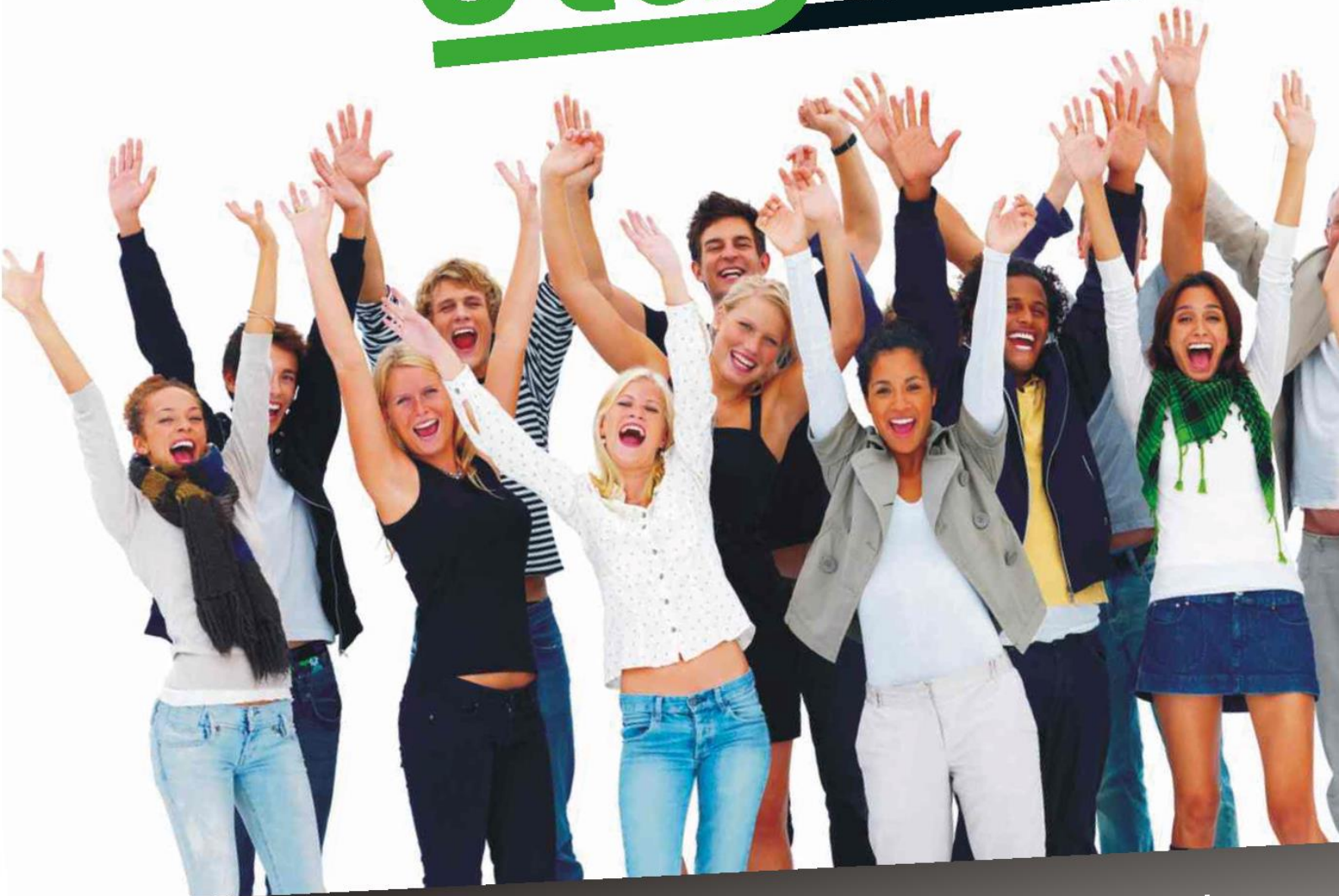




Programm für
lebenslanges
Lernen

stay INi



Handbuch Vorbeugung Schulabbruch Hilfestellung für Lehrer, Trainer und Ausbilder



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

PROJEKT NUMMER - LLP-LDV-TOI-13-AT-0010

Das STAY IN Projekt handelt um „Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen und Präventionstraining für Lehr- und Ausbildungskräfte in der Berufsausbildung mit Schwerpunkt auf dualen Berufsausbildungssystemen. Das auf zwei Jahre angelegte Projekt STAY IN startete im November 2013 und wird im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ durch „Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation“ finanziert. Es umfasst Aktivitäten in den folgenden acht Ländern: Österreich, Bulgarien, Deutschland, Finnland, Italien, Niederlande, Portugal und Türkei.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abbildungsverzeichnis	2
1. Einleitung & Hintergrundinformationen	3
2. Projektinformation	5
3. Handlungsempfehlung	6
4. Vorhandene Netzwerke	7
4.1.Zusammenarbeit auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt	7
4.2.Qualifikationen der Mitarbeiter	8
4.3.Zusammenarbeit & Adressen der Netzwerke	8
4.4.Vorgehensweise	18
4.5.Jugendstärken	22
4.6.Identifizierung von Schulabbrechern.....	26
5. Literaturverzeichnis.....	29
6. Abbildungsverzeichnis	30

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: 18-24 jährige ohne Schulabschluss	4
Abbildung 2: Jobmesse für Jugendliche in Rostock.....	17

1. Einleitung & Hintergrundinformationen

„In der „Europa 2020“-Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hat sich die Europäische Union ambitionierte Ziele gesetzt. Dass diese gerade in den Bereichen Bildung und Beschäftigung nicht erreicht werden, lässt sich bereits jetzt absehen.“¹

„Spätestens seit den ernüchternden Ergebnissen der ersten PISA-Studie im Jahr 2001 ist das deutsche Bildungssystem ins Zentrum der öffentlichen Aufmerksamkeit gerückt. Die Forschung ist sich über die vielen Vorteile hoher Bildung einig: Besser qualifizierte Bürger sind seltener arbeitslos, verdienen mehr und werden seltener straffällig. Ferner generiert Bildung Humankapital, welches wiederum einen entscheidenden Beitrag zum Wirtschaftswachstum leistet. Dementsprechend ist eine schlechte Bildung für Individuum und Gesellschaft Grund zur Sorge. Besonders benachteiligt sind diejenigen Personen, die das Schulsystem ohne einen Abschluss verlassen. In Deutschland sind dies im Jahr 2008 sieben Prozent der Schulabgänger, das entspricht etwa 65.000 Personen...[].“²

In dem EU-Bildungsbericht „Deutschland hat zu viele Schulabbrecher und zu wenig Abiturienten“ vom 19.04.2011 wird erklärt, dass in Deutschland zu wenig Schüler die Sekundarstufe II abschließen.

„Zu diesem Ergebnis kommt der heute (Dienstag) von der Kommission vorgelegte Bildungsbericht. Die Anzahl der jungen Leute, die die Sekundarstufe II abschließen, lag 2009 in Deutschland nur bei 73,7 Prozent und damit weit unter dem vereinbarten Wert von 85 Prozent und dem EU-Durchschnitt von 78,6 Prozent. Bildungskommissarin Androulla Vassiliou sagte bei der Vorstellung des Berichts: "Schulabbruch ist immer noch ein Problem, das einen von sieben jungen Menschen in Europa betrifft. Einer von fünf Schülern im Alter von 15 Jahren hat mangelnde Lesekompetenzen. Wir brauchen weitere Anstrengungen von den Mitgliedstaaten, um unsere gemeinsamen europäischen Bildungsziele zu erreichen."

Die Vorschulerziehung für Kinder zwischen vier Jahren und dem Einschulungsalter hat sich in Deutschland verbessert und liegt über der von den Mitgliedstaaten vereinbarten

¹ Kaufhold

² Schnabel

95 Prozent-Marke. Die Zahl der Schulabbrecher liegt in Deutschland allerdings mit 11 Prozent noch über dem vereinbarten Ziel von 10 Prozent. Die Mitgliedstaaten haben nur eines ihrer für 2010 selbstgesteckten Bildungsziele erreicht. Die Anzahl der Hochschulabschlüsse in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist gestiegen. Bei der Senkung des Anteils der Schulabbrecher, des Anteils der Schüler mit mangelhaften Lese- und Rechenfähigkeiten und der Verbesserung der Vorschulerziehung wurden zwar Fortschritte erzielt. Diese bleiben allerdings hinter den für 2010 festgelegten Benchmarks zurück.“³

Die folgende Abbildung visualisiert die Anzahl der Schulabbrecher seit dem Jahre 1999 in Deutschland. Man erkennt den Abfall des Schulabbruchs von 14,9% im Jahr 1999 bis auf 10,4% im Jahre 2012. Die Prozentangaben beziehen sich auf weibliche und männliche Schulabbrecher. Das Ziel bis zum Jahr 2020 sind in Deutschland die 10% zu erreichen.

I. Generationengerechtigkeit

Bildung

Bildung und Qualifikation kontinuierlich verbessern



18- bis 24-jährige ohne Abschluss des Sekundarbereichs II und nicht in Bildung und Ausbildung befindlich
Anteil an allen 18- bis 24-Jährigen in %

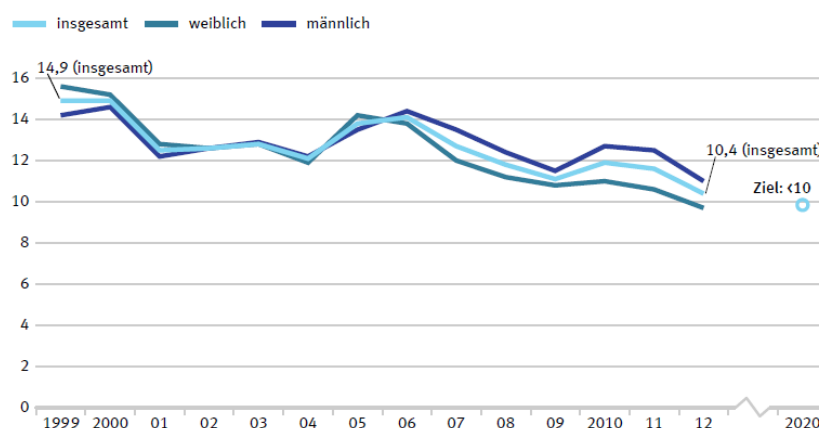


Abbildung 1: 18-24 jährige ohne Schulabschluss

³ EU Kommission

2. Projektinformation

Im Rahmen des EU Projektes „STAY IN“, welches im Rahmen mit der Projektnummer-LLP-LDV-TOI-13-AT0010 im Jahr 2013 bei der EU Kommission beantragt wurde, ist diese schriftliche Arbeit erstellt worden. Das STAY IN Projekt handelt um „Früherkennung von Ausbildungsabbrüchen und Präventionstraining für Lehr- und Ausbildungskräfte in der Berufsausbildung mit Schwerpunkt auf dualen Berufsausbildungssystemen.

Das auf zwei Jahre angelegte Projekt STAY IN startete im November 2013 und wird im Rahmen des Programms „Lebenslanges Lernen“ durch „Leonardo da Vinci – Transfer of Innovation“ finanziert. Es umfasst Aktivitäten in den folgenden acht Ländern: Österreich, Bulgarien, Deutschland, Finnland, Italien, Niederlande, Portugal und Türkei.

Der Bereich der beruflichen Erstausbildung scheint in den europäischen Bildungssystemen sehr komplex und umfassend zu sein. Vor allem die Tatsache, dass die Einbeziehung der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz in den europäischen Ländern auf unterschiedliche Weise gehandhabt wird und sich Lehrkräfte an Berufsschulen und Ausbildungskräfte sowie andere Personen in den Betrieben die Verantwortung für die Berufsausbildung teilen, schafft ein schwieriges Umfeld für eine geeignete Unterstützung von Lehr- und Ausbildungskräften. Das Hauptziel des Projektes STAY IN ist es, Lehr- und Ausbildungspersonal im Bereich der beruflichen Erstausbildung in den teilnehmenden Ländern (AT, NL, FI, DE, BG, TR) und darüber hinaus eine bessere Unterstützung entsprechend den nationalen und europäischen Maßnahmen gegen den vorzeitigen Ausbildungsabbruch anzubieten.“⁴

Für den einzelnen Schüler bedeutet der Schulabbruch, dass der Schulabbruch sich auf sein restliches gesamtes Leben auswirken wird. Dadurch werden die Chancen des Schülers, um an sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Ebenen an der Gesellschaft teilzuhaben, verringert.⁵ Chancen, auf sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Ebene an der Gesellschaft teilzuhaben. Er erhöht das Risiko der Arbeitslosigkeit, der Armut und der sozialen Ausgrenzung. Er beeinflusst ihr Lebens Einkommen, ihr Wohlbefinden und ihre Gesundheit sowie die ihrer Kinder. Und er verringert die Chancen der Kinder auf schulischen Erfolg.

⁴ STAY IN Project

⁵ EU Kommission

3. Handlungsempfehlung

Das vorliegende Handbuch soll eine Hilfestellung für Lehrer, Ausbilder und Coacher in der dualen Ausbildung sein.

Dieses Handbuch soll dazu dienen, den Lehrer, Ausbilder und Coacher, Unterstützung im Rahmen der vier wichtigsten analysierten Problembereiche des Schulabbruchs in Deutschland zu gewährleisten. Die vier Bereiche sind Kreativität, Kommunikation, Unterrichtsmethoden und Vorbeugung.

Im Bereich der Vorbeugung von Schulabbruch haben wir gemerkt, dass ein Netzwerk mit unterschiedlichen Kooperationspartnern hilfreich für die Verringerung der Schulabbrecher beiträgt. Bisher gibt es keine Statistiken, jedoch weisen Kollegen seit einiger Zeit stetig drauf, dass die Abbrecher weniger werden, durch Einsatz von Netzwerken.

Wir haben die wichtigsten Netzwerke für den Standort Schwerin zusammengetragen.

Es werden Netzwerkbeispiele der abH und BvB Maßnahmen genannt. Es wird aber auch verdeutlicht, dass der Einsatz und die Mitarbeit von Sozialpädagogen immer wichtiger werden. Ebenso ist es ratsam, die Situationen individuell zu betrachten und nicht die Probleme und Abbrecher zu verallgemeinern.

In dem Handbuch wird versucht die Wichtigkeit der unterschiedlichen Netzwerke darzulegen. Es wird beschrieben wie die Netzwerke zueinander stehen und wie sie mit einander verknüpft sind.

4. Vorhandene Netzwerke

4.1. Zusammenarbeit auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Die DAA Deutsche Angestellten-Akademie ist in Mecklenburg-Vorpommern seit mehreren Jahrzehnten (seit 1946) als Bildungsdienstleister im regionalen Arbeitsmarkt präsent. Unsere Kernkompetenzen liegen im Bereich der Qualifizierung, Weiterbildung und Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsuchenden. Dies gilt auch für Gruppen, die von ihrer Zusammensetzung her teilweise offen sind und unter verschiedensten Aspekten (berufliche Herkunft, Alter etc.) eine eher heterogene Zusammensetzung erwarten lassen. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden die maßnahmenbezogene innerbetriebliche Kooperation der DAA Hamburg/Mecklenburg-Vorpommern und der DAA Job Plus GmbH übergreifend als DAA bezeichnet. Durch die jahrelangen fest im regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verankerten und vernetzten Strukturen der DAA stehen arbeits- und ausbildungsnahe Informationen von Partnern, mit denen wir in Netzwerken kooperieren zur Verfügung. Unser Ziel ist es, Menschen durch passgenaue Bildungsangebote bei ihrer beruflichen Eingliederung zu unterstützen und damit zugleich die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe durch qualifizierte Mitarbeiter zu stärken und so nachhaltige Eingliederungseffekte zu erzielen.

Die DAA zeigt über den klassischen Arbeitsmarkt hinaus auf, wie der verborgene Arbeitsmarkt durch direkte Kontakte zu Firmen bzw. Institutionen zu erschließen ist. Der verborgene Arbeitsmarkt funktioniert außerhalb von klassischen Personalvermittlern auf der Grundlage von Kontakten und Beziehungen durch unsere bestehende Vernetzung und Verankerung im regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Vor dem Hintergrund maßgeblicher Trends auf dem regionalen bzw. bundesdeutschen Arbeitsmarkt ist eine intensive Zusammenarbeit der Arbeitsmarktpartner erforderlich. Die traditionellen Beschäftigungsformen und -strukturen befinden sich in einem tief greifenden Wandel. Arbeitszeiten und -formen werden flexibilisiert, die durchschnittliche Beschäftigungsdauer sinkt, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu. Kapazitätsorientierte und flexible Produktionsverfahren werden verstärkt eingesetzt. Und nicht zuletzt bedingen der ökonomische, technologische und gesellschaftliche Wandel eine dynamische Anpassung von Qualifikationen und Fähigkeiten.

4.2. Qualifikationen der Mitarbeiter

Das eingesetzte Personal in der DAA Hamburg ist fachlich qualifiziert, pädagogisch geeignet und erfahren und verfügt über die fachliche Eignung in den jeweiligen Berufsfeldern. Die in der Leistungsbeschreibung aufgeführten Auflagen hinsichtlich des einzusetzenden Personals werden selbstverständlich gewahrt.

Das eingesetzte Personal verfügt weiterhin über:

- langjährige Erfahrung in der Unterweisung, im Coaching und in der Beratung
- fundierte arbeitsmarktliche und berufskundliche Kenntnisse
- Erfahrungen in gruppenprozessorientierten Abläufen, auch mit schwierigen Teilnehmern
- Erfahrungen im Training und der Qualifizierung von heterogenen Gruppen.

Die Mitarbeiter sind grundsätzlich verpflichtet, den im Qualitätsmanagement-Handbuch integrierten Mitarbeiterleitfaden zu beachten. Dieser wird an alle Mitarbeiter übergeben, seine Inhalte vor dem Einsatz in einer Mitarbeiterkonferenz bzw. im Einzelgespräch kommuniziert.

Neben der bundesweiten Qualitätspolitik der DAA und dem Leitbild sind hier Qualitätspolitik, Organigramm, Haus- und EDV-Ordnungen, Datenschutz und Arbeitssicherheitsrichtlinien, Zeichnungsberechtigungen sowie einzelne Formblätter der DAA dokumentiert und deren Einhaltung durch die Bereichsleitung kontrolliert.

Zusätzlich werden bundesweit und im Zweigstellenrahmen Mitarbeiterfortbildungen zu pädagogischen, rechtlichen, arbeitsmarktorientierten oder methodisch-didaktischen Themen regelmäßig angeboten. Bedarfs- und anlassbezogene Schulungen und Praxisbegleitungen finden in definierten Bereichen statt und werden dokumentiert.

4.3. Zusammenarbeit & Adressen der Netzwerke

Die DAA Hamburg und ihre Mitarbeiter verfügen über beste Kontakte zu vielen standortnahen Betrieben und Dienstleistungseinrichtungen. Wir verfügen über langjährige Erfahrung im Bereich der Aus- und Weiterbildung, kennen die Qualifizierungsanforderungen der Unternehmen aus Dienstleistung, Industrie, Handel und Handwerk aber auch die Bedürfnisse von Schulungsteilnehmern. Wir arbeiten in den größeren Städten in MV in einem dichten Netzwerk von Kontakten zu Wirtschaftsunternehmen unter-

schiedlicher Größenordnung, Kammern, Innungen, Berufsschulen, Berufsausschüssen, Prüfungsausschüssen, zu den Gewerkschaften, zu psychosozialen Beratungseinrichtungen sowie zu den lokalen Jobcentern und Agenturen für Arbeit. Großen Wert legen die Mitarbeiter der DAA darauf, die Vermittler und persönlichen Ansprechpartner der Auftraggeber über die Teilnehmer der Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen zu informieren (Entwicklung und Leistungsstand der Teilnehmer sowie Gefährdung des Maßnahmenziels) und im permanenten Kontakt die Ergebnisse zu verbessern.

Mit Firmen (Kooperationsbetrieben) aus MV arbeiten wir eng zusammen. Es ist uns gelungen, viele Teilnehmer unserer Bildungsmaßnahmen in eine sozialversicherungspflichtige Arbeit zu vermitteln.

Jobcenter und Agenturen für Arbeit

Entscheidende Partner für unsere tägliche Arbeit sind vor allem die Mitarbeiter der örtlichen Jobcenters und Agenturen für Arbeit. Mit den Arbeitsvermittlern, Kundenbereichs- und Teamleitern bestehen langfristige, kooperative Kontakte mit der gemeinsamen Zielsetzung, die Vermittlung in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt von Arbeits- und Ausbildungsplatzsuchenden zu realisieren.

Die Mitarbeiter der DAA nehmen kontinuierlich an Trägerkonferenzen teil und stehen mit den Fallmanagern und auch Berufsberatern regelmäßig im persönlichen Kontakt.

Die Kommunikation bezüglich der Maßnahme und der Teilnehmer wird über VerBIS, telefonische, schriftliche und Mailkontakte sichergestellt.

Die Angebote auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit fließen regelmäßig als Informationen in unsere Bildungsmaßnahmen ein. Informationsangebote auf Seiten wie BERUFE TV, BERUFE NET und planet-beruf.de werden umfassend durch unsere Teilnehmer und Mitarbeiter genutzt.

Um eine möglichst frühzeitige Eingliederung in Ausbildung und Arbeit zu erzielen, nutzen wir insbesondere das Bewerbungsmanagement inklusive Anlagenverwaltung. In der JOBBÖRSE der Bundesagentur legen wir bei Einverständnis des Teilnehmers die Bewerberprofile „Arbeitsplatz“ bzw. „Ausbildungsplatz“ an bzw. aktualisieren bzw. optimieren diese. Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem individuellen Maßnahmeverlauf

eines Teilnehmers nehmen wir in das durch das Jobcenter zur Verfügung gestellte selektive Bewerberprofil auf.

Berufsverbände

Die Mitarbeiter der DAA Hamburg arbeiten seit Jahren mit den Berufsverbänden, Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (BBB), Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBFK), Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V. (bdvb), Gesellschaft für Informatik e.V., Deutscher Hotel- und Gaststättenverband, Hotelverband Deutschland (IHS) Immobilienverband Nord e.V., u.a. hinsichtlich Präsenzförderung, Kooperation, Erfahrungsaustausch, Hilfestellung bei der Entwicklung von Qualifizierungskonzepten erfolgreich zusammen.

Handelskammer (HK) / Handwerkskammer (HWK) Innungen

Durch die langjährige Verankerung der DAA im regionalen Arbeitsmarkt verfügen wir über gewachsene Kontakte zu den Ausbildungsberatern der Kammern und Innungen. Durch Mitwirkung der Instituts- bzw. Bereichsleitung und der Lehrkräfte in Arbeitskreisen sowie in LOKs (Lernortkooperationen) und Prüfungsausschüssen wurden persönliche Kontakte zu Vertretern der Betriebe aufgebaut. Mehrere unserer Mitarbeiter sind in Prüfungsausschüssen der Kammern (HK/HWK) tätig. Durch die Mitarbeit und die Pflege entsprechender Kontakte sind wir stets aktuell informiert, wenn sich im Rahmen der Ausbildungsordnungen oder anderer Gesetze Veränderungen ergeben. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit den Ausbildungsberatern zusammen, wenn es bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze um die Ausbildungsberechtigung oder das Einrichten von Ausbildungsverbänden geht. Im Rahmen der Berufsorientierung und der Einbeziehung klassischer Männer-/Frauenberufe konzeptionierten wir speziell eine berufs begleitende Betreuung von Auszubildenden (aBh, weitere Informationen siehe Seite 19) und vorgreifende Berufsberatung und Betreuung ab der Sekundarstufe II (, weitere Informationen siehe Seite).

Kontakte zu lokalen und regionalen Verbänden ergeben sich u.a.:

- über die Mitarbeit in Prüfungsausschüssen der Kammer
- über Mitgliedschaft in Berufsverbänden und –organisationen
- aus der Kooperation in Fragen betrieblicher Qualifizierung mit regionalen Wirtschaftsverbänden bzw. auch wirtschaftsnahen Vereinigungen

In folgenden Verbänden und Institutionen arbeiten die Mitarbeiter der DAA in (exemplarischer Auszug):

- Prüfungsausschüsse der Kammern (HK, HWK)
 u.a. Kaufmann für Speditions- und Logistikdienstleistungen, Groß- u. Außenhandelskaufmann, Einzelhandelskaufmann, Bürokaufmann, Industriekaufmann
- Netzwerk Qualität in der Ausbildung
- KWB – Koordinierungsstelle Weiterbildung
- LOK H14 – Lernortkooperation
- BVMW - Bundesverband mittelständische Wirtschaft, Unternehmerverband Deutschlands e.V.
- Migrationsverbände und –vereine,
- REFA Nord - Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung

Gremienarbeit

Die Gremienarbeit liefert der DAA einerseits wichtige Informationen aus den Betrieben für die Ausrichtung und Planung des Qualifizierungsangebots, andererseits hat diese Arbeit unseren Bekanntheitsgrad als Akteur des Arbeitsmarkts bei den relevanten Institutionen und Firmen in MV erheblich gesteigert. Dadurch ist es uns möglich, den Betrieben die Ziele der aktiven Arbeitsmarktpolitik näher zu bringen und diese für die Eingliederung von Arbeits- und Ausbildungssuchenden in den Beschäftigungsprozess zu gewinnen. Gremienarbeit ist für uns somit ein wichtiger Wegbereiter und „Türöffner“ für die Akquisition von Arbeits- und Ausbildungsstellen für die Teilnehmer der verschiedenen Maßnahmen. Als Beispiele unserer aktiven Mitarbeit sind exemplarisch zu nennen:

- Berufsbildungsausschuss der Handwerkskammer Schwerin
- Die AWO - Soziale Dienste gGmbH – Westmecklenburg
- Der Paritätische Wohlfahrtsverband Mecklenburg-Vorpommern

Betriebe

Durch unsere über langjährige Präsenz in Mecklenburg-Vorpommern als Anbieter von beruflicher Bildung für Erwachsene und Jugendliche, durch Betriebspraktika unserer Teilnehmer, Trainings und den Aktivitäten im Bereich Vermittlung durch Dritte verfügen wir über gewachsene Kontakte zu den Personalverantwortlichen in Unternehmen.

Durch diese Kontakte erhalten wir frühzeitig Kenntnis über Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen, die von den Unternehmen erst gar nicht veröffentlicht werden. Eine Vielzahl von Betrieben verlässt sich bereits auf unsere fundierte Vorauswahl, wenn sie Bewerber zu Vorstellungsgesprächen einladen. Ausbilder der Betriebe informieren regelmäßig in unseren Maßnahmen über Ausbildungsinhalte, Anforderungen an Auszubildende bzw. Beschäftigungsperspektiven. Im Rahmen der Praktikumsvermittlung führen wir kontinuierlich detaillierte Arbeitgeberbefragungen durch. Hier erhalten wir Rückmeldungen über die Qualifikation unserer Praktikanten und wesentliche Hinweise für die Anpassung des Bildungsangebotes an die Erfordernisse des regionalen Arbeitsmarktes sowie für innovative Bildungskonzepte. Der hierzu entwickelte Fragebogen erhebt zudem den aktuellen Bedarf an Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Unsere immer wieder in unserem Hause stattfindenden Arbeitgebertreffen bieten neben interessanten Fachthemen (z.B. Qualitätsmanagement, Personalvermittlungsservice etc.) ein Forum für einen regelmäßigen Austausch. Insbesondere Ausbilder und Personalentscheider kleiner und mittelständischer Unternehmen informieren sich über unsere Theorie- und Praxisangebote und steigen in die Diskussion um innovative, passgenaue Bildungsbedarfe und -konzepte ein; so z.B. die OBI-Gruppe Heitmann mit einem Sonderausbildungsgang „Gartencenterkaufmann IHK“)

Betriebskontakte ergeben sich unmittelbar:

- aus der kontinuierlichen Durchführung fachqualifizierender Bildungsmaßnahmen mit betrieblichen Anteilen (Praktika): angesichts des relativ hohen Anteils von, Ausbildungen und Umschulungen handelt es sich hier auch zugleich um systematisch gepflegte Kontakte zu Ausbildungsbetrieben.
- aus der kontinuierlichen Durchführung von beruflichen Eingliederungsmaßnahmen für Erwachsene und Jugendliche aus unterschiedlichen Berufsbereichen
- aus der Durchführung zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III mit unterschiedlichen Modulstrukturen (z. T. auch mit Praktikumsmodulen) und Zielgruppen
- im Rahmen der Durchführung von BaEs, in denen die Betriebe als ausbildungsberechtigte Partner die fachpraktische Ausbildung übernehmen
- aus der Durchführung von berufsvorbereitenden Projekten für Jugendliche in den BvB -Maßnahmen

Die Zusammenarbeit mit den Unternehmen der Region gestaltet sich im Konkreten z.B. durch regelmäßige Gespräche über den Entwicklungsstand der Teilnehmer und Absprachen bezüglich der konkreten inhaltlichen und methodischen Ausgestaltung der Vermittlung der beruflichen Grundfertigkeiten.

Zudem nutzt die DAA an ihren Standorten die Mitgliedschaft in Wirtschaftsvereinen und -verbänden, zur gezielten Integration ihrer Teilnehmer.

Beratungsstellen

Die unterschiedlichen Lebenslagen und die damit verbundenen Probleme und Konflikte erzwingen eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit den verschiedenen Beratungsstellen vor Ort. Bei Problem- und Konfliktsituationen führen zunächst Sozialpädagogen, ggfs. die fachlichen Anleiter der DAA Einzelgespräche, welche im Regelfalle eine Klärung herbeiführen.

Darüber hinaus nutzt die DAA Kontakte zu den jeweiligen ambulanten Betreuungs- und Beratungsstellen sowie den Selbsthilfeorganisationen, den Polizeidienststellen und den Ämtern. In der Regel werden die Teilnehmer zum Erstgespräch begleitet, da die Hemmschwelle für manche Teilnehmer sehr hoch ist. Einige Beratungsstellen, wie z.B. die Drogenberatung, sind regelmäßig in der jeweiligen DAA vor Ort. Hier ist natürlich ein schneller, unkomplizierter Kontakt zwischen Beratungsstelle und Teilnehmer herzustellen.

Mit einer aktiven Unterstützung nehmen wir die Angst vor der Problembenennung und -bewältigung. Beratungsangebote werden besser angenommen und längerfristig genutzt. Auch bei Behördengängen wird dadurch eine nachhaltige Verbesserung im Umgang mit persönlichen Problemen ermöglicht.

Nachfolgende konkreter einzubeziehender Kooperationspartner in Schwerin:

Kooperationsbedarf	Kooperationspartner
Agentur für Arbeit	Am Magaretenhof 14-16 199057 Schwerin Ansprechpartner: Herr Skrowonek Tel.:01801555111
Jobcenter	Am Magaretenhof 14-16 199057 Schwerin Ansprechpartner: Frau Lier

Kooperationsbedarf	Kooperationspartner
	Tel.: 0385/4505892
Berufs- und Informationszentrum (BIZ)	Am Magaretenhof 14-16 199057 Schwerin Ansprechpartner: Frau Bollow Tel.: 0385/4502900
Amt für Jugend, Schule, Sport und Freizeit	Am Packhof 2-6 19053 Schwerin Ansprechpartner: Frau Kleimenhagen Tel.: 0385/5452174
Jugend-Sozialhilfe	Am Packhof 2-6 19053 Schwerin Ansprechpartner: Frau Kerinn Tel.: 0385/5450
Soziale Stadt Stadtteilbüro Neu Zippendorf Stadtteilmanagement	Rostockerstr. 5 19063 Schwerin Ansprechpartner: Frau Luhdo Tel.: 0385/3041349
Beauftragte für die Integration d. Zuwanderer u. Ausländerangelegenheiten	Am Packhof 2-6 19053 Schwerin Ansprechpartner: Herr Avramenko Tel.: 0385/5452211
Kompetenzagentur Schwerin Verbund für soziale Projekte	Mecklenburgstr. 9 19053 Schwerin Ansprechpartner: Frau Dettmann Tel.: 0385/5777431
Integrationsfachdienst im Westlichen Mecklenburg Projekt REKOBIM Verbund für soziale Projekte e.V.	Mecklenburgstr. 9 19053 Schwerin Ansprechpartner: Frau Jung, Frau Rode Tel.: 0385/555720-23
Jugendmigrationsdienst der Evangelischen Jugend Schwerin	Keplerstr. 24 19063 Schwerin Ansprechpartner: Frau Martin Tel.: 0385/7452907
Internationaler Bund e.V.	Keplerstr. 23 19063 Schwerin Ansprechpartner: Herr Dr. Anders Tel.: 0385/208240
Schuldnerberatung BALFIN	Lübeckerstr. 41 19053 Schwerin Ansprechpartner: Frau Munser Tel.: 0385/51196220
AWO-Soziale Dienste gGmbH-Westmecklenburg	Alexandrinenstr. 25 19055 Schwerin Ansprechpartner: Frau Pfeifer Tel.: 0385/7440363
Ev. Suchtschrankenhilfe Mecklenburg gGmbH	Körnerstr. 7 19055 Schwerin Ansprechpartner: Frau Sparr Tel.: 0385/5006177

Kooperationsbedarf	Kooperationspartner
Frauen im Zentrum AWO Beratungsstelle gegen sexualisierte Gewalt	Anonym Tel.: 0385/5557350
Helios-Kliniken Schwerin	Wisamarsche Str. 397 19055 Schwerin Ansprechpartner: Herr Olbert Tel.: 0385/5200
EuroMed Beratungs-und Handelsgesellschaft	Goethestr. 61 19063 Schwerin Ansprechpartner: Frau Lange Tel.: 0385/5937790
Vietanas Schwerin	Pfaffenstr. 3 19055 Schwerin Ansprechpartner: Frau Priegann Tel.: 0385/57566
Alleinerziehende	Stadtverwaltung von Schwerin Landeshauptstadt Schwerin Am Packhof 2-6 19053 Schwerin Web: www.schwerin.de Bildungs- und Teilhabepaket: Jobcenter Schwerin Am Margaretenhof 14-16 19057 Schwerin
Frauenhäuser im Raum Schwerin	AWO Frauenhaus - Frauen in Not Telefon:0385-5557356 Frauenhaus Wismar Telefon:03841-28 36 27 Frauenhaus Ludwigslust Telefon:038751-21 270 Mobil:0171-3775137 Verein Alleinerziehend.net e.V. Verband Selbsthilfegruppen Alleinerziehender (SHIA e.V.)

Arbeitskreise Bildungsträger

In Arbeitskreisen findet ein regelmäßiger informeller Austausch mit Anbietern der beruflichen Bildung statt. Dabei geht es neben den berufsbezogenen Aspekten immer mehr um Gesichtspunkte der individuellen Entwicklungsförderung bzw. Stabilisierung der Persönlichkeit, welche zunehmend an Bedeutung für eine nachhaltige Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit gewinnt.

Zeitarbeitsfirmen

In den letzten Jahren erhielten unsere Teilnehmer vermehrt Angebote von Zeitarbeitsfirmen und einige von ihnen haben über diese Personaldienstleister eine Anstellung

gefunden. Ausgewählten Personaldienstleistern wie MeckJob GmbH, Pluss Personal Leasing, Adecco, Rehnet Zeitarbeit GmbH, Randstad, Stüdemann Personal Service GmbH, Persona Service, ARWA Personaldienstleistungen GmbH, Tiempo Personalleasing GmbH, Franke + Pahl, Gi Group Deutschland GmbH sowie personalverantwortlichen Mitarbeitern aus regionalen Betrieben geben wir Gelegenheit, ihr Unternehmen unseren Teilnehmern vorzustellen und aktuelle Arbeitsmarkttrends und -chancen zu kommunizieren und auch ggf. erste – zunächst informelle – Kontaktnahmen zwischen Teilnehmern und Unternehmensvertretern zu ermöglichen.

Polizei

Die Zusammenarbeit mit der Polizei ist insbesondere im Rahmen der Gewaltprävention für uns von hohem Stellenwert. Speziell auf dieses Thema spezialisierte Polizisten erläutern den Teilnehmern die rechtlichen Rahmenbedingungen bei Straftaten und trainieren alternative Verhaltensweisen bei Provokationen. Außerdem arbeiten wir eng mit den bürgernahen Beamten zusammen.

Landesschulbehörde

Einige unserer Teilnehmer erwarben im Ausland einen schulischen Abschluss. Im Rahmen des Abklärungsprozesses der Anerkennung von Abschlüssen bei der Landesschulbehörde begleiten und unterstützen wir die Teilnehmer. Mit dem Schulamt klären wir Prozesse, die im Zusammenhang mit der Anmeldung zur schulischen Externprüfung anstehen.

Regionale Öffentlichkeitsarbeit der DAA

Die DAA nimmt an Messen teil und hält engen Kontakt zu Mitgliedern der von Gewerbevereinen, Wirtschaftsvereinen und –verbänden. Geschäftsleute am Maßnahmeort und der Region werden z.B. zu „Tag der offenen Tür“ und Informationsveranstaltungen eingeladen. Die Kontakte, welche durch diese Aktivitäten geknüpft werden, erweisen sich strategisch gesehen als sehr förderlich für eine erfolgreiche Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung.



Abbildung 2: Jobmesse für Jugendliche in Rostock

Für unsere Teilnehmer der verschiedenen Standorte bestand und besteht auf Messen die Möglichkeit, Kontakte zu Betrieben aufzunehmen, sowie ihren Beruf in anderen Zusammenhängen zu erleben. Die sozialpädagogischen Komponenten sind hier eindeutig die Mobilitätsförderung, das Trainieren der Sozialkompetenzen und die Verbesserung der Teamfähigkeit.

Veranstaltungen wie diese nutzen wir, um weitere wertvolle Kontakte zu Unternehmen und potentiellen Arbeitgeber für unsere Teilnehmer herzustellen und zu pflegen. Vorderrgündig haben die Teilnehmer hier die Chance mit ihrer Arbeit und den persönlichen Fähigkeiten zu überzeugen.

Fazit:

Die Stärkung der Gesamtpersönlichkeit innerhalb der Maßnahme befähigt unsere Teilnehmer, eigene Handlungskompetenzen zu entwickeln bzw. weiter auszubauen und so an das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem herangeführt und eingegliedert zu werden. Dies kann je nach Einzelfall auf allen Ebenen der lokalen Vernetzung umgesetzt werden. Die DAA ist in Schwerin bzw. Mecklenburg-Vorpommern in ein umfassendes regionales kooperatives Fördernetz eingebunden, das sich über viele Jahre entwickelt hat, gepflegt wird und sich weiter im Ausbau befindet. Dadurch ist eine Unterstützung auf allen Ebenen gegeben.⁶

⁶ Individuelles Förderzentrum

4.4. Vorgehensweise

Bei den vorliegenden Zielgruppen ist davon auszugehen, dass diese zwar im Prinzip erwerbsfähig sind, aber objektive Hemmnisse (Status als Alleinerziehende bzw. unzureichende fachliche Erfahrungen, Defizite im sozialen/kommunikativen Bereich) entgegenstehen. Generell ist bei dieser Zielgruppe zu beobachten, dass es häufig an einem problem- und zielbewussten, klar strukturierten Vorgehen bei der Stellensuche fehlt. Dies ist zumeist darauf zurückzuführen, dass Angst vor Veränderungen und eine ausgeprägte Unkenntnis bezüglich der Strukturen des Arbeitsmarktes sowie der Unterstützungsangebote für Alleinerziehende vorliegen. Darüber hinaus kommt eine Fehleinschätzung der eigenen Möglichkeiten, Blockaden (ausgelöst durch Angst vor Überforderung) oder mangelnde Fähigkeit, mit den aus Arbeitslosigkeit resultierenden Belastungen unter zielgerichteter Setzung von Prioritäten souverän umzugehen, vor. Durch „Untätigkeit“ fehlen soziale Kontakte, Anerkennung und Sicherheit. Die Betroffenen empfinden es als äußerst belastend, wenn sie sich mit ihren Kompetenzen nicht einbringen können. Häufige Misserfolgserlebnisse auf dem Weg in den Arbeitsmarkt lassen Berufstätigkeit als persönliche Zielgröße in den Hintergrund rücken und berufsweltbezogene soziale Kompetenzen werden nicht mehr abgefordert.

Im Rahmen der Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) und Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH), können die Mitarbeiter der DAA den Schulabbrechern unterstützend zur Seite stehen.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)

Die DAA Standorte starteten unterschiedliche Maßnahmen in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Kooperationspartnern wie die Industrie und Handelskammer oder der Agentur für Arbeit.

BvB – Auf einen Blick

- Teilnehmer/-innen, die ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben
- Unterstützung bei der Berufsorientierung, bei allen Bewerbungsaktivitäten und bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen
- Praxisnahe Vermittlung von Kenntnissen und Schlüsselqualifikationen für die Ausbildung
- Möglichkeit zur gezielten Vorbereitung auf den Hauptschulabschluss

- Maximale Maßnahmendauer: 10 Monate mit Eignungsanalyse

Nicht jeder Jugendliche hat im selben Jahr des Schulabschlusses auch einen Lehrvertrag in der Tasche. Und viele Jugendliche sind sich nicht sicher, welcher Beruf zu ihnen passt. In der BvB klären wir mit den Jugendlichen Fragen zur Berufsorientierung, zur persönlichen Eignung, unterstützen im Bewerbungsprozess und bei der Ausbildungsplatzsuche.

Dabei kommt die Praxis nicht zu kurz: In Werkstätten, Übungsbüros, Lehrküchen und anderen Praxisräumen erproben sich die Jugendlichen in unterschiedlichen Berufsfeldern. Betriebliche Praktika qualifizieren unter „Echtbedingungen“ und schaffen die nötigen Kontakte zu Ausbildungsbetrieben in der Region.

Sozialpädagogische Betreuung, Training von Schlüsselqualifikationen, Unterricht in den allgemeinbildenden Fächern, Sprachförderung und eine gezielte Vorbereitung auf das Nachholen des Hauptschulabschlusses runden das Programm ab. Der Bildungsbegleiter ist dabei persönlicher Ansprechpartner: Er koordiniert die einzelnen Bausteine ganz individuell. Denn jeder Jugendliche geht bei uns seinen persönlichen Weg zum Ausbildungserfolg.

In der BvB Maßnahme am Standort Schwerin ist die DAA Mitarbeitern vor allem zuständig für Jugendliche bis 26 Jahre. Die Jugendliche bereiten sich in diesem ganztägigen Lehrgang auf den Einstieg in eine Berufsausbildung vor. Das Hauptziel der BvB ist die Vermittlung der Jugendlichen in eine Ausbildung zum nächstmöglichen Termin.

Die Jugendlichen werden durch die Kooperationspartner an die DAA vermittelt. In den letzten Jahren wurden bereits viele Schulabbrecher an die DAA vermittelt. Die Kollegen können einen stetigen Anstieg der Schulabbrecher verzeichnen. Eine genaue Statistik liegt bisher nicht vor.

Die Schulabbrecher werden hierbei von den Mitarbeiter unterscheiden zwischen Schulabbrecher ohne Schulabschluss und Ausbildungsabbrecher mit Schulabschluss. Die Zielgruppen haben ebenso wie andere Jugendlichen das Anrecht und die Möglichkeit mit dementsprechenden qualifizierten Mitarbeiter der DAA die Berufsvorbereitung wahrzunehmen.

Zu Beginn der Maßnahme wird eine Eignungsanalyse erstellt. Diese werden vom sozial-pädagogisch-ausgebildeten Mitarbeitern ausgewertet.

Im Erstgespräch zu Beginn der Maßnahme werden alle relevanten biographischen Informationen zusammengetragen, berufliche Interessen und Erfahrungen werden ebenso dokumentiert wie Probleme, die einer Integration in das Berufsleben entgegenstehen (fehlender Schulabschluss Geldstrafe, Schulden). Private und berufliche Lebensziele werden ebenfalls aufgelistet.

In nachfolgenden Gesprächen werden die Kenntnissen, Fähigkeiten, Interessen der Jugendlichen ermittelt und Ihnen Berufsmöglichkeiten vorgegeben, für die sie sich dann alleine entscheiden können. Es wird den Jugendlichen empfohlen vorab ein Praktikum zu machen, vor allem wenn sie schlechte Erfahrung durch eine vorherige Ausbildung erfahren haben. Manchmal kommen die Jugendlichen nach einem 4-wöchigem Praktikum wieder und entscheiden sich doch für eine andere Berufsausrichtung, weil das Praktikum den Jugendlichen gezeigt hat, dass sie ganz andere Vorstellungen vom Beruf z. Bsp. Kfz Mechaniker hatten und dass das nicht mit Ihren Interessen und Fähigkeiten übereinstimmt. ⁷

Beispiel:

Asha ist eine 20 jährige Frau und alleinerziehend. Sie hat Ihren Realschulabschluss absolviert und eine Ausbildung im Bereich Kosmetik abgebrochen. Sie hat die Vermittlung zur BvB Maßnahme von Ihrem Ansprechpartner der Arbeitsagentur erhalten.

Im Erstgespräch erhält der Sozialpädagoge die ersten relevanten biographischen Informationen von Asha. Asha erzählt von Ihren Berufsabsichten eine Ausbildung im Bereich Lager- und Logistik anzustreben. Sie hat jedoch große Zweifel, ob sie eine Chance bekommt und eine Ausbildung findet. Sie wird vom Sozialpädagogen über die Möglichkeiten im Rahmen der Maßnahme informiert. Asha erfährt, das ihr zugehört wird und auf sie eingegangen wird, anders als beim Arbeitsamt. In den folgenden Gesprächen entsteht zwischen beiden eine bessere Atmosphäre. Asha erzählt von selbst ihre drückenden Probleme: Ihre Schulden und einer drohenden Zwangsvollstreckung. Vom Sozialpädagogen erhält sie auch hier Unterstützung. Zusammen wird ein Termin

⁷ DAA

bei der Schuldenberatung vereinbart sowie Hilfe durch einen Anwalt, um die Aussetzung der Zwangsvollstreckung vorzunehmen.

Hinsichtlich Ihrer Berufsabsichten erhielt sie die Möglichkeit, dass zusammen nach einem passenden Praktikumsplatz gesucht wurde, der auch die Ausbildung in Lager- und Logistik anbietet und familienfeindlich ist. Sie erhielt weitere Unterstützung im Zusammenstellen der entsprechenden Bewerbungsunterlagen und eine Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch. Die Bewerbung beim ausgesuchten Praktikumsunternehmen war ein Erfolg. Asha hat das Praktikum mittlerweile beendet und ihr wurde ein Ausbildungsplatz im gleichen Unternehmen angeboten, den sie mit großer Freude angenommen hat.

Ausbildungsbegleitende Hilfe (abH)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bieten Stütz- und Förderunterricht und sozialpädagogische Betreuung während der ersten Berufsausbildung. Der Einstieg ist jederzeit möglich. Der Stütz- und Förderunterricht findet außerhalb der Schul- und Arbeitszeiten statt. Teilnahmevoraussetzungen: Genehmigung durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit.

Wir helfen bei:

- Lernschwierigkeiten
- Prüfungsangst
- schlechten Noten
- Sprachproblemen
- Ärger in Schule, Betrieb oder im privaten Umfeld

Fazit:

Durch diese Maßnahme der Unterstützung haben Auszubildende die Möglichkeit auf individuelle Unterstützung bei Ihren Problemen. Durch die enge Zusammenarbeit mit Lehrern und Sozialpädagogen können die Jugendlichen langfristig motiviert werden.

Durch die regelmäßige Motivation und gemeinsame Problemlösung, verringern sich die Schulabbrecherquoten.⁸

Beispiel:

Mark ist 17 Jahre alt und hat eine Ausbildung zum IT-System-Elektroniker angefangen. Nach dem ersten Lehrjahr sind seine Noten im Bereich englisch und Mathe nicht gut. Der Meister im Unternehmen spricht ihm darauf an und verlangt von ihm, das er seine Noten mindestens auf drei bis zum nächsten Halbjahr verbessert hat.

Mark hat von der abH Maßnahme durch Freunde gehört und wird durch die Arbeitsagentur vermittelt. Er informiert die Sozialpädagogin über seine Probleme in Englisch und Mathe. Zusammen analysieren Sie die Probleme und Mark erhält Informationen über seine möglichen Unterstützungen. Es wird zusammen beschlossen, das Mark in einer kleinen Gruppen wöchentliche Übersetzung in Englisch erhält und das er zu Hause in Eigeninitiative die Vokabeln regelmäßig lernen muss. In Mathe erhält er wöchentlich 2 Stunden Einzelunterricht durch einen Mathelehrer. Mark äußert, das er nur an den Nachhilfestunden teilnehmen kann, wenn er Berufsschule hat, da die möglichen Nachhilfezeiten in die Arbeitszeit am Nachmittag fallen. Daraufhin wird ein Termin mit dem Meister im Unternehmen vereinbart. Zusammen wird im Gespräch die Unterstützung erklärt und nach einer gemeinsamen Lösung für die regelmäßige Teilnahme am Nachhilfeunterricht gesucht. Mit Rücksprache mit dem Abteilungsleiter, erhält Mark nach 2 Wochen die Genehmigung, dass er die Arbeitszeit an den Nachhilfetagen früher beenden kann. Mark hat seine Noten zum Halbjahr verbessert.

Fazit:

Das Beispiel zeigt, wie Netzwerke miteinander verknüpft sind und diese zusammen die Motivation des Auszubildenden steigern, welches indirekt einen Ausbildungsabbruch verringert.

4.5. Jugendstärken

Projektbeschreibung:

⁸ DAA

Das Projekt Jugend Stärken baut auf Grundzielstellungen in der Jugendsozialarbeit und Erfahrungen in der Jugendberufshilfe bzw. Jugendsozialarbeit auf und wird von der Landeshauptstadt Schwerin koordiniert.

Die Zielgruppe sind benachteiligte Jugendliche:

- Schulabbrecher,
- Haupt- und Sonderschüler mit schlechtem oder gar ohne Abschluss,
- Ausbildungsabbrecher,
- Jugendliche mit Sozialisationsdefiziten,
- Jugendliche aus dem Bereich der Erziehungshilfen,
- Jugendliche mit kriminellen Karrieren und Drogenerfahrungen,
- (lern) behinderte Jugendliche mit Lernbenachteiligung
- Junge Flüchtlinge mit Zugang zu Ausbildung und Schulabschlüssen
- Junge Migrant/innen mit sprachlichen oder Bildungsdefiziten

Ziele die im Projekt Jugend Stärken erreicht werden sollen:

- benachteiligte Jugendliche erreichen, individuell halten und nachhaltig stärken bis zur Integration
- Kenntnisse über individuelle Leistungen, Ansprüche, Voraussetzungen aus verschiedenen Rechtskreisen adäquat anwenden
- Ausschlüsse und Fehlzuweisungen von Jugendlichen vermeiden, anschlussfähige, und abschlussorientierte Förderung,
- Netzwerk der Angebote nutzen und Lücken identifizieren, Schnittstellen der Kooperation transparent und durchlässig gestalten
- Informationsweitergabe rechtskonform zu gestalten

Die Ziele sollen durch grundsätzliche Aufgabe, systematische Informationen über Angebote und Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Integration an der ersten und zweiten Schwelle umgesetzt werden, Lücken im Angebot zu analysieren, in Regelangebote und -institutionen zu führen und individuelle Settings zu entwickeln, um für jeden Jugendlichen das richtige /notwendige Angebot zur beruflichen Integration bereitstellen zu können.

Aus anderen ähnlichen Projekten werden unterschiedliche Ansätze für die fachlich-methodischen Elemente wie Casemanagement und niedrigschwellige Beratung in das Projekt Jugend Stärken transferiert. Mit effektiver Verknüpfung dieser Ansätze und der ergänzenden Angebote im lokalen Netzwerk entsteht ein breit gefächertes Integrationsssystem, das mit vielfältigsten individuellen Problemlagen umgehen und bei Bedarf jedes vorhandene Beratungs-, Hilfe- oder Unterstützungs- Angebot für den Einzelfall aktivieren kann (Casemanagement).

Die niedrigschwellige Beratung ist ein Element, was es so noch nicht in Schwerin gibt. Hier sollen die fachlichen Fähigkeiten der Berater/innen genutzt werden, die Jugendlichen überhaupt mit einem Angebot erreichen zu können. Die Hauptaktivitäten des Projektes finden an den speziell zugänglichen Standorten mit viel Zulauf der Jugendlichen statt.

Methodische Bausteine des Projektes

Casemanagement (CM)

Die Aufnahme in das Projekt soll zunächst im Eingangportal des CM umgesetzt werden: Alle Jugendliche die für das Projekt vorgesehen sind oder freiwillig Zugang suchen werden über das Eingangportal aufgenommen. Die Jugendlichen kommen freiwillig, werden geschickt oder begleitet und geben im ersten Schritt grundsätzliche Informationen. Mit ihnen werden Daten aufgenommen und Einverständniserklärungen unterzeichnet. Mit einem biographischen Interview beginnt der Einstieg in die Anamnesephase des CM. Hier werden Selbst- und Fremdbild sowie Motive erkennbar, Defizite beschrieben, Erfahrungen aktiviert, Konflikte erkennbar, auch geschlechterspezifische Sichtweisen oder interkulturelle Problemstellungen deutlich.

In einem zweiten Schritt wird die Feststellung der Hemmnisse zur Integration (individuelle Probleme, familiäre Situation, schulische, Ausbildungs- oder berufliche Orientierung) vorgenommen. Zu dieser Hemmnis-Feststellung gehört unbedingt die Kompetenzfeststellung des Jugendlichen.

Hemmnis-Feststellung und Kompetenzfeststellung nebeneinander gelegt ergeben den Unterstützungsbedarf. Auf dieser Grundlage wird vorläufig der Unterstützungsprozess im Integrationsplan beschrieben.

Damit wird entweder in niedrigschwellige Beratung (DAA) oder in schulische Reintegration oder auch in Therapie oder Hilfe verwiesen.

Die weiteren Schritte des Case Managements sind:

- Monitoring: Überprüfung der Integrationsziele im Prozess der Unterstützung und
- Hilfe
- weitere Schritte zur beruflichen Integration
- Modifizierung der Ziele und evtl. Neuvermittlung

Im Projekt werden diese geeigneten methodischen und organisatorischen Möglichkeiten genutzt, junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund an erster Schwelle: Schulabschlüsse, Berufsorientierung, Ausbildung und an zweiter Schwelle: Ausbildungsabbruch und Arbeitslosigkeit an individuelle Unterstützung zur Kompetenzfeststellung, Berufswahl, zum Abbau von Hemmnissen und an sozialversicherungspflichtige Beschäftigung heranzuführen.

Junge Menschen mit Hemmnissen und schlechten Ausgangsvoraussetzungen benötigen auf jeden Fall individuelles und ggf. mehrstufiges Casemanagement. Auch die jungen Menschen sollen erreicht und unterstützt werden, die bisher von Behörden nicht mehr erreicht werden. Dazu bedarf es einer niedrigschwelligen Beratung (DAA).

Niedrigschwellige Beratung

Die niederschwellige Beratung/Clearing hat zum Inhalt Schulverweigerer, Schulabbrecher, junge Menschen ohne Ausbildung, ohne berufsvorbereitende Maßnahmen sowie Maßnahmeabbrüche und Ausbildungsabbrecher, SGB II Empfänger zu beraten und zu begleiten. Eine Dunkelzahl besteht noch bei jungen Menschen, die weder beim Jobcenter, noch bei den Kammern und anderen Einrichtungen registriert sind, aber die Schule ob mit oder ohne Schulabschluss verlassen haben.

Dabei besteht eine enge Zusammenarbeit mit den beteiligten Schulen. Erarbeitet wird in Form einer Statistik eine Analyse über den Verbleib der Schulabgänger/innen und Schulabbrecher/innen über den Verbleib der Jugendlichen. Gleiches wird umgesetzt mit Berufsschulen, da die Quote der Ausbildungsabbrecher/innen im Kammerbereich Schwerin noch weitaus höher sind wie die Anzahl der Schulabbrecher/innen. In Zu-

sammenarbeit mit der Vereinigung der Unternehmerverbände MV und dem Unternehmerverband Mecklenburg-Schwerin wird die analytische Arbeit fortgeführt, um Fluktuationen von Jugendlichen aufzudecken und notwendige Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten, gerade im niederschweligen Bereich aufzuzeigen.

Hier werden auch die jahrelangen Erfahrungen und Kontakte mit der Wirtschaft im Mittelpunkt gestellt, da es Aufgabe der niederschweligen Beratung ist, Teilnehmer der Projektes in Ausbildung und Arbeit zu bringen und sie auch nachhaltig zu betreuen.

Eine vor Ort Beratung mit aufsuchender Tätigkeit der Zielgruppe ist der erste Schritt um junge Menschen in den Unterstützungsprozess einzuführen und sie zu begleiten.⁹

4.6. Identifizierung von Schulabbrechern

Im EU Projekt School Inclusion wurde in diesem Bereich schon viele Faktoren zusammengetragen. Die Projektgruppe hat alle Identifizierungsmerkmale für einen möglichen Schulabbrecher erfasst, die nicht immer nur alleine auftreten. Ziel ist es mit der Identifizierung die Chancen der Jugendlichen zu erhöhen, dessen Probleme rechtzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen zu starten, damit diese Jugendlichen trotzdem ihren Schulabschluss bewältigen.

Die nachfolgenden Identifizierungsfaktoren oder –merkmale potenzieller Jugendlicher wurden von der EU Gruppe in vier Bereiche unterteilt. Diese sind Pädagogik/Bildung, Persönlichkeit, Familie und Gesellschaft. Die jeweiligen Kapitel sind wie folgt weiterhin unterteilt:

1. Pädagogik/Bildung

- Beeinflussung des Schülers durch Motivation und Unterrichtsqualität (weitere Informationen dazu im Modul Unterrichtsmethoden)
- Anwendung verschiedener Lernwege/ Lernmethoden für die Wissensvermittlung in Verbindung mit Kreativitätstechniken Unterrichtsqualität (weitere Informationen dazu im Modul Unterrichtsmethoden und Kreativität)
- Lernklima – Indikatoren:

⁹ Projekt JuSt - JugendStärken

- Der Lehrer geht respektvoll mit den Schülern um.
- Kein Schüler wird wegen geringer Leistungen diskriminiert.
- Die Schüler nehmen beim Lernen Rücksicht aufeinander und helfen einander.
- Es gibt kein aggressives Verhalten einzelner Schüler gegeneinander.
- Die Schüler beschimpfen einander nicht.
- Ihre Sprache ist frei von Beleidigungen.
- Es gibt keine Bevorzugungen oder Benachteiligungen einzelner Schüler.
- Es gibt nur wenig Rivalitäten und Machtkämpfe zwischen Schüler-Cliquen.
- Es gibt keine versteckte Diskriminierung von Mitschülern.
- Es gibt klar definierte Klassenämter
- Die Schüler ermahnen sich selbst, gemeinsam vereinbarte Regeln einzuhalten.
- Hin und wieder wird gelacht. (Meyer, 2005, S. 49)
- Kommunikation (siehe Modul Kommunikation)
- Sonstige:
 - Behandlung der Schüler durch den Lehrer

2. Persönlichkeit

- Seltene Anwesenheit – Ausschluss der Ausbildung nach 60 Fehltagen in der 3-jährigen Altenpflegerausbildung
- Andauerndes Fehl-Verhalten
- Gesundheit
- Beeinflussung Gleichaltrige (bedeutendster Faktor!)
- Bullying/ Mobbing in der Schule¹⁰
 - „...Mobbing sind Handlungen negativer Art, die vorsätzlich durch einen oder mehrere Personen gegen eine Mitschülerin oder einen Mitschüler gerichtet sind, über einen längeren Zeitraum ...“¹¹

¹⁰ EU Projekt School Inclusion

¹¹ MOBBING in SCHULEN

- Als Lehrer nicht den Mobbingfall vor der Klasse diskutieren (Opfer wird vor der Klasse bloß gestellt. Um Mobbing effektiv zu bekämpfen, müssen Täter und Opfer lernen, dass bestimmte Verhaltensweisen in der Schule unangemessen sind.)¹²
- Lehrermaßnahmen nicht nach zu kurzer Zeit wieder aufheben
- NICHT die Persönlichkeit auf das Opfer zurückführen
- Das Opfer aus der Klasse nehmen. (Täter bestätigt für aggressives Verhalten. Opfer lernt, dass Weglaufen ein Weg zur Problemlösung ist.)¹³

3. Familie

- Einstellung gegenüber Bildung
 - Weitergabe Wertschätzung der Eltern und Nützlichkeit der Bildung für das Kind
- Familiäre Umstände
 - Fehlendes Interesse der Eltern an Schulanwesenheit durch negative Einflüsse wie Trennung, Armut, behinderte Eltern, Drogen, Missbrauch, Gewalt

4. Gesellschaft

- Sozioökonomischer Status (niedriges Level – fehlendes Verständnis für die Bedeutung einer guten Ausbildung um Umstände zu verbessern für ein besseres Leben)
- Anti-soziales Verhalten (in bestimmten Gegenden, meist verbunden mit Sozioökonomischer Status; Kontaktaufbau zu falschen Leute / Beginn krimineller Handlungen¹⁴)

¹² LMU

¹³ MOBBING in SCHULEN

¹⁴ EU Projekt School Inclusion

5. Literaturverzeichnis

- Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Individuelles Förderzentrum
- Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Projekt JuSt - JugendStärken
- Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB). URL: <http://www.daa-muenchen.de/jugend/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme-bvb.html>. Stand: 26.01.2015
- Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). URL: www.daa-stuttgart.de/angebote-fuer-schueler-und-auszubildende/ausbildungsbegleitende-hilfen-abh.html Stand: 26.01.2015
- EU Kommission (2011): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag der Agenda Europa 2020. URL: [raelab-hdba.eu/fileadmin/redaktion/Materialien/Weitere_Materialien_alle_Laender/Europaeische_Kommision_-Bekaempfung_des_Schulabbruchs.pdf](http://www.raelab-hdba.eu/fileadmin/redaktion/Materialien/Weitere_Materialien_alle_Laender/Europaeische_Kommision_-Bekaempfung_des_Schulabbruchs.pdf) Stand: 30.01.2015
- EU Kommission: (2011) EU-Bildungsbericht: Deutschland hat zu viele Schulabbrecher und zu wenig Abiturienten. URL: http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/9906_de.htm Stand: 29.01.2015
- Kaufhold, Hannah (2012): Die Quote der Schulabbrecher ist schwer zu drücken. URL www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2012/artikel/die-quote-der-schulabbrecher-ist-schwer Stand: 28.01.2015
- LMU (2006): Was man bei Mobbing besser vermeiden sollte . URL: http://www.psy.lmu.de/mobbing/mobbing/vermeiden_mobbing.html Stand: 16.01.2015
- Meyer, Hilbert (2005). Was ist guter Unterricht? (S. 47-54). Berlin: Cornelsen Verlag. Fend, H. Schulklima Soziale Einflussprozesse in der Schule (S. 27ff).
- MOBBING in SCHULEN (2013): Definition von Mobbing. URL: www.mobbing-in-schulen.de/pages/mobbing.php. STAND: 15.01.2015
- Professor Dr. Schnabel, Claus & HOFFMANN, SARAH: Schulabbrecher in Deutschland - eine bildungsstatistische Analyse mit aggregierten und Individu-

aldaten. URL [www.arbeitsmarkt.wiso.uni-](http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/diskussionspapiere/1290411891_DP71.pdf)

[erlangen.de/pdf/diskussionspapiere/1290411891_DP71.pdf](http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/pdf/diskussionspapiere/1290411891_DP71.pdf) Stand: 28.01.2015

- STAY IN Project. URL www.stayin-project.eu/de/ Stand: 26.01.2015

6. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: 18-24 jährige ohne Schulabschluss

EU Kommission: (2011) EU-Bildungsbericht: Deutschland hat zu viele Schulab-
brecher und zu wenig Abiturienten. URL:
http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/9906_de.htm Stand:
29.01.2015

Abb. 2 : Jobmesse für Jugendliche in Rostock

Deutsche Angestellten-Akademie (DAA): Individuelles Förderzentrum