

## **Modellprojekt**

### **JUMP!**

#### **Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der Arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit**

***Antrag auf staatliche Zuwendung  
für den Zeitraum vom 12.09.2022 bis 11.09.2023***

**Projekträger:**

Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH  
Reitweg 12a, 90587 Veitsbronn  
Ansprechpartner: Andreas Müßig  
Geschäftsführung Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH

Tel. : 09 11/7 40 93 33  
Fax : 09 11/7 40 93 99  
Mail : a.muessig@archeggmbh.de  
Web : wzv-online.de

## Inhalt

1	Einführung – Regionaler Bedarf und Notwendigkeit des Maßnahmenvorhabens .....	3
1.1	Darstellung des Arbeitsmarktes und der Ausgangssituation für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen in der betroffenen Region .....	3
1.2	Darstellung und Begründung der Notwendigkeit des Projektes .....	3
2	Beschreibung des Projektträgers.....	3
2.1	Allgemeine Beschreibung des Projektträgers .....	3
2.2	Eignung des Projektträgers .....	4
2.3	Projekterfahrung des Trägers.....	4
2.4	Beschreibung des projektbezogenen Buchungssystems.....	5
3	Projektziel und Projektbeschreibung.....	5
3.1	Projektziel .....	5
3.2	Projektstrategie .....	5
3.3	Ausbildungszertifikat .....	6
3.4	Darstellung der Einbeziehung der Chancengleichheit und allgemeinen Zugang zum Projekt sowie der Nachhaltigkeit und der Umweltrelevanz .....	6
3.5	Darstellung der Wirkung des Projekts auf den Arbeitsmarkt.....	7
4	Zielgruppe .....	7
4.1	Angesprochener Teilnehmerkreis.....	7
4.2	Beschreibung der Teilnehmerauswahl .....	8
4.3	Darstellung der Wirkung des Projekts auf die Situation der Teilnehmer .....	8
5	Projektaufbau in einem realistischen betrieblichen Rahmen.....	9
5.1	Zielsetzung.....	9
5.2	Aufbau/Bausteine.....	9
5.2.1	Ausbildungsbereiche.....	9
5.2.2	Ablauf der Ausbildung .....	9
5.2.3	Übergänge in Beschäftigung nach der Ausbildung .....	14
5.3	Sozialpädagogische Begleitung .....	14
5.4	Stütz- und Förderunterricht.....	15
5.5	Individuelle Förderplanung .....	17
5.6	Organisation.....	19
5.7	Zeitlicher und inhaltlicher Ablauf.....	20
5.8	Begründung eingeschränkte Teilnehmerzahl.....	21
6	Qualitätssicherung.....	21
7	Publizität .....	21
7.1	Erläuterung der geplanten Dokumentation des Projektes.....	21
7.2	Darstellung der geplanten Öffentlichkeitsarbeit .....	22

## **1 Einführung – Regionaler Bedarf und Notwendigkeit des Maßnahmenvorhabens**

### **1.1 Darstellung des Arbeitsmarktes und der Ausgangssituation für sozial benachteiligte und individuell beeinträchtigte junge Menschen in der betroffenen Region**

Die im vorliegenden Konzept angesprochene Zielgruppe profitiert nicht vom Aufschwung des Arbeitsmarkts. Dies spiegelt sich in einem Zeitungsartikel der Fürther Nachrichten, in dem von einem Aufschwung die Rede ist, der zwar langzeitarbeitslose Erwachsene „mitnimmt“, Agenturchef Thomas Dippold jedoch betont, dass sich um junge Menschen weiterhin verstärkt bemüht werden müsse, da diese bislang nicht vom „Job-Motor“ mitgezogen werden.<sup>1</sup>

So waren im Oktober 2020 1.275 Jüngere im Alter von 15 bis 25 Jahren arbeitslos gemeldet, was einen Anstieg von 19 Prozent gegenüber dem Vorjahr bedeutet (Arbeitsmarktreport 04/2021).

Nach Angaben der Bundesbildungsministerin Anja Karliczek beschleunigt die Coronakrise den Rückgang der Ausbildungsplätze in Deutschland. Derzeit gibt es ein Minus bei den angebotenen Lehrstellen von knapp acht Prozent im Vergleich zum Vormonat. Und das, obwohl bereits vor der Corona-Pandemie sich die Ausbildungslage deutlich verschlechtert hatte: die Betriebe boten 2019 rund 11 000 Ausbildungsstellen weniger an als in 2018. (Fürther Nachrichten unter Hinweis auf dpa vom 07. Mai, S. 15)

Im Agenturbezirk Fürth gingen die Zahlen der gemeldeten Ausbildungsplätze gegenüber dem Vorjahr um 899 oder 26,3 Prozent zurück. Insbesondere im Stadtgebiet Fürth ging das Lehrstellenangebot um 35,5 Prozent zurück.

### **1.2 Darstellung und Begründung der Notwendigkeit des Projektes**

An der vorangegangenen Problemlagenschilderung setzt unser Ausbildungsprojekt „JUMP!“ an. Das betriebliche Konzept mit der Verknüpfung von Arbeiten, Lernen und sozialpädagogischer Betreuung kommt den Bedürfnissen und Möglichkeiten benachteiligter junger Menschen in besonderer Weise entgegen. Durch die intensive pädagogische Unterstützung der Jugendlichen in ihrer beruflichen und sozialen Entwicklung wird es auch ihnen ermöglicht, sich beruflich und persönlich zu orientieren, einen anerkannten Berufsabschluss zu erhalten und damit langfristig ihre Einmündung in die Berufswelt zu sichern.

Für das Ausbildungsjahr 2022 möchten wir in den Bereichen Verkäufer/-in, sowie Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugshelfer bis zu acht Ausbildungsplätze anbieten. Diese werden im Gebrauchtwarenhof in Fürth/Bislohe integriert.

## **2 Beschreibung des Projektträgers**

### **2.1 Allgemeine Beschreibung des Projektträgers**

Die Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH ist eine gemeinnützige evangelische Gesellschaft zur Förderung der Arbeit und des Umweltschutzes und wurde im Jahr 1988 gegründet. Wir sind seit über dreißig Jahren als Bildungs- und Beschäftigungsträger für arbeitslose und langzeitarbeitslose Menschen mit multiplen Problemlagen tätig. Wir betreiben fünf Gebrauchtwarenhöfe und bauen aktuell einen Onlinehandel auf. Durch zahlreiche Betreuungs- und Beschäftigungsmaßnahmen kooperiert sie sehr eng mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern der Städte und Landkreise Ansbach, Nürnberg und Fürth.

Mit unterschiedlichsten Projekten unterbreiten wir seit vielen Jahren arbeitsmarktorientierte, lebenspraktische, individuelle und psychosoziale Hilfsangebote. Wir qualifizieren und unterstützen mit dem Ziel, dauerhaft und nachhaltig beruflich zu integrieren. Die Problemlagen der Zielgruppe - arbeitslose junge Menschen und Erwachsene, insbesondere auch mit multiplen Hemmnissen - sind uns aus diesen Angeboten gegenwärtig. Aus der jahrelangen sozialpädagogischen Begleitung der Teilnehmer im Rahmen von Fördermaßnahmen liegen uns umfangreiche Erfahrungen, insbesondere auch mit den betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Anforderungen, vor. Wir können auf ein umfangreiches Netzwerk für die Teilnehmenden zurückgreifen. Durch die Zusammenarbeit mit Ämtern, Beratungsstellen und anderen Trägern von Maßnahmen können Unterstützungsleistungen bedarfsgerecht, schnell und unkompliziert organisiert werden.

Die Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH ist im Bereich der Vermittlung aktiv und legt großen Wert auf eine zukunftsfähige Integration unserer Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt. Diese Tätigkeit bedingt eine gute und aktuelle Kenntnis des momentanen Bedarfs an Arbeitskräften und auch des derzeitigen Stellenangebots. Wir pflegen Kontakte zu Kammern und Innungen, Schulen, Ämtern und Behörden, sowie ortsansässigen Betrieben, Personalverantwortlichen und Verbänden. Durch unsere vielfältigen Beschäftigungsprojekte konnten wir einen Pool an Arbeitgeberkontakten entwickeln und sind über die Anforderungen im jeweiligen Beschäftigungssektor auf dem Laufenden. Besonders mit den großen Wohlfahrtsverbänden, sozialen Einrichtungen und einer Vielzahl von Vereinen pflegen wir eine verlässliche Partnerschaft. Der Träger ist zudem Mitglied im diakonischen Werk Bayern.

## 2.2 Eignung des Projektträgers

Bei der Planung und Umsetzung des Ausbildungsprojektes setzen wir, neben unserer langjährigen Erfahrung als Bildungs- und Beschäftigungsträger, besonders auf unseren mehrjährigen Erfahrungen im Bereich unserer Umschulungsmaßnahmen. Seit 2015 bildet unser Träger fortlaufend den Fachbereich „Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugshelfer“ aus. 2018 kam dann der Fachbereich „Verkäufer/-in“ hinzu. In beiden Umschulungsmaßnahmen erlangen unsere Umschüler bei erfolgreicher Beendigung einen anerkannten IHK-Abschluss. Die Teilnehmer wurden während ihrer Umschulung durch einen wöchentlich stattfindenden Förder- und Stützunterricht und zusätzlicher sozialpädagogischer Betreuung unterstützt. Zudem pflegen wir seit 2015 eine enge Kooperation zu IKEA in Fürth. Unsere Umschulungsmaßnahmen sind so konzipiert, dass alle Umschüler einen regelmäßigen und fortlaufenden Praktikumsseinsatz bei IKEA haben. Diese Kooperation hat sich mittlerweile fest etabliert, sodass diese auch für unsere Ausbildungsmaßnahme JUMP! zu Trage kommen wird.

## 2.3 Projekterfahrung des Trägers

Anbei eine kurze Darstellung unserer derzeitigen Projekte:

- **Umschulungsmaßnahme mit Langzeitarbeitslosen zum Verkäufer/in:** Kooperation mit der IHK und den Jobcentern Landkreis Ansbach, Nürnberg Stadt und Fürth Stadt sowie der Arche gGmbH.
- **Umschulungsmaßnahme mit Langzeitarbeitslosen zur Fachkraft für Küchen-, Möbel- und Umzugservice** Kooperation mit der IHK und den Jobcentern / Agentur für Arbeit Nürnberg Stadt und Fürth Stadt sowie der Arche gGmbH.
- **BOJE Coaching - Beratung, Orientierung, Jobperspektive, Entwicklung:** Ergänzendes Einzelcoaching zum Abbau von Vermittlungshemmnissen (AVGS): Kooperation mit den Jobcentern Stadt und Landkreis Ansbach, Fürth und Nürnberg

- **Berufsbegleitendes BOJE Coaching - Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme:** Ergänzendes Einzelcoaching zur Stabilisierung bei einer Beschäftigungsaufnahme (AVGS). Kooperation mit dem Jobcenter Nürnberg Land
- **Coaching für Teilnehmer an einer Arbeitsgelegenheit:** Heranführung und Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen im Rahmen der Beschäftigung in einer Arbeitsgelegenheit mittels sozialpädagogischer Betreuung und Qualifizierung.
- **AHOI – Ankommen, Hilfe, Orientierung, Integration:** Intensive Fachanleitung von Geflüchteten und Teilnehmern/innen mit Migrationshintergrund in einer Arbeitsgelegenheit nach §16d SGB II: Kooperation mit den Jobcentern Stadt und Landkreis Ansbach sowie Nürnberg Stadt
- **AGH:** Beschäftigung von Teilnehmern über eine Arbeitsgelegenheit nach §16d SGB II: Kooperation mit den Jobcentern Stadt und Landkreis Ansbach sowie Nürnberg Stadt
- **Beschäftigung nach §16e SGBII – „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“** – Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt: Kooperation mit den Jobcentern Stadt und Landkreis Ansbach, Nürnberg und Fürth
- **Beschäftigung nach §16i SGBII – „Teilhabe am Arbeitsmarkt“** – Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung am sozialen Arbeitsmarkt: Kooperation mit den Jobcentern Stadt und Landkreis Ansbach, Nürnberg und Fürth
- **Schaffung von Arbeitsplätzen für ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung:** Kooperation mit den Jobcentern / Agentur für Arbeit Stadt und Landkreis Ansbach, Nürnberg und Fürth. Teilhabe am Arbeitsleben für langzeitarbeitslose, ältere Menschen mit einer Schwerbehinderung.

## 2.4 Beschreibung des projektbezogenen Buchungssystems

Die Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH wird für das Projekt eine eigene Kostenstelle vergeben. Das Buchungssystem ist extern an die KDSE (Kirchliche Dienstleistungs- und BeratungsgmbH) vergeben worden.

## 3 Projektziel und Projektbeschreibung

### 3.1 Projektziel

Im Ausbildungsprojekt werden ab September 2022 bis zu acht Auszubildende in zwei verschiedenen Ausbildungsberufen ausgebildet. Leitziel ist die soziale und berufliche Integration der jungen Teilnehmer durch Coaching, Qualifizierung und Ausbildung. Auf Grund diverser negativer Erfahrungen in der beruflichen Integration haben viele junge Menschen nur sehr wenig Bezug zum Arbeits- und Bildungsmarkt. Mit JUMP! wird ihnen die Möglichkeit gegeben diesen wieder herzustellen und selbst aktiv ihre berufliche Zukunft zu gestalten. Es wird eine langfristige Stabilisierung als Grundvoraussetzung für eine dauerhafte Integration in das Arbeitsleben angestrebt. Da jeder junge Mensch auf dem Weg ins Berufsleben andere Hürden zu meistern hat, wird je nach Förderbedarf für jeden Auszubildenden eine individuelle Förderplanung entwickelt.

### 3.2 Projektstrategie

Das für jeden Auszubildenden individuell ausgearbeitete Angebot wird in der Förderplanung festgehalten, regelmäßig reflektiert und fortgeschrieben. Dabei kommt der ganzheitliche Blick auf den jungen Menschen zum Tragen, indem genau analysiert wird, was der Einzelne auf seinem Weg in die soziale und berufliche Integration benötigt.

### **3.3 Ausbildungszertifikat**

Alle Auszubildenden erhalten bei erfolgreichem Abschluss ihrer Berufsausbildung einen Facharbeiterbrief sowie ein Prüfungszeugnis durch die Industrie- und Handelskammer. Weiter erhalten alle Auszubildenden ein Abschlusszeugnis der jeweiligen Berufsschule.

Für die in den meisten Ausbildungsberufen vorgeschriebenen überbetrieblichen Lehrgänge werden ihnen externe Zertifikate von den ausführenden Stellen ausgehändigt.

Betriebliche Ausbildungsabschnitte (Ausbildung) werden durch eine Praktikumsbeurteilung vom Betrieb bescheinigt. Von der Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH erhält jeder Auszubildende bei Ausscheiden aus dem Projekt ein qualifiziertes Ausbildungszeugnis.

### **3.4 Darstellung der Einbeziehung der Chancengleichheit und allgemeinen Zugang zum Projekt sowie der Nachhaltigkeit und der Umwelrelevanz**

Ein wichtiger Aspekt bei der Besetzung der Stellen ist die Chancengleichheit. Es erfolgt grundsätzlich keine Diskriminierung der Projektteilnehmer z.B. wegen ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Ausrichtung.

In die Projektumsetzung fließen Aspekte des Gender Mainstream selbstverständlich ein. Im Stützunterricht wird gezielt auf das unterschiedliche Lernverhalten von weiblichen und männlichen Auszubildenden eingegangen. Das Prinzip des "Lernen am Modell" steht während der Ausbildung im Vordergrund, die Projektmitarbeiter/innen fungieren als "Modell" und bringen den Auszubildenden im täglichen Arbeitsprozess geschlechterneutrales Handeln und Denken näher, indem der adäquate Umgang untereinander vorgelebt wird.

Die Träger streben eine ausgewogene Beschäftigungsverteilung von Männern und Frauen an. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei betrieblichen Abläufen berücksichtigt. Dies gilt auch für Projektteilnehmer, die Erziehungsaufgaben zu erfüllen haben (Teilzeitregelungen).

Alle Arbeitsbereiche, auch die „geschlechtstypischen“, sind offen für Teilnehmer beiderlei Geschlechts. Bei gleicher Eignung in typisch männlichen Berufen erhalten bevorzugt junge Frauen eine Beschäftigungsmöglichkeit und umgekehrt.

Das Projekt greift die im Handlungsfeld „Bildung und Qualifikation“ des kommunalen „Integrierten Handlungskonzeptes“ benannten Defizite „hohe Arbeitslosigkeit und niedriger Bildungsstand“ auf und verfolgt die festgeschriebenen Ziele „Erhöhung des Bildungs- und Qualifizierungsniveaus und die Schaffung von Qualifizierungsplätzen“. Die Einrichtung von Ausbildungsplätzen im Quartier verbessert das Bildungsniveau und das Qualifizierungsangebot für benachteiligte Jugendliche deutlich. Die Auszubildenden erschließen sich einen neuen positiven Zugang zu ihrem Wohnumfeld. Der angestrebte Berufsabschluss verringert das Risiko der Arbeitslosigkeit und erleichtert den Zugang zu Erwerbstätigkeit und damit zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit und gesellschaftlichen Integration. Die Auszubildenden fungieren als Multiplikatoren in ihrem direkten Umfeld in der Stadt und ermöglichen einer Zielgruppe Zugang zu Informationen, die bisher kaum von Bildungsangeboten erreicht wurde. Darüber hinaus werden die Jugendlichen für ökologische Themen sensibilisiert. In jedem Ausbildungsrahmenplan ist Umweltschutz als Thema enthalten und die Einrichtungen achten auf Mülltrennung, verwenden Pfandsysteme und vermeiden Verpackungsmaterial. Nachhaltigkeitsthemen werden vor allem in der täglichen Praxis als auch in Unterricht und sozialpädagogischen Angeboten thematisiert. In unserem Gebrauchtwarenhof wird auf wirtschaftliche und umweltschonende Energie- und Materialverwendung Wert gelegt, es werden Abfälle vermieden und Stoffe und Materialien einer umweltfreundlichen Entsorgung zugeführt.

### **3.5 Darstellung der Wirkung des Projekts auf den Arbeitsmarkt**

Dem Arbeitsmarkt fernstehende junge Menschen, die durch zahlreiche Misserfolgserlebnisse in ihrer beruflichen Integration zurückgeworfen wurden, arbeiten wieder aktiv und gestaltend an ihrer beruflichen und persönlichen Zukunft. Es wird eine langfristige Stabilisierung als Grundvoraussetzung für eine dauerhafte Integration in das Arbeitsleben angestrebt. Da jeder junge Mensch auf dem Weg ins Berufsleben andere Hürden zu meistern hat, wird je nach Förderbedarf für jeden Auszubildenden ein passgenaues Förderangebot entwickelt.

## **4 Zielgruppe**

### **4.1 Angesprochener Teilnehmerkreis**

Am Ausbildungsprojekt JUMP! können grundsätzlich Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren teilnehmen, die zum Kreis der besonders Benachteiligten nach § 13 SGB VIII zählen und deren berufliche Integration bisher an nicht ausreichenden schulischen oder beruflichen Qualifikationen oder wegen mangelnder Sozialkompetenzen gescheitert ist. Es gehören junge Menschen dazu mit

- strukturellen und / oder sozialen Benachteiligungen,
- schlechtem bzw. keinem Schulabschluss, die aber die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben,
- geringen / mangelnden beruflichen Vorerfahrungen bzw. u.U. mehrfachen Abbrüchen von Lehrgängen, Jobs und Lehrstellen,
- ungünstigen Arbeitsstilen, Lerndefiziten, Neigung zu Anstrengungsvermeidung und negativer Selbsteinschätzung
- wenig Selbsthilfekompetenz und kaum Unterstützung durch die Herkunftsfamilie,
- eingeschränkten Handlungs- und Reaktionsmustern in Konfliktsituationen,
- brüchigen Biographien und instabilen persönlichen Verhältnissen,
- hohem sozialpädagogischem Beratungsbedarf,
- Unterstützungsbedarf beim Erlernen fachtheoretischer Inhalte und Anleitungsbedarf in der Praxis.

Es ist anzunehmen, dass sich auch einzelne geflüchtete junge Menschen unter den Teilnehmenden befinden. Die obigen Beschreibungen treffen auf sie in modifizierter Weise zu. Des Weiteren werden bei dieser Personengruppe folgende Benachteiligten zu finden sein:

- unzureichende Kenntnisse deutscher Kultur und beruflicher Anforderungen
- Schwierigkeiten beim Erlernen von Fachsprache
- Unklare Lebensperspektive
- eine nicht zufriedenstellende Wohnsituation
- Belastungen durch Traumatisierungen z. B. während der Fluchterfahrungen

Diese jungen Menschen sind Asylbewerber oder Geduldete mit Arbeitsmarktzugang bzw. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge, die aufgrund ihrer persönlichen Situation (bspw. Fluchthintergrund, fehlende Kenntnis und Orientierungsmangel im deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem, fehlender Antrieb zur Aufnahme einer Ausbildung in einem unbekanntem Ausbildungssystem) multiple Hemmnisse aufweisen bzw. aufgrund sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen, um sie für eine Ausbildung zu motivieren in den Ausbildungsmarkt zu integrieren. Voraussetzung zur Aufnahme dieser Personengruppe ist, dass sie

- die Vollzeitschulpflicht erfüllt haben,
- über keine berufliche – in Deutschland anerkannte - Erstausbildung verfügen,

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

- über keine bzw. geringe berufliche Erfahrung verfügen,
- über Sprachkenntnisse verfügen, die es zulassen, den Inhalten der Berufsausbildung zu folgen und
- wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können.

Zugangsvoraussetzung sind eine Grundmotivation und eine grundsätzliche Ausbildungsfähigkeit. Ebenso sind ausreichende Deutschkenntnisse und ein geklärt Status des Aufenthalts notwendig. Beides wird durch die Zuweisung durch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder durch das Jobcenter geklärt sein.

### **4.2 Beschreibung der Teilnehmerauswahl**

Im Ausbildungsprojekt JUMP! werden ausschließlich besonders benachteiligte junge Menschen unterstützt, die zwar grundsätzlich über die nötige Ausbildungsreife verfügen, aufgrund ihrer Defizite jedoch Schwierigkeiten haben, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden und/oder zu behalten.

Die Teilnehmerauswahl treffen die Projektmitarbeiter bereits in der Vorlaufphase des Projektes gemeinsam mit den relevanten Kooperationspartnern, insbesondere dem Jobcenter. Dabei wird darauf geachtet, dass der/die Teilnehmende insbesondere zu den benachteiligten Jugendlichen i.S.d. § 13. Abs. 2 i. V. m. Abs.1 SGB VIII gehört und das vorrangige Angebote des SGB II und SGB III seinen Bedarf nicht in ausreichender Weise decken. Bei der Auswahl der Teilnehmenden wird im Rahmen der Auswahl die Bleibeperspektive, die Erreichung des Förderzwecks der dauerhaften Eingliederung in den Arbeitsmarkt und die Erreichung der Ergebnisindikatoren berücksichtigt. Die Auswahlbemühungen werden vom Projektpersonal dokumentiert. Des Weiteren erfolgt die Auswahl unter Begleitung und Zustimmung des örtlich zuständigen Jugendamtes.

Nach dem Abklären dieser Voraussetzungen findet bei Eignung des Teilnehmers eine Probearbeit zur Abklärung der fachlichen Eignung statt. Durch einen schulischen Eignungstest (Grundlagen in Deutsch und Mathematik) stellt die Lehrkraft den schulischen Förderbedarf fest. Der Sozialpädagoge führt ein ausführliches Anamnesegespräch mit jedem Bewerber. Die Ergebnisse aller Teilbereiche werden im Team zusammengeführt und die Entscheidung über die Einstellung gemeinsam getroffen.

Durch dieses intensive Einstellungsverfahren soll gewährleistet werden, dass bei jedem Bewerber die Motivation und die Eignung für einen Beruf grundsätzlich vorhanden ist, um motivationsbedingten Abbrüchen vorzubeugen.

### **4.3 Darstellung der Wirkung des Projekts auf die Situation der Teilnehmer**

Das vorliegende Konzept ist optimal auf die Anforderungen arbeitsweltferner junger Menschen abgestimmt. Dabei ist die enge und langfristige Bindung der jungen Menschen an ihre jeweiligen Ansprechpartner/innen (Sozialpädagogen/innen und Ausbilder/innen) besonders hervorzuheben, da dies die Grundlage für Verhaltensänderungen bildet und Abbrüche so früher abgewandt werden können.

Die Auszubildenden erhalten nach dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss einen Facharbeiterbrief und münden in eine Arbeitsstelle auf dem freien Arbeitsmarkt.

## 5 Projektaufbau in einem realistischen betrieblichen Rahmen

### 5.1 Zielsetzung

#### Qualitative Ziele:

Durch gezieltes Training, vielfältige Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten in der Gruppe und Ausbildung in einer betrieblichen Einrichtung sollen die Teilnehmer:

- ihre Lebenssituation klären, Verantwortung für das eigene Leben übernehmen, Selbsthilfekompetenz erlangen,
- ihre Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit verbessern,
- negative Lern- und Denkstrukturen aufbrechen,
- eine dreijährige Berufsausbildung durchlaufen und erfolgreich abschließen.

#### Quantitative Ziele:

- mindestens 75% der Auszubildenden, die zur Gesellenprüfung antreten, bestehen diese erfolgreich.
- 50 % der Teilnehmenden sind 6 Monate nach Ausbildungsende in einer weiterführenden Ausbildung oder erwerbstätig.

### 5.2 Aufbau/Bausteine

#### 5.2.1 Ausbildungsbereiche

Die Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH schafft ab September 2022 Ausbildungsplätze in den Bereichen Verkäufer-/in und Fachkraft für Möbel,- Küchen- und Umzugshelfer.

#### 5.2.2 Ablauf der Ausbildung

Der Ablauf der Ausbildung lässt sich für alle Teilnehmenden zeitlich in 4 Phasen gliedern:

1. Einstiegs- und Orientierungsphase
2. Arbeitswelterfahrung durch realistische Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Ausbildung, ggf. Praktika
3. Prüfungsvorbereitung
4. Übergang in Beschäftigung nach der Ausbildung

#### 1. Einstiegs- und Orientierungsphase

Die viermonatige Probezeit ist gekennzeichnet durch eine Orientierungsphase. Die Auszubildenden erhalten wichtige Informationen über ihre Ausbildungsberufe und lernen, sich in Betrieb und Berufsschule zu orientieren. Sie entwickeln zunehmend positive Beziehungen zu den Projektmitarbeitern und Identifikation mit ihrem Ausbildungsbetrieb.

Am Ende der Orientierungsphase erfolgt nochmals eine Überprüfung der Ausbildungsentscheidung durch das Projektpersonal und den Teilnehmenden. Sollte das Bestehen der Probezeit gefährdet sein, wird im Rahmen der Förderplanung konkret definiert, in welchen Bereichen sich eine Verbesserung einstellen muss und wer von den Projektmitarbeitern im Rahmen des Förderprozesses mit welchen Zielsetzungen eingebunden wird. Die Zielvereinbarungen werden regelmäßig überprüft und fortgeschrieben.

Die folgende Übersicht zeigt den Ablauf des ersten Einführungstages des JUMP!-Projektes:

<b>Einführungstag (1Tag)</b>	Gegenseitiges Vorstellen der an der Ausbildung beteiligten Personen (Azubis, Sozialpädagogen, Lehrkräfte, Ausbilder des Berufsfeldes), Warming up in der Gruppe zum Kennenlernen, Informationen über die Einstiegsphase, Erklärung des Ablaufs der Ausbildung, Unterzeichnen der notwendigen Vereinbarungen und Verträge, Überblick über allgemeine Ausbildungsregeln, Hausordnung
<b>Motivations- und Orientierungstag / Kompetenzfeststellung (1 Tag)</b>	<p>Dies dient dem Kennenlernen und der Vertrauensentwicklung zwischen Auszubildenden und Trägerpersonal</p> <p>Soziales Training ergänzt die Gruppenarbeit. Um den Schritt in die Ausbildung zu meistern, ist es notwendig über ein gewisses Maß an Schlüsselqualifikationen und Sozialkompetenz zu verfügen. In praktischen und pädagogischen Trainingseinheiten werden Verhaltensweisen, Teamfähigkeit, Kommunikation geübt und reflektiert.</p> <p>Zu den durchgeführten Tests erfolgen anschließende Auswertungsgespräche.</p>

Zu Beginn des Projektes gilt es besonders herauszufinden, welche **Schlüsselqualifikationen** die Teilnehmenden in welcher Ausprägung bereits besitzen und wie im weiteren Verlauf gezielt gefördert werden kann.

**Schlüsselqualifikationen** werden festgestellt durch:

- *Analyse* vorhandener schriftlicher Unterlagen, z.B. Zeugnisse, Beurteilungen und Praktikumsbewertungen.
- Durch *Beobachtungen* und im persönlichen Gespräch macht sich der Sozialpädagoge ein Bild vom Teilnehmenden. Er kann feststellen wie z.B. die Kommunikationsfähigkeit und Umgangsformen ausgeprägt sind, kann den Gesundheitszustand einschätzen oder die altersgemäße Entwicklung beurteilen.

Während der Einstiegsphase finden für beide Berufsfelder *Kompetenzfeststellungsverfahren* statt. Sie beziehen sich auf Testverfahren, die *schulisches Basiswissen* (Deutsch- und Mathematikkenntnisse, Rechtschreibung, Wortschatz) ermitteln. Alle Teilnehmenden werden getestet, die Ergebnisse im Einzelgespräch ausgewertet. Beim *Sozialen Training* gilt es herauszufinden, wie stark die sozialen Kompetenzen eines/einer Teilnehmenden (z.B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsvermögen) ausgeprägt sind. Besonders gut eignen sich interaktive Problemlösungsaufgaben, bei denen die Gruppe innerhalb einer vorgegebenen Zeit eine bestimmte Aufgabe erfüllen muss. Die Ausbilder und der Sozialpädagoge beobachten die Gruppe unter bestimmten vorgegebenen Gesichtspunkten und geben im Anschluss eine Rückmeldung zu ihren Beobachtungen.

Die Vielfalt der eingesetzten Methoden und Instrumente und insbesondere die handlungsorientierten Verfahren haben für Jugendliche der Adressatengruppe deutliche Vorteile. Es werden alle Kompetenzbereiche angesprochen und sie können sich nicht nur verbal oder schriftlich einbringen. Wenn alle Beobachtungen gesammelt sind, werden sie auf einem Gesamtauswertungsbogen eingetragen. Damit erhält der Sozialpädagoge eine Übersicht über die Handlungskompetenz der Teilnehmenden. Diese bespricht er abschließend im Einzelgespräch mit den Teilnehmenden und hält die Ergebnisse im Förderplan fest.

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

---

Nach den ersten Einführungstagen beginnt für die Auszubildenden der regelmäßige Ausbildungsablauf. Er wird in seinem Arbeitsbereich im Gebrauchtwarenhof eingearbeitet, besucht die Berufsschule sowie den Stütz- und Förderunterricht. Die Ausbildung ist nach einem festen Stundenplan strukturiert.

Während der Einstiegsphase hält der Träger regelmäßigen Kontakt zum Auftraggeber. Im Falle einer durch die schwache Motivation des Teilnehmers negativ verlaufende Einstiegsphase, muss die Ausbildungsreife diskutiert werden und nach sinnvollen alternativen Lösungsmöglichkeiten gesucht werden.

### **2. Arbeitswelterfahrung durch realistische Arbeitsbedingungen**

Im weiteren Verlauf des Ausbildungsjahres werden den Auszubildenden alle Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan vermittelt. Die konkrete Auftragsabwicklung findet unter realistischen Arbeitsbedingungen statt. Dies ist wichtiges pädagogisches Instrument. Die Jugendlichen werden in möglichst viele Prozesse, bei Planung und der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt. Sie werden in angemessenen Schritten gefordert und gefördert. Alle Arbeiten werden nach branchenüblichen Qualitätsmaßstäben bearbeitet, kalkuliert und kundenorientiert ausgeführt. So lernen die Auszubildenden in einem geschützten Rahmen realistische Arbeitsbedingungen kennen. In jeder Phase der Ausbildung wird der individuelle Entwicklungsstand des Auszubildenden berücksichtigt. Förderangebote werden individuell abgestimmt und angewendet. Stetige Reflexion und sozialpädagogische Begleitung auch während der Lern- und Arbeitsprozesse geben den Auszubildenden Sicherheit und Selbstvertrauen. Misserfolge im praktischen Bereich können sich so nicht negativ versterken, sondern werden unmittelbar aufgearbeitet und so zu Lernerfahrungen. Die vorgeschriebenen überbetrieblichen Lehrgänge der IHK ergänzen die Kenntnisvermittlung durch den Träger und die betrieblichen Ausbildungsphasen. Die betrieblichen Ausbildungsphasen vertiefen und ergänzen die erworbenen Kenntnisse und stellen den direkten Transfer zur Praxis her.

Der Stütz- und Förderunterricht beim Träger findet mindestens einmal wöchentlich statt. Die Inhalte orientieren sich dabei am Unterrichtsstoff der Berufsschule und an den Vorgaben der Ausbildungsrahmenpläne der einzelnen Berufe. Die wöchentlichen Unterrichtseinheiten werden durch Angebote der sozialpädagogischen Gruppenarbeit ergänzt. Hier werden ausbildungsrelevante Themen reflektiert und soziale Kompetenzen trainiert.

### **3. Prüfungsvorbereitung**

Ein besonderes Augenmerk wird auf die fachliche und mentale Vorbereitung der Zwischenprüfungen gelegt. Teilnehmende, die unter ungünstigen Entwicklungsbedingungen herangewachsen sind, sprachliche Defizite haben, zum Teil psychisch nicht sehr belastbar sind und viele Erfahrungen des Scheiterns gemacht haben, sind nicht selten in den Prüfungszeiten überfordert und kapitulieren in der belastenden Extremsituation einer Prüfung. Sie müssen vom Träger intensiv darauf vorbereitet werden.

Eine spezielle Prüfungsvorbereitung und die motivationsfördernde Unterstützung durch die Lehrkräfte und Sozialpädagogen reduziert die Prüfungsangst und sichert die Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden in den Prüfungssituationen.

Neben dem Durcharbeiten von Prüfungsaufgaben und dem Wiederholen des prüfungsrelevanten Stoffes ist auch die mentale Vorbereitung wichtig. Die Azubis sollen erfahren, dass sich „Lernen lernen“ positiv auswirkt und dass sie damit ihre Ängste vor den Prüfungen verringern können. Ganzheitliche Lernformen, Lernen und Arbeiten in der Gruppe kombiniert mit Entspannungselementen sowie das Verbessern der Kommunikationsfähigkeit sind hierbei wichtige Methoden.

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

Selbstverständlich ist das Lernen der Auszubildenden ein kontinuierlicher Prozess im Hinblick auf die Prüfungen. Ein rechtzeitiger Start der Prüfungsvorbereitung ist deshalb unbedingt in den Maßnahmenverlauf einzuplanen.

Folgende Bausteine und Methoden wird der Träger zur Vorbereitung auf die Prüfungen anbieten:

- Projektlernen
- Spiele
- Entspannungs- und Konzentrationsübungen
- Lernen lernen
- Einsatz von Lernsoftware
- Digitale Lern- und Lehrmethoden
- Homeschooling und blended learning
- Nachhilfe
- Selbstlernzeiten beim Träger einzeln und in der Gruppe bei ständig gewährleisteter Ansprechbarkeit von Unterrichtspersonen
- Prüfungsvorbereitung der IHK
- Anleitung zum Prüfungswesen

Projektlernen: *„Die Verzahnung zwischen Theorie und Praxis wird großgeschrieben.“*

Es werden von Seiten des Bildungspersonals verstärkt Anstrengungen unternommen, den fachpraktischen Einsatz auf die Prüfungsvorbereitung zu forcieren. Die betrieblichen Ausbilder haben selbstverständlich Erfahrung mit und Fachkompetenz für die Prüfungsvorbereitung, aber dennoch erscheint es sinnvoll, im Zusammenspiel der Kräfte zu überlegen, wer (Personen) was (Inhalte) und zu welchem Zeitpunkt in der Vorbereitungszeit mit dem Prüfling im Sinne von Lernarrangements trainiert.

Spiele: *„Spielend lernen.“*

Eine gute Möglichkeit, die Aufmerksamkeit und Motivation der Prüflinge zu steigern, sind spielerische Elemente. In den Unterricht werden je nach Situation verschiedene Spiele wie Lernspiele, Kommunikationsspiele und erlebnispädagogische Problemlösungsaufgaben eingesetzt, um mögliche Lernblockaden abzufedern.

Lernseminar: *„Lernen lernen“*

Teilnehmende kennen oftmals nicht die für sie passenden Lerntechniken. Sie ermitteln ihren Lerntyp, erfahren und üben Strategien, wie sie den Lernstoff besser bewältigen können.

Einsatz von Lernsoftware: *„Softfit zur Prüfung“*

Der Träger hält berufsbezogene Übungs- und Prüfungsmaterialien vor, die die Prüflinge jederzeit nutzen können. Mit den Lösungserläuterungen ist auch ein Einsatz für das selbständige Lernen möglich.

JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

---

Nachhilfe:	„Nach Vereinbarung“ Unsere Stütz- und Förderlehrer sind bereit, auf Initiative der Teilnehmenden hin spezielle Themen zusätzlich individuell aufzubereiten und ihm das Übungsmaterial zur Verfügung zu stellen.
Homes Schooling und „Blended learning“:	„Selbstlernzeit, gut eingesteuert, begleitet, und kontrolliert“

Die Umstellung auf „homeschooling bzw. blended learning Modus kann für alle Auszubildenden oder einzelne erfolgen, soweit die äußere Gesundheitspräventionslage dies erfordert oder wenn eine zeitweise Umstellung auf homeschooling/blended learning pädagogisch angezeigt ist.

Folgende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müssen gegeben sein und sind mit den Auszubildenden verpflichtend in Ergänzung der Ausbildungsverträge schriftlich zu vereinbaren:

Arbeitszeiten/Ausbildungszeiten

Die Teilnahme am Home Schooling ist zu den vorgegebenen Ausbildungszeiten / Arbeitszeiten verpflichtend. Es handelt sich nicht um eine Freistellung oder um Urlaub. Die Tagesaufgaben sind verpflichtend wie vereinbart zu erfüllen. Bestehende Arbeitszeit- und Pausenregelungen gelten weiter. Der Arbeitstag startet mit einer Meldung der Auszubildenden über die Arbeitsaufnahme an den Sozialpädagogen oder Ausbilder z. B. per Mail. Der Arbeitstag endet in gleicher Benachrichtigungsform. Die Arbeitszeiten bleiben also bestehen, der Lernort variiert.

Kontaktwege:

Die Kontaktwege sind auch aus Gründen des Datenschutzes, der Erreichbarkeit, der Nachvollziehbarkeit und der Verlässlichkeit klar und verbindlich definiert:

- **Telefonie**  
Das Medium soll genutzt werden für den direkten Kontakt zwischen Auszubildenden und Mitarbeiter der Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH (z.B. Sozialpädagoge, Ausbilder, Anleiter). Unter anderem für Beratung, Besprechung von konkreten Inhalten und vertrauliche Abstimmungen.
- **SMS**  
SMS wird genutzt für schnelle, eilige Kurzinformationen. Sie dient nur der Ergänzung und der Ausnahme.
- **Telefonkonferenz**  
Die Telefonkonferenzen für Gruppengespräche, Fallbesprechungen, Aufgabenerklärungen werden geschaltet von Mitarbeitern der Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH. Die Telefonkonferenzen werden vorher per Mail angekündigt.
- **E-Mails**  
Mail ist das Hauptmedium zum Austausch, Versenden von Unterlagen, die Anzeige bezüglich dem Beginn und dem Ende des Arbeitstages etc. Mails während der festgelegten Arbeitszeiten sind fristgerecht zu beantworten.
- **POST**  
Aufgaben können auch per Post versandt und zurückgesandt werden. Im Falle der angeforderten Rücksendung legt der Träger ein frankiertes Rückkuvert bei.

#### Kontaktdaten:

Die Auszubildenden bestätigen die Erreichbarkeit. Es werden mit den Auszubildenden für die Gültigkeit des vereinbarten homeschooling/blended learning verbindliche Kontaktdaten/-adressen festgelegt.

Feste Telefonzeiten werden vereinbart zur Kontaktaufnahme, der sozialpädagogischen Betreuung und Lernbegleitung durch Lehrkräfte und Anleiter. Die pädagogische Begleitung findet in der Regel 2 Stunden pro Woche zu definierten Zeiten statt. Weitere Zeiten können jederzeit vom Sozialpädagogen festgelegt werden. Dieser ruft den Auszubildenden unter der festgelegten Rufnummer an. Der Teilnehmer ist verpflichtet zu dieser Zeit auch Mails schreiben und lesen zu können. Die Kontaktwege und die Unterrichtsformate sind auf die technische Ausstattung der Auszubildenden abzustimmen.

#### Kontrollfunktion der Einhaltung der Vereinbarung

Die Mitarbeitenden der Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH haben jederzeit die Möglichkeit durch Telefonanrufe, durch schriftliche Benachrichtigungen mit Rückrufbitten, aber auch durch Hausbesuche und Einbestellung der Auszubildenden in die Räume der Vertragspartner die Pflichtenerfüllung zu kontrollieren und die Auszubildenden zu unterstützen. Diese Präsenzen sind jederzeit ergänzend und kurzfristig organisierbar. Alle Auszubildenden können sich darüber hinaus während der üblichen Arbeitszeiten an das Trägerpersonal wegen Unterstützung wenden.

#### Datenschutz

Auch im homeschooling/blended learning-Modus werden die einschlägigen Datenschutzbestimmungen gewahrt. Die Auszubildenden und evtl. Erziehungsberechtigte werden schriftlich gesondert über die anwendbaren Regelungen und entsprechende Informations-, Mitwirkungs- und Abwehrrechte und die dafür zuständigen Stellen informiert.

Zur Prüfungsvorbereitung der IHK werden die Auszubildenden fristgerecht angemeldet. Für Teilnehmer mit Förderbedarf im sprachlichen Bereich stellen die Anforderungen bei Prüfungen eine sehr große Schwierigkeit dar. Hier wird der Träger durch besonderes Üben von Fragetechniken und Aufgabengestaltung unterstützt, so dass Auszubildende die Fragen verstehen und so ihr Wissen anbringen können.

### **5.2.3 Übergänge in Beschäftigung nach der Ausbildung**

Zu Beginn der Ausbildung werden ansprechende Bewerbungsunterlagen erstellt und im Ausbildungsverlauf aktualisiert. Nach dem zweiten Ausbildungsjahr durchlaufen die Auszubildenden systematisches Bewerbungstraining zu den Themen Bewerbungsverfahren und Vorstellungsgesprächen, z. B. auch Interviews via Skype und sonstigen Formaten der Videotelefonie. Ergänzend werden individuelle Hemmnisse, z. B. soziale Ängste durch ein geeignetes Trainingsangebot bearbeitet. Die bereits beschriebenen betrieblichen Ausbildungsphasen bereiten in individuellen Fällen die Übernahme durch den Betrieb vor.

## **5.3 Sozialpädagogische Begleitung**

### **Sozialpädagogische Einzelfallhilfe und Krisenintervention**

Mit Hilfe der sozialpädagogischen Begleitung im Projekt JUMP! werden bei den Auszubildenden individuelle Integrationshemmnisse abgebaut. Sie trägt durch die Förderung und Erweiterung lebenspraktischer, persönlicher und sozialer Kompetenzen wesentlich zum Erfolg des Projektes bei.

Die Grundorientierung ist der Empowermentansatz. Empowerment als besondere Form des

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

Kompetenzansatzes lenkt den Blick nicht auf die Defizite eines Auszubildenden, sondern vertraut vielmehr auf seine Stärken und das Geschick, die Umstände und Situationen seines Lebens selbstbestimmt zu gestalten. Die Intensität der sozialpädagogischen Begleitung richtet sich nach den Bedürfnissen und Notwendigkeiten beim Auszubildenden.

Das Aufgabenspektrum der sozialpädagogischen Begleitung umfasst folgende Bereiche:

- Alltagshilfen: Unterstützung bei der Alltags- und Lebensbewältigung, z.B. sinnvolle Tagesstrukturierung, Mobilitätshilfen, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Umgang mit Geld, Kontoführung, Körperhygiene, Mediennutzung, Antragstellungen u.v.m.
- Hilfestellung bei Problemlagen z.B. bei Konflikten in der Arbeitsgruppe, mit Ausbildern, Lehrern, im Familien- und Freundeskreis, Beziehungsproblematiken, Motivationseinbrüchen.
- Entwicklungsfördernde Beratung z.B. bei psychischen Auffälligkeiten oder Überschuldung. Ziel ist die Vermittlung in weiterführende Beratungsangebote oder therapeutische Einrichtungen.
- Elternarbeit
- Regelmäßige Sprechzeitangebote zusätzlich zu den individuell vereinbarten Terminen

Die sozialpädagogische Gruppenarbeit verfolgt ebenfalls das Ziel der Herstellung und Erweiterung von Schlüsselkompetenzen. Inhaltlich setzt auch sie an der persönlichen Lebenssituation der Projektteilnehmer an. Themen wie Haushaltsplanung, Gesundheit, Umgang mit Behörden u.Ä. befähigen die jungen Menschen, ihren Alltag besser zu bewältigen. Aber auch die aktuelle Ausbildungssituation (Konflikte in der Arbeitsgruppe, Arbeitsverhalten, Umgang mit Prüfungsangst usw.) ist Gegenstand der Gruppenarbeit.

Die Themen werden bedarfsorientiert von den Auszubildenden selbst und vom Sozialpädagogen in die Arbeitsgruppe eingebracht und zielgruppengerecht thematisiert und bearbeitet.

Beispiele für entwicklungsfördernde und zielgruppengerechte Methoden sind:

- *Rollenspiel*: Die Auszubildenden spielen beispielhafte Situationen aus dem Berufsalltag nach, z. B. Konfliktsituationen. Im spielerischen Lernen durch Rollenspiele lernen die Auszubildenden, beruflich relevante Verhaltensweisen kennen, einzuüben und stärken so soziale Kompetenzen und kommunikative Fähigkeiten.
- *Interaktionsspiele*: Neuartige, ungewohnte Situationen werden spielerisch ausprobiert und kreativ bewältigt. Interaktionsspiele fördern Problemlösungsfähigkeit, Kommunikation, Kooperation und Teamfähigkeit.
- *Gemeinsame Freizeitaktivität*: Die Auszubildenden führen gemeinsame kulturelle, sportliche oder soziale Aktivitäten durch (z.B. erlebnispädagogische Aktion). Sie fördern die Teamarbeit und stärken die Identifikation mit ihrem Ausbildungsbetrieb.

### **5.4 Stütz- und Förderunterricht**

Der Stütz- und Förderunterricht zielt auf den Erwerb von Fachtheorie, Fachpraxis und allgemeinbildender Kenntnisse ab und erweitert so die Basis berufsspezifischer und allgemeiner Handlungskompetenzen und findet wöchentlich statt.

Neben der fachlichen Unterstützung muss auch die Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden in die Förderung mit einbezogen werden. Die zielgruppengerechte methodische Vielfalt (z. B. Gruppen- und Einzelunterricht, Projekt- und Gruppenarbeit, Arbeitsaufträge, Übungen und Rollenspiele) verbessert die Aufmerksamkeit, die Lernmotivation sowie die Merkfähigkeit und ermöglicht dem Auszubildenden einen persönlichen Lernzugang zu den Inhalten zu finden.

Die jeweiligen methodischen Ansätze unterscheiden sich zwar, folgen aber diesen

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

### Grundsätzen:

- Grundbedingung für den Unterricht ist ein Klima des Vertrauens, die Auszubildenden werden in ihrer Gesamtpersönlichkeit respektiert.
- Die Lernumgebung ist frei von Bedrohung (Ablehnung, Vorurteilen) und auf Stärkung der Selbstachtung ausgerichtet.
- Stärken der Auszubildenden werden benannt und mit ihnen wird gearbeitet.
- Kleine Lerngruppen aus einem Ausbildungsberuf ermöglichen teamförderndes Arbeiten, bieten aber auch Raum für eine Individualisierung (Binnendifferenzierung).
- Die kognitiven und affektiven Bereiche sind gleich wichtig (Gefühle werden nicht ignoriert).
- Einteilung der Lerninhalte in überschaubare Einheiten kommt dem Lernverhalten von Auszubildenden mit Beeinträchtigung entgegen. Dies vermittelt Erfolgserlebnisse, die die Motivation unterstützen.
- Veranschaulichungen (Abbild, Grafik, Schaubild, Illustration usw.) machen Vorgänge und Vorhaben des Unterrichts für die Auszubildenden „sichtbar“.
- Die Unterrichtsinhalte stehen, wann immer es möglich ist, in Zusammenhang mit der Lebenswirklichkeit der Auszubildenden und entwickeln sich vom Einfachen zum Komplexen weiter.
- Die Lernintervalle werden zielgruppengerecht gestaltet und individuell angepasst.

Entsprechend der Methoden sind die Lehr- und Lernmittel sorgfältig auf die Zielgruppe abgestimmt und orientieren sich an den jeweiligen individuellen Bedürfnissen der Auszubildenden. Ein regelmäßiger Austausch im Projektteam und mit allen anderen an der Ausbildung Beteiligten dient der Abstimmung von Lernzielen, Bildungsabschnitten und Vermittlungsmethoden.

Der Stützunterricht richtet sich nach den gültigen Ausbildungsrahmenplänen und den darauf basierenden Lehrplänen der Berufsschule und wird auf den individuellen Förderbedarf ausgerichtet. Er wird besonders zur Bearbeitung fachspezifischer Themen und zur Vermittlung allgemeinbildender Inhalte (z.B. Deutsch, Mathematik, Wirtschafts- und Sozialkunde) angeboten.

Die Auszubildenden haben oftmals bereits bei den grundlegenden Kenntnissen Defizite und benötigen hier eine gezielte Förderung zum Aufbau von Kompetenzen. Hier setzt der Förderunterricht an.

- Werden die Grundlagen nicht verstanden, tendieren die Auszubildenden dazu abzuschalten (Schulunlust, Langeweile) und verstehen dann auch den weiteren, darauf aufbauenden Stoff nicht mehr.
- Wird in der Berufsschule der behandelte theoretische Stoff zu abstrakt, zu schnell oder zu losgelöst von praktischen Beispielen vermittelt, so können die Inhalte von den Auszubildenden oftmals nicht verstanden werden.
- Die Vermittlung im Stütz- und Förderunterricht erfolgt individuell (Kleingruppen), praktisch/anschaulich (Modelle, Herstellung Alltagsbezug, durch Verzahnung von Theorie und Praxis, Lernen durch Begreifen und Erfahren), zeitlich angemessen (Eingehen auf individuelles Lerntempo des einzelnen TN) und in kleinen Lerneinheiten.
- Gleichzeitig ist es wichtig, die Auszubildenden ständig mit einzubeziehen, um so auch eine Motivation zu erreichen, z.B. ein bestimmtes mathematisches Problem zu lösen.
- Es werden zielgruppengerechte Methoden eingesetzt und verschiedene Lernkanäle angeregt (auditiv, visuell, motorisch, kinästhetisch, verbal), um verschiedenen Lerntypen gerecht zu werden und Wissen zu verankern.
- Erleben eines „Aha-Effekts“ durch die Auseinandersetzung mit einem bislang abstrakten Thema und selbstaktive Erarbeitung von Lösungen bzw. Erkenntnissen.

Den Stützunterricht in den fachbezogenen Fächern führt der Ausbilder, in allgemeinbildenden Fächern (Deutsch, Wirtschafts- und Sozialkunde, mathematische Grundkenntnisse) der Sozialpädagoge durch.

## 5.5 Individuelle Förderplanung

Die individuelle Förderplanung steuert zusammen mit den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplanes den Ablauf der Ausbildung. Die Förderplanung bildet die Grundlage für eine zielgerichtete Entwicklung und Förderung der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildenden.

Der Förderplan wird kontinuierlich unter Beteiligung aller Akteure des Projektprozesses, insbesondere der Auszubildenden erstellt, nachgehalten und fortgeschrieben. Der individuelle Förderplan stellt Ausbildungsstand und Entwicklungsstand der Auszubildenden zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung detailliert dar.

Ziel der individuellen Förderplanung ist es, kontinuierlich den jeweiligen Ausbildungsstand, die bisher erreichten Ziele und weitere Förderbedarfe darzustellen, um im regulären Ausbildungsverlauf an entscheidenden Punkten unterstützen oder bei besonderen Krisen und Problemlagen erfolgreich intervenieren zu können. So wird die kontinuierliche Begleitung im Ausbildungsprozess mit der anlassbezogenen sozialpädagogischen Unterstützung der Auszubildenden kombiniert und so die oft miteinander verwobenen Themen der Arbeitswelt und der allgemeinen Lebenswelt der Auszubildenden gemeinsam betrachtet und bearbeitet, erfahrungsgemäß ein wichtiges Erfolgsrezept für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf.

Beim Förderplan stehen folgende Leitfragen im Vordergrund:

- Welches Ziel soll von den Auszubildenden erreicht werden?
- Wie ist diesbezüglich der Ist-Stand der Auszubildenden?
- Was brauchen die Auszubildenden zur Zielerreichung?
- Wo sind die eigenen Ressourcen der Auszubildenden?
- Wo bedarf es welcher Förderung?
- In welchen Teilschritten kann das Ziel erreicht werden?
- Zu welchem Zeitpunkt kann das Ziel oder Teilziele erreicht werden?
- Zu welchem Zeitpunkt findet gezielte Einflussnahme wie z.B. Einzelberatung, Gruppensitzung, Lernangebot statt?
- Wer ist an diesem Prozess verbindlich beteiligt und wird in die Planung einbezogen?

Für die Erstellung einer teilhabeorientierten, ressourcenorientierten, individuellen Förderplanung unter Berücksichtigung des persönlichen Kontextes der Auszubildenden sind folgende wesentliche Arbeitsschritte unter Einbeziehung der Auszubildenden notwendig:

- Strukturierte Informationssammlung und -auswertung
- Erarbeitung von Zielen
- Vereinbarung von Zielen
- Festlegung von Schritten zur Zielerreichung
- Aufgabenverteilung
- Erprobung
- Zielkontrolle und Reflexion
- Gemeinsame Würdigung der Fortschritte
- Anpassung der Zielvereinbarung oder
- Neue Zielvereinbarungen

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJ5

Die Sichtweisen aller am Förderprozess beteiligten Personen (Auszubildende, Ausbilder, Sozialpädagoge, Lehrkräfte der Berufsschule) fließen in die Gesamtplanung ein.

Bei der Kompetenzfeststellung werden folgende Methoden und Instrumente einbezogen:

- Schul- und Arbeitszeugnisse
- Psychologische Gutachten
- Erstgespräch
- Leistungstests (z.B. schulisch, motorisch)
- Beurteilungen aus früheren Praktika
- Beobachtungen bei der Probearbeit
- Beobachtungen in unterschiedlichen Situationen (Verhalten in Gruppen, bei der Arbeit)
- Sonstige vorliegende Tests, Beobachtungsbögen, Neigungen o.ä.

Basis der Förderplanung ist die zu Beginn der Maßnahme für alle Auszubildenden durchgeführte strukturierte Informationssammlung. Wesentliche Informationsquelle, gerade im Hinblick auf Persönlichkeitsstruktur, Stärken und Schwächen ist das persönliche Gespräch mit den Teilnehmenden. Hierbei werden wichtige biografische Daten zur persönlichen, schulischen, beruflichen Entwicklung und zum sozialen Umfeld abgefragt. Berücksichtigt werden ebenfalls der Gesundheitszustand, Auffälligkeiten bei Drogen- oder Alkoholkonsum sowie Delinquenz. Die in die Förderung einzubeziehenden Protagonisten (z.B. Eltern, Bewährungshilfe, Therapeuten) werden ermittelt.

Daraus leitet sich dann die weitere berufs- und sozialpädagogische Arbeit ab, die auf den individuellen Bedarf der Auszubildenden zugeschnitten ist. Die im Gespräch festgelegten Ziele und die zur Zielerreichung notwendigen Schritte bieten den Auszubildenden eine strukturelle Unterstützung bei ihren/seinen Bemühungen, um Veränderungen herbeizuführen und bei der Einschätzung seiner eigenen Fortschritte. Die Auszubildenden werden im Förderplanprozess befähigt, erreichbare und realistische Ziele zu formulieren und gestellte Aufgaben zunehmend selbständig zu lösen. Es wird ihnen klarer, welche konkreten Aufgaben anstehen, welche Stärken einbringbar sind und wo Unterstützungsbedarf besteht. Erfolge werden in überschaubaren Zeiträumen erfahrbar gemacht. Wird sichtbar, dass ein Ziel nicht erreicht werden kann, werden gemeinsam die Gründe dafür reflektiert und die weitere Vorgehensweise korrigiert. Alle Absprachen werden in Zielvereinbarungen schriftlich festgehalten.

Aufgrund der speziellen Situation der Zielgruppe, die neben schulischen Bildungslücken und Motivationshemmnissen auch deutliche Schwierigkeiten im psychosozialen Bereich aufweist, beziehen sich die Inhalte der Förderplanung sowohl auf fachpraktische wie auch auf fachtheoretische Unterstützungsmaßnahmen (Fach- und Methodenkompetenz) sowie auf die sozialpädagogische Förderung der Persönlichkeitsentwicklung (Sozialkompetenz).

Umgesetzt wird die Förderplanung in Förderplangesprächen zwischen dem Auszubildenden und sozialpädagogischen Fachkräften, gegebenenfalls auch unter Einbeziehung von Ausbilder und Lehrkraft zu definierten Zeitpunkten.

- Erstgespräch/Anamnese (vor Ausbildungsbeginn)
- Auswertung Probearbeit (vor Ausbildungsbeginn)
- Auswertung zum Ende der Probezeit / Probezeitgespräch
- Auswertungsgespräche zu betrieblichen Ausbildungsabschnitten (Auswertungsgespräche spätestens vier Monate vor Abschluss des jeweiligen Ausbildungsjahres)
- Auswertungsgespräch Zwischenprüfung
- Abschlussgespräch zum Ende der Ausbildung

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

Der Zeitpunkt des Förderplangesprächs wird so gewählt, dass die entsprechenden Vereinbarungen umgesetzt, erprobt und nachgehalten werden können. Anlassbezogene Förderplangespräche finden statt, wenn sich aufgrund der individuellen Entwicklung eines Auszubildenden die Notwendigkeit von Zielüberprüfungen und neuen Vereinbarungen ergibt z. B. in Krisensituationen.

Die Ergebnisse der Förderplangespräche werden im Förderplan verschriftlicht und fortgeschrieben. Es fließen Beobachtungen und Ergebnisse aus allen Förderbereichen ein. Die sozialpädagogischen Fachkräfte leiten den Förderplanprozess, an dem sich alle Protagonisten des multiprofessionellen Ausbildungsteams unter weitest möglicher Einbeziehung der Auszubildenden beteiligen.

### **5.6 Organisation**

Neben dem direkten Ausbildungsbereich im Gebrauchtwarenhof stehen den Auszubildenden folgende Räumlichkeiten zur Verfügung:

- Aufenthaltsraum mit Teeküche und Kochmöglichkeit
- Umkleieräume mit eigenem Spind
- Lehr- und Unterrichtsräume (ausgestattet mit Tischen, Stühlen, Wandboard, Flipchart, Laptop und Beamer)
- Büroräume der Mitarbeitenden (Ausgestattet mit moderner Büro- und Kommunikationstechnik und Gesprächsecke)
- Separate Beratungsräume

#### **Qualifikation des Personals und Teamarbeit**

Beim Personal im Ausbildungsteam wird ein besonderes Augenmerk daraufgelegt, dass die Stelleninhaber fachlich qualifiziert sind (z.B. Ausbilder mit Meisterabschluss, Gesellen mit Ausbildereignungsprüfung, Sozialpädagogen mit Diplom oder B.A.) und bereits über pädagogische Erfahrungen in der Benachteiligtenförderung verfügen.

Ebenso müssen sie als persönliche Kompetenz ein hohes Maß an Teamfähigkeit mitbringen. Um die Maßnahmenkonzeption von Maßnahmenbeginn an und während der gesamten Laufzeit mit dem zum Einsatz kommenden Personal einheitlich umzusetzen, ist ein hohes Maß an Kooperation von allen Beteiligten erforderlich.

#### **Organisation der Teamarbeit**

Tägliche, etwa fünfzehnminütige Morgenbesprechungen des Leitungsteams im Gebrauchtwarenhof (bestehend aus Standortleitung und sozialpädagogischen Fachkräften) gehören zum festen Tagesablauf des gesamten Projekts. Zusätzlich werden regelmäßig Großteams bestehend aus der jeweiligen Standortleitung, sozialpädagogischen Fachkräften und weiteren Anleitern abgehalten. Weitere anlassbezogene Teammeetings ergänzen planmäßigen Besprechungen um auf aktuelle Problemlagen unmittelbar zu reagieren.

Die Besprechungen des Förderprozesses der einzelnen Auszubildenden stehen im Mittelpunkt der Teamsitzungen. Wesentliche Besprechungsinhalte werden unter Wahrung des Datenschutzes im Protokoll festgehalten.

Zu den Tagesordnungspunkten einer Teambesprechung gehören

- die Auswertung der Aktivitäten der vergangenen vier Wochen
- der direkte Austausch über einzelne Auszubildende und ihre Lern- und Entwicklungsfortschritte
- regelmäßige Besprechung von Förder- und Qualifizierungsplänen
- die Abstimmungen über das Förderkonzept und die Fördermaßnahmen
- gemeinsame Planung des Ausbildungsverlaufs (Wochen-, Monatsplanung)

JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

- geplante Auftragsbearbeitung und die Einbeziehung der Auszubildenden
- Informationen aus den Berufsschulen und ggf. von Praktikumsbetrieben (Kooperation IKEA)
- die Planung gemeinsamer Projekte (z.B. Prüfungsvorbereitung) und Aktivitäten
- die kollegiale Beratung

Zum Verantwortungsbereich der Sozialpädagogischen Leitung gehört:

- interne Projektsteuerung
- Gestaltung der Rahmenbedingungen für die konzeptgemäße Durchführung der Berufsausbildung
- Teamentwicklung
- Abstimmung von pädagogischen Interventionen mit den sozialpädagogischen Fachkräften bei drohenden Ausbildungsabbrüchen
- Die Koordination der Berufsausbildung in Zusammenarbeit mit den externen Stellen, insbesondere den Kammern und Finanzierungspartnern
- Schnittstelle für das Staatsministerium für inhaltliche und organisatorische Fragen
- Finanzcontrolling

**5.7 Zeitlicher und inhaltlicher Ablauf**

**Trägerleistungen ab dem Zeitpunkt der vorläufigen Projektzusage bis zum Projektbeginn**

- Zusammenarbeit mit dem Staatsministerium (Zuarbeiten der nachgeforderten Unterlagen für Projektantrag) zur Erlangung der endgültigen Projektzusage
- Kontakt zu Kooperationspartnern und frühzeitige Information über das Angebot. Absprachen zu konzeptionellen und organisatorischen Fragen, Festlegung der Zuweisungsmodalitäten für Jugendliche, Kooperationsvereinbarungen schließen.
- Information der Mitarbeiter, die im Projekt JUMP! eingesetzt werden
- Abklärung der Projektabwicklung mit der internen Verwaltung
- Teilnehmergewinnung ab Juni 2022: Akquise der Teilnehmenden über Kooperationspartner, Projektvorstellungen in Berufsschulen, Jugendeinrichtungen, Stellenanzeigen usw.
- Beratungsangebote für Bewerber und deren Eltern
- Kontakt zu den zuständigen Berufsschulen: Informationen über zukünftige Berufsschülerzahlen, Absprachen zu Lehrplänen und Ausbildungsinhalten durchführen
- Durchführen der Aufnahmegespräche, der Einstufungstests und der Probearbeit in den Arbeitsbereichen, Besetzung der Ausbildungsplätze
- Ausbildungsverträge im Juli/August des jeweiligen Ausbildungsjahres abschließen und bei den zuständigen Kammern zur Eintragung einreichen
- Projektteilnehmer bei den Berufsschulen anmelden

**Exemplarischer Ablauf der Ausbildung**

Die nachfolgende Tabelle stellt exemplarisch den zeitlichen Ablauf eines Projektjahres (September bis August) für beide Arbeitsbereichen dar:

Ausbildungs-woche	Aktivitäten
1	Einstiegs- und Orientierungsphase: Gegenseitiges Vorstellen aller an der Ausbildung beteiligten Personen, gegenseitiges Kennenlernen, Einführung in die Arbeitswelt, Fachpraktische Ausbildung, Sozialpädagogische Betreuung

## JUMP! – Schaffung neuer Ausbildungsplätze in der AJS

2	Einstiegs- und Orientierungsphase, Fachpraktische Ausbildung, Beginn Stütz- und Förderunterricht, Pädagogisches Angebot zur Teambildung, Sozialpädagogische Betreuung
3	Einstiegs- und Orientierungsphase, Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Stütz- und Förderunterricht, Beginn Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung
4 - 14	Einstiegs- und Orientierungsphase, Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung
15	Einstiegs- und Orientierungsphase, Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung, Auswertung Probezeit, Förderplangespräche
16	Einstiegs- und Orientierungsphase, Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung, Jahresabschluss (Weihnachtsfeier)
17 - 18	Urlaub
19 - 40	Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Praktikumseinsatz IKEA, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung, Bewerbungstraining
41	Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Praktikumseinsatz IKEA, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung, Förderplangespräche (betriebl. Ausbildungsabschnitte 1. Ausbildungsjahr)
42 - 48	Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Praktikumseinsatz IKEA, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung,
49	Fachpraktische Ausbildung, Vermittlung Inhalte, Praktikumseinsatz IKEA, Stütz- und Förderunterricht, Berufsschule, Sozialpädagogische Betreuung, Pädagogisches Freizeitangebot
50-51	Urlaub

### 5.8 Begründung eingeschränkte Teilnehmerzahl

Das Projekt JUMP! ist für das Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH ein Modellprojekt, um erste Erfahrungen in kleinerem Rahmen sammeln zu können. Der Träger plant für 2023 den Bereich für weitere Standorte auszubauen, und von den Erfahrungen des 1. Ausbildungsdurchgangs zu profitieren. Zudem sehen wir den Vorteil, dass sich die Ausbildungsjahrgänge verteilen und die Auszubildenden zukünftig voneinander lernen können.

## 6 Qualitätssicherung

Die Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH ist seit 2012 nach der Norm DIN ISO 9001:2015 und der AZAV zertifiziert. Seit Dezember 2017 liegt die AZAV- Trägerzulassung nach § 178 SGB III für den Geltungsbereich Berufswahl und -ausbildung vor, die im Mai 2021 (Rezertifizierung) erneut bestätigt wurde. Der Träger verpflichtet sich damit der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Qualität in der Maßnahmenumsetzung.

## 7 Publizität

### 7.1 Erläuterung der geplanten Dokumentation des Projektes

Alle Verläufe werden in einer trägerinternen Dokumentationsvorlage dokumentiert. Auf diese Dokumentation haben nur die Mitarbeiter Zugriff, die im Projekt tätig sind, je nach Aufgabenbereich. Alle im Projekt JUMP! verwendeten Formulare und Checklisten (Standardformulare) stehen allen im Projekt beteiligten Mitarbeitern zur Verfügung.

## **7.2 Darstellung der geplanten Öffentlichkeitsarbeit**

Auf allen Zeugnissen und Zertifikaten sowie auf der Homepage sind Verweise in Bezug auf die Landesmittel-Förderung vorhanden. Flyer und Plakate werden ebenfalls mit Hinweis und Logo versehen. Im Verlauf des Maßnahmenjahres werden zu verschiedenen Gelegenheiten Artikel in der Tagespresse erscheinen, die über das Projekt und dessen Zielsetzung informieren. Nach Abschluss des Projekts folgt die Erstellung eines Sachberichts, der allen Kostenträgern und regionalen Partnern als Teil der Öffentlichkeitsarbeit zugeht.

Fürth im Mai 2022

---

Andreas Müßig  
Geschäftsführer Wertstoffzentrum Veitsbronn gGmbH

---