

Handlungsempfehlung: Kooperation zwischen Betrieben und Schulen

Jugendliche in Praxisphasen begleiten

Herausgegeben von



DURCHSTARTEN
 **Aktiv in die
Zukunft!**

DURCHSTARTEN
ist ein Projekt des LBO
im Alte Feuerwache e.V.

**Xenos**
Integration und Vielfalt



Herausgeber:

Lokales Berufliches Orientierungszentrum (LBO) im Alte Feuerwache e.V.

www.alte-feuerwache.de/lbo

 www.facebook.de/LBOBerlin

lbo@alte-feuerwache.de

Fon: 030.627 29 205

Alte Feuerwache e.V. ist ein eingetragener Verein und anerkannter Träger der freien Jugendhilfe

Alte Feuerwache e.V.

Spendenkonto: 3093300

Bank für Sozialwirtschaft

BLZ 100 205 00

Redaktion:

Karin Erb, Marlies Renkl, in Zusammenarbeit mit Heiko Kleyböcker

Satz und Layout: Rotraud Biem

Druck: Pinguin Druck



V.i.S.d.P.

Andrea Graf (Leitung LBO)

LBO im Alte Feuerwache e.V.

Elsenstraße 75, 12059 Berlin

Das LBO wird unterstützt durch und arbeitet u. a. eng vernetzt mit:



Inhaltsverzeichnis

	Zum Projekt Durchstarten	2
1	Einleitung	2
2	Möglichkeiten der Kooperation zwischen Unternehmen und Schulen	4
3	Auszubildende und Praktikanten/-innen im Betrieb	9
3.1	Grundlagen für einen respektvollen Umgang	9
3.2	Worauf sollten Anleiter/-innen achten?	10
3.3	Unterstützungsmöglichkeiten	10
3.4	Gestaltung eines Praktikums	11
4	Aspekte der Übergangsbegleitung	16
5	Anhang	18
	Die Angebote der Alten Feuerwache e.V.	25

Zum Projekt DURCHSTARTEN

Das Lokale Berufliche Orientierungszentrum im Bereich Arbeitsweltorientierte Bildung und Beschäftigung des Alte Feuerwache e.V.:

- führt Fortbildungen für Lehrkräfte durch,
- ist zertifizierter Träger von BVBO-Maßnahmen,
- ist mit verschiedenen berufsorientierenden Projekten an Schulen vertreten,
- bietet interessierten Schulen bedarfsgerechte Angebote rund um Berufsorientierung,
- ist Partner in Berlin in Bezug auf Berufsorientierung,
- bildet eine Schnittstelle zwischen Unternehmen und Schulen,
- baut mit den kooperierenden Schulen und Partnern ein lebendiges System von Berufsorientierung und Übergangmanagement auf und etabliert es nachhaltig.

Vor diesem Hintergrund wurde das XENOS-Projekt **DURCHSTARTEN – Aktiv in die Zukunft! Berufsorientierung und Übergangmanagement** konzipiert und initiiert. Ziel ist, mit betriebsnaher Berufsorientierung und Steuerung von berufsorientierenden Angeboten bei individueller bedarfsentsprechender Konzipierung für die Zielgruppe, die Grundlage für den nachhaltigen Übergang in die individuell passende Anschlussperspektive zu legen. Erprobte Konzepte und Ansätze des Projektes wurden ausgewählt und in der Praxisbox **DURCHSTARTEN – Aktiv in die Zukunft** publiziert.

1 Einleitung

Unternehmen befinden sich aufgrund der technologischen Entwicklungen und dem damit einhergehenden Wandel der Arbeitswelt in der Situation, dass die Bewerber/-innenprofile nicht mit den entsprechenden Anforderungsprofilen für die ausgeschriebenen Stellen übereinstimmen. Das hat zur Folge, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Ca. 35 Prozent der in einer Studie befragten Betriebe konnten ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2013). Die Unternehmen stehen auf der einen Seite im Zuge dieser gesellschaftlichen Veränderungen vor der Herausforderung, proaktiv geeignete Kandidaten/-innen für ihren Betrieb zu gewinnen. Auf der anderen Seite finden viele Abgänger/-innen keinen Ausbildungsplatz. Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Jugendliche mit Migrationshintergrund, die sehr viel schlechtere Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, insbesondere bei einem niedrigen Schulabschluss (Bundesinstitut für Berufsbildung, 2010), haben.

Mehrere Faktoren spielen dabei eine Rolle, u. a.:

- fehlende Qualifikation der Bewerber/-innen,
- fehlende Kenntnisse auf Seiten der Schüler/-innen über die Anforderungen bestimmter Ausbildungsplätze sowie Hemmnisse, unbekanntere Ausbildungsplätze kennenzulernen,
- Befürchtungen seitens der Betriebe, dass der/die Bewerber/-in die Anforderungen der Berufsschule nicht bestehen kann,
- fehlende Ressourcen Auszubildende von Seiten des Betriebes intensiv zu betreuen und zu begleiten,
- Befürchtungen, dass kulturelle Vielfalt zu Unruhe und Störung im Betrieb führt,
- der Wunsch von Jugendlichen nach einem eher kaufmännischen Angestelltenverhältnis bzw. einem prestigeträchtigen Beruf (im Gegensatz zu gewerblich-technischen Berufen),
- Eltern haben einen großen Einfluss auf die Kinder und schätzen deren Fähigkeiten nicht immer richtig ein.

Man könnte zu dem Schluss kommen, dass noch nicht alle Möglichkeiten genutzt werden, um Auszubildende zu gewinnen. Geeignete Jugendliche jenseits von schulischen Leistungen und soziokulturellen Merkmalen kennenzulernen und deren Vorteile und Stärken zu entdecken, könnte dabei eine Möglichkeit sein. So wären Unternehmen in der Lage abzuwägen, ob sie den/die Jugendliche/-n einstellen und darin investieren wollen, den/die Auszubildende/-n zu fördern und zu unterstützen, weil er/sie andere wichtige Werte und Qualifikationen (z. B. interkulturelle Kompetenz) mitbringt. Voraussetzung ist hierfür jedoch, dass das Unternehmen für die Betreuung und Förderung der Auszubildenden Ressourcen frei setzen kann.

Ein gegenseitiges Kennenlernen, wie durch eine Einstiegsqualifizierung oder einen kontinuierlichen Kontakt über mehrere Jahre hinweg, können Aspekte jenseits der Noten in den Vordergrund rücken lassen, so dass es zu einer positiven Entscheidung für ein Ausbildungsverhältnis auf beiden Seiten kommen kann.

Mit dieser Handlungsempfehlung werden Möglichkeiten der Kooperation dargestellt sowie Tipps für die Begleitung von Praxisphasen aufgezeigt, aber auch Hindernisse hierbei thematisiert.

Die Erfahrungen von Betrieben, von Praxisbegleitern/-innen, von Praktikanten/-innen und Abgängern/-innen aus der Praxis werden in Form von Zitaten in die Broschüre eingebracht.

Instrumente, die die Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen unterstützen stehen im Internet zum Download bereit: www.alte-feuerwache.de/lbo. Materialien zur Reflektion eines Praktikums im Betrieb befinden sich im Anhang.

Die Handlungsempfehlung richtet sich an Schulleitungen, Lehrkräfte, Betriebe- und Unternehmensvertreter/-innen, andere relevante Kooperationspartner von Schulen und Unternehmen sowie Multiplikatoren/-innen.

2 Möglichkeiten der Kooperation zwischen Unternehmen und Schulen

Betriebliche Kooperationen ermöglichen Schulen, dass Schüler/-innen mit Betrieben in Kontakt kommen und die Unternehmenswelt mit ihrer spezifischen Kultur kennenlernen können.

Schulen können sich betriebliche Kooperationspartner außerhalb der Schule suchen und diese sowohl an den Lernort Schule einladen als auch mit den Schülern/-innen die Kooperationsbetriebe an ihren Standorten aufsuchen.

FATME (SCHÜLERIN): „Ich finde es wichtig, dass der Beruf auch Spaß macht! Ich hätte mir mehr Informationen über das Arbeitsklima gewünscht.“

DILARA (SCHÜLERIN): „Mehr Azubis sollen bei Betriebsveranstaltungen dabei sein, man kann besser anknüpfen an deren Erfahrung.“

AUSBILDERIN EINER BÄCKEREI: „Jugendliche sollten ihr Praktikum und ihren Ausbildungsplatz nach ihren Interessen wählen und nicht nach Länge des Fahrtwegs entscheiden.“

Betriebliche Partner können realitätsnah Berufsbilder und ihre Anforderungen zeigen und besonders auf wichtige Voraussetzungen für das erfolgreiche Absolvieren eines Praktikums oder einer Ausbildung eingehen. Diese konkreten Bilder aus der Praxis sind für die Jugendlichen die Chance, die Arbeitswelt und ihre Möglichkeiten zu erleben.

Die Schüler/-innen werden durch Besuche bei den Betrieben mobiler und sammeln neue Eindrücke. Gerade der persönliche Kontakt ist bei vielen Jugendlichen sehr wichtig. Ist der Erstkontakt mit den Unternehmen erfolgreich und hat in wertschätzender Atmosphäre stattgefunden, kann es die Jugendlichen dazu motivieren, sich bei dem Betrieb um einen Ausbildungsplatz oder für ein Praktikum zu bewerben, obwohl er außerhalb der Bezirksgrenzen liegt.

Für die Betriebe und Unternehmen bilden die Begegnungen mit den Jugendlichen die Chance, potenzielle Auszubildende zu finden und damit das Problem des eigenen Nachwuchsmangels abzuwenden. Gegenseitig können durch die Begegnungen wechselseitige Berührungspunkte und Vorbehalte abgebaut werden – es kommt also zu einer Wechselwirkung.

Darüber hinaus gibt es die Option zwischen Schulen und Unternehmen Kooperationsverträge abzuschließen. Diese Kooperationen haben den Vorteil, dass die Jugendlichen bestimmte Unternehmen/Betriebe über einen langen Zeitraum in unterschiedlichen Formaten begegnen. So werden u.a. Betriebserkundungen ermöglicht, Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt, Stationen beim Sommerfest der Schulen gestaltet sowie bei der Durchführung von Bewerbertrainings ein möglichst betriebsnahes realistisches Umfeld ermöglicht.

Die Kooperationsbetriebe und -unternehmen sichern den Schulen in der Regel ebenfalls zu, Bewerbungen dieser Schüler/-innen bevorzugt zu behandeln bzw. einen „kurzen“ Kommunikationsweg zu ermöglichen, falls es Rücksprachebedarf gibt.

Der Vorteil von langfristig angelegten Kooperationsbeziehungen ist, dass eine Basis des Vertrauens auf Seite des Unternehmens und der Schule entsteht und Absprachen vereinfacht werden. Kooperationsschulen haben eine Liste mit den kooperierenden Betrieben und deren Angebote, Ansprechpartner/-innen sind auf beiden Seiten bekannt, Anforderungen innerhalb eines Praktikums sind transparent und die Schüler/-innen können in der Schule darauf vorbereitet werden.

Betriebe erfahren im Rahmen einer engen Kooperation, dass sie auch ohne großen betriebswirtschaftlichen Aufwand Angebote zur Berufsorientierung machen können. Sie werden darüber hinaus unterstützt, sich ihrer Möglichkeiten und der verschiedenen Formen der Umsetzung bewusst zu werden.

JASMIN (SCHÜLERIN): „Wir wollen mehr als nur ein paar übersichtliche Informationen, das sind Sachen, die jeder schon weiß. Da würde ich gerne mehr erfahren.“

ATA (SCHÜLER): „Betriebe sollen nicht so viel reden, sondern was Praktisches anbieten.“

AUSBILDERIN EINES ENERGIEKONZERNES: „Die meisten Leute haben sehr schwammige Ideen von Berufsbildern. Man muss es schaffen, die Interessen mit dem Berufsbild in Einklang zu bringen und verschiedene Berufsbilder kennenlernen. Es gibt nicht nur die Bürokauffrau. Alle Mädchen wollen Bürokauffrau werden, weil sie diesen Beruf kennen. Oft fehlen einfach die Kenntnisse über andere Berufsfelder.“

Schematischer Überblick über mögliche Formate der Kooperation von Unternehmen und Schulen:

Möglichkeiten	Ablauf	Vorteile:	Zeitaufwand
Betriebserkundungen	Eine Gruppe interessierter Schüler/-innen kommt in den Betrieb. Sie lernen Tätigkeiten, Anforderungen und Erfahrungen kennen. Mitmachmöglichkeiten bieten den Schüler/-innen die Gelegenheit, einen Eindruck von dem Berufsfeld zu bekommen.	Ausgewählte Schüler/-innen, die sich für den Bereich interessieren. Schüler/-innen, die vorbereitet wurden und Fragen an den Betrieb haben.	Mindestens 60 Minuten oder nach Absprache
Austausch zwischen Schüler/-innen und Auszubildenden	Azubis können im Unterricht oder auch im Rahmen einer Betriebserkundung o.ä. Einblicke in den Praxisalltag geben, über Erfahrungen der Ausbildungssuche, den ersten Tag im Betrieb, Herausforderungen etc. berichten.	Die Lebenswelt der Azubis ist näher an der der Schüler/-innen. Dadurch prägt sich das Erzählte intensiver und dauerhafter ein.	Ca. 45 Minuten oder nach Absprache
Mitwirkung an Berufe-Festen	Betriebsvertreter/-innen nehmen als Experten/-innen der Arbeitswelt an den Veranstaltungen rund um Arbeit und Ausbildung teil. Sie können von ihren Erwartungen und Anforderungen, vom tatsächlichen Leben in der Betriebswelt berichten und das Berufsbild am Lernort Schule präsentieren.	Schüler/-innen können Kontakte zu Unternehmen knüpfen und finden u.U. auch Praktikums- oder Ausbildungsplätze. Die Unternehmen lernen Jugendliche kennen und potenziellen Nachwuchs.	Ca. 60–120 Minuten bzw. nach Absprache
Angebot eines Praktikumsplatzes	Der/Die Jugendliche wird in einem kurzen Bewerbungsgespräch vom Betrieb ausgewählt. Das Praktikum wird von Lehrkräften bzw. Trainern/-innen begleitet.	Der Praktikant/ die Praktikantin wurde vorbereitet und wird von Lehrkräften und Trainern/-innen in seiner/ihrer Entwicklung begleitet. Betriebe haben eine/-n Ansprechpartner/-in. Bei Eignung des/der Jugendlichen kann langfristig ein Ausbildungsverhältnis angebahnt bzw. dem/der Jugendlichen die Chance eröffnet werden, sich bis zum Schulabschluss zu verbessern.	In Absprache
Angebot eines Ausbildungsplatzes	Falls ein Betrieb einen Praktikanten/ eine Praktikantin gerne in eine Ausbildung übernehmen würde oder generell einen Ausbildungsplatz einrichten möchte, kann er zu Fördermöglichkeiten beraten werden.	Unterstützungsmöglichkeiten für Betriebe, als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden.	In Absprache
Kooperationsvertrag	Kooperationsverträge und die entsprechenden Angebote wecken bei Schülern/-innen Interesse für die spezifischen Berufe des Unternehmens. Passend zu den jeweiligen Kapazitäten können Betriebe „ihrer“ Schule Angebote machen, dabei Schüler/-innen in ihrer Entwicklung sehen und möglicherweise Auszubildende finden.	Schüler/-innen haben wiederholten Kontakt zu einem Unternehmen. Berührungspunkte können abgebaut werden.	In Absprache
Mentor/-in	Ein/-e Ausbilder/-in oder ein/-e Azubi kann eine/-n Schüler/-in kontinuierlich begleiten, Erfahrungen weitergeben und bei Problemen unterstützen.	Berührungspunkte können seitens der Schüler/-innen abgebaut werden.	Ein Gespräch pro Monat oder nach Absprache
Langfristige Anbindung	Wiederholende Kontakte zwischen Unternehmen/Betrieben und Schüler/-innen. Z.B. werden in Jgstf. 8 berufspraktische Erfahrung an mehreren Terminen in Form von Schnupperpraktika, praktischen Aufgaben oder/und kleinen Projekten angeboten. In Jgstf. 9 könnte in dem Betrieb ein Praktikum mit anschließenden Praxismodulen absolviert werden. In Jgstf. 10 begegnen die Schüler/-innen dem Unternehmen in Bewerbertrainings u.ä.	Unternehmen können die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum in unterschiedlichen Kontexten wahrnehmen und haben ein Bild von den Jugendlichen jenseits von Noten. Den Jugendlichen wird ermöglicht eine Beziehung aufzubauen.	Mehrere Termine innerhalb eines Schuljahres. Jedes Jahr mindestens ein Angebot für die Schüler/-innen jeder Jahrgangsstufe.

Im Vorfeld und bei der Akquise von möglichen potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern für eine Ausbildung kann es sinnvoll sein, mehrmalige Kontakte durch unterschiedliche Formate herzustellen. Durch die verschiede-

AUSBILDER EINES POSTDIENST- LEISTUNGSUNTERNEHMENS

als Rückmeldung zu einem Berufe-Fest, Betriebe-Parcours: „Wir möchten, dass die Schüler/-innen keine Fragebögen ausfüllen müssen. Die Schüler/-innen sind lebendiger und interessierter, wenn sie ihre eigenen Fragen stellen können!“

nen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme und durch die wiederholende Begegnung können Berührungspunkte abgebaut bzw. persönliche Beziehungen aufgebaut werden.

So gibt es u.a. folgende Möglichkeiten, um Kontakte herzustellen:

1. Kontakt durch Berufe-Feste, Messen, u.ä.,
2. Kontakt durch Angebote im Rahmen von Berufserkundungen,
3. berufspraktische Erfahrungen, Schnupperpraktika, Praktika.

Diese wiederholenden Kontakte können weitergehend in ein Betriebspraktikum, freiwilliges Praktikum oder eine betriebliche Qualifizierung

wie z.B. einer Einstiegsqualifizierung münden. Alle drei Varianten können für den Einstieg in eine Ausbildung zielführend sein. Auf Seiten der Betriebe muss je nach Unternehmensgröße und -art abgewogen werden, welche Möglichkeit oder Mischung von Möglichkeiten am besten geeignet erscheint.

Damit der Kontakt zwischen Betrieben und Schülern/-innen einen möglichst positiven Effekt erzielt, ist ein wertschätzender und unterstützender Umgang mit den Jugendlichen bei der Umsetzung der Praxis-Formate Voraussetzung.

3 Auszubildende und Praktikanten/-innen im Betrieb

In der Ausbildung und im Praktikum ist ein grundlegender positiver Erstkontakt wichtig, in dem sich die Anleiter/-innen und der/die Jugendliche auf Augenhöhe begegnen. Wenn der erste Kontakt positiv ist, ist der Grundstein für eine gute Zusammenarbeit gelegt.

Während der Bewerbungsphase besteht oftmals nur ein kurzer persönlicher Kontakt in Form eines Vorstellungsgesprächs. Umso wichtiger ist es, den/die Jugendliche/-n zu Beginn des Praktikums/ der Ausbildung willkommen zu heißen. Im Idealfall könnte das Unternehmen vor Beginn der Ausbildung/ des Praktikums z.B. den/die Praktikant/-in bzw. Azubi einladen und über mögliche Einsatzmöglichkeiten, relevante Themen wie z.B. Arbeitskleidung, Wünsche/ Befürchtungen, etc. zu sprechen und das Team vorstellen.

Falls es zeitlich nicht vor Beginn der Ausbildung/ des Praktikums möglich ist, könnte dies auch am ersten Tag erfolgen.

Es ist wichtig, dass ein **Vertrauensverhältnis** zwischen Anleiter/-in und Auszubildender/-n entsteht, damit der/die Auszubildende vor dem Auftreten eines Konfliktes oder von Problemen das Gespräch mit der/dem Anleiter/-in suchen kann. Dies trägt erheblich dazu bei, eine Beziehungsgrundlage zu schaffen, in der sich Probleme nicht anhäufen, sondern rechtzeitig angesprochen und vielleicht sogar gemeinsam gelöst werden können.

Hilfreich ist es, wenn der/die Jugendliche – ob als Praktikant/-in oder Azubi – als Teil des Teams verstanden wird und versucht wird, ihm/ihr im Laufe der Zeit **eigenverantwortlich kleine Aufgaben** zu übertragen.

Jugendliche haben manchmal **Hemmungen**, sich in der erwachsenen Arbeitswelt wohlfühlen – umso mehr ist es von Bedeutung, ihn oder sie willkommen zu heißen und ihm oder ihr zu verstehen zu geben, dass er oder sie ab dem ersten Tag ein Teil des Unternehmens ist und damit Pflichten und Rechte hat.

3.1 Grundlagen für einen respektvollen Umgang

Um eine wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, eignen sich folgende Grundregeln im Umgang mit den Jugendlichen während Praxisphasen:

- Freundlicher Umgangston und respektvoller Umgang untereinander
- Interesse an der Lebenswelt des Jugendlichen zeigen
- Regelmäßige Auswertungsgespräche mit Zielvereinbarungen
- Humorvoller Umgang
- Viel loben und konstruktive Kritik äußern
- Erwartungen an den Jugendlichen klar formulieren

Um Jugendliche in der Arbeitswelt zu begleiten, benötigt man nicht nur eine Ausbildungsgenehmigung der IHK. Man hat mit jungen Menschen zu tun. Jugendliche im Alter von 15–18 Jahren sind noch teilweise in der Pubertät und es gilt, sie bei auftauchenden Problemen zu unterstützen. Dazu gehört die Bereitschaft zu signalisieren, dass man ein offenes Ohr für die Fragestellung der Jugendlichen hat.

Es ist wichtig, etwas über die Jugendlichen zu erfahren, wie ihre Elternhäuser sind, ihre Lebenswelt. Manchen Jugendlichen wurden keine Erfahrungen aus der Arbeitswelt weitergegeben, unter Umständen sogar eine unsichere, vielleicht sogar geringschätzende Haltung gegenüber der Arbeitswelt weitervermittelt. Wenn das bekannt ist, dann kann das Verhalten eines Azubis in einen Gesamtkontext eingeordnet werden und es sollten Lösungswege gesucht werden, wie der/die Jugendliche gestärkt und motiviert werden kann und welche Themen besprochen werden müssen. Unter Umständen ist es auch wichtig, die Eltern in den Betrieb einzuladen, um Vorbehalte ihrerseits gegenüber der Arbeitswelt abzubauen.

3.2 Worauf sollten Anleiter/-innen achten?

Wichtig ist die Authentizität der Anleiterin / des Anleiters. Jugendliche brauchen eine Bezugsperson, der sie vertrauen und an der sie sich orientieren können.

Es ist hilfreich und erleichtert die Orientierung, wenn Ausbilder/-innen eine klare Meinung haben und das offene Gespräch suchen. Es ist empfehlenswert, sich von Beginn der Ausbildung an Zeit für die Azubis nehmen, z.B. in regelmäßig stattfindenden Auswertungsgesprächen, in denen man auf das Geschehene zurück blickt und neue Meilensteine vereinbart. Ein Beispiel anhand eines Praktikumsauswertungsbogens, in dem eine Fremd- und Selbsteinschätzung vorgenommen wird und als Grundlage für ein Auswertungsgespräch dienen kann, finden Sie unter **A1** im Anhang. Thema sollte hierbei auch die schulischen Leistungen des Jugendlichen in der Berufsschule sein. So kann man Schwierigkeiten in der Schule vorzeitig erkennen und entgegensteuern. Hierbei gibt es Unterstützungsmöglichkeiten, so dass der Ausbilder bzw. die Ausbilderin entlastet wird. Es gibt z.B. kostenlose auf die Jugendlichen zugeschnittene Nachhilfeangebote, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden (**Ausbildungsbegleitende Hilfen**).

3.3 Unterstützungsmöglichkeiten

Eine unterstützende Ergänzung und gleichzeitig Entlastung ist die Teilnahme des Jugendlichen in einem Mentoringprojekt, von denen es berlin- und bundesweit immer mehr gibt. Diese Projekte bringen in einem abgestimmten Verfahren („matching“ genannt) Jugendliche mit einem Mentor oder eine Mentorin aus demselben Berufsgebiet zusammen. Der/die Mentor/-in unterstützen nicht nur bei beruflichen Themen oder der Berufsschule, sondern leisten auch Hilfestellung bei persönlichen Fragen.

Für viele Betriebe kann es auch sinnvoll sein, ein eigenes Mentoringprojekt zu initiieren. Für jede/-n Praktikanten/-in bzw. jeden Azubi wird ein/-e passende/-r Mentor/-in bzw. Ansprechpartner/-in gefunden, der/die bei Fragen zur Seite steht.

Falls Bedarf für Nachhilfe vorhanden ist, könnten auch weitere Modelle denkbar sein, wie z.B. das Angebot von älteren Azubis, einmal die Woche den jüngeren Azubis Nachhilfemöglichkeiten anzubieten.

3.4 Gestaltung eines Praktikums

Das Praktikum ermöglicht den Schüler/-innen erste intensive Einblicke in die Arbeitswelt und in den beruflichen Arbeitsalltag.

Für Betriebe, die ihre eigenen betriebswirtschaftlichen und arbeitsorganisatorischen Abläufe haben und deren Mitarbeiter/-innen oftmals unter Zeitdruck stehen, bedeutet die Bereitstellung eines Praktikumsplatzes einen erhöhten Arbeitsaufwand. Damit das Praktikum erfolgreich verläuft, bedarf es für die Schüler/-innen eines bestimmten Betreuungsaufwands. Da ein Schulpraktikum in der Regel nur zwei oder drei Wochen dauert, kann man grundsätzlich davon ausgehen, dass Praktikanten/-innen zunächst keine Entlastung für den Betrieb darstellen, sondern intensiv betreut werden müssen. Ab einem gewissen Zeitpunkt und abhängig vom Arbeitsgebiet und vom Leistungsvermögen der Schüler/-innen, können diese jedoch auch eine effektive Unterstützung sein.

Neben der reinen wirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Betrachtung können auch aus dem persönliche Erfahrungsaustausch zwischen dem/der Jugendlichen und den Mitarbeitern/-innen positive Effekte für das Unternehmen erzielt werden, die nicht oder nur schwer quantifizierbar sind. Es können unter Umständen Hemmnisse, Befürchtungen und Vorurteile abgebaut werden.

Ziel ist, ein gelungenes Betriebspraktikum für alle beteiligten Akteure/-innen (Schüler/-innen, Betriebsmitarbeiter/-innen, Lehrkräfte) vorzubereiten und durchzuführen.

Mit dem Praktikum bieten Betriebe dem Schüler/ der Schülerin nicht nur die Möglichkeit, ein Berufsbild intensiv kennen zu lernen, sondern auch ein Betriebsklima zu erleben, welches unter Umständen im Gegensatz zur bisherigen schulischen und außerschulischen Erfahrungswelt stehen kann. Sie erhalten die Gelegenheit, sich vor Ort mit den Anforderungen

So meldete z.B. in einem Transportunternehmen eine **ANLEITERIN** nach einem Praktikum zurück: „Die Mitarbeiter waren Ferid vor allem wegen seines Migrationshintergrundes sehr kritisch eingestellt, jedoch hat Ferid diese Erfahrung umdrehen können!“

FERID selbst sagte zum Praktikum: „War alles top. Mir hat das Praktikum sehr gefallen. Ich hatte sehr nette Kollegen und ich hab vieles gelernt. Ich könnte mir vorstellen, dort eine Ausbildung zu machen.“

der Arbeitswelt vertraut zu machen und werden auf das Berufsleben vorbereitet. Die Betriebe haben den Vorteil, eine/-n potenzielle/-n Bewerber/-in jenseits seiner/ihrer Noten kennenzulernen.

**AUSZUBILDENDE EINES
KOMMUNIKATIONSUNTERNEHMENS:**

„Die Grundmotivation muss da sein. Dann können die Noten schlechter sein, aber dann müssten sie ein freiwilliges Praktikum machen oder sich irgendwie hervor tun.

Man kann das schon schaffen, mit schlechten Noten einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Bei uns gibt es eine Auszubildende mit einer Lese-Rechtschreib-Schwäche, die hat in den vier Monaten Probezeit jetzt die Möglichkeit zu zeigen, ob sie es schafft.“

Für die Schüler/-innen ist das Schulpraktikum meistens der erste direkte Kontakt zur realen Arbeitswelt. Sie erleben die Unterschiede zur Schulwelt und müssen sich auf fremde Personen einstellen. Andere Arbeitszeiten, langes Stehen, weitere Anfahrtswege, neue unbekannte Tätigkeiten sind Herausforderungen, die es zu meistern gilt. Es können für sie Situationen der Über- oder Unterforderung auftreten, aber auch Phasen der Routine und der Langeweile. Die Schüler/-innen erleben die Berufe hautnah und die vorherigen „Traumberufe“ werden oftmals anders wahrgenommen. Die Lehrkräfte sind im Praktikum die einzigen vertrauten Bezugspersonen für die Schüler/-innen.

Im Vorfeld des Schulpraktikums sollten Betriebe ihre Mitarbeiter/-innen über den Praktikanten / die Praktikantin informieren und sich gemeinsam Gedanken machen, welche Aufgaben der/die Praktikant/-in während des Aufenthaltes im Unternehmen erfüllen kann/sollte. Eine möglichst

abwechslungsreiche Auswahl von Aufgaben ermöglicht dem Praktikanten / der Praktikantin, vielfältige Eindrücke von Arbeitsabläufen und -aufgaben zu erlangen. Hierbei müssen die Fähigkeiten des Praktikanten / der Praktikantin mitbedacht werden, damit die Aufgaben ihn/sie weder unter- noch überfordern. Ein enger Austausch und mehrere Feedbackgespräche können im Praktikum als Instrument der Nachjustierung dienen.

Alle Praktikanten/-innen werden den Betrieb mit einem Praktikumsordner aufsuchen, in dem einzelne Aufgaben schriftlich festgehalten werden. Für einige Aufgaben wird es nötig sein, nähere Informationen im Gespräch mit den Betriebsangehörigen zu erhalten. Ein ruhiger Raum stellt eine Atmosphäre her, um offen über alle Fragen sprechen zu können. Schön wäre hierbei, wenn ein/-e Ansprechpartner/-in benannt würde, der/die im Praktikum für den Praktikanten / die Praktikantin zuständig ist. Wünschenswert wäre auch der mögliche Austausch mit einem Azubi, sofern vorhanden.

Im Idealfall wird die betreuende Lehrkraft ca. ein bis zwei Wochen vor Praktikumsbeginn mit dem Betrieb telefonischen Kontakt aufnehmen, sich vorstellen und Termine absprechen, an denen sie während des Praktikumszeitraum den/die Schüler/-in vor Ort besuchen kommen wird. Probleme sollten frühzeitig beim Praktikanten / bei der Praktikantin bzw. bei der zum Besuch kommenden Lehrkraft angesprochen werden. Wenn ein/-e

Praktikant/-in nicht im Praktikum erscheint, unpünktlich oder krank ist, ist es wichtig, die Lehrkraft umgehend davon in Kenntnis zu setzen. Des Weiteren ist es wünschenswert, sich für ein Zwischenauswertungsgespräch in der zweiten Woche mit der Lehrkraft und dem Praktikanten / der Praktikantin Zeit zu nehmen, um neue Meilensteine für die verbleibende Zeit im Praktikum zu vereinbaren. Fragen könnten sein: Was läuft gut? Was würden sich beide Seiten anders wünschen? Was möchte der Schüler / die Schülerin noch lernen? Es bietet Gelegenheit, Erwartungen klar zu formulieren und für beide Seiten die Möglichkeit, den Praktikumszeitraum optimal zu gestalten.

AUSBILDER im Auswertungsgespräch:
„Im Einzelhandel kann man sich als Praktikant nicht ungefragt hinsetzen.“

Bei der Praktikumsgestaltung gilt es zu beachten,

1. dass sich der Betrieb auf den Praktikanten / die Praktikantin vorbereitet,
2. dass es eine/-n Ansprechpartner/-in gibt,
3. dass der erste Tag einer besonderen Einführung bedarf und bestimmte Punkte besprochen werden müssen, wenn das noch nicht im Vorfeld erfolgt ist:
 - Arbeitszeiten,
 - Arbeitsschutz,
 - Ansprechpersonen,
 - Toiletten,
 - Einsatzgebiete,
 - Wünsche des Praktikanten / der Praktikantin erfragen,
 - Pausenregelung,
 - Arbeitskleidung,
 - Telefonnummer vom Betrieb und Schule abgleichen,
4. dass Erwartungen klar formuliert werden,
5. dass das Praktikum eine klare nachvollziehbare Struktur hat.

Dies alles drückt eine wertschätzende Haltung gegenüber dem Praktikanten / der Praktikantin aus, aber auch das **Hineinversetzen** in den Praktikanten / die Praktikantin trägt zum guten Gelingen eines Praktikums bei. Hilfreich sind hier die Ansätze des Vier-Ohren-Modells von Schulz von Thun, welches ermöglicht, Botschaften auf unterschiedlichen Ebenen zu entschlüsseln.

Er/sie „stellt keine Fragen“ kann nach diesem Modell auf der Beziehungsebene bedeuten „er/sie hat kein Interesse“. Es kann aber auch auf der Ebene der „Selbstoffenbarung“ bedeuten, „Ich bin schüchtern und traue mich nicht“ oder auf der Ebene des Appells „Ich weiß noch zu wenig, um Fragen zu stellen, erklären Sie mir mehr, damit sich mir ein Zusammenhang herstellt, in dem ich Fragen stellen kann“. Es gibt also mehrere Deutungsmöglichkeiten für das Wahrnehmen „Er/sie stellt keine Fragen“. Durch das Hineinversetzen in die/den Praktikanten/-in und das Erkennen der unterschiedlichen Möglichkeiten, können mehrere Handlungsspielräume eröffnet werden.

AUSBILDER IN EINER BÄCKEREI:

„Ich wünsche mir, dass die Praktikanten während eines Praktikums Fragen stellen. Das drückt doch Interesse aus.“

LEHRERIN: *„Betriebe erwarten, dass Jugendliche über ihren Schatten springen und sie aktiv werden und auf Betriebe zugehen. Dabei wird übersehen, dass es auch in der Verantwortung der Erwachsenen mit ihren vielfältigen Erfahrungen mit Jugendlichen liegt, wie Jugendliche zum „Fragen“ aktiviert werden können.“*

AUSBILDERIN AUF EINEM BERUFE-FEST:

„Habe Anfragen erwartet nach Praktikumsplätzen und Ausbildungsplätzen – hab ich vermisst.“

Eine Praktikumsbeurteilung für den/die Praktikanten/-in am Ende des Praktikums gibt Auskunft über die Leistungen, Fähigkeiten und Aufgaben, die der/die Praktikant/-in erbracht hat bzw. erworben hat. Zugleich ist die Beurteilung ein wichtiger Bestandteil für spätere Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz und gibt somit sowohl den Schülern/-innen als auch den Personalverantwortlichen eine realistische Einschätzung über die Vorerfahrungen im betreffenden Beruf/Berufsfeld. (Vorlage für eine Praktikumsbeurteilung finden Sie im Anhang A2.)

Es bietet sich über die Praktikumsbeurteilung hinaus an, ein Auswertungsgespräch mit der Lehrkraft und dem Schüler/ der Schülerin zusammen zu führen. Hier bietet sich Gelegenheit von Seiten des Betriebes zu den Fragen der Pünktlichkeit, Umgang mit Kunden/-innen, Zuverlässigkeit etc. Rückmeldung zu geben. Es geht hierbei um eine realistische Rückmeldung. Es ist genauso wichtig, die Aspekte, die dem Praktikanten/der Praktikantin schon erfolgreich gelungen sind, hervorzuheben, als auch die Aspekte zu erwähnen, die vielleicht noch verbesserungswürdig sind. Beide Teile der Rückmeldung – den positiven und den negativen Teil – kann der /die Jugendliche hören, wenn zuerst die positive Rückmeldung erfolgt und erst im Anschluss die Kritik benannt wird. Erfolgt die Kritik zuerst, wird das Positive gemindert wahrgenommen und

kann u.U. nicht mehr gehört werden. Dabei bietet die positive Rückmeldung (das Lob) die größten Entwicklungsmöglichkeiten für den Jugendlichen. Bleibt nur die Kritik beim Jugendlichen nach einem Auswertungsgespräch hängen, besteht die Gefahr, dass die kritisierten Punkte sich anstatt zu verbessern bestehen bleiben und sich unter Umständen im Verhalten festsetzen. Aus diesem Grund liegt ein wichtiger Fokus auf der Beobachtung von Stärken, Fähigkeiten und gelungenen Umsetzungen von Arbeitsaufgaben im Praktikum. An den Stärken können die

Schüler/-innen wachsen und diese ausbauen. Jedes Lob, sei es auch noch so klein, motiviert den/die Schüler/-in seinen/ihren Weg zu gehen und sich positiv mit der Arbeitswelt zu beschäftigen.

Die Bögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung können im Auswertungsgespräch hilfreich sein (siehe Anhang A1). Dem Schüler/ der Schülerin helfen sie eine zukünftige Berufswahl zu treffen.

Die Aspekte, die für die Gestaltung eines Praktikums benannt wurden, sind ebenso im Umgang mit Auszubildenden von Bedeutung.

ANLEITERIN IN EINER ARZTPRAXIS in einem Gespräch mit der Übergangsbegleiterin über die Auszubildende, die seit drei Monaten im Betrieb ist: *„Ich kann noch überhaupt nichts über die Auszubildende sagen, die Zeit ist ja viel zu kurz seitdem sie hier ist.“*

Auf Nachfrage der Übergangsbegleiterin, ob es denn nicht irgendeine Kleinigkeit in den letzten zwei Monaten gäbe, die sie positiv hervorheben könne, sagt sie: *„Sie muss noch viel lernen, hat noch nicht mal einen eigenen Haushalt geführt. Etwas Negatives kann ich auch nicht sagen. Die Damen an der Rezeption könnten das viel besser beurteilen, weil diese mehr mit der Auszubildenden zu tun haben. Sie sagen, dass die Auszubildende alles gut erledigen würde und sie keinen Grund zu klagen hätten, ich muss erst mal gucken, wie sie sich entwickelt.“*

4 Aspekte der Übergangsbegleitung

Ein **AUSZUBILDENDER** schildert seiner Übergangsbegleiterin: „*Alle haben mich hier auf dem Kieker. Ständig schaut mir jemand über die Schulter. Ich habe das Gefühl alles falsch zu machen und kriege zum Schluss dann auch nix hin.*“

Auf den Rat, das in Ruhe mit seiner Anleiterin zu besprechen, sagt er: „*Das traue ich mich nicht, aber wenn das so weiter geht und ich hier nicht gemocht werde, schmeiße ich alles hin.*“

In einem Gespräch mit der Anleiterin, der Übergangsbegleiterin und dem Auszubildenden konnte geklärt werden, dass die Anleiterin jedem über die Schulter sieht und das keine Bewertung darstellt oder gar mangelndes Zutrauen bedeutet, sondern das ihre Aufgabe ist. Sie möchte damit Hilfestellung bieten und Bereitschaft signalisieren, Fragen zu beantworten. Der Auszubildende konnte erfahren, dass ein Gespräch zur Klärung beiträgt und hat sich vorgenommen in Zukunft selbst etwas zu sagen, wenn eine Situation für ihn irritierend ist.

Da es eine hohe Quote von Azubis gibt, die ihre Ausbildung abbrechen, gibt es die Möglichkeit, eine sogenannte Übergangsbegleitung einzuleiten, für deren Finanzierung öffentliche Mittel zur Verfügung stehen. Die Übergangsbegleitung kann unterschiedliche Formen haben. Eine Möglichkeit ist, dass ein freier Träger, der den/die Jugendliche/-n schon in der Schulzeit begleitet hat, auch in der Ausbildung für eine bestimmte Zeit Ansprechpartner für den/die Jugendlichen ist. Das hat den Vorteil, dass die Begleiter/-innen die Jugendlichen in der Regel mehrere Jahre kennen, Kontakt zu den Eltern haben und auch bei Konflikten/Problemen vermitteln können. Eine andere Möglichkeit ist, dass der Ausbildungsbetrieb, Lehrkräfte an den Oberstufenzentren oder andere eine Übergangsbegleitung initiieren und z.B. auf ein Mentoringprogramm verweisen, welches eine/-n geeignete/-n Mentor/-in für den/die Azubi findet.

Die Übergangsbegleitung stellt gerade für kleinere Unternehmen eine Entlastung dar, da diese häufig nicht die Ressourcen haben, eine/-n Ausbildungsanleiter/-in zur Betreuung der Azubis freizustellen. Die Träger können die Betriebe auch bei der Beantragung von ausbildungsbegleitenden Hilfen und Ähnlichem unterstützen.

Für die, die eine Übergangsbegleitung im Betrieb anbieten, ist es wichtig zu wissen, dass es auf Betriebe häufig befremdlich wirkt, wenn jemand anruft und erklärt, dass er oder sie sich ab und an melden wird und sich bei dem Auszubildenden und auch der Anleiterin / dem Anleiter gerne erkundigen würden, wie die Ausbildung läuft und ob es Unterstützungsbedarf gibt. Die erste Reaktion ist aus unseren Erfahrungen häufig Misstrauen und die Befürchtung, dass der/die Auszubildende, nur mit spezieller Unterstützung „funktioniert“. In einem eh schon vollen Arbeitstag Gespräche mit Übergangsbegleitern/-innen einzurichten, stößt nicht immer auf Begeisterung.

Hilfreich für den Kontakt ist es jedoch, wenn man nach Wünschen des Betriebes fragt und probiert, sich bei einem Erstkontakt an die Betriebsabläufe anzupassen. Auch hilft es, zu wissen, wie die Möglichkeit der Übergangsbegleitung auf den Betrieb wirken kann und zu welchen Irritationen es führen kann. So kann mit Befürchtungen und unter Umständen auch Widerständen auf Seiten des Betriebes professionell umgegangen werden.

Bewährt hat sich, die Übergangsbegleitung folgendermaßen zu gestalten, wobei es auch von den Bedarfen des Auszubildenden und dem jeweiligen Betrieb abhängt.

- In der ersten Woche nach Ausbildungsbeginn die Übergangsbegleitung durch die individuelle Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen zu starten.
- Als Übergangsbegleiter/-in sich dem Betrieb vorzustellen und das eigene Unterstützungsangebot zu erläutern, so dass der /die Ausbilder/-in weiß, an wen er/sie sich bei Irritationen wenden kann.
- In regelmäßigen Abständen, Gespräche zu führen und nach dem Verlauf der Ausbildung fragen.
- Die Ausbildungsstätte zu besuchen.
- Ggf. ausbildungsbegleitende Hilfen in die Wege zu leiten, Mentor/-innen zu suchen oder zusammen mit dem Betrieb zu überlegen, ob es u.U. eine/-n geeignete/-n Azubi bzw. Mitarbeiter/-in gäbe, der/die den/die Jugendliche/-n unterstützen kann.
- Als Zeitraum haben sich mindestens neun Monate bewährt, in der der/die Übergangsbegleiter/-in Ansprechpartner/-in für den Betrieb und die Auszubildenden sind.

5 Anhang

Alle hier vorgestellten Bögen finden Sie digital unter: www.alte-feuerwache.de/lbo

A1 Anhang 1 – Selbst- und Fremdeinschätzungsbogen zur Vorbereitung auf das Praktikums-Auswertungsgespräch

Im Berufswahlpass können die folgenden Bögen unter 2. abgeheftet werden.

Meine Praxiserfahrungen (Aufarbeitung des Praktikums – Fremdeinschätzung)			
Bereich:		Zeitraum:	
Datum:		Name:	
Beurteiler/-in:			
Wie hat der/die Schüler/-in Werkzeuge, Geräte und Materialien benutzt?			
Werkzeuge	Maschinen/Geräte	Materialien	
Tragen Sie bitte in jeder Zeile auf der linken Seite die genaue Bezeichnung der Werkzeuge/Geräte/Materialien, mit denen der/die Praktikant/-in gearbeitet hat, ein. In das kleine Kästchen daneben tragen Sie bitte die Stufe der Professionalität ein, auf der Sie ihn/sie einschätzen.			
Stufen der Professionalität:			
1. eingestiegen: Er/Sie kann das mit Unterstützung.			
2. fortgeschritten: Er/Sie hat sich verbessert und kann jetzt ohne Hilfe arbeiten.			
3. selbstständig: Er/Sie kann alleine arbeiten und kann es anderen erklären.			

Wie arbeitet er/sie allgemein?

In dieser Tabelle können Sie das allgemeine Verhalten des/der Praktikanten/-in einschätzen. Setzen Sie bitte ein Kreuz pro Zeile in die Spalte, die Ihrer Meinung nach am besten auf ihn/sie zutrifft.

	eingestiegen Es fällt ihm/ihr schwer.	fortgeschritten Es fällt ihm/ihr manchmal schwer, aber er/sie macht es meistens.	selbstständig Es fällt ihm/ihr leicht.
interessiert lernen			
immer gut aufpassen			
häufig gute Fragen stellen			
genau arbeiten			
ausdauernd arbeiten			
den Arbeitsplatz sauber und in Ordnung halten			
sich selbst motivieren			
mitdenken beim Lernen und Arbeiten			
freiwillig Arbeiten übernehmen			

Das Verhalten in der Gruppe

Hier geht es um das Verhalten gegenüber anderen Personen: den Vorgesetzten, den Kollegen/-innen, anderen Praktikanten/-innen und den Kunden/-innen gegenüber. Die Einschätzung erfolgt wie bei der oberen Tabelle.

	eingestiegen Es fällt ihm/ihr schwer.	fortgeschritten Es fällt ihm/ihr manchmal schwer, aber er/sie macht es meistens.	selbstständig Es fällt ihm/ihr leicht.
Er/Sie ist pünktlich, man kann sich auf ihn/sie verlassen.			
Er/Sie ist höflich und freundlich.			
Er/Sie kann zuhören und sich mitteilen.			
Er/Sie kann mit anderen zusammenarbeiten.			
Er/Sie kann anderen bei der Arbeit helfen.			

Meine Praxiserfahrungen (Auswertung im gemeinsamen Gespräch zwischen Anleiter/-in und Praktikant/-in)

- Wie passt mein persönliches Profil zu dem Beruf, den ich ausprobiert habe?
- Woran kann ich arbeiten, bevor ich wieder Praxiserfahrungen sammle?

Fähigkeiten

Geforderte Fähigkeiten im Praktikum/Beruf	Diese Fähigkeiten besitze ich bereits oder habe ich im Praktikum neu entdeckt.	Diese Fähigkeiten möchte ich noch erlangen.

Interessen

Diese Interessen wurden im Praktikum bestätigt.	Diese Interessen habe ich neu entdeckt.	Will ich diesen Beruf erlernen?
		Ja
		Nein
		1. neuer Berufswunsch
		2. neuer Berufswunsch

Name:	Beruf:	Datum:
-------	--------	--------



Anhang 2 – Beispiel eines Beurteilungsbogens

Beurteilung			
Frau/Herr			
hat bei uns in der Zeit vom			
ein Betriebspraktikum absolviert.			
Sie/Er fehlte in dieser Zeit an			
	Tag/en, davon		Tag/e unentschuldig.
Sie/Er war			
	stets	überwiegend	oft nicht pünktlich.
Sie/Er hat ihr/ihm übertragene Aufgaben			
zu unserer vollsten Zufriedenheit			
zu unserer vollen Zufriedenheit			
zu unserer Zufriedenheit			
nicht immer zu unserer Zufriedenheit erfüllt.			
Sie/Er hat ihr/ihm übertragene Aufgaben			
unter ständiger Anleitung			
gelegentlich selbständig			
häufig selbständig erfüllt.			
Sie/Er begegnete den MitarbeiterInnen			
	selten	oft	stets freundlich
	selten	oft	stets höflich
	selten	oft	stets hilfsbereit.
Sie/Er zeigte während des Praktikums			
	selten	oft	stets Lernbereitschaft
	selten	oft	stets Einsatzwillen
	selten	oft	stets Kooperationsfähigkeit
	selten	oft	stets Umsicht.

Sie/Er zeigte eine Eignung für den Beruf/ die Branche:

Das zeigte sich insbesondere durch:

Weitere Anmerkungen:

Datum, Unterschrift und Stempel des Betriebes

Weitere Materialien aus dem Baukasten Schule+ zum Download auf der Homepage des LBO:

www.alte-feuerwache.de/lbo

– **B1** [Kontaktbögen zur Betriebsakquise](#)

Dieser Bogen dient dazu alle Kontakte festzuhalten, die mit Betrieben stattgefunden haben. Die Bereitschaft zu Betriebserkundung, an Berufe-Festen teilzunehmen oder Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, können in dieser Liste vermerkt werden.

– **B2** [Kontaktbogen zur Praktikumsplatzakquise](#)

Dieser Bogen dient dazu, für einen Betrieb, der Praktikumsplätze zur Verfügung stellen kann, detaillierter festzuhalten, welche Voraussetzungen und Bewerbungsanforderungen für einen Praktikumsplatz gelten. Ob der Betrieb die Möglichkeit hat auszubilden und in welchen Berufen ausgebildet wird, ist ebenfalls von Interesse.

– **M13.6** [Beispiel einer Praktikumsbescheinigung](#)

Dieses Dokument zeigt ein Beispiel einer Praktikumsbescheinigung.

– **M13.7** [Beispiel einer Praktikumsbeurteilung](#)

Dieses Dokument zeigt ein Beispiel einer Praktikumsbeurteilung.

– **M17.1** [Betriebsbesichtigung](#)

Dieser Leitfaden fasst Hinweise für eine Betriebserkundung für Betriebe zusammen.

Die Angebote des Alte Feuerwache e.V. im Überblick – Vielfalt leben – gemeinsam gestalten

Die **Alte Feuerwache** ist an seinem Hauptsitz ein Stadtteilzentrum, ein Ort der Begegnung im Kreuzberger Teil des heutigen Großbezirks Friedrichshain-Kreuzberg. Zur Alten Feuerwache gehören öffentlich geförderte und selbst-finanzierte Arbeitsbereiche. Alle erwirtschafteten Überschüsse kommen der Kinder- und Jugendarbeit zugute.

Die **Jugendbildungsstätte Kaubstraße** bietet jungen Menschen und Schulklassen Seminare und Workshops von drei bis fünf Tagen zu unterschiedlichen Themenfeldern mit Unterkunft und Verpflegung an.

Das **Lokale Berufliche Orientierungszentrum (LBO)** ist die Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitswelt für koordinierte Berufsorientierung und passgenaues Übergangsmanagement. Fundierte Kenntnisse aus der Pädagogik, Betriebswirtschaft sowie aus der Organisationsentwicklung werden zielorientiert verbunden. Dadurch bietet das LBO bedarfsgerechte Angebote für alle am Berufswahlprozess beteiligten Akteure wie Schüler/-innen, Eltern, Unternehmen, Lernort Schule und Multiplikatoren/-innen.

Das **KinderJugendKulturZentrum (KJuKuZ)** bietet für Kinder und Jugendliche zwischen sechs und 27 Jahren Angebote in den Bereichen Freizeit, Bildung, Sport und Kultur an – Bühnenkunstschule Academy, Tanz- und Musikworkshops, Graffiti, Hip Hop, Klettern, internationale Begegnungen sind nur einige davon.

Der **Anhalter Treff** bietet Angebote im Rahmen von Streetwork, Gruppen-, Einzelfall- und Elternarbeit. Ziel ist die Unterstützung bei der Integration und die Förderung der Kinder und Jugendlichen. Hinsichtlich der Vermittlung sozialer Kompetenzen, der Unterstützung bei der Bewältigung von Konfliktsituationen und der Vorbereitung in Phasen des Wechsels (Schule, Ausbildung etc.).

Der Zweck der **Hilfen zur Erziehung** besteht darin, Eltern bei der Erziehung ihrer Kinder zu unterstützen. Es existieren verschiedene Hilfsangebote: soziale Gruppenarbeit, sozialpädagogische Familienhilfe und intensive Einzelbetreuung, Elterncoaching.

Das XENOS-Projekt **DURCHSTARTEN – Aktiv in die Zukunft! Berufsorientierung und Übergangsmanagement** wird im Rahmen des Bundesprogrammes „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

