

Bewertungsformular im Berufsorientierungsprogramm des BMBF (BOP) – Antragsrunde 2020

(BOP-Richtlinie vom 23. Oktober 2019)

A. <u>EIGNUNG DES TRÄGERS</u>
1. Der Träger verfügt über mehrjährige Erfahrung mit der Zielgruppe Schülerinnen und Schüler und in der Kooperation mit Schulen der Region.
2. Der Träger gewährleistet, dass eine für die Berufsorientierungsmaßnahme notwendige und angemessene Lernumgebung (Art, Anzahl, Ausstattung von Räumlichkeiten und Werkstätten) bereitgestellt wird.
3. Der Träger hat bereits erfolgreich am BOP teilgenommen. Die notwendige Infrastruktur zur Umsetzung steht bereits zur Verfügung. Eine erfolgreiche administrative Abwicklung des Projektes ist zu erwarten.
4. Arbeitspakete und Aufgabenverteilung der beteiligten Institutionen und Personen sind klar geregelt. Die Kommunikationsstrukturen lassen eine zielgerechte Umsetzung des BOP durch alle beteiligten Fachkräfte erwarten.
B. <u>REGIONALE EINPASSUNG</u>
1. Der Träger ist aktiv in die auf regionaler Ebene bestehenden Netzwerkstrukturen im Feld der Berufsorientierung eingebunden (z.B. Regionales Übergangsmanagement ¹ , „Runde Tische“, u.a.). Mögliche Synergieeffekte werden genutzt.
2. Der Träger setzt das BOP unter besonderer Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten um. Das heißt <u>z.B.</u> : <ul style="list-style-type: none"> ○ Das BOP wird mit anderen regionalen Maßnahmen verknüpft oder im Trägerverbund umgesetzt. ○ Der Träger erschließt Regionen, die bisher nicht über das BOP oder vergleichbare Maßnahmen erreicht wurden. ○ Das regionale Ausbildungs- und Arbeitsplatzangebot wird in besonderem Maße berücksichtigt. ○ Das Land oder regionale Gebietskörperschaften unterstützen die Umsetzung des BOP.

¹ Regionales Übergangsmanagement ist eine räumliche Konzentration von unterschiedlichen interagierenden Akteuren, deren gemeinsames Ziel es ist, durch Kooperation und Bündelung Maßnahmen im Übergang Schule- Ausbildung/Beruf miteinander zu abzustimmen und zu optimieren. Akteure eines solchen Netzwerkes sind vor allem die Einrichtungen der kommunalen Selbstverwaltung, allgemeinbildende und berufsbildende Schulen, Betriebe, Kammern, Träger der Arbeitsförderung, Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende u.a. Die Wahrnehmung der koordinierenden Verantwortung vor Ort durch die kommunalen Entscheidungsträger ist wichtig, um eine nachhaltige Wirkung dieser Kooperation zu erreichen.

C. <u>SCHLÜSSIGES GESAMTKONZEPT IM HINBLICK AUF DIE ZIELE DES PROGRAMMS</u>
1. Für die Umsetzung des Berufsorientierungsprogramms wird ein schlüssiges inhaltliches Gesamtkonzept vorgelegt. Ziele und Inhalte der Berufsorientierungsmaßnahme sind hinreichend und nachvollziehbar beschrieben.
2. Das Konzept ist auf die Zielgruppe abgestimmt und geht auf die Gestaltung des BOP für Schüler/-innen unterschiedlicher Leistungsniveaus ein.
3. Das Konzept berücksichtigt die Heterogenität der Zielgruppe und wird im Sinne des „Managing Diversity ² “ umgesetzt.
4. Die eingesetzten Methoden sind vorrangig handlungs- und projektorientiert ³ und geben den Schülerinnen und Schülern Gelegenheit, selbständig zu agieren und sich einzubringen. Die Orientierung an den individuellen Interessen und Stärken und die Steigerung der Motivation stehen dabei im Vordergrund.
D. <u>GESTALTUNG DER KOOPERATIONSBEZIEHUNG SCHULEN UND ELTERN</u>
1. Die Vor- und Nachbereitung des BOP in den Schulen erfolgt systematisch. Das Angebot ist sinnvoll in bestehende Konzepte der schulischen Berufsorientierung eingebunden.
2. Der Träger fördert die Einbeziehung der Eltern in die BO-Maßnahme (Potenzialanalyse und Werkstatttage) durch mehrere Maßnahmen (z.B. über Elternabende, Informationsmaterialien und gemeinsame Feedbackgespräche).
E. <u>NACHHALTIGKEIT</u>
1. Ergebnisse von Potenzialanalyse und Werkstatttagen werden in geeigneter Weise festgehalten, mit den Schülerinnen und Schülern reflektiert und Entwicklungsprozesse (im Verlauf der Maßnahme) abgebildet. Diese Art der Dokumentation erlaubt eine weitere Nutzung der Ergebnisse im weiteren Prozess der Berufsorientierung.
2. Der Träger verfügt über ein anerkanntes oder selbst entwickeltes Qualitätssicherungssystem/System zur Erfolgskontrolle für die Berufsorientierungsmaßnahme. D.h., der Träger legt vorab schriftlich fest, woran der Erfolg seiner Maßnahme gemessen wird und wie bei Abweichungen im Sinne der Zielerreichung nachgesteuert werden soll.
F. <u>AUSGESTALTUNG DER POTENZIALANALYSE⁴</u>

² „Managing Diversity“: Die Verschiedenartigkeit der Schülerinnen und Schüler wird berücksichtigt. Die Verfahren bieten allen Schülerinnen und Schülern (unabhängig von sozialer Herkunft, familiärem Kontext, milieuspezifischer Prägungen, Geschlecht oder individuellem Leistungsniveau) die gleichen Bedingungen und die Chance, eigene Kompetenzen zu zeigen, zu erkennen und zu reflektieren.

³ „Projektorientiert“ bezieht sich auf die Werkstatttage.

⁴ Grundsätzliche Voraussetzung: die BMBF-Qualitätsstandards sind erfüllt.

1. Die ausgewählten Verfahren und Übungen sind sinnvoll aufeinander abgestimmt und bieten eine gute Mischung verschiedener Sozialformen (Einzel-, Partner- und Gruppenübungen).
2. Die Beobachterinnen und Beobachter der Potenzialanalyse werden im Vorfeld gründlich geschult (mehrtägig) und systematisch eingearbeitet.
G. <u>AUSGESTALTUNG DER WERKSTATTTAGE</u>
1. Es wird ein für die regionalen Bedingungen breites Angebot an Berufsfeldern vorgehalten. „Breit“ bedeutet zum einen die Gesamtzahl der angebotenen Berufsfelder und zum anderen die Verteilung auf die 2 Blöcke der Berufsfelder des Programms.
2. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler pro Gruppe liegt bei den Werkstatttagen unter den in der Richtlinie geforderten Mindestanforderungen.
3. Der Ablauf und die didaktisch-methodische Gestaltung der Werkstatttage sind inhaltlich schlüssig beschrieben und werden schriftlich dokumentiert, z.B. in einem Handbuch oder einer Handreichung. Es werden Aufgaben für verschiedene Leistungsniveaus dargestellt.
H. <u>QUALIFIKATION DES PERSONALS</u>⁵
1. Der Träger setzt Personal ein, das angepasst an die Zielgruppe, über die erforderliche fachliche und pädagogische Befähigung verfügt und diese laufend weiterentwickelt. Das Personal wird systematisch eingearbeitet und kontinuierlich geschult.
2. Der Träger zeichnet sich durch Personal aus, das über einschlägige Zusatzqualifikationen im Hinblick auf die beschriebene Zielgruppe verfügt (z.B. zu interkulturellen Kompetenzen, Mediation, Inklusion, Gender etc.).

⁵ Das Kriterium „Qualifikation des Personals“ bezieht sich an dieser Stelle schwerpunktmäßig auf die Ausbilderinnen und Ausbilder, die während der Werkstatttage zum Einsatz kommen.