

Individuelle Förderpläne

für den Übergang von der Schule in den Beruf



Individuelle Förderpläne

für den Übergang von der Schule in den Beruf

**Europäische Agentur für Entwicklungen
in der sonderpädagogischen Förderung**



Dieser Bericht und die beigelegte interaktive CD wurden von der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung produziert und veröffentlicht. Die Wiedergabe in Auszügen ist mit eindeutiger Quellenangabe gestattet. Der Bericht steht auf der Website der Agentur (www.european-agency.org) in bearbeitbaren elektronischen Formaten zur Verfügung, um einen besseren Informationszugang zu ermöglichen. Dort sind umfassende Informationen zur Situation in den einzelnen Ländern und die Kontaktadressen sämtlicher an diesem Projekt beteiligten Expertinnen und Experten und nationalen Vertreterinnen und Vertreter zu finden.

Der Bericht wurde von der Europäischen Agentur anhand der Beiträge der nominierten nationalen Expertinnen und Experten auf dem Gebiet des Übergangs von Jugendlichen von der Schule ins Berufsleben ausgearbeitet. Unser allerherzlichster Dank geht an Teresa Aidukienė, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfssdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdóttir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Ludo Vlamincx für ihre Beiträge und an Viktorija Proskurovska für ihre Unterstützung.

Herausgeber: Victoria Soriano, Europäische Agentur für Entwicklungen in der Sonderpädagogischen Förderung

Übersetzung: Lilo Schweizer, Übersetzungsdienst Schweizer & Sperling, schweizer-sperling@t-online.de

Titelbild von Paulius Adomėnas, 17 Jahre alt, aus dem Kreativitätszentrum für Kinder und Jugendliche „Dailės kalba“, Vilnius-Gerosios-Vilties-Sekundarschule, Litauen

ISBN:(Elektronisch) 87-91500-96-6 ISBN:(Print) 87-91500-95-8
EAN:(Elektronisch) 9788791500961 EAN:(Print) 9788971500954

2006

Die Produktion dieses Berichts wurde unterstützt von der für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Mehrsprachigkeit zuständigen Generaldirektion der Europäischen Kommission:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

European Agency for Development in Special Needs Education

Sekretariat:

Teglgaardsparken 102
DK-5500 Middelfart Dänemark
Tel.: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Dienststelle in Brüssel

3, Avenue Palmerston
B-1000 Brüssel Belgien
Tel.: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



INHALT

EINLEITUNG	4
TEIL 1: ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF	
ZUSAMMENFASSUNG	7
TEIL 2: INDIVIDUELLE PLANUNG DES ÜBERGANGS VON DER SCHULE IN DEN BERUF	21
Abschnitt 1: Individueller Förderplan für den Übergang Schule-Beruf (ITP) – Begründung	21
1.1. Aussagen der Jugendlichen, Familien und Arbeitgeber	21
1.2. Definition des ITP	25
1.3. Unterschiede zwischen dem individuellen Förderplan für den Übergang ins Berufsleben und dem individuellen schulischen Förderplan	26
Abschnitt 2: Umsetzung in die Praxis	29
2.1. Leitprinzipien	29
2.2. Merkmale eines individuellen Förderplans für den Übergang ins Berufsleben: Inhalt und Validierung	33
2.3. Empfehlungen für die Praxis	35
2.4. Abschließende Empfehlungen	44
LITERATUR	45



EINLEITUNG

Der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben ist für alle Jugendlichen und in noch stärkerem Maße für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf ein wichtiges Thema.

Der **erste Teil** dieses Dokuments enthält eine Zusammenfassung der Untersuchung zum Thema *Übergang von der Schule ins Berufsleben*, die die Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung (die Europäische Agentur) im Jahr 2002 erstellt hat. Mit dieser Veröffentlichung sollte zum einen über die Probleme, mit denen Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang von der Schule ins Berufsleben konfrontiert sind, und zum anderen über die wichtigsten Faktoren, durch die dieser Übergang erleichtert werden kann, reflektiert werden. Der vollständige Bericht ist auf der Website der Europäischen Agentur zu finden: <http://www.european-agency.org/transit/>. Im Bericht wurden verschiedene Faktoren aufgeführt, die den Übergangsprozess entweder erleichtern oder behindern. Als ein Schlüsselaspekt wurde die Entwicklung eines individuellen Förderplans für den Übergang von der Schule in den Beruf (ITP)¹ herausgehoben. Der erste Teil des vorliegenden Dokuments bietet Informationen und Überlegungen, die zu einem besseren Verständnis des ITP und seiner Rolle bei der Erleichterung des Übergangs von der Schule ins Berufsleben beitragen sollen.

Im **zweiten Teil** des Textes geht es vor allem um die Begründung für die Entwicklung eines ITP und um entsprechende Leitlinien für die Praxis. Expertinnen und Experten aus 19 Ländern haben anhand der Ergebnisse der Untersuchung von 2002 darüber diskutiert und sich um eine Einigung in der Frage bemüht, warum und wie ein ITP – oder ähnliches Dokument – entwickelt werden soll, um den Übergang von der Schule in Beschäftigung und Beruf für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu erleichtern. Der Begriff „Beschäftigung“ wird im vorliegenden Dokument im weitesten Sinne

¹ ITP (individual transition plan(s)) steht im deutschen Sprachgebrauch für individuelle Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf – Übergangspläne.



verwendet und bedeutet entweder offene Beschäftigung² oder jegliche Art von unterstützter Beschäftigung³.

Die beteiligten Expertinnen und Experten legten den Schwerpunkt insbesondere auf die Materialien, die die Fachkräfte bei ihrer kooperativen Arbeit mit den Jugendlichen und ihren Familien verwenden.

Vier **Arbeitstreffen** wurden organisiert. Die ersten drei Treffen dienten der konzeptionellen Klärung. Es wurde ein „praktisches Orientierungsinstrument“ erarbeitet, das im Wesentlichen von den Fachkräften benutzt werden soll. Die Diskussionen konzentrierten sich auf:

- Definitionen: Abgrenzung eines ITP gegenüber einem IEP (individueller Bildungsplan);
- Ziele bei der Entwicklung eines ITP und den
- Inhalt und die Umsetzung eines ITP.

Zum letzten Treffen wurden Fachkräfte aus den Bereichen Bildung und Beschäftigung sowie Familien eingeladen, um ein persönliches Meinungsbild zu den und kritische Anmerkungen über die bisherigen Ergebnisse zu erhalten. Ein Vorschlag sah vor, den Bericht durch ein Orientierungsinstrument zu ergänzen. Dies, sollte sich an in diesem Bereich noch nicht erfahrende Fachkräfte, Jugendliche und deren Familien richten. Mit diesem Instrument soll auf praktische und einfache Art gezeigt werden, dass ein ITP für die Endnutzer notwendig, interessant und hilfreich ist. Die beigefügte interaktive CD ist aus einer engen Zusammenarbeit zwischen Expertinnen und Experten, Fachkräften und Jugendlichen hervorgegangen.

² Eine Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt ist ein Arbeitsplatz, der jedem potenziellen Beschäftigten (mit oder ohne besonderen Bedürfnissen) offen steht, der die erforderlichen, vom Arbeitgeber spezifizierten Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen besitzt, und für den die üblichen Voraussetzungen, Bedingungen und Verpflichtungen gelten.

³ „Programme zur unterstützten Beschäftigung sollen Personen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung mit erheblichen Hindernissen konfrontiert sind, dabei unterstützen, eine Stelle zu bekommen, in ihrem gewählten Beruf zu arbeiten und gegebenenfalls in eine offene Beschäftigung überzuwechseln, sobald sie weniger Unterstützung benötigen“ (UK Association for Supported Employment 1999).



Abschnitt 2.1 stellt die Hintergründe der Entwicklung eines ITP vor: Worum geht es bei diesem Arbeitsdokument, warum wird es erstellt und wer erstellt es? Es wird auch auf den Unterschied zu einem anderen wichtigen Dokument, dem individuellen Förderplan im schulischen Bereich (IEP), eingegangen.

Abschnitt 2.2 behandelt den Inhalt eines ITP, sowie die Schritte, die zu seiner wirksamen und nachhaltigen Umsetzung unternommen werden müssen.

Das vorliegende Dokument richtet sich vor allem an Fachkräfte, die auf diesem Gebiet tätig sind. Es hätte nie entstehen können ohne das Fachwissen, die Kompetenz und das Engagement aller beteiligten Personen. Daher danken wir allen Beteiligten ganz herzlich für ihre Beiträge.

Spezifische Informationen zur Situation in einzelnen Ländern und/oder speziellen Themen im Zusammenhang mit dem Übergangsprozess können bei Interesse in der Online-Datenbank zum Übergang auf der Website der Agentur abgerufen werden:
<http://www.european-agency.org/transit/>



TEIL 1: ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

ZUSAMMENFASSUNG

Ende 1999 führte die Europäische Agentur eine erste Bestandsaufnahme und Analyse der vorhandenen Daten und Informationen auf europäischer und internationaler Ebene zu Ausbildungs- und Beschäftigungsproblemen junger Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf durch. Diese Bestandsaufnahme schaffte die Basis und den Rahmen für eine Analyse der nationalen Daten, die von den Expertinnen und Experten der 16 beteiligten Länder zum Thema Übergang ins Berufsleben geliefert wurden: Informationen zu den bestehenden politischen Ansätzen, zu Übergangsprozessen und den dabei auftretenden Problemen sowie deren Ergebnisse. Hierbei wurden insbesondere folgende Bereiche abgedeckt:

- Zugang zu Bildungsangeboten für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf nach Ende der Schulpflicht
- Angebot von vorhandenen Übergangsprogrammen
- Beschäftigungslage und Arbeitslosigkeit von Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf
- vorhandene Rechtsvorschriften und politische Maßnahmen in Bezug auf den Übergang ins Berufsleben sowie beschäftigungsfördernde Maßnahmen
- kritische und positive Elemente der nationalen Situation

Diese Untersuchung sollte vor allem einen Überblick über potenziell effektive Strategien und Verfahren geben. Ausserdem wurde eine allgemeine Analyse der einschlägigen Merkmale, häufig genannter Hindernisse und wichtiger Faktoren im Übergangsprozess angestrebt. Schließlich wurden Empfehlungen an politische Entscheidungsträger und Fachkräfte aus der Praxis formuliert, um den Prozess des Übergangs zu erleichtern

Der **Begriff des Übergangs** von der Schule ins Berufsleben erscheint in verschiedenen internationalen Dokumenten mit jeweils leicht unterschiedlicher Definition.

Im Aktionsrahmen zur «Erklärung von Salamanca» (UNESCO 1994) heißt es:



(...) Jungen Menschen mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen sollte beim Übergang vom Schul- ins Berufsleben geholfen werden. Schulen sollten sie darin unterstützen, wirtschaftlich aktiv zu werden und ihnen zu den Fertigkeiten verhelfen, die im Alltagsleben benötigt werden. Sie sollten ein Training in jenen Fertigkeiten anbieten, die den sozialen und kommunikativen Anforderungen und Erwartungen des Erwachsenenlebens entsprechen (...) (Seite 34).

In anderen Dokumenten – z.B. HELIOS II (1996b) – wird der Übergang beschrieben als:

(...) ein laufender Anpassungsprozess, der viele verschiedene Variablen oder Faktoren umfasst. Es handelt sich um einen lebenslangen Prozess, bei dem es einige kritische Momente gibt, z. B. den Eintritt in den Kindergarten, das Ende der Schulpflicht oder das Ende der Bildungsphase (...) (Seite 4).

Das internationale Arbeitsamt (International Labour Office 1998) definiert den Übergang als:

(...) einen Prozess der sozialen Orientierung, der eine Änderung von Status und Rolle bewirkt (z. B. vom Schüler zum Auszubildenden, vom Auszubildenden zum Arbeitnehmer, von der Abhängigkeit zur Unabhängigkeit) und für die gesellschaftliche Integration von entscheidender Bedeutung ist. (...) Der Übergang erfordert Veränderungen in Beziehungen, Abläufen und dem Selbstverständnis. Um einen reibungsloseren Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu gewährleisten, müssen junge Menschen mit Behinderungen Zielsetzungen entwickeln und entscheiden, welche Rolle sie in der Gesellschaft spielen möchten (...) (S. 5 und 6).

Die OECD (2000) vertritt die Auffassung, der Übergang ins Arbeitsleben sei nur einer der Übergänge, die Jugendliche auf dem Weg ins Erwachsenenleben durchlaufen und bewältigen müssen. Im Kontext des lebenslangen Lernens wird der Übergang von der Schule – unabhängig davon, ob es sich um die Sekundarstufe II oder die tertiäre Bildungsstufe handelt – lediglich als der erste von vielen Übergängen zwischen Lernen und Arbeit gesehen, die Jugendliche in ihrem Leben vollziehen müssen.

In der Arbeitskräfteerhebung (EG 2000) wird ausgeführt, dass der Übergang von der Schule ins Berufsleben kein linearer Prozess sei



und auf das Ende der Schulbildung nicht notwendigerweise ein unmittelbarer Eintritt ins Berufsleben folge. Der Übergang vollziehe sich schrittweise, und Jugendliche und junge Erwachsene durchliefen verschiedene Bildungs- und Arbeitsphasen im Wechsel.

Im Rahmen der einschlägigen Arbeiten der Europäischen Agentur zeigte sich, dass der Übergang ins Berufsleben Teil eines langen und komplexen Prozesses ist, der alle Aspekte und Bereiche im Leben eines Menschen umfasst und auf möglichst angemessene Weise gesteuert werden muss. Die Ziele eines erfolgreichen Übergangsprozesses sind letztendlich „ein gutes Leben für alle“ sowie „eine gute Arbeit für alle“. Die vorhandenen Bildungsangebote bzw. die Organisation von Schulen oder anderen Bildungsstätten sollten dem Erfolg eines solchen Prozesses nicht im Wege stehen. Der Übergang von der Schule ins Berufsleben sollte mit kontinuierlicher und aktiver Beteiligung der jungen Menschen und unter Einbezug ihrer Familien erfolgen. Die beteiligten Dienste sollten überdies koordiniert und schliesslich eine enge Zusammenarbeit mit dem Beschäftigungssektor gesucht werden (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung 2002).

Die **wichtigsten Fragestellungen und Problembereiche**, die durch die Bestandsaufnahme der Literatur zum Thema *Übergang von der Schule in den Beruf* ermittelt wurden, lassen sich den folgenden acht Themenbereichen zuordnen.

Daten

Der Datenbestand auf diesem Gebiet ist sehr begrenzt, so dass Vergleiche zwischen Ländern schwierig sind. Trotz der unterschiedlichen Art und Weise, in der in den verschiedenen Ländern Personen mit Behinderungen oder sonderpädagogischem Förderbedarf definiert werden, können wir sagen, dass etwa 3 bis 20 % der jungen Menschen unter 20 Jahren als Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf betrachtet werden (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung 1999; Eurybase 1999).

Abschlussquoten

Im Jahr 1995 lag der Prozentsatz der jungen Erwachsenen in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen, die keinen Abschluss der Sekundarstufe II erreicht hatten, bei etwa 30 % (Eurostat 1998).



Dieser Prozentsatz liegt bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit sonderpädagogischem Förderbedarf sogar noch höher. Es gibt zwar keine genauen Informationen darüber, wie viele Jugendliche unmittelbar nach Absolvierung der Schulpflicht das Bildungssystem verlassen, es lässt sich jedoch feststellen, dass offenbar viele keinen nachobligatorischen Abschluss erreichen. Bei den Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf lassen die Daten – wenn auch ungenau – immerhin erkennen, dass eine relativ große Zahl dieser Jugendlichen nach dem Ende der Schulpflicht ihre Bildung fortsetzen. Ein hoher Prozentsatz von ihnen schließt jedoch ihre Bildung auf Sekundarstufe II nie ab (OECD 1997). In einigen Ländern wurde gar festgestellt, dass knapp 80 % der behinderten Erwachsenen entweder nicht über die Grundschule hinausgekommen sind oder als funktionale Analphabeten betrachtet werden können (HELIOS II 1996a).

Zugang zu Bildung und Ausbildung

Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf haben theoretisch dieselben Bildungsmöglichkeiten wie andere Jugendliche. In der Praxis werden ihnen aber einerseits vor allem Programme angeboten, die zum Bezug von Sozialhilfe bzw. einer Rente führen. Oder es werden ihnen andererseits hauptsächlich berufsbildende Angebote mit tiefen Qualifikationsansprüchen eröffnet, die zu niedrig bezahlter Arbeit führen (OECD 1997). Die Möglichkeiten, die ihnen angeboten werden, sind für sie nicht unbedingt ansprechend, die Bildungsgänge entsprechen nicht immer ihren Interessen und Bedürfnissen. Dadurch sind sie auf dem offenen Arbeitsmarkt im Nachteil (IAA 1998). Eine für diese Schülerinnen und Schüler interessantere und angemessenere Gestaltung der Bildungsgänge könnte die Lösung für verschiedene Probleme darstellen, auch für die Probleme der Übergangsphase (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung 1999).

Berufliche Vorbereitung

Die Berufsbildung entspricht vielfach nicht den realen Arbeitsplatzanforderungen. Sie findet oft in getrennten Einrichtungen statt und ist meist nicht auf komplexe Tätigkeiten ausgerichtet. Personen mit Behinderungen erhalten somit keine arbeitsmarktauglichen Qualifikationen. Einschlägige Beschäftigungsmaßnahmen müssen besser auf den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarkts zugeschnitten werden (IAA 1998).

Arbeitslosenquoten

Die Arbeitslosenquote der Personen mit Behinderungen ist zwei- bis dreimal so hoch wie die der so genannten „Nichtbehinderten“ (IAA 1998). Die nationalen Daten umfassen nur Personen, die als arbeitslos gemeldet sind. Ein großer Prozentsatz der Personen mit besonderen Bedürfnissen ist jedoch nicht als arbeitslos gemeldet. Sie hatten gar nicht erst die Chance, eine erste Arbeitsstelle anzutreten (HELIOS II 1996a). Arbeitslosenunterstützung für Personen mit Behinderungen ist an die dritte Stelle der Ausgaben für die soziale Sicherheit, nach den Rentenausgaben und den Gesundheitsausgaben gerückt (EG 1998). Beschäftigungswachstum kann nicht durch eine defensive Strategie bzw. passive Maßnahmen erreicht werden, sondern erfordert einen offensiven, aktiven Ansatz, durch den eine Nachfragesteigerung gefördert wird. Das erfordert Investitionen in arbeitsplatzbezogene Hilfsmittel, in Humanressourcen, Wissen und Fertigkeiten. Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen sollten bei der Planung ihrer Zukunft eine aktive Rolle spielen können (EG 1998).

Erwartungen und Einstellungen

In dieser Frage decken sich die Informationen verschiedenster Dokumente: Die Fähigkeiten Behinderter werden von Lehrkräften, Eltern und der breiten Öffentlichkeit im Allgemeinen unterschätzt. Die Zusammenarbeit all dieser Gruppen auf allen Bildungsstufen ist sehr wichtig, um eine realistische Sicht der Fähigkeiten eines Jugendlichen auch während des Übergangs ins Arbeitsleben zu entwickeln (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung 1999).

Zugang zum Arbeitsplatz

Es gibt immer noch Probleme bezüglich baulicher Barrieren, die den Zugang zu Arbeitsplätzen verhindern, aber auch bezüglich



menschlicher und technischer Hilfen. Information und Unterstützung für die Arbeitgeber sind ebenfalls ein in vielen Dokumenten angesprochenes Schlüsselproblem.

Umsetzung bestehender Rechtsvorschriften

In manchen Ländern fehlt ein rechtlicher Rahmen für den Übergang ins Berufsleben, in anderen bestehen zum Teil unflexible Systeme. Rechtliche Vorgaben zu Beschäftigungsquoten als Maßnahme zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen werden oft nicht angewandt oder durchgesetzt. Die meisten Länder haben eine Kombination von Maßnahmen eingeführt, die in unterschiedlichem Maße als effektiv wahrgenommen werden. Es gibt keine Beispiele, in denen mit Quotensystemen die gesetzten Ziele erreicht wurden. Die Befürworter solcher Systeme weisen aber darauf hin, dass die Mittel, die durch Abgaben oder Ausgleichszahlungen eingehen, die Finanzierung anderer beschäftigungsfördernder Maßnahmen ermöglichen. Auch Anti-Diskriminierungsvorschriften verursachen Probleme. Zuweilen entsteht der Eindruck, dass solche Vorschriften eher dazu dienen, Zeichen zu setzen, als den einzelnen Personen effektiv zu helfen (ECOTEC 2000).

In der Untersuchung der Europäischen Agentur von 2002 wurden drei Bereiche hervorgehoben:

1. **Hauptprobleme**, mit denen Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, ihre Familien und die beteiligten Fachkräfte beim Übergang von der Schule ins Berufsleben konfrontiert sind.

Hierzu wurde die vorhandene Literatur auf europäischer und internationaler Ebene analysiert. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass sowohl Vertreter des Beschäftigungssektors als auch Bildungsfachleute ähnliche, miteinander verknüpfte Probleme feststellen. Fachleute aus beiden Bereichen griffen im Wesentlichen die folgenden Fragen heraus:

- Wie kann dafür gesorgt werden, dass die große Zahl jugendlicher Bildungsabbrecherinnen und -abbrecher und Arbeitslosen abnimmt, bzw. dass Bildungsabbruch und Arbeitslosigkeit bei Jugendlichen verhütet wird?
- Wie kann der Zugang zu qualifizierter allgemeiner und beruflicher Bildung verbessert werden?



- Wie können die richtigen Qualifikationen vermittelt werden, die den Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen und es ihnen ermöglichen, angemessen gerüstet in das Erwachsenen- und Berufsleben einzutreten?
- Wie können bessere Kontakte und ein besseres Verständnis zwischen dem Bildungsbereich und dem Beschäftigungsbereich gefördert werden?

2. Schlüsselmerkmale von Lösungen zu einer optimaleren Gestaltung des Überganges von der Schule ins Berufsleben, welche die identifizierten Problembereiche und noch offene Fragen berücksichtigen. Diese wurden durch Diskussionen und die Analyse von Dokumenten untersucht, die Fachkräfte aus 16 Ländern beigetragen haben. Für den Begriff des Übergangs ließen sich sechs Schlüsselmerkmale herausarbeiten:

- Der Übergang ist ein Prozess, der durch den Erlass und die Umsetzung von Rechtsvorschriften und politische Maßnahmen unterstützt werden muss.
- Beim Übergang von der Schule in den Beruf müssen die Jugendlichen aktiv beteiligt werden und ihre persönlichen Entscheidungen müssen ernst genommen werden. Die Jugendlichen, ihre Familien und die beteiligten Fachkräfte müssen zusammen arbeiten, um einen individuellen Plan für den Übergang zu entwickeln.
- Im Rahmen des Übergangs muss ein individueller Bildungsplan entwickelt werden, dessen Schwerpunkt auf den Fortschritten der einzelnen Jugendlichen und allfälligen Veränderungen liegt, die an ihrer schulischen Situation vorgenommen werden sollten.
- Der Prozess des Übergangs sollte unter Einbeziehung und Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien stattfinden.
- Der Übergang von der Schule ins Berufsleben erfordert eine enge Kooperation zwischen Schulen und Arbeitsmarkt, damit die Jugendlichen reale Arbeitsbedingungen kennen lernen können.
- Der Übergang ist Teil eines langen und komplexen Prozesses, in dem Jugendliche auf den Eintritt ins Erwachsenen- und Berufsleben vorbereitet und dabei unterstützt werden.



3. Wichtige Rahmenbedingungen, die den Ablauf des Übergangsprozesses in der Praxis entweder erleichtern oder behindern. Anhand von exemplarischen Übergangssituationen wurden Rahmenbedingungen ermittelt, welche die oben genannten Erkenntnisse eingehender beschreiben. Die Situationsanalyse zeigte jedoch die Komplexität der sich gegenseitig beeinflussenden Faktoren. Es mussten immer mehrere Aspekte berücksichtigt werden, um fördernde oder hinderliche Bedingungen für den Übergang von der Schule ins Berufsleben identifizieren und dokumentieren zu können.

Aus der Untersuchung der drei genannten Bereiche wurden einige **Empfehlungen** für einen zukünftigen Prozess des Übergangs gewonnen. Diese im Folgenden aufgeführten Empfehlungen richten sich an politische Entscheidungsträgerinnen und -träger und an Praktikerinnen und Praktiker. Ziel ist die Vermittlung von Orientierungen, welche die Entwicklung und den Ablauf des Übergangsprozesses verbessern helfen können.

Der Übergang ist ein Prozess der durch das Vorhandensein und natürlich die Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Maßnahmen unterstützt werden muss.

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- die Koordination der politischen Maßnahmen zwischen den verschiedenen Diensten fördern bzw. verbessern und verhindern, dass neue Rechtsvorschriften mit bestehenden kollidieren oder sich mit ihnen überschneiden;
- dafür sorgen, dass geltende Rechtsvorschriften durch konkrete Maßnahmen auch effektiv umgesetzt werden, um Unterschiede und/oder Diskriminierungen als Ergebnis ungleich verteilter personeller oder technischer Ressourcen zu vermeiden;
- systematisch Rückmeldung einholen und dabei die Meinung von ehrenamtlichen Organisationen, die mit und für Behinderte arbeiten, berücksichtigen und respektieren;
- aktive Maßnahmen ausarbeiten und deren Umsetzung fördern, um die Beschäftigung und die persönliche Autonomie von Jugendlichen mit Behinderungen zu stärken;



- dafür sorgen, dass alle „Erleichterungsmaßnahmen“ für Menschen mit Behinderung gezielter überwacht und evaluiert werden – beispielsweise die Anwendung von Quoten oder Steuererleichterungen usw. – und ein effektives Funktionieren der Dienste auf zentraler, regionaler und lokaler Ebene sicherstellen;
- dafür sorgen, dass die Arbeitgeber über einschlägige Rechtsvorschriften oder politische Maßnahmen umfassend informiert werden;
- dafür sorgen, dass lokale Netzwerke unter Beteiligung aller Partner eingerichtet werden, um die nationale Politik umzusetzen.

Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- die erforderlichen Informationen, Strategien und Kompetenzen vermittelt bekommen, um die bestehenden Rechtsvorschriften umsetzen und geeignete Methoden für ihre Umsetzung einsetzen zu können;
- regelmäßig innovative Projekte auf lokaler Ebene evaluieren und ihre Ergebnisse verbreiten, um einen „Erleichterungseffekt“ zu erzielen;
- lokale Netzwerke mit allen Partnern (Arbeitswelt, sozialer Bereich, Bildungsbereich und Familien) einrichten, um die nationale Politik zu diskutieren und Maßnahmen zu planen und umzusetzen;
- über geeignete Methoden verfügen, um die Verwaltung über den erforderlichen Einsatz neuer Methoden zu informieren.

Beim Übergang von der Schule in den Beruf müssen die Jugendlichen aktiv beteiligt werden und ihre persönlichen Entscheidungen müssen ernst genommen werden

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- die erforderlichen Ressourcen (zeitlich und finanziell) für die Schulen einplanen, damit sie diese Arbeit mit den Jugendlichen und ihren Familien durchführen können;
- sicherstellen, dass diese Ressourcen effektiv verwendet werden, um zu gewährleisten, dass diese kooperative Aufgabe wahrgenommen wird.



Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- genug Zeit mit den Jugendlichen und ihren Familien zur Verfügung haben und diese für ein besseres Verständnis, ihrer Wünsche und Bedürfnisse nutzen;
- so früh wie möglich einen schriftlichen Übergangsplan ausarbeiten, der den Jugendlichen, ihren Familien und den Fachkräften, die in den kommenden Phasen innerhalb und außerhalb der Schule beteiligt sind, zugänglich ist;
- in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen den Übergangsplan bei Bedarf ändern und anpassen;
- die Jugendlichen so weit wie möglich ermutigen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu entdecken;
- die Jugendlichen und ihre Familien mit allen notwendigen Informationen versorgen oder sie an die zuständigen Dienste verweisen;
- sicherstellen, dass der individuelle Bildungsplan und der individuelle Übergangsplan in einem für Jugendliche (beispielsweise mit begrenzten Lesefähigkeiten) verständlichen Format verfasst wird.

Im Rahmen des Übergangs muss ein individueller Bildungsplan entwickelt werden. Er legt den Schwerpunkt auf die Fortschritte der Jugendlichen und die eventuell erforderlichen Veränderungen ihrer schulischen Situation.

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- gewährleisten, dass den Schulen zur Ausarbeitung individueller Bildungspläne und entsprechender Professionalisierungsmaßnahmen die erforderlichen Ressourcen zur Verfügung stehen;
- dafür sorgen, dass in den individuellen Bildungsplan ein Übergangsplan aufgenommen wird;
- Qualitätsstandards festlegen, die für die Erstellung von individuellen Bildungsplänen gelten;
- dafür sorgen, dass die von den Jugendlichen erworbenen Qualifikationen in den Bescheinigungen angegeben werden, und dass diskriminierende Situationen vermieden werden.



Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- dafür sorgen, dass die bzw. der Jugendliche bei der Ausarbeitung eines individuellen Bildungsplans und eines individuellen Übergangsplans im Mittelpunkt steht;
- die erforderliche Hilfe erhalten, um im Team einen individuellen Bildungsplan auszuarbeiten;
- dafür sorgen, dass der individuelle Bildungsplan regelmäßig durch die bzw. den Jugendlichen, ihre/seine Familie sowie die innerhalb und außerhalb der Schule beteiligten Fachkräfte evaluiert wird, und die Ergebnisse schriftlich festgehalten werden;
- von Anfang an ein „Portfolio“ oder ein ähnliches Instrument verwenden, um den individuellen Bildungsplan und Aufzeichnungen über alle daran vorgenommenen Änderungen aufzubewahren;
- das Portfolio sollte eine Bewertung der Einstellungen, des Wissens, der Erfahrung und der Schlüsselfertigkeiten der bzw. des Jugendlichen enthalten (d.h. schulische Leistungen, praktische Tätigkeiten, tägliches Leben, Freizeit, Selbstbestimmung und Kommunikation).

Der Übergang sollte unter unmittelbarer Einbeziehung und Zusammenarbeit aller beteiligten Parteien stattfinden.

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- dafür sorgen, dass praktische Maßnahmen für die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Diensten ergriffen und ihre Ergebnisse weiterverfolgt werden;
- die Aufgabenverteilung innerhalb der einschlägigen Dienste und zwischen ihnen klar festlegen, um eine effektive Zusammenarbeit sicherzustellen;
- dafür sorgen, dass die Koordination und die Aufgabenverteilung evaluiert werden, damit die erforderlichen Veränderungen vorgenommen werden können;
- dafür sorgen, dass alle Dienste ihren Verpflichtungen nachkommen und an der Koordinierung der Aufgaben mitwirken;
- die Arbeitgeber und Gewerkschaften durch spezifische Maßnahmen für eine direkte Mitarbeit motivieren;

- 
-
- die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen allen beteiligten Stellen auf nationaler Ebene fördern.

Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- ein effizientes Netz zur Unterstützung und Information anderer Praktikerinnen und Praktiker unterhalten;
- für die Koordinierung von Aufgaben, die andere Dienste bei ihnen einholen, offizielle Anerkennung (in Form eines Budgets oder zumindest eines Zeitkontingents) erwirken;
- Weiterbildung erhalten, um die Koordinationsaufgaben besser definieren zu können und um zu lernen, wie man gemeinsam Verantwortung trägt.

Der Übergangsprozess erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen Schule und Arbeitsmarkt

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- sicherstellen, dass alle Jugendlichen reale Arbeitsbedingungen kennen lernen können;
- allen Jugendlichen unter Berücksichtigung ihrer verschiedenen jeweiligen Bedürfnisse den Zugang zu einem Praktikum gewährleisten;
- flexible Ausbildungsmaßnahmen organisieren, beispielsweise die Einführung von Vorbereitungsphasen vor dem Eintritt in eine betriebliche Ausbildung;
- formelle und informelle Anreize für Unternehmen schaffen (z. B. Steuererleichterungen, gesellschaftliche Anerkennung usw.), um sie dazu zu ermutigen, Praktikumsplätze für Jugendliche in ihrem Unternehmen anzubieten;
- den gegenseitigen Vorteil belegen und klar aufzeigen, dass bereits gelungene Beispiele existieren und die Bewältigung des Übergangs durchaus möglich ist;
- Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern über Informationskampagnen und Netzwerke von Arbeitgebern und Gewerkschaften in derartige Initiativen einbeziehen;
- die Notwendigkeit einer formellen Zusammenarbeit zwischen Bildungssystem und Beschäftigungsdiensten anerkennen;
- die erforderlichen Ressourcen für die berufsbegleitende ständige Weiterbildung der Lehrkräfte zur Verfügung stellen.



Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- den Möglichkeiten des Arbeitsmarkts aufgeschlossen gegenüber stehen und besser über sie informiert sein;
- Zeit aufbringen, um Unternehmen zu besuchen, Treffen mit ihnen und mit anderen Beschäftigungsdiensten zu organisieren, die Mittel für betriebliche Ausbildungsphasen für Lehrkräfte zur Verfügung stellen, damit sie den Bezug zur alltäglichen Praxis nicht verlieren;
- die in der Schule verfügbaren Kompetenzen zur Herstellung von Kontakten und Vereinbarungen mit Unternehmen erwerben;
- Fachkräfte aus dem Beschäftigungssektor in Bildungseinrichtungen zu Gesprächen mit Jugendlichen sowie mit Lehrkräften einladen;
- dafür sorgen, dass die Jugendlichen nach ihrem Schulabgang weiter begleitet werden.

Der Übergang ins Berufsleben ist Teil eines langen und komplizierten Prozesses.

Auf der politischen Ebene sollten die Entscheidungsträgerinnen und -träger:

- alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um einen gelungenen Übergang sicherzustellen und die Hindernisse oder Schwierigkeiten in diesem Bereich ermitteln und überwinden zu können;
- rigide Verfahren im Bildungswesen (z. B. bezüglich der Bewertung) vermeiden;
- die Zusammenarbeit zwischen den Diensten und innerhalb der Dienste erleichtern und den Praktikerinnen und Praktikern Ressourcen für Kooperations- und Koordinationsaufgaben zur Verfügung stellen;
- dafür sorgen, dass Übergangspläne frühzeitig und nicht erst am Ende der Pflichtschulzeit aufgestellt werden;
- anerkennen, dass eine bestimmte Fachkraft als „Anwalt“ oder Bezugsperson fungieren und die Jugendliche bzw. den Jugendlichen im Übergangsprozess unterstützen muss.

Auf der praktischen Ebene sollten die beteiligten Fachkräfte:

- effiziente Mittel einsetzen, um diesen Prozess zu erleichtern (z. B. geeignete Beratung, flexible Unterstützung,



reibungslose Koordinierung usw.). Die für diese Aufgaben aufgewendete Zeit muss offiziell angesetzt und anerkannt werden.

Die an diesem Projekt beteiligten Fachkräfte⁴ kamen zu dem Schluss, dass die Umsetzung dieser Empfehlungen zweifellos dazu beitragen dürfte, den Übergangsprozess besser zu gestalten und die Probleme der Jugendlichen, die nach dem Schulabgang eine Beschäftigung finden müssen, sicherlich verringern würde.

⁴ Expertinnen und Experten der beteiligten Länder, politische Entscheidungsträgerinnen und -träger, Arbeitgebende und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter



TEIL 2: INDIVIDUELLE PLANUNG DES ÜBERGANGS VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Abschnitt 1: Individueller Förderplan für den Übergang Schule-Beruf (ITP) – Begründung

Dieser Teil ist eine Fortsetzung der im letzten Kapitel zusammengefassten Analyse. Die an dem Projekt beteiligten Fachleute sollten dazu Angaben liefern, welchen Nutzen ein ITP hat und warum er benötigt wird. Die Bedürfnisse, Wünsche und Erwartungen aller Partner wurden umfassend berücksichtigt und sind in die Ergebnisse und Vorschläge in diesem Text eingeflossen. Jugendliche und Fachkräfte wurden aufgefordert, Feedback zu geben und die Bedeutung dieses Instruments in Zeichnungen darzustellen. Einige dieser Zeichnungen werden in diesem Text verwendet, die meisten befinden sich jedoch auf der beigegeführten interaktiven CD.

1.1. Aussagen der Jugendlichen, Familien und Arbeitgeber

Jugendliche: Im November 2003 fand im Europäischen Parlament in Brüssel ein Hearing mit etwa 80 Jugendlichen im Alter von 14 bis 20 Jahren aus 22 Ländern mit verschiedenen Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen. Sie brachten – offen und entschieden – ihre Anliegen, Wünsche und Hoffnungen in Bezug auf Bildung, Ausbildung und Beschäftigung zum Ausdruck. Auf bestmögliche Art und Weise stellten sie dar, was bisher erreicht wurde und was noch zu tun ist. Hier einige ihrer Kommentare im Wortlaut:

„Jeder möchte einen guten Beruf und wünscht sich eine Arbeit, die große Befriedigung bringt.“

„Wir möchten einen Beruf erlernen, eine Arbeitsstelle finden, eine Familie und ein Haus haben, aktive Mitglieder der Gesellschaft sein und glücklich sein, wie jeder andere auch.“

„Wir müssen die Möglichkeit haben, unsere Ausbildung nach den eigenen Interessen und Motivationen zu wählen, wie jeder andere auch. Wir möchten an der Gesellschaft teilhaben wie jeder andere und nicht von Arbeitgebern wegen einer Behinderung diskriminiert werden.“



„Manche von uns träumen von einem Job in der Privatwirtschaft. Für viele von uns scheint dieses Ziel aber wegen unserer Behinderung und der gesellschaftlichen Bedingungen unerreichbar. Oft ist eine Beschäftigung nur an einem geschützten Arbeitsplatz möglich. Außerdem werden die Abschlüsse von sonderpädagogischen Einrichtungen in der Privatwirtschaft oft weniger akzeptiert.“

„In unserer [sonderpädagogischen] Ausbildung stellen wir fest, dass das Niveau zu niedrig ist, um uns auf weiterführende Bildungsgänge vorzubereiten. Wir bedauern, dass es bei den Wahlfächern so wenig Auswahl gibt.“

„Wir haben den Eindruck, dass der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen noch nicht offen ist; hoffen wir, dass das in Zukunft anders wird.“

„Für behinderte Menschen in aller Welt ist es sehr wichtig, so zu sein und zu leben wie die meisten ‚normalen‘ Menschen auch. Um das möglich zu machen, müssen wir an der Einstellung der Menschen arbeiten und vielleicht etwas dafür tun, dass Nichtbehinderte Menschen mit Behinderungen besser kennen lernen.“

Eltern: Im September 2004 fand im Rahmen des ITP-Projekts der Europäischen Agentur ein abschließendes Arbeitstreffen statt, an dem die an dieser Analyse beteiligten Fachleute zusammen mit anderen Fachkräften, Angehörigen und Arbeitgeberinnen und -gebern teilnahmen. Im Folgenden sind die Auffassungen wiedergegeben, die von einer Mutter geäußert wurden:

„Meiner Meinung nach sollten die Schulen das Augenmerk nicht nur auf die Schulfächer, sondern auch auf die Vermittlung sozialer und natürlich beruflicher Kompetenzen legen.“

Im Verlauf der Schulzeit müssen die Lehrkräfte zusammen mit den Familien den Jugendlichen klar machen, dass in Zukunft von ihnen erwartet wird, an unterschiedlichen Arbeitsplätzen zu arbeiten, Arbeitsaufträge zu Ende zu bringen und Aufgaben zu übernehmen die ihren Fähigkeiten entsprechen (sollten).

Lehrkräfte und Familien müssen das Selbstwertgefühl der Schülerinnen und Schüler stärken, um ihre Lebensqualität durch

einen Arbeitsplatz und eine Beschäftigung zu verbessern, anstatt nach „wohltätigen Einrichtungen“ zu suchen.

Ich glaube auf jeden Fall, dass ITPs sehr notwendig sind und schon zwei oder drei Jahre, bevor eine Schülerin oder ein Schüler die Sonderschule oder eine andere Schule abschließt, aufgestellt werden müssen.

Ich bin froh, dass die Notwendigkeit eines solchen Instruments für Fachkräfte endlich Beachtung findet. Aber wenn wir wollen, dass ein ITP auch tatsächlich eingesetzt wird, sollten entsprechende Anforderungen in den bildungspolitischen Dokumenten aller beteiligten Länder verabschiedet werden. Andernfalls bezweifle ich, dass sich ITPs allgemein durchsetzen werden.

Insbesondere die Lehrkräfte, die an Regelschulen mit Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu tun haben, müssen (natürlich in Zusammenarbeit mit den Familien) dazu beitragen, dass die Schülerinnen und Schüler eine realistische Einschätzung ihrer Fähigkeiten und künftigen Möglichkeiten entwickeln. Meiner Meinung nach sollte das Team, das für die Erstellung eines ITP zuständig ist, nicht nur auf den Bildungsbereich spezialisierte Fachkräfte (Sonderschul- und Regelschullehrkräfte, Schulpsychologinnen und Schulpsychologen) umfassen, sondern auch Vertreter des Gesundheitswesens, der Sozialdienste, des Bildungswesens, der Arbeitswelt usw.“

Arbeitgeberinnen und -geber: Als Vertreter aus der Arbeitswelt äußerte sich ein Unternehmer, der schon sehr lange Menschen mit besonderen Bedürfnissen einstellt. Er sprach mehrere entscheidende Punkte an:

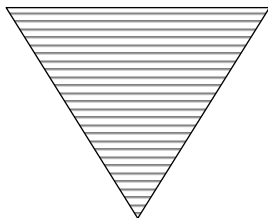
- (a) Der Staat muss Unternehmen unterstützen, um sie zur Einstellung von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf zu motivieren, und zwar durch formelle und informelle Anreize wie z. B. finanzielle Unterstützung, Steuererleichterungen, positive Kennzeichnung und Hervorhebung des Unternehmens usw.
- (b) Die Jugendlichen brauchen nicht nur eine gute berufliche Ausbildung. Soziale Kompetenzen sind für Unternehmen

wichtiger als schulisches Wissen. Die Unternehmen haben die besten Voraussetzungen, um sie „vor Ort“ beruflich auszubilden. Ein wichtiger Schritt wäre die Einführung obligatorischer Praktika in echten Unternehmen, nicht in einem künstlichen Umfeld.

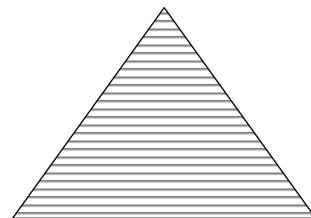
- (c) Je nach den Bedürfnissen und Fähigkeiten der Jugendlichen wird manchmal eine Arbeitsbegleiterin, ein Arbeitsbegleiter bzw. die Unterstützung durch eine sonstige Begleitperson benötigt, um bei der Eingliederung in ein Arbeitsumfeld zu helfen. Gleichzeitig ist es aber wichtig, sie nicht über Gebühr zu beschützen, wie es oft im Schulwesen geschieht.
- (d) Die Kompetenzen der Jugendlichen sind umgekehrt proportional zur erforderlichen Unterstützung von Arbeitgeberseite, wie die folgende Abbildung zeigt: Unter Umständen beginnen Unternehmen lieber mit Jugendlichen, die nur in begrenztem Umfang Unterstützung benötigen. Mit der Zeit werden sie durch positive Erfahrungen und gute Ergebnisse ermutigt, junge Leute mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf einzustellen, was eine Aufwärtsbewegung im linken Dreieck ermöglicht.

Abbildung 1: Umfang der Unterstützung durch den Arbeitgeber je nach Kompetenzniveau der Jugendlichen

Unterstützung durch
Unternehmen



Kompetenzniveau



- (e) Es ist wichtig, Unternehmen zu suchen, die Arbeitskräfte und vielleicht eine gewisse finanzielle Unterstützung benötigen. Wenn Unternehmen gezwungen werden, Menschen mit besonderen Bedürfnissen einzustellen, kann das katastrophale Folgen haben. Kleine und mittelständische Unternehmen scheinen besser in der Lage und eher bereit zu



sein, Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu beschäftigen als große Unternehmen.

Dies sind Beispiele für die Meinungen, Wünsche und Ratschläge der Jugendlichen, Familien und Arbeitgeber. Solche Aussagen müssen berücksichtigt werden und könnten als Grundlage für einen ITP dienen.

1.2. Definition des ITP

Nicht in allen europäischen Ländern wird der Begriff ITP verwendet – es gibt ein breites Spektrum von Bezeichnungen. In einigen Ländern wird der Begriff „ITP“ verwendet, in anderen die Begriffe „individueller schulischer Förderplan“, „individuelles Integrationsprojekt“, „Bildungsplan“, „individueller Maßnahmenplan“, „individueller Laufbahnplan“ usw. Die unterschiedliche Terminologie macht auch gewisse Unterschiede in den Konzepten deutlich. Trotz dieser Unterschiede zeichnet sich eine klare Übereinstimmung im Hinblick auf die Notwendigkeit und den Nutzen eines solchen Arbeitsinstruments ab, das als *individuelles Portrait* verstanden wird, in dem die Wünsche und Fortschritte eines Jugendlichen in Bildung und Ausbildung festgehalten werden.

Ein individueller Förderplan für den Übergang ins Berufsleben ist ein Instrument, ein Werkzeug, ein Dokument, in dem Vergangenheit, Gegenwart und die gewünschte Zukunft von Jugendlichen dokumentiert werden. Es sollte Informationen über das Lebensumfeld der bzw. des Jugendlichen beinhalten: familiäre Verhältnisse, Krankheitsgeschichte, Freizeitgestaltung, Werte und kultureller Hintergrund sowie Informationen über die schulische und berufliche Bildung. Dieses Instrument trägt zur Erreichung folgender Ziele bei:

- Verbesserung der Chancen einer bzw. eines Jugendlichen einen Arbeitsplatz zu finden und dauerhaft zu halten;
- Passung zwischen den Interessen, Wünschen, Motivationen, Kompetenzen, Fertigkeiten, Einstellungen und Fähigkeiten der/des Jugendlichen und den Anforderungen des Berufs, Arbeitsplatzes, Arbeitsumfelds und der Unternehmen;

- Verbesserung der Eigenständigkeit, Motivation, des Selbstbilds und des Selbstbewusstseins der/des Jugendlichen;
- Schaffung einer Situation, die sowohl für die/den Jugendliche/n als auch für die Arbeitgeberin bzw. den -geber einen Gewinn darstellt.

Ein ITP steht in engem Zusammenhang mit dem schulischen Förderplan bzw. Bildungsplan und sollte so früh wie möglich vor dem Ende der Pflichtschule ausgearbeitet werden. Er soll die Lücke zwischen Schule und Beruf schließen und einen Rahmen bieten, der einen besseren Einstieg in eine Beschäftigung gewährleistet. Er spiegelt einen dynamischen Prozess mit folgenden Elementen wider:

- Merkmale der Jugendlichen (Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kompetenzen und Erwartungen),
- Anforderungen und Voraussetzungen des Beschäftigungssektors *und*
- ständige Überprüfung eines Aktionsplans.

1.3. Unterschiede zwischen dem individuellen Förderplan für den Übergang ins Berufsleben und dem individuellen schulischen Förderplan

Man muss zwischen einem individuellen Förderplan im schulischen Bereich (IEP) und einem individuellen Förderplan für den Übergang ins Berufsleben (ITP) unterscheiden. Wie im Fall des ITP ist anzumerken, dass die einzelnen Länder verschiedene Begriffe verwenden, um ein individuelles schulisches Förderdokument zu beschreiben, das in etwa der folgenden Definition entspricht: *Ein individueller schulischer Förderplan (IEP – individual education programme) basiert auf dem Lehrplan, nach dem ein Kind mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung unterrichtet wird, und ist dazu da, die Strategien zur Erfüllung des festgestellten individuellen Bedarfs festzuhalten. (...) In einem IEP sollte nur das festgehalten werden, was vom differenzierten Lehrplan für alle Kinder abweicht oder ihn ergänzt* (Ministerium für Bildung und Beschäftigung des Vereinigten Königreichs 1995).

Ein **individueller schulischer Förderplan (IEP)** lässt sich demnach folgendermaßen beschreiben:

- 
-
- Ein umfassendes Dokument, das alle Aspekte der Bildung einer Schülerin oder eines Schülers (Strategien, Angebote, Ergebnisse) abdeckt, mit Schwerpunkt auf den Bildungsprozess. Persönliche und soziale Aspekte spielen nicht immer eine bedeutende Rolle, sollten aber berücksichtigt werden.
 - Für die Ausarbeitung eines IEP ist vor allem die Lehrerin oder der Lehrer zuständig, die dabei eng mit der Schülerin/dem Schüler, ihrer/seiner Familie und allen beteiligten Fachkräften zusammenarbeiten.

Ein **individueller Förderplan für den Übergang ins Berufsleben (ITP)** ist ein anderes Instrument, das sich folgendermaßen beschreiben lässt:

- Ein ITP steht in engem Zusammenhang mit dem IEP.
- Er muss zwei oder drei Jahre vor dem Ende der Schulpflicht aufgestellt werden.
- Er kann als eine Art „individuelles Portrait“ der Situation, Motivation, Wünsche und Fähigkeiten einer/eines Jugendlichen betrachtet werden.
- Der ITP muss (wie der IEP) in ein Dossier aufgenommen werden, das Eigentum der Schülerin bzw. des Schülers bleibt, um die Vertraulichkeit der darin enthaltenen Informationen zu gewährleisten.
- Im Mittelpunkt stehen Fragen des Übergangs in das Berufs- und Erwachsenenleben. Er muss die Bedingungen des Arbeitsumfelds berücksichtigen. Er muss eine klare Analyse der Möglichkeiten der bzw. des Jugendlichen und einen darauf aufbauenden Laufbahnplan zur Vorbereitung auf eine reale Berufssituation enthalten.
- Lehrkräfte aus dem Sekundarbereich I und II sind, zusammen mit der oder dem Jugendlichen, der Familie und weiteren externen Fachkräften (nicht unbedingt aus dem Bildungswesen) an seiner Ausarbeitung beteiligt.
- Er muss Instrumente und Methoden enthalten, mit denen sich ein individueller Übergangsprozess gewährleisten und die Handlungskompetenz des Jugendlichen stärken lässt.
- Er muss die Chancengleichheit im Hinblick auf Geschlecht, Kultur und geografischen Standort gewährleisten.
- Eine weitere Begleitung und nachfassende Maßnahmen durch eine damit beauftragte Fachkraft müssen gewährleistet sein.

Die beiden Instrumente haben einige Gemeinsamkeiten:

- Bei beiden steht die/der Jugendliche im Mittelpunkt.



- Sie können für alle Jugendlichen, oder aber nur für diejenigen mit sonderpädagogischem Förderbedarf aufgestellt werden.
- Sie müssen laufend auf die Leistungen und Fortschritte der bzw. des Jugendlichen abgestimmt werden.
- Sie müssen in einer Sprache verfasst werden, die für alle Beteiligten klar verständlich ist, insbesondere für die Eltern und die Jugendlichen selbst.
- Beide Dokumente (IEP und ITP) sollten umfassend sein, d. h. sie sollten alle Bereiche erfassen, die mit den Schülerinnen und Schülern, Eltern und Fachkräften bearbeitet und diskutiert wurden.

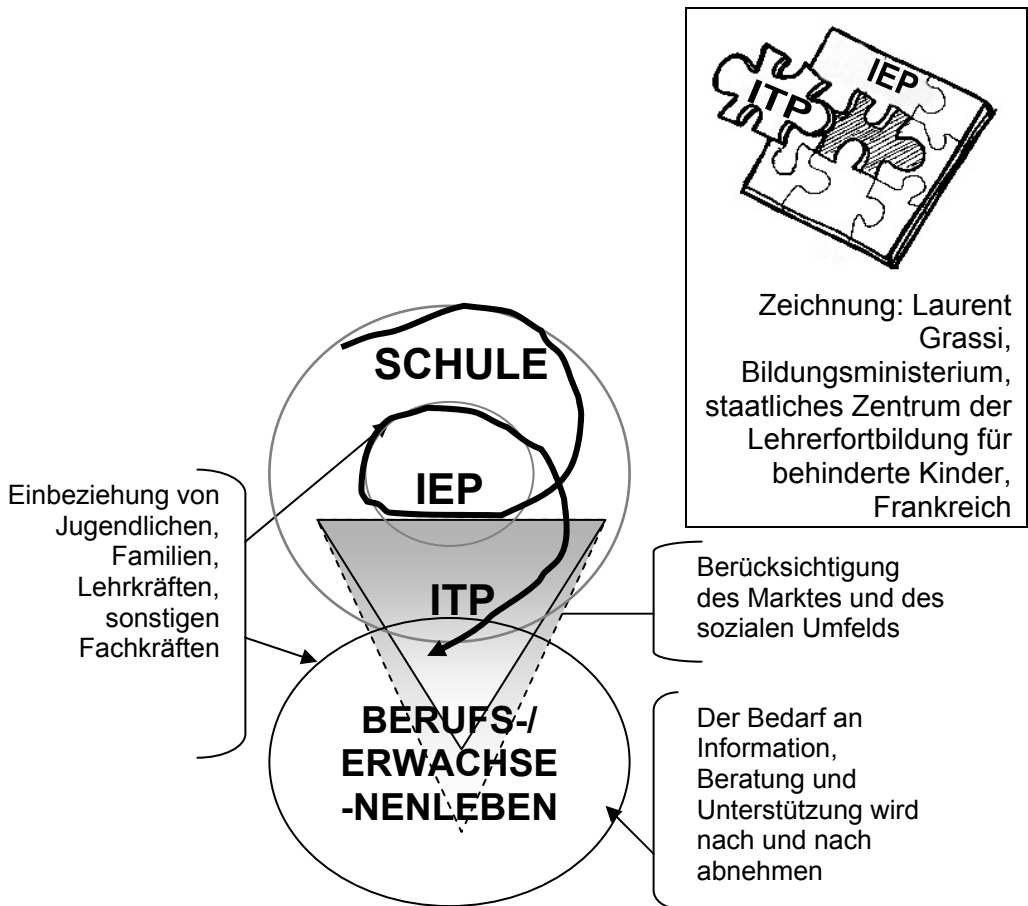
Die Verwendung von zwei verschiedenen Begriffen mag künstlich erscheinen, da die Fortschritte einer Schülerin oder eines Schülers ein dynamischer laufender Prozess sind und nicht eindeutig in verschiedene Bereiche untergliedert werden können. Doch selbst wenn in einem Land der Begriff „ITP“ nicht verwendet wird, müssen die Fachkräfte an einem bestimmten Punkt des Bildungsweges übergangsbezogene Ziele in den Förderplan aufnehmen, die sich auf die Bildung im postsekundären Bereich und ein selbständiges Leben beziehen.

Es ist zu betonen, dass der Zweck eines ITP zusätzlich zum IEP nicht darin liegt, Dokumente zu verdoppeln oder den Fachkräften mehr Verwaltungsarbeit aufzubürden. Ganz im Gegenteil sollten beide Dokumente eingesetzt werden, um folgende Informationen **aufzuzeichnen** und zu **dokumentieren**:

- Überlegungen zur Situation der Schülerin oder des Schülers
- Vereinbarungen bezüglich der Zielsetzungen
- Strategien, die für Schule und Berufsausbildung festgelegt wurden
- einen Überblick über die Fortschritte der Schülerin oder des Schülers zu jedem Zeitpunkt, auch wenn es zu Veränderungen schulischer (z. B. Schulwechsel) oder geografischer Art (Umzug der Familie in eine andere Gegend) kommt

Die folgende Abbildung verdeutlicht die Beziehung zwischen den beiden Arbeitsinstrumenten in einem dynamischen Übergangsprozess. Die Hauptmerkmale eines ITP werden in den folgenden Kapiteln ausführlicher beschrieben und illustriert.

Abbildung 2: Beziehung zwischen IEP und ITP



Abschnitt 2: Umsetzung in die Praxis

2.1. Leitprinzipien

Eine effektive Übergangsplanung muss im Einklang mit den Zielen stehen, die für den Übergang Schule-Beruf festgelegt wurden. Dabei müssen die unterschiedlichen Werte und Merkmale der Familien respektiert werden. Der Übergang ist ein Prozess, der je nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten des Einzelnen mehr oder weniger Zeit beansprucht. Die wichtigsten Leitprinzipien für die ITP-Planung sind:



- Die/der Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf muss an der Aufstellung ihres/seines ITP aktiv mitwirken.
- Die Familien müssen einbezogen werden.
- Bei der Planung müssen verschiedene Einrichtungen zusammenarbeiten.
- Die Planung muss flexibel auf veränderte Werte und Erfahrungen reagieren.

Junge Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf müssen bei ihrer ITP-Planung eine Schlüsselrolle übernehmen können, da es schließlich um ihr Leben geht. Ein ITP muss dafür sorgen, dass die Jugendlichen vor, während und nach der Übergangsphase die notwendige Beratung und Unterstützung erhalten. Auch die Familien müssen aktiv beteiligt sein, da sie sowohl als Fürsprecher als auch als Unterstützung fungieren. Deshalb müssen die Fachkräfte die familiäre Situation (kulturelle Werte und verfügbare Ressourcen) berücksichtigen.

In der folgenden Tabelle werden Aktionen skizziert, die in den ITP-Prozess aufgenommen und von den Beteiligten durchgeführt werden müssen. Diese Aktionen lassen sich in drei Phasen gliedern:

Phase 1: Information, Beobachtung und Orientierung

In dieser Vorbereitungsphase wird der ITP aufgestellt. Die/der Jugendliche erhält Unterstützung bei der eigenständigen Berufswahl und der Suche nach einem angemessenen Ausbildungsplatz.

Phase 2: Ausbildung und Qualifizierung

In dieser Phase geht es um den Erwerb von Qualifikationen, Kompetenzen und den entsprechenden Befähigungsnachweisen durch die/den Jugendlichen.

Phase 3: Handlungskompetenz, Beschäftigung und weitere Begleitung

Diese Phase ist ergebnisorientiert. Der junge Mensch soll einen Arbeitsplatz finden und halten können, bessere Lebensqualität genießen und seine berufliche Integration muss nachhaltig gesichert werden.

Tabelle 1: Rollen und Aufgaben aller Beteiligten in den verschiedenen Phasen der ITP-Entwicklung

	1. Information, Beobachtung und Orientierung	2. Ausbildung und Qualifizierung	3. Handlungskompetenz, Beschäftigung und weitere Begleitung
Jugendliche/r	Informationen sammeln Stärken und Schwächen ermitteln und Wünsche äußern Arbeitserfahrung sammeln, um die endgültige Wahl zu treffen an der Aushandlung eines Vertrags mitwirken und diesen unterschreiben	in einem flexiblen Zeitraum den Lern- und Ausbildungsprozess vollständig absolvieren die eigenen Fortschritte in Schule und Beruf in Form von Feedback evaluieren	einen Arbeitsvertrag abschließen und ein Gehalt aushandeln Einarbeitungsphase erfolgreich bewältigen sich akzeptiert und einer Gruppe von Arbeitskollegen zugehörig fühlen Erfolg bei der Inklusion
Familie	sich umfassend einbringen Erwartungen äußern	sich aktiv beteiligen und zu einem unterstützenden Umfeld beitragen	Tochter/Sohn unterstützen und gleichzeitig ihre/seine Eigenständigkeit respektieren

[Fortsetzung folgt auf der nächsten Seite.]

	1. Information, Beobachtung und Orientierung	2. Ausbildung und Qualifizierung	3. Handlungskompetenz, Beschäftigung und weitere Begleitung
Fachkräfte aus dem schulischen Bereich⁵	den Prozess koordinieren die Möglichkeiten der/des Jugendlichen kennen und evaluieren die Familie und die/den Jugendliche/n motivieren, unterstützen, beraten und vorbereiten einen Ausbildungsplan ausarbeiten eine Kontaktperson benennen an der Aushandlung und Unterzeichnung eines Vertrags mitwirken	den Prozess koordinieren ein Ausbildungsprogramm ausarbeiten alle notwendigen Schritte in Bezug auf den Arbeitsmarkt unternehmen, z. B. Aufnahme von Kontakten/Beziehungen mit dem Arbeitsmarkt eine Kontaktperson benennen (und bei Bedarf ersetzen) diese Phase evaluieren	den Prozess koordinieren Einführung in die Arbeitswelt gewährleisten und Arbeitgeber bei der Stange halten Für Berufs- und Laufbahnberatung sorgen (Berufsberatung beim Arbeitsamt, Sozialdienste usw.) eine Kontaktperson benennen (und bei Bedarf ersetzen)
Fachkräfte aus dem sozialen und medizinischen Bereich⁶	Über die Anforderungen des Arbeitsmarkts (Berufschancen) informieren	der/dem Jugendlichen und der Schule bei der Suche nach Ausbildungsmöglichkeiten helfen	Arbeitsplätze finden (d. h. Vermittlerrolle)

⁵ Lehrkräfte der Regel- und/oder Sonderschule, Schulpsychologinnen und -psychologen, Pädagoginnen und Pädagogen, Berufs- und Bildungsberatende, Tutoren/Trainerinnen und Trainer, Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in der Verwaltung.

	1. Information, Beobachtung und Orientierung	2. Ausbildung und Qualifizierung	3. Handlungskompetenz, Beschäftigung und weitere Begleitung
Arbeitgeber⁷	Informationen sammeln und weitergeben kurze Praktika anbieten und unterstützen an der Aushandlung und Unterzeichnung eines Vertrags mitwirken	Ausbildungsmöglichkeiten bieten bei der Validierung von Kompetenzen mitarbeiten	einen Arbeitsplatz anbieten bei Maßnahmen der weiteren Begleitung kooperieren

2.2. Merkmale eines individuellen Förderplans für den Übergang ins Berufsleben: Inhalt und Validierung

Gemäß Tabelle 1 müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

Zu erwerbende Kompetenzen: Dazu müssen die Möglichkeiten der/des Jugendlichen klar analysiert, die vorhandenen Fähigkeiten bewertet, ihre/seine Wünsche und Pläne herausgearbeitet und diskutiert und daraufhin mit ihr/ihm und der Familie ein Berufsplan ausgearbeitet werden. Die Jugendlichen und ihre Familien müssen über den Inhalt von beruflichen Ausbildungsgängen informiert sein.

Zu erwerbende Qualifikationen: Die Leistungen der Jugendlichen müssen bemessen und in konkreter Form gewürdigt werden, auch wenn Bildungseinrichtungen oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nur informelle Bescheinigungen ausstellen.

Einbeziehung unterschiedlicher Fachkräfte: Der ITP-Prozess erfordert die Mitarbeit aller Beteiligten – Fachleute, Familien und Jugendliche (Europäische Agentur für Entwicklungen in der

⁶ Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, Ärztinnen, Ärzte und sozialmedizinische Fachkräfte, Vertreterinnen und Vertreter aus der Arbeitswelt und Fachleute aus verschiedenen Einrichtungen. Die sozialen Dienste spielen eine wichtige Rolle und sollten umfassend einbezogen werden.

⁷ Arbeitgebende und Berufsberatungsfachleute von Arbeitsverwaltungen und anderen Stellen, die bei der Arbeitssuche helfen.



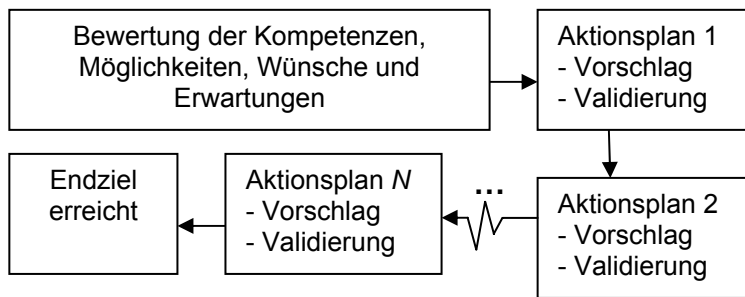
sonderpädagogischen Förderung 2002). Die Zuständigkeiten und Rollen müssen geklärt, festgelegt und von allen Beteiligten akzeptiert werden. Eine Fachkraft (z. B. Berufsberaterin/Berufsberater, Lehrkraft usw.) muss während der Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung des ITP als Kontaktperson fungieren. Es ist wichtig, die Qualifikationen dieser Person zu kennen und ihre Aufgaben festzulegen.

Arbeitsmöglichkeiten und Erfahrungen: Dazu gehört die Vorbereitung einer/eines Jugendlichen auf eine reale Arbeitssituation und die Begleitung am Arbeitsplatz, zumindest für einen gewissen Zeitraum. Die/der Jugendliche und ihre/seine Familie und die Kontaktperson müssen sich über die Anforderungen und Ansprüche des Arbeitsmarktes im Klaren sein.

Validierung des Prozesses: Alle Beteiligten (Fachkräfte, Jugendliche, Familien) müssen sich an der laufenden Evaluierung der Fortschritte und der Entwicklung der/des Jugendlichen beteiligen und damit die Qualität des Prozesses sichern und überwachen helfen. Es muss im Rahmen eines „Vertrags“ zwischen der/dem Jugendlichen und der benannten Kontaktperson eine regelmäßige Evaluierung stattfinden. Eine Validierung kann auf drei Ebenen erfolgen, die zu den oben beschriebenen Phasen gehören:

- Erstbewertung, vor allem der Fähigkeiten und Erwartungen der/des Jugendlichen: Lerner (1998) definiert Bewertung als „*das Zusammentragen von Informationen für eine wichtige Entscheidung über ein Kind* [eine/einen Jugendliche/n]“, um die notwendigen besonderen Dienste zu ermitteln, die Ausbildungsmaßnahmen zu planen und die Fortschritte zu messen.
- Validierung der Ziele und Aktionen: Alle vorgeschlagenen Aktionen müssen validiert werden, bis das endgültige Ziel, einen befriedigenden Arbeitsplatz zu finden und zu halten, erreicht ist, wie in der folgenden Abbildung dargestellt.

Abbildung 3: Validierung der Ziele und Aktionen



- Evaluierung der Ergebnisse: Sie muss durch alle Beteiligten während des gesamten Prozesses stattfinden. Dabei sind zwei Elemente zu berücksichtigen:

- 1) Die Jugendlichen sollten genug Zeit haben, Informationen und Erfahrungen in Bezug auf verschiedene Arbeitsplätze und Bildungsmöglichkeiten zu sammeln, damit sie die richtige Entscheidung treffen können.
- 2) Die Unterstützung für die Übergangsplanung sollte mindestens bis zur Sicherung des ersten festen Arbeitsverhältnisses dauern; das Finden eines Arbeitsplatzes ist allein kein ausreichender Parameter, an dem sich ein Erfolg festmachen ließe. Zu den nachfassenden Maßnahmen gehört, dass eine Person (in der Regel die Kontaktperson) die Aufgabe hat, die/den Jugendlichen nach dem Übergang in den Beruf so lange wie nötig zu unterstützen.

Die praktische Umsetzung der oben beschriebenen Aspekte und Merkmale steht im Zentrum der folgenden Empfehlungen.

2.3. Empfehlungen für die Praxis

Die folgenden Empfehlungen sollen nicht mehr und nicht weniger sein als ein „Orientierungsleitfaden“ bzw. Anhaltspunkt und gedankliches Gerüst für alle am Integrationsprozess Beteiligten, um in verschiedenen Bildungs- und Sozialkontexten einen ITP entwickeln können. Diese Empfehlungen können als Modell für die Durchführung des ITP-Prozesses dienen.

Die Empfehlungen werden anhand chronologischer Fragen vorgestellt. Es wird davon ausgegangen, dass die Schule einen IEP (oder ein ähnliches Dokument) ausgearbeitet hat, um den



Bedürfnissen von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf im Verlauf der Pflichtschule gerecht zu werden.

Wann anfangen?

Es ist unmöglich, für alle Jugendlichen in allen Ländern einen genauen Zeitpunkt festzulegen. Unterschiede in den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen sind ebenso zu berücksichtigen wie unterschiedliche Merkmale der Bildungssysteme. Die Fachleute sind sich jedoch darin einig, dass ein solches Dokument am besten zwei oder drei Jahre vor dem Übergang ins Berufsleben angelegt werden sollte. Das kann dazu beitragen, unmögliche Situationen für die Jugendlichen zu vermeiden, z. B. dass sie in ihrem letzten Schuljahr entscheiden müssen, was sie danach machen wollen, nicht in den gewünschten Ausbildungsbereich aufgenommen werden oder nicht hinreichend informiert sind, um die richtige Wahl zu treffen. Vermieden werden muss eine Situation, in der die Jugendlichen einfach den Weg beschreiten, der nach Meinung der Erwachsenen am besten für sie ist.

Vorschlag

Flexibilität: Es muss der richtige Zeitpunkt für einen flexiblen Einstieg unter Beteiligung aller am Übergangsprozess Beteiligten gefunden werden. Später kann dann entschieden werden, wer (Personen und Dienste) für welche Aufgabe zuständig ist, wie die Finanzierung aussehen soll und wie die Gesamtkoordinierung gewährleistet werden kann.



Zeichnung: Greta Gudbjorg Zimsen, 20 Jahre alt, Fjobrautaskolinn in Gardabaer, Island

Wie geht es weiter?

Im Verlauf der (Pflicht-)Schulzeit und vor Beginn des letzten Schuljahres müssen sich die Lehrkraft, die/der Jugendliche und ihre/seine Familie, die Kontaktperson und die anderen Fachkräfte zusammensetzen und über die Zukunft der/des Jugendlichen nachdenken. Die gemeinsame Klärung der Situation muss sehr sorgfältig vorbereitet werden. Dabei sind verschiedene entscheidende Schritte zu berücksichtigen.

Vorschläge

Organisation eines „Gesprächs am runden Tisch“ mit allen an der Planung und Ausarbeitung des ITP Beteiligten. Ziel ist die Bildung eines Beratungsteams.

Einrichtung eines Beratungsteams: Das Team sollte sich mindestens ein- oder zweimal im Jahr treffen, je nach Alter, Bedürfnissen und Problemen der/des Jugendlichen und sonstigen Umständen.

Zusammensetzung des Beratungsteams: Feste Mitglieder sind die/der Jugendliche und die Familie. Dazu kommen die



Kontaktperson und weitere Fachkräfte. Innerhalb des Teams sollte die Verteilung der Rollen und Zuständigkeiten klar sein (z. B. wer ist in welchem Zeitraum nach geltenden Rechtsvorschriften und/oder der Schulordnung wofür verantwortlich usw.).

Benennung einer Kontaktperson: Vorzugsweise sollte diese Aufgabe über den ganzen Prozess hinweg von ein und derselben Person übernommen werden, damit sie gut informiert ist und den Prozess angemessen verfolgen kann. Bei der Benennung einer Kontaktperson sollte das persönliche und berufliche Profil berücksichtigt werden. Auf der persönlichen Ebene sind gute Kontakte und Beziehungen zu allen Beteiligten wichtig. Auf beruflicher Ebene werden von der Kontaktperson erwartet:

- gute Kenntnis des Bildungs- und Berufsbildungswesens
- Förderung der Vernetzung zwischen Arbeitgebern, Familien, Sozialarbeitern usw.
- Arbeitsplatzsuche oder Zusammenarbeit mit dem für die Suche nach Praktikumsplätzen zuständigen Teammitglied
- Motivierung der/des Jugendlichen in der Übergangsphase

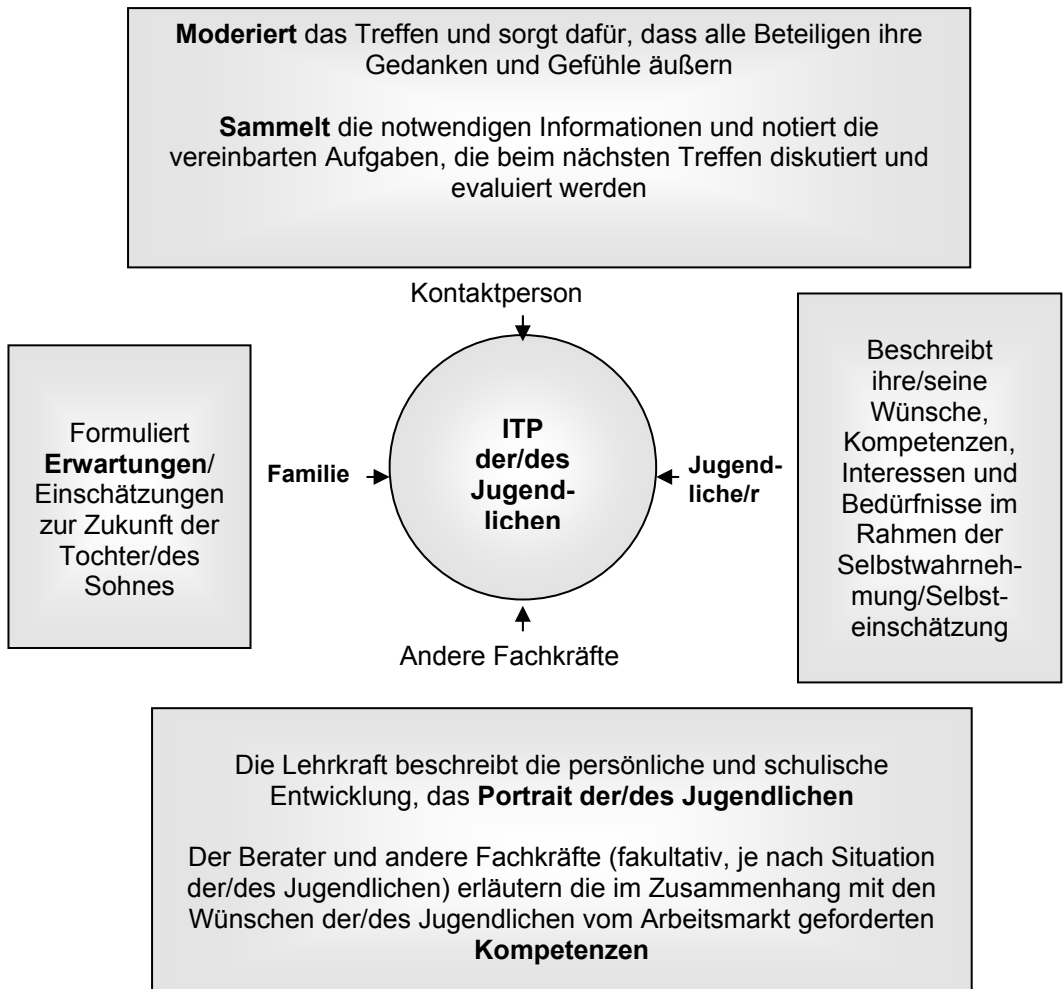
Rolle der Kontaktperson: Diese Person muss als Ansprechpartner für das Team fungieren, bei Bedarf externe Fachkräfte kontaktieren und hinzuziehen und die Teamsitzungen moderieren. Sie hält außerdem vor und während des Berufseinstiegs der/des Jugendlichen Kontakt mit der/dem zuständigen Mitarbeitenden des Arbeitgebers und sorgt für eine weitere Begleitung am Arbeitsplatz.

Beschaffung der Ressourcen und Klärung der Finanzierung: Es ist unbedingt notwendig, einen einvernehmlichen Kostenvoranschlag zu erstellen und die Finanzierungszuständigkeiten zu klären (wie hoch sind die Kosten und wer zahlt?).

Organisation des ersten Treffens

Das erste Treffen muss gesondert von den folgenden Zusammenkünften betrachtet werden. Die folgende Abbildung beschreibt, was jede der beteiligten Parteien zum ersten „runden Tisch“ beitragen sollte:

Abbildung 4: Beitrag der am Integrationsprozess Beteiligten zum ersten „runden Tisch“



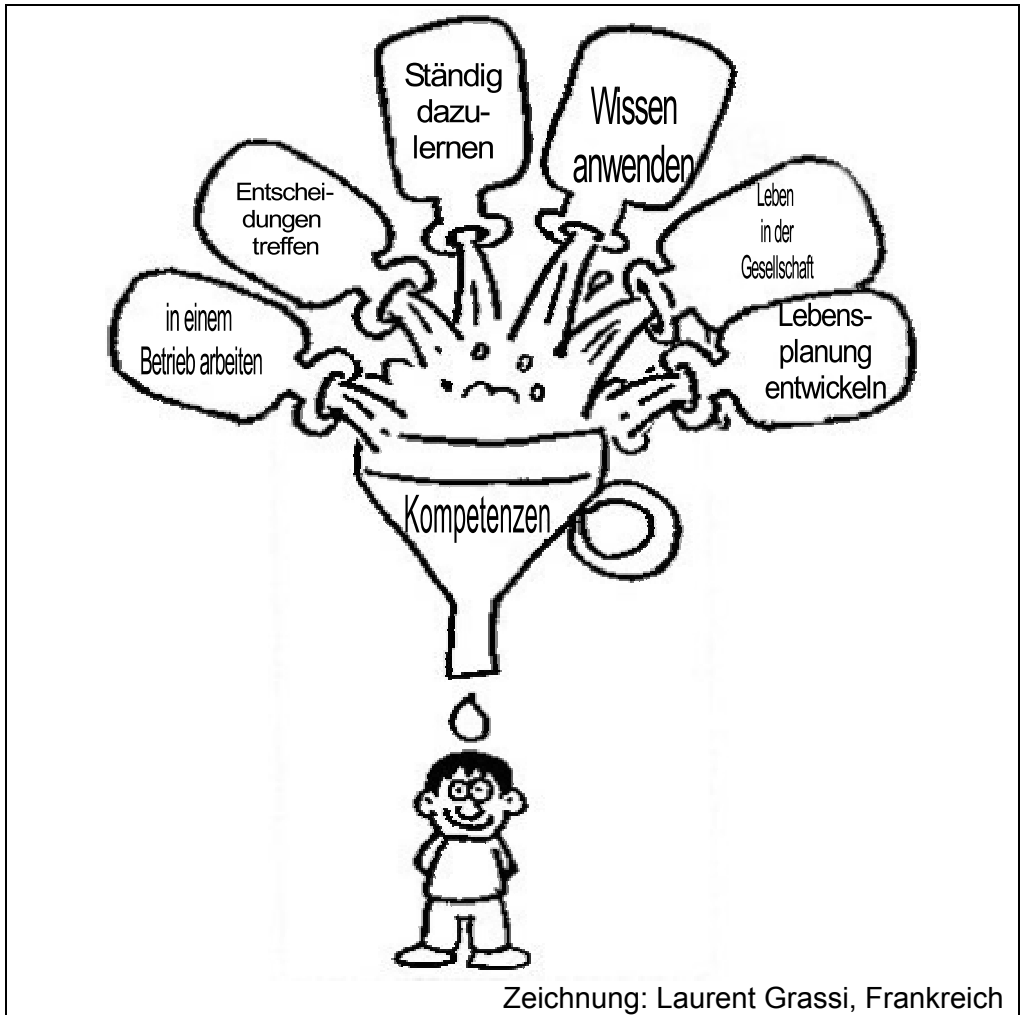
Vorschläge

Das Portrait des Jugendlichen bietet detaillierte Informationen über die bisherige Situation und die gegenwärtigen Fähigkeiten der/des Jugendlichen. Es wird von Fachkräften erstellt und muss diskutiert und mit dem Selbstbild (und der Selbsteinschätzung) der/des Jugendlichen und den Erwartungen der Familie abgeglichen werden. Eine komplette Übereinstimmung der verschiedenen Einschätzungen ist unrealistisch, große Diskrepanzen sind jedoch konflikträchtig.



Kompetenzen: Hier müssen Informationen zu drei gleich wichtigen Hauptbereichen geliefert werden:

- Schulische Kompetenzen: der in der Schule absolvierte Lehrplan
- Berufsbezogene Kompetenzen: Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten, die für die Erfüllung beruflicher Aufgaben notwendig sind. Diese können je nach der angestrebten Position sehr unterschiedlich sein und hängen unmittelbar mit der Arbeitserfahrung zusammen.
- Persönliche Kompetenzen: die individuellen Leistungen der/des Jugendlichen im persönlichen wie sozialen Bereich. Diese Kompetenzen sind sehr wichtig, da sie die Autonomie und Handlungskompetenz fördern. Dazu gehören die sozialen und emotionalen Fertigkeiten (Unabhängigkeit, Befolgen von Regeln, Einhaltung von Zeitplänen usw.), persönliche Fähigkeiten (Interaktion mit anderen, sich vorstellen, antizipieren und planen usw.) und körperliche Fertigkeiten (in Zusammenhang mit motorischen oder psychomotorischen Fertigkeiten).



Zeichnung: Laurent Grassi, Frankreich

Vereinbarungen: Wenn es gelingt, eine Vereinbarung zu treffen, ist das Ziel des ersten Treffens erreicht, und es wird ein Aktionsplan mit einer Aufgabenliste aufgestellt, der im zweiten Treffen diskutiert und evaluiert wird. Besteht noch Uneinigkeit, sind weitere Informationen, Überlegungen und Diskussionen nötig. Die Kontaktperson sollte die Organisation eines zweiten Treffens übernehmen und, die für die Aufstellung des entsprechenden Aktionsplans notwendigen Informationen besorgen bzw. die erforderlichen Kontakte herstellen.

Weitere Treffen

Die weiteren Treffen müssen ebenso sorgfältig geplant werden wie das erste. Alle Beteiligten müssen sich über das Ziel im Klaren sein. Auch das Timing ist wichtig: Es sollten nicht mehr Treffen als nötig stattfinden und sie sollten nicht länger dauern als nötig.

Vorschläge

Vereinbarte Aufgaben (in Form eines Aktionsplans): sollten von der Kontaktperson notiert werden. Sie sollten in den ITP aufgenommen und im Verlauf des Prozesses abgearbeitet, modifiziert und laufend überprüft werden. Die Jugendlichen sollten ein einfaches Formular verwenden, auf dem sie ihre Fortschritte verzeichnen und selbst bewerten können. In Tabelle 2 sind die wichtigsten Bereiche und entsprechende Empfehlungen für die Planung und Bewertung aufgeführt.

Tabelle 2: Bereiche eines ITP und entsprechende Empfehlungen

Bereiche	Empfehlungen
Information	- Sammeln notwendiger bzw. fehlender Informationen über die Vorgeschichte der/des Jugendlichen - Informationen über Inhalt und Verfügbarkeit von beruflichen Ausbildungsgängen - Die/der Jugendliche und die Familie sollten über Möglichkeiten und Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt informiert werden - Informationen über alternative Lösungen (z. B. weitere Ausbildung) werden bei Bedarf ebenfalls geliefert
Beratung	- Findet regelmäßig statt, wie in dem „Vertrag“ zwischen der/dem Jugendlichen und der Kontaktperson vereinbart - Die Erwartungen der/des Jugendlichen und der Familie müssen diskutiert werden, um (in Zusammenarbeit mit den beteiligten Fachkräften) weitere Aktionen festzulegen - Endet, wenn die/der Jugendliche eine befriedigende Beschäftigung gefunden hat und in der Lage ist, diese so eigenständig wie möglich zu bewältigen

Bereiche	Empfehlungen
Kompetenzen	- Die beteiligten Fachkräfte müssen die/den Jugendliche/n durch entsprechende Förderung und Unterrichtsmaterialien beim Erwerb der erforderlichen Kompetenzen unterstützen. - Die Berufsplanung umfasst drei zentrale Kompetenzbereiche: schulische, berufliche und persönliche Kompetenzen
Arbeitserfahrung	- Ermöglicht praktische Erfahrung auf dem offenen Arbeitsmarkt - Die Kontaktperson sollte verschiedene Einrichtungen und Firmen besuchen, um mit der/dem Jugendlichen über den Praktikumsplatz zu entscheiden, der für sie/ihn am besten passt - Ein Mitarbeiter der Firma muss schon vor Beginn des Praktikums einbezogen werden - Die Fachkräfte müssen die Praktika gemeinsam mit der/dem Jugendlichen evaluieren, um dann weiter zu planen - Die Kontaktperson muss in den Kontakten mit verschiedenen Firmen die Finanzierungsmodalitäten klären. - Die Kontaktperson sollte später Kontakte knüpfen, um freie Stellen zu finden
Bescheinigung	- Es muss eine Beschreibung des absolvierten und erreichten Ausbildungsniveaus der/des Jugendlichen und eine offizielle Bescheinigung erstellt werden, in der die erworbenen Arbeitskompetenzen aufgeführt sind. Diese Bescheinigung ist Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen Schule und Arbeitgeber
Evaluierung	- Ist in alle Bereiche eingebettet. Sie ist in Form kontinuierlicher Reflexion fester Bestandteil des gesamten Prozesses. Jeder Schritt muss evaluiert werden, ehe man zum nächsten übergehen kann - Die Selbsteinschätzung der/des Jugendlichen ist ein wichtiger Bestandteil der Evaluierung. Dazu können ihr/ihm verschiedene Instrumente an die Hand gegeben werden, z. B. Dialog, Beobachtung, Reflexion zur Praxis, Material zur Überprüfung von Kompetenzen usw - Nur durch ein Nachfassen am Ende des Prozesses lässt sich herausfinden, ob das Endziel erreicht wurde

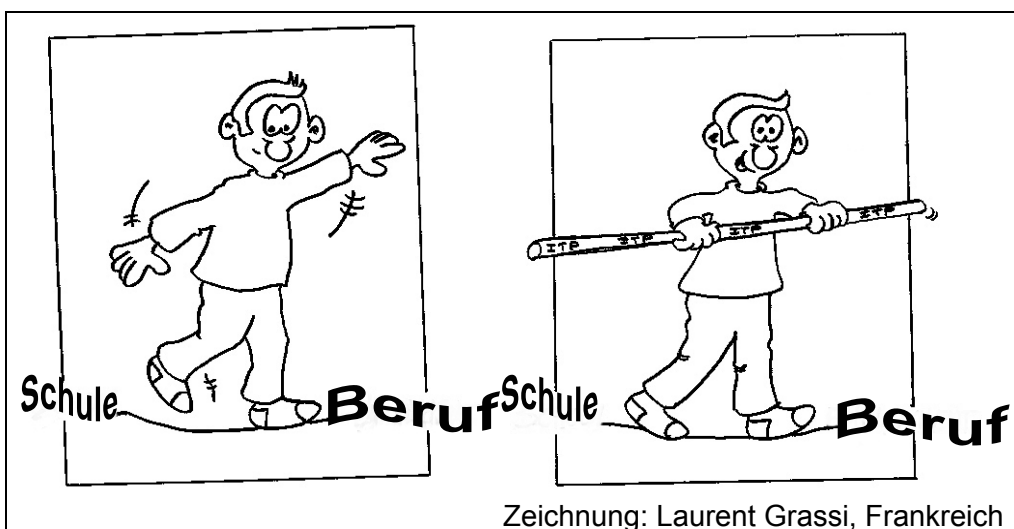
Alle aufgeführten Empfehlungen sind als Orientierung für die praktische Umsetzung und Reflexion der eigenen Praxis der Fachkräfte zu verwenden. Die Empfehlungen können keine Antwort auf sämtliche Fragen geben, die sich in der Praxis möglicherweise stellen werden. Deshalb sollten sie flexibel eingesetzt und an die Arbeitssituation der Fachkräfte angepasst werden.

2.4. Abschließende Empfehlungen

Um eine effiziente Umsetzung dieses Leitfadens zu gewährleisten, seien zwei Empfehlungen an die politischen Entscheidungsträger ausgesprochen: Sie basieren auf den bereits im ersten Teil dieses Textes aufgeführten Empfehlungen zum Schlüsselaspekt der *engen Beziehungen zwischen der Schule und dem Arbeitsmarkt* und ergänzen sie.

Die politischen Entscheidungsträgerinnen und -träger müssen diesbezüglich einen rechtlichen Rahmen entwickeln,

- der dafür sorgt, dass die Zusammenarbeit zwischen Bildungswesen und Arbeitsverwaltungen über ein vereinbartes Dokument, d. h. einen ITP oder ein vergleichbares Dossier, organisiert wird, und der
- zu einer klaren Regelung der Aufgabenverteilung und der Zuweisung von Mitteln für die verschiedenen Dienste beiträgt, die an der Entwicklung eines ITP beteiligt sind.



LITERATUR

British Association for Supported Employment (1999): *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [abgerufen im Mai 2005].

CEDEFOP (1997): *Agora I – Die Zunahme von höheren Bildungsabschlüssen und ihre Verteilung am Arbeitsmarkt: Lehren aus der Vergangenheit und Fragen für die Zukunft*. CEDEFOP Reihe Panorama. Thessaloniki CEDEFOP.

Collado J.C. und Villagómez E. (2000): *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Berichtsentwurf im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten.

Department for Education and Employment (1995): *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [abgerufen im Mai 2005].

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000): *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Bericht im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, Referat EMPL/E/4 (eine Zusammenfassung des Berichts in deutscher Sprache (*Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen – Zusammenfassung*) ist abrufbar unter: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/bench_sum_de.pdf [abgerufen im November 2005]).

European Agency for Development in Special Needs Education (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung) / Bertrand, L., Pijl S.J. und Watkins A. (Hrs.) (2000): *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Bericht im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur.



European Agency for Development in Special Needs Education (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung) / Meijer, C.J.W. (Hrsg.) (1999): *Financing of Special Needs Education (Finanzierung der sonderpädagogischen Förderung)*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

European Agency for Development in Special Needs Education (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung) / V. Soriano, V. (Hrsg.) (2002): *Übergang von der Schule ins Berufsleben. Probleme, Fragen und Optionen für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in 16 europäischen Ländern*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (1998): *Gemeinsamer Beschäftigungsbericht*. Brüssel: Europäische Kommission

Europäische Kommission (2000): *Arbeitskräfteerhebung*. Brüssel: Europäische Kommission.

European Disability Forum (2002): *The Madrid Declaration*. Brüssel: European Disability Forum

Eurostat (1998): *Bildung in der Europäischen Union – Daten und Kennzahlen*. Luxemburg: Eurostat

Eurybase (1999): *Financing Education* (nur in englischer und französischer Sprache). Brüssel: Eurydice.

HELIOS II (1996a): *Sozialisation und Vorbereitung einer selbst bestimmten Lebensführung*. Berufsbildung und Bildung für Erwachsene mit Behinderungen. Brüssel: Europäische Kommission.

HELIOS II (1996b): *Übergänge zwischen den verschiedenen Bildungsstufen*. Brüssel: Europäische Kommission.

International Labour Office (Internationales Arbeitsamt) (1998): *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries*. Genf: International Labour Office.



Lerner, J.W., Lowenthal, B. und Egan. R. (1998): *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities*. Allyn and Bacon.

Ministry of Flemish Community, Education Department (Ministerium der Flämischen Gemeinschaft, Bildungsabteilung) (1998): *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education*. Brüssel.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1996): *Employment Outlook*. Paris: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (1997): *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2000): *Towards a Coherent Policy Mix*. Paris: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.

UNESCO (1994): *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education*. Angenommen durch die World Conference on Special Needs Education: Access and Quality. Salamanca: UNESCO.

Datenbank zum Übergang von der Schule ins Berufsleben, nur in englischer Sprache: Transition from School to Employment Online Database <http://www.european-agency.org/transit>



Individuelle Förderpläne für den Übergang von der Schule in den Beruf

ist die Fortsetzung einer früheren Studie zum Übergang von der Schule ins Berufsleben für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die von der Europäischen Agentur im Jahr 2002 veröffentlicht wurde.

Der aktuelle Bericht und die beigelegte interaktive CD sind das Ergebnis einer umfangreichen Zusammenarbeit zwischen Fachleuten für den Übergang Schule-Beruf aus 19 europäischen Ländern, Vertreterinnen und Vertretern des Beschäftigungsbereichs sowie Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und ihren Familien.

Die Broschüre beschreibt ausführlich, warum ein ITP (individual transition plan - individueller Förderplan für den Übergang von der Schule in den Beruf) entwickelt werden sollte, welche Elemente dieser Plan beinhalten sollte und welche Schritte unternommen werden müssen, um den Plan im Prozess des Übergangs von der Schule in den Beruf effizient umzusetzen und weiter zu verfolgen.

Der Bericht richtet sich vor allem an Fachkräfte, die auf diesem Gebiet tätig sind. Die interaktive CD ist ein Werkzeug, das für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die eine Stelle finden möchten, konzipiert wurde. Sie kann aber auch „Neueinsteigern“ unter den Fachkräften, die mit solchen Jugendlichen arbeiten, eine Hilfe sein.

