



Modellversuch

"Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung" Endbericht 2003

Die Partner im Nordverbund:

Angermünder Bildungswerk e.V.
Straße an der MTS 7, 16278 Angermünde
Jörn Klitzing Tel.: 03331 - 2605 - 84
Dr. Dietmar Herbrich Tel.: 03331 - 2605 - 66

E-Mail: info@abw-ang.de
Internet: www.abw-ang.de

Jugendbildung Hamburg GmbH
Wiesendamm 22b, 22305 Hamburg
Dr. Jörg Hutter Tel.: 040 - 29 80 16 – 80
(Projektleitung)
Martin Krebs Tel.: 040 - 29 80 16 - 25
Petra Kolberg Tel.: 040 - 29 80 16 - 129

E-Mail: joerg.hutter@jugendbildung-hamburg.de
Internet: www.jugendbildung-hamburg.de

**Arbeiter-Bildungs-Centrum der
Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH**
Schiffbauweg 4, 28237 Bremen
Frank Weber Tel.: 0421 - 61805 - 73
Hannelore Schmiege Tel.: 0421 - 44997 - 12

E-Mail: frank.weber@abc-bremen.de
E-Mail: hannelore.schmiege@abc-bremen.de
Internet: www.abc-bremen.de

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.
Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin
Lothar Granzow Tel.: 0385 - 4802 - 56
Ralph Schott Tel.: 0385 - 4802 - 56

E-Mail: nordverbund@sazev.de
Internet: www.sazev.de

Hamburg im Dezember 2003

Endbericht 2003: Modellversuch Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung - Redualisierung und Flexibilisierung

Inhalt

	<u>Einleitung</u>	2
1.	<u>Interne Arbeitsorganisation</u>	2
1.1	<u>E-Group zum internen Informationsaustausch</u>	4
1.2	<u>Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung</u>	5
1.3	<u>Arbeitstreffen</u>	5
1.4	<u>Interne Umfragen per Fragebogen und Datenbank</u>	6
1.5	<u>Interne Fortbildungen</u>	8
2.	<u>Arbeitsprodukte</u>	9
2.1	<u>Übersicht laut Meilensteinplanung</u>	10
2.2	<u>Lernortverbände</u>	11
2.2.1	<u>Bestandsaufnahme der existenten Verbände bei den Partnern</u>	12
2.2.2	<u>Sichtung der Fachliteratur zum Thema</u>	19
2.2.3	<u>Organisation von Lernortverbänden (Arbeitshilfe 2)</u>	19
2.3	<u>Qualifizierungsbausteine</u>	20
2.3.1	<u>Drei IT-Basisbausteine für die Berufsvorbereitung</u>	21
2.3.2	<u>Auswertung des Lehr- und Lernmaterials des IFA-Verlages</u>	22
2.3.3	<u>Das Lehrmaterial von YU-MAGS</u>	26
2.3.4	<u>Qualifizierungsnachweise</u>	27
2.3.5	<u>Kooperation mit dem Bremer Multimedia-Netzwerk JINGLE</u>	28
2.4	<u>Kompetenzermittlungsverfahren</u>	29
2.4.1	<u>Die Werkzeugbox in der Anwendung</u>	30
2.4.2	<u>Kooperation mit der Hiba-GmbH für eine Publikation</u>	32
2.5	<u>Lernortkoordination und Betriebsakquisition</u>	34
2.5.1	<u>Qualitative Erhebung zur Lernortkoordination</u>	37
2.5.2	<u>Modifizierung der Akquisitionswerkzeuge</u>	39
2.5.3	<u>Das Tätigkeitsprofil des Lernortkordinators (Arbeitshilfe 01)</u>	40
2.6.	<u>Transfer der Ergebnisse</u>	42
2.6.1	<u>Fachtagungen</u>	42
2.6.2	<u>Kooperation mit dem Good Practice Center</u>	46
2.6.3	<u>Internetpräsenz des Modellvorhabens</u>	47
2.6.4	<u>Publikationen</u>	49

2.6.5	Newsletter	51
2.6.6	Öffentlichkeitsarbeit und aktive Teilnahme an Konferenzen	53
2.7	Evaluation der Ergebnisse	54
2.7.1	Access-Datenbank	54
2.7.2	Statistische Gesamtauswertung	56
3.	Schlussfolgerungen	58

Einleitung

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Der hier vorgelegte Endbericht setzt sich im Wesentlichen aus drei Teilen zusammen. In einem ersten Kapitel beschreiben wir die Arbeitsweise des Kooperationsnetzwerkes, zu dem sich die im Nordverbund versammelten Bildungsträger zusammengeschlossen haben. Der zweite Bereich bildet den Schwerpunkt der Ausführungen. Hier präsentieren wir en détail die in der Zeit vom September 2000 bis zum September 2003 entstandenen Arbeitsprodukte. Der letzte Abschnitt widmet sich den hieraus ableitbaren Schlussfolgerungen, die den Grundstein für das Anschluss-Modellprojektes „Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung“ gelegt haben.

1. Interne Arbeitsorganisation

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die im Nordverbund zusammengeschlossenen Bildungsträger haben sich zu Beginn des Projektes verpflichtet, *gemeinsam* Arbeitsmodelle zu entwickeln und zu erproben, mit deren Hilfe sich Betriebe als Ausbildungsorte für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf wieder gewinnen lassen. Denn derartige betriebsnahe Qualifizierungen erleichtern nach allgemein gültiger Erkenntnis den Zugang zu Arbeit und Beruf.

Die Zusammenarbeit über eine räumliche Distanz (von Angermünde bis Bremen) stellt allerdings bestimmte organisatorische Anforderungen, wenn sie denn effektiv und effizient gestaltet werden soll. In diesem ersten Abschnitt stellen wir die wesentlichen Arbeitsinstrumente einer solchen Koproduktion vor und beschreiben ihre Implementierung. Letztlich illustrieren wir dabei den Aufbau eines Arbeitsnetzwerkes¹, mit dessen Hilfe einzelne Produkte arbeits- teilig erzeugt, an sozialstrukturell unterschiedlichen Standorten implementiert, hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert, miteinander verglichen und nach Bedarf verändert werden. Eine derart komplexe und an unterschiedlichen Standorten ausgeführte Tätigkeit setzt nicht nur einen intensiven Erfahrungs- und Informationsaustausch voraus, sondern auch die Koordination von Arbeitsschritten sowie die Moderation von Arbeitstreffen. Schließlich soll durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sichergestellt sein, dass die erzielten Arbeitsergebnisse in der Fach-

¹ Die Differenzierung in Netzwerk (informell) und Kooperation (institutionalisiert), wie sie Sänger vorstellt, iberzeugt nicht. Der Bedeutungsgehalt der Begriffe verweist auf einen anderen Unterschied: Während 'Netzwerk' die Form einer Handlung beschreibt (wie wird es gemacht), charakterisiert 'Kooperation' die Art der Handlung (was wird gemacht). Demnach spricht auch Sänger von Verbund- oder Kooperationsnetzen, denn zweifellos kooperieren die Akteure auch in einem Netzwerk miteinander. Wir sprechen deshalb hier von einem *Kooperationsnetz bzw. Arbeitsnetzwerk*, welches vier Bildungsträger aufgebaut haben und dessen Arbeitsinstrumente wir hier vorstellen. Vgl. hierzu Sänger, Ralf: Netzwerke in der Jugendberufshilfe - Mut zum Risiko, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Zugänge in Arbeit und Beruf - Anregungen zur Kooperation an sozialen Brennpunkten, Berlin 2000, S. 43-69.

öffentlichkeit zur Kenntnis genommen werden und auch andere Bildungsträger von ihnen profitieren können.

Die Aufgaben von Steuerung, fachlichen Begleitung, Moderation und Vernetzung von teils parallel arbeitenden Arbeitsgruppen übernimmt im Nordverbund die Projektleitung, welche bei Jugendbildung Hamburg angesiedelt ist. Hier werden die Informationen von den einzelnen Standorten zusammengetragen, ausgewertet und als Inputs wieder in das Netzwerk eingespeist. Im Folgenden stellen wir vier unterschiedliche Werkzeuge vor, derer sich die Projektleitung bedient und die wir für die Funktionalität eines regionalen Netzwerkes als notwendig erachten. Es handelt sich zum einen um den Aufbau und die Pflege eines Online-Netzwerkes, einer so genannten E-Mail-Gruppe, zum anderen um die regelmäßige Produktion und den Online-Versand eines internen Rundbriefes, dann um die Koordination und Moderation von verschiedenen Arbeitstreffen und schließlich um qualitative und quantitative Verfahren der Datenerhebung sowie ihre Verwaltung in einer Datenbank. Selbstverständlich bleiben parallel zu den im folgenden beschriebenen Formen des Informationsaustausches die unzähligen Telefonate zwischen den am Modellvorhaben beteiligten Personen unverzichtbar.

1.1 E-Group zum internen Informationsaustausch

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Zur leichteren Online-Kommunikation untereinander bedienen sich die Kolleginnen und Kollegen des Nordverbundes einer *E-Mail-Gruppenadresse*. Die Projektleitung hat diese E-Group beim Online-Dienstleister Yahoo! Deutschland GmbH eingerichtet, der diesen Service kostenlos anbietet. Zugleich moderiert sie dieses Online-Netzwerk, indem sie E-Mail Adressen neuer Kollegen hinzugefügt, andere entfernt oder bei Bedarf abändert. Es handelt sich hierbei um eine E-Group mit beschränktem Zugang, da nur der das Modellvorhaben leitende Koordinator neue Adressen hinzufügen kann und mögliche Neuanmeldungen von Fremden zurückweisen darf. Dieses Verfahren sichert die internen Informationen gegenüber Außenstehenden. Da ein Zugriff auf die Verwaltungsdaten der E-Group nur dem Koordinator gestattet ist, der sich über einen Account und ein Passwort für den gesicherten Datenbereich ausweisen muss, bleibt größtmöglicher Datenschutz Gewähr leistet.

In der besagten Gruppe sind derzeit zwanzig Kolleginnen und Kollegen eingetragen. Jeder von ihnen hat die Möglichkeit, unter der Adresse Nordverbund@yahoogroups.de Nachrichten an alle Mitglieder dieser E-Group zu versenden. Dies ist allerdings nur von denjenigen PCs aus möglich, auf denen eine der zwanzig gemeldeten E-Mail Adressen eingerichtet ist. Gemäß den Nutzungsbedingungen von Yahoo hat jedes Mitglied der E-Group Nordverbund zudem

das Recht, das Abonnement zu kündigen, indem es eine E-Mail an die folgende Adresse sendet: Nordverbund-unsubscribe@yahoogroups.de. Dieses Verfahren dient dem Schutz der Privatsphäre, denn jeder Empfänger kann jederzeit aus dem E-Mail Verteiler aussteigen.

Die E-Group Nordverbund dient somit dem *regelmäßigen Informationsaustausch* der im Modellvorhaben tätigen Kolleginnen und Kollegen. Durch die Anwahl nur einer E-Mail Adresse können sich alle Mitglieder des Kooperationsnetzes problemlos und Zeit sparend wechselseitig Nachrichten und Dateien zusenden, wodurch alle Beteiligten stets den gleichen Informationsstand besitzen und an den im Netzwerk nötigen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben.

1.2 Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Da bei der Leitung des Modellvorhabens alle Informationen zum fachlichen Arbeitsprozess zusammenlaufen, empfiehlt es sich, die Fülle der Meldungen, Berichte und Publikationen auf *wesentliche Mitteilungen* zu reduzieren und in einem internen Rundbrief zu bündeln. Diese "Nordverbund News" fassen Arbeitsergebnisse zusammen, kündigen Arbeitstreffen an und informieren über relevante Tagungen oder thematisch einschlägige Publikationen. Sie verstehen sich somit auch als Planungsinstrument, da neben den Bestandsaufnahmen immer auch zukünftige Treffen angekündigt sowie Projektziele reflektiert werden.

Von August 2001 bis Dezember 2001 hat die Projektleitung insgesamt acht "Nordverbund News" herausgegeben und über die E-Group an alle Mitglieder des Kooperationsnetzes versandt. Im Jahre 2002 sind insgesamt zehn der genannten internen Newsletter zugestellt worden (Nr. 9 – Nr. 18), im Jahre 2003 waren es erneut zehn weitere Ausgaben (Nr. 19 – Nr. 29).². Durch die regelmäßige Versendung von Informationen durch den Projektkoordinator, wurden die Kolleginnen und Kollegen dazu angeregt, ihrerseits die E-Group mit interessanten Berichten zu bedienen. Auf Grund der räumlichen Distanz zwischen den einzelnen Standorten der Kooperationspartner stellt die E-Group das effektivste Medium dar, das zwischen den Arbeitssitzungen eine *Informationsweitergabe an alle Verbundpartner* garantiert.

1.3 Arbeitstreffen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die Projektleitung hat die einzelnen Arbeitssitzungen des Nordverbundes immer mit dezidiertem Tagesordnung in den „Nordverbund News“ angekündigt. Hierbei hat sich die folgende Arbeitsstruktur herauskristallisiert: Neben einem *großen Plenum*, auf dem sich alle an dem

² Die entsprechenden Ausdrücke sind dem Bericht als Belegexemplare beigelegt.

Modellvorhaben beteiligten Kollegen und Kolleginnen (Lernortkoordinatoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrpersonal) zusammenfinden, treffen sich zusätzlich thematisch spezialisierte Arbeitsgruppen in zahlenmäßig kleinerer Zusammensetzung. Während die Plena stets von der Projektleitung vorbereitet und moderiert werden, können sich die einzelnen Arbeitskreise auch in eigener Regie versammeln. Im Jahr 2001 haben die Kollegen und Kolleginnen des Nordverbundes in insgesamt fünf Plena miteinander konferiert (23. Januar, 19./20. Februar, 13./14. Juni, 6. September allesamt in Hamburg, am 14./15. November in Angermünde), im Jahre 2002 fanden sechs dieser Arbeitstreffen (30./31. Januar in Schwerin, 18./19. Februar in Hamburg, 3. Juni in Hamburg, 4./5. September in Bremen, 28. Oktober in Hamburg und 11. Dezember in Hamburg), 2003 haben wir fünf weitere Zusammenkünfte gezählt (4. Februar in Hamburg, 6. Mai in Angermünde, 17. Juni in Schwerin, 26. August und 22. September in Bremen sowie 11. November in Schwerin). Somit summieren sich diese Arbeitssitzungen aller Kolleginnen und Kollegen auf insgesamt 11 Zusammenkünfte. Die Arbeitstreffen dienen der gemeinsamen Abstimmung, der Delegation und Kontrolle von Arbeitsaufträgen sowie des direkten Informationsaustausches. Die Projektleitung lädt zu diesen Zusammenkünften mit Tagesordnungsvorschlägen in den NordverbundNews ein.

Als *Facharbeitskreise* haben sich mittlerweile eine AG Lernortkoordination, eine AG Kompetenzfeststellungsverfahren und eine AG Qualifizierungsbausteine etabliert. Von allen Zusammenkünften werden Ergebnisprotokolle angefertigt, die neben den Namen der anwesenden Teilnehmer die getroffenen Vereinbarungen sowie vergebenen Arbeitsaufträge dokumentieren.

Das gemeinsame Arbeiten in einem Kooperationsnetzwerk bedeutet Teamwork mit anderen, teilweise fremden Personen. Dies setzt die Bereitschaft zum Kennen lernen von neuen Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen voraus. Um arbeitshemmende Spannungen oder Disharmonien zu minimieren, bedarf es der Moderation und des Konfliktmanagements eines erfahrenen Projektkoordinators. Dabei setzt die Fähigkeit zur Steuerung und Konfliktregelung voraus, dass allen Kolleginnen und Kollegen mit dem gleichen Respekt begegnet wird, ihre Aussagen Ernst genommen und ihre Stärken anerkannt werden. Die *Moderationskompetenz* zählt somit zu einer Schlüsselqualifikation der Projektleitung.

1.4 Interne Umfragen per Fragebogen und Datenbank [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Um die Arbeit in einem Verbundnetz steuern zu können, muss der Projektkoordinator über den Fortgang der Tätigkeiten informiert sein. Zudem sind die an den einzelnen Standorten erzeugten Arbeitsergebnisse zusammenzuführen, aufzuarbeiten und zu einem Gesamtprodukt

zusammen zu fügen. Um eine *systematische Informationssammlung* sicherzustellen, sind im Nordverbund qualitative sowie quantitative Datenerhebungsverfahren entwickelt worden. Das qualitative Erhebungsinstrument stellt ein in elektronischer Form vorliegender Fragebogen dar, das quantitative Verfahren eine Access-Datenbank, die einerseits mit den Sozialdaten, andererseits mit den Verlaufs- bzw. Erfolgsdaten der Kursteilnehmer gefüttert wird.

Auch *qualitative Verfahren der Datenerhebung* sollen miteinander vergleichbare Informationen produzieren. Sie empfehlen sich meist dann, wenn über den Untersuchungsgegenstand noch keine Detailkenntnisse vorhanden sind, die sich über standardisierte Fragen erfassen ließen. Qualitative Datenerhebungen können sich neben diversen Beobachtungsverfahren verschiedener Befragungstechniken bedienen.

Der Projektkoordinator des Nordverbundes hat im Herbst 2001 eine leitfadengestützte Befragung zur Lernortkoordination durchführen lassen, indem ein mit offenen Fragen versehenen Fragebogen an allen vier Standorten (Angermünde, Bremen, Schwerin und Hamburg) zum Einsatz kam. Um die Ergebnisse später miteinander vergleichen zu können, sind die einzelnen Themen leitfadenorientiert aufeinander abgestimmt gewesen. Das Auswertungsergebnis stellt eine Synopse der Arbeitsweisen innerhalb der verschiedenen Bildungsträger dar. Mit Hilfe dieser Zusammenschau lassen sich Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten der jeweiligen Eingliederungsstrategien erkennen. Somit kann differenziert werden zwischen regionalspezifischen Besonderheiten und erfolgreichen Elementen einer standortübergreifenden Arbeitskonzeption. Die inhaltlichen Aspekte dieser Erhebung und ihrer Ergebnisse erläutern wir in diesem Bericht weiter unten (Kapitel 2.4 und 2.5).

Eine weitere qualitative Erhebung fand im Jahr 2002/03 statt. Ziel dieser Untersuchung war es, den Einsatz von Lehr- und Lernmaterial des IFA-Verlages systematisch zu erfassen und ihre Eignung im Hinblick auf die Realisierung von Lernzielen zu überprüfen. Die Ergebnisse dieser Datenerhebung sind im Kapitel 2.3.3 dokumentiert.

Das *quantitative Erhebungsverfahren* bietet sich an, um die Sozial- und Verlaufsdaten der Jugendlichen an allen vier Standorten zu erfassen. Derartige Informationen sollen den Erfolg bzw. Misserfolg der einzelnen Maßnahmen sowie des Modellvorhabens insgesamt erkennen lassen. Im idealtypischen Fall sollten sich beispielsweise auch Zusammenhänge zwischen bestimmten Mustern sozialer Desintegration und Ausbildungsabbrüchen finden lassen, auf die mit spezifischen Förderinstrumenten reagiert werden kann. Das detaillierte Erhebungsverfahren (Access-Datenbank) sowie unsere Auswertungsergebnisse werden im Kapitel 2.7 dargestellt.

1.5. Interne Fortbildungen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Um das Lay-out der Veröffentlichungen attraktiv gestalten zu können, benötigten wir von allen Standorten digitalisierte Fotos, welche die Arbeit mit den Jugendlichen veranschaulichen. Mangels Qualität waren die der Projektleitung gelieferten Fotos häufig nicht für den Druck oder eine Präsenz im Internet geeignet. Die Bilder in Räumen mit hellen Fenstern im Hintergrund waren auf Grund des Gegenlichtes häufig unterbelichtet, sodass Personen und Gesichter nicht erkennbar waren. Hinzu kamen Bilder mit unvorteilhaften Ausschnitten, Unschärfe, ungeeignete Situationen, fehlerhafter Fokussierung etc. Um hier nicht gezwungen zu sein, an den jeweiligen Standorten kostenträchtige Fotografen engagieren zu müssen, haben die Kollegen des Nordverbundes Ende 2002 und Anfang 2003 an einer Fortbildung zur Fotografie teilgenommen. Für die fachliche Wissensvermittlung und praktische Anleitung der Fotografie mit Digitalkameras haben wir einen anerkannten Hamburger Fotografen gewinnen können, der sich in seiner Arbeit auf Portraitfotografien und der Darstellung von Menschen spezialisiert hat.

Damit die produzierten Bilder fachgerecht von den Kameras heruntergeladen, zum Versand aufbereitet und in den notwendigen Formaten abgespeichert werden können, werden Grundkenntnisse einer adäquaten Bildbearbeitungssoftware vorausgesetzt. Insofern hat ein dreitägiges Schulungsprogramm zu einer derzeit gängigen Standardsoftware für die Bildbearbeitung und Bildoptimierung, der Software Photoshop von Adobe, die Fortbildung in Fotografie ergänzt.

Im Februar 2003 hat die Projektleitung die Kolleginnen und Kollegen zu einer kostenneutralen Fortbildung nach Hamburg eingeladen. Das Thema lautete: Indizierung von Internetauftritten für Suchmaschinen. Ausgelöst hat der aus dem Kollegenkreis hervorgebrachte Wunsch die Tatsache, dass die Homepage des Nordverbundes bei den Suchmaschinen, insbesondere bei Google, sehr gut platziert wird, die Seiten der Bildungsträger unter den einschlägigen Suchbegriffen hingegen kaum oder gar nicht gelistet werden. In dem Workshop, den der Projektleiter selber vorbereitet und geleitet hat, ging es somit um die folgenden Fragen: Wie verhalten sich die Besucher von Webseiten und wie sind deshalb Unterseiten zu gestalten, wie sind Homepages aufzubereiten, dass auch alle Unterseiten von den Suchmaschinenrobots erfasst werden, wie sind die Meta-Tags der einzelnen Seiten zu formulieren, welche kostenlosen Hilfsmittel zum Check der Seiten und zum Eintragen bei Suchmaschinen können in Anspruch genommen werden usw.. Ein an die Teilnehmer verteiltes Hand-out fasst die Erkenntnisse zu diesem Thema zusammen (Anlage1).

2. Arbeitsprodukte

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

In diesem Kapitel beschreiben wir die vom Modellvorhaben Nordverbund produzierten Arbeitsprodukte. Gemäß Kooperationsvertrag sind diese arbeitsteilig zu erstellen, indem sich jeweils ein Partner für die Entwicklung eines der vier Arbeitsprodukte verantwortlich zeichnet. Der in der folgenden Tabelle präsentierte Überblick über die Arbeitsplanung reflektiert die im Antrag zu diesem Modellprojekt aufgeführte Meilensteinplanung und zeigt auf, welche Arbeitsergebnisse zu welchem Zeitpunkt bereits erzielt worden sind.

In den Spalten der Tabelle sind die einzelnen Teilprodukte benannt, die erste Spalte beinhaltet eine Zeitleiste. Die Kopfzeile benennt die Arbeitsprodukte, die sich in den Überschriften der folgenden Abschnitte dieses Zwischenberichtes wieder finden. Ein Häkchen vor dem jeweiligen Teilergebnis vermeldet das Erbringen der Leistung zu dem angegebenen Zeitpunkt.

2.1 Übersicht laut Meilensteinplanung (Tabelle 1)

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

	Lernortverbünde	Qualifizierungsbausteine	Kompetenzermittlung	Akquisition	Lernortkoordination	Transfer	Evaluation
12.2000	Ü Dokumentation bisheriger Lernortverbünde	Ü Bereitstellung erster Qualifizierungsbausteine	Ü Einführung der Werkzeugbox	Ü Dokumentation bisheriger Akquisitionsstrategien, Ü Vorlage erster Handlungsanleitungen	Ü Abfrage und Vergleich von Kooperationsvereinbarungen	Ü Entwicklung eines Designs für ein Internetangebot, Ü Eröffnungskonferenz • In Kooperation mit dem GPC Fachkonferenz zum Thema Redualisierung	Ü Vorlage eines Datenrasters zur Erhebung von harten und weichen Daten
6.2001	Ü Auswertung der Fachliteratur zum Thema	Ü Konkretisierung betrieblicher Anforderungen, Auswertung der Fachdiskussion • Zusammen mit dem GPC Fachtagung über erste Ergebnisse	Ü Feststellung des Fortbildungsbedarfs für MA, • Fortbildung und Workshop zur Weiterentwicklung der Werkzeugbox, Ü Auswertung des ersten Maßnahmedurchlaufes	Ü Auswertung der Fachliteratur zum Thema	Ü Etablierung einschlägiger Arbeitsgremien bei den Trägern	Ü Fachkonferenz zum Thema IT-Qualifizierung zusammen mit dem GPC, Ü Fachtagung zum Thema Kompetenzentwicklung in Angermünde	Ü Teilnehmerstatistik und Maßnahmebeschreibung (4. Quartal 2000 bis 2002) Ü Erfolgsstatistik (1. und 3. Quartal 2003) Ü Zwischenbericht zum Verlauf und Erfolg (1. Quartal 2001 bis 2003)
12.2001	Ü Erarbeitung von Arbeitshilfen	Ü Entwicklung eines Zertifikates	• Vergleich unseres Verfahrens mit dem anderer Träger im Rahmen eines Workshops	Ü Erarbeitung von Arbeitshilfen	Ü Austausch und Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen	Ü Fachtagung zum Thema Akquisition von Ausbildungsplätzen in HH	
6.2002	Ü Einsatz und Evaluation der Arbeitshilfen	Ü Evaluation, Differenzierung und Verbesserung der Qualifizierungsbausteine		Ü Einsatz, Evaluation und Weiterentwicklung der Arbeitshilfen		• Fachtagung zum Thema Lernortverbünde in SRN	
2.2003	Ü Dokumentation des Produktes	Ü Dokumentation des Erfolgs des Einsatzes	Ü Dokumentation und Erstellung der Materialien für den Endbericht	Ü Dokumentation und Erstellung der Materialien für den Endbericht	Ü Dokumentation und Erstellung der Materialien für den Endbericht	Ü Abschlusstagung und Fertigstellung der Materialien für den Endbericht	Ü Statistische Gesamtauswertung

2.2 Lernortverbünde

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Um den Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf einen betrieblichen Ausbildungsplatz vermitteln zu können und damit ihre Aussichten auf Vermittlung in einen das Erwerbsleben sichernden Arbeitsplatz zu erhöhen, werden seit einiger Zeit so genannte Verbundmodelle entwickelt und in die Praxis umgesetzt³. Eine derartige Kooperation ist gewissermaßen *triangulär* strukturiert, denn sie erstreckt sich auf gleich drei Lernorte: die außerbetriebliche Einrichtung eines Maßnahmeträgers, die Berufsschule und den Betrieb. Die verschiedenen Modelle unterscheiden sich dann dahingehend, dass sie sich entweder nur auf die Phase der Berufsvorbereitung oder auf die Zeitspanne der Erstausbildung beziehen. Einige Vorhaben verknüpfen beide Ausbildungsabschnitte miteinander. Von diesem zeitlichen Focus hängt es schließlich ab, wann die Jugendlichen in die betriebliche Ausbildung überführt werden: direkt im Anschluss an die berufsvorbereitende Maßnahme, während des ersten Ausbildungsjahres oder zu Beginn des zweiten Ausbildungsjahres.⁴ Wenn trotz aller Förderbemühungen die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt, können die Jugendlichen immer noch in einer Außerbetrieblichen Bildungseinrichtung ausgebildet werden.⁵

Hinsichtlich ihrer Struktur und ihres Aufbaues sind vier verschiedene Organisations- und Finanzierungsformen denkbar: Bei einer *Auftragsqualifizierung* vergibt ein Stammbetrieb einzelne Ausbildungsabschnitte an andere Betriebe oder Bildungsträger. Im Falle eines *Konsortiums* tauschen gleichberechtigte Partner die Auszubildenden zu vereinbarten Phasen aus und übernehmen anteilig Kosten und Aufwand. Handelt es sich um das Modell eines *Leitbetriebes mit Partnerbetrieben*, dann zeichnet ein Partner für die Ausbildung insgesamt Verantwortung, indem er die Gesamtkosten trägt und phasenweise die Ausbildung bei Partneereinrichtungen organisiert. Zählt der Verbund zum Typus eines *Ausbildungsvereines*, dann haben sich meh-

³ Eichenauer, Erna, Stange, Wolfgang und Joachim Winter: Innovationen in der Berufsausbildungsvorbereitung, in: Innovative Konzepte in der Berufsvorbereitung - Eine Modellversuchsreihe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), (Hg.), Frankfurt am Main 1998, S.65-68.

⁴ Räuschel, Christof und Ina Stahmer: Ausbildung in Kooperation - Übergänge in die betriebliche Ausbildung ermöglichen, Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH, hiba transfer, 3. Band 2001. Die Beispiele befinden sich auf den Seiten 7-11.

⁵ Vgl. hierzu die Konzeption der nordrhein-westfälischen Modellprojekte "Differenzierung in der Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen" (DIFA), hier insbesondere Enggruber, Ruth: Zum schnellen Einstieg und besseren Überblick, in: Zweiter Zwischenbericht von DIFA, Enggruber, Ruth, Grosch, Birgit und Anne Heek (Hg.), Schrift des Fachbereiches Sozialpädagogik der Fachhochschule Düsseldorf, Düsseldorf 2000, S. 4 ff.

rere Unternehmen zu einem Verein zusammengeschlossen, der als Ausbilder auftritt und die Ausbildung steuert.⁶

Die unterschiedlichen Verbundlösungen profitieren von einer spezifischen Rollenaufteilung der beteiligten Partner. Während sich die Unternehmen auf die fachpraktische Unterweisung konzentrieren und die Berufsschulen den theoretischen und fachpraktischen Unterricht organisieren, Gewähr leistet der Bildungsträger die sozialpädagogische Betreuung während der gesamten Dauer der Qualifizierung, bietet den Jugendlichen bei Bedarf Stützunterricht an und berät den Betrieb während des gesamten Ausbildungsverlaufes. Von diesen Kooperationen auf *lokaler Ebene* lassen sich schließlich noch diejenigen auf kommunaler bzw. *regionaler Ebene* abgrenzen.⁷ In diesem Fall wollen die Partner die Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit verbessern, indem sie die Angebotsstruktur einer Region aufeinander abstimmen und finanziell absichern.

2.2.1 Bestandsaufnahme der existenten Verbünde bei den Partnern

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die im Nordverbund zusammengeschlossenen außerbetrieblichen Einrichtungen engagieren sich seit Jahren in den verschiedensten Verbundprojekten. Sie haben durch diese Erfahrungen Expertenwissen ansammeln können, auf das im Nordverbund weiter aufgebaut wird. Trotz aller Unterschiede in den einzelnen Modellen verbindet die Vorhaben eine gemeine Förderphilosophie: Alle Lernortverbünde haben das Ziel, die Betriebe als Lernort für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf wieder zu gewinnen. Dies zahlt sich für alle im Verbund Engagierten aus. Die Jugendlichen erhalten eine praxisnähere Ausbildung, wodurch sich ihre Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Die Bildungsträger vergrößern die Vermittlungsquoten von Ausbildungsabsolventen und schärfen durch neuartige Tätigkeiten ihr Qualifikationsprofil. Die Unternehmen schließlich können auf vorqualifizierte Jugendliche zurückgreifen, die dem von ihnen geforderten Anforderungsprofil weitestgehend entsprechen.

Um die Kompetenz der hier versammelten Maßnahmeträger zu illustrieren, stellen wir an dieser Stelle Lernortverbünde vor, an denen die Partner derzeit (federführend) mitwirken bzw. an denen sie partizipiert haben.

⁶ Zu den verschiedenen Typen der Verbundmodelle informiert etwa das Heft „Ausbildungsfibel – Tips und Hilfen für Betriebe“, Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation Nr. 10/99, Nürnberg 10.03.1999, S. 667-669.

⁷ Eichenauer, Erna, Stange, Wolfgang und Joachim Winter: a.a.O., S. 68.

Jugendbildung Hamburg GmbH

Berufliche Information, Grundlagen und Orientierung (BINGO)

Der Lernortverbund "Berufliche Information, Grundlagen und Orientierung" richtet seinen Focus auf die *Phase der Berufsorientierung*. Von Struktur und Aufbau gleicht der Verbund dem Modell "*Leitbetrieb mit Partnerbetrieben*", da Jugendbildung Hamburg, vormals das Hamburger Berufsbildungszentrum e.V., die Gesamtkosten trägt und die weitere Qualifizierung bei Unternehmen und Partnereinrichtungen organisiert. Die Kooperation mit anderen Bildungseinrichtungen (früher noch Stiftung Berufliche Bildung, bis heute Bildungswerkstatt Altona) diente der Vergrößerung des Berufswahlspektrums.

Die bei den Bildungsträgern angesiedelten berufsvorbereitenden Lehrgänge - gemeint sind die "Grundausbildungslehrgänge" (G-Lehrgänge) und Tip-Kurse ("Testen-Informieren-Probie-ren") - verfolgen das Ziel, die jugendlichen Berufswahlentscheidungen zu festigen. Den Tip-Kursen schließt sich in der Regel eine mehrmonatige betriebliche Qualifizierungsphase an. Während dieser "Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger" (QUAS) besuchen die Jugendlichen die Berufsschule und werden vom Trägerverbund sozialpädagogisch betreut. Jugendbildung Hamburg zeichnet für den gesamten Maßnahmeverlauf Verantwortung, zahlt die Praktikumsvergütung an den Jugendlichen und die Sozialversicherungsbeiträge an die Firmen.⁸ Die genannten Anstrengungen verfolgen allesamt das Ziel, die Jugendlichen im Anschluss an die Maßnahme in die betriebliche Ausbildung (1. Lehrjahr) zu integrieren.

Die weiterentwickelte Modellmaßnahme QUAS Plus ändert an der Grundstruktur des Lernortverbundes nichts. Nach einer viermonatigen Orientierungsphase schließen die Jugendlichen mit Unternehmen einen so genannten Berufsvorbereitungsvertrag für eine achtmonatige Qualifizierung in einem Großunternehmen der Metallindustrie. Dieser Vertrag beinhaltet die Option auf einen anschließenden betrieblichen Ausbildungsplatz. Jugendbildung Hamburg fungiert dort ebenfalls als Vermittler und Projektträger.

Hamburger Ausbildungspartnerschaften (HAPS)

Das Modell der Hamburger Ausbildungspartnerschaften ist darauf spezialisiert, Jugendliche *während ihres ersten oder zweiten Ausbildungsjahres* in einer außerbetrieblichen Einrichtung auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Die hier engagierten Bildungsträgern

⁸ Seit Beginn des Jahres 2002 sind diese Vergütungen allerdings durch den jeweiligen Betrieb zu beantragen und auszuzahlen. Jugendbildung Hamburg übernimmt aber auch hier den Verwaltungsaufwand.

arbeiten mit verschiedensten Firmen in Form eines *Konsortiums* zusammen, denn jeder Partner qualifiziert die Jugendlichen nach vereinbarten Phasen und übernimmt während dieser Zeitspanne Kosten und Aufwand. Wenn ein Wechsel von der außerbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung erfolgt, schließt der Jugendliche mit dem Unternehmen einen neuen Ausbildungsvertrag.

Jugendbildung Hamburg zählt zu einer von fünf im Rahmen der Hamburger Ausbildungspartnerschaften engagierten außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Seit 1997 hat allein Jugendbildung Hamburg insgesamt 83 Jugendliche auf Ausbildungsplätze in verschiedenen Unternehmen vermittelt. Von denjenigen Azubis, die in den Firmen ihre Ausbildung beendet haben, finden nach derzeitigem Stand (März 2002) über 80 Prozent einen Erwerbsarbeitsplatz.

Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. (ATU e.V.)

Um das große Ausbildungspotenzial von Hamburger Betrieben ausländischer Inhaber zu erschließen, haben sich auf Initiative der Hamburger Handelskammer türkische Unternehmer zu einem *Ausbildungsverein* zusammengeschlossen. Der wesentliche Schwerpunkt der Vereinstätigkeit liegt in der Akquisition von Ausbildungsplätzen. Die Arbeitsgemeinschaft berät und begleitet insbesondere viele kleine und mittlere Unternehmen, welche die Handelskammer Hamburg noch nicht als Ausbildungsstätte anerkannt hat, bei der Erlangung der Ausbildungsberechtigung. Zudem vermittelt sie die bei Jugendbildung Hamburg in berufsvorbereitenden Maßnahmen vorqualifizierten Jugendlichen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Somit beginnt für die Jugendlichen die *fachpraktische Ausbildung in den Betrieben bereits zu Beginn des ersten Lehrjahres*.

Wenn einzelne Firmen nicht das gesamte Ausbildungsspektrum des jeweiligen Berufes abdecken und somit eigenständig ausbilden können, initiiert und moderiert die Arbeitsgemeinschaft Ausbildungsverbände mit anderen Betrieben und Jugendbildung Hamburg als Bildungsträger. Dort findet der *fachpraktische und fachtheoretische Unterricht* für verschiedene kaufmännische Ausbildungseinheiten statt (Lohnbuchhaltung, Personalwesen, Aktenverwaltung und Prüfungsvorbereitung). Im Jahr 2001 haben insgesamt 91 Unternehmen 129 zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt, davon 56 Firmen innerhalb eines Lernortverbundes.⁹

⁹ Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V., c/o Handelskammer Hamburg, Jahresbericht 2001, Hamburg 2002, S. 5-7.

Arbeiter-Bildungs-Centrum GmbH

Verbundsystem I und II im Rahmen der Berufsorientierung

Das vom Europäischen Sozialfonds finanzierte Modellprojekt Verbundsystem I und II hat das Arbeiter-Bildungs-Centrum von 1996 bis 1999 durchgeführt. Das Vorhaben hatte zum Ziel, so genannte "Offene Grundausbildungslehrgänge" mit betrieblichen Praxisanteilen zu verknüpfen, um die Unternehmen dazu zu bewegen, die Jugendlichen im Anschluss an die Maßnahme in ein Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Der Schwerpunkt des Lernortverbundes lag demnach auf dem Qualifizierungsabschnitt der *Berufsorientierung*. Die Leitung des Verbundnetzwerkes war einer Betriebskoordinierungsstelle übertragen, die beim Bildungsträger angesiedelt war. Somit trug auch dieses Verbundmodell von seiner Struktur her die Züge eines *"Leitbetriebes mit Partnerbetrieben"*.

Das Modellvorhaben war auf Kontakte zu Betrieben aus dem gewerblich-technischen Bereich ausgerichtet. Zu dem Verbund zählten zuletzt insgesamt vierhundert Bremer Betriebe. Fast fünfhundert Jugendliche hat das Arbeiter-Bildungs-Centrum durch Beratung, Vermittlung von berufsfeldbezogenen Informationen und Bewerbungstraining auf die Betriebspraktika vorbereitet. Die Erfahrungen in den Betrieben dienten dazu, die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen zu festigen oder gegebenenfalls zu revidieren. Von denen, die das Projekt durchlaufen haben, fanden über 70 Prozent später einen betrieblichen Ausbildungsplatz.

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.

Berufsorientierung, -vorbereitung und Integration in Ausbildung (BOVI)

Der unter diesem Titel firmierende Lernortverbund, den das Schweriner Ausbildungszentrum vom 1. Februar 1998 bis zum 31. Dezember 1999 durchführte, bezog sich nur auf die Phase der *Berufsvorbereitung*. Von seinem Aufbau und seiner Struktur entsprach er dem Konzept eines „*Leitbetriebes mit Partnerbetrieben*“, da das Ausbildungszentrum als Verbundzentrum agierte. Diese Zentrale organisierte die gesamte Qualifizierung, lagerte hierbei aber einzelne Abschnitte in Partnerbetriebe aus. Mit dieser betriebsnahen Ausrichtung der Lehrgänge setzte das Schweriner Ausbildungszentrum neue Akzente in der Berufsvorbereitung. Denn über Betriebspraktika hatten die Jugendlichen Gelegenheit, mehrere Berufsbilder praxisnah kennen zu lernen, die Unternehmen ihrerseits waren in der Lage, die Leistungen der Jugendlichen in der betrieblichen Praxis zu beurteilen.

Mit der Organisation und Koordination des Verbundes war ein aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierter *Integrationsbegleiter* betraut. Er hatte geeignete Unternehmen zu akquirieren und deren Ausbildungsbedarf festzustellen. Zudem waren die Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen zu ermitteln, damit diese möglichst passgenau auf die akquirierten Praktikumsstellen vermittelt werden konnten. Im Anschluss an die berufsvorbereitenden Lehrgänge konnte der größte Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine betriebliche Ausbildung überführt werden. Das Tätigkeitsprofil des Integrationsbegleiters ähnelt in gewisser Weise schon dem der heutigen Lernortkoordinatoren, da im Nordverbund auf diesen Ergebnissen aufgebaut werden konnte.

Integratives Zusammenwirken von Aus- und Weiterbildung im Verbund (IZAW)

Der als Schweriner Kompetenzverbund bekannte Lernortverbund weist eine ähnliche Struktur wie die oben beschriebene Verbundlösung auf, nur dass sich diese im Unterschied dazu ganz auf die *Ausbildung* im gewerblich-technischen Bereich konzentriert. Erneut steuert das Schweriner Ausbildungszentrum als „*Leitbetrieb*“ die gesamte berufliche Qualifizierung, indem es bei der Akquisition von kleinen und mittleren Unternehmen die beruflichen Anforderungen sowie den speziellen Bedarf der Firmen ermittelt. Ein *Verbundkoordinator* gliedert die einzelnen Ausbildungsinhalte sodann in sinnvolle Einheiten, um diese dann den Lernorten Betrieb, Berufsschule und Bildungsträger zuordnen zu können. Die Jugendlichen durchlaufen vor Ausbildungsbeginn ein Kompetenzfeststellungsverfahren, um zu Beginn des ersten Lehrjahres oder zu einem späteren Zeitpunkt in die betriebliche Ausbildung integriert zu werden.

Das Schweriner Ausbildungszentrum hat den vom 1. Februar 1996 bis zum 30. April 2000 vom Bundesinstitut für Berufsbildung finanzierten Modellversuch anschließend in eigener Regie weitergeführt. Ihm gehören mittlerweile 50 kleinere und mittlere Unternehmen an, die insgesamt über 100 Azubis in zwölf Ausbildungsberufen weiterqualifizieren (Stand März 2002). Die meisten der Jugendlichen, die ihre betrieblich orientierte Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, konnten im Anschluss an ihre Lehre einen ihrem Berufsbild entsprechenden Arbeitsplatz finden. Zur Fortführung gab es ausführliche Darlegungen auf der Fachtagung im November 2002 in Schwerin.

Der Multimediaverbund

Der im August 2000 in Leben gerufene Schweriner Multimediaverbund gleicht von Struktur und Aufbau dem gerade beschriebenen Schweriner Kompetenzverbund, ist im Unterschied dazu jedoch ganz auf die Erfordernisse der Betriebe der Informations- und Telekommunika-

tionstechnologie zugeschnitten. Das Wirtschaftsministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern finanziert die außerbetrieblichen Ausbildungssteile sowie die Einrichtung von jeweils einem Multimedia-Lernplatzes in den Unternehmen. Ein beim Schweriner Ausbildungszentrum angestellter *Netzwerkkoordinator* organisiert und plant in Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben die gesamte Ausbildung. Somit fungiert die außerbetriebliche Bildungsstätte erneut als *Verbundzentrum*.

Auf Grund der teilweise sehr spezifischen Anforderungen in den informations- und telekommunikationstechnischen Berufen müssen die Auszubildenden vor Beginn der betrieblichen Berufsausbildung einen längeren außerbetrieblichen Lehrgang besuchen, in dessen Rahmen sie fachpraktisch und fachtheoretisch auf die Ausbildungssituation vorbereitet werden. Zu Beginn dieser außerbetrieblichen Vorqualifizierung ermittelt ein Einstellungstest berufliche Eignung und bereits vorhandenes Fachwissen. Die Brücke in den Betrieb bauen zu Beginn des ersten Lehrjahres ausbildungsgerechte Betriebsaufgaben, die an den drei Lernorten, d.h. dem Betrieb, der Berufsschule und dem Bildungsträger, kooperativ und handlungsorientiert zu lösen sind. Während die technische Umsetzung innerhalb der Unternehmen erfolgt, finden die fachtheoretischen Diskussionen und fachpraktischen Problemanalysen in der Berufsschule statt, anderweitige Beratungen sowie Ergebnispräsentationen im Schweriner Ausbildungszentrum. Zum Schweriner Multimediaverbund gehören mittlerweile 24 kleine und mittlere Unternehmen, die 31 Jugendliche ausbilden (Stand März 2001).

Angermünder Bildungszentrum e.V.

Verbundausbildung in Informations- und Telekommunikationsberufen (VITA)

Bei diesem Lernortverbund handelt es sich um einen *Ausbildungsverein*, der sich auf *regionaler* Ebene, nämlich dem Organisationsbereich der Industrie- und Handelskammer Frankfurt/Oder, organisiert hat. Während das Land Brandenburg die Finanzierung des Modells sichert, erfüllt das Angermünder Bildungswerk gleich mehrere Aufgaben: Es beteiligt sich mit der Ausbildungsgemeinschaft der Unternehmen (ABG) an der Akquisition neuer Ausbildungsbetriebe, führt vor Beginn der Ausbildung bei den Jugendlichen eine Potenzialanalyse durch und übernimmt in den *ersten siebzehn Monaten die fachpraktische und Teile der fachtheoretischen Ausbildung* (Vermittlung von Schlüsselqualifikationen). Danach beginnen die Jugendlichen ihre *Ausbildung in den Betrieben*, da die Betriebe eine Übernahme des Ausbildungsverhältnisses zu Beginn der Ausbildung zugesichert haben.

Lernortverbände im Überblick

Die folgende Tabelle fasst die obige Bestandsausnahme zusammen. Trotz der dokumentierten Unterschiede weisen die Modelle ein gemeinsames Strukturmerkmal auf: Die Bildungsträger integrieren die Unternehmen wieder in die Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf und organisieren die *Ausbildung triangulär*.

Tabelle 2: Lernortverbände bei den Partnern des Nordverbundes

	Typus Leitbetrieb	Typus Konsortium	Typus Ausbildungsverein
Angermünder Bildungswerk			<ul style="list-style-type: none"> • Verbundausbildung in Informations- und Telekommunikationsberufen (VITA)
Arbeiter-Bildungs-Centrum	<ul style="list-style-type: none"> • Verbundsystem I und II im Rahmen der Berufsorientierung 		
Jugendbildung Hamburg	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Information, Grundlagen und Orientierung (BINGO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hamburger Ausbildungspartnerschaften (HAPS) 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgemeinschaft türkischer Unternehmer und Existenzgründer e.V. (ATU e.V.)
Schweriner Ausbildungszentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung, -vorbereitung und Integration in Ausbildung (BOVI) • Integratives Zusammenwirken von Aus- und Weiterbildung im Verbund (IZAW) • Der Multimediaverbund 		

2.2.2 Sichtung der Fachliteratur zum Thema

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die wichtigsten Publikationen, die sich auf die unterschiedlichsten Verbundmodelle einer Kooperation zwischen außerbetrieblichem Bildungsträger, Berufsschule und Betrieb beziehen, sind hier noch einmal kurz benannt:

- „Ausbildungsfibel – Tips und Hilfen für Betriebe“, Bundesanstalt für Arbeit (Hg.), Zeitschrift für berufskundliche Information und Dokumentation Nr. 10/99, Nürnberg 10.03.1999.
- Innovative Konzepte in der Berufsvorbereitung - Eine Modellversuchsreihe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), (Hg.), Frankfurt am Main 1998.
- Räuschel, Christof und Ina Stahmer: Ausbildung in Kooperation - Übergänge in die betriebliche Ausbildung ermöglichen, Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH, hiba transfer, 3. Band 2001.
- Zweiter Zwischenbericht der nordrhein-westfälischen Modellprojekte "Differenzierung in der Berufsausbildung" (DIFA), Enggruber, Ruth, Grosch, Birgit und Anne Heek (Hg.), Schrift des Fachbereiches Sozialpädagogik der Fachhochschule Düsseldorf, Düsseldorf 2000.

2.2.3 Organisation von Lernortverbänden (Arbeitshilfe 02)

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

In einer Arbeitshilfe Nr. 2, die wir im Frühjahr 2003 publiziert haben, fassen wir unsere Erfahrungen bei der Organisation von effektiven Lernortverbänden zusammen. Die von uns weiterentwickelte Typologie ordnet zunächst die verschiedenen Formen von Kooperationen zwischen Betrieben, Berufsschulen und Bildungsträgern. Wir unterscheiden zwischen Auftragsausbildung, einem Modell ‚Leitbetrieb mit Partnerbetrieben‘, einem Ausbildungsverein und einem Ausbildungs-Konsortium, welches die komplexeste Struktur aufweist und am Beispiel des Schweriner Ausbildungszentrums en détail vorgestellt wird (Anlage 2).

2.3 Qualifizierungsbausteine

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Um berufsvorbereitende und berufsorientierende Lehrgänge in den außerbetrieblichen Bildungsträgern besser mit der betrieblichen Ausbildung verknüpfen zu können, soll nach den Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit“¹⁰ die Qualifizierungsphase bei den Bildungseinrichtungen in einzelne Lehrabschnitte unterteilt und ausgestaltet werden. Diese Teilgebiete der Berufsvorbereitung heißen Qualifizierungsbausteine und sollen einzelne Lerninhalte definieren und die darauf bezogenen Lernziele beschreiben. Zudem sind die hierzu nötigen Lehr- und Lernmittel inkl. der dazu gehörenden Übungsaufgaben sowie die entsprechenden Lernzielkontrollen darzustellen.

Die Neuausrichtung der Berufsvorbereitung hat zum Ziel, die Jugendlichen stärker auf die fachlichen Anforderungen in der Erstausbildung vorzubereiten. Die in Qualifizierungsbausteine unterteilten Lehrgänge sollen die Lernprozesse strukturieren und zugleich flexibilisieren. Da die erworbenen Teilqualifikationen in Zertifikaten ausgewiesen werden, können die Jugendlichen ihre Berufswahl verändern und den erworbenen Nachweis auch auf einem anderen Qualifizierungsweg einsetzen. Nach Definition der genannten Arbeitsgruppe beschreibt ein Qualifizierungsbaustein Qualifizierungsergebnisse. Er ist inhaltlich abgegrenzt, in sich abgeschlossen und qualifiziert für eine Tätigkeit, die zum Teil einer anerkannten Berufsausbildung zählt. Der Bildungsträger hat für die Betriebe und andere Kooperationspartner in Qualifizierungsnachweisen zu dokumentieren, welche Kenntnisse der Jugendliche erworben und wie das Lehrpersonal diese festgestellt hat.¹¹

Diese Sichtweise bildete auch die Arbeitsgrundlage bei dem in diesem Modellvorhaben entwickelten Qualifizierungsabschnitt „PC- und Internetgrundlagen“. Sie unterscheidet sich somit von den Definitionen, wie sie in den beiden Modellversuchsreihen „**Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher**“ (INKA I und II) erarbeitet worden sind. Der dort entwickelte Begriff Modul war zum einen weiter gefasst, weil er sich nicht nur auf ein Berufsfeld bezog und zudem Qualifikationen benannte, die über die fachlichen Erfordernisse des ersten Lehrjahres hinausgingen. Zum anderen sollten die berufsständischen Körperschaften (Handwerks-, Industrie- und Handelskammer) die von den Bildungsträgern ausgestellten Zertifikate anerkennen, was diese aber wegen des zu hohen finanziellen und

¹⁰ Empfehlungen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit vom 29. März 1999, http://www.bundesregierung.de/top/dokumente/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/Ergebnisse/AG_Aus-und_Weiterbildung/ix7313_56681.htm?template=single&id=56681&ixepf=7313_56681&script=0.

¹¹ Empfehlungen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit vom 29. März 1999, http://www.bundesregierung.de/top/dokumente/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/Ergebnisse/AG_Aus-und_Weiterbildung/ix7313_56681.htm?template=single&id=56681&ixepf=7313_56681&script=0.

organisatorischen Aufwandes und der bezogen auf die Lehrinhalte unzureichenden Orientierung an der Erstausbildung ablehnten.¹²

2.3.1 Drei IT-Basisbausteine für die Berufsvorbereitung (ABC)

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Im Rahmen dieses Modellversuches beschränken wir uns auf die Entwicklung von Qualifizierungsabschnitten, die Basiswissen im Bereich der Informationstechnologie vermitteln sollen. Da PC- und Internetkenntnisse mittlerweile zu den Grundkompetenzen fast aller Ausbildungsberufe zählen, sollen die Qualifizierungsbausteine „PC- und Internetgrundlagen“ in allen berufsvorbereitenden oder berufsorientierenden Lehrgängen eingesetzt werden können. Eine ähnliche Empfehlung spricht auch der dritte Werkstattbericht des Modellprojektes Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher (INKA III) aus, wenn es dort heißt, dass ein Qualifizierungsbaustein Medienkompetenz, der eine Einführung in die Informations- und Telekommunikationstechniken beinhaltet, für die Ausbildungsvorbereitung obligatorisch sein sollte.¹³

Innerhalb des Nordverbundes ist das Bremer Arbeiter-Bildungs-Centrum hierbei federführend tätig. Die Teilnehmer einer weiter unten dargestellten Bremer Fachtagung diskutierten im Mai 2001 einen ersten Vorschlag des Nordverbundes. Dieser Anregung gemäß sollte sich die Vermittlung des informationstechnologischen Wissens auf drei Qualifizierungsbausteine erstrecken. Eine derartige Unterrichtskonzeption kam bereits ab September 2000 im Schweriner Ausbildungszentrum erfolgreich zum Einsatz. In Folge der Bremer Fachtagung gründete sich dort eine lokale Arbeitsgruppe, die sich seitdem aus Vertretern des Arbeitsamtes und zwölf weiteren Bildungsträgern zusammensetzt. Diese hat den Vorschlag des Nordverbundes aufgegriffen und die einzelnen Qualifizierungsabschnitte weiter ausdifferenziert.

Nach dem bisherigen Arbeitsstand setzt sich eine informationstechnologische Qualifizierung in der Berufsvorbereitung aus drei Qualifizierungsbausteinen zusammen: In etwa 24 Lehrstunden sollen Grundlagen von Hard- und Software sowie Basiswissen zum Betriebssystem vermittelt werden (Qualifizierungsbaustein I), die Schulung in Textverarbeitung um-

¹² Vgl. hierzu die Ausführungen im Evaluationsbericht des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS): Projekt INKA II – Themenspezifische Evaluation: Verzahnung der Ausbildungsvorbereitung mit der Erstausbildung, INBAS (Hg.), Band 3, Offenbach am Main, Dezember 2000, S. 16-18. Von ähnlichen Problemen bei der Anerkennung von Zertifikaten durch die berufsständischen Körperschaften spricht der zweite Zwischenbericht des Modellprojektes „Differenzierung der Berufsausbildung im Ausbildungskonsens Nordrhein-Westfalen“ (DIFA). Auf Grund der genannten Akzeptanzprobleme heißen Zertifikate nun Qualifizierungsnachweise. Vgl. hierzu: Enggruber, Ruth: Zum schnellen Einstieg und besseren Überblick, in: Zweiter Zwischenbericht von DIFA, Enggruber, Ruth, Grosch, Birgit und Anne Heek (Hg.), Schrift des Fachbereiches Sozialpädagogik der Fachhochschule Düsseldorf, Düsseldorf 2000, S. 6.

¹³ Werkstattbericht des Projektes Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher (INKA III), derzeit noch nicht veröffentlicht.

fasst 32 Stunden (Qualifizierungsbaustein II), für die Unterweisung in Internetkenntnissen und elektronischen Kommunikationsformen ist ein Lehraufwand von mindestens 24 Unterrichtsstunden einzukalkulieren (Qualifizierungsbaustein III). Die detaillierte tabellarische Auflistung der einzelnen Lerninhalte und Lernziele findet sich auf der Webseite des Nordverbundes unter der folgenden Adresse:

<http://www.dernordverbund.de/html/qualifizierungsbausteine.htm>.

Um dem Lehrpersonal konkrete Empfehlungen zu Lehr- und Lernmaterial sowie den dazu passenden Lernzielkontrollen geben zu können, haben wir 2002/03 das Material des IFA-Verlages evaluiert¹⁴, das sich sehr umfangreich der Vermittlung von PC- und Internetkenntnisse widmet. Die Lernhefte und die dazu gehörigen didaktischen Begleithefte mit den jeweils entsprechenden CDs strukturieren nach dem gleichen Prinzip und differenzieren den Stoff in die folgenden drei Bereiche: Computer selbst zusammenbauen, Software optimal einrichten und Internet effektiv nutzen. Da dieses Lehrmaterial viel intensiver in die Materie einführt, wird es bei seiner Bewertung vor allem darum gehen, eine geeignete Auswahl von Themen, Übungs- sowie Prüfaufgaben vorzunehmen.

2.3.2 Auswertung des Lehr- und Lernmaterials vom IFA-Verlag

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die zur Evaluation eingesetzten Fragebögen gliedern sich in insgesamt sechs Bereiche. In einem ersten Abschnitt haben wir den Programmaufbau beurteilen lassen. Dies betrifft Aussagen über die Installation, die Programmbedienung, Gliederung sowie konzeptionellen Gestaltung (Abfrage von Vorwissen und Speichermöglichkeiten individueller Bearbeitungsschritte). Im zweiten Teil war festzustellen, ob alle notwendigen inhaltlichen Aspekte vollständig erfasst wurden. Diese wurden in einem dritten Abschnitt auf Kompatibilität mit den im Nordverbund entwickelten Qualifizierungsbausteinen einer IT-Basisqualifizierung überprüft. Danach war die Qualität der Übungsaufgaben zu bewerten. Diesem Abschnitt schloss sich dann ein fünfter an, in dem wir Bewertungen der Lernzielkontrollen erhoben haben. Eine abschließende Gesamtbeurteilung rundete die Erhebung ab.

¹⁴ Arbeitsheft und didaktische Handreichung 1: Computer selbst zusammenbauen, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, Arbeitsheft und didaktische Handreichung 2: Software optimal einrichten, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, Arbeitsheft und didaktische Handreichung 3: Internet effektiv nutzen, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001. Einen Überblick zu diesem Material bietet der folgende Artikel: Buschfort, Christian: Vermittlung von PC- und Internetkompetenz durch Qualifizierungsbausteine, in: Kompetenz, Zeitschrift für die Berufsausbildung, Heft 32, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, S. 40-50.

Programmaufbau

Die Installation der jeweiligen Programme (Computer, Software, Internet) innerhalb eines Intranets verlief zwar in der Regel problemlos, doch wird eine relativ hochwertige Ausstattung an Einzelgeräten vorausgesetzt (Soundkarten, Einzelplätze mit Speichermöglichkeit, der Gebrauch von Headsets), die derzeit noch nicht oder aus Sicherheitsgründen auch zukünftig nicht zur Regelausstattung der Übungsräume eines jeden Bildungsträgers zählt. Aus diesem Grund waren die Lernzielkontrollen am PC nicht durchzuführen.



Abbildung 1: Homepage des IFA-Verlages zu dem Lernangebot PC- und Internetkompetenz

Die Kolleginnen und Kollegen haben die Einführung in die Programmbedienung sowie Vorstellung von Programminhalt und Gliederung durchweg positiv beurteilt. Kritisch haben sie angemerkt, dass die Lehrabschnitte nicht auf unterschiedliche Lernniveaus zugeschnitten werden können. Demnach ist es nicht möglich, auf unterschiedlichen Vorkenntnissen der Teilnehmer aufzubauen, da das Vorwissen der Lernenden nicht abgefragt wird. Bearbeitungsfortschritte der Lernsequenzen lassen sich zudem nicht abspeichern. Eine solche Arbeitshilfe würde es Selbstlernern erlauben, an dem jeweils erreichten Bearbeitungsstand wieder anzuknüpfen.

Inhaltliche Beurteilung

Alle drei Lerneinheiten haben den Lehrstoff inhaltlich detailliert und umfassend abgehandelt. Während die Kollegen die Einheit „Software optimal einrichten“ als eher zu oberflächlich („gut als Übersicht“, „vertiefende Lerneinheiten wünschenswert“) bewertet haben, beklagten andere die Fülle der vorgestellten Begriffe und Funktionsweisen in den anderen beiden Einheiten. Die Fülle der Einzelaspekte lasse es nicht zu, diese in einen übergeordneten Zusammenhang zu stellen oder in Ihren Bezügen zueinander wahrzunehmen. Die jeweiligen Glossare sind dagegen wiederum allesamt lobend erwähnt worden, da sie leicht auffindbar und gut erklärend präsentiert werden. Der Abschnitt über die Antivirensoftware im Lernmaterial „Software optimal einrichten“ zählte zu den besonders herausragenden Teilen. Die didaktischen Handreichungen, die parallel zu dem Lehrmaterial verwendet werden können, galten hingegen als wenig weiterführend und insgesamt sogar als verzichtbar.

Übereinstimmung mit den Qualifizierungsbausteinen des Nordverbundes

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass sich die Grobeinteilung des Lehr- und Lernmaterials mit dem inhaltlichen Aufbau der drei Qualifizierungsbausteine deckt (Computer, Software und Internet). Allerdings sind auch geringfügige Abweichungen feststellbar: So zählt das Arbeiten mit dem Explorer nicht zu den PC-Grundlagenkenntnissen. Im Bereich der Software fehlen die Arbeit mit dem Explorer und Datenordnung gänzlich, ebenso wie Fragen von Datensicherung und Datenschutz sowie der Umgang mit Eingabegeräten. Das Kapitel über Textverarbeitungsprogramme behandelt nur die allernötigsten Grundlagen, ohne sich dem Verfassen von Geschäftsbriefen, der Arbeit mit Tabellen, der Verwendung der Rechtschreibprüfung und dem Ausdruck von Text zu widmen. Diesen Themen messen wir jedoch hohe Priorität bei, da derartige Kenntnisse bereits beim Erstellen der eigenen Bewerbungsunterlagen unerlässlich sind. Die Lerneinheit Internet schließlich behandelt das Thema Speichern und Drucken von Webseiten nur teilweise.

Übungsaufgaben

Die Lehrkräfte haben die Übungsaufgaben aller drei Lerneinheiten als durchweg lehrreich und didaktisch gut aufbereitetes Trainingsmaterial betrachtet. Anerkennung fand der sehr gute interaktive Anteil der Übungen in der Einheit „Computer selbst zusammenbauen“, die Arbeitsblätter und Aufgaben zum Einrichten des Betriebssystems im Baustein „Software optimal einrichten“, der Abschnitt zur Internetkommunikation, die Viren und die Benutzung der Browser im Band „Internet effektiv nutzen“. Die Anzahl der Lernschritte gilt insgesamt als angemessen, die Inhalte werden an geeigneter Stelle zusammengefasst und wiederholt. Aller-

dings lässt sich der Umfang der Bearbeitung kaum oder gar nicht eingrenzen. Die didaktischen Handreichungen geben an dieser Stelle auch keine Vorgaben, halten keine zusätzliche Informationen bereit und nehmen schließlich auch noch einen viel zu großen Umfang ein.

Lernzielkontrollen

Die Lernzielkontrollen aller drei Bausteine sind mit wenigen Ausnahmen mit dem Prädikat empfehlenswert versehen worden. Dies betrifft insbesondere diejenigen im Band „Computer selbst zusammenbauen“ (sehr gut). Diese Wertung umfasst neben den Erfolgstests auch praktische Anwendungen und prüfungsähnliche Fachgespräche. Simulierte Bewerbungsgespräche kamen hingegen an keinem Standort zur Anwendung. Die Auswertungen ließen sich leicht erstellen, obwohl die Kolleginnen und Kollegen aus Sicherheitsgründen dazu tendierten, die jeweiligen Kontrollen nicht Online im Intranet, sondern Offline auf ausgedrucktem Papier durchführen zu lassen.

Zusammenfassende Bewertung

Die Lehrkräfte haben in abschließenden Diskussionen zusammen mit den Jugendlichen die Qualität des Lehrmaterials erörtert. Hierbei schnitt der Baustein „Software optimal einrichten“ am schlechtesten ab. Die Jugendlichen monierten hier, dass das Lehrmaterial nur absoluten PC-Anfängern eine erste Übersicht gewähre. Sie meinten, die einzelnen Softwaretypen würden zu oberflächlich behandelt, der Informations- und Animationsgehalt dieses Bandes bzw. dieser Lern-Compactdisc sei im Vergleich zu den anderen Einheiten zu gering.

Der Band „Computer selbst zusammenbauen“ fand die zweitbeste Resonanz. Insgesamt gesehen würden hier die Fachbegriffe gut erläutert werden, das Arbeiten hätte Spaß bereitet, Aufbau und Zwischenfragen werden als gut befunden. Die Jugendlichen haben zur Verbesserung vorgeschlagen, den Band mehr nach inhaltlichen Themen zu ordnen und zu strukturieren. So könnten die einzelnen Sachverhalte in verschiedene Zusammenhänge gestellt und hinsichtlich ihrer Relevanz erklärt werden.

Die Lerneinheit „Internet effektiv nutzen“ fand unter den Jugendlichen die größte Zustimmung. Sie werteten Inhalt und Aufbau des Lernmaterials als übersichtlich und zugleich umfangreich. Gelobt wurde das ausführliche Glossar, die einfache Handhabung und die Eignung der CD zum Selbstlernen. Die Jugendlichen schlugen zur weiteren Verbesserung vor, das Material nach verschiedenen Schwierigkeitsstufen zu strukturieren.

Schließlich gaben sie den Produzenten noch den folgenden abschließenden Rat mit auf den Weg: Die Produktinformationen sollten allgemeiner gefasst werden, damit diese nicht so

schnell an Aktualität verlieren. Dies betrifft auch die Angabe von thematischen Links und Preisen, die noch in DM ausgewiesen sind.

2.3.3 Das Lehrmaterial von YU-MAGS [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Parallel zur Evaluation des Lehr- und Lernmaterial des IFA-Verlages zur PC- und Internetkompetenz sind auch die Computerhefte der YoungUser education GmbH aus Bodenheim geprüft worden. Diese so genannten Yu-MAGs bieten Jugendlichen auf sehr anschaulicher und jugendgerechter Art und Weise einen Einstieg in die verschiedensten IT-Themen. Flankiert wird das Angebot durch eine Internetplattform, das so genannte YU-Lab, in dem die Redaktion Lehrmaterial der Hefte zum Download anbietet, Lernprojekte und weitere Tutorials zur Vertiefung vorstellt und zusätzliche Information zum Thema PC und Internet bereithält. Das Angebot ist unter dem folgenden Link erreichbar: <http://www.younguser.de>.

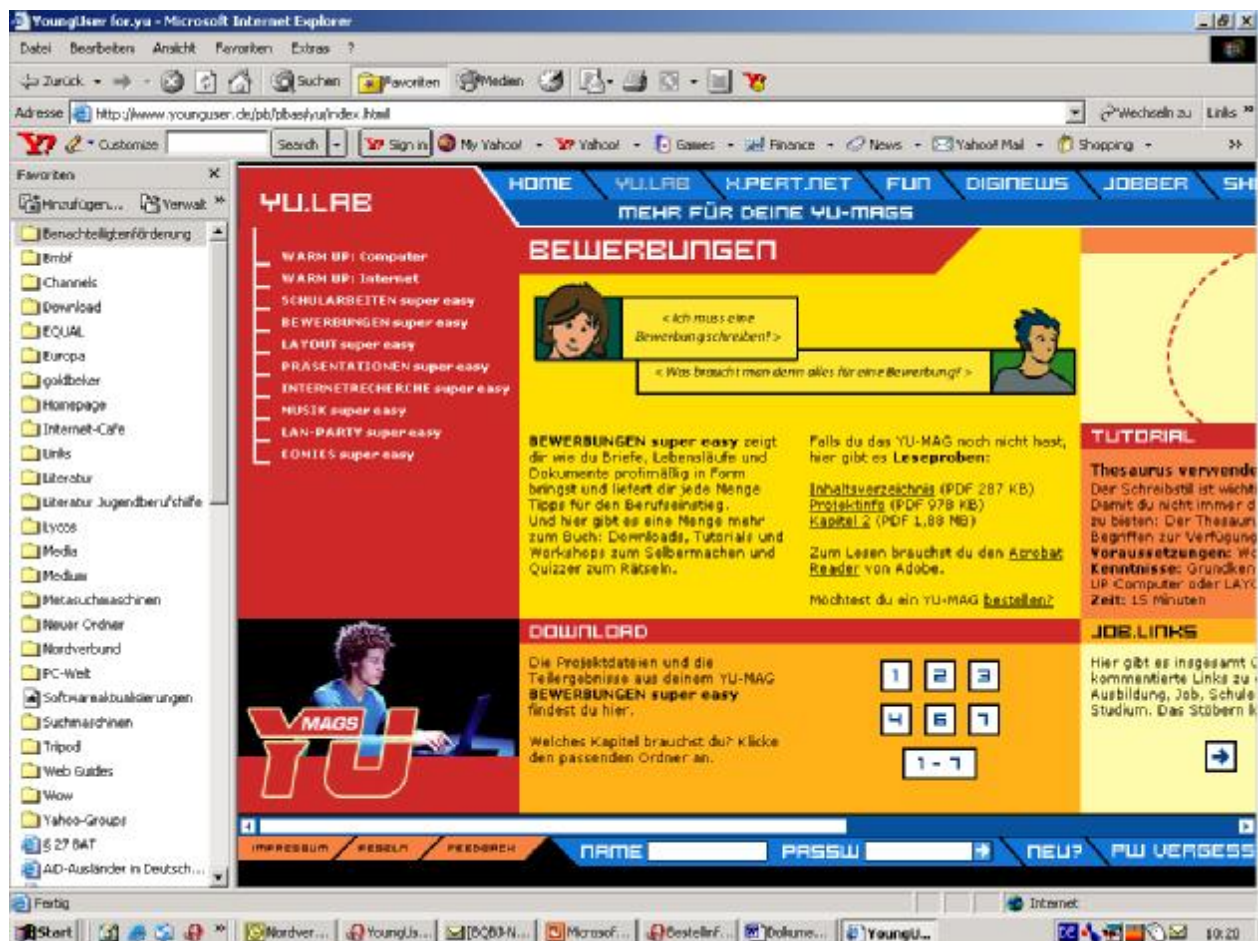


Abbildung 2: Ausschnitt aus dem YU-Lab, der Internetplattform der YoungUser education GmbH

In den auf die Berufe der Informationstechnologie hinführenden Lehrgängen der Berufsvorbereitung (Grundlehrgänge) ist ausgewähltes-Lehrmaterial der YoungUser education GmbH evaluiert worden. Die Themen „Warm up: Computer“ sowie „Warm up: Internet“ halten ausschließlich Basiswissen für PC- und Web-Neulinge bereit. Dies habe die Teilnehmer dieser Lehrgänge unterfordert und gelangweilt. Aus diesem Grund benutzen die Kollegen diese

Bände in den Grundlehrgängen nicht. Hingegen kamen die Bände „Bewerbungen super easy“ (Briefe, Lebensläufe und Dokumente profimäßig in Form bringen mit Word) sowie „Präsentationen super easy“ (Texte, Grafiken und Bilder profimäßig präsentieren mit PowerPoint) zum Einsatz und sind von den Jugendlichen als äußerst hilfreich und mit einem „sehr gut“ bewertet worden. Der Band zu den Bewerbungen gleich gewissermaßen die Schwächen der Software-Einheit des IFA-Verlages aus, die sich des Themas Bewerbung gar nicht annimmt. Da bei allen vier Bildungsträgern die Vermittlung von Grundlagenwissen im Bereich der Informationstechnologie bei der Berufsorientierung zum festen Bestandteil zählt, kommen die folgenden YU-MAGs Bände derzeit nicht in den Grundlehrgängen, sondern in den Kursen der Berufsorientierung erfolgreich zum Einsatz: „Warm up: Computer“, „Warm up: Internet“ sowie „Bewerbungen super easy“.

2.3.4 Qualifizierungsnachweise

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Gesetzliche Vorgaben über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit haben die Diskussion über Art und Weise der Zertifizierung derartiger Kenntnisse in diesem Jahr beendet.¹⁵ Im Paragraphen 51 des Berufsbildungsgesetzes ist ab Beginn des Jahres 2003 festgeschrieben, dass die Vermittlung von beruflichen Basiskompetenzen in inhaltlich und zeitlich abgrenzbaren Lerneinheiten zu erfolgen hat (Qualifizierungsbausteine), die von den jeweiligen Anbietern zu bescheinigen sind. Mit Erlass vom 16. Juli 2003 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die Einzelheiten solcher Bescheinigungen festgelegt.¹⁶

Derartige Zertifizierungen haben den Namen und die Anschrift des Bildungsträgers sowie der an der Maßnahme teilnehmenden Person zu benennen, die Dauer des Lehrganges anzuführen und die vermittelten Inhalte zu beschreiben (§ 2 der BAVBVO). Die jeweiligen Lerneinheiten haben zudem den folgenden Kriterien zu genügen. Sie müssen:

1. zur Ausübung einer Tätigkeit befähigen, die zu einem Teil einer Berufsausbildung zählt,
2. einen Bezug zu den im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten und Kenntnisse aufweisen,

¹⁵ Zu den Standards von Zertifizierungen siehe beispielsweise: Fachtagung Modularisierung und Zertifizierung, 23. Januar 2001, in: Hamburger Initiative Modularisierung und Zertifizierung, Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., Hamburg, Januar 2002 sowie Standards für Qualifizierungsbausteine in der Ausbildungsvorbereitung, Inbas GmbH, unveröffentlichtes Skript, 26.11.03 abgedruckt unter http://www.ausbildungsvorbereitung.de/neuefoerderstruktur/Schwerpunkte/nf_qualifizierungsbausteine.html.

¹⁶ Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO), im: Bundesgesetzblatt, Berlin 2003, Teil. I Nr. 36, S. 1472.

3. einen Vermittlungsumfang von wenigstens 140 und höchstens 420 Zeitstunden umfassen und
4. durch eine Leistungsfeststellung abgeschlossen werden (§ 3 der BAVBVO).

Nun zählen die IT-Qualifizierungsbausteine, wie wir sie im Nordverbund entwickelt haben, zum informationstechnologischen Basiswissen und nicht zu den ausbildungsberufsbezogenen Lerneinheiten. Wir verstehen die Förderung der IT- und Medienkompetenz demnach als berufsübergreifende Zusatzmodule, die in fast allen Feldern der betrieblichen Handlungsabläufe benötigt werden.¹⁷ Bis auf die inhaltlichen Verweise zu den im Ausbildungsrahmenplan genannten Fertigkeiten und Kenntnisse deckt sich jedoch Aufbau und Struktur der Lerneinheiten mit den in der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung formulierten Vorgaben. Bei der Ausarbeitung entsprechender Leistungsfeststellungen kooperiert der Nordverbund derzeit eng mit dem Bremer Multimedienetzwerk JINGLE, ein Initialwort für den Leitspruch „Jugend ans *I*nternet – Berufsvorbereitung/*G*runderausbildungsl*e*hrgänge“.

2.3.5 Kooperation mit dem Bremer Multimedia Netzwerk JINGLE

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Im Februar 2003 haben sich die Projektleiter beider Modellprojekte (JINGLE und Nordverbund), Norbert Kampe und Dr. Jörg Hutter, auf eine Kooperation verständigt. Ziel einer Zusammenarbeit ist es, dass der Nordverbund die Ergebnisse des Projektes JINGLE bei seinen Partnern einführt und erprobt. Dies gilt sowohl für das Zertifikatswesen und die Prüfungsmaterialien als auch für die Lernangebote und die geplante Prüfungsplattform. Das Projekt JINGLE wiederum möchte seine Resultate in die Fachöffentlichkeit und zu anderen Trägern transferieren.

Um die JINGLE-Materialien erproben und die Lernplattform nutzen zu können, hat im Oktober 2003 in Bremen eine Informationsveranstaltung stattgefunden, bei der den Kolleginnen und Kollegen des Nordverbunde das Vorhaben JINGLE erklärt und präsentiert worden ist. Eine Teilnahme an der Erprobung der virtuellen Lernplattform ist im Rahmen des neuen Pro-

¹⁷ Vgl. hierzu die Standortbestimmung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH): Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung, in: Zur Integration der Berufsausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz, Newsletter „Kompetenzen fördern“ Nr. 2, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), Bonn 2003, S. 8Kloas, Peter-Werner: Qualifizierungsbausteine – Eine Chance für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, in: handwerk, beruf bildung, 3. Jg. 2003, .26.11.2003
<<http://www.zdh.de/servlet/ContentServer?pagename=zdh/RenderPage&pageid=1032358508193&docid=1032359070893>>.

jekt es „Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Qualifizierung“ ab Frühjahr 2004 vereinbart.

Des Weiteren ist für November des Jahres 2004 eine gemeinsame Fachtagung in Vorbereitung, auf der die Projekte ihre Ergebnisse und den gemeinsamen Erfahrungsaustausch vorstellen werden. Ziel dieser Fachtagung ist es, eine Diskussion anzuregen, ob und wie die Ergebnisse des Projektes JINGLE und die ersten Erfahrungen seiner Erprobung im Nordverbund verallgemeinert und bundesweit umgesetzt werden können.

2.4 Kompetenzermittlungsverfahren

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Kompetenzermittlungsverfahren oder Potenzialanalysen gelten im Rahmen der Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf als leistungsfähiges Instrument, das nicht auf Selektion der Jugendlichen, sondern auf ihre individuelle Förderung ausgerichtet ist. Ziel dieser Verfahren ist es, persönliche Neigungen und Fähigkeiten, aber auch Schwächen und Defizite zu ermitteln, damit festgestellte Kompetenzen mit Berufsprofilen und beruflichen Angeboten abgeglichen werden können und recherchierte Defizite die Gestaltung zielgerichteter Förderpläne ermöglichen.

Seit 1996 hat innerhalb der berufsvorbereitenden Maßnahmen die Arbeit mit individuellen Förderplänen zum Standard zu gehören.¹⁸ Da die Jugendlichen eher dann in der Lage sind, sich eine Vorstellung über einen konkreten Beruf zu machen, sollten derartige Potenzialanalysen berufsfeldbezogen angelegt sein.¹⁹ Zudem ist nicht zu bestreiten, dass sich gerade in der Arbeit mit besonders förderungswürdigen Jugendlichen handlungsorientierte Methoden besonders bewährt haben, die umso erfolgreicher eingesetzt werden können, je dichter sie sich an realen, berufsweltbezogenen Aufgaben orientieren.

Die Assessment-Center-Verfahren allerdings, wie sie beispielsweise das Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung in Moers (IMBSE) erarbeitet hat, verlangen einen zehntägigen, konzentrierten Arbeitseinsatz mehrerer Personen zur Beobachtung bei der Aufgabenlösung und Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils.²⁰ Da die Jugendlichen, die im Rahmen des Nordverbundes die berufsvorbereitenden Lehrgänge besuchen,

¹⁸ "Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit", Dienstblatt-Runderlass 42/96, A4 NR 10, Nürnberg 1996.

¹⁹ Ähnlich argumentiert auch Druckrey, Petra: „Start“: Stärken ausprobieren – Ressourcen testen über Assessment-Center-Verfahren im Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Moers (IMBSE), in: Jugendsozialarbeit News 3.09.2001, <<http://www.news.jugendsozialarbeit.de/010903Start.htm>>.

²⁰ Druckrey, Petra: „Start“: Stärken ausprobieren – Ressourcen testen über Assessment-Center-Verfahren im Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Moers (IMBSE), in: Jugendsozialarbeit News 3.09.2001, <<http://www.news.jugendsozialarbeit.de/010903Start.htm>>.

keiner derart zeitintensiven Beobachtungs- und Auswertungsphase unterzogen werden können, haben wir Verfahren zur Kompetenzermittlung entwickelt, die gewissermaßen ‚by-the-job‘, also im Verlauf der Lehrgänge der Berufsvorbereitung immer mal wieder zur Anwendung kommen können.

2.4.1 Die Werkzeugbox in der Anwendung [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung firmieren im Nordverbund unter dem Namen Werkzeugbox, ein Schlagwort, das Folgendes deutlich machen soll: Hier handelt es sich um eine Ansammlung von verschiedenen klassischen sowie handlungsorientierten Prüfverfahren, die in den Lehrgängen je nach Bedarf zum Einsatz kommen können. Somit müssen die einzelnen ‚Werkzeuge‘ nicht unbedingt allesamt zu Beginn der Kurse benutzt werden. Es bietet sich an, sie als ein die gesamte Fördermaßnahme begleitendes Instrumentarium zu verstehen. Bislang setzt sich die Werkzeugbox aus den folgenden vier Elementen zusammen:

1. Mathematisches Grundlagenwissen,
2. Sprachkompetenz (Lesen, Rechtschreibung, Ausdrucksfähigkeit),
3. Schlussfolgerndes Denken (Logik) sowie
4. Entwicklung eines Förderplanes (Selbst- und Fremdeinschätzung, Praktikumsauswertung, Zielvereinbarungen treffen).

Mathematisches Grundlagenwissen

Die Prüfverfahren zur Mathematik gliedern sich in zwei Blöcke mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad. Während zwei Klausuren Grundlagenkenntnisse abfragen, ermitteln drei weitere Prüfungen das Fachwissen auf Realschulniveau. Somit lassen sich die verschiedenen ‚Werkzeuge‘ auch prozessbegleitend einsetzen, da sie es gestatten, Lernfortschritte zu erfassen. Das Lehrpersonal soll den Jugendlichen vor Beginn der jeweiligen Klausur erklären, dass sich Fehler nicht nachteilig auf den Lehrgangsverlauf auswirken. Die Prüfungen dienen lediglich dem Ziel, Leistungsstärken und -schwächen zu erkennen, damit die Förderung eines jeden Einzelnen gezielt organisiert werden kann. Die jeweiligen Prüfungen sind von ihrem Aufbau her so strukturiert, dass Aufgaben zu verschiedenen Rechenarten nacheinander abzuarbeiten sind. Somit lässt sich durch die anschließende Auswertung feststellen, auf welchen Stoffgebieten Schwächen durch gezielte Förderung auszugleichen sind.

Sprachkompetenz (Lesen, Rechtschreibung, Ausdrucksfähigkeit)

Die Sprachkompetenz der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen erfassen zum einen mehrere Übungen zum Vorlesen und zum sinnerfassendem Lesen, indem in Stichworten inhaltliche Fragen zum Text beantwortet werden müssen. Rechtschreibkenntnisse werden zum anderen

durch Diktat zweier Textbeispiele überprüft. Schließlich lassen sich durch Erörterung eines Themas sowie Formulierung eines Geschäftsbriefes die Ausdrucksfähigkeit der Jugendlichen feststellen und bewerten. Jeder Übung ist ein Auswertungs- bzw. Beobachtungsbogen zugeordnet, mit dessen Hilfe die jeweiligen Kompetenzen und Schwächen festgehalten werden. Da ausreichende Lese, Schreib- und Ausdrucksfähigkeit zu den Grundkompetenzen eines jeden Ausbildungsberufes zählt, sind diese gegebenenfalls durch geeigneten Förderunterricht weiter zu entwickeln.

Schlussfolgerndes Denken (Logik)

An das logische Denkvermögen werden gerade in den Berufen der Informations- und Telekommunikationstechnologie erhöhte Ansprüche gestellt. Um die Fähigkeit zum logischen Denken zu erkunden, hält die Werkzeugbox einen Logiktest bereit. Die Prüfaufgabe kann dabei von einer Gruppe oder von einer einzelnen Person gelöst werden. Das Lehrpersonal beobachtet, wie die Jugendlichen einen komplizierten Sachverhalt logisch durchdringen und ob sie systematisch nach einem Lösungsweg suchen. Die Ergebnisse des Test werden in einem Beobachtungsbogen festgehalten.

Entwicklung eines Förderplanes

Ein individueller Förderplan basiert letztlich auf den Resultaten der Potenzialanalyse. Mit Hilfe dieser Ergebnisse lassen sich die schulischen Leistungen neu bewerten und entsprechende Zielvereinbarungen treffen. Um hierbei eine realistische Berufsperspektive entwickeln zu können, verwenden wir Fragebögen zur Selbst- und Fremdeinschätzung. Der Fragebogen „So schätze ich selbst mich ein“ dient hierbei der Selbstreflexion und ist von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der berufsvorbereitenden Lehrgänge selbstständig zu bearbeiten. Das Formular „So schätzt (sowieso) mich ein“ enthält identische Fragen und wird vom Lehrpersonal ausgefüllt. Das folgende Beispiel nennt die Items für den Bereich Lern- und Arbeitsplanung.

Ein Beispiel aus der Praxis

Nordverbund

**Werkzeug „Feedback: Selbst- und Fremdbild“
Lern- und Arbeitsplanung**

- Ich erstelle am Anfang eines Arbeitsauftrages eine Skizze.
- Ich plane Arbeitsschritte in der richtigen Reihenfolge.
- Ich beschaffe mir zu Beginn die notwendigen Arbeitsmittel.
- Ich besorge mir die Informationen für die Lösung einer Aufgabe selbst.
- Ich beachte Arbeitsanweisungen und Hinweise.
- Ich überprüfe meine Arbeitsergebnisse auf Richtigkeit.
Ich entdecke gemachte Fehler selbst.

Abbildung 3: Aus einer PowerPoint Präsentation zur Werkzeugbox

Nach einer ersten Evaluierungsphase hat das Lehrpersonal die Werkzeugbox im Sommer 2001 in den berufsvorbereitenden Lehrgänge verwendet und bewertet. Mit Ausnahme von Testverfahren zur Überprüfung des mathematischen Grundlagenwissen, bei denen die Lehrkräfte die Jugendlichen auch gerne mit Aufgaben einer höheren Schwierigkeitsstufe konfrontiert hätten, sind die ‚Werkzeuge‘ allesamt als handhabbar und inhaltlich sinnvoll beurteilt worden.. Einzelne Verbesserungen sind im September 2002 in die Werkzeugbox eingepflegt worden. Dieses Arbeitswerkzeug erhielt schließlich ein benutzerfreundliches Outfit, das eine leichte Handhabung und ein schnelles Auffinden von Übungen garantiert (Inhaltlich eindeutige Dateinamen, Inhaltsverzeichnis mit Links zu den einzelnen Dokumenten, Dateien im Word- und Pdf-Format).

2.4.2 Kooperation mit der Hiba-GmbH für eine Publikation

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Auf Anfrage der Hiba-Verlags-GmbH (heidelberger institut beruf und arbeit) haben wir seit Sommer 2001 in Kooperation berufsübergreifende und handlungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung erarbeitet. Unser Ziel war es, Potenzialanalysen zu vier Anforderungsbereichen zu entwickeln, die ganz allgemein in Betrieben, besonders aber in denen der Informationstechnologie zunehmend von besonderer Bedeutung sind. Wir haben die einzelnen Arbeitsschritte auf einem Arbeitstreffen mit Frau Pia Schnadt von der hiba GmbH am 3. Juni 2002 festgelegt und in einzelnen Kooperationsverträgen, die jeder Bildungsträger mit der hiba GmbH abgeschlossen hat, besiegelt. Damit die Qualität der jeweils zu entwickelnden Potenzialanalysen sichergestellt war, hat die Projektleitung auf einem Arbeitstreffen am 4./5. September ein selbst verfasstes Hand-out über wissenschaftliches Arbeiten und Literatur-

recherche vorgestellt. Die jeweiligen Praxiserprobungen der Kompetenzermittlungsverfahren, welche die Hiba-Verlags-GmbH organisiert hat, fanden gegen Ende des Jahres 2002 bzw. zu Beginn des Jahres 2003 statt.. Die Ergebnisse präsentieren wir in einer Publikation unter der Reihe hiba transfer, die Anfang des Jahres 2004 erscheinen wird (*Hutter, Jörg (Jugendbildung Hamburg GmbH): Kompetenzfeststellungsverfahren: Ein Weg zur erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, hiba Weiterbildung, Heidelberg, voraussichtliches Erscheinungsdatum Februar 2004, etwa 80 Seiten*).

Dieses Buch versteht sich in erster Linie als eine Praxisanleitung für Lehrkräfte, welche im Rahmen der beruflichen Qualifizierung die Kompetenzen von Jugendlichen ermitteln müssen. Somit richtet es sich an Sozialpädagog/inn/en und Fachlehrer/innen, die in Bildungsträgern Jugendliche mit besonderem Förderbedarf betreuen und unterrichten.

Die Publikation gliedert sich in zwei wesentliche Teile. Ein zum Thema hinführender Bereich erläutert den Stellenwert dieser Verfahren, klärt den Bedeutungsgehalt der verschiedenen Begrifflichkeiten und unterstreicht die Tragweite, welche die so genannten Softskills insbesondere in den Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-Branche) eingenommen haben. Schließlich werden die bislang in der Fachliteratur diskutierten Verfahren zur Kompetenzfeststellung miteinander verglichen und dargelegt, warum sich die im Nordverbund zusammengeschlossenen Partner für Potenzialanalyseverfahren mit dem Förder-Assessmentverfahren entschieden haben.

Der Hauptteil des Bandes gliedert sich in vier Abschnitte, die jeweils ein Verfahren en détail vorstellen. Hierbei folgen sie einem einheitlichen Schema. Zunächst wird die Relevanz der jeweiligen Teilkompetenz für die IT-Branche herausgearbeitet. Dann beschreiben wir die entsprechende Übung bzw. den jeweiligen Erkundungsauftrag, die Fallstudie oder das Planspiel.

Danach werden die jeweiligen Kompetenzen definiert und operationalisiert, indem den Beobachtungskriterien eine Reihe von Beobachtungsmerkmalen zugeordnet werden. Es folgt eine genaue Auftragsbeschreibung für die Jugendlichen.

Dem schließen sich allgemeine Hinweise für die Organisation des Arbeitsauftrages an. Im Anschluss daran sind die Anleitungen für die Beobachter/innen abgedruckt. Als Nächstes finden sich die jeweiligen Beobachtungsbögen. Der betreffende Abschnitt schließt mit Angaben zur Auswertung der Beobachtung und der Abfassung eines Kurzgutachtens, welches den Ausgangspunkt für die spätere Förderung bilden soll.

Die Bildungsträger haben die einzelnen Verfahren arbeitsteilig entwickelt. Das Angermünder Bildungswerk prüft in seinem Verfahren die Selbstdarstellungskompetenz, welche sich aus den Be-

obachtungskriterien Selbsteinschätzung und Selbstsicherheit zusammensetzt. Das Bremer Arbeiter-Bildungs-Centrum widmet sich in einer Fallstudie der Problemlösungs- und Präsentationsfähigkeit. Jugendbildung Hamburg wiederum stellt ein Lernspiel zur Team- und Kooperationsfähigkeit vor. Das Schweriner Ausbildungszentrum schließt mit einem Erkundungsauftrag, welcher Selbstständigkeit und Planungsfähigkeit misst.

Da den Jugendlichen nach Auswertung der Beobachtung jeweils persönlich ein Feed-back gegeben werden soll, finden sich im Anhang Feed-back-Regeln, die den Lehrkräften als Arbeitsmaterial dienen sollen. Dort sind dann auch die Beobachtungsbögen, Arbeitsanleitungen und Hinweise für die Beobachter/innen als Kopiervorlagen abgedruckt.

Mit der detaillierten Publikation von handlungsorientierten Beobachtungs- und Analyseverfahren betreten wir Neuland — oder wie wir in dem Schlusskapitel schreiben — vermintes Gelände innerhalb der Fachöffentlichkeit von Jugendsozialarbeit und Jugendberufsbildung. Wir setzen uns hiermit bewusst der Kritik von Praktiker/innen und Expert/innen aus, die unsere Verfahren in ihren Einrichtungen erproben können und sollen. Wir meinen jedoch, dass alle in der Bildungsarbeit mit förderungswürdigen Jugendlichen engagierten Träger von einer solchen Auseinandersetzung profitieren können. Um die vorgestellten Verfahren überarbeiten und verbessern zu können, laden wir alle zur Evaluation und kritischen Rückmeldung ein.

Das Manuskript der vom Verlag akzeptierten Druckfassung liegt diesem Bericht im Ausdruck und in elektronischer Form auf CD bei (Anlage 3).

2.5 Lernortkoordination und Betriebsakquisition [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die Lernortkoordination zählt zum bedeutendsten Arbeitsfeld im Nordverbund. Denn die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für förderungswürdige Jugendliche setzt ein hohes Maß an Management voraus: Zum einen müssen Unternehmen, die zur Qualifizierung bereit sind, erst einmal akquiriert werden. Dies kann nur gelingen, wenn zuvor das *Anforderungsprofil* des jeweiligen Berufsbildes und die konkreten betrieblichen Erwartungen an einen Bewerber/eine Bewerberin auf einen derartigen Ausbildungsplatz ermittelt sind. Auf Seiten der Jugendlichen bedarf es der Klärung, welche Motivation und beruflichen Interessen sie mitbringen, welche schulischen Qualifikationen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten sie zudem ins Feld führen können.

Zum anderen muss der weitere Verlauf der beruflichen Qualifizierung gezielt gesteuert werden. Eine auf die individuelle Situation zugeschnittene Berufswegeplanung beabsichtigt, *maßgeschneiderte Übergänge* von der Berufsorientierung in die betriebliche Erstausbildung

und später vom Ausbildungsverhältnis in einen Erwerbsarbeitsplatz sicher zu stellen. Auch dann, wenn es erfolgreich gelungen ist, ausbildungswillige Jugendliche und ausbildungsbereite Firmen zusammen zu bringen, ist ein unterstützendes Begleitsystem gefragt, das bei auftretenden Schwierigkeiten beiden Parteien unter die Arme greift.

Innerhalb des weiter unter noch detaillierter beschriebenen Tätigkeitsprofils eines Lernortkoordinators ist die Akquisition neuer Unternehmen von zentraler Bedeutung. Bei der Entwicklung geeigneter Akquisitionsstrategien konnten wir nicht nur auf eigene Erfahrungen zurückgreifen, sondern auch auf die Resultate eines von 1998 bis 2001 durchgeführten Modellvorhabens. Das besagte Programm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ hat unter wissenschaftlicher Begleitung des Deutschen Jugendinstitutes u.a. in einem Handlungsfeld Konzepte erprobt, privatwirtschaftliche Betriebe wieder in die Qualifizierung von Jugendlichen mit ungünstigeren Voraussetzungen einzubinden.²¹

Die außerbetrieblichen Bildungsstätten agieren hierbei gegenüber den Unternehmen quasi als Dienstleistungsunternehmen, denn sie wollen ein Produkt, nämlich ihre Managertätigkeit an den Unternehmer bringen. Wer ein Produkt - hier eine Dienstleistung - verkaufen will, muss seine Kunden kennen, um ein erfolgreiches Angebot platzieren zu können. Diese simple Verkaufsweisheit spielt sicher auch in dem Fall eine Rolle, in dem die in der beruflichen Integrationsförderung tätigen Bildungsdienstleistungsunternehmen Ausschau nach Betrieben halten, die bislang noch nicht oder nicht mehr ausbilden.

²¹ Zu besagtem Modellprogramm findet sich eine Vielzahl von Publikationen des Deutschen Jugendinstitutes. Die wichtigsten seien hier angeführt: Gericke, Thomas: Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe. Forschungsbericht, München/Leipzig 2001; desgl.: Gericke, Thomas: Berufsbildung Benachteiligter – Problemskizze und Bibliographie. Werkstattbericht, München/Leipzig 2000; desgl. Gericke, Thomas: Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben. Praxismodelle, 9. Bd., München/Leipzig 2001; desgl.: Gericke, Thomas: Der Betrieb als Partner der Jugendberufshilfe, in Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 1, Heidelberg 2001, S. 7-11.

Das Deutsche Jugendinstitut hat im Rahmen des genannten Vorhabens eine empirische Bestandsaufnahme der diversen Akquisitionsstrategien vorgenommen. Die hieraus entwickelte Firmentypologie verdient es, hier vorgestellt und im Rahmen unseres Modellprojektes auf ihre Brauchbarkeit hin überprüft zu werden. Sie wird in der folgenden Tabelle präsentiert:

Tabelle 3: Akquisition von Betrieben: Verschiedene Strategien je nach Betriebstypus				
Betriebstypen	Traditionelle	Marktorientierte	Newcomer	Mittelstand
Akquisitionsstrategie	Kleine, klassische Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen	Größer als ein Familienbetrieb, meist mehrere Filialen	Firmen der Computerbranche, Softwareentwickler, Videoproduktionsfirmen, Show- und Eventmanagement	Betriebe der industriellen Fertigung, Garten- und Landschaftsbaubetriebe, große Kaufhäuser
Finanzielle Förderung	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Bedeutungslos
Auswahl geeigneter TeilnehmerInnen	Weniger wichtig	Sehr wichtig	Sehr wichtig	Bedeutungslos
Ausbildungsbegleitung der TeilnehmerInnen	Weniger wichtig	Wichtig	Wichtig	Weniger wichtig
Ausbildungsbegleitung der Betriebe	Wichtig	Bedeutungslos	Sehr wichtig	Bedeutungslos
Zuwachs an Arbeitsvermögen	Wichtig	Weniger wichtig	Bedeutungslos	Bedeutungslos
Gewinn an Sozialprestige	Bedeutungslos	Bedeutungslos	Bedeutungslos	Sehr wichtig
Entlastung bei den Formalitäten	Bedeutungslos	Bedeutungslos	Wichtig	Wichtig

Um das obige Modell²² der verschiedenen Akquisitionsstrategien zu überprüfen und um zu ermitteln, in welcher Form im Nordverbund Betriebe betreut werden, hat die Projektleitung im Herbst 2001 entsprechende Daten zu den einschlägigen Themen an allen unseren vier Standorten erhoben. Bei der Entwicklung des Fragebogens sind die in obiger Tabelle unter Akquisitionsstrategien angeführten Dimensionen nacheinander abgearbeitet worden. Im Einzelnen haben wir ermittelt, nach welchen Konzepten die Kollegen die Jugendlichen auswählen, wie sie das Praktikum der Jugendlichen begleiten, in welchem Umfang sie die Firmen betreuen, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß Ausbildungsplätze hinzugewonnen werden konnten, welche Rolle das Sozialprestige für die Betriebe spielte und schließlich, welche fi

²² Die oben abgebildete Tabelle findet sich in ähnlicher Form bei Gericke, Thomas, Der Betrieb als Partner der Jugendberufshilfe, in *Durchblick*, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 1, Heidelberg 2001, S. 7-11.

nanziellen Förderungen den Firmen jeweils angeboten werden konnten. Die Ergebnisse werden auch auf unserer Webseite vorgestellt unter

<http://www.dernordverbund.de/html/akquisitionskonzepte.htm>.

2.5.1 Qualitative Erhebung zur Lernortkoordination ([zurück zum Inhaltsverzeichnis](#))

Die folgende Auswertung analysiert die jeweiligen Arbeitsstrategien bei den berufsvorbereitenden Lehrgängen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-Technologie) im Vergleich. Über identifizierte Gemeinsamkeiten und festgestellte Unterschiede lässt sich erkennen, ob übergreifende Konzeptionen wirken oder ob regionale Besonderheiten Einfluss nehmen.

Auswahl der Jugendlichen

Die Antworten auf die Frage, wie die Jugendlichen überhaupt in den Genuss eines berufsorientierenden IT-Lehrganges kommen und wie sie ihren Weg in das Praktikum und einen späteren Ausbildungsplatz finden, weisen auf den ersten Blick mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten auf. Während beim Bremer Arbeiter-Bildungs-Centrum und Jugendbildung Hamburg das Fachpersonal die Möglichkeit hat, aus einem vom Arbeitsamt zugewiesenen Pool von Bewerbern geeignete Kandidaten bzw. Kandidatinnen auszuwählen, müssen die Kollegen vom Angermünder Bildungswerk und Schweriner Ausbildungszentrum die Zuweisungen akzeptieren. Dort, wo eine Auswahl bei den Bildungsträgern möglich ist, finden ausführliche Vorgespräche mit den Jugendlichen statt. Relevant für eine potenzielle Eignung sind fachliche sowie persönliche Qualifikationen der Bewerber.

Der weitere Verlauf der beruflichen Qualifizierung weist hingegen starke Parallelen auf. In allen Einrichtungen verfügen die Lernortkoordinatoren über einen Pool von ausbildungsbe-reiten Betrieben mit den dazugehörigen Anforderungsprofilen. Neue Unternehmen werden über E-Mail und Telefonaktionen hinzu gewonnen. Bei der erfolgreichen Vermittlung auf einen Praktikumsplatz spielen die Berufswünsche der Jugendlichen, ihre fachlichen Qualifikationen sowie ihr eigener Einsatz (Bewerbungen) die entscheidende Rolle. Die Lernortkoordinatoren rekrutieren insbesondere diejenigen Unternehmen, bei denen die Jugendlichen im Anschluss an das Praktikum auch einen Ausbildungsplatz erhalten können.

Innerhalb der Lehrgänge strukturiert der Förderplan den notwendigen, auf den einzelnen Jugendlichen zugeschnittenen Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme. Auf Basis der Kompetenzfeststellungen werden individuelle Vereinbarungen zum Sozial- und Leistungsverhalten ge-

treffen. Über den täglichen Ablauf führen die Jugendlichen ein Berichtsheft. In Bremen wird ein Nachweisheft nur während des Praktikums geführt.

Begleitung der Jugendlichen im Verlauf des Praktikums

Die Betriebspraktika werden in Blöcken von mindestens sechs bis höchstens zwölf Wochen durchgeführt. Während der Praktikumswochen besuchen die Jugendlichen einen oder zwei Tage die Berufsschule, in Bremen alternativ den Unterricht beim Bildungsträger. Obligatorisch sind an allen Standorten im Nordverbund regelmäßige Firmenbesuche durch die Lernortkoordinatoren. Auf die Praktikumszeit sind die Jugendlichen durch Bewerbungs- und Kommunikationstraining sowie fachtheoretischen Unterricht beim Bildungsträger vorbereitet worden. Bei der Vermittlung von Grundlagenwissen im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnologie orientiert sich das Lehrpersonal in der ersten Qualifizierungsphase an den im Kapitel „Qualifizierungsbausteine“ vorgestellten Lernblöcken Hardware, Software und Internet.

Im Konfliktfall greift das übliche Schlichtungsverfahren: persönliche Vermittlung der Lernortkoordinatoren mit allen Beteiligten im Einzel- oder Gruppengespräch. Die Praktikumszeit wird am Ende ausgewertet durch eine Befragung der Betriebe (Einzelgespräche oder Auswertungsfragebogen) und eine Erkundung unter den Jugendlichen. Bislang existiert das Auswertungsinstrumentarium für die Jugendlichen nur bei den Bildungsträgern in Hamburg und Schwerin. Es wird derzeit in die Werkzeugbox eingefügt.

Unterstützung der Betriebe während des Praktikums

Die Lernortkoordinatoren versorgen die Partnerunternehmen in der Regel mit dem Informationsmaterial des Nordverbundes. Beraten werden die Firmen meistens zu Fragen der Ausbildungseignung, Kontakte zu den berufsständischen Körperschaften oder Möglichkeiten finanzieller Förderung. Das jeweilige Anforderungsprofil ermitteln die Lernortkoordinatoren derzeit noch einzig über Gespräche mit den Verantwortlichen in den Betrieben.

Die Lernortkoordinatoren treffen mit den Verantwortlichen in den Firmen Absprachen über den Praktikumsverlauf sowie eine spätere Übernahme in betriebliche Ausbildung. Entsprechende Verträge werden zwischen Bildungsträger, Betrieb und zum Teil auch mit den Jugendlichen geschlossen.

Bedeutung des Sozialprestiges

Die Partnerbetriebe nehmen in der Regel das Angebot der Bildungsträger, ihr Engagement für förderungswürdige Jugendliche medial zu vermarkten, gerne an. Demnach sind auf allen bislang durchgeführten Fachtagungen des Nordverbundes Vertreter der Unternehmen präsent gewesen. Die Firmen sind bis auf ganz wenige Ausnahmen zudem dazu bereit, mit ihrem Logo auf unserer Internetseite zu werben. In Bremen konnte ein Artikel über den berufsvorbereitenden Lehrgang im Computer Anzeiger platziert werden, wodurch sich weitere ausbildungsbereite Unternehmen gewinnen ließen.

Zuwachs an Ausbildungsplätzen

Die Lernortkoordinatoren verfügen jeweils über einen Pool von ausbildungswilligen Unternehmen der Informations- und Telekommunikationsbranche. Insgesamt bestehen im Nordverbund Kontakte etwa vierhundert Betrieben, bei denen Praktika durchgeführt wurden und von denen 25 Prozent erstmals förderungswürdige Jugendliche ausgebildet haben. In dieser Betriebsrekrutierung liegt somit der Schlüssel zum Erfolg. Die Logik dieses Zusammenhanges ist so trivial wie effektiv zugleich: Je mehr Firmen sich durch Unterstützung der Bildungsdienstleistungsunternehmen bereit erklären auszubilden, desto mehr Jugendlichen kommen in den Genuss eines betrieblichen Ausbildungsplatzes.

2.5.2 Modifizierung der Akquisitionswerkzeuge [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die Erhebung zu der Arbeitsmethodik bei der Akquisition und Betreuung von Betrieben aus dem Jahre 2001 hatte ergeben, dass uns in diesem Arbeitsfeld noch einige Hilfsmittel gefehlt haben. Hierbei handelt es sich zum einen um Checklisten für die Praktikumsauswertung durch Unternehmen und Jugendliche, zum anderen um eine Checkliste zur Ermittlung des betrieblichen Anforderungsprofils. Das entsprechende Material haben wir produziert und ebenfalls in die Werkzeugbox, den oben beschriebenen Werkzeugkoffer für die praktische Arbeit, integriert. Der betreffende Abschnitt setzt sich derzeit aus den folgenden Kapiteln zusammen:

- § Anleitung zur Auswertung des Praktikums,
- § Leitfaden für das Erstgespräch im Betrieb,
- § Leitfaden für den Praktikumsbesuch,
- § Arbeitsblatt zur Auswertung des Praktikums durch das Unternehmen,
- § Arbeitsblatt zur Auswertung des Praktikums durch die Jugendlichen.

2.5.3 Das Tätigkeitsprofil des Lernortkoordinators (Arbeitshilfe 01)

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Das im Rahmen des Nordverbundes erarbeitete Tätigkeitsprofil des Lernortkoordinators haben wir in einer so genannten „Arbeitshilfe 01“ zusammengefasst und veröffentlicht. Da die einzelnen Merkmale zwischenzeitlich modifiziert bzw. präzisiert worden sind, stellen wir die aktuelle Fassung an dieser Stelle erneut vor.

Akquisition und Betreuung von Betrieben

Die Lernortkoordinatorin bzw. der Lernortkoordinator nehmen Kontakt zu Betrieben auf, die den Jugendlichen Praktikums- oder Ausbildungsplätze anbieten können. Dabei legen sie besonderes Gewicht auf die Akquisition solcher Betriebe, die noch nicht oder nicht mehr ausbilden. Sie bieten Hilfestellungen und Dienstleistungen an, indem sie in folgenden Arbeitsfeldern tätig werden:

- Kontakte zu Berufsschulen, Arbeitsämtern und berufsständischen Körperschaften (Handwerkskammer, Handelskammer) herstellen, wenn Fragen etwa zu Praktikums- und Ausbildungsverträgen zu klären sind oder geprüft werden soll, ob der Betrieb als offizielle Ausbildungsstätte zugelassen werden kann,
- gemeinsam mit den Betrieben Ausbildungspläne zusammenstellen, die in gesamtbetriebliche Ausbildungsrahmenpläne eingebunden werden,
- Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern, indem die betrieblichen Erfordernisse und Strukturen mit den Wünschen und Eignungsprofilen der Jugendlichen abgeglichen werden,
- gezielte Vorbereitung der Jugendlichen auf den Betriebsalltag sowie begleitende Unterstützung während des Praktikums bzw. der Ausbildung, die bei Bedarf durch besondere Förderung flankiert wird.

Die gesamte Palette der oben genannten Angebote versteht sich auch als ein Anreizsystem für die Betriebe. Ihnen soll der Einstieg in die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher schmackhaft gemacht werden.

Beratung und Betreuung der Jugendlichen

Die ausbildungswilligen Jugendlichen werden mit einem ganzen Bündel von Fördermaßnahmen auf die betriebliche Ausbildung vorbereitet. Hierzu zählen im Einzelnen:

- Zu Beginn der Phase der Berufsorientierung unterstützt die Lernortkoordinatorin bzw. der Lernortkoordinator die Jugendlichen bei ihrem Berufswahlprozess. Zu diesem Zweck werden mehrere Einzelgespräche geführt.

- Der Phase der Berufsorientierung schließt sich ein umfassendes Bewerbungstraining an, um die Erfolgsaussichten bei der Suche nach Praktikums- bzw. Ausbildungsplätzen zu erhöhen.
- Die Lernortkoordination erstellt parallel hierzu mit den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen der Bildungsträger phasenbezogene individuelle Förderpläne, welche die Grundlage für eine erfolgreiche Absolvierung des Lehrganges darstellen.
- Letztlich stärken und fördern die Lernortkoordinatoren die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen über die Berufswahl hinaus.

Das Tätigkeitsprofil der Lernortkoordinatoren wird auch auf unserer Webseite unter der Adresse <http://www.dernordverbund.de/html/lernortkoordination.htm> dargestellt.

2.6 Transfer der Ergebnisse

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Das Kapitel "Transfer der Ergebnisse" fasst zusammen, in welcher Form die im Modellvorhaben produzierten Arbeitsergebnisse der interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt worden sind. Dies ist im Jahr 2001 durch zwei Tagungen sowie mehreren Eigenpublikationen geschehen. Zudem ist es gelungen, in der Zeitschrift Durchblick einen Artikel über Integrationsfolge der ersten berufsvorbereitenden Lehrgänge zu platzieren. Der Ergebnistransfer hat sich im Jahr 2002 auf fünf Bereiche erstreckt: der Zusammenarbeit mit dem Good Practice Center des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB), der aktiven Teilnahme auf Konferenzen, der Organisation von zwei Fachtagungen, der Publikation von zwei Newslettern und dem weiteren Ausbau unserer Internetpräsenz. Der Vermittlung unserer Arbeitsergebnisse kam im Jahr 2003 eine besondere Bedeutung zu. Denn schließlich zählt es zu einem der wesentlichen Ziele eines Modellvorhabens, die Öffentlichkeit sowie interessiertes Fachpublikum über die erzielten Ergebnisse zu informieren. Der Transfer umfasste 2003 neben der Organisation und Durchführung einer Abschlusskonferenz die aktive Teilnahme an drei Fachtagungen, der Mitarbeit an den vom Good Practice Center neu initiierten Themennetzwerken und der Publikation von Kurzartikeln in Rundbriefen und Newslettern.

2.6.1 Fachtagungen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die Fachtagung in Angermünde (7.3.2001)

Die am 7. März 2001 in Angermünde durchgeführte Konferenz widmete sich dem Thema "IT-Berufe für Benachteiligte". Neben Vertretern der Bildungsträger des Nordverbundes nahmen Entscheidungsträger aus der regionalen Wirtschaft, der Industrie- und Handelskammer sowie des Arbeitsamtes an den Diskussionen teil. Die Debatte konzentrierte sich hierbei um die Implementierung der ersten Grundausbildungslehrgänge, in denen die Jugendlichen fit für eine Ausbildung in einem der anerkannten Berufe der Informations- und Telekommunikationsbranche gemacht werden. Ein besonderes Anliegen der Fachtagung war es, sich mit den speziellen Anforderungen der regionalen Wirtschaft auseinander zu setzen. Diese sollen in die Lehrpläne der berufsvorbereitenden Kurse einfließen, damit den Unternehmen entsprechend vorqualifizierte Jugendliche für ein Betriebspraktikum sowie einen späteren Ausbildungsplatz angeboten werden können.

Über die Konferenz hat die regionale Presse ausführlich berichtet. Wir dokumentieren das Medienecho auf unserer Webseite unter der folgenden Adresse:

<http://www.dernordverbund.de/html/angermuende.htm>.

Fachtagung in Bremen (17.5.2001)

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Am 17. Mai 2001 hatte das Arbeiter-Bildungs-Centrum zusammen mit der Wirtschafts- und Sozialakademie der Bremer Arbeitnehmerkammer zur zweiten Fachtagung des Nordverbundes unter dem Titel "IT-Qualifizierungsbausteine für die Berufsvorbereitung" eingeladen. Zu Gast waren etwa 60 Personen von Vertretern der Bildungsbehörde über das Arbeitsamt Bremen bis hin zu Mitgliedern diverser Weiterbildungseinrichtungen und Personen aus Betrieben der IT-Branche.

Auch auf dieser Tagung beschrieben Unternehmensvertreter der Informations- und Telekommunikationsbranche die notwendigen beruflichen Anforderungen an Auszubildende sowie Beschäftigten. Der inhaltliche Schwerpunkt der Konferenz lag auf der Vorstellung der innerhalb des Modellvorhabens "Nordverbund" entwickelten allgemein bildenden IT- Qualifizierungsbausteine, die in der gesamten Berufsorientierung zum Einsatz kommen sollen. Diesen Gedanken griff der Kundenbereichsleiter des Bremer Arbeitsamtes, Herr Hans-Jürgen Lüschen auf und schlug die Gründung einer Bremer Arbeitsgruppe vor, in der sich derzeit alle an der Berufsvorbereitung beteiligten Institutionen auf ein einheitliches Konzept zur Vermittlung von Grundkompetenzen im IT-Bereich verständigen.

Dieser Bremer Arbeitskreis hat sich mittlerweile unter Moderation von Michael Kendzia (Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH, INBAS) als Bremer Multimediane Netzwerk JINGLE etabliert (**J**ugend ans **I**nternet – Berufsvorbereitung/**G**runderausbildungsl**e**hrgänge). Die Tagung haben wir unter der Adresse <http://www.dernordverbund.de/html/bremen.htm> auf unserer Homepage dokumentiert.

Fachtagung in Hamburg (21.03.2002)

Am 21. März 2002 hat Jugendbildung Hamburg das in der Benachteiligtenförderung engagierte Fachpublikum zu einer Tagung in das Hamburger Gewerkschaftshaus im Besenbinderhof eingeladen. Geworben haben wir für diese Veranstaltung mit einem eigens produzierten Faltblatt, Hinweisen in elektronischen Newslettern (Rundbrief des Good Practice Center, INBAS Informationsdienst, Jugendsozialarbeit News sowie in unserem eigenen Newsletter). Im Eröffnungsplenum haben wir über einhundert Besucher gezählt, die sich danach auf die zeitlich parallel laufenden Workshops aufteilten.

In seinem Impulsreferat zu Beginn der Konferenz unterstrich Dr. Thomas Gericke die Bedeutung betriebsnaher Qualifizierungskonzepte für förderungswürdige Jugendliche, da diese den Weg in einen das Erwerbsleben absichernden Arbeitsplatz ebneten. Die Frage sei daher,

mit welchen Strategien sich weitere Ausbildungsplätze in Betrieben akquirieren lassen. Hierzu seien genaue Kenntnisse über die jeweiligen Anforderungsprofile nötig, welche die Bildungsträger bei den Firmen ermitteln müssten. Eine vorgestellte Typologie der unterschiedlichen Betriebsformen dient dem besseren Verständnis der jeweiligen betrieblichen Situation, auf die sich die jeweiligen Akquisitionsstrategien auszurichten haben.

Zu den Folgenden Themen haben wir dann Workshops durchgeführt: EXAM – Externes Ausbildungsmanagement, der Schweriner Multimedia-Verbund, Verbundausbildung in den Informations- und Telekommunikationsberufen im Arbeitsamtsbezirk Eberswalde, Die Ausbildung zum Mechatroniker in Bremen, Betriebsnahe Qualifizierung im Nordverbund und Hamburger Ausbildungsplatzprogramm. In einem anschließenden Forum erläuterten Vertreter von Betrieben, warum sie mit Bildungsträgern bei der Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf kooperieren. Das Resümee, welches die Experten verschiedenster Behörden auf dem Abschlussplenum zogen, war denn auch eindeutig: Langfristig wird sich die Förderstruktur nachhaltig ändern. Die Bildungsträger werden in deutlich geringerem Umfang selbst außerbetrieblich ausbilden. Sie werden stattdessen bei der Planung individueller Förderwege umfangreiche Managementfunktionen übernehmen müssen.

Die Resultate der Fachtagung haben wir auf unserer Homepage unter dem folgenden Link dokumentiert: http://www.dernordverbund.de/html/regionalkonferenz_hh.htm.

Fachtagung in Schwerin (7.11.2002)

Die Schweriner Fachtagung hat die unterschiedlichsten Kooperationsformen zwischen Bildungsträgern und Betrieben, welche allesamt der betriebsnahen Qualifizierung der Jugendlichen dienen, zur Diskussion gestellt. Nachdem in einem Einführungsreferat eines Vertreters des Schweriner Arbeitsamtes die Kooperation zwischen der Arbeitsverwaltung und den Bildungsträgern gewürdigt wurde, diskutierten die Teilnehmer/innen in den anschließenden Workshops die folgenden Themen: Die berufsvorbereitende Qualifizierung im Rahmen der neuen Förderstruktur, der Lernortkoordinator als Schaltstelle für die betriebsnahe Qualifizierung, der Bildungsträger als Dienstleistungsanbieter in der Verbundausbildung und die Vermittlung von informationstechnologischem Basiswissen in der Berufsvorbereitung.

Hinsichtlich der Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Kooperationsformen zwischen Unternehmen und Bildungsträgern kann das Schweriner Ausbildungszentrum als bundesdeutscher Pionier gelten. Dort koordiniert mittlerweile ein ganzer Bereich die Kontakte zu den Firmen und stellt den Mitarbeitern die unterschiedlichen betrieblichen Anforderungsprofile

für die Ausbildung in einer Datenbank zur Verfügung. Die Erfahrungen dieses Integrations-teams sind u.a. auch in die Arbeit des hiesigen Modellvorhabens „Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung“ eingeflossen.

Die Auswertung der verschiedenen Verbände ergab, dass komplexere Kooperationsformen zwischen mehreren Bildungsträgern und einem ganzen Pool von Betrieben nur in der Form eines Konsortiums zu organisieren sind (vgl. hierzu unsere entsprechende Arbeitshilfe 02 in Kap. 2.2.3). Für die hieraus erwachsenen Managementaufgaben müssen gesonderte finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Die Resultate der Schweriner Fachtagung finden sich auch auf unserer Webseite unter dem folgenden Link:

http://www.dernordverbund.de/html/regionalkonferenz_saz.htm

Abschlussagung in Hamburg (24.6.2003)

Jugendbildung Hamburg hat im Juni 2003 per Tagesprogramm-Faltblatt (vgl. Anlage 4) und Ankündigungen in Fachzeitschriften (Durchblick, elektronische Newsletter) das Fachpublikum der Benachteiligtenförderung zur Fachtagung „Bildungsnetzwerke zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen“ nach Hamburg eingeladen. Der Nordverbund hat sich mit dieser eintägigen Veranstaltung von dem Vorhaben „Betriebsnahe Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf“ verabschiedet.

Nach Eröffnung der Tagung führte Paul Füllbier in seinem Impulsreferat das Publikum in „einer rasanten Achterbahnfahrt“ durch die Geschichte der Jugendberufshilfe. In den anschließenden Workshops haben die etwa einhundert Teilnehmer/innen die Gelegenheit wahrgenommen, sich mit den Fachreferenten verschiedener Modellprojekte über Erfahrungen in der Netzwerkarbeit zu informieren sowie Vor- und Nachteile dieser Arbeitsform zu diskutieren. Der Beitrag des Frankfurter Netzwerkes „M.O.V.E.“ (Motivieren, Orientieren, Verbessern, Eingliedern) ist bei dieser Zusammenschau besonders deshalb erwähnenswert, weil er anschaulich die Grenzen der Netzwerkarbeit aufgezeigt hat. Der auf Drängen des Arbeitsamtes initiierte Trägerverbund von zwanzig Bildungsträgern ist derart groß und komplex, dass er bei allen Beteiligten in überproportionaler Art und Weise Arbeitskraft bindet, ohne dabei hinsichtlich der Arbeitsresultate effektiver zu arbeiten.

Das Resümee, das die Behördenexperten in der Schlussrunde der Tagung gezogen haben, hat deutlich gemacht, dass berufsbildungspolitisch die Zusammenarbeit in Bildungsnetzwerken nicht nur gefördert, sondern in Zeiten knapper werdender Ressourcen nun gefordert ist. Die Fachtagung hat gezeigt, dass Netzwerkarbeit von allen Beteiligten ein hohes Maß an Enga-

gement voraussetzt. Gleichzeitig bietet sie für Träger und Jugendliche die Chance, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung qualifizierter und effektiver zu gestalten. Das Programm der Tagung kann unter dem folgenden Link auch auf unserer Homepage angesehen werden:

<http://www.dernordverbund.de/html/abschlusstagung.htm>.

2.6.2 Kooperation mit dem Good Practice Center [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Im Juni des Jahres 2002 haben wir den gesamten Modellversuch im Internet im Bereich guter Praxislösungen unter dem Titel „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ eingepflegt. Die Seite ist einsehbar unter <http://www.good-practice.de/gp/suche.php?action=view&id=97>. Im November des gleichen Jahres folgte ein längerer Eintrag im Bereich der Qualifizierungsbausteine. Hier haben wir unter dem Link <http://www.good-practice.de/qb/search.php?action=view&qbid=100> unsere bislang erarbeiteten Qualifizierungsbausteine zur Informationstechnologischen Grundlagenqualifizierung publiziert.

Im Jahr 2003 haben wir die Zusammenarbeit mit dem Good Practice Center weiter intensiviert, indem wir uns an der Ausgestaltung der neu initiierten Themennetzwerke aktiv beteiligt haben. Dr. Jörg Hutter hielt bei der Auftaktveranstaltung des Themennetzwerkes „Kompetenzfeststellung“ am 25./26.03.2003 ein Impulsreferat mit dem Titel „Handlungsorientierte Verfahren der Kompetenzfeststellung“ (PowerPoint Präsentation als Anlage 5). Hier sind die einzelnen Übungen sowie die Erfahrungen bei der Beobachtung und Auswertung in der gemeinsam mit der Hiba-GmbH durchgeführten Praxisbegleitungen berichtet worden (vgl. Kapitel 2.4.2 zur Buchpublikation). Bei der anschließenden gemeinschaftlichen Erarbeitung von Begriffsdefinitionen sind die Vorschläge Dr. Hutters für die Präzisierung der Fachtermini „Kompetenz“, „Fertigkeiten und Fähigkeiten“ mit in das Glossar eingeflossen.

Carmen Wöbcke hat für den Nordverbund an der Auftaktveranstaltung für das Themennetzwerk „Qualifizierungsbausteine“ am 29./30.04.2003 in Berlin teilgenommen. Gemeinsam mit weiteren dreißig Fachleuten hat sie Vorschläge für bundesweit einheitliche Kriterien und Standards bei der Ausgestaltung von Qualifizierungsbausteinen erarbeitet und Kooperationsformen zwischen Berufsschulen, berufsständischen Körperschaften und Bildungsträgern sowie Formen der Leistungsfeststellung und ihrer Zertifizierung erörtert. Die Teilnehmer/innen haben auch hier ein Glossar relevanter Fachtermini erarbeitet. Die eigenen Erfahrungen bei der Implementierung der informationstechnologischen Basis-Qualifizierungsbausteinen (vgl. Kapitel 2.3.1) wurden vorgestellt.

Der Nordverbund beteiligt sich gegenwärtig im Rahmen der Online-Themennetzwerke „Kompetenzfeststellung“ und „Qualifizierungsbausteine“ aktiv an der Fortführung dieser bundesweiten Zusammenarbeit.

2.6.3 Internetpräsenz des Modellvorhabens [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Seit dem 9. August 2001 ist der Modellversuch Nordverbund mit einer eigenen Homepage im Internet präsent. Von der Startseite gelangt jede Besucherin bzw. jeder Besucher über einen Klick (Hotspot auf der Grafik) auf die Willkommenseite. Diese wie alle anderen Seiten präsentieren sich in einem Frame (Rahmen). Während die einzelnen Themen im rechten Hauptframe angezeigt werden, öffnet sich im linken Frame ein Menü mit Inhaltsverzeichnis. Das mit Java-Applets erstellte Verzeichnis ähnelt von Struktur und Aufbau dem Windows-Explorer: Über einen Klick öffnen sich die jeweiligen Unterverzeichnisse, sodass sich die Besucher sehr schnell einen Überblick über den gesamten Inhalt der Homepage verschaffen können. Das Ansteuern der jeweiligen Seiten öffnet diese im rechten Hauptframe. Das folgende Abbild der Frameseite veranschaulicht das Menü "Inhaltsverzeichnis".



Abbildung 4: Framestruktur der Nordverbund-Homepage

Die Internetseite präsentiert das gesamte Arbeitsspektrum des Nordverbundes. Unter der Rubrik ‚Modellversuch‘ finden sich Informationen über Ziele und Konzeption des Modellprojektes sowie Angaben über die berufsvorbereitenden Lehrgänge und Ausbildungsberufe (Fachkraft im Gastgewerbe, Mechatroniker). Die Projektbeschreibung wird durch Kurzvorstellungen der Partner komplettiert. Unter der Überschrift ‚Meilensteine‘ sind die Arbeitsprodukte des Nordverbundes angeordnet (Lernortkoordination, Lernortkooperation, Qualifizierungsbausteine, Kompetenzfeststellungsverfahren, Akquisitionskonzepte). Das Kapitel ‚Fachtagungen‘ beinhaltet Berichte über vergangene und Ankündigungen zukünftiger Fachkonferenzen. Der Abschnitt ‚News‘ stellt Publikationen und Medienberichte von dem bzw. über den Nordverbund vor.

Die Internetpräsenz bietet durch etliche interaktive Elemente einen zusätzlichen Service für Besucher. In mehreren Formularen können unsere Newsletter bestellt, Anmeldungen für Fachtagungen vorgenommen oder ein Feed-back abgegeben werden. In einem Gästebuch hinterlassen Besucher ihre Kommentare und Meinungen. Eine interne Suchfunktion ermöglicht das schnelle und zielgerichtete Auffinden von Themen. Das folgende Schaubild illustriert das Suchergebnis für die Abfrage „Lernortkoordination“.

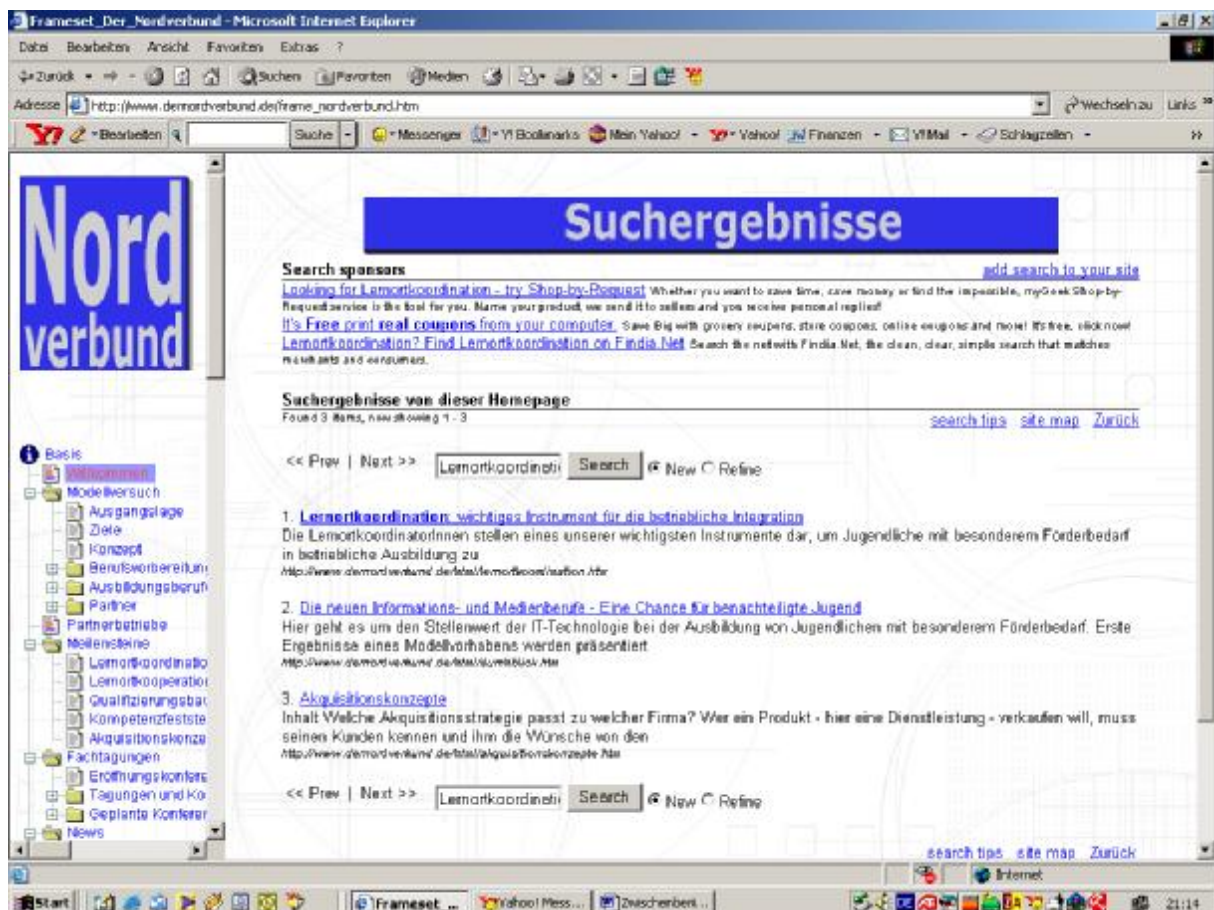


Abbildung 5: Dokumentation eines Suchergebnisses auf der Nordverbund-Homepage

Das jeweilige Suchresultat zeigt die Seitenüberschrift, eine kurze inhaltliche Beschreibung der Seite sowie ihre Adresse. Der kostenlose Anbieter dieses Services berichtet in einem wöchentlichen Report über Anzahl der Suchabfragen sowie Häufigkeit der jeweiligen Suchbegriffe. Somit können wir uns stets ein aktuelles Bild von den Informationswünschen der Besucher machen.

Wir haben über den gesamten Zeitraum die Internetpräsenz des Nordverbundes unter der Adresse <http://www.dernordverbund.de> regelmäßig aktualisiert und inkl. ihrer wichtigsten Unterseiten mehrmals jährlich bei den größten deutschsprachigen Suchmaschinen angemeldet.

2.6.4 Publikationen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Durchblick 4.2001

Im Durchblick, der Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration der Hiba-Verlags GmbH erschien 2001 ein von der Projektleitung verfasster Artikel unter dem Titel: Die neuen Informations- und Medienberufe - Eine Chance für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Eine Zweitschrift des Beitrages ist auf der Homepage des Nordverbundes unter <http://www.dernordverbund.de/html/durchblick.htm> eingestellt. Der bibliografische Nachweis lautet: Hutter, Jörg: Die neuen Informations- und Medienberufe - Eine Chance für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, in: Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 4, Berlin 2001, S. 26-28.

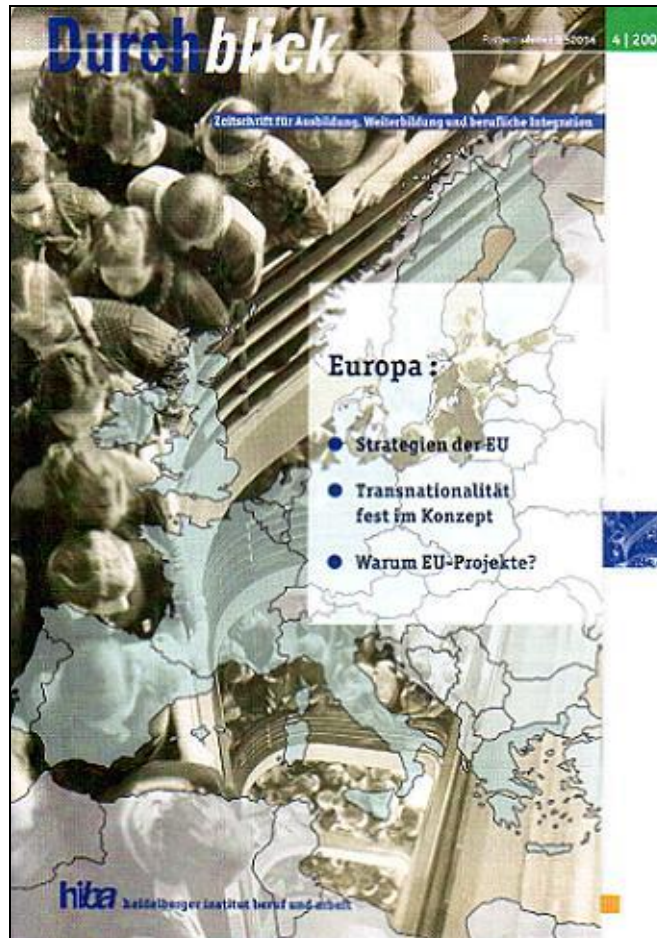


Abbildung 6: Cover der Zeitschrift Durchblick, Heft 4, Berlin 2001

BQF-Newsletter 01

Der Nordverbund hat sich in dem ersten Newsletter des neuen bildungsministeriellen Förderprogramms „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF)“ präsentiert. Unter dem Titel „Betriebsnahe Qualifizierung schafft Ausbildung und Arbeit“ schildern Petra Kolberg (Lernortkoordinatorin bei Jugendbildung Hamburg) und Dr. Jörg Hutter (Projektleiter) am Beispiel von drei Jugendlichen des informationstechnologischen Grundlehrganges, in welcher Form betriebsnahe Qualifizierung zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz führt. Zudem wird die Konzeption und Bandbreite dieser betriebsnahen Qualifizierung in aller Kürze dargestellt.

2.6.5 Newsletter

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Der Newsletter 01 ist im August 2001 erschienen. In diesem Faltblatt stellt der Nordverbund in aller notwendigen Kürze die Ziele und Programmatik des Modellvorhabens vor. Dabei wird der Blick insbesondere auf die Aufgabenstellung innerhalb eines Lernortverbundes gerichtet und hieraus das Tätigkeitsprofil eines Lernortkoordinators bzw. einer Lernortkoordinatorin abgeleitet. Das Schweriner Ausbildungszentrum komplettiert die Informationsschrift mit einem Beitrag über den in ihrer Einrichtung durchgeführten Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE-Lehrgang).

Der im Dezember 2001 erschienene Newsletter 02 widmet sich den im Nordverbund angesiedelten Ausbildungsberufen, die im Rahmen einer Lernortkooperation gestaltet werden. Dies sind zum einen die Fachkräfte im Gastgewerbe bei Jugendbildung Hamburg, zum anderen zählen dazu die Mechatroniker beim Arbeiter-Bildungs-Centrum in Bremen. Ergänzt wird die Ausgabe mit einem Beitrag über die neuen IT- und Medienlehrgänge in der Berufsvorbereitung und der Ankündigung einer Hamburger Fachtagung unter dem Titel "Betriebliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher".

Als Belegexemplare sind beide Newsletter, von denen die erste Ausgabe fast vergriffen ist, diesem Zwischenbericht beigelegt. Sie können zudem auf unserer Webseite online bestellt werden unter der Adresse: <http://www.dernordverbund.de/html/newsletter> und http://www.dernordverbund.de/html/newsletter_02. Zu Illustration findet sich hier eine Abbildung von Newsletter 02.



Abbildung 7: Newsletter 02 des Nordverbundes

Die im Jahr 2002 veröffentlichten Newsletter diskutieren die jeweils aktuell von uns entwickelten Arbeitsprodukte schwerpunktmäßig. Dementsprechend befasst sich der insgesamt dritte Newsletter mit der Unterteilung der Berufsvorbereitung in Qualifizierungsphasen (Bausteine und Zertifikate). Beim vierten Newsletter firmiert der Leitartikel unter der Überschrift „Matching the Profiles: Kompetenzen der Jugendlichen mit den Anforderungen der Betriebe zusammen bringen“. Zudem erschienen Kurzberichte über die jeweils zurückliegenden Fachkonferenzen sowie eine Auswertung der Förderergebnisse aus dem Jahrgang 2001/02.

Im Jahr 2003 sind noch einmal zwei Newsletter erschienen. Newsletter 05 titelt im Juni 2003 „Der Integrationscoach ebnet den Weg in den Betrieb“, um das neue aus dem hier beschriebenen Modellvorhaben, aber weiterführende Konzept der Verzahnung von außerbetrieblichen und betrieblichen Qualifizierungsabschnitten bis zum Ausbildungsabschluss zu beschreiben. Zu den Berufen der Informationstechnologie gesellen sich im neuen Modellvorhaben weitere Berufe. Dies sind bei Jugendberufshilfe Hamburg die Ausbildung zur Krankenpflegehilfe, beim Angermünder Bildungswerk die zum Maler und Lackierer, im Schweriner Ausbildungszentrum die zu Metallberufen und letztlich die zum Mechatroniker beim Bremer Arbeiter-Bildungs-Centrum.

Der im Oktober 2003 erschienene sechste Newsletter fasst die Resultate des Modellprojektes zusammen. Es wird die Publikation zu den Kompetenzfeststellungsverfahren angekündigt, die statistische Gesamtauswertung vorgestellt (vgl. hierzu das Kapitel 2.7.2) und über die Abschlusskonferenz berichtet. Somit sind durchschnittlich zwei Newsletter pro Jahr erschienen, die der Fachöffentlichkeit die neuesten Entwicklungen und Ergebnisse der Projektarbeit zur Kenntnis gebracht haben.

2.6.6 Öffentlichkeitsarbeit und aktive Teilnahme auf Konferenzen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Wir waren im Verlauf der Entwicklung von Arbeitsprodukten stets darum bedacht, unsere (vorläufigen) Resultate der Fachöffentlichkeit zur Diskussion zu stellen. Naturgemäß nehmen derartige Transferbemühungen im Verlauf eines Modellvorhabens zu und konzentrieren sich gegen Ende.

Neben den oben beschriebenen Aktivitäten (Tagungen, Kooperationen, Internetpräsenz, Publikationen, Herausgabe eines eigenen Newsletters) zählt auch die Öffentlichkeitsarbeit und die aktive Teilnahme auf Konferenzen zur Transferarbeit.

Zur Öffentlichkeitsarbeit zählen wir die Vermarktung des Besuches der Bundesbildungsministerin im Angermünder Bildungswerk am 23. Juli 2001. Die Ministerin Edelgard Bulmahn begründete diesen Besuch vor Journalisten wie folgt: „Mein Besuch dient dem Zweck, mich über den Stand der Förderung und der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen zu informieren.“ Neben der Besichtigung der Angermünder Betriebsstätten informierten die Kollegen die Ministerin auch über Ziele und Umsetzung des Bundesmodellversuches im Rahmen des Nordverbundes. Sie wiesen darauf hin, dass es über die Figur des Lernortkoordinators gelinge, selbst in einer beschäftigungspolitisch so schwierigen Region wie der Uckermark, in einer überdurchschnittlichen Quote Jugendliche in betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Die Bildungsministerin kommentierte diesen Erfolg wie folgt: „Das sind Erfahrungen, die bundesweit zu nutzen sind.“ Der Besuch der Ministerin fand in den lokalen Medien ein breites Echo. Wir dokumentieren einige dieser Highlights auf unserer Webseite unter dem folgenden Link: <http://www.dernordverbund.de/html/>

Zur aktiven Teilnahme auf diversen Tagungen zählen die folgenden Ereignisse:

- Auf der Berliner Tagung „Neue Initiativen in der Benachteiligtenförderung“, die als Auftaktveranstaltung des neuen Förderprogramms der Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Titel „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) fungierte, war der Nordverbund mit einem Vortrag und einem

Informationsstand inkl. Stellwänden präsent. Die im Plenum am 25. Februar 2002 vorgestellte PowerPoint-Präsentation trug den Titel "Modellprojekt zur Wiedergewinnung der Betriebe als Ausbildungsort für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf".

- Des Weiteren nahm die Projektleitung vom 23. bis zum 25. Oktober 2002 an dem 4. Fachkongress des Bundesinstituts für Berufsbildung unter dem Titel „Berufsbildung für eine globale Gesellschaft“ in Berlin teil.
- Der Projektleiter stellte auf der Tagung „Fördern und Fordern“ der Evangelischen Akademie Loccum vom 28. – 30. April 2003 die Eckpunkte einer betriebsnahen Qualifizierung von förderungswürdigen Jugendlichen vor. Der Vortrag mit dem Titel „Zugänge eröffnen – Zusammenarbeit mit Betrieben“ wird in einer der zukünftigen Dokumentationsschriften der Akademie publiziert.
- Auf der INBAS-Fachkonferenz „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ am 24. und 25. Juni 2003 in Kassel präsentierte die Projektleitung den Nordverbund mit einem Referat unter dem folgenden Titel: „Qualitätsmerkmale und Qualitätsentwicklung in der Zusammenarbeit der Lernorte“. Der Beitrag soll in einer Reihe der INBAS-Publikationen demnächst veröffentlicht werden.
- Das Modellvorhaben hat sich schließlich mit einem Informationsstand und Stellwänden auf der am 10. Juli 2003 bei der Friedrich-Ebert-Stiftung in Berlin ausgerichteten Tagung des Bildungsministeriums „Alle mit ins Boot nehmen“ in einer Ausstellungshalle vorgestellt.

2.7 Evaluation der Ergebnisse

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

An dieser Stelle beschreiben wir die quantitative Datenerhebung zur Teilnehmerstruktur und zu den Verlaufsdaten des Qualifizierungsprozesses. Derartige Informationen erlauben Aussagen über die Wirkweise der entwickelten Arbeitsprodukte, zeigen eventuell Schwächen auf und ermahnen somit zu Korrekturen bzw. Veränderungen in der Organisation der berufsvorbereitenden Lehrgängen. Um an allen vier Standorten (Angermünde, Schwerin, Bremen und Hamburg) eine einheitliche und möglichst fehlerfreie Datenerhebung sicher zu stellen, bedient sich der Nordverbund einer Access-Datenbank.

2.7.1 Access-Datenbank

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Die zu erhebenden Daten gliedern sich in zwei unterscheidbare Gruppen: Einerseits handelt es sich um soziografische Angaben zu jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer, andererseits werden Erfolgs- bzw. Verlaufsdaten ermittelt. Zu den soziografischen Informationen zählen solche zum Alter, Geschlecht, der familiären Situation, der Herkunft und beruflichen Vorbil-

derung. Die Verlaufsdaten setzen sich aus Angaben zu den Berufswünschen und ihrer Veränderung, dem Praktikumsplatz und dem Ergebnis der Förderung zusammen.

Der Datensatz besteht gegenwärtig aus 178 Jugendlichen, die sich aus den berufsvorbereitenden Lehrgängen der Jahre 2000/2001 sowie 2001/2002 und den Fachkräften im Gastgewerbe sowie den Mechatronikern zusammensetzen. Erhoben werden die Angaben stets zu Beginn und am Ende der jeweiligen Maßnahme. Um den einzelnen Teams die Dateneingabe zu erleichtern und mögliche Eingabefehler zu minimieren, hat die Projektleitung eigens eine Eingabemaske entworfen. Hier sind die meisten Einträge über Drop-down-Menüs vorzunehmen, sodass stets nur eindeutige Zuordnungen möglich sind und die Informationen später auch miteinander verglichen werden können. Das folgende Schaubild vermittelt einen visuellen Eindruck dieses Eingabeverfahrens.

The screenshot shows a Microsoft Access window with the following data entry fields:

- ID: 1095
- Maßnahme: Grundausbildung IT-Berufe
- Eintrittsdatum: 06.11.2001
- Soziographische Daten**
- Geburtsjahr: 1983
- Name der TeilnehmerIn: XXXX
- Geburtsmonat: 7
- Geschlecht: weiblich
- Familienstand: ledig ohne Kinder
- Wohnsituation: bei den Eltern
- Stabilität der Wohnsituation: hohe Stabilität
- Verschuldung: unbekannt
- Verschuldungsentwicklung: (empty dropdown)
- Berufliche Situation des Vaters: Arbeiter
- Berufliche Situation der Mutter: Hausfrau
- Herkunft: deutsch

The bottom of the window shows a status bar with 'Datenatz: 36 von 36' and a taskbar with several open applications.

Abbildung 8: Eingabemaske der Access-Datenbank im Nordverbund

Jeder Bildungsträger erhält von der Projektleitung seine eigene Datenbankdatei per E-Mail. Über einen Auto-Wert-Zähler (ID), der für jede Einrichtung auf einen anderen Anfangswert gesetzt worden ist, sind die Daten auch später den einzelnen Standorten eindeutig zuzuordnen. Jeder Lehrgang transferiert die Datenbank per E-Mail wieder zurück an die Projektleitung, welche alle Angaben in eine Gesamtdatenbank zusammenführt. Nun lässt sich die Informa-

tionsfülle über bestimmte Filterabfragen und Sortierungen auf inhaltlich relevante Sachverhalte reduzieren und im Sinne der Projektfragestellungen interpretieren.

Vorläufig liegt eine statistische Gesamtauswertung nur für den ersten berufsvorbereitenden Lehrgang zur Informations- und Telekommunikationstechnologie vor. Die Kurse des Jahrganges 2001/2002 haben im Herbst 2001 begonnen und werden erst im Sommer diesen Jahres abschließend beurteilt werden können.

2.7.2 Statistische Gesamtauswertung

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Wir haben einmal jährlich anhand von Bestands- und Verbleibanalysen festgestellt, ob unser Arbeitsansatz tatsächlich hält, was er verspricht. An dieser Stelle ziehen wir Bilanz über den gesamten Förderzeitraum. Die folgende Analyse fasst die Resultate von drei Jahrgängen an vier Standorten zusammen.

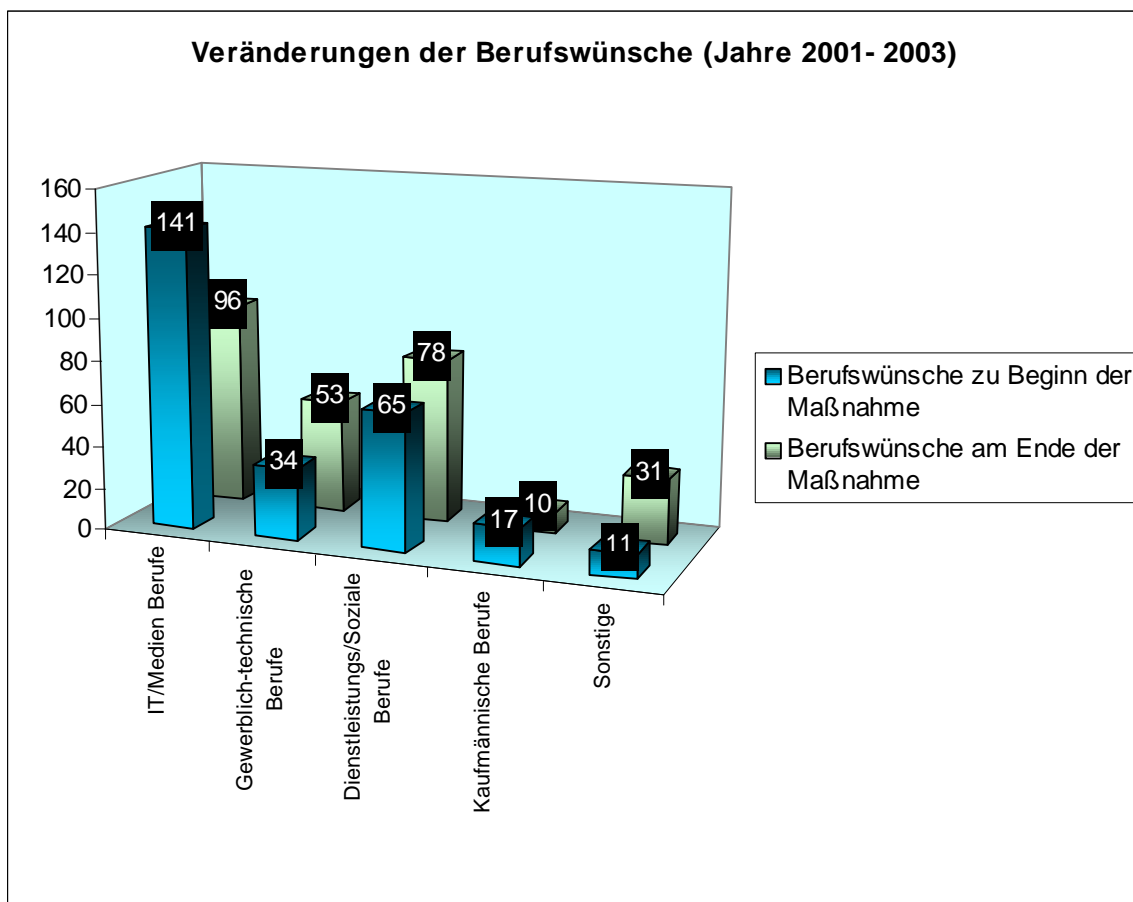


Diagramm 1: Festigung der Berufswahlentscheidungen in den berufsvorbereitenden Lehrgängen

Die Lehrgänge der Berufsvorbereitung sollen die Jugendlichen auf ihre Ausbildung vorbereiten, indem diese ihren Berufswahlprozess hinterfragen und ihre Berufswahlentscheidungen festigen. Änderungen von Berufswünschen auf Grund realistischer Einschätzung von Eignung, Interesse

und Chancen auf dem Ausbildungsmarkt zählen somit zu den wesentlichen Lernzielen dieser Kurse. Wie das Diagramm 1 illustriert, ist bei den Berufswunschwechsellern der folgende Trend ablesbar: Der Anteil derjenigen Jugendlichen, die sich einen Ausbildungsplatz in der attraktiven IT-Branche gewünscht haben, ist von etwa 53 Prozent auf 36 Prozent abgesunken. Profitiert haben von dieser Entwicklung die Dienstleistungs- und sozialen Berufe sowie die gewerblich-technischen Berufe. Wir werten diesen Trend als Beleg dafür, dass die Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen gegen Ende der Maßnahmen begründeter und realitätsgerechter erfolgen und hierdurch das Risiko eines Ausbildungsabbruches verringert wird.

Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen ist in allen vier Arbeitsamtsbezirken, in denen wir tätig sind, nach wie vor problematisch. In Schwerin und Hamburg hat sich die Situation im Vergleich zum Vorjahr deutlich verschlechtert (2,9 bzw. 1,2 Bewerber auf einen freien Ausbildungsplatz, im Vorjahr waren es noch 2,4 bzw. 1 Bewerber). Dagegen lässt sich im Arbeitsamtsbezirk Bremen ein leicht verbessertes Verhältnis von Ausbildungsplätzen zu Bewerbern feststellen (von 1,2 zu 1,1 Bewerber auf einen freien Ausbildungsplatz). Das Arbeitsamt Eberswalde weist für den dortigen Amtsbezirk erneut ein hohes Defizit an betrieblichen Ausbildungsplätzen aus. Das Verhältnis verbessert sich zwar leicht, aber auf nach wie vor hohem negativen Niveau (von 4,6 zu 4,2 Bewerber auf einen Ausbildungsplatz).

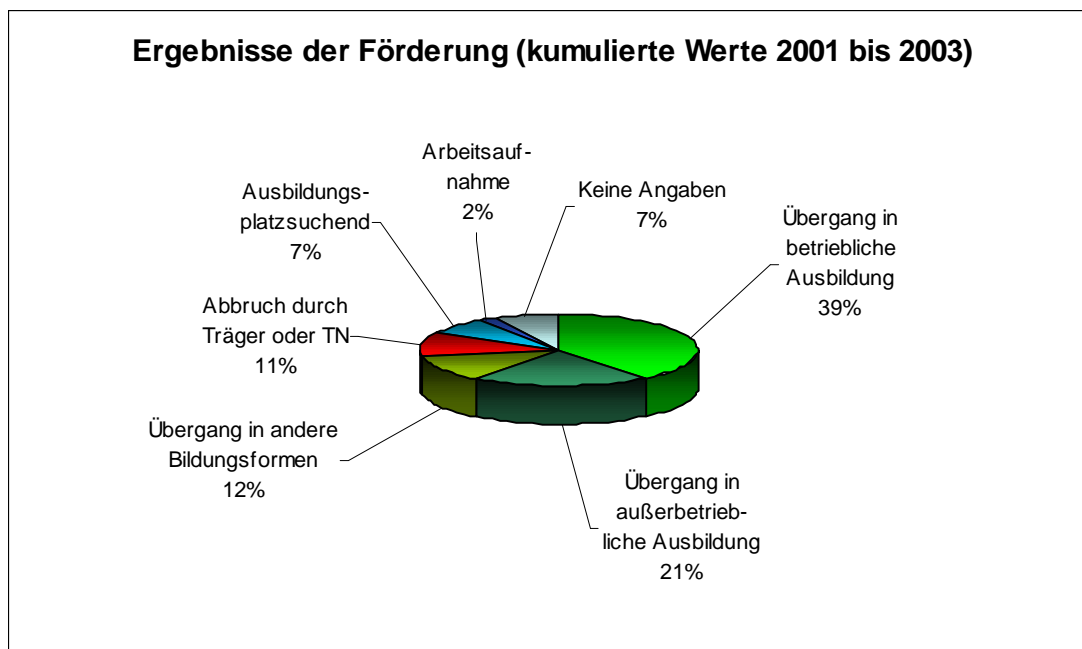


Diagramm 2: Übergänge am Ende der berufsvorbereitenden Lehrgänge (Gesamtzahl der Jugendlichen n = 268)

Vor dem Hintergrund dieser schwierigen Rahmenbedingungen, die auch die IT-Berufe umfassen, konnten wir im Vergleich zum Vorjahr die Vermittlungen auf betriebliche Ausbildungsplätze nicht wesentlich steigern. Die Quote wuchs nur leicht von 34 auf 35 Prozent. Die im Verhältnis zum

Jahrgang 2001 deutlich geringeren Übergänge in betriebliche Ausbildung spiegeln sich auch im Gesamtergebnis wieder, welches das Diagramm 4 zusammenfasst. Trotzdem haben insgesamt 39 Prozent der Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung beginnen können. Wenn die Übergänge in außerbetriebliche und schulische Bildung hinzuaddiert werden, dann summiert sich die Vermittlungsquote auf 72 Prozent.

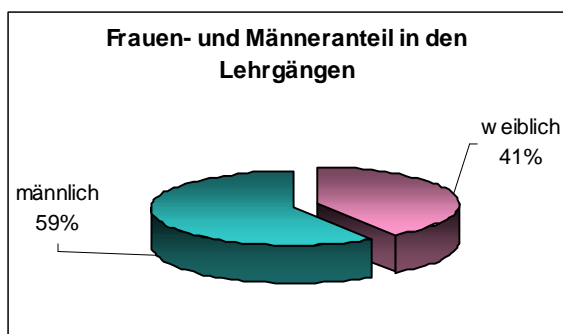


Diagramm 3: Frauen- und Männeranteil in den berufsvorbereitenden Lehrgängen

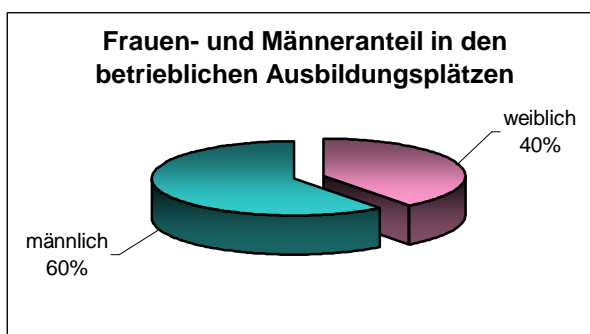


Diagramm 4: Frauen- und Männeranteil in den betrieblichen Ausbildungsplätzen

Aufschlussreich ist schließlich noch die Beantwortung der Frage, ob die jungen Frauen und Männer mit Förderbedarf annähernd die gleichen Chancen haben, einen Ausbildungsplatz in den begehrten Berufen der Informationstechnologie zu erhalten. Da die Arbeitsverwaltungen den Bildungsträgern die Jugendlichen zuweisen, haben die Bildungseinrichtungen keinen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis innerhalb der Lehrgänge. Geschlechtergerechtigkeit kann sich daher nur darin manifestieren, dass beide Geschlechter in den berufsorientierenden Lehrgängen in gleichem Umfang und in der gleichen Intensität gefördert werden, also Mädchen wie Jungen in annähernd gleichem Verhältnis betriebliche Ausbildungsplätze erhalten. Wie der Vergleich von Diagramm 2 und 3 veranschaulicht, entsprechen sich die Frauen- und Männeranteile in den Lehrgängen und in der Gruppe der auf betriebliche Ausbildungsplätze vermittelten Jugendlichen. Dieses für uns unerwartete und überraschende Ergebnis zeigt, dass unser Personal tatsächlich effektiv daran beteiligt ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen.

3. Schlussfolgerungen

[\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Das Modellvorhaben Nordverbund, welches unter diesem Namen drei Jahre lang neue Formen der betriebsnahen Qualifikation von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf entwickelt und erprobt hat, wird in Zukunft auf die in diesem Projekt gewonnenen Erkenntnisse aufbauen. Die Arbeit war so erfolgreich, dass wir neben den Berufen der Informationstechnologie in Zukunft auch andere Berufe in diesen Arbeitsansatz mit einbeziehen wollen.

Bislang hat sich die betriebsnahe Qualifizierung zudem nur auf die Phase der Berufsorientierung erstreckt. Wir sind jedoch der Meinung, dass die Lehrgänge der Berufsvorbereitung noch

intensiver mit betrieblichen Ausbildungsabschnitten verzahnt werden können, indem die Förderung der Jugendlichen bis zum Ende ihrer Ausbildung ausgedehnt wird. An diesem Ziel arbeiten wir seit Beginn des Jahres 2003 in einem neuen Modellvorhaben unter dem Titel: „Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung“. Dieses Projekt versteht sich als logische Fortsetzung und Weiterentwicklung eines betriebsnahen Qualifizierungsansatzes, der es den betreffenden förderungswürdigen Jugendlichen erleichtern soll, im Anschluss an ihre Ausbildung auch eine das Erwerbsleben absichernde Beschäftigung zu finden. Organisieren soll diese Aufgaben ein so genannter Integrationscoach, der mit den Jugendlichen gemeinsam ihren Ausbildungsweg plant, Betriebe für den Abschluss von Ausbildungsverträgen akquiriert und betreut, bei Problemen zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem vermittelt und die Jugendlichen bis zum Abschluss ihrer Ausbildung begleitet. Das neue Modellvorhaben versteht sich somit als ein auf den bisherigen Arbeitserfahrungen aufbauendes Projekt, das die betriebsnahe Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf weiter inhaltlich ausgestalten und qualifizieren soll.

Für Rückfragen steht Ihnen die Projektleitung bei Jugendbildung Hamburg gerne zur Verfügung.

Dr. Jörg Hutter
Jugendbildung Hamburg GmbH
Wiesendamm 22 B
22305 Hamburg

Tel.: 040-298 016 - 80

E-Mail: joerg-hutter@jugendbildung-hamburg.de