flexibel auf den Qualifikationsstand und das Interessensgebiet der Zielperson angewandt werden kann, um davon ausgehend weitere Perspektiven darzustellen.

Projektdaten

Projektträger: Bundesverband Metall (BVM) – Vereinigung Deutscher Metallhandwerke
Hutropstraße 58, 45138 Essen, www.bundesverband-metall.de

Ansprechpartner:

Diether Hils (Projektleitung)

Telefon: 0201-89619-11

E-Mail: diether.hils@metallhandwerk.de

Website: <http://www.metallnachwuchs.de/heavymetal/>

5.4. Weitblick durch Einblick: Perspektivwechsel fördert Integration (Multikulturelles Forum e.V.)

Das Projekt Perspektivwechsel hat zum Ziel, durch eine interkulturelle Öffnung der Verwaltungen im Kreis Unna zu einer nachhaltigen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit und Gesellschaft beizutragen. Es wird koordiniert durch das Multikulturelle Forum e.V., eine regional verankerte Migrantenorganisation in Lünen, und setzt vor allem auf unmittelbaren

Erfahrungsaustausch zwischen den Kulturen und Einblicke in die Lebenswelten zugewanderter Personen. Hintergrund der Projektarbeit ist die Tatsache, dass Menschen mit Migrationshintergrund in öffentlichen Verwaltungen bislang noch deutlich unterrepräsentiert sind und nicht in ausreichendem Maße als Zielgruppe für eine Ausbildung im öffentlichen Bereich erkannt werden.

Adressatinnen und Adressaten der Projektstätigkeit sind einerseits Verwaltungsmitarbeitende der regional ansässigen Jobcenter, die interkulturell sensibilisiert und für die Zusammenarbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund qualifiziert werden. Im Rahmen des Projektes werden ein- bis dreitägige Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz und Diversity (Management)“ sowie fachbezogene Tagungen veranstaltet, deren Inhalte zudem durch die Verbreitung von Informationsmaterialien inhaltlich vertieft werden. Durch die Seminare lernen die Teilnehmenden, ihre bisherigen Einstellungen und (Arbeits-)Erfahrungen kritisch zu reflektieren. Dies wird durch einen Mix aus verschiedenen Methoden (Vorträge, Frontalunterricht, Gruppenarbeit, Diskussionen, Fallstudien, Simulationen, Rollenspiele etc.) erreicht. Zusätzlich bieten Exkursionen zu unterschiedlichen religiösen Einrichtungen, Migrantenorganisationen und Migrantenunternehmen den Teilnehmenden die Möglichkeit, ihr Erlerntes praxisnah zu reflektieren und durch Begegnung und Austausch mit den Menschen vor Ort zu erweitern. So wurde beispielsweise die Moschee als Ort für Gespräche über die Rolle der Frau, das Kopftuchtragen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Gebetszeiten sowohl mit qualifizierten (islamischen) Theologinnen und Theologen als auch mit Gemeindevertreterinnen und Gemeindevertretern diskutiert. Diese Form des Austausches geht über das in herkömmlichen Seminaren Erlernte deutlich hinaus.

Die zweite Zielgruppe des Projektes stellen ausbildungsplatzsuchende und arbeitslose Jugendliche mit Migrationshintergrund dar, die über eine Berufslaufbahn in der öffentlichen Verwaltung informiert und für ein Bewerbungsverfahren qualifiziert werden sollen. Dies geschieht einerseits durch das Angebot, Praktika oder Hospitationen in den Verwaltungen zu absolvieren, andererseits durch sechsmonatige individuelle Bewerbertrainings, in denen die Jugendlichen ihre sozialen und fachlichen Kompetenzen erweitern können. Durch das individuelle Coaching wird die Passgenauigkeit zwischen Arbeitsplatzanforderungen und individuellen Fähigkeiten gesteigert. Anhand verschiedener Methoden werden die Potenziale und Kompetenzen der jungen Menschen festgestellt. Auf deren Basis wird ein passgenauer Berufswahlorientierungsprozess eingeleitet, der aus individueller Beratung, Gruppenarbeit sowie Kontakt- und Begegnungsmöglichkeiten mit (öffentlichen) Arbeitgebern besteht. So wurden bspw. mehrere Rathäuser, Sparkassen und Landesbehörden besucht, wo die Teilnehmenden Einblicke in verschiedene Arbeitsfelder erhielten und in Interaktion mit möglichen „Kolleginnen und Kollegen der Zukunft“ treten konnten.

Im Rahmen der Bewerbungstrainings wird den jungen Menschen vermittelt, welche Unterlagen in Bewerbungsmappen gehören und wie ein Bewerbungsschreiben inhaltlich ausgestaltet sein muss. Weitere Inhalte sind das Simulieren von Bewerbungsgesprächen und Einstellungstests.

Zur Förderung des interkulturellen Austauschs und des gegenseitigen Aufbaus von Vertrauen werden die beiden Zielgruppen im Rahmen von Exkursionen zu unterschiedlichen Einrichtungen wie Moscheen, jüdischen Gemeinden oder Migrantenorganisationen zusammengeführt. Auf diesen Ausflügen wird den Teilnehmenden die Möglichkeit geboten, gemeinsam Einblicke in andere Kulturen zu bekommen und Hürden des interkulturellen Austauschs abzubauen.

Projektdaten

Projektträger: Multikulturelles Forum e.V. (MkF)

Münsterstraße 46b, 44534 Lünen, www.multikulti-forum.de

Ansprechpartner:

Dominik Donges

Telefon: 02306-30630-20

E-Mail: donges@multikulti-forum.de

Website: www.multikulti-forum.de/arbeit/perspektivwechsel

Regionale Vernetzung

5.5. Brücke in den Beruf – BiBer (Stadt Offenbach am Main)

„BiBer“ ist ein Projekt des Amts für Arbeitsförderung, Statistik und Integration der Stadt Offenbach am Main, das sich zum Ziel gesetzt hat, junge Menschen – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen, religiösen und kulturellen Zugehörigkeit – beim Übergang in Ausbildung und Beruf zu unterstützen. Die Zielgruppe umfasst versetzungsgefährdete Schülerinnen und Schüler ab der 8. Klasse ebenso wie Jugendliche in Abschlussklassen und arbeitslose Schulabsolventinnen und -absolventen im ALG-II-Bezug.

Für eine Optimierung des Übergangs wird eine Reihe an zielgruppenorientierten Qualifizierungs- und Lernangeboten durchgeführt, mit denen die Jugendlichen auf die Anforderungen am Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollen. Dazu gehören Lerngruppen und Lerncamps, die auf eine Verbesserung der schulischen Leistungen abzielen, sowie auch die Diagnose und das Training berufsbezogener Kompetenzen in der Bewerbungsphase.

Für die Konzeption und Durchführung der verschiedenen Angebote arbeitet „BiBer“ in enger Kooperation mit verschiedenen Akteuren, die am Übergang von der Schule in den Beruf beteiligt sind. Dabei spielen der Aufbau und die Verstärkung von Kontakten zur regionalen Wirtschaft eine bedeutende Rolle, um Jugendliche und ausbildende Betriebe direkt zusammenzubringen. Zu diesem Zweck arbeitet das Projekt „BiBer“ am Aufbau einer webbasierten Datenbank. Sie ermöglicht durch einen Abgleich von Anforderungsprofilen der Betriebe mit Kompetenzprofilen der Jugendlichen eine passgenauere Vermittlung, das sogenannte „Matching“.

Die Beratung, Begleitung und Erstellung der Kompetenzprofile der Schülerinnen und Schüler gliedert sich in mehrere Schritte:

1. Kompetenzfeststellung
 - a. Statusabfrage zur Ermittlung der Kompetenzmerkmale
 - b. Ermittlung der beruflichen Präferenzen und persönlichen Kompetenzen
 - c. Erstellung eines persönlichen Berufsprofils

2. Unterstützung bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz
3. Unterstützung im Bewerbungsprozess
4. Vorbereitung auf Einstellungstests und Einstellungsgespräche

Der Matchingprozess mit betrieblichen Anforderungen steckt noch in den Kinderschuhen und steht weiterhin auf der Agenda. Zielzustand der Datenbank sollen der kontinuierliche Abgleich der Betriebs- und Bewerberprofile in einem zeitnahen Matching und der anschließende Kontaktaufbau sein. Für die beteiligten Betriebe soll die Datenbank zugleich als Plattform dienen, auf der sie – zugangsbeschränkt im Rahmen ihrer Profilsuche – auch selbstständig gezielt nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern suchen können.

In der Zwischenzeit setzen die Projektmitarbeitenden kurze Bewerbungsvideos als Türöffner ein, um mit den Auszubildenden ins Gespräch zu kommen. Arbeitgeber, die Stellen zu besetzen haben, bekommen durch das Bewerbungsvideo einen ersten Eindruck von der Persönlichkeit und Energie einer/-s Bewerberin/Bewerbers und können sofort einschätzen, ob jemand gut ins Team bzw. ins Unternehmen passt (Authentizität der Bewerber/-innen). Ausbildungssuchende aus Offenbach bekommen durch die Videos die Chance, aus der Masse der Bewerber/-innen herauszustechen.

Um die Entwicklung der beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern in den Offenbacher Schulen der Sekundarstufe 1 einzuschätzen, wird jährlich eine Schulabgangsbefragung in den Abgangsklassen 9 und 10 durchgeführt. Die subjektiven Antworten geben Auskunft über Anschlusswünsche und -perspektiven, zeigen den Grad der Zufriedenheit mit der Vorbereitung auf den Übergang und dienen den Schulen als Gradmesser ihrer Arbeit.

Projektdaten

Projektträger: Stadt Offenbach am Main, Amt für Arbeitsförderung, Statistik und Integration
Christian-Pleiß-Straße 11-13, 63069 Offenbach am Main, www.offenbach.de

Ansprechpartner:

Ralph Kersten (Projektleiter)

Telefon: 069-8065-4367

E-Mail: Ralph.Kersten@offenbach.de

Website: www.offenbach.de/offenbach/themen/bildung-2/bildungsprojekte/bruecke-in-den-beruf-biber

Quellen

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hg.): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, Bielefeld 2012 – URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf (Stand 12.3.2014)
- Baethge, M./Solga, H./Wieck, M.: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs, Berlin 2007. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/stabsabteilung/04258/studie.pdf> (Stand: 12.3.2014)
- Beicht, U./Granato, M.: Übergänge in eine berufliche Ausbildung. Geringere Chancen und schwierige Wege für junge Menschen mit Migrationshintergrund, Bonn 2009. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06734.pdf> (Stand: 12.3.2014)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Berufsbildungsbericht 2013, Bonn 2013
- Bylinski, U.: Einleitung: Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung – Strukturverbesserungen erreichen und individuelle Bildungswege begleiten. In: Bellenberg G./Forell, M. (Hg.): Bildungsübergänge gestalten. Ein Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis, Münster 2013, 217-220
- Dobischat, R./Kühnlein, G.: Politische Gestaltung des kommunalen Übergangsmanagements an der Passage von der Schule in die Arbeitswelt, Bonn 2009. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.) – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/06494.pdf> (Stand 12. 3.2014)
- Euler, D./Severing, E.: Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung, Nürnberg, St. Gallen 2006
- Junge, A./Dorsch-Beard, K./Freckmann, B.: Jugendliche mit Migrationshintergrund: Beim Zugang zu beruflicher Bildung besonders benachteiligt. In: Loebe, H./Severing, E. (Hg.): Jugendliche im Übergang begleiten. Konzepte für die Professionalisierung des Bildungspersonals, Bielefeld 2012, 21-32
- Kohlrausch, B.: Das Übergangssystem – Übergänge mit System? In: Bauer, U./Bittlingmayer, U.H./Scherr, A. (Hg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden 2012, 595-609
- Severing, E.: Berufsausbildung in Deutschland – Zu wenige Fachkräfte für die Wirtschaft und zu viele Jugendliche ohne Ausbildungsperspektive. In: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte, Wiesbaden 2010, 91-99
- Statistisches Bundesamt (Hg.): Bildung und Kultur. Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2013. Wiesbaden 2014 – URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Schulen/SchnellmeldungAusbildungsberichterstattung5211002137004.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 12.3.2014)

Weiterführende Literatur

- Bojanowski, A./Eckert, M. (Hg.): Black Box Übergangssystem, Münster 2012
- Bylinski, U.: Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität, Bielefeld 2014
- Kremer, H.-H./Beutner, M./Zoyke, A. (Hg.): Individuelle Förderung und berufliche Orientierung im berufsschulischen Übergangssystem: Ergebnisse aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt InLab, Paderborn 2012
- Sauer-Schiffer, U./Brüggemann, T. (Hg.): Der Übergang Schule-Beruf. Beratung als pädagogische Intervention. Beiträge zur Beratung in der Erwachsenenbildung und außerschulischen Jugendbildung, Band 3, Münster 2010
- Walther, A./Weinhardt, M. (Hg.): Beratung im Übergang. Zur sozialpädagogischen Herstellung von biografischer Reflexivität. Reihe Übergangs- und Bewältigungsforschung, Weinheim 2013

Impressum

Herausgeber: XENOS Panorama Bund

E-Mail: info@xenos-panorama-bund.de

www.xenos-panorama-bund.de

Redaktion: Stefanie Mensching

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Wichmannstr 6, 10787 Berlin

Titelbild: © Christian Schwier - Fotolia.com

August 2014

Das Projekt "**XENOS Panorama Bund**" wird im Rahmen des XENOS- Programms „Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es ist ein Verbundprojekt von vier Projektpartnern.

