



**Ministerium
für Arbeit, Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
(MAGS)**

**Förderkonzept
3. Weg in der Berufsausbildung in NRW**

Stand 15. Mai 2008

Inhalt

Präambel	3
1 Erfolgsindikatoren.....	4
2 Auswahl der Teilnehmenden, Entscheidungsverfahren.....	5
3 Fallkonferenzen, regionales Übergangsmanagement	7
3.1 Unterbrechungen der Ausbildung im 3. Weg.....	7
3.2 Fortsetzung der Ausbildung in einem drei(einhalb)jährigen Ausbildungsberuf	10
4 Umsetzung der Ausbildungsbausteine	12
4.1 Betriebliche Ausbildungsplanung beim Ausbildungsträger auf der Basis der Ausbildungsbausteine	12
4.2 Didaktisch-methodische Umsetzung der Ausbildungsbausteine	13
5 Individuelle Bildungsberatung, Bildungscoaching.....	15
5.1 Bildungscoaching an den Schnittstellen, bei Unterbrechungen, Wiederaufnahme oder beim Verlassen des 3. Weges (Übergangsmanagement)	15
5.3 Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung	16
5.4 Integrierte sozialpädagogische Begleitung.....	17
6 Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsträger und Berufskolleg	18
6.1 Organisation des Berufsschulunterrichts.....	18
6.2 Gemeinsames Ausbildungsteam.....	19
7 Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben.....	20
8 Dokumentation des Ausbildungsverlaufes.....	21
9 Anforderungen an das Personal.....	22
Anlage zum Förderkonzept: Empfehlungen der fachlichen Begleitung.....	23
Handlungsempfehlungen: Auswahl der Teilnehmenden, Entscheidungsverfahren	24
Handlungsempfehlungen: Fallkonferenzen, regionales Übergangsmanagement, Unterbrechungen der Ausbildung im 3. Weg	26
Handlungsempfehlungen: Bildungscoaching und individuelle Bildungsberatung	29

Präambel

Das *Förderkonzept* „3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen“ dient als Handreichung für die Bildungsträger und ist *verbindlich* in seiner Anwendung. Es gibt Hinweise für die Durchführung und beschreibt Anforderungen, die an die Durchführenden, ihre Methoden, Vorgehensweise, Ausstattung und ihr Personal gestellt werden. Darüber hinaus ist es als Information und Orientierung an weitere regional Beteiligte gerichtet.

Der Lernprozess kann nur erfolgreich sein, wenn die Auszubildenden sich von Anfang an aktiv einbringen, Verantwortung übernehmen und ihre Berufsausbildung im „3. Weg“ als echte Chance auf eine Integration in die Arbeitswelt und zum selbständigen Erwerb ihres Lebensunterhaltes erkennen.

Das Förderkonzept folgt dem pädagogischen Leitbild des Förderns und Forderns.

Das (sozial-)pädagogische Personal übernimmt die Aufgaben des Bildungscoachings und der individuellen Begleitung von Lern- und Entwicklungsprozessen. Bildungscoaches gehen auf die Fähigkeiten der Auszubildenden ein, wecken Lernfreude und fördern gezielt die individuellen Stärken. Das Förderkonzept beschreibt Methoden, die Wert auf Selbstständigkeit und Motivation zum Lernen und Arbeiten legen. Dies spiegelt sich auch in den auftragsbezogenen und projektorientierten Lehr- und Lernmodellen wider.

Es gilt, eine Kultur zu etablieren, in der junge Menschen erfahren, dass sich Anstrengung lohnt und Spaß macht. Darum wird im „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ Eigeninitiative gefördert und Leistung gefordert.

Die im Anhang als *Empfehlungen* gekennzeichneten Passagen geben Erfahrungen aus der Erprobung im ersten Ausbildungsdurchgang wieder, die sich in der Praxis bewährt haben. Sie sind als Handlungsanleitung für die Umsetzung gedacht, allerdings nicht als verbindlicher Bestandteil des Förderkonzepts.

1 Erfolgsindikatoren

Die Ausbildung im Rahmen des 3. Weges gilt als erfolgreich, wenn die Jugendlichen

- eine Abschlussprüfung abgelegt, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb gefunden haben und nach sechs Monaten dort immer noch beschäftigt sind,
- nach einem oder mehreren erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsbaustein/en einen betrieblichen Arbeitsplatz als Angelernte gefunden haben und nach sechs Monaten dort immer noch beschäftigt sind,
- in eine betriebliche Ausbildung oder in eine andere geförderte Ausbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme gewechselt haben,
- den 3. Weg kontinuierlich unter Berücksichtigung ihres individuellen Zeitbedarfs durchlaufen. Für den Fall einer Unterbrechung (wegen Familienzeit, Therapie, Strafvollzug u. ä.) ist ein konkreter Plan für eine Fortsetzung zu entwickeln, so dass das Betreuungsverhältnis mit dem bisherigen Bildungskoach weiter besteht oder an eine andere Person übergeben worden ist (z. B. Beratungsstelle, Jugendamt, Fallmanagement).

2 Auswahl der Teilnehmenden, Entscheidungsverfahren

Zielgruppe für den 3. Weg sind Jugendliche und junge Erwachsene, die ausbildungswillig sind, aber aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen noch nicht ausbildungsfähig bzw. ausbildungsreif sind, also absehbar trotz der vorhandenen Fördermaßnahmen im Rahmen bestehender Regelausbildungssysteme (Schule, Betrieb) keine anerkannte berufliche Qualifizierung / Ausbildung mit den dazu gehörigen Abschlüssen erwerben werden.

Die Ermittlung des Platzbedarfs erfolgt durch die Agentur für Arbeit und den SGB II-Leistungsträger. In Abstimmungsgesprächen, die durch die Regionalagentur koordiniert werden, findet eine Rückkopplung mit Bildungsträgern und Berufskollegs statt. Die Auswahl der Jugendlichen für eine Ausbildung im Rahmen des Pilotprojekts erfolgt *in gemeinsamer Verantwortung* der Agenturen für Arbeit, ARGE n oder Optionskommunen und des jeweiligen Trägers, unter Einbeziehung des Berufskollegs (Fallkonferenz). Die Aufnahmeentscheidung sollte unterschiedliche Informationen und Sichtweisen der beteiligten Partner berücksichtigen und nach Möglichkeit einvernehmlich getroffen werden. Ausbildungsträger, Agentur für Arbeit und SGB II-Leistungsträger erstellen Vorschlagslisten, der jeweilige Bildungsträger schließt den Ausbildungsvertrag ab.

Voraussetzung für die Aufnahme in den 3. Weg ist die vorherige Teilnahme an einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme¹ (BvB).

Die Auswahl der Jugendlichen für die angebotenen Berufe soll die Ergebnisse der in der vorangegangenen Berufsvorbereitungsmaßnahme abgeschlossenen Berufsorientierung, der Kompetenzfeststellung und der bereits absolvierten Qualifizierungsbausteine berücksichtigen.

Nicht aufgenommen werden Jugendliche mit akuten Drogenproblemen. Für sie sollen therapeutische Angebote der Jugendhilfe greifen. Bei Jugendlichen mit gesundheitlichen Einschränkungen muss vorher die gesundheitliche Eignung für den angestrebten Beruf geprüft werden.

Die bestehenden Förderprogramme des SGB II, SGB III bzw. SGB IX werden wie bisher für Jugendliche zur beruflichen Eingliederung genutzt.

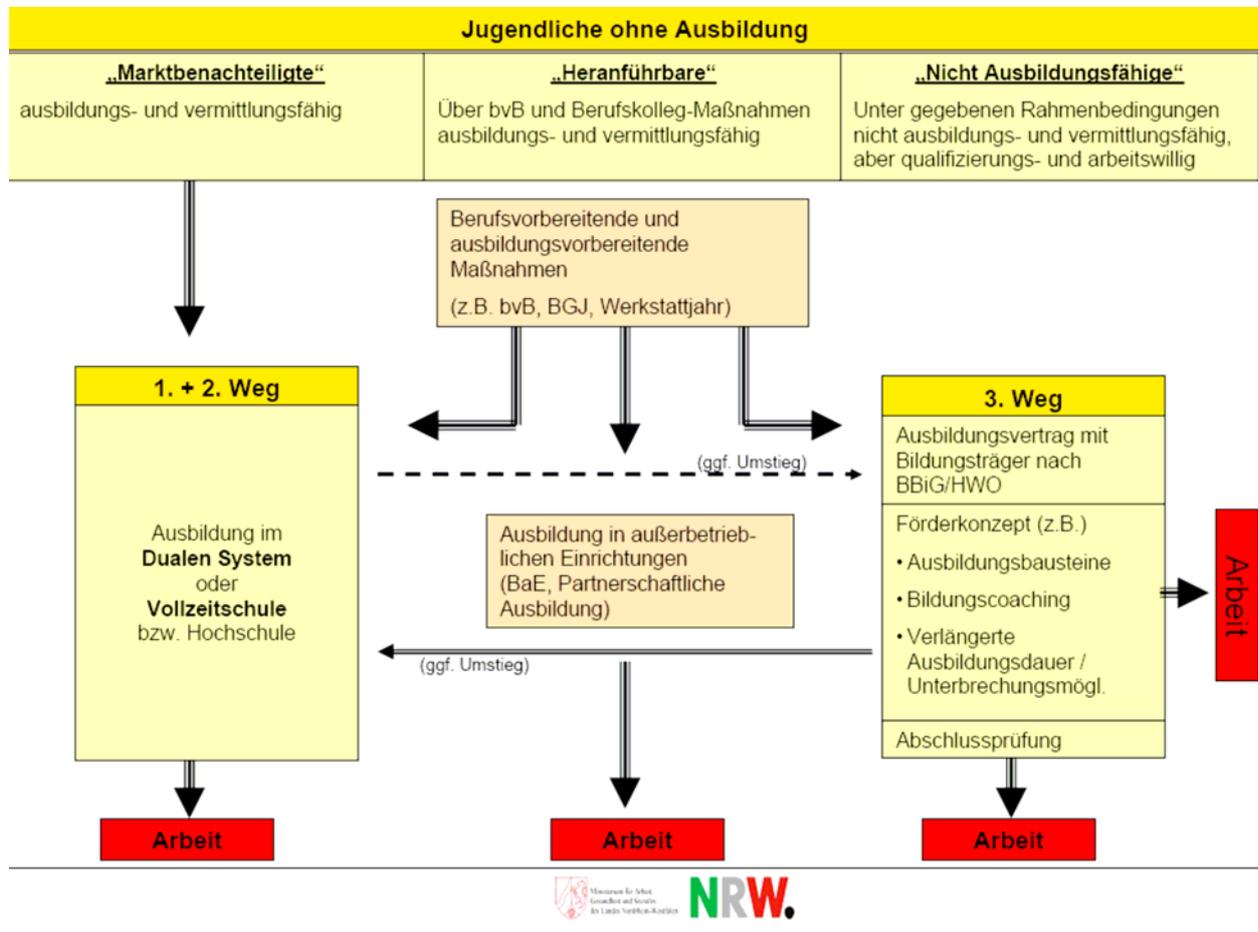
Voraussetzung für die Aufnahme ist auch, dass die Jugendlichen eine bewusste Entscheidung für den 3. Weg (unter Abwägung möglicher Alternativen) getroffen haben.

Vorausgegangene Beratungs- und Informationsgespräche in der Berufsberatung der Agentur für Arbeit, ARGE oder Optionskommune und beim anbietenden Bildungsträger müssen mit offenem Ausgang geführt worden sein. Die Jugendlichen sollen den 3. Weg als Chance begreifen. Eine Ablehnung wird nicht sanktioniert. Die Jugendlichen können sich auch für andere Ausbildungs- oder Qualifizierungsangebote oder für eine Unterbrechung der beruflichen Eingliederung entscheiden².

¹ Zum Beispiel: Werkstattjahr, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme nach § 61 SGB III, eine vergleichbare berufliche Qualifizierungsmaßnahme nach § 16 Abs. 2 SGB II, eine Berufsvorbereitung an einer Berufsbildenden Schule (z. B. Berufsorientierungsjahr) oder in einer anderen Maßnahme (z. B. Jugendwerkstatt).

² Eine Unterbrechung ist vor allem dann sinnvoll, wenn persönliche oder soziale Problemstellungen vorrangig bewältigt werden müssen (z. B. Klärung der Wohn- und Lebensverhältnisse oder der finanziellen Situation, gesundheitliche Beeinträchtigungen, therapeutische Maßnahmen, Jugendstrafvollzug, Wehr- oder Zivildienst). Die Beratungsfachkraft oder das Fallmanagement schließt mit den Jugendlichen hierüber eine Zielvereinbarung ab.

Für die Dauer der Probezeit sind klare Förderziele und Mindestanforderungen in Bezug auf den Lern- und Arbeitsprozess sowie auf das Verhalten und die Kommunikation zu formulieren und zu überprüfen. Am Ende der Probezeit sollte es zum Beispiel keine Probleme mehr in Bezug auf Regelmäßigkeit und Pünktlichkeit geben, weil sonst die Ausbildungswilligkeit in Zweifel gestellt wäre. Für beide Seiten gilt es herauszufinden, auf welche Weise Lernen und Arbeiten optimal gefördert werden kann.



3 Fallkonferenzen, regionales Übergangsmanagement

Der 3. Weg soll in ein regionales Übergangsmanagement integriert sein. Die Fallkonferenz sorgt für die Abstimmung von individuellen Förderprozessen beim Eintritt, bei Unterbrechungen oder beim Austritt mit anderen Institutionen und Partnern.

Das zuständige Team des Trägers übernimmt zusammen mit den beteiligten Lehrkräften des Berufskollegs und den Fachkräften der Berufsberatung (SGB III) bzw. des Fallmanagements (SGB II) an den weiteren Schnittstellen die Funktion einer Fallkonferenz.

Fallkonferenzen für die gesamte Ausbildungsgruppe finden mindestens zweimal jährlich statt. Insbesondere vor Ablauf der Probezeit, anlässlich der Anmeldungen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen und der Reflexion der Ergebnisse des Ausbildungsjahres, bei Vertragsänderungen, bei Übergängen in Betriebe oder beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem 3. Weg verständigt sich die Fallkonferenz auf gemeinsame Empfehlungen, die von ihren Mitgliedern in eigener Verantwortung entschieden und umgesetzt werden. Zwischendurch notwendige Entscheidungen werden auf Empfehlung des Teams im Einvernehmen zwischen Bildungscoach und der zuständigen Fallbearbeitung getroffen und in der Fallkonferenz später reflektiert.

Die Regionalagenturen sollen die Bildungsträger bei der Durchführung der Fallkonferenzen unterstützen und deren Durchführung sicherstellen.

3.1 Unterbrechungen der Ausbildung im 3. Weg

Unterbrechungen der Ausbildung sind möglich:

- a) Bei einer Unterbrechung bis zu einer Dauer von drei Monaten besteht das Ausbildungsverhältnis fort. Sowohl von den betroffenen Jugendlichen als auch durch den jeweiligen Träger werden Leistungen erbracht, die in einer Zielvereinbarung dokumentiert sind.
- b) Eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten bei fortbestehendem Ausbildungsvertrag ist nur im Rahmen von Einzelfalllösungen möglich. Hierüber entscheidet die Bewilligungsbehörde/Bezirksregierung in Abstimmung mit dem MAGS auf Empfehlung des Ausbildungsteams und der Fallkonferenz (unter Beteiligung des Kostenträgers SGB II oder SGB III). Sofern aus rechtlichen Gründen eine Vertragsauflösung nicht infrage kommt, gleichzeitig aber die Unterbrechung deutlich länger als drei Monate dauern wird, kann der Träger zusammen mit den Unterlagen zur Prüfung des Falls einen Antrag auf einen zusätzlichen Platz einreichen.
- c) Unterbrechungen, die von vornherein über einen Zeitraum von einem halben Jahr oder länger vorgesehen sind und/oder die mit Vertragsänderungen verbunden sind (zum Beispiel die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, der Antritt einer Haftstrafe, einer längerfristige Therapie), führen zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrages und zum Abschluss einer Zusatzvereinbarung über den beabsichtigten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung und über die gegenseitigen Leistungen während der Unterbrechungszeit.

Vorgaben zum Verfahren finden sich in folgender Übersicht.

Entscheidungskriterien für Fallkonferenz bei Unterbrechungen der Ausbildung im 3. Weg			
Ist die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr	<i>hoch?</i>	<i>gering?</i>	
Ist der mögliche Leistungsumfang des TN	<i>hoch?</i>	<i>gering?</i>	
Ist der Leistungsumfang des Trägers	<i>hoch?</i>	<i>gering?</i>	
Ist die Teilnahme am Berufsschulunterricht	<i>möglich?</i>	<i>nicht möglich?</i>	
Ist die Teilnahme am Förderunterricht	<i>möglich?</i>	<i>nicht möglich?</i>	
↓ Entscheidung der Fallkonferenz + Dokumentation			
↓ Ausbildungsvertrag bleibt erhalten		↓ Ausbildungsvertrag wird gelöst	
2. Fallunterscheidungen und ihre Konsequenzen	Fall A) Fallkonferenz empfiehlt Aufrechterhaltung des Ausbildungsvertrages bei Unterbrechung von <i>max. 3 Monaten</i>	Fall B) Fallkonferenz empfiehlt Aufrechterhaltung des Ausbildungsvertrages bei Unterbrechung von <i>mehr als 3 Monaten</i>	Fall C) Fallkonferenz empfiehlt Auflösung des Ausbildungsvertrages
Entscheidungsfindung seitens MAGS und Bewilligungsbehörde		Träger beantragt Prüfung des Falls bei Bewilligungsbehörde (Einreichen der u.g. Unterlagen) <i>vor</i> der Unterbrechung ↓ Einzelfallprüfung der Bewilligungsbehörde in Abstimmung mit MAGS ↓ Entscheidung über Bewilligungsbehörde an Träger	
Folgen für die Platzförderung	Platzförderung erfolgt unter bestehenden Konditionen	Platzförderung erfolgt (ggf. unter modifizierten Konditionen)	Platzförderung bleibt für <i>max. 3 Monate</i> unter bestehenden Konditionen erhalten ↓ <i>Nach</i> Ablauf der 3 Monate bleibt Förderung erhalten, sofern der Platz wieder besetzt wurde

Förderkonzept 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW - Stand Mai 2008

			Sonderfall: TN kehrt nach Unterbrechung zurück, alle förderfähigen Plätze des Trägers sind aber belegt: Förderung dieses zusätzlichen Platzes nur so lange er durch Rückkehrer belegt wird; danach verfällt er.
Zielvereinbarung treffen mit den folgenden Inhalten:	Grund für Unterbrechung	Grund für Unterbrechung	Grund für Unterbrechung
	Leistungen TN zur Problemlösung	Leistungen TN zur Problemlösung	Leistungen TN zur Problemlösung
	Anteilige Leistungen des TN zur Erfüllung des Ausbildungsvertrages (z.B. Teilnahme am Förderunterricht, Präsenztag beim Träger, Teilnahme am Berufsschulunterricht, Selbststudium etc.)	Anteilige Leistungen des TN zur Erfüllung des Ausbildungsvertrages (z.B. Teilnahme am Förderunterricht, Präsenztag beim Träger, Teilnahme am Berufsschulunterricht, Selbststudium etc.)	Leistungen des TN während Unterbrechung (z.B. Wahrnehmen vereinbarter Gespräche mit Bildungscoach)
	Leistungen des Trägers	Leistungen des Trägers	Leistungen des Trägers
	Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung	Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung	Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung
Dokumentation	Maßnahmenkatalog, Zeitplan	Maßnahmenkatalog, Zeitplan	Maßnahmenkatalog, Zeitplan
Information an die Bewilligungsbehörde	Benachrichtigung der Bewilligungsbehörde über geplante Unterbrechung bei Aufrechterhaltung des Ausbildungsvertrages ist nicht notwendig	Beantragung der Prüfung des Falls <i>vor</i> Unterbrechung an Bewilligungsbehörde: <ul style="list-style-type: none"> • Angabe von <i>Grund</i> für Unterbrechung + <i>Dauer</i> + Umfang der <i>Leistungen</i> des Trägers • <i>Empfehlung</i> Fallkonferenz inkl. <i>Zusage</i> des Leistungsträgers SGB II/III zur Übernahme der Ausbildungsvergütung • <i>ggf. Beantragung eines zusätzlichen Platzes (vgl. 3.1. b)</i> 	Benachrichtigung der Bewilligungsbehörde über Auflösung des Ausbildungsvertrages
Information an die zuständige Stelle (Kammer)	Benachrichtigung der Kammer, sofern Unterbrechung zu einer Verlängerung des Ausbildungsvertrages führt	Benachrichtigung der Kammer, sofern Unterbrechung zu einer Verlängerung des Ausbildungsvertrages führt	Benachrichtigung der Kammer über die Auflösung des Ausbildungsvertrages

Wenn der Ausbildungsvertrag aufgelöst wurde, kann der frei gewordene Ausbildungsplatz innerhalb von drei Monaten wieder neu besetzt werden. Seitens des MAGS können Befristungen für die Nachbesetzungsmöglichkeit vorgenommen werden³. Die ausgeschiedenen Auszubildenden, deren Ausbildungsvertrag gelöst wurde, haben die Möglichkeit die Ausbildung im 3. Weg zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen. Das individuelle Ausbildungszeitkontingent von maximal fünf Jahren darf dadurch nicht überschritten werden.

Wenn zum Zeitpunkt der Rückkehr alle geförderten Ausbildungsplätze besetzt sind, kann der Ausbildungsplatz des/der Rückkehrenden vorübergehend zusätzlich gefördert werden. Das individuelle Ausbildungszeitfenster von fünf Jahren gilt auch für die nachrückenden Jugendlichen.

3.2 Fortsetzung der Ausbildung in einem drei(einhalb)jährigen Ausbildungsberuf

Für Teilnehmer/innen, die erfolgreich die Ausbildung in einem 2jährigen Ausbildungsberuf absolviert haben, besteht die Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildung in einem darauf aufbauenden drei(einhalb)jährigen Ausbildungsberuf. Primäre Voraussetzung für die Fortführung *innerhalb* des 3. Weges ist die Entscheidung des/der jeweiligen Jugendlichen für diese Alternative gegenüber anderen wie z.B. dem Übergang in Beschäftigung oder in eine betriebliche Ausbildung ohne zusätzliche Begleitung eines Bildungsträgers.

Das individuelle Ausbildungszeitkontingent von bis zu 5 Jahren darf auch durch diesen „Durchstieg“ nicht überschritten werden. Die möglichen weiterführenden Ausbildungsberufe sind in der Liste der Ausbildungsberufe des Projekts aufgeführt (linke Spalte).

Für die Fortsetzung der Ausbildung gibt es im 3. Weg zwei Varianten:

a) Ausbildungsvertrag mit Bildungsträger

Es wird ein Ausbildungsvertrag über einen drei(einhalb)jährigen Ausbildungsberuf zwischen Jugendlichen/r und einem Bildungsträger geschlossen. Die bisherige Ausbildungszeit wird angerechnet. Alle Rechte und Pflichten des Auszubildenden lt. BBiG/HWO liegen damit - wie bislang - beim Ausbildungsträger. Es gelten die bekannten Förderkonditionen aus Merkblatt und Förderkonzept. Die Höhe der Zuwendung beträgt max. 750,00 € pro Platz und Monat (Realkostenprinzip). Die Zahlung der Ausbildungsvergütung muss durch den Leistungsträger SGB II / III gesichert sein.

b) Ausbildungsvertrag mit Betrieb

Der neue Ausbildungsbetrieb schließt einen Ausbildungsvertrag über einen drei(einhalb)jährigen Ausbildungsberuf ab. Die bisherige Ausbildungszeit wird angerechnet. Alle Rechte und Pflichten des Auszubildenden lt. BBiG/HWO gehen damit auf den Betrieb über, somit auch die Zahlung der Ausbildungsvergütung.

Sofern im Einzelfall erforderlich, kann zwischen neuem Ausbildungsbetrieb, bisherigem Ausbildungsträger und dem bzw. der Auszubildenden die weitere Begleitung (Bildungscoaching) der Auszubildenden durch den bisherigen Ausbildungsträger vereinbart werden. Diese Leistungen können u. a. die individuelle sozialpädagogische Begleitung, individuelle Lernförderung, berufs-

³ Diese Fristen werden über die Bewilligungsbehörde mitgeteilt. Die bis zum 31. Januar 2007 besetzten Ausbildungsplätze können bis zum 31.12.2008 wieder neu besetzt werden. Die im Jahr 2008 erstmals bewilligten Plätze (2. Kohorte) können zunächst bis zum 31.12.2009 wieder neu besetzt werden (Stand: April 2008).

schulbegleitenden Unterricht, Prüfungsvorbereitung, externe Ausbildungsteile oder externes Ausbildungsmanagement umfassen. Sie gehen deutlich über die vom Betrieb zu leistende fachpraktische Ausbildung hinaus und sind dem individuellen Förderbedarf der jeweiligen Auszubildenden anzupassen. Die Höhe der Zuwendung an den Träger beträgt max. 500,- € pro Platz und Monat (Realkostenprinzip).

Verfahren:

1. Im Rahmen des Bildungscoachings und der individuellen Qualifizierungsplanung schließen Auszubildende, bisheriger Ausbildungsträger und zukünftiger Ausbildungsbetrieb bzw. Kooperationsbetrieb eine Vereinbarung über die Fortsetzung der Ausbildung ab.

Die Vereinbarung enthält:

- Eine Willenserklärung und eine Begründung des / der Auszubildenden, weshalb eine Weiterführung der Ausbildung im Rahmen des 3. Weges der Berufsausbildung angestrebt wird.
 - Eine Erklärung des aufnehmenden Betriebes zur Weiterführung des Ausbildungsvertrages (Variante b) oder zur Fortführung des Praktikums/betrieblichen Qualifizierung (30 – 50 % der Ausbildungszeit) (Variante a).
 - Eine Leistungsbeschreibung über die Verteilung der Ausbildungs- und Förderleistungen zwischen dem Ausbildungsträger und dem Ausbildungs- bzw. Kooperationsbetrieb. Die im Rahmen des 3. Weges weiterhin zu finanzierenden Ausbildungs- und Förderleistungen müssen aus dem individuellen Qualifizierungs- und Förderbedarf der Auszubildenden oder ggf. aus dem betrieblichen Bedarf begründet sein, wenn der Betrieb die Ausbildung nur im Verbund mit dem Bildungsträger gewährleisten kann.
2. In einer Fallkonferenz wird erörtert, ob bzw. welche der beiden Varianten einer Fortführung der Ausbildung im 3. Weg – Variante a) Fortführung der Ausbildung beim Bildungsträger oder Variante b) Ausbildungsvertrag mit Betrieb mit Begleitung durch den Ausbildungsträger – auf der Grundlage der bisherigen Entwicklung der/des Jugendlichen individuell empfohlen wird.

Die Empfehlung der Fallkonferenz enthält auch eine Begründung, weshalb eine Übernahme in eine Ausbildung ohne Förderung durch den 3. Weg oder eine Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nicht zweckmäßig ist.

3. Der Ausbildungsvertrag wird abgeschlossen und bei der zuständigen Stelle (Kammer) eingereicht.
4. Der Bewilligungsbehörde werden folgende Dokumente eingereicht:
 - Die Vereinbarung zwischen Auszubildenden, Ausbildungsträger und Betrieb einschließlich Leistungsbeschreibung für die aus dem 3. Weg zu finanzierenden Ausbildungs- und Förderleistungen (siehe Punkt 1).
 - Die Empfehlung der Fallkonferenz (siehe Punkt 2).
 - Die Zusage der Agentur für Arbeit oder des SGB II-Leistungsträgers über die Übernahme der Ausbildungsvergütung (nur bei Variante a)
 - Eine Kopie des bei der zuständigen Stelle eingetragenen Ausbildungsvertrags.

4 Umsetzung der Ausbildungsbausteine

Das Ausbildungskonzept und die Ausbildungsmethoden müssen in besonderer Weise auf die Stärken und den Entwicklungsbedarf der Jugendlichen eingehen. Daher wird die Ausbildung im 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW in *Ausbildungsbausteine* gegliedert. Sie sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

Ausbildungsbausteine

- sind tätigkeitsorientiert, d.h. ihr Zuschnitt erfolgt gemäß praxisbezogenen Kerntätigkeiten,
- sind in sich abgeschlossen,
- beschreiben Qualifizierungsergebnisse (outcome) auf dem Niveau der beruflichen Handlungskompetenz der jeweiligen Ausbildungsordnung,
- werden auf der Grundlage der jeweiligen nach BBiG und HWO erstellten Ausbildungsordnung entwickelt und haben einen klaren und verbindlichen Bezug zum jeweiligen Ausbildungsrahmenplan,
- haben einen klaren und verbindlichen Bezug zum Rahmenlehrplan für die Berufskollegs und
- schließen mit einer Leistungsfeststellung/einem Kompetenznachweis durch den Träger ab.

Bei der Erstellung wurden Eckwerte, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und von den Kammern in Nordrhein-Westfalen für die Entwicklung empfohlen wurden, berücksichtigt. Die Erstellung und Abstimmung erfolgte durch die Industrie- und Handelskammern Nordrhein-Westfalen oder durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, jeweils zusammen mit Experten aus Schule und Wirtschaft. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat eine fachliche Qualitätsprüfung der Ausbildungsbausteine durchgeführt.

Die Begründung für die Verwendung der Ausbildungsbausteine im 3. Weg ergibt sich aus der Individualisierung und Flexibilisierung des Ausbildungsverlaufs: Je nach individuellem Entwicklungs- und Leistungsstand können kürzere oder längere Zeiten für bestimmte Ausbildungsinhalte benötigt werden. Prinzipiell sind sowohl Unterbrechungen als auch die Nachbesetzung frei gewordener Plätze durch neue Auszubildende im laufenden Ausbildungsjahr vorgesehen. Hierfür werden Instrumente zur Untergliederung der Ausbildung benötigt, die eine Planung und Dokumentation individueller Ausbildungsverläufe sowie eine Abstimmung der Lernprozesse zwischen den drei Lernorten Bildungsträger, Berufskolleg und Betrieb ermöglichen. Mit Hilfe der Zertifikate für absolvierte Bausteine können die Jugendlichen ihren individuell erreichten Entwicklungsstand nachvollziehen. Die Betriebe haben die Möglichkeit, die Jugendlichen entsprechend der schon erworbenen Kompetenzen einzusetzen.

Ausbildungsbausteine haben klare Bezüge zu den Lernfeldern, so dass eine Abstimmung der Lernprozesse zwischen Berufsschule und Ausbildungsträger möglich ist. Die betrieblichen Qualifizierungsphasen erfüllen die Funktion der Erweiterung und Vertiefung der bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen im Arbeitsalltag.

4.1 Betriebliche Ausbildungsplanung beim Ausbildungsträger auf der Basis der Ausbildungsbausteine

Die Ausbildungsbausteine bilden im 3. Weg die Grobstruktur für die betrieblichen Ausbildungspläne, die der ausbildende Träger auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplanes erstellen muss (vgl. § 11 BBiG). Genauso wie die Lernfelder von den jeweiligen Berufskollegs in einzelne Lernsituationen untergliedert werden, müssen auch die Ausbildungsbausteine in entsprechende

Handlungssituationen aufgeteilt werden. Das können typische Tätigkeiten, Arbeitsabläufe oder Aufträge sein, aber auch Projekte und Lehrgänge, je nach dem, welche Rahmenbedingungen für die Umsetzung vorhanden sind.

Die von den Ausbildungsträgern zu entwickelnden Umsetzungskonzepte sollen direkte Bezüge zu den Lernfeldern bzw. Lernsituationen der Rahmenlehrpläne herstellen, um Inhalte aus der Berufsschule aufzugreifen und in der Anwendung zu vertiefen oder um Fragestellungen aus der beruflichen Praxis in die Bearbeitung der Lernsituationen einbringen zu können.

Weiterhin sollen die Umsetzungskonzepte für die Ausbildungsbausteine beschreiben, wie die beim Ausbildungsträger erworbenen Kompetenzen im betrieblichen Arbeitsprozess angewendet, erweitert und vertieft werden können und an welchen Stellen Lerninhalte im betrieblichen Arbeitsprozess zwingend ergänzt werden müssen.

4.2 Didaktisch-methodische Umsetzung der Ausbildungsbausteine

Handlungsorientierte Ausbildung

In der praktischen Ausbildung haben handlungsorientierte, an der betrieblichen Praxis orientierte Konzepte und Verfahren Vorrang. Durch Projektausbildung und auftragsorientierte Ausbildung sollen die Jugendlichen einen direkten Bezug zur betrieblichen Anwendung bekommen. Lernen beim Ausbildungsträger dient der Vor- und Nachbereitung des Lernens im betrieblichen Arbeitsprozess.

Verzahnung von Theorie und Praxis

Theorie soll integriert in die praktische Durchführung vermittelt werden und einen direkten Bezug zur beruflichen Anwendung haben. In kleinen Schritten soll jeweils so viel Theorie erarbeitet werden, wie zur Lösung der jeweiligen Anwendungsaufgabe nötig ist.

Gruppenarbeit als durchgängige Lern- und Arbeitsorganisation

Durch Gruppenarbeit sollen die Auszubildenden die Chance bekommen, ihre bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen in den Lern- und Arbeitsprozess einzubringen, mit- und voneinander zu lernen sowie von den Stärken der anderen zu profitieren. Durch unterschiedlich anspruchsvolle Lernaufgaben sowie durch Arbeitsteilung innerhalb der Gruppe sollen sowohl die stärkeren als auch die schwächeren Lernenden besonders gefördert und der Teamgeist gestärkt werden.

Berufsübergreifende und berufsbezogene Bildung

Berufsübergreifende Grundlagen sollen bei der Bearbeitung fachlicher Aufgaben erworben werden. Ergänzend zur Vor- und Nachbereitung der Praxisprojekte bzw. Aufträge zu den jeweiligen Bausteinen geschieht eine permanente Wiederholung, Vertiefung und Erweiterung auch des fachlichen Wissens und Könnens. Dadurch werden Zusammenhänge verdeutlicht, der Transfer gefördert und der Zuwachs an theoretischem Wissen transparent gemacht. Vor den Leistungsfeststellungen werden die relevanten Inhalte noch einmal wiederholt (z.B. durch die Bearbeitung von möglichen Prüfungsaufgaben).

Kompetenztrainings

Im Zusammenhang mit beruflichen Anwendungssituationen ist ein gezieltes Training von Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz nötig: Arbeitsplanung, Lern- und Arbeitstechniken, Problemlösungsfähigkeit, die selbstständige Aneignung und Verarbeitung von Informationen, Fachtexte lesen und verstehen können, Arbeits- und Lernergebnisse präsentieren, Beachtung von Regeln, Anpassung an betriebliche Normen und Kommunikationsstrukturen.

Gender Mainstreaming

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern in der Ausbildung soll sich zum Beispiel dadurch niederschlagen, dass die typischen Berufsrollen in „männlich“ bzw. „weiblich“ dominierten Berufen relativiert und durch entsprechende geschlechtsspezifische Rollen- und Verhaltensmuster ergänzt werden. Die jeweiligen männlichen bzw. weiblichen Sichtweisen, Stärken und Fähigkeiten sollen produktiv zum Erreichen der gemeinsamen Ziele eingebracht werden können. Männer und Frauen sollen von Gleichberechtigung und gegenseitiger Akzeptanz getragene Arbeitsbeziehungen praktizieren und miteinander im Team arbeiten lernen. Sie sollen angemessene Verhaltensstrategien erwerben, wie sie sich untereinander und in einer vom jeweiligen anderen Geschlecht dominierten Arbeitsumwelt behaupten können.

Bei den Arbeitsaufgaben müssen die individuellen physischen Voraussetzungen berücksichtigt und entsprechende Hilfsmittel bereitgestellt werden.

Eltern sollen Ausbildung und Kindererziehung miteinander verbinden können.

Cultural Mainstreaming

Die Verschiedenheit und die Gleichheit der kulturellen Lebensweisen von Menschen sollen berücksichtigt werden. Kulturell unterschiedliche Normen und Verhaltensweisen führen oft zu Missverständnissen. Alle Jugendlichen sollen lernen, sich in unterschiedlichen Kulturkreisen (Familie, Arbeitsleben) jeweils angemessen verhalten zu können.

Spezifische Stärken, die Jugendliche mit Migrationshintergrund haben, sollen bewusst gemacht und gefördert werden. Das betrifft zum Beispiel die Fähigkeit, sich mehrsprachig zu verständigen und als Mittler zwischen den Kulturen wirken zu können. Sie sollen für berufliche Handlungssituationen, in denen diese Fähigkeiten besonders genutzt werden können, speziell geschult werden. Dies erfordert unter Umständen auch die fachsprachliche Förderung in der Herkunftssprache. Auch kulturell bedingte Besonderheiten und sich daraus ergebende Abweichungen von berufsfachlichen Normen sollen in die Ausbildung integriert werden. Das gegenseitige Verständnis für die jeweiligen Kulturen soll gefördert werden, damit die Zusammenarbeit als Bereicherung empfunden werden kann.

Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen ihre spezifischen Stärken erkennen und in den Lern- und Arbeitsprozess einbringen können.

Die Förderung von Fachsprache ist nicht nur für Jugendliche mit Migrationshintergrund wichtig. Auch deutsche Jugendliche verfügen häufig nicht über die erforderlichen sprachlichen Voraussetzungen und Fähigkeiten, um die oft komplizierten grammatischen Strukturen und die Fachbegriffe nachvollziehen zu können.

5 Individuelle Bildungsberatung, Bildungscoaching

Bildungscoaching ist als prozessbegleitendes Beratungs- und Unterstützungsangebot für die Jugendlichen während des gesamten Ausbildungsverlaufes zu gewährleisten. Bildungscoaching soll die Jugendlichen befähigen, die für sie richtigen Entscheidungen zu treffen und damit selbst die Verantwortung über ihren weiteren beruflichen Entwicklungsprozess zu übernehmen.

Coaching ist eine ergebnis- und zielorientierte Dienstleistung. Es bezieht sich auf berufliche Handlungssituationen an allen drei Lernorten Ausbildungsträger, Berufskolleg und Betrieb. Im Rahmen der individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung definieren die Beteiligten Ziele, die die Auszubildenden in einer begrenzten Zeit erreichen können. Die Jugendlichen werden dabei unterstützt, angemessene Handlungsstrategien und Verhaltensweisen zu entwickeln, insbesondere in Krisen- und Konfliktsituationen. Andere Lebensbereiche werden einbezogen, sofern sie Auswirkungen auf den beruflichen Lern- und Entwicklungsprozess haben.

Individuelles Coaching ist ein formalisierter Gesprächsprozess zur Vereinbarung und Umsetzung individueller Ziele im Zusammenhang mit der Ausbildung im 3. Weg und allen damit verbundenen Lebensbereichen. Coaching unterstützt die Umsetzung der in der individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung vereinbarten Ziele. Coaching ist zugleich aber auch eine Methode zur Unterstützung des selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernens in allen Bereichen der Ausbildung beim Träger, im Berufskolleg und im Betrieb, die auch in der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung Anwendung findet.

Neben der individuellen Begleitung der Auszubildenden hat Bildungscoaching auch eine Koordinierungsaufgabe zwischen den drei Lernorten (vgl. Kapitel 6 und 7). Die Qualifizierungsziele zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine sollen zwischen den drei Lernorten so abgestimmt werden, dass für die Auszubildenden zusammenhängende, miteinander verzahnte Lernprozesse gestaltet werden.

Bildungscoaching umfasst darüber hinaus die folgenden Aufgabenschwerpunkte:

1. Bildungscoaching an den Schnittstellen, bei Unterbrechungen, bei Wiederaufnahme oder beim Verlassen des 3. Weges (Übergangmanagement)
2. Kompetenzentwicklung (Methoden-, Sozial- und Personalkompetenz)
3. Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung,
4. Integrierte sozialpädagogische Begleitung

5.1 Bildungscoaching an den Schnittstellen, bei Unterbrechungen, Wiederaufnahme oder beim Verlassen des 3. Weges (Übergangmanagement)

An den Schnittstellen, also vor Eintritt in den 3. Weg, vor Ablauf der Probezeit, bei einem möglichen Wechsel des Berufes, bei einer Unterbrechung sowie vor der Anmeldung zur Zwischen- und Abschlussprüfung sowie beim Übergang in den ersten Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt wird mit den Jugendlichen eine intensive Bildungsberatung als Teil des Bildungscoachings durchgeführt.

Wird der Ausbildungsvertrag gelöst, ohne dass das Ziel Berufsabschluss erreicht ist, wird das Bildungscoaching mit dem Ziel der möglichen späteren Wiederaufnahme der Ausbildung vom bisherigen Träger fortgeführt. Dies gilt auch dann, wenn ein Wiedereintritt zunächst nicht vereinbart ist, sofern nicht eine (zeitweise) Übergabe an eine andere Institution erfolgt.

Mindestens einmal im halben Jahr wird vom Bildungscoach überprüft, ob der Grund für die Lösung des Ausbildungsvertrages fortbesteht oder eine Wiedereingliederung möglich ist (Fort-schreibung der Qualifizierungsvereinbarung). Das Ergebnis wird dem zuständigen Fallmana-gement (SGB II) bzw. der Berufsberatung übermittelt.

5.2 Kompetenzentwicklung (Methoden-, Sozial- und Personalkompe-tenz)

Noch nicht ausbildungsfähig bzw. ausbildungsreif zu sein bedeutet in vielen Bereichen der per-sönlichen Entwicklung sowie der Entwicklung von Sozial- und Methodenkompetenz, nicht den Eingangsvoraussetzungen einer Berufsausbildung entsprechen zu können.

Die vorhandenen Kompetenzen zu stärken und fehlende Kompetenzen zu entwickeln, ist eine zentrale Herausforderung des 3. Weges.

Erste und wichtigste Aufgabe der Förderung ist die Stärkung des Selbstbewusstseins und des Vertrauens in die eigene Leistungsfähigkeit. Durch handlungsorientierte Ausbildung sollen die Jugendlichen Stärken an sich erkennen und entwickeln können, die in der bisherigen schuli-schen Laufbahn weniger wichtig waren.

Bildungscoaching hat die Aufgabe, die Kompetenzen der Jugendlichen durch Lernberatung und Lernförderung zu stärken:

Sie sollen selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten und lernen können, Informationen erschließen und verarbeiten sowie Computer und Internet nutzen können. Außerdem ist die Fähigkeit zur mündlichen und schriftlichen Kommunikation eine zentrale Voraussetzung für den Beruf. Die Förderung von Fachsprache und interkultureller Kompetenz erleichtert nicht nur den Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Kommunikation, sondern hilft auch den deutschen Jugendlichen, den sprachlichen und kulturellen Herausforderungen im Beruf gerecht zu werden. Auch die Förderung u. a. von Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Sozialkompetenz, Selbst-marketing, Dienstleistungsorientierung und Mobilität sind wichtige Kompetenzen der Arbeit.

Aufgaben des Bildungscoaching sind darüber hinaus die Diagnose und Beratung im Rahmen der individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung, die Durchführung von Trainings, die un-terstützende Lernförderung in Ausbildungspraxis und Unterricht, die Begleitung von Grup-penarbeit und die Lernortbegleitung sowie die Prüfungsvorbereitung.

5.3 Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung

Bereits in kurzer Zeit erhebliche Erfolge erzielen zu können, stärkt das Selbstbewusstsein sowie die Arbeits- und Lernmotivation der Jugendlichen. Transparenz über den Ausbildungsverlauf und eine *in kleinen Schritten* verlaufende *individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung* auf der Basis von Zielvereinbarungen sind Voraussetzungen für den Erfolg der Ausbildung im 3. Weg:

- Bei Abschluss des Ausbildungsvertrages werden die übergeordneten Ziele – Ausbildungs-abschluss, Eingliederung in ein betriebliches Arbeitsverhältnis – sowie der dafür zur Verfü-gung stehende Zeitrahmen festgelegt und Zwischentappen wie Probezeit, Zwischenprü-fung, betriebliche Phasen beschrieben (Betrieblicher Ausbildungsplan auf der Basis der Ausbildungsbausteine).
- Die Jahresplanung geschieht in Form von Quartalsplanungen, in die Beginn und geplantes Ende der jeweiligen Ausbildungsbausteine sowie feststehende Termine wie Prüfungs- oder Lehrgangstermine und betriebliche Qualifizierungsphasen integriert werden. Auf dieser Grundlage werden individuelle Qualifizierungsvereinbarungen für die einzelnen Phasen der Ausbildung abgeschlossen, z. B. erfolgreicher Abschluss verschiedener Ausbildungsbau-steine, Vorbereitung auf die Zwischenprüfung oder Abschlussprüfung, Wiederholung von

Bausteinen, Übergang in betriebliche Ausbildung oder in ein Arbeitsverhältnis nach abgeschlossener Ausbildung.

- Darauf bezogen werden (z. B. pro Quartal) individuelle Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, schriftlich dokumentiert und im weiteren Verlauf aktualisiert.
- Regelmäßig (z.B. monatlich) findet eine Überprüfung der bisher erreichten Ziele statt. Sie kann zu einer Korrektur oder Fortschreibung der Qualifizierungsvereinbarung führen.
- Regelmäßig (z.B. wöchentlich) finden in der Ausbildungsgruppe ein Rückblick auf die erreichten Ziele, Erfolge und aufgetretenen Schwierigkeiten sowie ein Ausblick auf die nächsten, kurzfristigen Ziele und Vorhaben statt.

Qualifizierungsziele und Qualifizierungsvereinbarungen beziehen sich auf berufsfachliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen an allen drei Lernorten. Sie setzen an den vorhandenen Stärken an und beschreiben auf der Grundlage der bereits erworbenen Kompetenzen die neuen Qualifizierungsziele, die in der nächsten Etappe erreicht werden sollen.

Qualifizierungsvereinbarungen enthalten von den jeweils betroffenen Seiten getragene, überprüfbare Ziele für einen festgelegten Zeitraum. Sie enthalten weiterhin die dafür zu erbringenden Leistungen der Auszubildenden und der übrigen an der Ausbildung Beteiligten sowie die Leistungen, die ggf. von Dritten (z. B. ARGE, Schuldnerberatung) zu erbringen sind.

Auf der Grundlage der Jahresplanung und der Ausbildungsbausteine gibt es Qualifizierungsplannungen über längere Zeiträume (z. B. drei Monate) mit Grobzielen und Differenzierungen (Feinziele) für kürzere Zeiträume (z. B. eine oder zwei Wochen), mit denen ein direkter Bezug zu den geforderten Ausbildungsleistungen, zum Wiederholen von berufsbezogener Allgemeinbildung, zum Wiederholen von Ausbildungsinhalten sowie zu Verhaltensänderungen und Problembewältigungen möglich ist. Qualifizierungsvereinbarungen als Methode für das Bildungscoaching erleichtern den Auszubildenden die individuelle Steuerung und Abstimmung der Lernprozesse und die Übernahme von Eigenverantwortung. Sie gehen damit weit über die individuellen Förderpläne hinaus, die sich in der Praxis häufig auf die Aufarbeitung von Lern- und Verhaltensdefiziten beschränken.

Die Zielvereinbarungen der Quartalsplanung und die erreichten Ergebnisse werden schriftlich dokumentiert und von beiden Seiten unterschrieben. Für die Weitergabe von Informationen an Dritte müssen die Auszubildenden ihre schriftliche Einwilligung erklären. Die Zielvereinbarungsgespräche mit den Auszubildenden werden im Ausbildungsteam vor- und nachbereitet.

Als systematische und kontinuierlich einzusetzende Arbeitshilfe der individuellen Qualifizierungs- und Berufsentwicklungsplanung wird die NRW-weite Jobmappe dienen.

5.4 Integrierte sozialpädagogische Begleitung

Sozialpädagogische Begleitung ist Teil des Bildungscoachings. Elternarbeit, Klärung der Wohnsituation, finanzielle Problemstellungen, Freizeit und Freundeskreis sind Bereiche, die sich unter Umständen hinderlich für den Ausbildungserfolg auswirken können. Sie müssen in den persönlichen Veränderungsprozess ebenso einbezogen werden wie die Förderung von Selbstbewusstsein, Kommunikationsfähigkeit und Verhalten, Mobilität, Selbstmarketing und Dienstleistungsorientierung sowie Kooperationsfähigkeit, Selbstlernkompetenz und Teamfähigkeit. Sozialpädagogische Begleitung umfasst soziale Gruppenarbeit und Einzelfallhilfe. Bei Bedarf werden externe Fachdienste herangezogen, zum Beispiel im Zusammenhang mit Schuldner-, Gesundheits-, Sozial-, Familien- oder Erziehungsberatung.

6 Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsträger und Berufskolleg

Die am Programm teilnehmenden Jugendlichen sind zur Teilnahme am Berufsschulunterricht verpflichtet. Sie sind zumindest beim Eintritt in das Programm noch nicht ausbildungsreif und bedürfen besonders intensiver Förderung.

Die Jugendlichen erhalten einen Ausbildungsvertrag vom Bildungsträger nach BBiG/HWO und haben damit den Status von Schüler/innen in Fachklassen des dualen Systems. Wegen der Besonderheit des didaktischen Konzeptes und der organisatorischen Rahmenbedingungen ist jedoch eine *Beschulung in eigenen kleinen Lerngruppen* unerlässlich. Den Berufskollegs stehen für das kommende Schuljahr entsprechende Stellenkontingente zur Verfügung.

6.1 Organisation des Berufsschulunterrichts

Der Berufsschulunterricht kann sowohl in Räumlichkeiten des Bildungsträgers als auch in denen des Berufskollegs stattfinden. Die bevorzugte Organisationsform ist zwischen Bildungsträger und Berufskolleg abzustimmen.

Die Zielgruppe „noch nicht ausbildungsreifer“ Jugendlicher sowie das daran anknüpfende pädagogische Konzept des 3. Weges (Ausbildungsbausteine, Option zur Unterbrechung, verlängerte Lernzeiten etc.) erfordert einen binnendifferenzierten Unterricht mit einem hohen Maß an individueller Förderung, in dem ggf. auch verschiedene Bausteine gleichzeitig umgesetzt werden. Dies bedingt die Notwendigkeit kleiner Lerngruppen, dessen *Schülerzahl deutlich unter der von regulären Fachklassen* liegt.

Wo organisatorisch möglich, sollten benachbarte Berufskollegs bei der entsprechenden *Bildung von Lerngruppen kooperieren*. Zum Erreichen der Mindestgruppengröße (im 3. Weg sind das 12 Auszubildende) können ggf. die Lerngruppen benachbarter Berufskollegs zusammengelegt werden, wenn alle regionalen Kooperationspartner damit einverstanden sind. Es können regional auch mehrere 12er-Gruppen gebildet werden.

Damit die Lerngruppen aus den Schuljahren 2006/2007 sowie 2008/2009 in den vorgesehenen *kleinen eigenen Lerngruppen* unterrichtet werden können, sind den Bezirksregierungen vom MSW für das Schuljahr 2008/2009 für beide Jahrgänge ausreichend Stellen zur Verfügung gestellt worden. Dabei werden je 12er-Gruppe 0,38 Stellen zugrunde gelegt. Sollten ausnahmsweise kleinere Lerngruppen, z. B. 6er-Gruppen vereinbart werden, reduziert sich die Stellenzuweisung entsprechend.

Die Hochbau-, Ausbau- und Tiefbaufacharbeiter/innen können im ersten Ausbildungsjahr in einer Lerngruppe gemeinsam (berufsfeldbreite Grundbildung) beschult werden.

Die Schülerinnen und Schüler bleiben so lange in der Klasse, wie der Ausbildungsvertrag besteht. Sie bekommen die in der APO-BK vorgesehenen Zeugnisse. Laut APO-BK Anlage A § 8 Absatz 2 rücken die Schülerinnen und Schüler ohne Versetzung in die nächste Klasse vor. Eine Beteiligung der Lehrkräfte an den Leistungsfeststellungen für die Ausbildungsbausteine ist erwünscht.

Blockunterricht ist für die Ziele des 3. Weges weniger förderlich. In diesen Fällen sollten von Trägern Konzepte entwickelt werden, um hieraus resultierenden Nachteilen oder Problemen zu begegnen.

6.2 *Gemeinsames Ausbildungsteam*

Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen Berufskollegs, Bildungsträgern und Betrieben ist das zwischen allen Beteiligten abgestimmte Förderkonzept des 3. Wegs in der Berufsausbildung in NRW.

Im Ausbildungskonzept ist die Arbeitsteilung zwischen Berufskolleg und dem Ausbildungsträger klar zu regeln. Grundlage sind die für den 3. Weg zugelassenen Ausbildungsbausteine. Lernfeldorientierung als leitendes didaktisches Konzept, die Verzahnung des Unterrichts mit Praxisprojekten beim Träger sowie die Förderung selbstständigen individuellen Lernens sollen im Ausbildungskonzept verankert werden.

Das Ausbildungsteam besteht aus Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Bildungscoaching) des Trägers und einer oder mehreren Lehrkräften des Berufskollegs. Regelmäßige Teambesprechungen sollen mindestens einmal im Monat stattfinden, in der Regel im Anschluss an den Unterricht in der Berufsschule bzw. beim Träger. Der Bildungscoach initiiert und koordiniert die Besprechungen. Die Ergebnisse werden dokumentiert.

In Abstimmung mit den Lehrkräften des Berufskollegs wird das Bildungscoaching tätig z. B. in der Koordinierung der Lerninhalte zwischen den beteiligten Personen und Lernorten, in der ergänzenden Vermittlung berufsübergreifender und berufsbezogener Inhalte sowie der Fachsprache, in ergänzender Lernförderung und Lernberatung sowie in der Begleitung von Unterricht in unterschiedlichen Sozialformen.

7 Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben

Die am Programm teilnehmenden Jugendlichen werden einen erheblichen Teil ihrer Ausbildung in Form praktischer Qualifizierungsphasen im Betrieb durchlaufen. Die Arbeits- und Einsatzplanung während der betrieblichen Qualifizierungsphase soll zur Anwendung, Erweiterung und Vertiefung der in den zurückliegenden Ausbildungsbausteinen vermittelten Kompetenzen dienen.

Als Kooperationsbetriebe für betriebliche Qualifizierungsphasen sollen vom Zuwendungsempfänger vorrangig solche ausgewählt werden, die ausbildungsgerecht sind, jedoch nicht (mehr) ausbilden. Zu berücksichtigen sind ebenso Betriebe, die aufgrund ihrer starken Spezialisierung nicht das gesamte Berufsbild vermitteln können, aber für die Durchführung eines längeren Praktikums geeignet sind. Zulässig ist auch die Teilnahme eines Betriebes, wenn dieser Praktikumsstellen zusätzlich zu den Ausbildungsplätzen einrichtet. Maßgeblich ist die Besetzung im Durchschnitt der letzten 3 Jahre. Die Akquise von Praktikantenplätzen/Kooperationsbetrieben ist vom Träger termingerecht sicherzustellen.

Die Betriebe werden mit Hilfe der Zertifikate und Qualifizierungsbilder zu den Ausbildungsbausteinen über den jeweils erreichten Stand der beruflichen Kompetenzentwicklung informiert. Im Rahmen der individuellen Qualifizierungsplanung können besondere Stärken, aber auch der Entwicklungs- und Ergänzungsbedarf für die betriebliche Ausbildungszeit individuell bestimmt werden. Qualifizierungsziele für die betrieblichen Qualifizierungsphasen sind Hinweise und Empfehlungen, mit denen die betriebliche Ausbildungsplanung auf den Entwicklungsstand der Auszubildenden abgestimmt werden kann.

Die Verzahnung der Lernorte Bildungsträger und Betrieb ist Teil des Bildungscoachings.

Abstimmungsaufgaben mit den Betrieben sind:

- Die Festlegung der Reihenfolge der Bausteine und die zeitliche Lage der betrieblichen Qualifizierungsphasen in Orientierung am betrieblichen Bedarf (z. B. Auftragsspitzen, Saisonzeiten, Anforderungsprofil) und der erreichten Kompetenzen der Jugendlichen.
- Die betriebliche Einsatzplanung (Zuordnung der Ausbildungsbausteine zu den in Frage kommenden Arbeitsplätzen).
- Die Transparenz über die Inhalte und Ergebnisse der bereits absolvierten Ausbildungsbausteine sowie über besondere Stärken und Förderbedarfe der einzelnen Auszubildenden.
- Vereinbarung zu den gegenseitigen Pflichten und Rechten und den Verfahrensweisen, insbesondere zum gegenseitigen Informationsaustausch, zu Regelverstößen durch die Auszubildenden (Fehlzeiten, Konflikte etc.) und zu Zugangsrechten (v. a. der Jugendlichen) im Betrieb.
- Die Leistungsbeurteilung und Dokumentation während der betrieblichen Qualifizierungsphase.
- Der regelmäßige Austausch über den Leistungsfortschritt und den Förderbedarf der Auszubildenden.

Die Zeiten für die betrieblichen Qualifizierungsphasen sollen flexibel dem Entwicklungsstand der Lernenden und dem jeweiligen betrieblichen Bedarf angepasst werden. Sie können auch geblockt werden. Während der Probezeit sollte auch eine erste Orientierung im Betrieb stattfinden. Die erste betriebliche Qualifizierungsphase soll spätestens ein halbes Jahr nach Ausbildungsbeginn starten.

8 Dokumentation des Ausbildungsverlaufes

In der landesweit einheitlichen *Jobmappe* werden der Ausbildungsverlauf sowie der Prozess der Qualifizierung und des Kompetenzerwerbs dokumentiert. Es wird Nachweis geführt über die absolvierten Teile des Ausbildungsberufsbildes (Ausbildungsbausteine, ergänzende Lehrgänge, Zusatzqualifikationen etc.). Gegenüber den Betrieben wird so transparent gemacht, welche Tätigkeiten des Berufsbildes erlernt wurden und fachgerecht ausgeführt werden können. Damit wird die betriebliche Einsatzplanung erleichtert. Darüber hinaus bietet die Jobmappe mit ihrer Übersicht über den aktuellen Ausbildungsstand angesichts des individualisierten Ausbildungs- und Förderverlaufs eine Entscheidungshilfe über den Zeitpunkt der Teilnahme an Zwischen- bzw. Abschlussprüfung vor der Kammer.

Die Jobmappe enthält u. a.:

- Name und Anschrift der Auszubildenden, Ausbildungsberuf, Ausbildungsträger,
- Unterlagen zur Planung der Ausbildung(sbausteine),
- Unterlagen zur Kompetenzfeststellung und –planung,
- die Nachweise und Qualifizierungsprofile zu den absolvierten Ausbildungsbausteinen sowie eine Übersicht über die gesamten Ausbildungsbausteine des jeweiligen Berufes,
- die Nachweise über die Durchführung der betrieblichen Ausbildungsphasen sowie deren Beurteilungen,
- Dokumente zu ergänzenden Lehrgängen, zum Beispiel der überbetrieblichen Lehrunterweisung oder zu Zusatzqualifikationen,
- Zwischen- und Abschlusszeugnisse (Kammer, Berufsschule)
- eine Kammerbescheinigung über die Trägerzertifikate bei vorzeitigem Ausstieg.

Nachweis über die absolvierten Ausbildungsbausteine

Für jeden Ausbildungsbaustein wird durch den Ausbildenden eine Leistungsbewertung vorgenommen. Die Art der Leistungsfeststellung wird im Qualifizierungsprofil vermerkt. Es wird empfohlen, hinsichtlich des Aufbaus und der Gewichtung analog zu den Abschlussprüfungen des jeweiligen Ausbildungsberufes zu verfahren. Die Leistungsfeststellung soll dem Training der Zwischen- und Abschlussprüfung dienen. Die Inhalte entsprechen dem Qualifizierungsprofil des jeweiligen Ausbildungsbausteins. Tätigkeits- und handlungsorientierte Verfahren sollen bevorzugt eingesetzt werden. Theorie soll im Zusammenhang mit der praktischen Anwendung abgefragt werden. Die Beurteilung erfolgt mit Hilfe systematischer Beobachtung. Die Auswertung der Ergebnisse schließt Hinweise ein, wie die jeweiligen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten mit Blick auf die Zwischen- bzw. Abschlussprüfung verbessert werden können.

Eine Leistungsbewertung für den Berufsschulunterricht erfolgt durch die Berufskollegs.

Jeder erfolgreich abgeschlossene Ausbildungsbaustein wird vom Ausbildungsträger durch ein Zertifikat mit einer Leistungsbewertung (mit Erfolg bestanden, mit gutem Erfolg bestanden) bestätigt.

Den Ausbildenden werden Vorlagen für Zertifikate zur Verfügung gestellt. Es sind ausschließlich die für den 3. Weg anerkannten Ausbildungsbausteine zu verwenden.

Qualifizierungsprofil

Mit dem Nachweis des Ausbildungsbausteins wird das Qualifizierungsprofil ausgehändigt, auf dem u. a. die ausgeführten Tätigkeiten gelistet sind, die dazu gehörenden Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes sowie das Verfahren der Leistungsbewertung.

Beurteilungen durch den Praktikumsbetrieb

Beurteilungen durch den Praktikumsbetrieb sollen ergänzende Einschätzungen über die Anwendung und den Transfer der beim Ausbildungsträger erworbenen Kompetenzen im betrieblichen Arbeitsalltag liefern sowie ggf. Hinweise über individuellen Förderbedarf geben. Sie werden zwischen betrieblichen Ausbildungsbeauftragten, Bildungscoach und Auszubildenden hinsichtlich der weiteren Qualifizierungs- und Förderplanung ausgewertet.

Die betrieblichen Beurteilungen werden in der Jobmappe eingheftet.

Kammerbescheinigung bei vorzeitigem Ausstieg

Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – frühestens nach Ablauf der viermonatigen Probezeit – bescheinigt auf Antrag des Auszubildenden die zuständige Stelle (Kammer) die bis dahin erfolgreich absolvierten Ausbildungsbausteine auf der Grundlage der vom Ausbildungsträger überreichten Unterlagen.

9 Anforderungen an das Personal

Für 24 Auszubildende sind zwei Ausbilder/innen und zwei pädagogische Fachkräfte vorzusehen.

Die gesetzlichen Vorgaben der Ausbildungsberechtigung nach HWO bzw. BBiG müssen erfüllt sein. Zudem soll das ausbildende Personal die erfolgreiche Teilnahme an einer Ausbildereignungsprüfung der zuständigen Stelle nachweisen können.

Pädagogische Mitarbeiter/innen für das Bildungscoaching müssen über einen Hoch- oder Fachhochschulabschluss in einem pädagogischen Beruf als Lehrkraft, Sozial-/Diplompädagogin oder -pädagoge mit ausgewiesenen Kompetenzen in Diagnostik und Beratung, Lernförderung, Didaktik, Methodik und Sozialpädagogik verfügen. Die Aufgaben des Bildungscoaching können auch auf zwei Personen mit unterschiedlichen Kompetenzprofilen verteilt werden (Lernförderung und Beratung/Coaching).

Mitarbeiter/innen müssen über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung in der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf verfügen.

Das Ausbildungsteam sollte gleichermaßen aus Männern und Frauen bestehen. Insbesondere in Gruppen mit hohem Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollten Mitarbeiter/innen mit entsprechenden Erfahrungen oder eigenem Migrationshintergrund vertreten sein.

Anlage zum Förderkonzept:

Empfehlungen der fachlichen Begleitung

Die fachliche Begleitung für den 3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen hat die Aufgabe, die durchführenden Träger durch Information und Beratung zu unterstützen und einen Informationstransfer und Erfahrungsaustausch für alle Programmbeteiligten zu organisieren. Dem MAGS werden Vorschläge und Änderungsbedarf übermittelt, um sowohl auf der Ebene der Steuerung des Pilotprojektes als auch auf der Ebene der Umsetzung Veränderungen einzuleiten, die zur Optimierung und damit Erfolgssicherung des Pilotprojektes beitragen sollen. Mit der fachlichen Begleitung ist die landeseigene *Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH* beauftragt

Die nachfolgend aufgeführten *Empfehlungen* geben Erfahrungen aus der Erprobung im ersten Ausbildungsdurchgang wieder, die sich in der Praxis bewährt haben. Sie sind als Handlungsanleitung für die Umsetzung gedacht, allerdings nicht als verbindlicher Bestandteil des Förderkonzepts.

Handlungsempfehlungen: **Auswahl der Teilnehmenden,** **Entscheidungsverfahren**

Fallkonferenz: Vereinbarung von Auswahlkriterien

Im Rahmen der Fallkonferenz werden vor der Auswahlentscheidung Kriterien für die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und für die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis vereinbart.

Merkmale für *Ausbildungswilligkeit* sind nach den bisherigen Erfahrungen:

- Die Auszubildenden sind motiviert, eine Ausbildung zu beginnen und abzuschließen.
- Sie erkennen die Notwendigkeit einer abgeschlossenen Berufsausbildung an.
- Sie haben ein deutliches Interesse an dem jeweiligen Ausbildungsberuf oder sind zumindest bereit, sich auf einen Kompromiss einzulassen, wenn der Wunschberuf nicht angeboten werden kann.
- Sie halten die vorgesehenen Abläufe des Bewerbungsverfahrens ein (Bewerbungsunterlagen vorlegen, an Bewerbungsgesprächen teilnehmen).
- Während der Probezeit bemühen sie sich erkennbar, die vereinbarten Regeln hinsichtlich kontinuierlicher Teilnahme einzuhalten.

Ausbildungsreife ist nach den Empfehlungen des Nationalen Pakts für Ausbildung dann gegeben, wenn die Jugendlichen „die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeiten erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung“ mitbringen. Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife beschreibt folgende Merkmalsbereiche:

- Schulische Basiskenntnisse: (Recht) Schreiben, Lesen, mit Texten und Medien umgehen, Sprechen und Zuhören, Mathematische Grundkenntnisse, Wirtschaftliche Grundkenntnisse.
- Psychologische Leistungsmerkmale: Sprachbeherrschung, rechnerisches Denken, Logisches Denken, Räumliches Vor-

stellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit

- Physische Merkmale: Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen.
- Psychische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit: Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation und Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit.
- Berufswahlreife: Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz.

(Quelle: Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland (2006): Kriterienkatalog für Ausbildungsreife. Nürnberg (Bundesagentur für Arbeit), 20-21, nähere Erläuterungen und Indikatoren ebd., S. 22-49).

Wenn in einem oder mehreren dieser Merkmalsbereiche oder im persönlichen und sozialen Umfeld Faktoren vorliegen, die begründen, dass Ausbildungsreife derzeit nicht gegeben ist, spricht das für eine Aufnahme in den 3. Weg. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich daraus deutliche Zweifel ergeben, dass die Jugendlichen auf dem derzeitigen Entwicklungsstand ihre Ausbildung voraussichtlich nicht innerhalb der *regulären* Ausbildungszeit und/oder nicht im betrieblichen Kontext erreichen werden und die in der außerbetrieblichen Ausbildung nach § 241 SGB III vorgesehenen Förderangebote allein nicht ausreichen.

Das Aufnahmeverfahren

Aus den Erhebungen der fachlichen Begleitung zu den Verfahrensweisen der Auswahl und Aufnahme aus dem ersten Durchgang ergibt sich folgender idealtypischer Ablauf:

1. Die Berufsberatung der Agentur für Arbeit und die Ausbildungsvermittlung der SGB II-Leistungsträger stellen auf der Grundlage der gemeinsam entwickelten Kriterien und ggf. aufgrund von Vorschlägen der Träger Vorschlagslisten zusammen.
2. Die Jugendlichen werden zu einem Informationsgespräch eingeladen. Empfehlenswert ist eine Gruppeninformation

beim Bildungsträger mit der Möglichkeit zu Einzelgesprächen sowohl mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bildungsträgers als auch der Berufsberatung bzw. des SGB II-Leistungsträgers.

3. Die Jugendlichen bewerben sich beim Bildungsträger um einen Ausbildungsplatz.
4. Der Bildungsträger führt das Auswahlverfahren durch – üblicherweise mit Hilfe von Testverfahren oder anderen Kompetenzfeststellungsverfahren (z. B. Assessment-Center).
5. Das Ausbildungsteam (unter Einbeziehung der Berufsschule) wertet die Ergebnisse aus. Die Fallbearbeiter/innen der Berufsberatung und der SGB II-Leistungsträger sollten daran beteiligt sein, um Vorinformationen aus vorangegangenen Förderprozessen mit einfließen zu lassen sowie Förderziele und Förderempfehlungen zu formulieren.
6. Es findet ein Bewerbungsgespräch statt. Im Vordergrund stehen die persönlichen Ziele und die Einsatzbereitschaft der Jugendlichen. Sie sollen ihre Ausbildungswilligkeit unter Beweis stellen. Die Teilnahme des Fallbearbeiters der Berufsberatung oder des SGB II-Leistungsträgers ist hilfreich, um die Verbindlichkeit zu unterstreichen und ggf. Alternativen beraten zu können.
7. Die abschließende Entscheidung über die Aufnahme in ein Ausbildungsverhältnis wird im Rahmen einer Fallkonferenz getroffen. Für Jugendliche, die nicht aufgenommen werden, werden dort Förderempfehlungen beraten.

Wie die Einbeziehung des Berufskollegs in die Auswahl der Auszubildenden geschieht, kann zwischen Träger und Berufskolleg abgestimmt werden. Wo es bereits eine eingespielte Zusammenarbeit im Rahmen des 3. Weges gibt, wird es zumindest möglich sein, sich über die Auswahlkriterien zu verständigen und in der Fallkonferenz gemeinsam die Auswahlentscheidung zu treffen. Eine direkte Beteiligung im Auswahlprozess (s. o. Punkt 5) ist wünschenswert, um Vorinformationen aus vorangegangenen Förderprozessen an den Berufskollegs zu berücksichtigen. Die Beteiligung des Berufskollegs ist auch unter dem Aspekt der Planung der individuellen Lernprozesse in der Berufsschulklasse des 3. Weges hilfreich.

Die Aufnahmeentscheidung

Sie umfasst:

1. Die Gründe, aufgrund welcher Faktoren und Kriterien im bisherigen individuellen Qualifizierungs- und Förderverlauf eine Ausbildungs- und Arbeitswilligkeit vorhanden ist.
2. Die Gründe, weshalb der (generell vorrangige) Übergang in betriebliche Ausbildung oder andere Fördermaßnahmen (z. B. EQJ, BaE) in diesem individuellen Fall als nicht Erfolg versprechend abgelehnt wurde.
3. Die Gründe der Eignung für den ausgewählten Beruf – mit den Ergebnissen der Kompetenzfeststellung in der vorangegangenen BvB und des bisherigen Qualifizierungs- und Förderprozesses.
4. Eine Förder- und Qualifizierungsempfehlung für die ersten vier Monate der Ausbildung im 3. Weg (Probezeit) (berufliche, methodische, soziale und personale Kompetenzen) mit Hinweisen, welche Kompetenzen, Verhaltensweisen oder soziale Faktoren überprüft und welche Ziele in dieser Zeit erreicht werden sollten.

Übergabegespräch

Die im bisherigen schulischen und beruflichen Förderprozess erreichten Ergebnisse sollen berücksichtigt werden. Der für das Bildungscoaching zuständigen Fachkraft des Bildungsträgers wird empfohlen, ein Übergabegespräch mit der Bildungsbegleitung, der sozialpädagogischen Begleitung oder der Klassenleitung aus der vorangegangenen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit Einverständnis bzw. Beteiligung des/der betroffenen Jugendlichen (Datenschutz) zu führen. Darin sollen relevante Informationen über den bisherigen Förder- und Entwicklungsprozess und insbesondere die zuletzt formulierten Förder- und Entwicklungsziele ausgetauscht werden. Durch die Beteiligung der Auszubildenden wird verdeutlicht, dass im 3. Weg an bisherige Entwicklungsprozesse angeknüpft wird und sie als Auszubildende eine hohe Verantwortung für den Erfolg ihrer Ausbildung tragen.

Handlungsempfehlungen:
Fallkonferenzen, regionales Übergangsmanagement, Unterbrechungen der Ausbildung im 3. Weg

Gegenstand der Fallkonferenzen sind u. a.

- die Beurteilung der Entwicklungsperspektiven zum Ende der Probezeit,
- die Auswertung der individuell erreichten Ergebnisse des jeweiligen Ausbildungsjahres und der absolvierten Bausteine sowie der Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie
- die Fortschreibung der Förderschwerpunkte für das nächste Ausbildungsjahr,
- die Anmeldung zur Zwischenprüfung,
- Unterbrechungen, Austritte, Wiedereintritte: Zielvereinbarungen, Zuständigkeiten,
- Übergänge in betriebliche Ausbildung oder Arbeit.
- Anmeldung zur überbetrieblichen Lehrunterweisungen

Durch den individualisierten Teilnahmeverlauf sollen die Jugendlichen im ersten Ausbildungsjahr die Zeit bekommen, die sie zu ihrer persönlichen Stabilisierung brauchen, um danach zielgerichtet ihre Ausbildung weiterführen zu können. Daraus ergibt sich, dass die Zwischenprüfung nicht automatisch nach Ablauf des ersten Ausbildungsjahres durchgeführt werden muss. Im Einzelfall kann eine Verschiebung auf einen späteren Zeitpunkt sinnvoll sein, was i.d.R. zu einer Verlängerung der Ausbildungszeit führt

Das Ausbildungsteam unter Beteiligung der Berufsschule soll entsprechende Empfehlungen entwickeln und mit den Auszubildenden abstimmen. Letztlich trifft der bzw. die Auszubildende die Entscheidung, wann er bzw. sie sich zur Zwischenprüfung anmeldet.

Argumente für eine Verschiebung der Zwischenprüfung sind zum Beispiel gegeben, wenn

- bestimmte für die Zwischenprüfung relevante Inhalte noch nicht vermittelt werden konnten,

- die Auszubildenden nur einen kleinen Teil der Ausbildungsbausteine des ersten Ausbildungsjahres erfolgreich absolviert haben oder
- die Ergebnisse der Bausteinprüfung bereits deutliche Mängel in der bisherigen Kompetenzentwicklung aufgezeigt haben. Die Zwischenprüfung würde in diesem Fall kaum neue Erkenntnisse über den Leistungs- und Entwicklungsstand bringen.
- die Auszubildenden persönlich noch sehr unstabil sind, so dass ein negatives Prüfungsergebnis nicht die erhoffte Wirkung eines Leistungsanreizes haben würde.

Argumente für die Teilnahme an der Zwischenprüfung zum regulären Zeitpunkt sind zum Beispiel gegeben, wenn

- die Ausbildungsbausteine aus dem ersten Ausbildungsjahr bisher bestanden worden sind und auch die noch zu absolvierenden Bausteine voraussichtlich erfolgreich abgeschlossen werden.
- von der Beurteilung durch den „fremden“ Prüfungsausschuss deutliche Signale zu einer verbindlichen Ausbildungsbeteiligung und Leistungssteigerung erhofft werden.

Die Funktion der Zwischenprüfung, den bisher erreichten Ausbildungsstand am Ende des ersten Ausbildungsjahres zu ermitteln, wird auch durch die Leistungsüberprüfungen der Ausbildungsbausteine erfüllt. Voraussetzung für die Anmeldung zur Abschlussprüfung ist jedoch, dass eine Zwischenprüfung absolviert worden ist. Da die Auszubildenden im 3. Weg eine mehr oder weniger lange Zeit benötigen, um die Ausbildungsreife *und* die bis zur Zwischenprüfung relevanten Ausbildungsziele zu erreichen, kann die Zwischenprüfung auch zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden.

Bei der Empfehlung der Fallkonferenz zur Zwischenprüfung sollen die Ausbildungsberatungsfachkräfte der zuständigen Stellen mit einbezogen werden.

Informationen an die zuständige Stelle

Der ausbildende Träger ist dafür verantwortlich, die nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung zuständige Stelle (Kammer) über die Veränderung der Ausbildungsdauer und die neuen, voraussichtlichen Prüfungstermine zu informieren, unabhängig davon, ob diese Verlängerung zunächst nur auf einer Qua-

lizierungsvereinbarung basiert oder ob bereits eine Änderung des Ausbildungsvertrages vorgenommen wurde.

Die nach Berufsbildungsgesetz/ Handwerksordnung zuständige Stelle benötigt diese Informationen, um die Prüfungskapazitäten realistisch planen zu können und die betreffenden Jugendlichen zu den neuen Terminen rechtzeitig einladen zu können. Dies gilt sinngemäß auch für die Überbetrieblichen Lehrunterweisungen, wenn das Ausbildungsteam zum Schluss kommt, dass einzelne Auszubildende erst zu einem späteren Zeitpunkt an bestimmten Kursen teilnehmen sollten.

Eintritte, Unterbrechungen, Austritte aus dem 3. Weg

Bei Austritten aus dem 3. Weg (Auflösung des Ausbildungsvertrages) sollte die Möglichkeit des Wiedereintritts immer mit berücksichtigt werden. Dies gilt auch dann, wenn sich die Jugendlichen zu diesem Zeitpunkt einen Wiedereintritt nicht vorstellen können oder sich noch nicht sicher sind, ob sie später die Ausbildung wirklich fortsetzen können. Vielfach können und wollen die Jugendlichen sich auch nicht langfristig vorher festlegen.

Auch in Fällen, in denen ein Wiedereintritt zunächst unwahrscheinlich ist, etwa weil die Jugendlichen sich bereits in der zurück liegenden Zeit Gesprächen und Vereinbarungen entzogen haben, sollte im Zusammenhang mit der Übergabe an eine andere betreuende Instanz ein Wiedereintritt erwogen werden und hierfür zumindest ein Datum zur Überprüfung vereinbart werden.

Die Vereinbarung eines Wiedereintrittsdatums kann sich demzufolge auch darauf beziehen, ca. zwei Wochen vorher zunächst einen Gesprächstermin zu vereinbaren, an dem die *Möglichkeiten* für einen Wiedereintritt geprüft werden. In diesem Gespräch kann dann geklärt werden, ob die Gründe, die den Austritt hervorgerufen haben, nach wie vor bestehen oder ob sich Veränderungen ergeben haben, die einen neuen Anfang rechtfertigen.

Das Bildungscoaching bleibt während der Unterbrechung beim Bildungsträger bestehen (vgl. 4.1). In Abstimmung mit anderen Fachdiensten werden die Jugendlichen unterstützt, in der Zwischenzeit die von ihnen verfolgten Ziele verwirklichen zu können.

Auch wenn zunächst kein Wiedereinstieg fest vereinbart und terminiert werden kann, sollten die Agentur für Arbeit oder der SGB II Leistungs-

träger in Zusammenarbeit mit den in der Zwischenzeit betreuenden Fachdiensten diese Möglichkeit weiterverfolgen.

Generell sind Entscheidungen über Unterbrechungen in Abstimmung zwischen den an Fallkonferenzen beteiligten Partner zu treffen.

Bei einer Unterbrechung bis zu einer Dauer von drei Monaten besteht das Ausbildungsverhältnis fort, so dass sowohl von den betroffenen Jugendlichen als auch durch den jeweiligen Träger Leistungen zu erbringen sind, die in einer Zielvereinbarung dokumentiert werden sollen. Welche Leistungen von den Jugendlichen zu erbringen sind, muss vom Ausbildungsteam (Träger, Berufskolleg) im Einzelfall geklärt werden.

Die Zielvereinbarungen enthalten:

- die Gründe für die Unterbrechung,
- die Leistungen der Auszubildenden zur Problemlösung,
- anteilige Leistungen der Auszubildenden zur Erfüllung des Ausbildungsvertrages (z. B. Teilnahme am Berufsschulunterricht, Teilnahme am Förderunterricht, Präsenztag beim Träger oder Selbststudium),
- Leistungen des Trägers,
- regelmäßige Gesprächskontakte zum Bildungscoach,
- Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung.

Eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten bei fortbestehendem Ausbildungsvertrag ist nur im Rahmen von Einzelfalllösungen möglich, über die Bewilligungsbehörde/Bezirksregierung in Abstimmung mit dem MAGS auf Empfehlung des Ausbildungsteams und der Fallkonferenz (unter Beteiligung des Leistungsträgers SGB II oder SGB III) entscheidet. Wenn es für längerfristige Unterbrechungen gesetzliche Regelungen gibt, etwa im Falle einer über sechs Wochen hinausgehenden Erkrankung oder im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Kindererziehung, erübrigen sich die Einzelfallentscheidungen.

Gründe, die eine Verlängerung der Unterbrechung unter Fortbestehen des Ausbildungsvertrages im Einzelfall rechtfertigen, können zum Beispiel sein:

- Die Wahrscheinlichkeit der Rückkehr ist hoch.
Dies ist zum Beispiel dann gegeben, wenn erhebliche Problemlösungsfortschritte erzielt worden sind und/oder die angestrebten Ziele während der Unterbrechungszeit realistisch erreicht werden können.
- Der Leistungsumfang des Auszubildenden (zur Problemlösung sowie zur Beteiligung an Ausbildungsaufgaben) während der Unterbrechung ist hoch.
- Trotz Unterbrechung sind die Leistungsfortschritte vergleichsweise hoch.
- Der Leistungsumfang des Trägers ist hoch (und wird auch von den Auszubildenden angenommen).
- Es gibt häufige Gesprächskontakte mit dem Bildungscoach.
- Die Teilnahme am Berufsschulunterricht ist möglich.
- Die Teilnahme am Förderunterricht ist möglich.

Für eine *Auflösung des Ausbildungsvertrages* spricht eine mehrheitlich geringe oder nicht vorhandene Ausprägung der o. g. Prüfkriterien. Dies ist insbesondere der Fall, wenn

- die Auszubildenden die vereinbarten Leistungen nicht erfüllen oder sich den Gesprächsterminen mit dem Bildungscoach entziehen,
- die angestrebten Ziele sich als schwer realisierbar oder als langfristig nicht mit der Ausbildung vereinbar erwiesen haben.

Zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrages führen Unterbrechungen, die von vornherein über einen Zeitraum von einem halben Jahr oder länger vorgesehen sind und/oder die mit Vertragsänderungen verbunden sind. Es soll eine Zusatzvereinbarung über den beabsichtigten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung, über die weitere Betreuung und über die gegenseitigen Leistungen während der Unterbrechungszeit abgeschlossen werden (vgl. Förderkonzept).

Gründe, die für eine Unterbrechung bzw. Auflösung des Ausbildungsvertrages sprechen, sind zum Beispiel:

- die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses,
- der Antritt einer Haftstrafe (länger als drei Monate),
- die Aufnahme einer Therapie (länger als drei Monate),
- mehr als sechs Wochen andauernde unentschuldigte Fehlzeiten, verbunden mit der Verweigerung von Gesprächen oder Lösungsstrategien.

Unabhängig von den genannten Möglichkeiten der Unterbrechung der Ausbildung sei auf die nach § 8 Absatz 1 BBiG mögliche Verkürzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit verwiesen (Teilzeitberufsausbildung). Eine Verkürzung von bis zu 25 Prozent der wöchentlichen Ausbildungszeit führt nicht zur Verlängerung des Ausbildungsvertrages.

Auch im 3. Weg ist eine Teilzeitausbildung, die zu einer verlängerten Gesamtausbildungsdauer führt möglich (max. jedoch 5 Jahre individuelle Ausbildungsdauer).

Handlungsempfehlungen:
Bildungscoaching und individuelle Bildungsberatung

Bildungscoaching dient der individuellen Stärkung und Unterstützung der Auszubildenden bei der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen an den unterschiedlichen Lernorten und bei der Lösung von Problemstellungen im persönlichen und sozialen Umfeld. Im Vordergrund steht die Hilfe zur Selbsthilfe. Bildungscoaching hat aber auch Management- und Koordinationsfunktionen, um die Lernangebote an den verschiedenen Lernorten aufeinander abzustimmen und die entsprechenden Leistungen der Beteiligten zu organisieren, die die Auszubildenden beim Erreichen ihrer individuellen Qualifizierungs- und Förderziele unterstützen sollen.

Die *Bildungsberatung an den Schnittstellen* umfasst beim Eintritt in den 3. Weg

- die Anamnese der bisherigen schulischen, beruflichen und sozialen Entwicklung,
- die Bearbeitung ihrer Stärken und Entwicklungspotenziale sowie der Förderschwerpunkte,
- die Reflexion genderspezifischer und kulturspezifischer Beweggründe für die Wahl des Ausbildungsberufes und in Bezug auf die vorhandenen Stärken und Entwicklungsperspektiven der Jugendlichen,
- das Aufzeigen der mit dem 3. Weg geschaffenen Entwicklungsmöglichkeiten sowie der damit verbundenen Anforderungen und Regelungen,
- die Überprüfung der Voraussetzungen für die Förderung im 3. Weg, insbesondere der Ausbildungs- und Arbeitswilligkeit, der Motivation und der Leistungsfähigkeit sowie die Überprüfung gegebenenfalls vorhandener gesundheitlicher Einschränkungen,
- die Unterstützung bei der Entwicklung von individuellen Perspektiven der Jugendlichen,
- die Diskussion über mögliche Alternativen mit ihren Vor- und Nachteilen.

Sie umfasst beim Verlassen bzw. bei Unterbrechung des 3. Weges

- die Reflexion der bisher erreichten Erfolge und ihre Bewertung hinsichtlich der ursprünglichen Ziele und Ansprüche,
- die Reflexion der Gründe des Abbruchs bzw. der Unterbrechung sowie vorhandener Hemmnisse unter Berücksichtigung gender- und kulturspezifischer Einflussfaktoren,
- die Information über mögliche Alternativen mit ihren Vorzügen und Risiken,
- die Formulierung einer Strategie für den weiteren Entwicklungsweg mit der Festlegung von Kontakten der dafür relevanten Ansprechpartner/innen (Zielvereinbarung),
- das Herausfinden der für die Jugendlichen angemessenen alternativen Qualifizierungs- oder Fördermaßnahmen,
- die Überprüfung und ggf. Erprobung der alternativen Strategie,
- die abschließende Bewertung und Entscheidung,
- die Einleitung von Maßnahmen zum Übergang.

Die Ergebnisse – einschließlich der Beweggründe und ggf. abweichender Positionen der Jugendlichen – werden jeweils dokumentiert und der Fallkonferenz berichtet.

Bildungscoaching während betrieblicher Qualifizierungsphasen

Zur Vorbereitung der betrieblichen Qualifizierungsphasen werden Betriebserkundungen, Vorbereitungsgespräche mit der Ausbildungsleitung, ein reguläres Bewerbungsverfahren sowie Trainings zur Gesprächsführung, zur Kommunikation im Betrieb sowie zur Mobilität empfohlen. Lernaufgaben für die betrieblichen Qualifizierungsphasen können die Auszubildenden bei der Übertragung des beim Ausbildungsträger und im Berufskolleg erworbenen Wissens und Könnens in den betrieblichen Arbeitsprozess unterstützen und ihnen die Orientierung im betrieblichen Umfeld erleichtern.

Das Bildungscoaching der Auszubildenden während der betrieblichen Qualifizierungsphasen soll sie ermutigen, ihre Stärken und Kompetenzen einzubringen und zu erweitern, Interesse zu äußern, Fragen zu stellen, zur Problemlösung

beizutragen. Die Auszubildenden sollen die an ihrem Arbeitsplatz vorhandenen Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten erkennen und nutzen. Sie sollen befähigt werden, sich in Krisen- und Konfliktsituationen angemessen zu verhalten (z. B. in Form eines Regelwerkes). Weiterhin sollen sie zu einer Reflexion der Lerninhalte angeregt werden (Was konnten sie gut anwenden? Welche Lerninhalte sind erst im Rahmen der betrieblichen Anwendung deutlich geworden? Welche Fragen für den weiteren Lernprozess haben sich ergeben?). Diese Reflexion kann zum Teil während der Betriebsbesuche stattfinden, zum Teil aber auch während der wöchentlichen Präsenztage beim Ausbildungsträger. Die Betriebe sowie die Ausbilder/innen und Lehrkräfte sollen über die Ergebnisse dieser Reflexionsgespräche informiert werden. Anregungen für die Gestaltung betrieblicher Ausbildungs- und Arbeitsprozesse werden schriftlich weitergegeben.

Individuelle Qualifizierungsplanung

Qualifizierungsplanung ist eine Folge von Vereinbarungen über die Qualifizierungsziele, die in den jeweiligen Ausbildungsphasen erreicht werden sollen. Im Rahmen der Jahresplanung steht als erstes übergeordnetes Ziel die Planung der Teilnahme an der Zwischenprüfung an. Sie setzt voraus, dass die Ausbildungsbausteine bis dahin erfolgreich abgeschlossen werden. Dies wiederum bedeutet, dass die einzelnen Untergliederungen der Bausteine – Projekte, Aufträge, Lernsituationen etc. – bewältigt worden sind. Bei der individuellen Qualifizierungsplanung geht es also insgesamt um Vereinbarungen, welche Ziele in welchem Zeitraum und mit welchen Teilleistungen der Beteiligten erreicht werden.

Qualifizierungsziele sollen SMART sein: **S**pezifisch-konkret (präzise und eindeutig formuliert), **M**essbar (quantitativ oder qualitativ), **A**traktiv (positiv formuliert, motivierend), **R**ealistisch (*für die Jugendlichen* wirklich erreichbar) und **T**erminiert (bis wann...?).

Die (Lern-)Ziele beziehen sich sowohl auf berufsfachliche als auch auf berufsübergreifende Kompetenzen, also methodische, soziale und personale Kompetenzen. In der bisherigen Praxis beschränkt sich die Förderplanung häufig auf berufsübergreifende Kompetenzen oder gar auf die Beseitigung von Defiziten. Individuelle Qualifizierungsplanung konkretisiert die allgemeinen Qualifizierungsziele aus allen Kompetenzbereichen im Hinblick auf den jeweiligen individuellen Lern- und Entwicklungsprozess. Die allgemeinen Lernziele aus dem Umsetzungskonzept für die Ausbildungsbausteine beim Träger werden auf die einzelnen Auszubildenden bezogen. Sie

werden ergänzt, wenn zur Zielerreichung zusätzliche Förderung nötig ist. Sie werden zeitlich gestreckt, wenn deutlich wird, dass zusätzliche Förderung nötig ist oder aufgrund persönlicher Belastung nur mit verminderter Einsatz gerechnet werden kann.

Der Zweck dieser individuellen Zielvereinbarungen besteht darin, *die Verantwortung der Lernenden zu stärken*. „Sie können dieses Ziel erreichen, wenn Sie selbst diese oder jene Leistungen / Voraussetzungen einbringen. Wir (als Träger / als Berufskolleg) bringen folgende (besondere) Leistungen dazu ein: (...)“. In der Reflexion wird ausgewertet, welche Strategien erfolgreich waren und damit auch bei weiteren Lernprozessen Erfolg versprechend eingesetzt werden können. Weiterhin wird deutlich, ob der Zeitrahmen realistisch war, ob die vereinbarten Leistungen erbracht worden sind und ob ggf. ergänzende Leistungen notwendig werden.

Wenn die Auszubildenden ihre vereinbarten Leistungen in dem Zeitraum nicht erbringen, weil sie mit anderen Problemstellungen befasst waren oder einfach nur nicht zuverlässig mitgearbeitet haben, hat dies Auswirkungen auf den Ausbildungsverlauf. Die Bausteinprüfung verzögert sich. Die Teilnahme an der Zwischenprüfung ist gefährdet, Aufträge können nicht zum vereinbarten Zeitpunkt fertig gestellt werden. Durch Qualifizierungsplanung werden die Folgen des eigenen Handelns transparent. Die Auszubildenden müssen entscheiden, ob sie die Folgen durch vermehrten persönlichen Einsatz kompensieren können oder aber eine Verlängerung ihrer Ausbildungszeit in Kauf nehmen.

Vor diesem Hintergrund sind Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit nicht Ziel an sich, sondern Mittel zum Zweck. „Damit ich mein Ziel in dem vorgesehenen Zeitraum erreiche, muss ich die Arbeitszeit einhalten, denn sonst bekomme ich die morgentliche Unterweisung nicht mit. Ich bekomme Druck, wenn die anderen meine Arbeit mit erledigen müssen oder blamiere die ganze Gruppe, wenn der Auftrag nicht rechtzeitig fertig gestellt wird.“

Ausbildungsträger, die bei ihren Auszubildenden Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit durchgesetzt haben, erreichen dieses Ziel zum Beispiel durch klare Regelwerke. Jede verspätete Minute hat Auswirkungen: die Zeit muss nachgearbeitet werden. Die Ursachen der Verspätung werden sofort überprüft und sanktioniert. Diese Regelwerke erfordern natürlich auch vom Ausbildungspersonal entsprechende Verbindlichkeit und Flexibilität.