

Systematische und Individuelle Berufsorientierung (SIB)

- 1. Profil der Antragsteller**
- 2. Bisherige Erfahrungen mit Berufsorientierung**
- 3. Ausgangslage**
- 4. Zielsetzung**
- 5. Angaben zu Zielgruppen und Gruppengrößen**
- 6. Konzeption und inhaltliche Gestaltung**
 - 6.1 Potenzialanalyse**
 - 6.2 Berufscastings in den Berufsfeldern**
- 7. Kooperationspartner und regionale Einbindung**
- 8. Beantragte Laufzeit des Projektes**
- 9. Gesamtkosten, Kofinanzierung, Eigenbeteiligung, beantragte Fördersumme**

1. Profil der Antragsteller

Das Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer für Ostfriesland (BBZ) hat sich in 35 Jahren zu einem bedeutenden Bildungsträger in der Region Ostfriesland entwickelt.

Das Spektrum der Bildungsangebote reicht von der Qualifizierung von Arbeitslosen bis hin zur Weiterbildung von Fach- und Führungskräften.

Die Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Handwerk, die überbetriebliche Ausbildung im Dualen System, Firmenschulungen, Coaching und die Anwendung neuer Technologien prägen das Profil als moderner Bildungsdienstleister.

Dabei kommt der überbetrieblichen Ausbildung eine besondere Bedeutung zu. Aufgrund der zunehmenden Spezialisierung und des zunehmenden Wettbewerbs in den Betrieben sind diese oft nicht mehr in der Lage, einem Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die laut Ausbildungsordnung zu seinem Ausbildungsberuf gehören. Aus diesem Grund hat die Handwerkskammer in ihrem BBZ überbetriebliche Werkstätten eingerichtet, in denen die Auszubildenden der Mitgliedsbetriebe an berufsspezifischen Lehrgängen teilnehmen.

Die überbetriebliche Ausbildung fördert die Systematisierung der betrieblichen Ausbildung. Sie ergänzt die betriebliche Ausbildung bei spezialisierter Produktions- und Dienstleistungsstruktur und unterstützt den Transfer neuer Technologien in die kleinen und mittleren Unternehmen. Durch den Einsatz praxisnaher und handlungsorientierter Ausbildungsmethoden erhöht die überbetriebliche Ausbildung die betriebliche Ausbildungsqualität. Die Lehrgänge dauern etwa drei bis vier Wochen im Jahr und umfassen die volle Arbeitszeit.

Im Berufsbildungszentrum in Aurich finden Sie die folgenden Fachbereiche:

- Elektrotechnik
- Schweißtechnik
- Heizungstechnik
- Metalltechnik
- CNC-Metalltechnik
- Kfz-Technik
- Bau-Technik
- Holz-Technik
- Automatisierungstechnik
- Elektro- und Sicherheitstechnik
- Anlagentechnik - Hydraulik/Pneumatik
- Friseurhandwerk

Die KVHS ist seit 30 Jahren in der Region verankert und hat im Laufe der Jahre den Kontakt zu allen arbeitsmarktpolitischen Akteuren aufgebaut und ihrerseits aktiv zu der Bildung einer arbeitsmarktpolitischen Vernetzung in der Region beigetragen. 2006 wurde die Gesellschaft zur Durchführung zusätzlicher Ausbildungs- und Arbeitsmaßnahmen Aurich (GDA) gegründet, die den größeren Teil der Projekte und Maßnahmen durchführt, so auch alle Ausbildungen. Die KVHS/GDA ist Träger verschiedenster berufsbildender Maßnahmen: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, integrative und kooperative Berufsausbildungen – auch für junge Rehabilitanden – und Umschulungen, Qualifizierungslehrgänge unterschiedlicher Provenienz sowie die Beratungsstelle PACE (Pro-Aktiv-Center) für junge Leute im Übergang Schule – Beruf und von Jugendwerkstätten – beides Programme des Landes Niedersachsen.

Die KVHS/GDA Aurich bietet Qualifikationen in den Berufsfeldern

- Metalltechnik
- CNC, Hydraulik/Pneumatik
- Hoch- und Tiefbau
- Holztechnik
- Polsterei
- Gartenbau
- Verkauf
- Büro und Verwaltung
- EDV
- Alten-/Krankenpflege
- Informationstechnologie
- Restaurantfach
- Hauswirtschaft
- Alten- und Krankenpflege
- Informationstechnologien
- Farbe und Raum und
- Küche an.

Sie verfügt in diesen Qualifizierungsbereichen über - teilweise mehrere - eigene Werkstätten, Küchen, Übungsbüros, Bauhallen sowie zwei Restaurants nebst den zugehörigen Unterrichts- und Sozialräumen. Die Ausstattungen der Qualifizierungsbereiche bewegen sich allesamt mindestens auf dem für Erstausbildungen erforderlichen technischen Niveau.

2. Bisherige Erfahrungen mit Berufsorientierung

Die Systematische und Individuelle Berufsorientierung von Jugendlichen mit einem Interesse an handwerklichen Berufen zu ermöglichen, ist eine Herausforderung, der sich die beiden Träger in der Region stellen. Erste Erfahrungen konnte die Handwerkskammer für Ostfriesland an den bundesweiten Zukunftstagen gesammelt werden. Um auch diejenigen Jugendlichen die nicht ihre Eltern am Arbeitsplatz besuchen können einen Einblick in das Berufsleben zu ermöglichen hat das Berufsbildungszentrum 40 Praktikumsplätze in den Arbeitsfeldern Bau, Sanitär- Heizung- Klima, Elektronik, Metall und Schweißen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus hat das BBZ in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft Leer und verschiedenen Schulen Schnupperkurse angeboten in denen die Schüler erste Eindrücke sammeln konnten. Die gut ausgestatteten Werkstätten und die Erfahrungen der Ausbilder in der überbetrieblichen Ausbildung werden für die vertiefende Berufsorientierung genutzt und kommen den Schülern zugute.

Gelegenheit, in verschiedenen Berufsfeldern praktische Erfahrungen zu sammeln und dadurch frühzeitig Kontakt mit dem Handwerk, den Dienstleistungsberufen und den sich bietenden Ausbildungsmöglichkeiten zu bekommen, bietet die KVHS/GDA in erster Linie Schülern/innen der Förderschulen und der Sandhorster Hauptschule, des BVJ und anderer Schulen an, die wahrscheinlich nicht unmittelbar in eine betriebliche Ausbildung einmünden werden, wobei Wert darauf gelegt wird, dass eine geeignete betriebliche Erfahrung vorzuziehen ist. Um solche außerschulische Berufsorientierung in der Breite zu systematisieren, haben die Handwerkskammer und die KVHS Aurich in Kooperation mit allen allgemein bildenden Schulen im Altkreis Aurich 2001 – 2004 die Kooperationsinitiative Schule und Berufsorientierung in Aurich (KiSBA) als Projekt beim BMBF aufgelegt: Schüler/innen, vor allem aus den 8. Klassen, führten in den Werkstätten und in den Dienstleistungsbereichen der Berufsbildenden Schulen, der KVHS Aurich und der Handwerkskammer für Ostfriesland einmal wöchentlich oder vierzehntägig berufsorientierende Praxisprojekte in unterschiedlicher Länge durch, die idealerweise etwa im Technikunterricht der Schulen ihren Ausgang nahmen und in den Werkstätten der BBS, Handwerkskammer und KVHS vertieft wurden.

3. Ausgangslage: Die Bedeutung handlungsorientierter Berufsorientierung

Obwohl die Schule ihre Schüler bei der Berufswahl vielfältig unterstützt, ist die Entscheidung für einen Beruf für viele Jugendliche immer noch eine Herausforderung. Die Gründe dafür sind vielfältig: Die dynamischen Veränderungen in der Arbeitswelt, eine nur schwer zu selektierende Informationsflut, und die oftmals mangelnden Kenntnisse über eigene Begabungen und Neigungen sind einige dieser Hürden.

Im Übergangssystem wirken bekannterweise viele Akteure mit, ohne dass ein ausreichend verbindlicher Rahmen die Handlungen und Verständigungen regional effizient steuert. Die vorhandenen Erkenntnisse zur mangelnden Effizienz des bestehenden Übergangssystems sind – ohne das jedes Mal eine empirische Basis zugrunde liegt – auch auf die Region übertragbar: Insbesondere die unmittelbaren oder kurzfristigen Übergänge in die Duale Berufsausbildung, und hier vor allem für die Schüler/innen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen, sind weiterhin unbefriedigend; zwei Jahre nach der Schule sind immer noch nur 76 % der Hauptschüler, die einen entsprechenden Ausbildungswunsch geäußert hatten, in das Duale System übergegangen¹. Dennoch sind in den letzten Jahren verschiedentlich Anstrengungen unternommen worden, wesentliche Verbesserungen für eine wirksamere Berufsorientierung zu etablieren, die allerdings nicht allesamt in gleichem Maße an allen allgemein bildenden Schulen zum Einsatz gekommen sind. Über den regionalen Arbeitskreis Schule – Wirtschaft, die Fachberatung der Schulbehörde und die Optionen der sog. Vertieften Berufsorientierung haben Schulen sich bemüht, sowohl Strukturen und Didaktiken für eine verlässliche Berufsorientierung an ihren Schulen einzuführen und zu verankern als auch sich auf den schwierigen Weg einer Schulkultur zu machen, die eine frühzeitige Einbeziehung arbeitsweltlicher Aspekte in den Kanon verschiedener Fächer vorsieht und nach Kooperationspartnern, in erster Linie natürlich Unternehmen, Ausschau hält, mit denen langfristiges und belastbares Zusammenwirken für die jungen Menschen auf ihrem Weg in den Beruf aufgebaut werden kann. Auf diesem Weg ist die Sandhorster Hauptschule durch die Weiterentwicklung ihres als Sandhorster Modell bekannt gewordenen Integrationsprogramms besonders weit gekommen: Arbeitsweltbezogene Inhalte und vor allem Anforderungen und Erwartungen werden in vielen schulischen Aktivitäten und in den Unterrichtsfächern aufgegriffen, um die Hauptschüler/innen frühzeitig auf einen Übergang in das Duale Berufsausbildungssystem einzustellen. Neuerdings werden diese Erfahrungen zu einem Modell „Berufsorientierungsklassen“ geformt, das die bisher gewonnenen Erkenntnisse noch zielgerichteter und umfassender zur Wirkung kommen lassen will. Außerdem ist für die Region der bereits seit 1993 bestehende und fortentwickelte Ansatz des sog. Auricher Modells der Vollständigkeit halber zu erwähnen, das sich der Integration der Schüler/innen aus den Abgangsklassen der Förderschulen in die Berufsbildenden Schulen mit einem wöchentlichen Praxistag widmet und auf diesem Wege natürlich gleichzeitig berufsorientierende Elemente beinhaltet.

Im Übrigen gilt vor dem Hintergrund der zunehmenden Komplexität und steigender Anforderungen der Arbeitswelt und dem Bedeutungsverlust ehemals selbstverständlicher beruflicher Sozialisationswege, dass Jugendlichen rechtzeitig praxisorientierende Hilfen gegeben werden müssen, die ihnen die berufliche Orientierung erleichtern. Bei allen Differenzen in der Einschätzung der Ausbildungsreife Jugendlicher am Ende der allgemein bildenden Schulphase herrscht Konsens darüber, dass in Schulprogramme Aspekte einer langfristigen Berufsorientierung eingebaut werden müssen, die den Jugendlichen den Einblick in die Bandbreite der Ausbildungsgänge und die betrieblichen Anforderungen erleichtern müssen. Auch wenn inzwischen in allen allgemein bildenden Schulen das Betriebspraktikum, teilweise in Klasse 8 und Klasse 9, zum festen Bestandteil geworden ist, fehlen den Schülern/innen Orientierungshilfen, wofür sie sich entscheiden sollen. Solange Schulen nicht in ausreichendem Maße über Kooperationen mit Betrieben verfügen, die Schülern/innen die Chance eröffnen, Erfahrungen z. B. in Projektarbeiten in verschiedenen Betrieben zu machen und etwa

¹ Ursula Beicht, Michael Friedrich, Joachim Gerd Ulrich, Steiniger Weg in die Berufsausbildung – Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule, in: BWP, 2/07, S. 7

betriebsnahe Bewerbungsverfahren i. w. S. zu durchlaufen etc., werden sie weiterhin möglichst selber, z. B. in Schülerfirmen oder aber durch Kooperation mit Bildungsträgern darauf angewiesen sein, entsprechende Hilfen für Berufswahlentscheidungen an die Hand zu geben. Dabei ist erstes Gütekriterium, inwieweit durch die Struktur des Anbieters und durch den Zuschnitt des Programms eine arbeitsweltliche Authentizität vermittelt werden kann: die über Berufserfahrungen transportierte Glaubwürdigkeit in der Ansprache und der Ernstcharakter von Aufgabenstellungen etwa gewinnen die Schüler/innen Motivation, sich auf das Angebot insgesamt und im Durchführungsalltag einzulassen.

4. Zielsetzung

Durch das Angebot einer frühzeitigen, praxisbezogenen und systematischen Berufsorientierung im Berufsbildungszentrum der Handwerkskammer für Ostfriesland und in der GDA Aurich soll Jugendlichen allgemein bildender Schulen der Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung erleichtert werden. So kann ein wirksamer Beitrag zur Verringerung der Zahl der Schulabgänger ohne Schulabschluss und/oder ohne Aussicht auf einen Ausbildungsplatz geleistet werden.

Die systematische und individuelle Berufsorientierung wird den Schülern/innen aus den beteiligten Schulen eine realistische, an der Arbeitswelt orientierte Sicht auf die einbezogenen Berufe/Berufsfelder sowie auf extrafunktionale Anforderungen in der Arbeitswelt geben. Diese Anforderungen sind die Erwartungen, die sich zumeist hinter der Begrifflichkeit der Ausbildungsreife verbergen. Mit den Lehrkräften werden nach dem ersten und zweiten Block Auswertungsgespräche stattfinden, die neben dem allgemeinen Angebot anhand der Einzelfalldokumentation auch die Einschätzung jedes einzelnen Schülers/in zum Gegenstand haben. Die enge Kooperation mit den Lehrern/innen der beteiligten Schulen ermöglicht eine zielgerichtete Förderung der einzelnen Teilnehmer/innen in der Fortsetzung der Berufsorientierung in der Schule, beispielsweise und insbesondere bei der Auswahl weiterer Betriebspraktikumsplätze. Die im Anschluss an das Programm erstellten Teilnahmezertifikate spiegeln den Schülern/innen nicht nur ihre fachlichen Kompetenzen und berufsübergreifenden Stärken, sondern vermitteln auch den zukünftig mit den Jugendlichen um Praktika und Ausbildungen „verhandelnden“ Betrieben, sich ein konkreteres Bild zu machen.

5. Angaben zu Zielgruppen und Gruppengrößen

Die Zielgruppe sind Schüler/innen der 8. Klasse allgemein bildender Schulen (Förder-, Haupt- und Realschulen). Die systematische und individuelle Berufsorientierung im Berufsbildungszentrum wird ab Schuljahr 2011/12 mit 380 Schülern und Schülerinnen durchgeführt. Die Gruppen werden zu je 10 Personen in 10 Tagen insgesamt vier Berufsbereiche kennenlernen. Vorgeschaltet wird gegen Ende des 7. Schuljahres die Potentialanalyse für die gleichen Schüler/innen.

Die beteiligten Schülergruppen sind heterogen. Ansprache, Programmzuschnitt und Angebotsdurchführung gestalten die beteiligten Träger-Mitarbeiter/innen vor dem Hintergrund ihrer Zielgruppen - Erfahrungen mit besonderem Förderbedarf alters-, geschlechts- und leistungsgerecht. Dabei wird der heterogene Zuschnitt der Schülergruppen methodisch zu einem Drehpunkt der Lernprozesse gestaltet.

6. Konzeption und inhaltliche Gestaltung

Bei der Vorbereitung des Programms steht die Kooperation zwischen Schule und Träger im Mittelpunkt. Die Träger informieren auf zwei Informationsveranstaltungen die Schulleitungen und die jeweiligen Lehrer/innen über den Geist, das Konzept und den Ablauf des Programms und hinterlassen einen Programmflyer für die Schüler, Eltern und Lehrer. Wesentlich ist die Vorbereitung der Schüler/innen an der Schule. Die Schüler/innen müssen ein Bild davon bekommen können, was sie

erwartet. Dazu werden die Lehrer/innen im Vorfeld in die Werkstätten des Trägers eingeladen, damit sie ihre Eindrücke weitergeben können. Außerdem werden die Schüler/innen vorab befragt, ob und welche Berufswahlvorstellungen sie haben. Die Lehrer sollen diese Selbsteinschätzungen ihrerseits kommentieren.

Jeder Schüler/jede Schülerin nimmt insgesamt 2 Wochen mit jeweils 5 Tagen an der vertiefenden Berufsorientierung teil. Ein Berufscasting umfasst 2,5 Tage, der Wechsel in einer Woche erfolgt über Mittag.

6.1 Potenzialanalyse

A. Beschreibung Assessment-Center Verfahren

Die Träger des SIB-Programms führen die Potenzialanalyse nach dem Verfahren durch, wie es die KVHS Norden seit vielen Jahren weiterentwickelt hat. In diesem Verfahren werden Personal-, Sozial- und Methodenkompetenzen der Schülerinnen und Schüler in den 7. bzw. 8. Klassen erfasst.

Die in den Niederlanden entwickelte Methode zur allgemeinen Potenzialanalyse basiert auf der Assessment Center-Technik des TBH (Theodor Breuer Haus) in Kleve und ist geprägt von einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit den Schülerinnen und Schülern. In diesem verhaltensorientierten Verfahren wird die Fremdeinschätzung der geschulten Beobachter mit der Selbsteinschätzung der Schülerinnen und Schüler abgeglichen und ergibt so ein qualifiziertes und aussagekräftiges Profiling. Im Jahr 2000 eingekauft wurde das Verfahren von den damals geschulten Assessor/Innen ständig weiterentwickelt und den Anforderungen der Arbeit mit den Schülern/innen angepasst. Dies bedeutete in erster Linie eine Abwandlung/Ergänzung an Aufträgen, die dieser Zielgruppe gerecht werden. Hier verfügen die Träger des SIB Programms über einen Pool an arbeits- und lebensweltbezogenen Aufträgen aus unterschiedlichen Bereichen und in unterschiedlicher Ausgestaltung, die den Schulformen und Leistungsstufen gerecht werden. Um ein umfassendes und aussagekräftiges Profiling erstellen zu können, decken die Aufträge ein breites Spektrum an Interessen und Qualifikationen ab, in denen jede Schülerin und jeder Schüler die Möglichkeit bekommt, sich effektiv in das Arbeitsgeschehen einzubringen.

Methodik, Ziel und Ablauf des Verfahrens werden den Schülern/-innen sowie Lehrern/-innen im Vorfeld in einem Info-Termin vorab erläutert.

A.1. Verschiedene Aufträge

Aus insgesamt 25 verschiedenen möglichen Übungen, die von der Norder KVHS übernommen wurden, werden insgesamt sechs ausgewählt, darunter nach Möglichkeit je 3 Einzelaufträge und 3 Gruppenaufträge.

Verbale

Einzelaufträge

(z. B. Lesen, Schreiben, Hören, Sprechen)

Mathematisch-Logische

Einzelaufträge

(z. B. Grundfertigkeiten, Verhältnisse und Relationen, Logik, Geometrie)

Soziale

Gruppenaufträge

(z. B. Info-Scheibe, Turmbau, Organisation, Plakat, Team, Safari, Puzzle, Rollenspiel, Schulranzen der Zukunft ...)

Motorische**Einzelaufträge**

(z. B. Briefständer, Drahtbiegen, Drahtlöten, Papierschneiden, Mobile)

Nach jedem Auftrag gibt es ein unmittelbares Feedback für die Gruppe und jeden Einzelnen. Das Verhalten wird durch die Assessorinnen und Assessoren gelenkt durch die Schülerinnen und Schüler reflektiert und in Bezug zur Arbeits- und Lebenswelt gesetzt. Wichtig ist es, allen Schülergruppen – egal welcher sozialer Herkunft oder aus welchem familiären Kontext und Milieu sie kommen – gerecht zu werden. In dem Assessment-Center sollen die Schüler/-innen individuell gefordert, aber nicht überfordert bzw. unterfordert werden, was sich unmotivierend auswirken würde. Gewährleistet wird dies in Bezug auf die Einzelaufträge durch die Auswahlmöglichkeit zwischen drei verschiedenen Kenntnisstufen, die sich im Wesentlichen an den Niveaus der drei Schulformen Förderschule/Hauptschule – Realschule – Gymnasium orientieren.

A.2. wählbare Kenntnisstufen

Unterscheidung in Umfang und Art der Aufgabenstellung:

leicht
mittel
schwer

Alle Einzelaufträge liegen somit in dreifacher Ausfertigung vor. Nach ausführlicher Moderation des Auftrages können sich die Schüler/-innen sofort für eine Kenntnisstufe entscheiden oder haben die Möglichkeit, innerhalb der ersten 10 Minuten der zur Verfügung gestellten Arbeitszeit, noch einmal zu wechseln.

A.3. wählbare Arbeitsweisen

Eine weitere Auswahlmöglichkeit zur Gestaltung einer optimalen Arbeitsatmosphäre erhalten die Schüler/-innen in Bezug auf den Grad der Unterstützung, die sie bei der Bearbeitung der Einzelaufträge benötigen bzw. wünschen. Hier gibt es die Möglichkeit zwischen drei Unterstützungsgraden zu wählen, die – farblich unterschieden – den Assessoren/-innen signalisieren, wie sie sich zu verhalten haben. Diese Kärtchen werden auf dem Tisch positioniert und könne auch innerhalb der ersten 10 Minuten der Bearbeitungszeit getauscht werden.

Arbeiten mit Unterstützung (grün):

Der Assessor überprüft die Arbeit und greift – von sich aus oder auf Anfrage – unterstützend ein.

Teilweise selbständiges Arbeiten (gelb):

Der Assessor greift nur auf Anfrage unterstützend ein.

Selbständiges Arbeiten (rot):

Der Assessor greift nicht ein.

A.4. WAKQER-Methode

(W) Wahrnehmen
(A) Aufschreiben
(K) Klassifizieren
(Q) Qualifizieren
(E) Evaluieren
(R) Rapportieren

Methodisch werden in dem Assessment-Center die einzelnen Schritte der systematischen Auswertung bewusst voneinander getrennt, um so eine Vereinheitlichung und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Dabei wird nach der „WAKQER-Methode“ zunächst das Verhalten der Schüler/-innen

wertungsfrei und unter Vermeidung von Beobachtungsfehlern – die Inhalt der vorangegangenen Schulungen sind – (W)ahrgenommen. Das Wahrgenommene wird dann – ebenfalls wertungsfrei und nachvollziehbar – (A)ufgeschrieben. Zeitlich getrennt werden diese schriftlichen Aufzeichnungen nach der Bearbeitung der Aufträge (K)lassifiziert, d.h. definierten Persönlichkeitsmerkmalen zugewiesen. Alle Klassifizierungen werden am Ende des Assessment-Center (Q)ualifiziert, also zusammengezogen, (E)valuiert – ausgewertet –, und abschließend (R)apportiert – in einen Bericht gefasst.

A.4.1. Wahrnehmen

Das Verhalten der Schüler/-innen soll in Richtung dessen beobachtet werden, was konkret wahrnehmbar ist. Die systematische Beobachtung konkret wahrnehmbaren Verhaltens ist eines der wesentlichen Beurteilungsmerkmale dieser Methode. Es handelt sich nicht vorrangig um die Erledigung der Aufträge: das Ziel ist die Beurteilung der Personal-, Sozial- und Methodenkompetenzen. In diesem Sinne ist es wichtig, dass das gesamte Team auf der Grundlage der gleichen Systematik beobachtet und die Ergebnisse festhält. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass Vorurteile, subjektive und selektive Wahrnehmung sowie sonstige Beurteilungsfehler wie z.B. Nachgiebigkeitsfehler, Zentraltendenzfehler, Verhältnisfehler, Persönliche oder Rollenfehler die Ergebnisse verfälschen. Um ein Maximum an Validität zu gewährleisten werden die Gruppen nach jedem Auftrag immer wieder **neu zusammengesetzt und von wechselnden Beobachtern** (je 4 Schüler/-innen ein Beobachter) betreut.

A.4.2. Aufschreiben

Beim Notieren der Beobachtungen ist darauf zu achten, sicht- und hörbares Verhalten festzuhalten. Wird zum Beispiel die Aussage gemacht, dass eine Schülerin oder ein Schüler desinteressiert wirkt, handelt es sich um die Interpretation einer Wahrnehmung. Grundsätzlich ist immer von Wahrnehmungen und nicht von der diesbezüglichen Interpretation auszugehen. Letzteres ist außerdem hilfreich, wenn zu einem späteren Zeitpunkt die Beobachtungsergebnisse verglichen, zusammengefasst und bewertet werden sollen. Da während der Arbeit an den Aufträgen häufig sehr viel zu beobachten ist, werden die Wahrnehmungen in Stichpunkten festgehalten. Außerdem wird in dem Beobachtungsvordruck ein sog. „Roter Faden“ verfasst, in dem die Beobachter/-innen die Möglichkeit haben, ihren subjektiven Eindruck festzuhalten.

Datum:	Übung:	Beobachter/-in:	
Name:	K:	A:	Note*
Beobachtungen:	Lern-, Arbeitsbereitschaft		
	Konzentrations-, Belastungsfähigkeit		
	Genauigkeit, Sorgfalt		
	Arbeitstempo		
	Visuell-motorische Koordination		
	Selbstständigkeit		
	Kontakt-, Kommunikationsfähigkeit		
	Kooperations-, Teamfähigkeit		
	Kritikfähigkeit		
	Planungsfähigkeit		
	Arbeitsorganisation		
	Problemlösefähigkeit		
Roter Faden:			

* Schulnoten von 1 bis 6:

A.4.3. Klassifizieren

In der Phase des Klassifizierens werden die Aufzeichnungen im Rahmen einer Beobachter-Konferenz den Persönlichkeitsmerkmalen zugeordnet und im Grad ihrer Ausprägung bewertet. Um ein einheitliches Bewerten zur anschließenden Vergleichbarkeit zu gewährleisten („einheitliche Sprache“), sind die Persönlichkeitsmerkmale definiert:

Persönlichkeitsmerkmale

Die zu beobachtenden Merkmale im Verlauf der Potenzialanalyse und Berufsorientierung werden in personale, soziale und methodische Kompetenzen unterteilt. (Zur besseren Lesbarkeit beziehen sich die im Folgenden gemachten Angaben grundsätzlich sowohl auf die männliche als auch auf die weibliche Form.)

Personale Kompetenzen

Lern-, Arbeitsbereitschaft

Der Teilnehmer nahm aufmerksam Anweisungen und Informationen auf, zeigte großes Engagement und unternahm verschiedene Aktivitäten zur bestmöglichen Ergebniserzielung.

Konzentration-, Belastungsfähigkeit

Der Teilnehmer blieb bei der Bearbeitung, ohne sich von störenden Einflüssen ablenken zu lassen. Er vermochte auch bei anhaltender Arbeitsmenge oder erhöhter Anforderung konzentriert zu arbeiten, konstante Ergebnisse zu erzielen und die eigene Motivation zu erhalten.

Genauigkeit, Sorgfalt

Der Teilnehmer zeigte bei der Bearbeitung der Aufträge eine exakte, normgerechte Arbeitsweise. Er hielt sich an Vereinbarungen, Richtlinien und zeitliche Vorgaben bezüglich der Erfüllung der Aufträge. Er behandelte Werkzeug, Material und Einrichtung umsichtig und gewissenhaft.

Arbeitstempo

Der Teilnehmer bearbeitete die Aufträge in dem vorgegebenen zeitlichen Rahmen. Sein Arbeitstempo war den Aufträgen angemessen, er konnte es je nach Anforderung und Situation variieren.

Visuell-motorische Koordination

Der Teilnehmer zeigte bei der Bearbeitung der Aufträge handwerkliches Geschick, seine (fein-) motorischen Bewegungsabläufe waren den Anforderungen angepasst.

Selbstständigkeit

Der Teilnehmer führte die Aufträge ohne Hilfe und Anweisungen anderer aus, suchte selbst nach Lösungen bei auftretenden Problemen und zeigte die Bereitschaft, eigene Entscheidungen bezüglich der bestmöglichen Erfüllung der Aufträge zu treffen und handelte entsprechend.

Soziale Kompetenzen

Kontakt-, Kommunikationsfähigkeit

Der Teilnehmer besaß die Fähigkeit, spontan verbal und nonverbal Beziehungen zu anderen Teilnehmern herzustellen und diese mit Aufmerksamkeit und Respekt weiterzuführen. Er konnte seine Ideen und Vorstellungen klar und deutlich formulieren und Botschaften anderer richtig interpretieren.

Kooperations-, Teamfähigkeit

Der Teilnehmer war dazu in der Lage, sich mit anderen abzustimmen, Lösungsvorschläge zu machen und anzunehmen. Er konnte mit anderen arbeitsteilig kooperieren. Die Anliegen anderer erkannte er und konnte bei Bedarf hilfsbereit darauf eingehen.

Kritikfähigkeit

Der Teilnehmer war in der Lage, kritische Anmerkungen von anderen Teilnehmern und/oder Beobachter/innen zu akzeptieren, sich sachlich damit auseinanderzusetzen und bei der Bearbeitung zu berücksichtigen.

Methodische Kompetenzen**Planungsfähigkeit**

Der Teilnehmer konnte die Aufträge vollständig erfassen und prioritätenorientiert einzelne Schritte zur Bearbeitung entwickeln und bei der Umsetzung auf Erfolg überprüfen und ggf. verändern.

Arbeitsorganisation

Der Teilnehmer konnte die Aufträge nach Anweisung schrittweise und zielorientiert bearbeiten. Er beachtete dabei auch material- und zeitökonomische Aspekte. Er gestaltete den Arbeitsplatz so, dass eine reibungslose Bearbeitung der Aufträge gewährleistet war.

Problemlösefähigkeit

Der Teilnehmer erkannte Probleme bei der Bearbeitung, benannte sie und entwickelte einfallsreich Lösungsmöglichkeiten; bei dem Versuch zur Umsetzung neuer Lösungsansätze tat er sich hervor.

Der Grad der Ausprägung, der für jedes Persönlichkeitsmerkmal vergeben werden kann, orientiert sich an dem Schulnoten-System:

1	Die Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen in besonderem Maße
2	Die Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen voll
3	Die Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen im Allgemeinen
4	Die Fähigkeiten weisen zwar Mängel auf, entsprechen aber mit leichten Einschränkungen noch den Anforderungen
5	Die Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen nicht, lassen jedoch erkennen, dass sie in absehbarer Zeit zu beheben sind
6	Die Fähigkeiten entsprechen den Anforderungen nicht und lassen sich in absehbarer Zeit nicht beheben
n.b.	Die Fähigkeiten sind aufgrund der Thematik des Auftrages oder fehlender Aktion nicht bewertbar

Die Anforderungen an die Fähigkeiten beziehen sich auf die Bearbeitung der individuell gestalteten Aufgaben in Relation zum gewählten/ vorhandenen Kenntnisniveau der Schülerinnen und Schüler.

A.4.4. Qualifizieren

Nachdem die Beobachtungen den Persönlichkeitseigenschaften und ihrer Ausprägung zugeordnet worden sind, werden diese zusammen mit den Bemerkungen der Beobachter auf einem EDV **gestützten Auswertungsbogen** zusammengefasst. Die grauen Felder werden mit den jeweiligen Noten farbig dargestellt. So ergibt die Fülle an Informationen ein differenziertes Persönlichkeitsbild der Schülerinnen und Schüler, das Grundlage für die anschließende Beobachterkonferenz ist.

Auftrag	Bemerkungen													
Geometrie	z. B. hartnäckig dabei, vor allem beim Würfel													
Plakat	z. B. setzt alles kreativ um, treibende Kraft, übernimmt Initiative.													
Grundfertigkeiten	z. B. motivierter Beginn, nachher Konzentrationsschwächen													
Teamauftrag	z. B. sehr motiviert und engagiert dabei, Führungsposition, denkt an die Zeit, sehr kreativ beim Gedicht.													
Logik	z. B. konzentriert, sehr ruhig, bemüht													
Mühlenbau	z. B. bleibt eher im Hintergrund, gute Zuarbeiterin, immer dabei													
	Geometrie	Plakat	Grundfertigk.	Teamauftrag	Logik	Mühlenbau	Selbsteinsch.	0	0	0	0	0	0	0
Lern-, Arbeitsbereitschaft														
Konzentrations-, Belastungsfähigkeit														
Genauigkeit, Sorgfalt														
Arbeitstempo														
Visuell-motorische Koordination														
Selbstständigkeit														
Kontakt-, Kommunikationsfähigkeit														
Kooperations-, Teamfähigkeit														
Kritikfähigkeit														
Planungsfähigkeit														
Arbeitsorganisation														
Problemlösefähigkeit														
Legende:														
1 = sehr gut ausgeprägt	Namen der Beobachter													
2 = gut ausgeprägt														
3 = befriedigend ausgeprägt														
4 = ausreichend ausgeprägt														
5 = mangelhaft ausgeprägt														
6 = ungenügend ausgeprägt														
n. b. = nicht bewertet														

A.4.5. Evaluieren

Im Rahmen der Beobachterkonferenz können die einzelnen Erkenntnisse der Beobachter/-innen diskutiert werden. Treten dabei Unstimmigkeiten auf, kann nach der Ursache dafür gesucht werden: handelt es sich um eine andersartige Interpretation des Verhaltens oder funktioniert die jeweilige Schülerin oder der jeweilige Schüler in Abhängigkeit von der jeweiligen Situation auf andere Weise? In diesem Falle wird auf die konkrete Beschreibung des Verhaltens zurückgegriffen, welches auf diese Weise besser vergleichbar ist als Verhalten, das bereits qualifiziert worden ist.

A.4.6. Rapportieren

Das Endprodukt des Verfahrens ist das Profiling. Der Bogen besteht aus einer zeugnisähnlichen Übersicht der einzelnen Bewertungen der Persönlichkeitsmerkmale, wobei über die farbliche Gestaltung des Feldes festzustellen ist, ob die Schülerin oder der Schüler den Anforderungen einer allgemeinen Ausbildungsreife entspricht oder nicht (grün -> entspricht der allgemeinen Ausbildungsreife voll, gelb -> entspricht der allgemeinen Ausbildungsreife mit Einschränkungen, rot -> entspricht der allgemeinen Ausbildungsreife nicht). Unter dem Punkt Bemerkungen wird angegeben, welche Einschätzungen im Verlaufe des Verfahrens getroffen wurden und evtl. auch zu welchen Schlussfolgerungen bzw. Empfehlungen diese führen. Diese Version dient als Vorgabe für das Abschlussgespräch und bekommt die Schule als Auftraggeber anschließend ausgehändigt. Die Schülerin oder der Schüler bekommen für Bewerbungszwecke eine neutral in schwarz-weiß gehaltene Version.

A.5. Selbsteinschätzung

Bereits bei der ersten Information der Schüler/-innen in Schulen erhalten sie zur Bearbeitung einen Interviewbogen (s. Anlage Interviewbogen), der insbesondere im 5. Fragenblock zur Selbsteinschätzung auffordert. Die Schüler/-innen können diese Fragen auch zu Hause mit ihren Eltern besprechen. Spätestens aber am ersten Tag der Potenzialanalyse werden sie den Fragebogen bearbeiten. Eine weitere Selbsteinschätzung der Schüler/-innen wird am Ende der Potenzialanalyse erfragt und fließt in die Auswertung mit ein. Dabei müssen sie einen ebensolchen Bewertungsbogen für sich selbst ausfüllen, wie die Assessoren.

Was sie können, ist den Schülern/-innen durch das Assessment deutlich gemacht worden und kann in manchen Fällen durchaus von der Selbsteinschätzung abweichen. Die Schüler/-innen entdecken – biografisch hergeleitet und analytisch aufbereitet – ihre Fähigkeiten und lernen darüber zu sprechen. Kombiniert man die im Assessment festgestellten Fähigkeiten mit persönlichen Interessen, so ergeben sich mögliche interessante Berufsbereiche, die mit Unterstützung von EDV (www.berufenet.de, CD-ROM) oder Vor-Ort-Erkundungen im Anschluss an die Berufsorientierung recherchiert werden können.

A.6. Abschlussgespräch

Als Grundlage für das individuelle Abschlussgespräch dient der farbig gestaltete Bericht (s. o. A.4.4.), der schnell die grün unterlegten Stärken der Schülerin oder des Schülers erkennen lässt. Festgestellte Schwächen (rot markiert) dürfen allerdings nicht ausgeblendet werden. Sie werden in dem Gespräch thematisiert, analysiert und es werden gemeinsam mit Vertretern der Schule – die bei diesem Gespräch ebenfalls anwesend sind – Lösungsvorschläge (z. B. Friedfertigkeitstrainings, Sozialtrainings, etc.) erarbeitet. Auch Eltern werden zu diesen Abschlussgesprächen eingeladen, die in der Schule stattfinden und pro Schüler etwa 10 bis 15 Minuten dauern können. Sofern weiterer Beratungsbedarf beim Übergang Schule – Beruf festgestellt wird, werden die Schüler von Mitarbeitern/-innen des Pro Aktiv Centers der Kreisvolkshochschule Aurich² weiter betreut.

² Pro Aktiv Center (PACE): in Niedersachsen aus EU Mitteln landesweit gefördertes Projekt zur Unterstützung junger Menschen im Übergang Schule-Beruf, in Aurich beim Amt für Kinder, Jugend und Familie und der KVHS angesiedelt.

Der Interviewbogen, den die Schüler/-innen zu Beginn der Potenzialanalyse bearbeiten, wird ebenfalls im Abschlussgespräch ausgewertet. Alles zusammen bildet die Grundlage für die anschließende ressourcenorientierte Berufswegeplanung.

A.7. Ablaufplan

Im Vorfeld wird an den Schulen für die beteiligten Klassen und Lehrer/-innen ein Info-Termin organisiert, bei dem die Schüler/-innen über den Zweck der Potenzialanalyse aufgeklärt und mit den Lehrkräften organisatorische Fragen und Abläufe besprochen werden.

Uhrzeit	Assessment-Center Tag 1	Uhrzeit	Assessment-Center Tag 2
8.00 Uhr	Einführung u. Interviewbogen	8:00 Uhr	Teamauftrag
8:15 Uhr	Auftrag Geometrie		Feedback
	Feedback	9:30 Uhr	Pause
9:30 Uhr	Pause	9:45 Uhr	Auftrag Logik
9:45 Uhr	Auftrag Plakat für Open-Air-Festival oder Regel Rap		Feedback
	Feedback	11:15 Uhr	Pause
11:15 Uhr	Pause	11:30 Uhr	Auftrag Mühlenbau
11:30 Uhr	Auftrag Grundfertigkeiten		Feedback
12:50 Uhr	Feedback und Hinweise	12 :30 Uhr	Selbsteinschätzung

6.2 Berufscastings in den Berufsfeldern

Die Berufscastings bilden in ihrer Bandbreite und ihrer zentralen Bedeutung den wesentlichen Beitrag der Gesamtveranstaltung. Die kompakten berufsfeldspezifischen Aufgabenstellungen der Berufscastings ermöglichen es den Fachpraxisanleitern/innen, die Eignung der Schüler/innen für bestimmte Berufsfelder in einem relativ kurzen Zeitraum von zwei Tagen festzustellen und unter Beteiligung weiterer Beobachter/innen bestimmte soziale und personale Kompetenzen zu erfassen. Den Schülern/innen dienen die Berufscastings zur Überprüfung ihrer beruflichen Interessen und Neigungen.

Folgende Berufscastings werden angeboten:

- Elektrotechnik
- Installationstechnik
- Metalltechnik
- Kraftfahrzeugtechnik
- Hochbau
- Holztechnik
- Körperpflege
- Tiefbau
- Gartenbau
- Hotel- und Gaststätten
- Küche
- Hauswirtschaft
- Büro und Verwaltung
- Verkauf
- Alten- und Krankenpflege
- Informationstechnologien
- Farbe und Raum

Je nach Nachfrage können die Berufsfelder teilweise doppelt angeboten werden, um die Gruppengrößen niedrig zu halten.

Die Praxisphase wird in den Werkstätten, Büros, Küchen durchgeführt. Hier testen und probieren die Schüler/innen ihr Geschick unter größtmöglichen realistischen Praxisbedingungen. Das Ziel dieser Praxisphase ist, dass die Schüler/innen ihre Eignung für das jeweilige Berufsfeld hinterfragen. Schüler/innen, die sich bereits beruflich festgelegt bzw. orientiert haben, werden ihre Entscheidung festigen oder feststellen, dass ihre Entscheidung vielleicht auf falschen Annahmen beruhte. In erster Linie aber sollen neue Erfahrungen gemacht werden, die Schüler/innen sollen sich also für Berufsfelder entscheiden, die sie bisher noch nicht kennenlernen konnten. Überhaupt gilt dieser Grundsatz auch als allgemeines Belegungskriterium: die Schüler/innen werden darauf eingestellt, sich zu „trauen“, sich auch auf Neues, ggf. auch „genderfremde“ Tätigkeiten einzustellen und Erfahrungen in Berufscastings zu machen, an die sie bisher noch nicht gedacht haben. Die Wiederholung eines Berufscastings ist nur möglich und sinnvoll, wenn der Schüler/die Schülerin ein Berufscasting in wesentlichen Teilen und erheblichem Umfang versäumt hat oder wenn eine Vertiefung eines ersten Durchgangs angezeigt ist. Dies ist etwa denkbar, wenn alle Beteiligten (Lehrer/Schüler/Träger) der fachlich getragenen Ansicht sind, dass eine vierte Wahl kaum neue Erkenntnisse und Erfahrungen für den/die Teilnehmer/in einbringen werden. Diese Umstellungen finden während des Prozesses statt, die Planungen sehen zunächst vier Berufscastings vor, deren Attraktivität gerade in ihrer Vielfalt liegt.

Im Zentrum des Geschehens steht die praktische Arbeit mit den entsprechenden Materialien und Maschinen, mit den Abläufen und Anforderungen. Es werden in den handwerklichen Bereichen überwiegend Gegenstände angefertigt, die eine Funktion haben. Auf diese Weise steigt die Motivation zusätzlich. Die Lehrkräfte werden vor Beginn des SIB-Programms über die Produkte und Prozesse informiert, so dass sie ihren Unterricht entsprechend vorbereitend gestalten können. In den Dienstleistungsfeldern steht die Kombination aus verschiedenen berufstypischen Tätigkeiten in konkreten Abläufen im Vordergrund. Außerdem kommt es zwischen den Teilnehmer/innen und den verantwortlichen Meistern zu einer Vielzahl von Gesprächen über die Berufe und den Prozess der Berufsorientierung.

Die Gestaltung der Praxisphase erfolgt nach folgenden Grundsätzen:

- Die Förderung von Motivation zum Lernen und zum Arbeiten hat einen hohen Stellenwert
- Erfolge werden sichtbar und finden Anerkennung
- Stärken erkennen - und Ressourcen testen
- Eine positive Lernatmosphäre und ein angenehmes soziales Klima regen zur Teilnahme an
- Die Beziehungen untereinander sind durch Kommunikation und Kooperation geprägt
- Die Aufgabenstellungen werden nach dem Leistungsvermögen und der Motivation der TeilnehmerInnen durch Zusatzaufgaben oder Vorleistungen differenziert

Die Praxisphase fördert selbstständiges Arbeiten und Lernen, die Fähigkeit zur Problemlösung, die Fähigkeiten zu Kooperation und Kommunikation sowie die Übernahme von Verantwortung. Motivationssteigernd ist die Ausrichtung auf die Erstellung von Gebrauchsgegenständen.

Berufsfeld übergreifende Ziele:

- Verständnis für komplexe Handlungsabläufe
- Fähigkeiten zum planvollen Arbeiten und logischen Denken
- Erfassen abstrakter Inhalte und entwickeln von Lösungsstrategien
- Teamarbeit
- Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten mit hoher Eigeninitiative
- Die Schüler/innen können Stärken erkennen, Ressourcen ermitteln, die Eignung für bestimmte Berufe ausprobieren und Entwicklungsstrategien für die Berufswahl ableiten.

Die Ausbilder des BBZ und der KVHS Aurich werden für jeden Schüler einen Beobachtungsbogen mit relevanten Ausbildungseignungsfaktoren ausfüllen³, der Grundlage für das Zertifikat ist.

Kriterien⁴ für die Beobachtung und Bewertung sind:

- Qualität der Arbeitsergebnisse
- Feinmotorik (Hand- und Fingerkoordination erfolgt in diesem Berufsfeld ohne Probleme)
- Grobmotorik (kann in diesem Berufsfeld Bewegungsabläufe unter Einsatz verschiedener Körperteile flüssig miteinander verbinden)
- fachliche Auffassungsgabe (verstehet Arbeitsanweisungen sofort und vollständig, behält die Übersicht)
- Arbeitstempo (erledigt Arbeiten zügig)
- Belastbarkeit/Ausdauer (arbeitet auch bei langwierigen Arbeiten ohne Unterbrechungen)
- Interesse (zeigt Interesse an der Arbeit/Aufgabe, ist an guten Arbeitsergebnissen interessiert, übernimmt Arbeiten willig)
- Auffassungsgabe (verstehet Aufgabenstellungen sofort und vollständig, behält die Übersicht)
- Konzentration (arbeitet auch bei lang andauernden Aufgaben ohne Unterbrechungen)
- Zuverlässigkeit (ist pünktlich, fehlt nicht, beendet Arbeitsaufträge, hält Absprachen ein)
- Eigeninitiative (holt Hilfestellungen ein, übernimmt von sich aus Aufgaben, macht von sich aus Vorschläge)
- Kooperationsverhalten (fügt sich in die Gruppe gut ein, arbeitet gut mit anderen zusammen, kommt Anweisungen problemlos nach, ist konfliktfähig)
- Qualifizierungsinteresse (hat hohes Interesse an einer Ausbildung in diesem Berufsfeld).

Nicht in jedem Berufscasting müssen alle Kriterien überprüft werden, Ergebnisse werden nur dokumentiert, wenn sie auch Gegenstand der Aufgabenstellungen und Beobachtungen waren. Anleiter/innen und Sozialpädagogen/innen verständigen sich über ihre Einschätzungen. Die Teilnahme der verantwortlichen Lehrer/innen wird sichergestellt. Den Eltern werden außer Kontaktdaten der Projektleitung Zeiten eingeräumt, an denen sie das Programm besuchen können.

Jeder Schüler/jede Schülerin erhält ein individuelles Feedback in einem Abschlussgespräch. Das Teilnahme-Zertifikat wird den Schüler/der Schülerin nach Beendigung der Maßnahme einige Tage später in der Schule überreicht. Neben den formalen Angaben wie Name und Anschrift des Schülers/der Schülerin enthält es Aussagen zu Neigungen, Eignungen, Grundqualifikationen, Fähig- und Fertigkeiten, Entwicklungspotenzialen, Ausbildungsreife sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse des Jugendlichen.

³ Ab dem Schuljahr 2010/11 werden dies die 19 Persönlichkeitsmerkmale der Potenzialanalyse sein, die in die EDV gestützte Auswertung einfließen.

⁴ In Klammern jeweils die Optimaldefinition

7. Kooperationspartner und regionale Einbindung

Durch den intensiven Kontakt der Handwerkskammer für Ostfriesland im Netzwerk der Handwerksorganisation (Betriebe, Innungen, Kreishandwerkerschaften) und die langjährigen berufsausbildenden Erfahrungen der KVHS/GDA Aurich wird gewährleistet, dass die Inhalte praxis-, bedarfsgerecht und regional ausgerichtet sind.

Dass die Schulen der Region an einer Kooperation mit der Handwerkskammer interessiert sind wurde zuletzt am 30. Mai 2008 am „Tag der Berufsorientierung“ bei der HWK eindrucksvoll demonstriert. An diesem Tag nutzten 9 Schulen der Region mit insgesamt 600 Schülern das Angebot, verschiedene Handwerksberufe kennenzulernen.

Am SIB-Programm sollen alle allgemein bildenden Schulen des Altkreises Aurich partizipieren können. Einbezogen werden die IGS Aurich-West, die IGS Waldschule, die Hauptschule Sandhorst, die Haupt- und Realschule Moordorf, die Kooperativen Gesamtschulen Wiesmoor, Ihlow und Großefehn, das Schulzentrum Moorhusen, die Realschule Aurich sowie die Förderschule Lernen und die David-Fabricius-Förderschule. Welche Schulen letztlich teilnehmen werden, wird sich im Anschluss an die jeweiligen Informationstermin zeigen.

Durch eine enge Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Lehrern der beteiligten Schulen haben diese die Möglichkeit in ihrem Unterricht auf die angebotenen Inhalte einzugehen und die Schüler entsprechend vorzubereiten. Vor allem aber wirken die Lehrkräfte an der Umsetzung des Programms mit. Die Schulen benennen die jeweiligen Ansprechpartner, die in den Unterrichtsgruppen während des Profilings und auch an den Fachpraxisangeboten teilnehmen. Dadurch erweitern die Lehrer/innen ihre Kompetenzen in Sachen Berufsorientierung und die Schulen profitieren langfristig bei ihrem Aufbau einer Berufs- und Arbeitsmarktaspekte integrierende Schulkultur. Außerdem können die Lehrkräfte den beteiligten Mitarbeitern/innen der Träger auf diesem Weg Informationen zu den einzelnen Schülern/innen zukommen lassen, die Einzelbeobachtungen in Hintergründe einordnen oder auch hier und da gerade rücken.

Damit auch die Eltern an diesem Prozess beteiligt werden, ist ein terminlich mit den Schulen festzulegender Elternabend vorgesehen an dem die verantwortlichen Lehrer und Mitarbeitern der Handwerkskammer für Fragen zur Verfügung stehen. Außerdem wird den Eltern an zwei Tagen der beiden Wochen Gelegenheit gegeben, die Fachpraxis zu besichtigen.

8. Beantragte Laufzeit des Projektes

Das SIB-Programm soll in 2011, 2012 und 2013 und der letzte Durchgang Februar 2014 durchgeführt werden. Vorgesehen sind jeweils eine Potentialanalyse gegen Ende des 7. Schuljahres sowie für die fachpraktische Berufsorientierung eine erste Woche im August jeden Jahres und eine im Februar des Folgejahres für die eine Hälfte der Schüler/innen und jeweils unmittelbar anschließend daran eine zweite August- und Februarwoche für die andere Hälfte. Erfahrungsgemäß sind diese Zeitfenster für die Schulen überwiegend passend und einzurichten. Die Gesamtteilnehmerzahl beträgt jährlich 380 und während der Laufzeit 1140 Schüler/innen.