

**Modellvorhaben
für Jugendliche
mit besonderem Förderbedarf**

**Verzahnung von betrieblicher
und außerbetrieblicher Ausbildung**

Schlussbericht

Zuwendungsempfänger: Jugendbildung Hamburg gGmbH **Förderkennzeichen:** 01NL0250

Zuwendungsgeber: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und Europäischer Sozialfonds (ESF)

Vorhabenbezeichnung: Der Nordverbund: Betriebliche Verzahnungsausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – Von der Lernortkoordination zum Ausbildungsverbund

Laufzeit des Vorhabens: 1. Januar 2003 bis 31. August 2007

Berichtszeitraum: 1. Januar 2005 bis 31. August 2005

Inhalt

1.	Aufgabenstellung	4
2.	Voraussetzungen, unter denen das Vorhaben durchgeführt wurde	5
3.	Planung und Ablauf des Vorhabens	9
3.1	E-Group zum internen Informationsaustausch	10
3.2	Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung	10
3.3	Arbeitstreffen	11
4.	Wissenschaftlicher Stand, an dem angeknüpft wurde	15
5.	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	16
6.	Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen	17
6.1	Im Rahmen des Vorhabens erstellte Produkte	17
6.1.1	Kompetenzfeststellungsverfahren	17
6.1.1.1	Erfassung kognitiver Fähigkeiten	18
6.1.1.2	Ermittlung sozialer Kompetenzen	20
6.1.1.3	Erhebung fachpraktischer Fertigkeiten	22
6.1.2	Anforderungsprofilanalysen	25
6.1.2.1	Ermittlung der betrieblichen Anforderungen	25
6.1.2.2	Ausdifferenzierung der betrieblichen Anforderungen	27
6.1.2.3	Bildungsmarketing der Bildungseinrichtungen	28
6.1.2.4	Matching von Eignungs- und Anforderungsprofilen	29
6.1.3	Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung	31
6.1.3.1	Struktur und Aufbau von Qualifizierungsbausteinen	32
6.1.3.2	Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Bauten- und Objektbeschichter/in	34
6.1.3.3	Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Metallbauer/in	37
6.1.3.4	Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Industriemechaniker/in	40
6.1.3.5	Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Krankenpflegehilfe im ambulanten und stationären Bereich	43
6.1.3.6	Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine	45
6.1.4	Die Arbeit der Integrationscoaches	52
6.1.4.1	Integrationscoaching im Lernortverbund	52
6.1.4.2	Bildungseinrichtungen als Bildungsdienstleister	53
6.1.4.3	Zentrale Verwaltung und Steuerung der Betriebskontakte	53
6.1.4.4	Arbeitsgebiete der Integrationscoaches	54
6.1.4.5	Abgrenzung des Tätigkeitsprofils zu anderen Berufsbildern	56
6.1.4.6	Qualifikationsprofil eines Integrationscoaches	57
6.2.1	Statistische Auswertung für den Jahrgang 2003/04	59
6.2.2	Statistische Auswertung für den Jahrgang 2004/05	64
6.3	Transfer der Ergebnisse	69
6.3.1	Transfer durch eigene Fachtagungen	69
6.3.2	Transfer durch Seminare	74

6.3.3	Transfer über Tagungen und Konferenzen	75
6.3.4	Mitarbeit in der Arbeitsgruppe B der Entwicklungsplattform 1: „Gewinnung des Lernort Betrieb“	78
6.3.5	Internetpräsenz des Modellvorhabens	79
6.3.6	Publizierte Newsletter	80
6.3.7	Weitere Fachpublikationen	81
6.4	Transfer während der Transferphase des Förderprogrammes	82
6.4.1	Betriebsdatenbank	82
6.4.2	Dienstleistungen für Unternehmen	84
6.4.3	Interkulturelle Einstellungsverfahren	86
6.4.4	Öffentliche Fachvorträge	90
7.	Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises	93
8.	Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit	93
9.	Verwertbarkeit der Ergebnisse im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplanes	93
10.	Fortschritte auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen	94
11.	Erfolgte Veröffentlichungen der Ergebnisse	95
12.	Erfolgskontrollbericht	97
13.	Beitrag des Ergebnisses zu den förderungspolitischen Zielen des Förderprogrammes	97
14.	Wissenschaftliches Ergebnis des Vorhabens	98
15.	Fortschreibung des Verwertungsplanes	98
16.	Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben	98
17.	Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung	99

1. Aufgabenstellung

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Ziel dieses Projektes ist gewesen, durch die enge Verzahnung von außerbetrieblichen und betrieblichen Qualifizierungsabschnitten Unternehmen als Ausbildungsstätte für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf wieder- bzw. neu hinzuzugewinnen. Firmen und Bildungsträger sollen dabei im Rahmen einer Verbundausbildung eng miteinander kooperieren. Im Rahmen dieser Kooperation bieten Bildungsträger den Unternehmen aufeinander abgestimmte Dienstleistungen an, um sie bei der betrieblichen Ausbildung von förderungswürdigen Jugendlichen zu unterstützen. Der Nordverbund knüpft dabei an die im Modellprojekt „Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung“ erarbeiteten Ergebnisse an und erweitert diesen Arbeitsansatz neben den Berufen der Informationstechnologie auf weitere Berufe. Zudem erstreckt sich die Betreuung und Beratung von Jugendlichen und Betrieben nun über die Phase der Ausbildungsvorbereitung hinaus bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

Die sich der regulären Laufzeit des Vorhabens anschließende Transferphase hat den verstärkten Transfer der nachfolgend benannten Arbeitsinstrumente zur Aufgabe gehabt. Zentrales Element des Transfers stellt *die Methode des Integrationscoaching* dar. Hierbei sollte zum einen der Einsatz von *Integrationscoaches* in der Regelförderung verankert werden. Zum anderen sollten Bildungsträger dazu motiviert werden, sich zu einem *Dienstleistungszentrum für Betriebe* umzustrukturieren. Diesem Ziel dient der Aufbau einer zentralen *Steuerungsgruppe*, die bei der Akquisition und Betreuung von Unternehmen eine *Betriebsdatenbank* einsetzt. Schließlich sollen die **Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke** für Migrantinnen und Migranten die in Hamburg entwickelten *Einstellungsverfahren*, welche die beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen erfassen, in ihrer Region den Betrieben zur Nutzung anbieten.

2. Voraussetzungen, unter denen das Projekt durchgeführt wurde

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Da es im Jahre 2004 zu einschneidenden Veränderungen der Rahmenbedingungen im Bereich der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Ausbildung gekommen ist, müssen diese vor der Aufzählung unserer Arbeitsprodukte dargestellt werden. Letztlich haben uns diese Veränderungen dazu gezwungen, die Arbeitsinhalte innerhalb des Modellvorhabens einschneidend zu verlagern. Zum einen betrifft dies die Krankenpflegehilfeausbildung in Hamburg, zum anderen die Ausgestaltung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach den neuen Ausschreibungsrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit.

Im Gegensatz zu den anderen Berufsausbildungen ist die Krankenpflegehilfeausbildung nicht durch das Berufsbildungsgesetz sowie entsprechende Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne geregelt gewesen, sondern durch das seit 1985 gültige Krankenpflegegesetz (KrPflG) einschließlich einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung.¹

Auf diese gesetzlichen Vorgaben hat sich bis Ende 2003 auch die einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehelferin gestützt. Sie fand an zwei Lernorten statt, nämlich an einer Krankenpflegeschule und in Krankenhäusern, die als Ausbildungsbetrieb fungiert haben. Jugendbildung Hamburg hat sich seit ihrer Anerkennung als Krankenpflegehilfeschule im Jahre 1999 im Bereich der Krankenpflegehilfeausbildung² engagiert, da diese gerade Jugendlichen mit Hauptschulabschluss die Möglichkeit bot, in eine qualifizierte einjährige Berufsausbildung einzusteigen und bei guten Leistungen und Interesse die Ausbildung bis zur examinierten Pflegekraft fortzusetzen.

Das im Jahr 2003 von der Bundesregierung neu verabschiedete Krankenpflegegesetz regelt nur noch die dreijährige Krankenpflegeausbildung. Der Bundesgesetzgeber hat die Organisation der Krankenpflegehilfeausbildung damit auf die gesetzgeberische Hoheit der Bundesländer übertragen. Während die meisten anderen Bundesländer wie beispielsweise Bayern, Brandenburg, Baden Württemberg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen landesgesetzliche Regelungen zur Krankenpflegehilfeausbildung implementiert haben, hat sich der Hamburger Senat im Herbst 2004 gegen eine Weiterführung dieser Ausbildung in Hamburg unter Federführung der Behörde für Umwelt und Gesundheit (BUG) entschieden. Stattdessen favorisiert Hamburg dreijährige Ausbildungskonzepte für Altenpflegeberufe, für welche die Behörde für Soziales und Familie Verantwortung zeichnet.

Für Jugendliche mit Förderbedarf ist damit in Hamburg der Einstieg in die Pflegeberufe erschwert worden, da die Altenpflegeausbildung in der Regel einen Realschulabschluss voraussetzt. Jugendbildung Hamburg musste nach dem Senatsbeschluss die Krankenpflegehilfeausbildung einstellen. Der letzte Ausbildungskurs zur Krankenpflegehilfe einschließlich der Zusatzqualifikation für den ambulanten Pflegebereich fand sein Ende im März 2005. Somit zählt die Krankenpflegehilfeausbildung seit diesem Zeitpunkt nicht mehr zu den Ausbildungsberufen, die innerhalb des Modellvorhabens bearbeitet werden. Diese Situation hat folgerichtig zu einer personellen Umbesetzung geführt. Die Kollegin

¹ Krankenpflegegesetz von 1985 mit Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege, W. Kohlhammer Verlag, 5. überarbeitete Aufl., Stuttgart, Berlin und Köln 1998.

² Aufsichtsbehörde für diese Ausbildung ist in Hamburg die Behörde für Umwelt und Gesundheit (BUG) gewesen. Zuständig war dort das Referat „Fachberufe im Gesundheitswesen, Landesprüfungsamt für Heilberufe“ unter Leitung von Frau Dr. Ehlbeck und Frau Röckendorf.

Ruth Mamerow schied Ende März 2005 aus dem Modellvorhaben aus. Stattdessen ist Erika Stegen in ihrer Funktion als Leiterin der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bei Jugendbildung Hamburg dem Projekt zugeordnet worden.

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sind im August/September 2004 stark verändert worden. Die Veränderungen betreffen das Angermünder Bildungswerk, das Bildungszentrum Bremen und Jugendbildung Hamburg gleichermaßen. Das Schweriner Ausbildungszentrum hingegen führte seine Maßnahmen noch nach den Vorgaben des Modellprojektes „Neue Förderstruktur“ bis Sommer 2006 durch.³

Die Neuausrichtung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen basiert auf den wesentlichen Merkmalen des „Neuen Fachkonzeptes“, welches die Bundesagentur für Arbeit am 12. Januar 2004 publiziert hat⁴. Die Verfasser des Fachkonzeptes berufen sich auf die in Modellversuchen gemachten Erfahrungen und übernehmen zahlreiche, auch vom Modellversuch Nordverbund entwickelten Vorschläge. Zu diesen zählt die Einbindung einer Eignungsanalyse zu Beginn der Maßnahme. Diese dient der Ermittlung von Stärken und Schwächen sowie einer realistischen Einschätzung des Berufswunsches und soll die nachfolgende Qualifizierungsplanung fundieren. Auch die Unterteilung der beruflichen Qualifizierung in einzelne Phasen, die durch Qualifizierungsbausteine dokumentiert werden, gehört zu den neuen Elementen der berufsvorbereitenden Maßnahmen, die in Modellversuchen zuvor schon erfolgreich erprobt worden sind. Das Ziel, die Jugendlichen in weit umfangreicherem Maße betriebsnah zu qualifizieren, zählt schließlich zu den wesentlichen Elementen der im Nordverbund entwickelten und erprobten Arbeitsinstrumente (Fachkonzept 2004, S. 7f.).

Die im Sommer 2004 veröffentlichten Ausschreibungsrichtlinien der Bundesagentur für Arbeit für berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nehmen die oben formulierten Elemente des Fachkonzeptes zwar auf, binden die jeweiligen Lose jedoch an einzelne Berufsfelder.⁵ Diese Koppelung überrascht zunächst, da die Angebote bei den Bildungsdienstleistern laut Fachkonzept durchlässig und flexibel gestaltet sein sollten, indem Ein- und Umstiege innerhalb der Lehrgänge sowie passgenaue Übergänge in andere Bildungsangebote möglich sein sollten. Die nach den Verdingungsunterlagen erfolgten starren Loszuschnitte widersprechen diesem Credo jedoch in eklatanter Art und Weise. Mit der Koppelung der Lose an einzelne Gewerke vollzieht die Bundesagentur geradezu eine Rolle rückwärts und landet an dem Ausgangspunkt, von dem sich ihr Fachkonzept bereits emanzipiert hatte: in dem starren Panzer einer Maßnahme.

Dabei waren die Maßnahmen alter Couleur bereits flexibler ausgestaltet und hatten das Berufswahlspektrum für Jugendliche mit schlechten Startchancen deutlich erweitert. Innerhalb des Nordverbundes konnten wir aufzeigen, dass diese Jugendlichen nach entsprechender Vorqualifizierung betriebliche Ausbildungen in durchaus anspruchsvollen Berufen, etwa in dem des Mechatronikers oder in den Informations- und Kommunikationsberufen erfolgreich abschließen konnten. In den Losblättern der

³ Es handelt sich hier um die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, die im Rahmen des BMBF Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) seit September 2001 an 24 Modellversuchsstandorten durchgeführt wird.

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen – Neues Fachkonzept, Nürnberg 2004.

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Losblätter der Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (§ 61 SGB III), Nürnberg 2004.

Ausschreibungsunterlagen finden sich hingegen schwerpunktmäßig Loszusammenstellungen der klassischen Benachteiligtenberufe: von der Metalltechnik über Farb- und Raumgestaltung bis hin zur Holztechnik und Hotel- und Gaststätten. Der Bereich Information- und Kommunikation (IuK-Berufe) fehlt bundesweit. Hier lag jedoch der frühere Arbeitsschwerpunkt des hiesigen Modellvorhabens. Da die Bildungsdienstleister entsprechend der in den Losen zusammengestellten Gewerke Ausbildungsstätten vorhalten müssen, können die Jugendlichen nicht mehr in gleichem Umfang im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie vorqualifiziert werden. Die Vermittlung in betriebliche Ausbildungsverhältnisse der für Jugendliche nach wie vor sehr attraktiven IuK-Berufe wird zukünftig daher auf Einzelfälle beschränkt sein müssen.

Die Neustrukturierung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen erforderte somit auch im Nordverbund eine inhaltliche Neuausrichtung. Immerhin war es aufgrund des mittlerweile vorhandenen Know-hows möglich, sich schnell und flexibel auf diese Situation einzustellen, neue Qualifizierungsbausteine zu erarbeiten und die Eingangsanalyse mit fachpraktischen Erprobungen in den Gewerken zu ergänzen, die in den jeweiligen Loszuschnitten vorgegeben waren. Dies setzt jedoch voraus, dass der jeweilige Bildungsdienstleister bei den Ausschreibungen auch zum Zuge gekommen ist. Dies traf leider für das Bremer Bildungszentrum (Internationaler Bund) nicht zu. Da am Bremer Standort des Internationalen Bundes keine Berufsvorbereitung mehr stattfindet, ist die für Integration und Begleitung zuständige Kollegin Hannelore Schmiege an den Rotenburger (Rotenburg an der Wümme) Standort⁶ versetzt worden.

Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen innerhalb des Nordverbundes setzten sich somit seit Herbst 2004 wie folgt zusammen:

Angermünder Bildungswerk

1. Hotel und Gaststätten,
2. Hauswirtschaft,
3. Wirtschaft und Verwaltung,
4. Bautechnik,
5. Holztechnik,
6. Metalltechnik.

Jugendbildung Hamburg

1. Farb- und Raumgestaltung,
2. Lager und Handel,
3. Wirtschaft und Verwaltung,
4. Holztechnik,
5. Metalltechnik,
6. Installationstechnik im Metall- und Elektrobereich,
7. Krankenpflegehilfe.

Internationaler Bund – Berufsbildungszentrum Nordwest Niedersachsen in Rotenburg/Wümme

⁶ Es handelt sich hier um den Internationalen Bund – Berufsbildungszentrum Nordwest Niedersachsen, Zum Flugplatz 45 in 28356 Rotenburg.

1. Farb- und Raumgestaltung,
2. Metalltechnik,
3. Holstechnik,
4. Garten- und Landschaftsbau,
5. Hauswirtschaft,
6. Lager und Handel,
7. Wirtschaft und Verwaltung,
8. Hotel- und Gaststätten.

Schweriner Ausbildungszentrum

1. Dienstleistung im Bereich Verkauf, Haar- und Körperpflege sowie Büro,
2. Dienst am Kunden in den Bereichen Gastronomie, Küche und Hauswirtschaft,
3. Bautechnik,
4. Holztechnik,
5. Elektrotechnik,
6. Informations- und Kommunikationstechnologie,
7. Kunststofftechnik,
8. Metalltechnik,
9. Farbtechnik und
10. Gartentechnik.

Es wäre daher löblich, wenn die Bundesagentur für Arbeit das Berufswahlspektrum für Jugendliche mit Förderbedarf in ihren zukünftigen Ausschreibungen wieder erweitert bzw. die Berufsgruppen allgemeiner fasst (gewerblich-technisch, kaufmännisch, sozial). Bisher haben unzureichende Kapazitäten bei den Bildungsdienstleistern das Berufswahlspektrum förderungswürdiger Jugendlicher begrenzt. Es ist daher nicht nachzuvollziehen und arbeitsmarktpolitisch geradezu kontraproduktiv, die vorhandenen Kapazitäten inklusive den aufgebauten Kooperationen mit den Unternehmen nicht mehr zu nutzen.

3. Planung und Ablauf des Vorhabens

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Zehn Kollegen haben an den vier Standorten Angermünde, Bremen, Schwerin und Hamburg das Konzept der „verzahnten Ausbildung“ für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf entwickelt und erprobt. Die Kooperationspartner haben hierbei die jeweiligen Arbeitsprodukte arbeitsteilig erstellt, wobei sich jeweils ein Standort für die Übertragung des Arbeitsansatzes auf einen ausgewählten Beruf verantwortlich gezeichnet hat. An der sich anschließenden Transferphase haben sich noch die Standorte Angermünde, Schwerin und Hamburg beteiligt.

Während sich der Nordverbund im Jahr 2003 uns noch schwerpunktmäßig auf die Bearbeitung einzelner Berufe bzw. Berufsfelder konzentrieren konnte, ist mit der Implementierung des neuen Fachkonzeptes zu den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen im August/September des Jahres 2004 eine völlig neue Situation entstanden. Bis zu diesem Zeitpunkt galt die folgende Arbeitsteilung: Das Angermünder Bildungswerk (ABW) hat das Konzept der verzahnten Ausbildung für den Ausbildungsberuf zum/zur Bauten- und Objektbeschichter/in entwickelt, das Bildungszentrum Bremen (BZ) das für den /die Industriemechaniker/in, Jugendbildung Hamburg (JBH) das für die Krankenpflegehilfe und schließlich das Schwerin Ausbildungszentrum (SAZ) das für den Ausbildungsberuf zum/zur Metallbauer/in.⁷ Mit den neu zusammen gestellten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ab Herbst 2004 ließ sich diese Arbeitsteilung nicht mehr halten. Wesentliche Elemente des Modellvorhabens, wie die Eignungsanalyse und die Unterteilung der Lehrgänge in Qualifizierungsphasen, avancierten zu regelfinanzierten Bestandteilen des neuen Fachkonzeptes der Bundesagentur für Arbeit. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Integrationscoaches sind darüber hinaus in neuen Berufen und Berufsfeldern eingesetzt gewesen und haben etwa im Rahmen der Eignungsanalyse fachpraktische Erprobungen oder Qualifizierungsbausteine für weitere Berufe und Berufsfelder entwickelt.

Eine erfolgreiche Kooperation über die große räumliche Distanz setzt nicht nur einen intensiven Erfahrungs- und Informationsaustausch voraus, sondern auch die dezidierte Koordination von Arbeitsschritten. Die Aufgaben von Steuerung, fachlichen Begleitung, Moderation und Vernetzung von teils parallel arbeitenden Arbeitsgruppen übernimmt im Nordverbund die Projektleitung, welche nach wie vor bei Jugendbildung Hamburg angesiedelt ist.

In diesem Abschnitt stellen wir nachfolgend die genutzten Arbeitsinstrumente des Nordverbundes vor, mit dessen Hilfe die einzelnen Produkte arbeitsteilig erzeugt, an sozialstrukturell unterschiedlichen Standorten implementiert, hinsichtlich ihrer Wirksamkeit evaluiert, miteinander verglichen und nach Bedarf verändert werden. Der Nordverbund greift dabei auf Arbeitsinstrumente, die sich bereits im Vorgängerprojekt als äußerst effektiv und effizient erwiesen haben zurück.⁸

3.1 E-Group zum internen Informationsaustausch

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

⁷ Die Auswahl reflektiert nicht nur die vorhandenen Arbeitsstrukturen. Sie hat vor allen Dingen die vorhandenen Bildungsabschlüsse der betreffenden Jugendlichen in ihrem Blick, die mit den formalen Zugangsvoraussetzungen zu den jeweiligen Ausbildungsberufen korrespondieren müssen. Demnach eröffnen die einjährige Krankenpflegehilfeausbildung sowie die zweijährige zum/r Bauten- und Objektbeschichter/in auch den Jugendlichen ohne Realschulabschluss die Chance auf eine anerkannte Berufsausbildung. Sie kann zudem nach erfolgreicher Abschlussprüfung noch immer in einer weiterführenden dreijährigen Berufsausbildung münden.

⁸ Eine detaillierte Ausführung über Aufbau und Implementierung des Arbeitsnetzwerkes findet sich im Endbericht 2003 des Modellversuches „Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung“ (S. 3-9).

Der Nordverbund nutzt die entsprechende E-Group bereits seit 2002 als Arbeitsmittel. Auf Grund der räumlichen Distanz zwischen den einzelnen Standorten der Kooperationspartner stellt dieses Arbeitsmittel das effektivste Medium dar, das zwischen den Arbeitssitzungen eine Informationsweitergabe an alle Verbundpartner garantiert. Durch die Anwahl nur einer E-Mail Adresse, der Nordverbund@yahoogroups.de, können sich die Mitglieder des Kooperationsnetzes problemlos und zeitsparend wechselseitig Nachrichten und Dateien zusenden, wodurch alle Beteiligten stets den gleichen Informationsstand besitzen und an den im Netzwerk nötigen Gestaltungs- und Entscheidungsprozessen teilhaben.

Derzeit umfasst die E-Group Nordverbund 18 Mitglieder. Neben den wissenschaftlichen Mitarbeitern und Integrationscoaches zählen auch anderweitig beschäftigte Kollegen zu den Mitgliedern der Gruppe. Dies ist immer dann der Fall, wenn diese an der Erarbeitung bestimmter Produkte beteiligt sind. Moderiert wird die E-Group weiterhin durch die Projektleitung.

3.2 Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Projektleitung hat auch in dem neuen Vorhaben den internen Newsletter, die Nordverbund News, als bewährtes Arbeitsmittel eingesetzt. In diesem Medium werden nach wie vor die für das Projekt relevanten Meldungen, Berichte und Publikationen gebündelt und den Kolleginnen und Kollegen zur Kenntnis gegeben. Zudem fassen die Nordverbund-News Arbeitsergebnisse zusammen, kündigen Arbeitstreffen an und informieren über relevante Tagungen oder thematisch einschlägige Publikationen. Im Jahr 2003 hat die Projektleitung insgesamt zehn „Nordverbund-News“ verfasst und über die E-Group an alle Mitglieder des Kooperationsnetzes versandt (Nr. 19 – Nr. 28). Im Jahr 2004 sind es insgesamt acht Newsletter gewesen (Nr. 29 – Nr. 36)⁹ und 2005 insgesamt neun interne Newsletter (NordverbundNews 037 bis NordverbundNews 045).

Da sich die Kooperation mit dem Angermünder Bildungswerk und dem Schweriner Ausbildungszentrum laut Arbeitsplan bis zum 30.04.2006 erstreckt hat, ist der interne Newsletter „Nordverbund-News“ am 5. April 2006 letztmalig erschienen und über die Newsgroup verteilt worden.

⁹ Die Nordverbund-News und Newsletter wurden 2003 parallel für beide Modellvorhaben des Nordverbundes genutzt und deshalb durchlaufend nummeriert (Ausgabe Nr.19 entspricht der Ausgabe Nr.1 des Anschlussprojektes).

3.3 Arbeitstreffen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

In einem zeitlichen Abstand von circa zwei Monaten haben sich alle an dem Modellvorhaben beteiligten Kollegen und Kolleginnen (Projektleitung, Integrationscoaches und wissenschaftliche Mitarbeiter) zu Arbeitssitzungen getroffen. Die Arbeitstreffen dienen der gemeinsamen Abstimmung, der Delegation und Kontrolle von Arbeitsaufträgen sowie dem direkten Informationsaustausch. Die Projektleitung lädt zu diesen Zusammenkünften mit Tagesordnungsvorschlägen in den „Nordverbund-News“ ein.

Nach den Jahren verteilt fanden die folgenden Arbeitstreffen statt:

Im Jahr 2003 fanden insgesamt sieben Treffen im großen Plenum mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern statt:

Internes Arbeitstreffen am 4. Februar in Hamburg (Thema: Kompetenzfeststellungsverfahren, Verantwortliche in den Projekten und Standorten, Jahresplanung)

Internes Arbeitstreffen am 6. Mai in Angermünde (Thema: Kompetenzfeststellungsverfahren (hiba), Auswertung des IT-Lehrmaterials (IFA-Verlag), Implementierung der IT-Qualifizierungsbausteine, Vorbereitung der Fachtagung am 24. Juni 2003)

Internes Arbeitstreffen am 17. Juni in Schwerin (Thema: Aufbau der Panels, Infotische, Beamer etc. auf der Fachtagung am 24. Juni, Organisation des Tagungsablaufs, Talkrunde: Der Integrationscoach als Mediator zwischen Betrieb, Jugendlichem und Bildungsträger, Stand Profiling, Qualifizierungsbausteine)

Internes Arbeitstreffen 26. August in Bremen (Thema: Stand der Publikation zu Kompetenzfeststellungsverfahren, Kompetenzfeststellung zu den neuen Berufsfeldern, Qualifizierungsbausteine für die neuen Berufsfelder, Praktikumverträge/Kooperationsverträge für alle Berufe, Restjahresplanung)

Internes Arbeitstreffen am 22. September in Bremen (Thema: Berufsorientierende Lehrgänge an den Standorten, Kompetenzfeststellungsverfahren, Qualifizierungsbausteine/Anforderungsprofile der Betriebe, Musterverträge, Integrationscoach: Akquisition neuer Betriebe)

Internes Arbeitstreffen am 11. November in Schwerin (Thema: Organisation der Berufsvorbereitung an den Standorten, Berufsvorbereitende Lehrgänge zu den ausgewählten Berufen, Arbeitsprodukte: Verfahren zur Kompetenzfeststellung, Arbeitsprodukte: Unterteilung der Berufsvorbereitung in Qualifizierungsbausteine)

Internes Arbeitstreffen im kleinen Plenum, bei denen nur die Projektleitung und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zusammenkamen, am 30. September (Thema: Organisation der jeweiligen Berufsvorbereitung und der Gestaltung der ausgewählten Inhalte)

Internes Arbeitstreffen im kleinen Plenum am 9. Dezember (Thema: Empfehlungen zu den Verfahren der Kompetenzfeststellung)

Im Jahr 2004 kam es zu insgesamt sieben Treffen im großen Plenum:

Internes Arbeitstreffen am 24. Februar in Angermünde (Thema: Vorstellung der berufsfeldbezogenen Kompetenzfeststellungsverfahren sowie der bislang entwickelten Qualifizierungsbausteine, Bauten- und Objektbeschichtung (ABW), Krankenpflegehilfe (JBH), Metallbau (SAZ), Informationstechnologie (JBH), Industriemechanik (BZ – IB), Vorbereitung der Schweriner Fachtagung am 25. Mai 2004)

Internes Arbeitstreffen am 31. März in Hamburg (Thema: Berufsfeldbezogene Qualifizierungsbausteine, Vorbereitung der Bremer Fachtagung, Vorbereitung der Schweriner Fachtagung)

Internes Arbeitstreffen am 13. Mai in Schwerin (Thema: Vorbereitung der Schweriner Fachtagung, Vorbereitung des Treffens mit Dr. Albert und Frau Grüttner (INBAS), Vorbereitung der Bremer Fachtagung)

Internes Arbeitstreffen am 7. Juli in Hamburg (Thema: IT-Qualifizierungsbausteine (Qualifizierungsbilder, Curricula und Dokumentationen), Integrationscoaches versus Bildungsbegleiter, Vorbereitung der Bremer Fachtagung)

Internes Arbeitstreffen am 24. August in Bremen (Thema: Situation der BvB an den Standorten, Überarbeitete IT-Qualifizierungsbausteine (Qualifizierungsbilder, Curricula und Dokumentationen), Fachtagung in Bremen am 9.11.2004 mit Norbert Kampe vom JINGLE-Projekt, Strategiepapier zu den Integrationscoaches, Anschlussbegleitung)

Internes Arbeitstreffen am 13. Oktober in Schwerin (Thema: Situation der BvB an den Standorten, Fachtagung in Bremen am 9.11.2004)

Internes Arbeitstreffen am 30. November in Hamburg (Thema: Situation der BvB an den Standorten, Jahresplanung 2005)

Die folgenden internen Arbeitstreffen zur Organisation und Vorbereitung der arbeitsteiligen Vorgehensweise haben im Jahr 2005 stattgefunden:

Internes Arbeitstreffen am 31. Januar/1. Februar 2005 in Angermünde (Thema: Situation der BvB an den Standorten, Vorbereitung der Fachtagung in Angermünde am Donnerstag, den 21.04.2005, Nachlese des AG-Treffens „Lernort Betrieb“ in Aschersleben am 18./19.01.2005, Kooperation mit dem Vorhaben JINGLE, Arbeitsgruppe „Betriebliche Anforderungsprofile“, Kooperationsprojekt mit dem ZCE Szczecin, Projektplanung)

Internes Arbeitstreffen am 17. März in Schwerin (Thema: Berichte zum neuen Berufsbildungsgesetz, Vorbereitung der Fachtagung in Angermünde, Vorbereitung des Projektplanungs-Treffens)

Internes Arbeitstreffen am 31. März in Angermünde (Thema: Diskussion der Meilensteinplanung, Zeitraster, Arbeitsaufträge)

Internes Arbeitstreffen am 23./24. Mai in Rotenburg/Wümme bei Bremen (Thema: Stand der Arbeit in der Arbeitsgruppe B der Entwicklungsplattform Lernort Betrieb, Zwischenbericht 2004 (Überprüfung des Gliederungsvorschlages auf Vollständigkeit etc.) sowie statistische Auswertung der berufsvorbereitenden Lehrgänge 2004/2005, Tagung „Neue Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt“ am 13./14. Juni 2005 in Bad Honnef, Vorbereitung der Abschlusstagung in Hamburg am Donnerstag, den 24. November 2005)

Internes Arbeitstreffen am 29./30. August in Bremen (Thema: Berichte von den Standorten inkl. den Bemühungen um Projektfinanzierungen im Jahr 2006, Vorbereitung der Abschlusstagung in Hamburg, Zeitliche Restplanung)

Internes Arbeitstreffen am 13. Oktober in Hamburg (Thema: Sammlung relevanter (Eignungs-) und Anforderungsprofile, Berichte von den Standorten, Vorbereitung der Abschlusstagung in Hamburg)

Internes Arbeitstreffen am 19. Oktober in Schwerin (Thema: Abschlusstagung in Hamburg, Einführung in die Internet-Plattform Coop_MV)

Im Rahmen der Transferphase haben wir ab September die kooperative und arbeitsteilige Arbeitsweise zwischen Jugendbildung Hamburg und dem Angermünder Bildungswerk sowie dem Schweriner Ausbildungszentrum fortgesetzt. Die folgenden internen Arbeitstreffen haben im Jahr 2006 stattgefunden:

Internes Arbeitstreffen am 2. Februar 2006 in Hamburg (Thema: Dokumentation der Abschlusstagung in Hamburg vom 24.11.05).

Internes Arbeitstreffen am 8. Februar in Schwerin (Thema: Newsletter zum BQF-Programm, Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“, Arbeitsgruppe 2: Betriebliche Verbundausbildung“).

Internes Arbeitstreffen am 28. April in Hamburg (Thema: Abschlussbericht und Tagungsdokumentation).

Internes Arbeitstreffen der Geschäftsführer am 2. November 2006 in Schwerin (Thema: Stand der Zusammenarbeit, Planungen für die Zukunft).

Der Austausch hat darüber hinaus auf den zahlreichen Tagungen und Konferenzen stattgefunden. Zu diesen zählen:

25.01.06: Arbeitsgruppe 2 - Betriebliche Verbundausbildung der Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ im Hotel Loccumer Hof in Hannover (Thema: Redaktion der Handreichung „Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterentwicklung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb“).

16.02.06: Arbeitsgruppe 2 - Betriebliche Verbundausbildung der Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ im Hotel Loccumer Hof in Hannover (Thema: Newsletter zum BQF-Programm, Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“, Arbeitsgruppe 2: Betriebliche Verbundausbildung).

Die Kosten für das Tagungshotel hat jeweils Jugendbildung Hamburg übernommen und über das Vorhaben abgerechnet.

22.03. – 23.03.06: Treffen der Entwicklungsplattform (EP) 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ im Gustav-Stresemann-Institut in Bonn.

19.06.06: Endredaktion des Newsletters zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm), Entwicklungsplattform 1, mit Dr. Hans Joachim Petzold (Moderator der Entwicklungsplattform 1), Dr. Hans-Peter Albert (Projekträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im DLR), Angelika Horstkotte-Pausch (Arbeitsgruppe 3 der EP 1), Susanne Schneider und Dr. Jörg Hutter (Arbeitsgruppe 2 der EP 1).

25.09.06: Vorbereitung der Abschlussstagung des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) (Forum 1 – Lernort Betrieb der Entwicklungsplattform 1 mit Dr. Hans Joachim Petzold (Moderator der Entwicklungsplattform 1), Dr. Hans-Peter Albert (Projekträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im DLR), Angelika Horstkotte-Pausch (Arbeitsgruppe 3 der EP 1), Susanne Schneider und Dr. Jörg Hutter (Arbeitsgruppe 2 der EP 1).

13. – 14.11.06: Aktive Teilnahme an der Abschlussveranstaltung zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) unter dem Titel „Kompetenzen fördern – Wege in den Beruf gestalten“ im ESTREL Hotel zu Berlin.

Um den Übergang in das Transfervorhaben und die Durchführung der Transferphase zu gestalten, haben die Mitarbeiter des Nordverbundes an den folgenden Arbeitstreffen und Tagungen teilgenommen:

06.06.06: Verhandlung von Dr. Jörg Hutter über das anschließende Transfervorhaben mit Dr. Hans-Peter Albert, Projekträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im DLR in Bonn.

26. – 27.09.06: Aktive Teilnahme von Vertretern der Angermünder Bildungswerkes (ABW), Schweriner Ausbildungszentrums (SAZ) und der Jugendbildung Hamburg (JBH) an der Auftaktveranstaltung zur Transferphase im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

22. – 23.01.07: Aktive Teilnahme von Vertretern des Angermünder Bildungswerkes (ABW), Schweriner Ausbildungszentrums (SAZ) und der Jugendbildung Hamburg (JBH) an dem Arbeitstreffen zur Transferphase im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

17.04.07: Aktive Teilnahme von Vertretern des Angermünder Bildungswerkes (ABW), Schweriner Ausbildungszentrums (SAZ) und der Jugendbildung Hamburg (JBH) an dem Arbeitstreffen zur Transferphase im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Ziel-

gruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

8. – 9.08.07: Aktive Teilnahme von Vertretern des Angermünder Bildungswerkes (ABW), Schweriner Ausbildungszentrums (SAZ) und der Jugendbildung Hamburg (JBH) an dem Abschluss-treffen zur Transferphase im Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn.

4. Wissenschaftlicher Stand, an dem angeknüpft wurde

[Zurück zum Inhalt]

Grundlage des Vorhabens bildeten die im Modellversuch "Nordverbund" bis dato erzielten Arbeitsergebnisse. Mit Hilfe dieses Potenzials sollten neue Qualifizierungs- und Beschäftigungschancen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf erschlossen werden. Denn während das vorherige Projekt insbesondere betriebsnahe Qualifizierungsabschnitte im Bereich der Berufsvorbereitung (Lehrgängen der Informations- und Kommunikationstechnologie) ausgebaut und evaluiert hat, sollen in diesem Vorhaben die Betriebe als berufliche Ausbildungsorte wiedergewonnen werden. Die Chancen dazu erhöhen sich, wenn sich die betriebliche Ausbildung dabei sinnvoll mit den vorgelagerten berufsvorbereitenden Qualifizierungsabschnitten verknüpfen lässt.¹⁰

In der Transferphase konnte der Nordverbund an den auf Entwicklungsplattformen gemeinsam erarbeiteten wissenschaftlichen Stand anknüpfen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hatte im Rahmen des Förderprogramms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) so genannte Entwicklungsplattformen eingerichtet mit dem Ziel, die Ergebnisse und Erfahrungen aus den einzelnen Modellprojekten thematisch zu bündeln, auszuwerten und für einen breiteren Transfer aufzubereiten. Diese Entwicklungsplattformen sind am 2. und 3. November 2004 auf einer Konferenz in Bonn ins Leben gerufen worden. Dort hat sich der Nordverbund der Arbeitsgruppe B „Berufliche Verbundausbildung“ zugeordnet.

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe begann zu Beginn des Jahres 2005. Kooperiert hat der Nordverbund (Angermünder Bildungswerk e.V., Internationaler Bund - Bildungszentrum Bremen, Jugendbildung Hamburg gGmbH, Schweriner Ausbildungszentrum e.V.) mit weiteren vier Bildungsdienstleistern. Hierbei handelt es sich um die folgenden Einrichtungen: Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V., Aschersleben, CJD Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V., CJD Maximiliansau, Gesellschaft für Qualifizierung und Reintegration mbH, Wiesbaden und Schweriner Bildungswerkstatt e.V.

Die Arbeitsgruppe hat sich zu acht Arbeitstreffen zusammen gefunden, um für das Ministerium eine abgestimmte Bestandsanalyse mit den daraus abgeleiteten bildungspolitischen Empfehlungen zu erarbeiten. In diese Handreichung sind die Erfahrungen und Arbeitsergebnisse des Nordverbundes, insbesondere die zum Integrationscoaching, maßgeblich mit eingeflossen. Diese finden sich in einer ministeriellen Publikation wieder.¹¹

¹⁰ Der Schlussbericht dieses Vorhabens trägt den Titel „Modellversuch Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung - Redualisierung und Flexibilisierung und ist auf der Homepage des Nordverbundes unter dem folgenden Link abrufbar: <<http://www.dernordverbund.de/html/willkommen.htm>>.

¹¹ Arbeitsgruppe 2: Berufliche Verbundausbildung, in: Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterbildung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.), Band IIa der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF – Programm)“, Bonn, Berlin 2006, S. 48-71.

5. Zusammenarbeit mit anderen Stellen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das Modellvorhaben Nordverbund hat im Rahmen dieses Vorhabens sehr eng mit den für die fachliche und organisatorische Umsetzung zuständigen Stellen sehr eng zusammen gearbeitet. Hierzu zählen zum einen der Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (PT-DLR), zum anderen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Schließlich haben wir eng mit der Berliner Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH(GIB), die das Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF – Programm)“ wissenschaftlich begleitet hat.

Darüber hinaus haben die im Nordverbund zusammengeschlossenen Bildungsträger eng mit den folgenden Fachinstituten, Bildungsträgern und berufsständigen Körperschaften zusammen gearbeitet:

- Amt für Grundsicherung im Landkreis Uckermark,
- Arbeitsagentur Hamburg,
- Arbeitsagentur Nürnberg,
- Arbeitsagentur Eberswalde,
- Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen Rostock GmbH,
- Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM),
- Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. in Aschersleben (BBRZ),
- Berufsbildungsvereins Prenzlau e. V.,
- Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V. in Maximiliansau (CJD),
- Deutschen Forums Jugendsozialarbeit (DFJ),
- Gesellschaft für Qualifizierung und Reintegration mbH, Wiesbaden,
- Hamburger KFZ-Innung,
- Hamburger Metall-Innung,
- Handelskammer Hamburg,
- Handwerkskammer Hamburg,
- Handwerkskammer Frankfurt (Oder),
- Handwerkskammer Schwerin,
- Heidelberger Institut Beruf und Arbeit (hiba),
- Industrie- und Handelskammer zu Schwerin,
- Institut für Arbeit und Wirtschaft an der Universität Bremen (IAW),
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik Brüssel (INBAS),
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik Hamburg (INBAS),
- Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik Offenbach (INBAS),
- Institut für Integrations- und Rassismusforschung (IMIR),
- Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Moers (IMBSE),
- Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt),
- Jugend ans Internet – Berufsvorbereitung und Grundausbildungslehrgänge (JINGLE) beim Internationalen Bund (IB),
- Jugendförderverein Parchim-Lübz,
- Jugendwerkstatt Felsberg,
- Kompetenzagentur Schwerin,
- Koordinierungsstelle „PRAXISPILOT“ der Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Neubrandenburg e.V.,
- Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen (LAG JAW),
- Qualifizierungs-Netzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Essen),
- Qualinetz – Beratung und Forschung GmbH,
- Schweriner Bildungswerkstatt e.V.,
- team.arbeit.hamburg,
- Uckermärkischer Berufsbildungsverbund,
- Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH),
- Zentralverband des Deutschen Handwerkes (ZDH),

Zu dieser Zusammenarbeit hinzu gerechnet werden muss die Kooperation mit zahlreichen Betrieben in der Region Angermünde, Bremen, Hamburg und Schwerin.

6. Verwendung der Zuwendung und des erzielten Ergebnisses im Einzelnen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Im Rahmen des Vorhabens haben die Kooperationspartner insgesamt vier Produkte erstellt. Zu diesen zählen die Entwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren, die Erzeugung von Anforderungsprofilanalysen, die Erarbeitung von Qualifizierungsbausteinen für die Berufsvorbereitung und die Ausarbeitung eines Tätigkeitsprofils für welche die Jugendlichen begleitenden Integrationscoaches.

6.1 Im Rahmen des Vorhabens erstellte Produkte

6.1.1 Kompetenzfeststellungsverfahren

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Kompetenzermittlungsverfahren oder Potenzialanalysen gelten im Rahmen der Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf als leistungsfähiges Instrument, arbeitsmarktbezogene „Stärken-Chancen-Prognosen“ zu ermitteln. Kompetenzfeststellung erhält berufsbildungspolitisch bei der Förderung und Eingliederung dieser Zielgruppe zunehmend einen zentralen Stellenwert.¹² Laut Konzeptantrag sind Potenzialanalysen eines der vom Nordverbund zu entwickelnden Arbeitsinstrumente, welche die Verzahnung von Berufsvorbereitung und betrieblicher Ausbildung Gewähr leisten soll. Ziel dieser Verfahren ist es, persönliche Neigungen und Fähigkeiten, aber auch Schwächen und Defizite zu ermitteln. Die Ergebnisse begründen eine differenzierte Förderempfehlung. Somit bilden Kompetenzfeststellungsverfahren die Grundlage der Förderung und bieten zugleich die Möglichkeit, Jugendliche auf der Basis ihrer ermittelten Fähigkeiten auf entsprechende betriebliche Lehrstellen zu vermitteln.

In einer eigenen Publikation und einer Expertise für das Bundesinstitut für Berufsbildung haben wir die Vielzahl der unterschiedlichsten Begrifflichkeiten zur Kompetenz miteinander in Beziehung gesetzt und definiert. Demnach ist der Kompetenzbegriff in seinem Bedeutungsgehalt am weitesten gefasst, da er neben beruflichen auch private Aspekte beinhaltet. „Kompetenz bezeichnet eine Eigenschaft eines Menschen, die ihn in die Lage versetzt, ein Handlungsziel in gegebenen Situationen auf Grund von Erfahrung, Können und Wissen zu erreichen.“¹³ Der Begriff unterstreicht somit, dass eine stabile berufliche Handlungskompetenz immer auch eine gefestigte Persönlichkeitsentwicklung voraussetzt.

Fertigkeiten (engl. skills) und Fähigkeiten bilden Schnittmengen von Kompetenz und beziehen sich auf Leistungen von Menschen, deren Güte und Qualität miteinander verglichen werden. Qualifikationen grenzen den semantischen Gehalt des Wortes weiter ein, indem sie sich auf das Arbeitsvermögen eines Menschen beziehen und somit den Bezug zu Arbeit und Beruf voraussetzen. Schlüsselqualifi-

¹² Vgl. Thiel, Jürgen: Stand und Perspektiven der Benachteiligtenförderung - Statement; ebenso Bosdorf, Evelyn, Schünemann, Gabi, und Joachim Winter: Von der Maßnahme zur Personenorientierung: Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, in: Gesprächskreis Arbeit und Soziales (Hg): Alle mit ins Boot nehmen - Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Bonn, September 2003.

¹³ Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellung – Ein Weg zur erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, Darmstadt 2004, S. 10 sowie Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellung – Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen, Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens, Bundesinstitut für Berufsbildung, Good Practice Center, Bonn 2004 <http://www.good-practice.de/expertise_kompetenzfeststellungen.pdf >

kationen schließlich beinhalten fachübergreifende Qualifikationen, die als Schlüssel für den Zugang zu den unterschiedlichsten Tätigkeiten nützlich sind.

Mit der Publikation „Interkulturelle Kompetenz als Chance – Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ orientiert sich der Nordverbund an den Anforderungen eines Cultural Mainstreaming. In diesem Band, der unter Mitwirkung der Hamburger Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung junger Migrantinnen und Migranten (BQM) entstanden ist, werden verschiedene Tests und handlungsorientierte Übungen zur Diagnose von kognitiven Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zusammen getragen. Neben einer Sensibilisierung der Lehrkräfte gehören Übungen zu den sozialen Kompetenzen, dem Selbstbewusstsein und der Selbstreflexion sowie der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zum Repertoire des Bandes. Die Übungen lassen sich sowohl im Rahmen der Eignungsanalyse zu Beginn der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen als auch im weiteren Verlauf der berufsvorbereitenden Qualifizierung einsetzen.¹⁴

Das im Nordverbund entwickelte und zu Beginn der berufsvorbereitenden Maßnahme als Eignungsanalyse eingesetzte Verfahren zur Kompetenzfeststellung setzt sich aus drei wesentlichen Teilen zusammen: Dem Erfassen kognitiver Fähigkeiten, der Ermittlung sozialer Kompetenzen und der fachpraktischen Erprobung in einem oder mehreren Berufsfeld/er.

6.2.1.1 Erfassung kognitiver Fähigkeiten

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Kognitive Fähigkeiten lassen sich in der Regel gut durch Testverfahren ermitteln. Hierbei handelt es sich um Übungen zur deutschen Sprache (Rechtschreibung, Textverständnis, Schreibvermögen), Aufgaben zum Grundrechnen und zur Logik. Mit Hilfe der letzteren Übungen kann festgestellt werden, ob ein Jugendlicher als Lernschwacher einzustufen ist, dem besondere Hilfs- und Unterstützungsangebote angeboten werden müssen. Der folgende Auswertungsbogen illustriert beispielhaft das Vorgehen.

¹⁴ Hieronymus, Andreas, Hutter, Jörg und Hülya Eralp: Interkulturelle Kompetenz als Chance - Eine Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Dokumente der Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM), Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., Hamburg, Mai 2004 <<http://www.bqm-hamburg.de/download/download.htm>>

Auswertungsbogen 1: Beispiel „Schlussfolgerndes Denken“

Auswertungsbogen Schlussfolgerndes Denken			
Name des Prüfers/der Prüferin:			
Name der/des Geprüften und Los-Nr.:			
Datum:			
Test 1 bis 4			
Beurteilung			
1	2	3	4
++	+	-	--
35 bis 46 Punkte	23 bis 34 Punkte	11 bis 22 Punkte	Unter 11 Punkten
Interpretation			
Bei guten Kenntnissen in Rechnen und/oder Deutsch:			
Die oben genannte Person kann logisch denken und benötigt keine spezielle Förderung.			1 + 2
Die oben genannte Person hat Probleme, sich in eine visuell vermittelte Logik hineinzudenken.			3 + 4
Bei schlechten Kenntnissen in Rechnen und/oder Deutsch:			
Die oben genannte Person kann trotz schlechter Leistungen in Rechnen und/oder Deutsch logisch denken und ist ausbildungsfähig. Förderung in Rechnen und/oder Deutsch ist nötig.			1 + 2
Die oben genannte Person hat eine Lernschwäche und ist derzeit nicht ausbildungsfähig. Spezielle Hilfs- und Unterstützungsangebote wären zu ermitteln.			3 + 4

6.2.1.2 Ermittlung sozialer Kompetenzen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der zweite Bereich umfasst die Ermittlung „sozialer Kompetenzen“. Diese Fähigkeiten fassen wir ziemlich weit, wie die folgende Definition verdeutlicht:¹⁵

Soziale Kompetenz bezeichnet die Fähigkeit eines Menschen, im privaten, beruflichen und gesamtgesellschaftlichen Kontext selbständig, umsichtig und nutzbringend zu handeln (Faix, Werner G. und Angelika Laier, Soziale Kompetenz: das Potential zum unternehmerischen und persönlichen Erfolg. Wiesbaden 1996, S. 62).

Sozial kompetentes Handeln bedeutet nach diesem umfassenden Verständnis immer einen Balanceakt zwischen Selbstverwirklichung und Anpassung an Normen, Werte und Anforderungen, die Dritte an uns stellen. Ähnlich argumentiert die Autorin des Artikels zur berufsbezogenen Sozialkompetenz in der Zeitschrift Managerseminare. Sozialkompetenz sei die Fähigkeit, mit Mitarbeitern erfolgreich zu interagieren. Versteht man unter erfolgreich so etwas wie ‚angemessen, reibungslos, gelingend‘, dann könne man soziale Kompetenz letztlich als Fähigkeit begreifen, eine Art Balance zwischen Selbstverwirklichung und sozialer Anpassung zu finden (Bußmann, Nicole, Die jungen Mildten - Erfolgskonzept Sozialkompetenz in: managerSeminare Heft 32, Juli 1998, S. 88 - 95, S. 90).

Festgestellt werden soziale Kompetenzen in der Regel mit Hilfe von Arbeitsaufträgen, die eine Gruppe von Jugendlichen erhält. Das Gruppengeschehen wird dann nach vorher festgelegten Kriterien beobachtet, ausgewertet und interpretiert. Die Beobachtung erfolgt dabei mit Hilfe standardisierter Beobachtungsbögen, die eine halbwegs zuverlässige Datenerhebung sicherstellt und Beobachtungsfehler minimiert. Das folgende Beispiel illustriert einen Beobachtungsbogen zur sozialen Kompetenz:

¹⁵ Hutter, Jörg: Expertise Kompetenzfeststellung – Verfahren zur Kompetenzfeststellung junger Menschen, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2004, S. 10.

Auswertungs- bzw. Beobachtungsbogen 2: Beispiel „Teamfähigkeit und Leistungswillen“

Beobachtungsbogen Die gemeinschaftliche Collage							
Name des Beobachters/der Beobachterin						Los-Nr.	
Name der/des Beobachteten						Datum	
Teamfähigkeit				Leistungswillen			
Beobachtete Handlungssequenzen			Anzahl	Beobachtete Handlungssequenzen			Anzahl
- zeigt Bereitschaft zur Mitarbeit in der Gruppe				- lässt sich auf die Aufgabe ein und beginnt sofort mit der Arbeit			
- beteiligt sich an Zieldefinition				- berücksichtigt die Anforderungen			
- beteiligt sich an der Ermittlung der vorhandenen Kompetenzen				- zeigt durch Nachfragen Interesse an der Aufgabe			
- beteiligt sich an der Erstellung eines Zeitrasters				- zeigt Interesse am Gruppengeschehen und wendet sich nicht ab			
- macht Vorschläge zur Arbeitsverteilung				- bietet seine konkrete Mitarbeit und Mithilfe an			
- kann auf Ideen und Vorschläge der anderen eingehen				- zeigt Freude/Interesse an der Ausführung			
- verliert das Ziel nicht aus den Augen				- arbeitet mit Ausdauer bis zum Schluss			
- ist nicht nur mit sich beschäftigt, sondern stimmt sich ab				- hält die Zeitvorgaben ein und wird rechtzeitig fertig			
- geht auf Wünsche anderer ein				Sonstiges bei Bedarf bitte hier handschriftlich noch dazu eintragen			
- er stellt das Ergebnis als Gemeinschaftsarbeit dar							
Beurteilung				Beurteilung			
1		2		3		4	
++		+		-		--	
Interpretation				Interpretation			
Die oben genannte Person ist teamorientiert und benötigt keine weitere Förderung.			1+2	Die oben genannte Person ist leistungsbereit und benötigt in diesem Bereich keine Förderung.			1+2
Die oben genannte Person benötigt soziales Training.			3+4	Die oben genannte Person ist nicht bzw. kaum zur Mitarbeit bereit und gilt als abbruchgefährdet.			3+4

Die einzelnen beobachtbaren Handlungssequenzen werden in der Spalte unter „Anzahl“ mit Strichen vermerkt. Die Bewertung erfolgt nach dem *folgenden Prinzip*: Je mehr Striche vergeben worden sind und desto weiter diese über alle Indikatoren streuen, desto besser ist die Leistung der Jugendlichen zu bewerten. Diejenigen, die alle Indikatoren abdecken und/oder einzelne besonders stark repräsentieren, verdienen eine gute Beurteilung. Die Auswertungsergebnisse werden in eine Skala von „1“ bis „4“ übertragen, wobei die *stark überdurchschnittliche* Bewertung mit einer „1“ gleichzusetzen ist (1 = sehr häufig vorkommend und über fast alle Indikatoren streuend), die *überdurchschnittliche* mit einer „2“ (2 häufig vorhanden und breit streuend), die *unterdurchschnittliche* mit einer „3“ (3 = ab und zu wahrgenommen und gering streuend) und die *stark unterdurchschnittliche* mit einer „4“ (4 = fast gar nicht existent und nicht streuend).

Der Bewertung schließt sich eine **Interpretation** an, die dem Integrationscoach bzw. Bildungsbegleiter konkrete Aufträge für die Qualifizierungsplanung aufgibt. Die Bildungsbegleiter geben den Jugendlichen abschließend ein detailliertes Feedback zu diesen Resultaten.

6.2.1.4 Erhebung fachpraktischer Fertigkeiten

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die fachpraktischen Erprobungen dienen schließlich dazu, erste praktische Erfahrungen in einem Berufsfeld zu sammeln. Derartige Arbeitsaufträge orientieren sich eng an den jeweiligen Anforderungsprofilen der angestrebten beruflichen Tätigkeit. Fachpraktische Übungen ermöglichen es den Jugendlichen, ihre Berufswahlentscheidung kritisch zu überprüfen.¹⁶ Kompetenzermittlung ist umso erfolgreicher, je besser sie reale, berufsweltbezogene Aufgaben widerspiegelt. Der Zentralverband des Deutschen Handwerkes (ZDH) und die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) formulieren diesen Sachverhalt so:

„Je genauer die Verfahren zur Feststellung der Kompetenzen sowie die daraus abgeleiteten Förderempfehlungen dem jeweiligen jungen Menschen gerecht wird, desto geringer die Abbruchquote und desto größer ist die Chance für eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.“¹⁷

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind die jeweiligen beruflichen Anforderungen auf dem folgenden Wege ermittelt worden:

- Aus den Darstellungen der Berufsprofile in der Online-Datenbank „Berufenet“ (<http://berufenet.arbeitsamt.de>) der Arbeitsverwaltung,
- den Ausbildungsordnungen und Rahmenplänen der jeweiligen Ausbildungsberufe,
- den Recherche-Ergebnissen aus der Fachliteratur und den
- Bedarfsanalysen bei Betrieben.

Bei den fachpraktischen Erprobungen verbringen die Jugendlichen etwa einen halben bis einen Tag in einer Werkstatt oder in einem simulierten Büro. Eine Lehrkraft erklärt einer Gruppe von etwa sechs bis acht Jugendlichen den Tagesablauf, erläutert das Berufsfeld, stellt Werkstatt bzw. Arbeitsraum mit den zu Verfügung stehenden Arbeitsmaterialien bzw. Werkzeugen vor, erklärt die Handhabung der Geräte und weist in die Sicherheitsvorkehrungen ein. Danach erledigen die Jugendlichen einen oder mehrere berufstypische Arbeitsaufträge. Für den Bereich der Metalltechnik kann dies u. a. eine Übung zum Anreißen und Körnen beinhalten. Der folgende Auswertungsbogen illustriert das Vorgehen:

¹⁶ 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://news.jugendsozialarbeit.de/010903Start.htm>>.

¹⁷ Zentralverband des deutschen Handwerks/Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.): Qualifizierungsbausteine im Handwerk - Grundkonzeption zur Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung, S. 20, 2.02.2004 <http://zwh.de/projekte/-Grundkonzeption_BQF.pdf>.

Auswertungsbogen 3: Beispiel „Anreißen und Körnen“

Fachpraktische Erprobung					
Bereich: Metall		Test: Anreißen und Körnen			
Der Test ist auf 60 Minuten (1 Stunde) ausgelegt.					
Name	Vorname				
Datum	Los-Nr.				
Ein quadratisches Blechstück mit den Maßen (110mm x 110mm x 2mm) soll nach der Zeichnungsvorlage an-gerissen und gekörnt werden. In Metalltechnikberufen müssen Werkstücke genau nach Zeichnung bearbeitet werden. Das Erkennen der Arbeitsschritte in der Reihenfolge ist hier sehr wichtig. Hämmern mit geeigneter Kraft.					
Benötigte Werkzeuge: Stahlmaßband, (Filzstift), Anreißnadel, Anschlagwinkel, Körner, Hammer.					
Beurteilung:	1	2	3	4	Bemerkungen
	++	+	-	--	
Zeichnungslesen					
Umgang mit Werkzeugen					
Handgeschicklichkeit:					
Sorgfalt / Genauigkeit					
Schnelligkeit					
Gesamtwertung	Addition/Anzahl				
Frau / Herr _____ ist nach erster Einschätzung für die Tätigkeit im Bereich Metalltechnik					
<input type="checkbox"/> geeignet <input type="checkbox"/> nicht geeignet					
Bemerkung: _____					
Datum:			Unterschrift:		

Auch bei der fachpraktischen Erprobung existieren definierte Bewertungskriterien, wie die folgend dargestellten Beispiele verdeutlichen:

Zeichnung lesen können: Sich anhand der Zeichnung vorstellen, was gemeint ist. Umgehen mit Maßen, Erkennen der Linienstärken (Konturlinien - Anreißlinien). Übertragung der Linien von der Vorlage auf das Werkstück.

Umgang mit Werkzeugen: Sichere Werkzeugsteuerung und Werkzeugführung, richtiges Werkzeug an der richtigen Stelle benutzen.

Handgeschicklichkeit: Können die Jugendlichen Werkzeuge und Hilfsmittel handhaben, wie es ihnen vorgemacht wurde? Haben sie eine ruhige Hand und einen genauen Blick beim Anreißen, Körner- und Hammer halten? Sind sie in der Lage, das, was sie von der Zeichnung verstanden haben, in die Praxis umzusetzen? Können sie sich selbst helfen?

Sorgfalt / Genauigkeit: Abschätzen der Abstände; Unterschiede erkennen "großer Abstand, kleiner Abstand". Können sie die Arbeit kontrollieren und wenn nötig, Fehler korrigieren? Halten Sie sich genau an die Vorgabe?

Schnelligkeit: In der vorgegebener Zeit ein Werkstück mit guter Qualität nach Zeichnungsvorlage fertigen.

Die folgenden Kurzdarstellungen beschreiben die fachpraktischen Erprobungen, die im Rahmen des Vorhabens entwickelt worden sind.

6.2.2 Anforderungsprofilanalysen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Akquisition von betrieblichen Ausbildungsplätzen zählt im Rahmen des Modellvorhabens zu den Kernaufgaben. Die Gewinnung von Ausbildungsplätzen geht dabei einher mit einer betrieblichen Anforderungsprofilanalyse hinsichtlich des Berufsbildes und der konkreten unternehmerischen Erwartungen an einen Bewerber bzw. eine Bewerberin. Ziel ist es, möglichst solche Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz zu vermitteln, deren Bewerberprofil am besten zu dem in Frage kommenden Ausbildungsplatzprofil passt.

6.2.2.1 Ermittlung der betrieblichen Anforderungen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Erarbeitung des Einstellungsverfahrens beginnt mit der Ermittlung der jeweiligen Anforderungen für eine berufliche Branche. Der Berufsverband Deutscher Psychologen verlangt im Rahmen der Testtheorie genauso wie der Arbeitskreis Assessment-Center im Hinblick auf die Assessment-Center-Technik einen nachweislichen Bezug der Einstellungsverfahren zu den *Anforderungen in Ausbildung und Beruf* (Deutsches Institut für Normung e.V., Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, Beuth-Verlag, Berlin im Juni 2002 sowie Arbeitskreis Assessment-Center: Standards der Assessment Center Technik 2004, Arbeitskreises Assessment Center (30.11.2005), in: http://www.arbeitskreis-ac.de/projekte/standards/ac-standards_2004.htm). Aus diesem Grund soll an dieser Stelle in der gebotenen Kürze dargestellt werden, in welcher Form sich die betrieblichen Anforderungen für die interkulturellen Einstellungsverfahren ermitteln ließen. Bei der Ermittlung von betrieblichen Anforderungen stand ein in Nordamerika entwickeltes Instrument zur Analyse und Beschreibung von beruflichen Anforderungs- und Tätigkeitsprofilen Pate. Dieses Instrument, auch unter dem Namen *DACUM* bekannt (**Develop A CUrriculUM**) und in Deutschland vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) eingesetzt, besteht aus einem mehrtätigen Workshop, bei dem die personalverantwortlichen Experten von Unternehmen unter Anleitung ihre Erfahrungen im Rahmen von Metaplan-ähnlichen Moderationstechniken sammeln, bündeln, vergleichen und bewerten. Die Kooperationspartner haben diese Technik auf einen eintägigen Workshop reduziert, indem eine von Hamburger Unternehmen entwickelte Palette betrieblicher Anforderungen den anfänglichen Impuls im Workshop setzt (Arbeitskreis für Ausbildungsleiter in Hamburg (AKAL), Erwartungen und Wünsche der Betriebe an ihre zukünftigen Auszubildenden, unveröffentlichtes Skript ohne Datum, zu beziehen über das Institut für Sozial- und Bildungspolitik e.V., Kapstadt-ring 10, 22297 Hamburg). Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich durch diese Methode eine Reduzierung der zu beobachtenden Dimensionen begründen lässt, indem eine Rangfolge aus kognitiven, sozialen und fachpraktischen Kompetenzen generiert wird.



Abbildung 1: Ausdifferenzierung der betrieblichen Anforderungen

6.2.2.2 Ausdifferenzierung der betrieblichen Anforderungen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die nachfolgende Tabelle illustriert den komplexen Aufbau der Anforderungsdimensionen, die sich aus mehreren Merkmalen mit ihren jeweiligen Merkmalsausprägungen zusammensetzen:

Tabelle 1: Anforderungsschart, erhoben in Anlehnung an die DACUM-Methode

1. Handwerkliches Geschick	Definition	Merkmale	Beobachtbare Ausprägungen
	Handwerkliches Geschick verlangt die Umsetzung von zweidimensionalen Arbeitsanweisungen (Zeichnungen) in den dreidimensionalen Raum, die Planung und Vorbereitung der einzelnen Arbeitsschritte, zeigt sich in der praktischen Durchführung und in dem Beherrschen der Feinmotorik.	Technisches Verständnis/Zeichnungen lesen können	<ul style="list-style-type: none"> • Zeichnungen lesen können, • Arbeitsanweisungen verstehen und umsetzen können, • Maßeinheiten verstehen, • Linienstärken (Kontur- und Anreißlinien) erkennen, • Linien von der Vorlage auf das Werkstück übertragen können.
		Planungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsschritte in der richtigen Reihenfolge bestimmen, • geeignete Werkzeuge heraussuchen, • ...
		Praktische Ausführung	1. ...
		Feinmotorik	2. ...

Die Hamburger Ausbildungsleiter haben insgesamt neun für die Ausbildungsreife in gewerblich-technischen Berufen relevante Anforderungsdimensionen identifiziert und entsprechend des oben dargestellten Musters in ihre einzelnen Merkmale mit den entsprechenden Ausprägungen ausdifferenziert und in eine Rangfolge gebracht. Die folgende Aufzählung zeigt das Resultat:

1. Handwerkliches Geschick,
2. Selbständigkeit,
3. Rechnen,
4. Zuverlässigkeit,
5. Konzentrationsfähigkeit,
6. Deutsch,
7. Kooperationsfähigkeit,
8. technisches Verständnis (teilweise deckend mit handwerklichem Geschick) und
9. Präsentationsfähigkeit.

Die Verantwortlichen im Einzelhandel bestimmten die folgende Kompetenzrangfolge:

1. Zusammenhänge erkennen,
2. Deutsch können,
3. Offenheit/Freundlichkeit,
4. Ehrlichkeit,
5. Kommunikationsfähigkeit,
6. Erscheinungsbild,
7. Teamfähigkeit,
8. Motivation,
9. Rechnen können.

6.2.2.3 Bildungsmarketing der Bildungseinrichtungen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Erfolg der betriebsnahen Qualifizierung muss sich daran messen lassen, ob Bildungseinrichtungen in der Lage sind, neue Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen hinzu zu gewinnen oder Betriebe, die in der Vergangenheit ausgebildet haben, wieder zu gewinnen. Daher ist ein intelligentes Bildungsmarketing zu entwickeln, das in der Lage ist, die Argumente der Unternehmensvertreter aufzugreifen und die Vorteile zu benennen, die aus einer Kooperation mit der Bildungseinrichtung erwachsen.

Der gezielten Akquisitionstätigkeit kommt daher ein besonderer Stellenwert zu. Zu unterscheiden ist dabei zwischen der Erstaufnahme des Kontaktes und der sich später anschließenden vertiefenden Kooperation. In beiden Fällen stehen die Wünsche und Bedürfnisse der Unternehmen im Vordergrund. Die formulierten Einwände gegen eine Ausbildung oder Bereitstellung eines Praktikumsplatzes bilden den Ausgangspunkt für die Entwicklung eines geeigneten Marketing-Konzeptes. In der Regel sind es vier Einwände, die Betriebsvertreter am häufigsten nennen:

- Es sind keine Praktikums- bzw. Ausbildungsplätze vorhanden,
- es finden sich keine geeigneten Bewerber für die eigenen Platzangebote,
- das Personal habe keine Zeit für Erziehungsaufgaben, die gerade bei Jugendlichen mit Förderbedarf befürchtet werden und
- der bürokratische Aufwand übersteige die eigenen Möglichkeiten.

Alle vier Themenbereiche korrespondieren mit dem Dienstleistungsangebot des Bildungsdienstleisters und lassen sich mit diesen in Beziehung setzen. Die Dienstleistungen können zu einzelnen Profilen zusammen gefasst werden. Der Nutzen bzw. Vorteil für die ist diesen deutlich zu machen. In den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen ist daher vorteilsorientiert zu argumentieren. Die nachfolgende Tabelle zeigt einen *kleinen Ausschnitt* dieser Argumentationsketten:

Tabelle 2: Vorteilsorientierte Argumentation

Einwände	Stärken der Bildungsdienstleister	Angebotene Dienstleistungen	Vorteile/Nutzen für die Unternehmen
Keine Plätze vorhanden	Berufsausbildung organisieren können	Ausbildungspotenziale erkennen und Ausbildung organisieren	Unternehmen nimmt Einfluss auf die Qualifizierung seiner späteren Mitarbeiter
Keine geeigneten Bewerber	Anforderungen ermitteln können	Anforderungen gemeinsam mit dem Unternehmen ermitteln	Die betriebs- und branchenspezifischen Bedürfnisse werden befriedigt
Keine Zeit für Erziehungsaufgaben	Kontinuierlich betreuen können	Begleitung und Unterstützung während der Qualifizierung	Es entsteht kein zusätzlicher Aufwand
Zu hoher bürokratischer Aufwand	Finanzielle Entlastungen anbieten können	Jugendliche über Dienstleister versichern	Es entstehen keine Kosten trotz zusätzlicher, vorqualifizierter Arbeitskräfte

Die Darstellung der eigenen Dienstleistungen und die Vorteile, die sich für ein Unternehmen hierdurch ergeben, zählen zu den wichtigsten Instrumenten eines erfolgreichen Bildungsmarketings. Ziel der

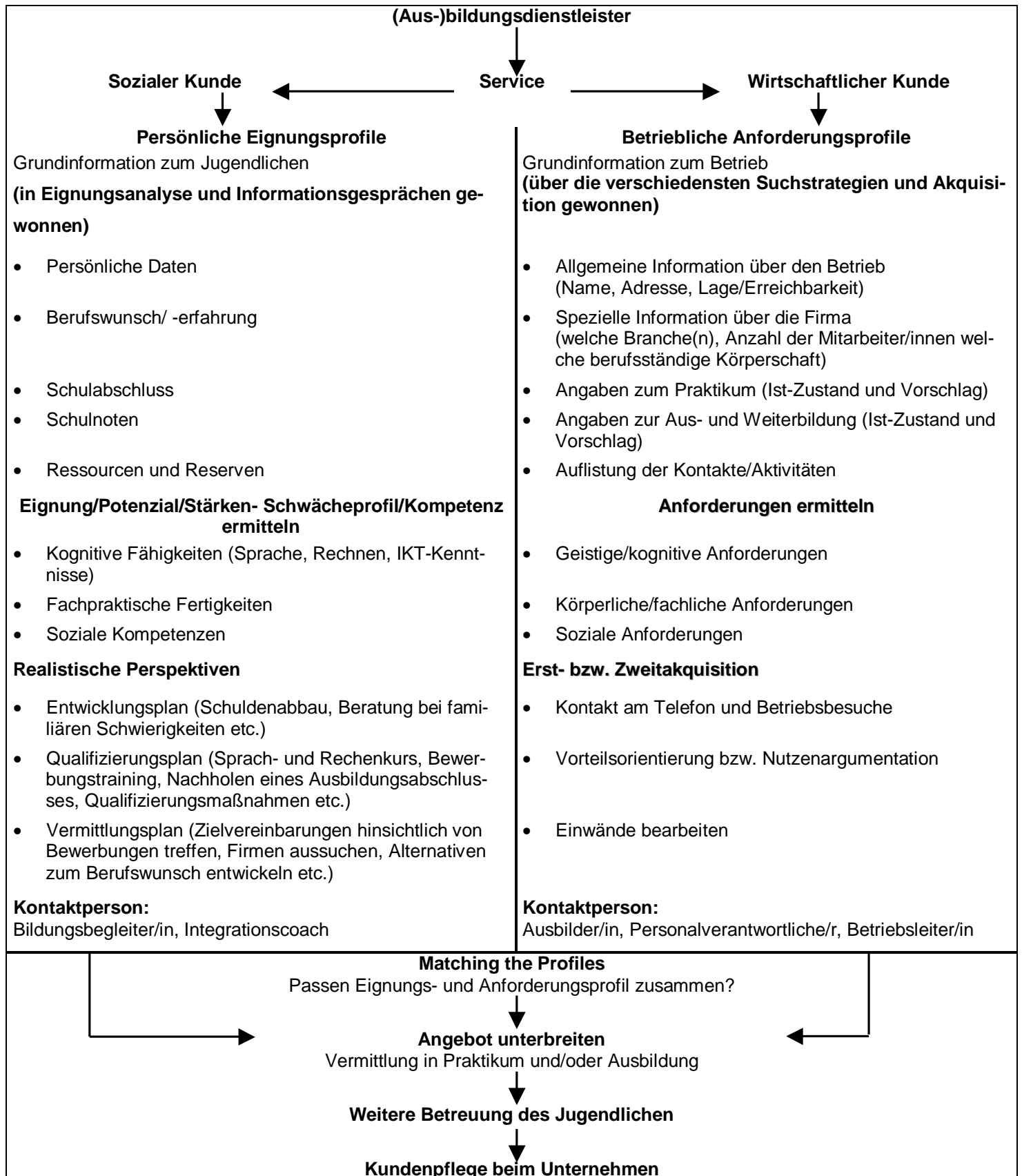
Gespräche mit den Betriebsverantwortlichen ist es, Bedarfe des Unternehmens umfassend zu ermitteln. Bildungsdienstleister vollziehen hiermit einen Perspektivenwechsel, denn Ziel der Akquisitionstätigkeit ist nicht mehr, möglichst viele Jugendliche einer Maßnahme in ein betriebliches Praktikum oder in betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Ziel der betrieblichen Kontakte ist hingegen, die Personalentwicklungsplanung eines Unternehmens unterstützend zu begleiten. Zu dieser unterstützenden Dienstleistung kann eine passgenaue Vermittlung von Praktikanten oder Auszubildenden zählen, diese kann aber auch Weiterbildungsangebote für das firmeneigene Personal oder Beratung bei allen Fragen zur Ausbildungseignung umfassen.

6.2.2.4 Matching von Eignungs- und Anforderungsprofilen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Wenn die Vermittlung von Praktikanten oder Auszubildenden der firmeneigenen Personalentwicklung dient, dann ist in weiteren Orientierungsgesprächen ein auf den jeweiligen Betrieb zugeschnittenes Anforderungsprofil zu erheben. Dieses wird mit dem Eignungsprofil der Bewerber abgeglichen. Diejenigen Bewerber mit den größten Schnittmengen zu den betrieblichen Anforderungen sind diejenigen, die dem Unternehmen als geeignete Praktikanten oder Auszubildende vorgeschlagen werden. Dieser komplexe Prozess des „Matching the Profiles“ verdeutlicht die folgende Tabelle:

Tabelle 3: Matching the Profiles – Anforderungen und Eignungen zur Deckung bringen



6.2.3 Qualifizierungsbausteine

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Um die Lehrgänge der Berufsvorbereitung bei den außerbetrieblichen Bildungsträgern besser mit der betrieblichen Ausbildung verknüpfen zu können, soll nach den Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit“¹⁸ die Qualifizierungsphase bei den Bildungseinrichtungen in einzelne Lehrabschnitte unterteilt und ausgestaltet werden. Diese Teilgebiete der Berufsvorbereitung heißen Qualifizierungsbausteine. Sie sollen einzelne Lerninhalte definieren und die darauf bezogenen Lernziele beschreiben.

Die Neuausrichtung der Berufsvorbereitung hat zum Ziel, die Jugendlichen stärker auf die fachlichen Anforderungen der Betriebe und der Erstausbildung vorzubereiten. Die in Qualifizierungsbausteine unterteilten Lehrgänge sollen die Lernprozesse strukturieren und zugleich flexibler gestalten. Die erworbenen Teilqualifikationen werden in Zertifikaten ausgewiesen, sodass die Jugendlichen ihre Berufswahlentscheidung besser korrigieren und mit Hilfe der erworbenen Nachweise leichter einen anderen Qualifizierungsweg einschlagen können. Die genannte Arbeitsgruppe hat empfohlen, dass die Bildungsträger für die Betriebe und andere Kooperationspartner in den Qualifizierungsnachweisen dokumentieren, welche Kenntnisse der Jugendliche erworben und wie das Lehrpersonal diese festgestellt hat. Zudem sollten sie die hierzu nötigen Lehr- und Lernmittel inklusive der dazu gehörenden Übungsaufgaben sowie die entsprechenden Lernzielkontrollen beschreiben.¹⁹

Der Gesetzgeber hat die Berufsausbildungsvorbereitung seit Ende 2002 als Teil des Berufsbildungssystems anerkannt und entsprechende Regelungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Der § 51 des Gesetzes präzisiert die Bedeutung von Qualifizierungsbausteinen. Er gibt vor, dass die Vermittlung von beruflichen Basiskompetenzen in inhaltlich und zeitlich abgrenzbaren Lerneinheiten zu erfolgen hat (Qualifizierungsbausteine), die von den jeweiligen Anbietern zu bescheinigen sind.²⁰

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat mit Erlass vom 16. Juli 2003 die Einzelheiten solcher Bescheinigungen festgelegt.²¹ 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 Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung). 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,
3. einen Vermittlungsumfang von wenigstens 140 und höchstens 420 Zeitstunden umfassen und

¹⁸ 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>.

¹⁹ 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.

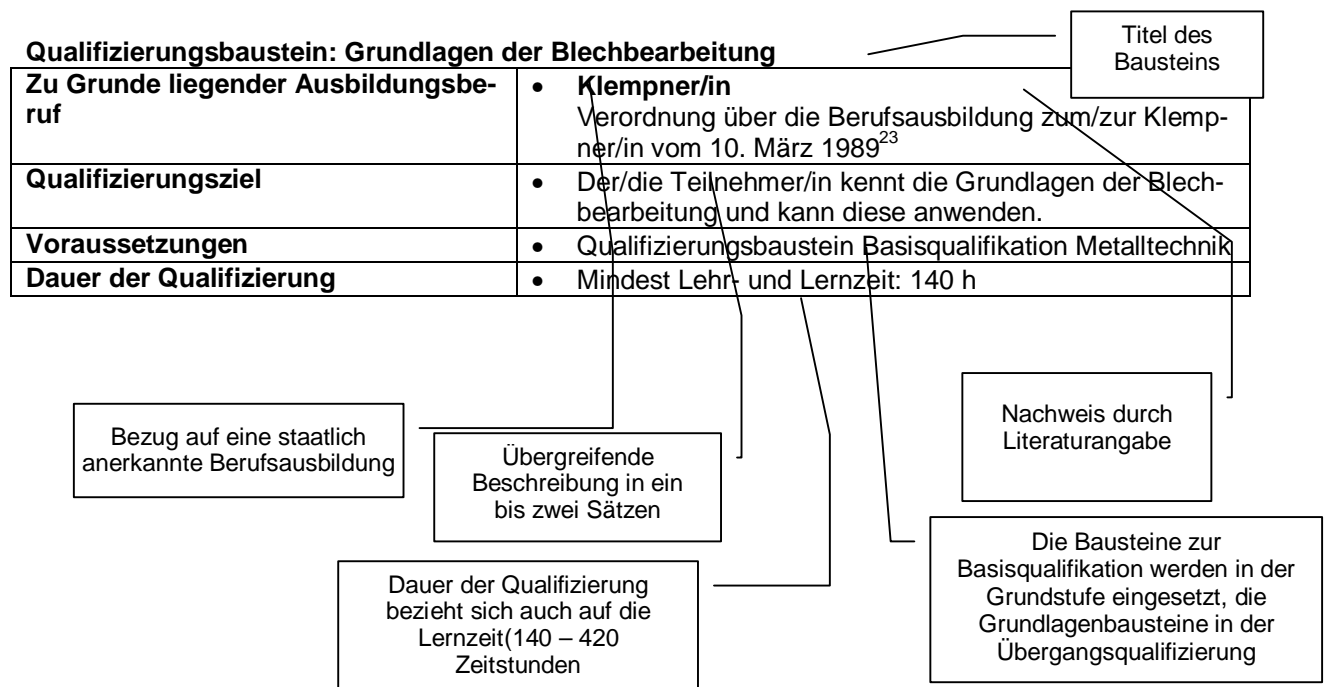
²⁰ Vgl. Berufsbildungsgesetz, <<http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsgesetz.pdf>>, Berlin 5.02.2004

²¹ 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 <<http://www.bmbf.de/pub/bavbvo.pdf>>.

4. durch eine Leistungsfeststellung abgeschlossen werden (§ 3 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung).

Die im Rahmen des Modellversuchs erstellten Qualifizierungsbilder entsprechen den genannten Richtlinien. Zudem haben die berufsständischen Körperschaften an den jeweiligen Standorten diese zum Teil bereits anerkannt. Die jeweiligen Qualifizierungsbilder sind nach der im folgenden Schaubild dargestellten einheitlichen Form strukturiert:

6.2.3.1 Struktur und Aufbau von Qualifizierungsbausteinen (Einheitliche Darstellungsform der Qualifizierungsbilder nach Beschluss des Nordverbundes)²² [\[Zurück zum Inhalt\]](#)



²² Mit dieser Festlegung orientiert sich der Nordverbund an den folgenden Vorschlägen: BIBB Autorenteam: Berufsausbildungsvorbereitung – Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, Bonn im März 2004, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk: Bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine aus den Handwerksberufen, Berlin/Düsseldorf 2003/2004, Qualifizierungsbausteine des Schweriner Ausbildungszentrums, im Modellvorhaben „Neue Förderstruktur“ entwickelt.

²³ Literaturangabe zu: Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Klempner/in vom 10. März 1989, Bundesgesetzblatt, Teil I, Jahrgang 1989, S. 420.

Zu vermittelnde Kenntnisse und Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans ²⁴
Zuschnitt von Blechen: <ul style="list-style-type: none"> Scheren kennen und handhaben können (Tafel-, Kurven-, Handblechschere), Richtlinien des Arbeitsschutzes kennen und anwenden 	<ul style="list-style-type: none"> § 4 Nr. 9 b: Spanen und Zerteilen von Hand: <ul style="list-style-type: none"> ff) Feinbleche mit Hand- oder Handhebelschere schneiden
Anreißen und Anzeichnen: <ul style="list-style-type: none"> Bleche Anreißen und Anzeichnen können, Den Unterschied zwischen beiden Verfahren kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> § 4 Nr. 9 a : Anreißen, Körnen, Kennzeichnen: <ul style="list-style-type: none"> aa) Werkstücke unter Beachtung der Werkstoffeigenschaften und -oberfläche anreißen u. kennzeichnen bb) Bohrungsmittelpunkte sowie Kontroll- und Messpunkte körnen

Beschreiben der Tätigkeiten, die charakteristisch für die Berufsausbildung sind, Teilmengen des Berufs darstellen, keine Vorkenntnisse erfordern, dem Anforderungsprofil von Firmen entsprechen und Lernpotenzial zur Förderung der beruflichen Handlungsfähigkeit beinhalten.

Überschrift der Teiltätigkeiten

Zuordnung zum Rahmenplan (Nummerierung und Inhalt)

Nachweis des Rahmenplanes durch Literaturangabe

Leistungsfeststellung	Praktische Aufgabe: Anfertigen eines Trichters nach Zeichnung
	Fachtheorie: Fachkundeprüfung

Die Übereinstimmung dieses Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung wird durch die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin mit der Registriernummer 9.2.3/2004 bestätigt.

Angaben zur Leistungsfeststellung am Ende des Bausteines

Bestätigungsvermerk der jeweiligen Kammer

Kurzbezeichnung von handlungsorientierten und theoretischen Fachprüfungen

In Anlehnung an das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit unterteilt der Nordverbund die Qualifizierungsbausteine in Basisbausteine, die einen ersten Einblick in ein ganzes Berufsfeld gewähren und in der Grundstufe der Berufsvorbereitung eingesetzt werden und in die Grundlagenbausteine, die in der Übergangsqualifizierung zu Anwendung kommen und auf die betriebliche Ausbildung in einem speziellen Ausbildungsberuf vorbereiten. Die im Folgenden vorgestellten Qualifizierungsbausteine hat der Nordverbund bereits 2003 entwickelt. Im Jahr 2004 lag der Schwerpunkt der Tätigkeit in dem Bemühen, diese von den zuständigen berufsständischen Körperschaften zertifiziert zu bekommen.

²⁴ Literaturangabe: Ausbildungsrahmenplan zum Beruf des/der Klempner/in, Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 5.06.89, KMK-Beschlussammlung, in: Berufliche Bildung Nr. 32, Dezember 1990, S. 1 - 18.

6.2.3.2 Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Bauten- und Objektbeschichter/in [\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) haben seit Beginn des Jahres 2003 bundeseinheitliche Qualifizierungsbausteine für die zahlenmäßig stark frequentierten Berufsausbildungen im Handwerk produziert.²⁵ Diese Arbeitsergebnisse sind in die Entwicklung eigener für die Zielgruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zugeschnittener Qualifizierungsbausteine eingeflossen.

Gegenüber den das gesamte Ausbildungsspektrum eines Berufes abdeckenden Qualifizierungsbausteinen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks haben sich die wissenschaftlichen Mitarbeiter im Nordverbund auch an den im Profiling diagnostizierten Fähigkeiten und Stärken der Jugendlichen orientiert. Denn sie haben Lehreinheiten entwickelt, welche nach den bisherigen Erfahrungen von den Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf bewältigt werden können. Neben dem Qualifizierungsbild, das die Lerninhalte benennt und sie den Positionen im Ausbildungsrahmenplan zuordnet sowie entsprechende Verfahren der Lernzielkontrolle aufzählt, enthalten die Qualifizierungsbausteine des Nordverbundes ein dazu passendes Curriculum, Handlungsanleitungen zur Vermittlung des Lehrstoffes und eine Aufzählung inkl. Beschreibung des notwendigen Lehrmaterials.

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks hat auch für die Bauten- und Objektbeschichtung im Maler- und Lackierergewerbe einen Qualifizierungsbaustein erarbeitet. Das Angermünder Bildungswerk hat sich an diesem Baustein orientiert, jedoch eine Auswahl und andere Gewichtung der Themen vorgenommen und das folgende Qualifizierungsbild erarbeitet.

Qualifizierungsbaustein: Grundlagen der Farbbeschichtung

Zu Grunde liegender Ausbildungsberuf	<ul style="list-style-type: none"> • Bauten- und Objektbeschichter/in²⁶ Verordnung über die Berufsausbildung im Maler- und Lackierergewerbe
Qualifizierungsziel	<ul style="list-style-type: none"> • Der/die Teilnehmer/in erwirbt Grundlagen der Farbbeschichtung, die ihn dazu befähigen, einen vorgegebenen Raum mit einer Farbbeschichtung zu renovieren.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Mindest Lehr- und Lernzeit: 280 h

²⁵ Kramer, Beate: Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks für die Ausbildungsvorbereitung und die berufliche Nachqualifizierung, in: Gesprächskreis Arbeit und Soziales (Hg): Alle mit ins Boot nehmen - Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Bonn, September 2003, S. 56-58.

²⁶ Verordnung über die Berufsausbildung im Maler- und Lackierergewerbe vom 3.07.2003, Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 1064, berichtigt am 25.07.2003, Bundesgesetzblatt, Teil I 2003, S. 1546.

Zu vermittelnde Kenntnisse und Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans ²⁷
<p>Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen können und in der Lage sein, Maßnahmen zu ihrer Vermeidung zu ergreifen, • Berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden können, • Im Stande sein, Handlungsprotokolle bei Unfällen zu beschreiben und einzuleiten, • Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anzuwenden können, • Um die Verhaltensweisen bei Bränden Bescheid wissen und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen können. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 5 Nr. 3 a: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 3.
<p>Auftragsübernahme, Planung und Vorbereitung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dazu fähig sein, die benötigten Materialien zu ermitteln, • Arbeitsschritte planen und Arbeitsmittel auswählen können. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 5 Nr. 7: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 7, g, h
<p>Einrichten des Arbeitsplatzes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Im Stande sein, den Arbeitsplatz zu sichern, einzurichten, zu unterhalten und aufzulösen, • Ergonomische Gesichtspunkte berücksichtigen können, • In der Lage sein, Leitern und Gerüste auszuwählen, auf Verwendbarkeit prüfen und auf- und abbauen. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 5 Nr. 8: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 8, a, d
<p>Bedienen und Instandhalten von Geräten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dazu fähig sein, die passenden Geräte und Werkzeuge auszuwählen, zu handhaben und in Stand zu halten. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 5 Nr. 9: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 9, a Werkzeuge und Geräte auswählen, handhaben und in Stand halten <p>Zeitungsumfang ca. 20 Stunden</p>
<p>Prüfen, Bewerten und Vorbereiten von Untergründen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Untergründe durch Sichtprüfung beurteilen können, • In der Lage sein, Schutzmaßnahmen für nicht zu bearbeitende Flächen, Bauteile und Objekte auszuführen, • Untergründe für die nachfolgende Bearbeitung reinigen können, • Dazu fähig sein, Unebenheiten auszugleichen, • Untergründe und Oberflächen mit mechanischen, thermischen und chemischen Bearbeitungsverfahren vorbereiten können. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 11: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 11 a, b, d, f Untergründe durch Sichtprüfung beurteilen, Schutzmaßnahmen für nicht zu bearbeitende Flächen, Bauteile und Objekte ausführen, Untergründe für nachfolgende Bearbeitung reinigen, Unebenheiten ausgleichen. <p>Zeitungsumfang ca. 180 Stunden</p>
<p>Herstellen, Bearbeiten, behandeln und Gestalten von Oberflächen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschichtungsmittel auftragsbezogen auswählen und vorbereiten können, • in der Lage sein, Farbtöne zu mischen und nachzumischen, • dazu fähig sein, Beschichtungen insbesondere durch Streichen und Rollen auszuführen, • im Stande sein, Oberflächen mit Hilfe unterschiedlicher Techniken zu gestalten. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 5 Nr. 12: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 12, a-d, Beschichtungsmittel auftragsbezogen auswählen und vorbereiten, Farbtöne mischen und nachzumischen, Beschichtungen ausführen, insbesondere durch Streichen und Rollen, Oberflächen in unterschiedlichen Techniken gestalten <p>Zeitungsumfang ca. 80 Stunden</p>

²⁷ Ausbildungsrahmenplan für die Berufsausbildung zum Bauten und Objektbeschichter / zur Bauten- und Objektbeschichterin vom 3.07.2003, Bundesgesetzblatt, Teil I, S. 1064, 1546.

<p>Durchführung von Qualität sichernden Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> Fähigkeit, eigene Arbeiten anhand von Vorgaben zu prüfen. 	<ul style="list-style-type: none"> § 5 Nr. 13: Berufliche Grundbildung Laufende Nr. 13 b. Eigene Arbeiten anhand von Vorgaben prüfen
<p>Auflösen von Arbeitsplätzen</p> <ul style="list-style-type: none"> Abfallstoffe lagern und Entsorgung veranlassen können, einen geräumten Arbeitsplatz übergeben können. 	<ul style="list-style-type: none"> § 5 Nr. 8: Berufliche Fachbildung, Laufende Nr. 4, g, h (2. Ausbildungsjahr) Abfallstoffe lagern und Entsorgung veranlassen, geräumten Arbeitsplatz übergeben

•

<p>Leistungsfeststellung</p>	<p>Praktische Aufgabe: Renovierung eines vorgegebenen Raumes (der im rechten Winkel zueinander stehende Wände, ca. 3 m x 2 m). Bewertet wird hierbei die Vorbereitung, die Durchführung, die Einhaltung des Arbeits- und Unfallschutzes, der Umgang mit Materialien und Werkzeugen sowie die Nachbereitung.</p>
	<p>Fachtheorie: Fachfragen zu den erworbenen Kenntnissen</p>

6.2.3.3 Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Metallbauer/in

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das im Folgenden vorgestellte Qualifizierungsbild des Bausteines Metalltechnik dient der Basisqualifikation. Dies bedeutet, dass die Lehreinheit gemäß des neuen Fachkonzeptes der Bundesagentur für Arbeit in der Grundstufe der Ausbildungsvorbereitung eingesetzt werden kann. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben sind von den Jugendlichen keine speziellen Voraussetzungen zu erbringen. Weiterführende Grundlagenbausteine der Metallberufe setzen hingegen Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich dieser Basisqualifikation voraus. Der Grundlagenbaustein zum/zur Klempner/in oder zum/zur Dreher/in bereitet in der Übergangsqualifizierung den Wechsel in die betriebliche Ausbildung der jeweils anerkannten Ausbildungsberufe vor und setzt die hier beschriebene Basisqualifikation voraus.

Qualifizierungsbaustein: Basisqualifikation Metalltechnik

Zu Grunde liegender Ausbildungsberuf	<ul style="list-style-type: none"> • Fertigungsmechaniker/in²⁸ Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Fertigungsmechaniker/in vom 20. Juni 1997
Qualifizierungsziel	<ul style="list-style-type: none"> • Der/die Teilnehmer/in kennt die Berufsbilder industrieller und handwerklicher Metallberufe und beherrscht die Grundlagen der Metallbearbeitung.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Mindest Lehr- und Lernzeit: 140 h

Zu vermittelnde Kenntnisse und Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans ²⁹
Arbeitssicherheit am Arbeitsplatz <ul style="list-style-type: none"> • Um den Arbeitsschutz zur Unfallverhütung in der Werkstatt sowie Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz Bescheid wissen. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 3 a: Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz feststellen und Maßnahmen zu ihrer Vermeidung ergreifen. • § 4 Nr. 3 b: berufsbezogene Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften anwenden • § 4 Nr. 3 c: Verhaltensweisen bei Unfällen beschreiben sowie erste Maßnahmen einleiten • § 4 Nr. 3 d: Vorschriften des vorbeugenden Brandschutzes anwenden; Verhaltensweisen bei Bränden beschreiben und Maßnahmen zur Brandbekämpfung ergreifen
Berufsbilder <ul style="list-style-type: none"> • Berufsbilder, Einsatzmöglichkeiten, Betätigungsfelder und Qualifizierungswege in den industriellen und handwerklichen Metallberufen kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 1 c: Möglichkeiten der beruflichen Fortbildung nennen
Werkstoff Metall <ul style="list-style-type: none"> • Arten, Eigenschaften und Verwendung von Metallen benennen können 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 6 a: Werkstoffe nach Metallen und Nichtmetallen unterscheiden • § 4 Nr. 6 c: metallische Werkstoffe und Halbzuge nach Form, Stoff und Bearbeitbarkeit identifizieren
Messen, Prüfen, Anreißen <ul style="list-style-type: none"> • Die richtige Handhabung der Werkzeuge zum Messen, Prüfen und Anreißen kennen und anwenden können. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 9 a: Längen mit Strichmaßstäben, Messschiebern und Messschrauben unter Beachtung von systematischen und zufälligen Messfehlermöglichkeiten messen • § 4 Nr. 9 b: mit Winkeln lehren und mit Winkelmessern messen

²⁸ Verordnung über die Berufsausbildung zum Fertigungsmechaniker / zur Fertigungsmechanikerin vom 20. Juni 1997, in: Verordnung über die Berufsausbildung Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin vom 20. Juni 1997 nebst Rahmenlehrplan, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1997.

²⁹ Ausbildungsrahmenplan nach Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 14. Mai 1997, Beilage zum Bundesanzeiger Nr. 121 vom 13. November 1997, in: Verordnung über die Berufsausbildung Fertigungsmechaniker/Fertigungsmechanikerin vom 20. Juni 1997 nebst Rahmenlehrplan, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 1997, S. 4 und 8ff.

	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 9 c: Ebenheit von Flächen mit Lineal und Winkel nach dem Lichtspaltverfahren sowie Formgenauigkeit mit Rundungslehren prüfen • § 4 Nr. 9 d: Werkstücke mit Grenzlehren und Gewindelehren prüfen • § 4 Nr. 9 e: Oberflächenqualität durch Sichtprüfungen beurteilen • § 4 Nr. 9 f: Bezuglinien, Bohrungsmitten und Umriss an Werkstücken unter Berücksichtigung der Werkstoffeigenschaften und nachfolgender Bearbeitung anreißen und kornen • § 4 Nr. 9 g: Werkstücke zur Kennzeichnung stempeln
Trennen <ul style="list-style-type: none"> • Bescheid wissen um Aufbau, Handhabung und Arbeitsschutz der Werkzeuge zum Sägen, Feilen, Bohren und Gewindeschneiden und im Stande sein, die Werkzeuge zum Spanen richtig einzusetzen. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 11 a: Werkzeuge unter Berücksichtigung der Verfahren und der Werkstoffe auswählen • § 4 Nr. 11 b: Flächen und Formen an Werkstücken aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit von + 0,2mm und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 6,3 und 40µm eben, winklig und parallel auf Maß feilen • § 4 Nr. 11 c: Bleche, Platten, Rohre und Profile aus Eisen-, Nichteisenmetallen und Kunststoffen nach Anriss mit Handbügelsäge trennen • § 4 Nr. 11 d: Werkzeuge nach Anriss spanen und zerteilend meißeln • § 4 Nr. 11 e: metrische Innen- und Außengewinde an Eisen- und Nichteisenmetallen unter Beachtung der Kühlschmierstoffe mit Gewindebohrern und Schneideisen herstellen • § 4 Nr. 11 f: Bohrungen in Werkstücken aus Eisenmetallen bis zur Maßgenauigkeit gemäß IT 7 und einer Oberflächenbeschaffenheit Rz zwischen 4 und 10µm durch Rundreiben herstellen • § 4 Nr. 12 a: Werkzeuge unter Berücksichtigung der Verfahren, der Werkstoffe und der Schneidengeometrie auswählen • § 4 Nr. 12 b: die Umdrehungsfrequenz, den Vorschub und die Schnitttiefe an Werkzeugmaschinen für Bohr-, Dreh- und Fräsoperationen mit Hilfe von Tabellen und Diagrammen unter Anleitung bestimmen und einstellen • § 4 Nr. 12 c: Betriebsbereitschaft der Werkzeugmaschinen herstellen • § 4 Nr. 12 d: Bohrungen in Werkstücken aus Eisen- und Nichteisenmetallen bis zur Lagetoleranz + 0,2mm, insbesondere unter Beachtung der Kühlschmierstoffe, an Bohrmaschinen mit unterschiedlichen Werkzeugen durch Bohren ins Volle, Aufbohren und durch Profilsenken herstellen
Umformen <ul style="list-style-type: none"> • Den Arbeitsablauf beim Biegen im Schraubstock und in der Schwenkbiegemaschine kennen und in der Lage sein, die Biegeverfahren anzuwenden. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 13 e: Bleche aus Stahl und Nichteisenmetallen mit und ohne Vorrichtungen im Schraubstock durch freies Runden und Schwenkbiegen unter Beachtung der Werkstückoberfläche, der Biegeradien der neutralen Faser und der Biegewinkel kalt umformen
Fügen <ul style="list-style-type: none"> • Im Stande sein, Teile durch Schrauben und Nieten zu verbinden 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 14 a: Bauteile kraftschlüssig mit Kopf- oder Stiftschrauben mit und ohne Mutter und Scheibe unter Beachtung der Oberflächenform und Oberflächenbeschaffenheit, der Werkstofffestigkeit und Werkstoffpaarung verschrauben • § 4 Nr. 14 d: Gelenkverbindungen mit Bolzen herstellen
Lesen technischer Zeichnungen und Skizzen <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit, einfache technische Zeichnungen zu lesen. 	<ul style="list-style-type: none"> • § 4 Nr. 5 a: Teil- und Gruppenzeichnungen lesen • § 4 Nr. 5 b: Grundbegriffe der Normung anwenden

Leistungsfeststellung	Praktische Aufgabe: Anfertigung eines Riegels Arbeitsmittel auswählen, Werkstück herstellen und kennzeichnen
	Fachtheorie: Fachfragen zu den erworbenen Kenntnissen

Die Übereinstimmung dieses Qualifizierungsbildes mit den Vorgaben des § 3 der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung wird durch die Industrie- und Handelskammer zu Schwerin mit der Registriernummer 9.1/2004 bestätigt.

6.2.3.4 Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zum/zur Industriemechaniker/in

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das Bildungszentrum Bremen hat die Aufgabe übernommen, einen Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf des Industriemechanikers bzw. der Industriemechanikerin zu entwerfen und in der Anwendung zu evaluieren. Dieser Grundlagenbaustein ist für die Übergangsqualifizierung im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung konzipiert und ergänzt die im Qualifizierungsbaustein Metalltechnik vermittelte Basisqualifizierung. Leistungsstärkere Jugendliche können im Sinne des neuen Fachkonzeptes der Bundesagentur für Arbeit auch direkt über diese Grundlagenqualifizierung auf die betriebliche Ausbildung vorbereitet werden.

Das hier vorgestellte Qualifizierungsbild basiert noch auf der entsprechenden Berufsausbildungsverordnung aus dem Jahre 1987. Wenn die Berufsausbildung der Metallberufe im Verlauf des Jahres 2004 neu strukturiert und inhaltlich neu ausgerichtet werden sollte, wären die entsprechenden Lehrinhalte natürlich entsprechend anzupassen. Die nachfolgende Tabelle präsentiert das derzeit gültige Qualifizierungsbild.

Qualifizierungsbaustein: Grundlagen Drehen und Fräsen

Zu Grunde liegender Ausbildungsberuf	Industriemechaniker/in³⁰ Verordnung über die Berufsbildung zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin vom 15. Januar 1987
Qualifizierungsziel	Der Teilnehmer/die Teilnehmerin kann mit werksattüblichen Universal-dreh- und -fräsmaschinen fachlich richtig umgehen und kann einfache Werkstücke nach Zeichnung herstellen, montieren und auf Funktion prüfen
Voraussetzungen	Qualifizierungsbaustein Basisqualifikation Metalltechnik
Dauer der Qualifizierung	400 Stunden

³⁰ Verordnung über die Berufsbildung zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin Fachrichtung: Maschinen- und Systemtechnik vom 15. Januar 1987, Sonderdruck des IFA-Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung gGmbH, Bonn (Berufsbezogener Auszug aus der Verordnung über die Berufsausbildung in den industriellen Metallberufen, verkündet im Bundesgesetzblatt vom 24. Januar 1987, Teil I, S. 274).

Kenntnisse und Fähigkeiten	Zuordnung zum Ausbildungsrahmenplan ³¹
<p>Arbeitssicherheit und Umweltschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die hausinternen Sicherheitsvorschriften kennen, • Bescheid um die berufsbezogenen Unfallverhütungsvorschriften wissen, • berufsbezogene Maßnahmen zum Umweltschutz kennen, • Verhaltensmaßnahmen bei Unfällen umsetzen können, • erste Hilfemaßnahmen einleiten können, • Hilfsstoffe unterscheiden können, ihrer Verwendung nach zuordnen und in der Lage sein, sie nach Anweisung und Unterlagen anzuwenden. 	<p>I. Berufliche Grundbildung 4 Arbeitssicherheit, Umweltschutz und rationelle Energieverwendung §4 Abs.1 Nr.4</p>
<p>Arbeitsvorbereitung und -planung</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der Lage sein, die Arbeitsschritte zu bestimmen und festzulegen, • fähig sein, Material und Werkzeuge bereitzustellen, • Werkzeugmaschinen rüsten können, • im Stande sein, den Arbeitsplatz einzurichten, • um die Werkzeugpflege wissen, • die Werkstoffe unterscheiden können. 	<p>I. Berufliche Grundbildung 6 Unterscheiden, Zuordnen und Handhaben von Werk- und Hilfsstoffen §4 Abs.1 Nr.6</p> <p>I. Berufliche Grundbildung 7 Planen und Steuern von Arbeits- und Bewegungsabläufen, Kontrollieren und Beurteilen der Ergebnisse §4 Abs.1 Nr.7</p>
<p>Lesen, Anwenden und Erstellen einfacher technischer Unterlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der Lage sein, einfache Teil- und Gruppenzeichnungen zu lesen, • Grundbegriffe der Normung anwenden können, • Kataloge, Betriebsanleitungen, Stücklisten, Tabellen und Diagramme lesen können, • im Stande sein, alle erforderlichen Schnittdaten (Vorschübe, Schnittgeschwindigkeiten) zu errechnen bzw. aus Tabellen und Diagrammen zu entnehmen 	<p>I. Berufliche Grundbildung 5 Lesen, Anwenden und Erstellen von technischen Unterlagen §4 Abs.1 Nr.5</p> <p>II. Berufliche Fachbildung 6 Maschinelles Spanen: a) Ermitteln und Einstellen von Maschinenwerten §4 Abs.1 Nr.12</p>
<p>Ausrichten und Spannen von Werkzeugen und Werkstücken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähig sein, Spannzeuge unter Berücksichtigung der Größe, der Form, des Werkstoffes und der Bearbeitung von Werkstücken auszuwählen und zu befestigen, • im Stande sein, Werkstücke stabil auszurichten und zu spannen, • Werkzeuge mittels Spannfutter, Spannkegel, Spannzangen und Meißelhalter ausrichten und spannen können. 	<p>I. Berufliche Grundbildung 10 Ausrichten und Spannen von Werkzeugen und Werkstücken §4 Abs.1 Nr.10</p>

³¹ Verordnung über die Berufsbildung zum Industriemechaniker/zur Industriemechanikerin Fachrichtung: Maschinen- und Systemtechnik vom 15. Januar 1987, Anlage 1 zu § 10.

<p>Maschinelles Spanen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sich darauf verstehen, Werkzeuge unter Berücksichtigung der Materialien auszuwählen, • in der Lage sein, Maschinenwerte zu ermitteln und einzustellen, • fähig sein, die Betriebsbereitschaft der Werkzeugmaschinen herzustellen, • im Stande sein, Werkstücke mit unterschiedlichen Drehmeißeln durch Quer-Plandrehen und Längs-Runddrehen herzustellen, • Werkstücke mit unterschiedlichen Fräsern durch Stirn-Umfangs-Planfräsen im Gegenlauf und Gleichlauf herstellen können, • im Stande sein, Wendelbohrer und Drehmeißel scharf zu schleifen, • Beherrschen von Reiben bis zur Maßgenauigkeit IT 7. 	<p>I. Berufliche Grundbildung 12 maschinelles Spanen §4 Abs.1 Nr.12</p> <p>II. Berufliche Fachbildung 6 Maschinelles Spanen: b) Bohren, Reiben, Senken, c) Drehen, d) Scharfschleifen §4 Abs.1 Nr.12</p>
<p>Fügen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bauteile verschrauben und sichern können, • in der Lage sein, Bauteile zu verstiften, • Bescheid wissen, wie Funktion, Maß- und Lagetoleranzen gefügter Bauteile zu prüfen sind. 	<p>I. Berufliche Grundbildung 14 Fügen: a) Schraub- und Bolzenverbindungen §4 Abs.1 Nr.14</p>
<p>Herstellen eines einfachen Bauteils bzw. einer Baugruppe, montieren und prüfen der Funktion</p> <ul style="list-style-type: none"> • In der Lage sein, Bauteile nach technischen Unterlagen zur Montage vorzubereiten und zuzuordnen, • Bauteile für den funktionsgerechten Einbau prüfen können, • im Stande sein, Hilfsmittel auszuwählen und bereitzustellen, • Vermögen, die Bauteile nach technischen Unterlagen zu montieren, • fähig sein, Bauteile durch Messen, Lehren und Sichtprüfung funktionsgerecht auszurichten und die Lage zu sichern, • einzelne Funktionen von Baugruppen im eingebauten Zustand prüfen können. 	<p>II. Berufliche Fachbildung 10 Montieren von Bauteilen und Baugruppen a) Vorbereiten der Montage b) Montieren §4 Abs.1 Nr.16</p> <p>II. Berufliche Fachbildung 11 Prüfen und Einstellen... c) Einzelne Funktionen von Baugruppen im eingebauten Zustand prüfen §4 Abs.1 Nr.17</p>

<p>Leistungsfeststellung</p>	<p>Praktische Aufgabe: Die praktische Leistungsfeststellung erfolgt Prozess begleitend über Beobachtung, mündliche Erfolgskontrolle. Der von jedem Teilnehmer hergestellte Schraubstock wird einer funktionsgerechten Prüfung unterzogen und beurteilt.</p> <p>Fachtheorie: Fragen und Aufgaben zu den gesamten Themenkomplexen</p>
-------------------------------------	---

6.2.3.5 Qualifizierungsbaustein für den Ausbildungsberuf zur Krankenpflegehilfe im ambulanten und stationären Bereich [\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Bei Jugendbildung Hamburg hat die wissenschaftliche Mitarbeiterin seit Frühjahr 2003 einen Qualifizierungsbaustein für die Krankenpflegehilfeausbildung entworfen. Qualifizierungsgrundlage stellte hier im Gegensatz zu den anderen Berufsausbildungen nicht das Berufsbildungsgesetz sowie entsprechende Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne dar, sondern das seit 1985 gültige Krankenpflegegesetz einschl. der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Mit dem im Jahr 2003 verabschiedeten neuen Krankenpflegegesetz stellt sich die Situation insofern neu, da dieses Gesetz nur noch die dreijährige Krankenpflegeausbildung regelt. Der Bundesgesetzgeber hat die Organisation der Krankenpflegehilfeausbildung damit auf die gesetzgeberische Hoheit der Bundesländer übertragen. Eine gesetzliche Regelung für Hamburg steht derzeit noch aus. Die Geschäftsführung von Jugendbildung Hamburg hat eine derartige Landesregelung in einem Schreiben vom Februar 2004 an alle Abgeordneten der Hamburger Bürgerschaft angemahnt.

Angesichts der derzeitigen unklaren rechtlichen Situation orientiert sich der im folgenden vorgestellte Qualifizierungsbaustein noch an der alten Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege von 1985. Zudem fanden die Anforderungsprofile in der stationären und ambulanten Kranken- und Altenpflege Eingang in die Konzeption, sodass wir damit rechnen, in Zukunft nur geringe Abweichungen einarbeiten zu müssen.

Qualifizierungsbaustein „Praxisorganisation/Pflegeorganisation“ für die Krankenpflegehilfe-Ausbildung

Der besagte Qualifizierungsbaustein kommt in einem sechswöchigen Vorbereitungsmodul, das der Krankenpflegehilfeausbildung vorgeschaltet ist, zum Einsatz. Die jeweiligen Qualifizierungsziele orientieren sich an der alten Prüfungsverordnung sowie stark an der Pflegepraxis. Die folgende Tabelle illustriert Ausbildungsinhalte, ihre Zuordnung zu der Prüfungsverordnung und die entsprechenden Lernzielkontrollen.

Qualifizierungsbaustein: Grundlagen der Praxis- und Pflegeorganisation

Zu Grunde liegender Ausbildungsberuf	<ul style="list-style-type: none"> Krankenpflegehilfe Krankenpflegegesetz mit Ausbildungs- und Prüfungsverordnung von 1985.³²
Qualifizierungsziel	<ul style="list-style-type: none"> Der/die Teilnehmer/in erwirbt Grundlagen der Krankenpflegehilfeausbildung, die ihn/sie dazu befähigen, eine Ausbildung innerhalb eines Krankenhauses oder eine Tätigkeit innerhalb eines ambulanten Pflegedienstes zu beginnen.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> Keine
Dauer der Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> Mindest Lehr- und Lernzeit: 210 h

³² Krankenpflegegesetz mit Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege. 1985, W. Kohlhammer Verlag, 5. überarb. Aufl., 1998, Stuttgart, Berlin, Köln.

Zu vermittelnde Kenntnisse und Tätigkeiten	Zuordnung zu den Fertigkeiten und Kenntnissen des Ausbildungsrahmenplans ³³
Aufgaben, Arbeits- und Funktionsbereiche der Pflegepraxis allgemein sowie speziell im Krankenhaus <ul style="list-style-type: none"> • Bescheid wissen um die Berufe in der Kranken- und Altenpflege, • das Krankenpflegegesetz kennen, • die Organisation im Krankenhaus, Krankenhausabteilungen und deren Funktion kennen und verstehen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pkt.1.1.; 1.3 , 1.8 Berufs-, Gesetz- und Staatsbürgerkunde Krankenpflegegesetz und Einführung in die Tätigkeitsbereiche, die Organisation und Dokumentation im Krankenhaus
Grundzüge der Arbeitsorganisation einer Krankenhausabteilung <ul style="list-style-type: none"> • Organisation der Pflegearbeit sowie den Pflegeprozess kennen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pkt.6.7 Pflegehilfe Organisation der Pflegearbeit
Umgang mit Patienten unter Berücksichtigung ihrer physischen und psychosozialen Bedürfnisse <ul style="list-style-type: none"> • Aktiv an der Pflege und Betreuung von Kranken teilnehmen können. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pkt. 6.1 Pflegehilfe Umgang mit kranken Menschen unter Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse
Mitwirken an der Patientenpflege und Hilfe bei Verrichtungen des täglichen Lebens sowie Patientendokumentation innerhalb des Pflegeprozesses <ul style="list-style-type: none"> • dazu fähig sein, Pflegeaufgaben im Rahmen der Aktivitäten des täglichen Lebens (ATL) durchzuführen, • die Pflege nach Aktivitäten des täglichen Lebens dokumentieren können. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pkt 6.5 Pflegehilfe Pflegemaßnahmen • Pkt.6.7. und 1/2. Pflegehilfe Organisation der Pflegearbeit Dokumentation der Pflege Hygiene Ethik in der Krankenpflege

Leistungsfeststellung	Praktische Aufgabe: Praxisbeurteilung.
	Fachtheorie: Schriftlicher Test in den Fächern Berufskunde und Pflegehilfe

Der Qualifizierungsbaustein „Praxisorganisation/Pflegeorganisation“ umfasst eine Vermittlungsdauer von 210 Stunden. Dabei fallen drei Wochen auf den theoretischen Teil der Wissensvermittlung und drei Wochen auf ein Pflegepraktikum. Damit entspricht der Qualifizierungsbaustein den zeitlichen Vorgaben der Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung. Bei erfolgreicher Teilnahme kann der Qualifizierungsnachweis somit den Zugang zur weiterführenden Berufsausbildung in der Kranken- und Altenpflege eröffnen oder zur beruflichen Tätigkeit als Pflegehilfe im ambulanten Pflegedienst befähigen.

³³ Anlage 3 zu § 1 Abs.2 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege, 1985. In Bundesgesetzblatt, Nr. 52 vom 22.10. 1985, Teil I, Bonn.

6.2.3.6 Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Unsere Analyse der rechtlichen Grundlagen hat ergeben, dass Qualifizierungsbausteine, die in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen eingesetzt werden, nicht zwingend von den berufsständischen Körperschaften zertifiziert werden müssen. Im Berufsbildungsgesetz heißt es hierzu lediglich, dass der Anbieter der Berufsausbildungsvorbereitung „über vermittelte Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit (...) eine Bescheinigung aus(stellt).“³⁴ Die oben bereits zitierte Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung³⁵ legt in weiterer Ausführung fest, dass auf Antrag des Anbieters der Berufsausbildungsvorbereitung die zuständige Stelle die Übereinstimmung des Qualifizierungsbildes mit den gesetzlichen Vorgaben bestätigt. Eine Pflicht zur Bestätigung lässt sich weder aus dieser Bestimmung noch aus den Ausschreibungsunterlagen der Bundesagentur ableiten. Wenn allerdings im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit Qualifizierungsbausteinen gearbeitet wird, dann sollten die Regelungen der Bescheinigungsverordnung eingehalten sein.

In der Regel bereitet die Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine durch die Handelskammern keinerlei Probleme. Die Handelskammer Hamburg hat zur Vereinfachung des Verfahrens die entsprechenden Vordrucke sogar auf ihrer Internet-Seite eingestellt (<http://www.hk.de>). Die Handwerkskammern sind hingegen weniger kooperativ. In Schwerin sträubte sich die Handwerkskammer anfänglich sogar, Qualifizierungsbausteine der Bildungsdienstleister zu zertifizieren. Die Kammervertreter verwiesen auf die Qualifizierungsbausteine des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Die dort entwickelten Bausteine sind jedoch nach Art und Umfang nicht für die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen geeignet. In Gesprächen musste immer wieder darauf hingewiesen werden, dass Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung dazu dienen, vorhandene Defizite bei den Teilnehmenden auszugleichen und sie auf die Ausbildung erst gezielt vorzubereiten. Die Handwerkskammer lässt sich die Zertifizierung pro Baustein an allen Standorten 20 bis 60 Euro kosten. Das jeweilige Zertifikat gilt dann leider auch nur für den betreffenden Kammerbezirk. In einem anderen Kammerbezirk muss mit den gleichen Unterlagen das Verfahren erneut durchlaufen werden.

Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse unserer Bemühungen dar, die Qualifizierungsbausteine zertifiziert zu bekommen. Das Resultat fällt je nach Standort unterschiedlich aus.

Angermünder Bildungswerk (ABW)

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das Angermünder Bildungswerkes setzt die folgenden Qualifizierungsbausteine im Rahmen der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ein. Da alle Qualifizierungsbausteine nach der ersten Erprobung überarbeitet und zielgruppenspezifisch verbessert werden, ist eine Zertifizierung nicht erfolgt.

³⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsgesetz (BBiG), Berlin 23.03.2005, § 69 Qualifizierungsbausteine, Bescheinigung, Absatz 2, S.15 <http://www.bmbf.de/pub/bbig_20050323.pdf>.

³⁵ Bestätigung des Qualifizierungsbildes, Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung – BAVBVO, § 4, S. 2, Nachweis siehe Fußnote 28.

Berufsfeld Bautechnik

Zertifizierung: Zur Zertifizierung vorbereitet

Qualifizierungsbausteine

1. Anwenden der Regeln des Läuferverbandes für eine 11,5 cm dicke Wand,
2. Anwenden der Regeln einer Mauereinbindung im Läuferverband,
3. Anwenden der Regeln einer rechtwinkligen Maurerecke im Läuferverband,
4. Anwenden der Regeln im Läuferverband,
5. Herstellen von Mauerwerk aus klein- und mittelformatigen Steinen,
6. Herstellen von Bauteilen im Trockenbau,
7. Verlegen und Anschließen von Ver- und Entsorgungsleitungen/Herstellen von Verkehrswegen.

Berufsfeld Holztechnik

Zertifizierung: Zur Zertifizierung vorbereitet

Qualifizierungsbausteine

1. Einfache Holzverbindungen herstellen,
2. Herstellung eines Kleinmöbels,
3. Herstellung von Holzverbindungen,
4. Herstellung von Holzverbindungen,
5. Umgang und Arbeit mit elektrischen Handmaschinen,
6. Arbeiten zur Oberflächenbehandlung sowie Lagerung und Entsorgung von Holzschutzmitteln,
7. Durchführen einfacher Furnierarbeiten.

Berufsfeld Metalltechnik

Zertifizierung: Zur Zertifizierung vorbereitet

Qualifizierungsbausteine

1. Einfache Bauteile nach technischer Zeichnung herstellen,
2. Herstellen von Bauteilen nach technischer Zeichnung,
3. Anfertigen und Montage einfacher Bauteile des Metall- und Stahlbaus,
4. Demontieren und Montieren von Bauteilen und Baugruppen,
5. Durchführen einfacher Demontage- und Montagearbeiten unter Nutzung von Schweißtechnik,
6. Durchführen einfacher Demontage- und Montagearbeiten unter Nutzung von Schweißtechnik,
7. Durchführen einfacher Demontage- und Montagearbeiten.

Berufsfeld Hotel und Gaststätten sowie Hauswirtschaft

Zertifizierung: Zur Zertifizierung vorbereitet

Qualifizierungsbausteine

1. Reinigung und Pflege von Räumen,
2. Reinigung und Pflege von Haushaltswäsche,
3. Gästefrühstück zubereiten und Frühstückstisch decken,
4. Herstellen von Gebäck und Einsatz der Grundteigarten,
5. Herstellen von Salaten nach vorliegenden Rezepturen,
6. Planung und Zubereitung eines Frühstückbuffets,
7. Arbeitsaufträge im Bereich Textilbearbeitung und -instandsetzung durchführen.

Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

Zertifizierung: Zur Zertifizierung vorbereitet

Qualifizierungsbausteine

1. Textverarbeitung,
2. Umgang mit elektronischen Kommunikationssystemen und Kundenkommunikation,
3. Bürowirtschaftliche Abläufe,
4. Textformulierung und Textgestaltung,
5. Bürowirtschaftliche Abläufe,
6. Personalmanagement,
7. Betriebliche Organisation und Funktionszusammenhänge.

Internationaler Bund – Berufsbildungszentrum Nordwest Niedersachsen (IB)

Berufsfeld Hauswirtschaft

Zertifiziert: Landwirtschaftskammer Hannover.

Kosten: Jeweils 50 Euro.

Qualifizierungsbausteine

1. Reinigung und Pflege von Räumen und Textilien,
2. Speisezubereitung und Service,
3. Waren lagern und Speisezubereitung.

Berufsfeld Hotel und Gaststätten

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Stade

Kosten: Jeweils 50 Euro.

Qualifizierungsbausteine

1. Küche und Arbeitsplanung für gastronomische Berufe,
2. Materialkunde im Servicebereich für gastronomische Berufe
3. Küche und Arbeitsplanung für Köche.

Berufsfeld Holztechnik

Zertifiziert: Handwerkskammer Lüneburg-Stade.

Kosten: Jeweils 50 Euro.

Qualifizierungsbausteine

1. Grundlagen Holz I,
2. Grundlagen Holz II.

Berufsfeld Garten- und Landschaftsbau

Zertifizierung: Bei Landwirtschaftskammer Rotenburg eingereicht.

Kosten: Bislang noch nicht bekannt.

Qualifizierungsbaustein

1. Gärtner - Pflegearbeiten

Berufsfeld Lager und Handel

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Verden.

Kosten: Jeweils 50 Euro.

Qualifizierungsbaustein

1. Grundqualifikation für Lagerfachkräfte
2. Fachlagerist und Fachkraft für Lagerlogistik

Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Verden
Kosten: Jeweils 50 Euro.

Qualifizierungsbaustein

1. Bearbeiten von Anfragen und Angeboten für Bürokaufleute

Berufsfeld Metalltechnik

Zertifiziert: Handwerkskammer Lüneburg-Stade.
Kosten: Jeweils 50 Euro.

1. Grundfertigkeiten Schweißen und thermisches Trennen,
2. Maschinelle Bearbeitung mit Werkzeugmaschinen,
3. Blechbearbeitung,
4. Grundfertigkeiten im Metallbereich.

Berufsfeld Farb- und Raumgestaltung

Eingereicht bei der Handwerkskammer Lüneburg-Stade.
Kosten: Wahrscheinlich jeweils 50 Euro

Qualifizierungsbausteine

1. Herstellen von Innenanstrichen
2. Lackierarbeiten

Jugendbildung Hamburg (JBH)

Berufsfeld Installationstechnik (Elektrotechnik)

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Hamburg.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbaustein

1. Installation von Beleuchtungsanlagen

Berufsfeld Installationstechnik (Metalltechnik)

Zertifizierung: Bei der Hamburger Handwerkskammer eingereicht.
Kosten: 20-60 Euro.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Metalltechnik
2. Grundlagen Blechbearbeitung
3. Grundlagen Rohrbearbeitung
4. Montieren von Heizungsanlagenteilen
5. Montieren von Trinkwasseranlagen
6. Warten von Heizungsanlagen

Berufsfeld Holztechnik

Zertifizierung: Bei der Hamburger Handwerkskammer eingereicht.
Kosten: 20-60 Euro

Qualifizierungsbausteine

1. Grundwissen Tischler
2. Kasten und Rahmen

3. Brett und Gestell
4. Sideboard
5. Innenausbau Trennwand

Berufsfeld Lager und Handel sowie Wirtschaft und Verwaltung

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Hamburg.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Grundwissen Handel
2. Grundwissen Lager
3. Grundwissen Wirtschaft und Verwaltung

Berufsfeld Farb- und Raumgestaltung

Zertifizierung: Bei der Hamburger Handwerkskammer eingereicht.
Kosten: Jeweils 20-60 Euro

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Farbtechnik
2. Dekorative Gestaltung
3. Maschinen und Geräte
4. Tapezieren einfacher Tapete

Berufsfeld Metalltechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Hamburg.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbaustein

1. Grundlagen Metallbearbeitung – handgeführte Maschinen
2. Handwerkliche Grundfertigkeiten Metallbearbeitung
3. Spangebende Fertigung und Montage Metalltechnik
4. Trennen und Umformen von Blechen

Schweriner Ausbildungszentrum

Berufsfeld Bautechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Bautechnik
2. Trockenbau
3. Mauerwerksbau verputzen
4. Mauerwerksbau Verbände
5. Fliesenbau Wandspiegel
6. Fliesenbau Bodenbelag

Berufsfeld Dienstleistungen im Bereich Verkauf und Büro

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Dienstleistung
2. Kosmetik
3. Bürokommunikation Telefonieren
4. Büromaschinen
5. Verkaufsgespräche Beratung

Berufsfeld Gastronomie sowie Küche und Hauswirtschaft

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.

Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Dienst am Kunden
2. Materialkunde im Servicebereich
3. Gästebetreuung und Verpflegung
4. Gästeübernachtung
5. Salatzubereitung
6. Fleischzubereitung
7. Zubereitung von Süßspeisen

Berufsfeld Holztechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.

Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Holztechnik
2. Arbeiten mit Plattenwerkstoffen
3. Kastenkonstruktionen
4. Herstellung eines Pfettendachmodells

Berufsfeld Elektrotechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.

Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Elektrotechnik und Informationselektronik
2. Zurichten, Anschließen und Schaltungsaufbau Mechatroniker/in
3. Zurichten, Anschließen und Schaltungsaufbau Elektrotechnikerin für Betriebstechnik
4. Zurichten, Anschließen und Schaltungsaufbau IT-Systemelektroniker/in
5. Messen, Schalten, Dokumentieren

Berufsfeld Informations- und Kommunikationstechnologie

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.

Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Officeanwendungen
2. Bildbearbeitung
3. HTML-Programmierung
4. Windows 2000

Berufsfeld Kunststofftechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Kunststofftechnik
2. Grundlagen Spritzgießen (Arburg 270 S)
3. Schweißen von Kunststoffen
4. Wareneingangsprüfung

Berufsfeld Metalltechnik

Zertifiziert: Industrie- und Handelskammer Schwerin.
Kosten: Keine.

Qualifizierungsbausteine

1. Basisqualifikation Metall
2. Maschinelle Fertigungsverfahren
3. Trennen und Umformen
4. Grundlagen Blechbearbeitung

Berufsfeld Farbgestaltung

Zertifiziert: Handwerkskammer Schwerin.
Kosten: 50 Euro.

Qualifizierungsbausteine

1. Prüfung und Bearbeitung von Untergründen
2. Dekorative Gestaltung
3. Maschinen und Geräte der Farbtechnik
4. Tapezieren von Wandflächen mit einfacher Papiertapete

Berufsfeld Haar- und Körperpflege

Zertifiziert: Handwerkskammer Schwerin.
Kosten: 50 Euro.

Qualifizierungsbaustein

1. Haarpflege

6.2.4 Die Arbeit der Integrationscoaches

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Auf Wunsch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat der Nordverbund dem Ministerium Anfang September 2004 ein Positionspapier vorgelegt, welches das Tätigkeitsprofil der Integrationscoaches umfassend illustriert. Denn mittlerweile ist die Notwendigkeit einer solchen Dienstleistung seitens der Bildungsdienstleister unumstritten. So hat die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen ihres neuen Fachkonzeptes die Stelle eines Bildungsbegleiters fest in die Berufsausbildungsvorbereitung integriert. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung in der Bildungsbegleitung von Jugendlichen und der Beratung und Betreuung von ausbildenden Betrieben sind wir Lage gewesen, dieses Aufgabenfeld präzise zu beschreiben und die dazu notwendigen Qualifikationen zu benennen.

Wir haben in einem entsprechenden Beitrag dargelegt, dass die Integrationscoaches in Abgrenzung zu den Bildungsbegleitern über einen längeren Zeitraum eingesetzt werden und dass sie die Integrationsbemühungen aller an der beruflichen Bildung beteiligten Instanzen miteinander verzahnen.

Der Einsatz der Integrationscoaches lässt sich daher nur schwer in das enge Korsett einer berufsvorbereitenden Regelfinanzierung pressen. Diese Argumentationslinie hat der Arbeitsgruppe B „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ im Rahmen der vom Bildungsministerium initiierten Entwicklungsplattform den entscheidenden Impuls gegeben, indem Sie unter dem Titel Integrationscoaching diese Tätigkeit in einer Verbundausbildung verortet, in der die Bildungsdienstleister entscheidende Managementaufgaben übernehmen.

In Kürze seien die Kernpunkte des Konzeptes an dieser Stelle genannt:

6.2.4.1 Integrationscoaching im Lernortverbund

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das vom Nordverbund entwickelte Arbeitsinstrumentarium zur betriebsnahen beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf hat bundesweit überzeugt. Die Erkenntnisse sind in den Diskussionsprozess innerhalb des vom Bildungsministeriums geförderten Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF-Programm) eingeflossen. Die dortige Arbeitsplattform „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ hat die wesentlichen Eckpunkte des Instrumentariums in einer Handreichung aufgenommen. Nun kommt es darauf an, diesen Arbeitsansatz in die Regelförderung zu überführen.³⁶

³⁶ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterentwicklung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb, Band IIa der Schriftenreihe zum BQF-Programm, Bonn und Berlin 2006, S. 48-71.

6.2.4.2 Bildungseinrichtungen als Bildungsdienstleister

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Um den Lernort Betrieb verstärkt in die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf einbinden zu können, bedarf es eines neuartigen Qualifizierungsverbundes. Hierbei handelt es sich um ein Konsortium aus Unternehmen, Berufsschulen und einem Bildungsdienstleister als Lernortkoordinator. Die berufliche Qualifizierung der Jugendlichen findet in diesem Fall an drei Lernorten statt: nämlich an der (Berufs-)Schule, in dem Unternehmen und in den jeweiligen außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Da die Jugendlichen somit ihre Lernerfahrungen an drei sehr unterschiedlichen und in der Regel auch räumlich voneinander getrennten Lokalisationen sammeln, bedarf es eines intelligenten Managements, das die Lernabschnitte sinnvoll miteinander in Beziehung setzt und chronologisch in eine systematische und zielführende Abfolge bringt. Diese spezielle Organisationsleistung erbringen im Wesentlichen die Bildungseinrichtungen, die sich hierbei als Dienstleister für die Unternehmen und als Coaches für die Jugendlichen verstehen. Eine derartige Bildungsdienstleistung im Verbund erweitert das duale Berufsbildungssystem zu einem triangulären Ausbildungssystem, wie die folgende Abbildung illustriert.

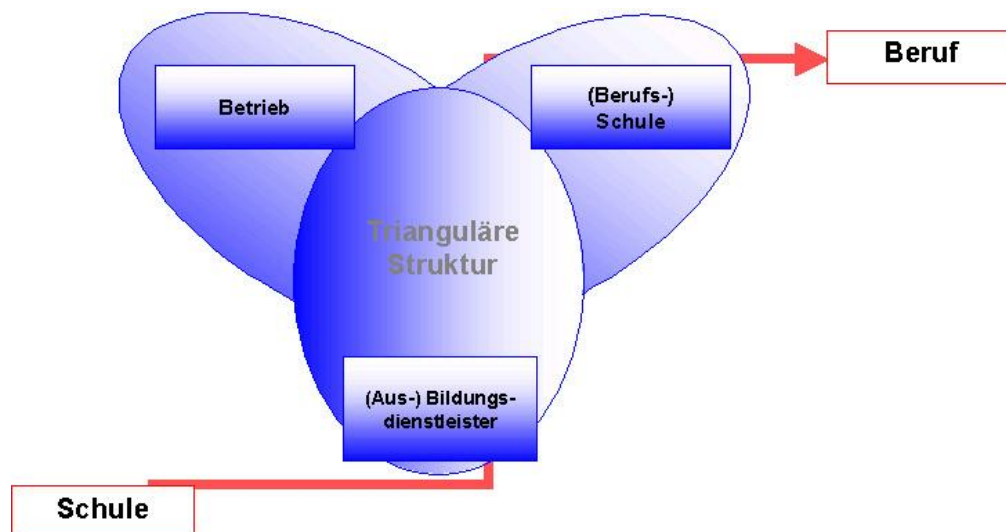


Abbildung 2: Trianguläre Struktur der betriebsnahen beruflichen Qualifizierung - Die Integrationscoaches als Mediatoren zwischen Berufsschule, Bildungsträger und Betrieb

6.2.4.3 Zentrale Verwaltung und Steuerung der Betriebskontakte

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Es empfiehlt sich, innerhalb des Bildungsdienstleisters die Kundenkontakte zu den Unternehmen zentral zu steuern und zu kontrollieren. Hierdurch lassen sich Mehrfachbesuche oder Häufungen von Kontakten durch verschiedene Außendienstmitarbeiter vermeiden. Eine derartige Organisationseinheit heißt dementsprechend Steuerungsgruppe. Sie setzt sich aus Integrationscoaches, Qualifizierungsmanager, Ausbildern/Fachlehrern und Sozialpädagogen zusammen.

Mitglieder der Steuerungsgruppe koordinieren für jedes Berufsfeld die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes bei den Betrieben. Kundenbesuche bei Firmen sind dann bei dem jeweiligen festen Ansprechpartner für Unternehmen bzw. deren Vertreter anzumelden. Bei den Betriebsbesuchen erfassen die Außendienstmitarbeiter den Bedarf an Personalentwicklung beim Unternehmen, vermerken Zeitpunkt des Kontaktes sowie die ausgehandelten Kooperationsvereinbarungen.

Die Gesprächsergebnisse werden dann in eine Betriebsdatenbank eingepflegt, so dass sich Integrationscoaches sowie Lehrer und Betreuer jederzeit über die aktuellen Anforderungsprofile der Firmen informieren und zur Auswahl geeigneter Jugendlicher heranziehen können. Als Beispiel sei ein Datensatz aus der Betriebsdatenbank des Schweriner Ausbildungszentrums gezeigt:

Prof. Karl Friedrich Mustermann

allgemein

geschäftlich


Musterfirma und Co KG
Steinschlagstraße 123
45000 Westerland

fon 1: [0786 8648](tel:07868648)
fax: 0786 8648-32
Handy 1: [01770345264823](tel:01770345264823)
mail 1: info@mustermann.de

Notizen:

privat









Notizen:

weitere Details  Betriebskontakt archivieren







Kammer: IHK *Bemerkung:* Metallbau Firma und Kunststoffverarbeitung, 32 Mitarbeiter -
Kontaktart: Verbund Gegründet 1996, Zusammenarbeit seit 2002
Branche: Metalltechnik
Kontaktpartner: Fritz Bucher

Ansprechpartner (Steuergruppe): Poloski, Gerd
Ansprechpartner (SAZ): Paleit, Detlef

Praktika **[+]**

AdrNr	Name, Vorname	Beruf	von	bis	Bemerkung	
 0	Bottle, Marie	NFS	10.02.2003	20.03.2003		
 0	Hanswurst, Karlichen	Büro	04.09.2003	19.09.2003	eignet sich nicht, sofort zurückgesandt	
 0	Stielchen, Andrea	Bürokauffrau	01.05.2005	25.05.2005	soll übernommen werden	
 0	Morielt, Annemarie	Kauffrau für Bürokommunikation	10.01.2006	04.02.2006	sehr gute Kritiken, kann wieder kommen	

Aktivitäten / Kontakte **[+]**

Datum	Bemerkung	
 10.04.2003	Ausbildung 2003 ? Anfrage, Rückruf erfolgt	
 11.01.2002	4 Auszubildende - Industriemechaniker	
 02.01.2002	erster Telefonkontakt - Termin 10.01.2002	

Projektzuordnungen **[+]**









 Weiterbildung EXAM	(Vorschlag)	
 Weiterbildung Verbundausbildung		
 Praktikum BVJ		
 Praktikum BAE / Vollausbildung		

Abbildung 3: Firmendatenbank des Schweriner Ausbildungszentrums

6.2.4.4 Arbeitsgebiete der Integrationscoaches

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Integrationscoaches übernehmen eine ganze Palette *zusätzlicher Aufgaben*, die über das im neuen Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit beschriebene Aufgabenfeld der *Bildungsbegleiter bzw. -begleiterinnen* wesentlich hinausgehen. Die Arbeitsgebiete der Integrationscoaches umfassen detailliert die in den folgenden Abschnitten beschriebenen Aufgaben:

Berufsfrühorientierung

- In Absprache mit der Berufsberatung der Arbeitsverwaltung regelmäßige Beratung zur Berufsorientierung in der Schule,
- Informationsveranstaltungen zu Berufsbildern und Bildungswegen für Lehrer bzw. Lehrerinnen und Schüler sowie Schülerinnen in den 8. bzw. 9. Klassen,
- Zusammenarbeit und Kooperation mit den Lehrkräften, die einen betrieblichen Praxisbezug herstellen und/oder wirtschaftspolitisches Wissen vermitteln sollen,
- Organisation von betrieblichen Vorstellungsrunden zu unterschiedlichen Berufsfeldern,
- Erfassung der Jugendlichen mit Förderbedarf und Weiterleiten an die Berufsberatung der Arbeitsverwaltung.

Planung der beruflichen Qualifizierung

- Zu Beginn der Berufsvorbereitung Beteiligung an der Eignungsanalyse der Jugendlichen und Teilnahme an den individuellen Rückmeldungen der Eignungsprofile (Feedback),
- Erarbeitung eines Qualifizierungs-/Berufswegeplanes auf Grundlage der Eignungsanalyse, Formulierung von Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen,
- Buchen von Qualifizierungsbausteinen und –sequenzen sowie Weitergabe von qualifizierungsrelevanten Informationen an die jeweils am Qualifizierungsprozess beteiligten Institutionen und Berufsgruppen (Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Lehrer sowie Lehrerinnen, Ausbilder und Ausbilderinnen),
- kontinuierliche Fortschreibung und Überprüfung des Qualifizierungsplanes,
- Organisation von zusätzlichen Hilfsangeboten.

Netzwerkmanagement/Akquisition von Betrieben

- Mitarbeit in der Steuerungsgruppe bei der Akquisition von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen,
- Beteiligung an der Analyse und Bewertung des Ausbildungs- und Praktikumsplatzbedarfs- und -potenzials des Betriebes,
- Mitarbeit bei der Ermittlung des beruflich-betrieblichen Anforderungsprofils des jeweiligen Unternehmens,
- Vermittlung eines/einer passgenauen Bewerbers/Bewerberin durch Abgleich zwischen beruflich-betrieblichem Anforderungsprofil und Fähigkeiten der Jugendlichen,
- Pflege der Lernortkooperation Schule – (Aus-) Bildungsdienstleister – Betrieb,
- Beratung der Unternehmen etwa bei der Frage, wie Praktikums- und Ausbildungsverträge abzufassen sind, wie das Unternehmen als offizielle Ausbildungsstätte zugelassen werden kann oder wie die Ausbildung finanziert werden kann,

- Zusammenarbeit mit den berufsständischen Körperschaften.

Schnittstellenmanagement/Übergänge in Ausbildung

- Übermittlung von teilnehmerbezogenen Informationen an die beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Information über die Qualifizierungsplanung,
- Begleitung der Jugendlichen beim Übergang in eine neue Qualifizierungsebene, insbesondere beim Übergang in betriebliche Qualifizierungsphasen (Übergangsqualifizierung),
- Anmeldung bei den berufsständischen Körperschaften und der Berufsschule, Beantragung von ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie Organisation von Stützunterricht,
- Information der Sozialpädagogen über die Berufswegeplanung,
- Einleiten von disziplinarischen Maßnahmen beispielsweise bei mangelnder Mitarbeit der Jugendlichen.

Qualitätsmanagement

- Führen von Teilnehmer- und Teilnehmerinnenakten,
- Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges,
- Auswertung von Bildungsverläufen,
- Weiterleitung von Daten an die zuständige Beratungsfachkraft der Arbeitsverwaltung.

Übergangs-Begleitung in Ausbildung und Arbeit

- Führen von Anschlussgesprächen mit dem/der Jugendlichen und dem Betrieb,
- Dokumentation der Kontaktfrequenz mit dem/der Jugendlichen,
- Fortschreiben des Berufswegeplanes bzw. Qualifizierungsplanes,
- Kontakt zur Berufsschule herstellen und pflegen,
- Organisation von Übergangshilfen.

6.2.4.5 Abgrenzung des Tätigkeitsprofils zu anderen Berufsbildern

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Abgrenzung zur Tätigkeit der Sozialpädagogen bzw. Sozialpädagoginnen

Die Sozialpädagogen sind für personenbezogene Fürsorgeleistungen zuständig. Sie sind für die Jugendlichen erste Ansprechpartner vor Ort, zuständig für auftretende Probleme wie mangelnde Pünktlichkeit, fehlende Motivation, Konflikte mit Lehrern oder Ausbildern, persönlichen Krisen etc.

Die Sozialpädagogen haben in der Regel unmittelbare Kenntnisse von der persönlichen Situation der Jugendlichen und stehen zudem im regelmäßigen Austausch mit dem Lehrpersonal. Es zählt daher zu den Pflichten der Sozialpädagogen, die Integrationscoaches über alle für den Qualifizierungsverlauf der Jugendlichen relevanten Vorkommnisse und/oder Informationen in Kenntnis zu setzen.

Die Integrationscoaches ihrerseits informieren die Sozialpädagogen über Konflikte, die im Betrieb zwischen Ausbildern und Auszubildenden oder in der Berufsschule zwischen Lehrern und Auszubildenden entstanden sind. Auch bei derartigen Krisen intervenieren die sozialpädagogischen Fachkräfte. Die Sozialpädagogen halten sich somit bereit für eine flexible Anschlussbegleitung der Jugendlichen bis zu ihrem Ausbildungsabschluss.

Abgrenzung zur Tätigkeit des Lehrpersonals bzw. der Ausbilder

Das Lehrpersonal bzw. die Ausbilder sind für die inhaltliche Vorqualifizierung der Jugendlichen im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung und für die fachliche Begleitung während der Ausbildung zuständig. Die Vorqualifizierung bezieht sich zum einen auf Qualifizierungsabschnitte, die im Rahmen von Qualifizierungsbausteinen auf die Ausbildung in einem anerkannten Beruf vorbereiten. Zum anderen bezieht sie sich auf die Vermittlung von berufsübergreifenden Schlüsselqualifikationen im Rahmen von Bewerbungstraining. Schließlich unterstützen Ausbilder die Jugendlichen in Absprache mit den Integrationscoaches bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung führen sie regelmäßige Auswertungsgespräche über das Praktikum bzw. den Ausbildungsverlauf, kontrollieren Berichtshefte und geben bei Bedarf Stützunterricht.

Abgrenzung zur Tätigkeit der Bildungsbegleiter

Das Tätigkeitsprofil des Integrationscoaches erweitert sich, wie bereits skizziert, in vertikaler (von der Schule bis zur Arbeit) und in horizontaler Richtung (Verzahren der Lernorte Schule, (Aus-) Bildungsdienstleister und Betrieb). Das folgende Schaubild illustriert das Spektrum des Wirkens:

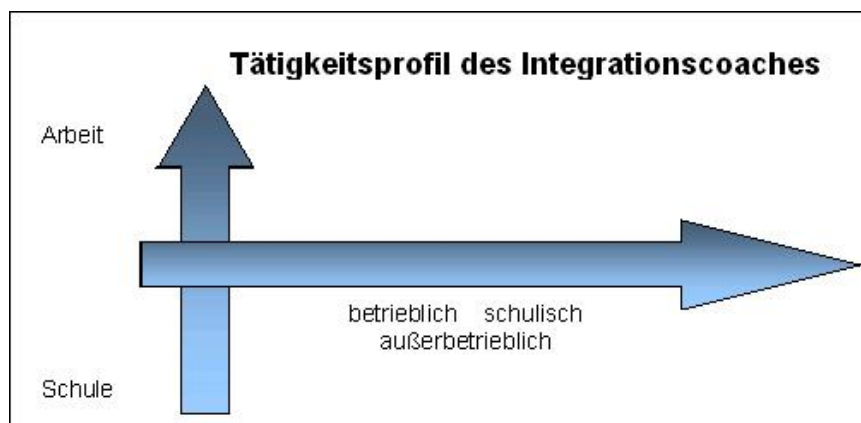


Abbildung 4: Abgrenzung des Integrationscoaches zum Bildungsbegleiter

6.2.4.6 Qualifikationsprofil eines Integrationscoaches

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Gesucht werden Bewerber bzw. Bewerberinnen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss der Betriebswirtschaft, der Sozialwissenschaften oder vergleichbarer Fachrichtungen. Berufserfahrung im Bereich der beruflichen Bildung wird vorausgesetzt. Die Stelle erfordert zudem breite Berufsfeldkenntnisse, Kenntnis des regionalen Ausbildungs- und Stellenmarktes und Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen, da der Integrationscoach gegenüber den Jugendlichen als Vertrauensperson agiert. Zudem werden hohe Anforderungen an die Sozialkompetenz gestellt. Der Integrationscoach benötigt gegenüber Unternehmen Verhandlungsgeschick und Organisationstalent.

Die Planung und das Management von individuellen Berufswegen der Jugendlichen erfordern selbstständiges Arbeiten und Teamfähigkeit zugleich, da an den unterschiedlichen Lernorten (Berufsschule, Betriebe und Bildungsdienstleister) mit verschiedenen Berufsgruppen zusammen gearbeitet werden muss. Die Arbeit mit förderungswürdigen Jugendlichen verlangt zudem Sensibilität für Lebenskrisen und Konfliktfähigkeit. Schließlich erfordert die Stelle die Bereitschaft zur Einarbeitung in juristische Grundlagen des Sozial- und Arbeitsrechtes, der örtlichen Struktur von Behörden und Institutionen der Jugendberufshilfe sowie der regionalen Fördermöglichkeiten für ausbildungsbereite Unternehmen.

6.3.1 Statistische Auswertung für den Jahrgang 2003/04

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die folgenden Tabellen spiegeln die Resultate des Lehrgänge in dem Jahrgang 2003/04. Die Phase der Berufsausbildungsvorbereitung ist mit Ausnahme der Krankenpflegehilfeausbildung im Sommer 2004 zu Ende gegangen. Bei der Krankenpflegehilfeausbildung sind die Jugendlichen bereits nach einem sechswöchigen Vorbereitungsmodul in die Ausbildung gewechselt.

Überprüfung der beruflichen Orientierung

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Ein Ziel der Berufsvorbereitung ist es, die Jugendlichen bei der kritischen Überprüfung und Festigung ihrer Berufswahlentscheidung zu unterstützen. Diesen Aspekt reflektieren die folgenden Tabellen:

Tabelle 4: Berufswünsche der Jugendlichen

Berufswünsche zu Beginn	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
IT/Medienberufe	38	31,9 %
Gewerblich-technische Berufe	39	32,8 %
Dienstleistungs- und soziale Berufe	33	27,7 %
Kaufmännische Berufe	8	6,7 %
Keine	1	0,9 %

Berufswünsche am Ende	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung	Veränderungen
IT/Medienberufe	25	21,0 %	- 10,9 %
Gewerblich-technische Berufe	42	35,3 %	+ 2,5 %
Dienstleistungs- und soziale Berufe	34	28,6 %	+ 0,9 %
Kaufmännische Berufe	15	12,6 %	+ 5,9 %
Sonstiges	3	2,5 %	

Um Rückschlüsse auf den Einfluss der Lehrgänge ziehen zu können, sind die Gründe für den Wechsel des Berufswunsches erfragt worden. Die folgende Tabelle illustriert, dass es zu den originären Aufgaben der Berufsausbildungsvorbereitung zählt, Jugendliche dazu zu befähigen, ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt realistischer einzuschätzen und gegebenenfalls ihre Berufswahlentscheidung nachvollziehbar revidieren zu können.

Tabelle 5: Gründe für den Wechsel des Berufswunsches

Gründe für den Wechsel	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Unrealistische Einschätzung	19	52,7 %
Unzureichende Fähigkeiten	10	27,8 %
Keine Chance auf einen Ausbildungsplatz	2	5,6 %
Sonstiges	5	13,9 %

Teilnahme an einem betrieblichen Praktikum[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der entscheidende Schlüssel zum Erfolg der Integration in die betriebliche Qualifizierung stellt nach wie vor das betriebliche Praktikum im Verlauf der Berufsvorbereitung dar. Ziel ist es daher, dass sich alle Jugendlichen auf einen Praktikumsplatz bewerben und möglichst viele von Ihnen ein betriebliches Praktikum auch absolvieren. Die folgende Tabelle präsentiert das Ergebnis im Jahrgang 2003/04:

Tabelle 6: Teilnahme an einem betrieblichen Praktikum

Praktikum	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Ja	90	75,6 %
Nein	29	24,4 %

Ergebnisse der Förderung des Jahrganges 2003/04[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das hier vorgestellte Ergebnis der Lehrgänge 2003/04 stellt ein noch vorläufiges dar. Erfasst worden sind bis zum Herbst 2004 die in Aussicht gestellten, aber noch nicht besetzten Auszubildungsverhältnisse. Eine Nacherhebung folgt in diesem Jahr.

Tabelle 7: Förderergebnisse des Jahrganges 2003/04

In Aussicht stehende Ergebnisse	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Betriebliche Ausbildung	50	42,0 %
Außerbetriebliche Ausbildung	25	21,0%
Andere Bildungsform	10	8,5 %
Zwischensumme	<u>85</u>	<u>73,9 %</u>
Abbruch	13	10,9 %
Ausbildungsplatz suchend	9	7,6 %
Sonstiges	12	10,0 %
Endsumme	119	100 %

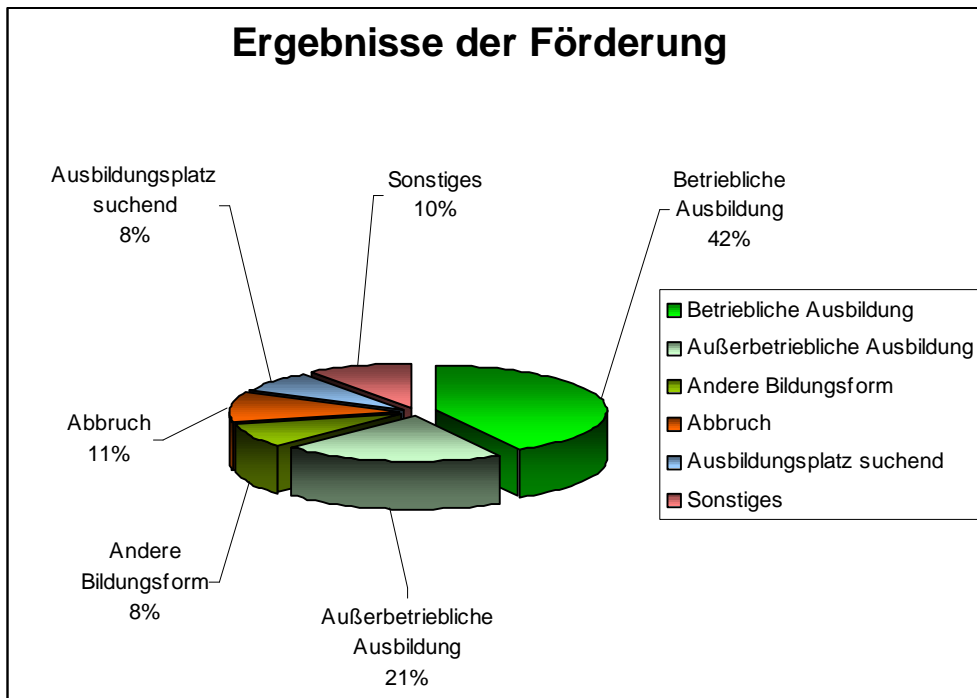


Abbildung 5: Förderergebnisse des Jahrganges 2003/04

Soziografische Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Tabelle 8: Soziografische Merkmale der Jugendlichen

Gesamtzahl der Teilnehmer/innen im Jahrgang 2003/04:	119	
Herkunftsländer / Nationalität		
Deutschland:	81	68,0 %
Aussiedler:	22	18,5 %
EU-Bürger:	10	8,4 %
Nicht EU-Bürger:	6	5,1 %
Alter		
15-18 Jahre:	45	37,8 %
19-25 Jahre:	74	62,2 %
über 25 Jahre:	0	0,0 %
Geschlecht		
männlich:	75	63,0 %
weiblich:	44	37,0 %

Schulische Merkmale			
	Abschlussart	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
	Ohne Abschluss	18	15,1 %
	Hauptschulabschluss	50	42,0 %
	Mittlerer Schulabschluss	49	41,1 %
	Fachabitur	2	1,8 %
	Abitur	0	0,0 %
	Summe	119	100 %
Beruflicher Status der Eltern			
	Status	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
	Arbeitslos	17	14,3 %
	Arbeiter	6	5,0 %
	Angestellter	35	29,4 %
	Selbstständiger	2	1,7 %
	Unbekannt	59	49,6 %
	Summe	119	100 %
Soziale Merkmale			
	Registrierte Krisensituationen	Anzahl der Situationen	Prozentuale Verteilung
	Lebenskrisen	91	7,6 %
	Stabile Lebenslagen	386	32,4 %
	Unbekannt	713	60,0 %
	Summe	1190	100 %
	Die registrierten Lebenskrisen verteilen sich auf die folgenden Merkmale wie folgt:		
	Merkmale		Prozentuale Verteilung
	Elternhaus		19,8 %
	Wohnsituation		17,6 %
	Leistungsüberforderung		16,5 %
	Schulden		12,0 %
	Drogen		9,9 %
	Todesfall		7,7 %
	Partner/in		6,6 %
	Sonstiges		5,5 %
	Kriminalität		2,2 %
	Suizidversuch		2,2 %

Soziale Kompetenzen			
	Fehlende Sozialkompetenz	Anzahl der Situationen	Prozentuale Verteilung
	Registrierte Defizite	220	26,3 %
	Registrierte Kompetenzen	488	58,4 %
	Unbekannt	128	15,3 %
	Summe	836	100 %
	Merkmale		Prozentuale Verteilung
	Unselbstständig		21,8 %
	Fehlzeiten		18,2 %
	Unkonzentriert		15,5 %
	Unpünktlich		14,5 %
	Verweise		11,8 %
	Perspektivlos		9,1 %
	Nicht kontakt- und teamfähig		9,1 %

Die registrierten Krisensituationen machen deutlich, dass der Focus einzig auf die berufliche Eignung oder Ausbildungsreife wichtige Lebensbereiche ausklammert und einer adäquaten ganzheitlichen und erfolgreichen Förderung im Wege steht.

6.3.2 Statistische Auswertung für den Jahrgang 2004/05

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die folgenden Tabellen spiegeln die Resultate der Lehrgänge in dem Jahrgang 2004/05. Im Vergleich zum Vorjahr sind deutlich weniger Jugendliche dem Auswertungspool des Nordverbundes zugeordnet worden. Diese Tatsache verschuldet sich dem neuen Personalschlüssel in den Lehrgängen der Berufsausbildungsvorbereitung, der es erforderlich machte, das Personal (Ausbilder, Sozialpädagogen, Bildungsbegleiter) mit den Kernaufgaben in der Lehrgängen zu beauftragen. Zu diesen zählte unter anderen eine aufwändige Berichtspflicht über die Datenbank „Neues Fachkonzept“ (eNFK) an die Abteilungsbüros der Bundesagentur (Tagemeldungen) sowie monatliche Verlaufs- und Erfolgsmeldungen auf gesonderten Tabellen an die Regionalen Einkaufszentren. Die Integrationscoaches ihrerseits mussten sich auf die Tätigkeit innerhalb des Modellvorhabens beschränken und konnten nur noch eine Gruppe von durchschnittlich 14 Personen betreuen.

Überprüfung der beruflichen Orientierung

Erneut war es Ziel der Lehrgänge, die Jugendlichen bei der Berufswahlentscheidung zu unterstützen. Wie schon im Vorjahreszeitraum waren Umorientierungen hinsichtlich der Berufswahl durchaus erwünscht:

Tabelle 9: Berufswünsche der Jugendlichen

Berufswünsche zu Beginn	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung	
IT/Medienberufe	6	10,7 %	
Gewerblich-technische Berufe	16	28,6 %	
Dienstleistungs- und soziale Berufe	23	41,1 %	
Kaufmännische Berufe	11	19,6 %	
Keine	0	0,0 %	
Berufswünsche am Ende	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung	Veränderungen
IT/Medienberufe	5	8,9 %	- 1,8 %
Gewerblich-technische Berufe	19	33,9 %	+ 5,3 %
Dienstleistungs- und soziale Berufe	20	35,7 %	- 5,4 %
Kaufmännische Berufe	12	21,5 %	+ 1,9 %
Sonstiges	0	0,0 %	

Die folgende Tabelle illustriert die Gründe für den Berufswunschwechsel. In der Regel führen die Erfahrungen bei der Bewerbung auf die Praktikumsplätze dazu, die Berufswahlentscheidungen zu revidieren. Dies ist meist dann der Fall, wenn sich ein begehrtes Praktikum nicht realisieren lässt und Alternativen wahrgenommen werden müssen.

Tabelle 10: Gründe für den Wechsel des Berufswunsches

Gründe für den Wechsel	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Unrealistische Einschätzung	9	36,0 %
Unzureichende Fähigkeiten	8	32,0 %
Keine Chance auf einen Ausbildungsplatz	7	28,0 %
Sonstiges	1	4,0 %

Teilnahme an einem betrieblichen Praktikum

Die Ergebnisse von Bewerbungstraining und Praktikumssuche präsentiert folgende Tabelle:

Tabelle 11: Teilnahme an einem betrieblichen Praktikum

Praktikum	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Ja	56	100,0 %
Nein	0	0,0 %

Ergebnisse der Förderung im Jahrgang 2003/04

Die Förderergebnisse des Jahrganges 2003/04 illustriert die folgende Tabelle. Erfasst worden sind bis zum Herbst 2005 die in Aussicht gestellten, aber noch nicht besetzten Auszubildungsverhältnisse.

Tabelle 12: Förderergebnisse des Jahrganges 2003/04

In Aussicht stehende Ergebnisse	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
Betriebliche Ausbildung	20	35,7 %
Außerbetriebliche Ausbildung	14	25,0%
Andere Bildungsform	10	17,9 %
Zwischensumme	<u>44</u>	<u>78,6 %</u>
Abbruch	5	8,9 %
Ausbildungsplatz suchend	0	0,0 %
Sonstiges	7	12,5 %
Endsumme	56	100 %

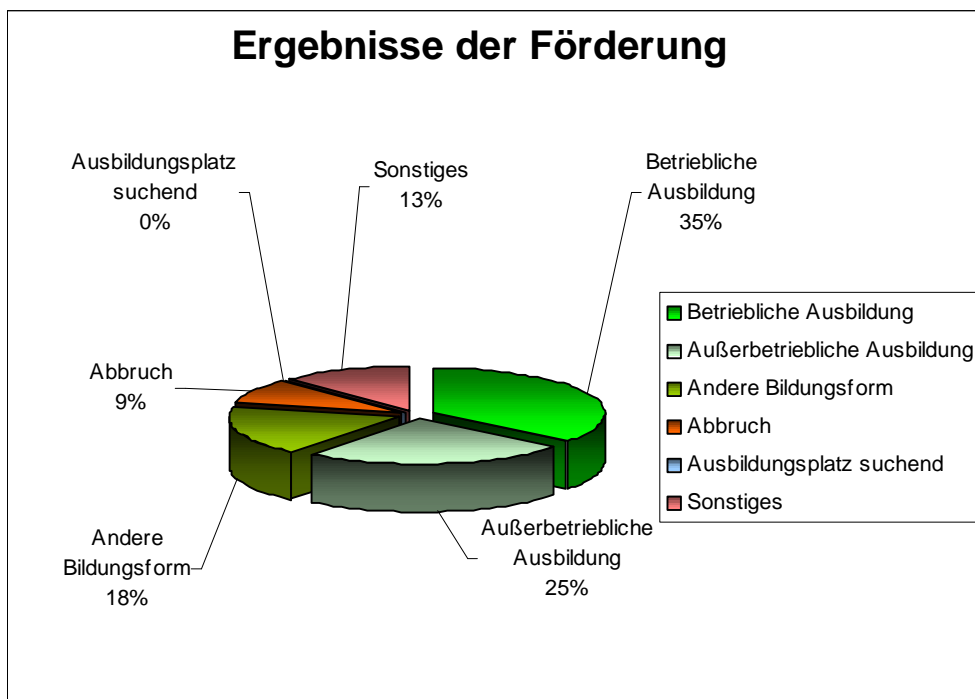


Abbildung 6: Förderergebnisse des Jahrganges 2004/05

Soziografische Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Tabelle 13: Soziografische Merkmale der Jugendlichen

Gesamtzahl der Teilnehmer/innen im Jahrgang 2005/06:	56	
Herkunftsländer / Nationalität		
Deutschland:	49	87,5 %
Aussiedler:	3	5,4 %
EU-Bürger:	1	1,7 %
Nicht EU-Bürger:	3	5,4 %
Alter		
15-18 Jahre:	37	66,1 %
19-25 Jahre:	19	33,9 %
über 25 Jahre:	0	0,0 %
Geschlecht		
männlich:	23	41,1 %
weiblich:	33	58,9 %

Schulische Merkmale			
	Abschlussart	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
	Ohne Abschluss	24	42,9 %
	Hauptschulabschluss	17	30,4 %
	Mittlerer Schulabschluss	15	26,7 %
	Fachabitur	0	0,0 %
	Abitur	0	0,0 %
	Summe	56	100 %
Beruflicher Status der Eltern			
	Status	Anzahl der Jugendlichen	Prozentuale Verteilung
	Arbeitslos	22	39,2 %
	Arbeiter	10	17,9 %
	Angestellter	24	42,9 %
	Selbstständiger	0	0,0 %
	Unbekannt	0	0,0 %
	Summe	56	100 %
Soziale Merkmale			
	Registrierte Krisensituationen	Anzahl der Situationen	Prozentuale Verteilung
	Lebenskrisen	24	14,3 %
	Stabile Lebenslagen	96	57,1 %
	Unbekannt	48	28,6 %
	Summe	168	100 %
	Die registrierten Lebenskrisen verteilen sich auf die folgenden Merkmale wie folgt:		
	Merkmale		Prozentuale Verteilung
	Elternhaus		12,5 %
	Wohnsituation		16,7 %
	Leistungsüberforderung		12,5 %
	Schulden		25,0 %
	Drogen		20,8 %
	Todesfall		0,0 %
	Partner/in		8,3 %
	Sonstiges		4,2 %
	Kriminalität		0,0 %
	Suizidversuch		0,0 %

Soziale Kompetenzen			
	Fehlende Sozialkompetenz	Anzahl der Situationen	Prozentuale Verteilung
	Registrierte Defizite	55	27,3 %
	Registrierte Kompetenzen	132	65,7 %
	Unbekannt	14	7,0 %
	Summe	201	100 %
	Merkmale		Prozentuale Verteilung
	Unselbstständig		3,6 %
	Fehlzeiten		30,9 %
	Unkonzentriert		9,1 %
	Unpünktlich		30,9 %
	Verweise		7,3 %
	Perspektivlos		1,8 %
	Nicht kontakt- und teamfähig		16,4 %

Die Resultate verdeutlichen, dass nicht alle förderungswürdigen Jugendliche in betriebliche Ausbildung integrierbar sind. Ein gewisser Anteil wird auf die spezielle Betreuung in außerbetrieblichen Ausbildungslehrgängen angewiesen sein. Außerbetriebliche Ausbildung wird daher auch bei einem größeren Anteil von betriebsnahen beruflichen Qualifizierungen in Zukunft unverzichtbar sein.

6.4 Transfer der Ergebnisse

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Nordverbund hat als Vorhaben in der Transferphase des Programms „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) vom September 2006 bis August 2007 teilgenommen. An dieser Transferphase haben sich die im Nordverbund engagierten Bildungsdienstleister Angermünder Bildungswerk e.V., Jugendbildung Hamburg gGmbH und das Schweriner Ausbildungszentrum e.V. beteiligt. Zentrales Element des Transfers hat *die Methode des Integrationscoaching* dargestellt. Hierbei sollte zum einen der Einsatz von *Integrationscoaches* in der Regelförderung verankert werden. Zum anderen sollten Bildungsträger dazu motiviert werden, sich zu einem *Dienstleistungszentrum für Betriebe* umzustrukturieren. Diesem Ziel dient der Aufbau einer zentralen *Steuerungsgruppe*, die bei der Akquisition und Betreuung von Unternehmen eine *Betriebsdatenbank* einsetzt. Schließlich sollten die **Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke** für Migrantinnen und Migranten die in Hamburg entwickelten *Einstellungsverfahren*, welche die beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen erfassen, in ihrer Region den Betrieben zur Nutzung anbieten.

Doch bereits während der regulären Projektlaufzeit war der Transfer fest im Tätigkeitsspektrum des Vorhabens verankert. Zu dieser Öffentlichkeitsarbeit haben neben der Organisation und Durchführung von Fachtagungen, der aktiven Teilnahme an Tagungen und Workshops, der Publikation von Kurzarbeiten in Rundbriefen und Newslettern und der Ausbau der eigenen Internetseite gezählt.

6.4.1 Transfer durch eigene Fachtagungen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Auftakttagung in Hamburg (24.6.2003)

Die Auftaktveranstaltung am 24. Juni 2003 firmierte zugleich als Abschlusstagung des alten Modellvorhabens. Die mit dem Veranstaltungstitel „**Bildungsnetzwerke zur sozialen und beruflichen Integration von Jugendlichen**“ verbundene Thematik ließ sich jedoch auf beide Modellvorhaben projizieren, sodass diese sinnvolle Koppelung angezeigt war. Über die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Veranstaltung informiert der Abschlussbericht des Modellprojektes „Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenförderung“³⁷.

Die Talkrunde unter dem Titel „Der Integrationscoach als Mediator zwischen Betrieb, Jugendlichen und Bildungsträger“ hat jedoch schon auf die Schwerpunktsetzung des neuen Modellprojektes verwiesen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Integrationscoaches von allen vier Standorten diskutierten zusammen die Strategien der Betriebsakquisition, betriebliche Vorteile einer Kooperation mit den Bildungsträgern, die Organisation dieser Zusammenarbeit, Strategien der Übergänge von der außerbetrieblichen in die betriebliche Qualifizierung, berufsfeldbezogenes Profiling sowie die Unterteilung des Lehrstoffes der Berufsvorbereitung in Qualifizierungssteine. Die fachlichen Expertinnen waren sich einig in der Erkenntnis, dass der Übergang in betriebliche Ausbildung so früh wie möglich stattfinden sollte. Mit Ausbildungsbeginn in einer Firma trägt selbstverständlich das ausbildende Unternehmen die Ausbildungskosten.

³⁷ Nordverbund: Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung – Endbericht 2003, Hamburg im Dezember 2003, S. 45 f..

Tagungsprogramm und einige fotografische Impressionen können auf der entsprechenden Internetseite unter der folgenden Adresse wahrgenommen werden:

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

Fachtagung in Schwerin (25.05.2004)

Die Schweriner Fachtagung hat sich ganz dem Thema Qualifizierungsbausteine gewidmet. Unter dem Titel „Gelingende betriebsnahe Qualifizierung – Erfolgsfaktor Qualifizierungsbausteine“ thematisierten Referenten verschiedene Erfolgsfaktoren, welche die Übergänge in Ausbildung erleichtern. Zu diesen zählen die in Qualifizierungsabschnitte unterteilten Lehrgänge der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, welche die Jugendlichen gezielter auf die betriebliche Ausbildung vorbereiten können.

Einen Schwerpunkt der Tagung bildete ein Workshop zu den Gründen, die aus Sicht der Betriebe zu einer Kooperation mit Bildungsdienstleistern führen. Die beiden Unternehmer, Reiner Skaletz von der Bremer Image Solutions Worldwide und Uwe Dumjahn von der LTA Anlagentechnik aus Brüsewitz, illustrierten eindrucksvoll, dass Ihnen Bildungsträger passgenau vorqualifizierte Jugendliche für ein Ausbildungsverhältnis vorschlagen können. Dies habe bislang immer zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss geführt, so dass die Jugendlichen in der Regel nach Abschluss ihrer Ausbildung auch als Arbeitskräfte eingestellt werden konnten.

Das Schweriner Ausbildungszentrum hat eine kleine Broschüre zur Tagung erstellt. Das Tagungsprogramm dokumentiert die Webseite unter der folgenden Adresse:

http://www.dernordverbund.de/html/fachtagung_schwerin_2004.htm.

Gemeinsame Fachtagung mit dem Modellprojekt JINGLE in Bremen (9.11.2004)

Die Bremer Fachtagung stellt eine Gemeinschaftsproduktion der beiden im Rahmen des Förderprogrammes „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ finanzierten Modellvorhaben JINGLE und Nordverbund dar. Die Tagung hat die Vermittlung von IT- und Medienkompetenz thematisiert und trug den Titel „IT-Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. Hierbei ging es um die Frage, wie die Vermittlung dieser Fertigkeiten in der Berufsausbildungsvorbereitung sowie der Ausbildung zu einer Querschnittsaufgabe der beruflichen Bildung werden kann. Beide Projekte, JINGLE und der Nordverbund, haben mit dieser Kooperation beabsichtigt, die Schnittstellen zwischen Berufsvorbereitung und Berufsausbildung im Lernfeld der IT-Qualifizierung zu optimieren.

Norbert Kampe als Projektleiter von JINGLE (**J**ugend ans **I**nternet – **B**erufsvorbereitung/**G**rundausbildungs**l**ehrgänge) sowie vier Jugendliche haben über ihre ersten Erfahrungen mit einer im Land Bremen implementierten internetgestützten Lernplattform berichtet, auf der sich lernaktive, multimedial aufbereitete Inhalte der IT-Grundbildung abrufen lassen. Der Nordverbund hat die IT-Qualifizierung in den industriellen Metallberufen thematisiert und eine Schülerfirma für Webdesign und IT-Support vorgestellt.



Abbildung 7: Programmankündigung der Bremer Fachtagung

Das Tagungsprogramm sowie einige fotografische Impressionen sind auf der folgenden Webseite einsehbar:

http://www.dernordverbund.de/html/fachtagung_bremen_2004.htm.

Fachtagungen in Angermünde (10.05.2005)

Die Tagung in **Angermünde** hat unter dem Titel **Kompetenzfeststellungen – Ein Instrument der Personalrekrutierung und Förderplanung** firmiert. Dr. Friedel Schier vom Good Practice Center beim Bundesinstitut für Berufsbildung hat den Versammelten einen Überblick über die verschiedenen Verfahren und die Angebote des Good Practice Centers geboten. Während Werner Lehmann von der PCK Raffinerie GmbH aus Schwedt das Auswahlverfahren seiner Firma vorstellt hat, präsentierte Gerd Poloski das Bewerberauswahlverfahren beim Schweriner Ausbildungszentrum. Jörn Klitzing gab einen Überblick über den Umfang und die Vorgehensweise des Kompetenzfeststellungsverfahrens, wie es beim Angermünder Bildungswerk eingesetzt wird und den sich anschließenden Förderprozess strukturiert. Eine Talkrunde mit Jugendlichen beleuchtete das Thema aus Sicht der Betroffenen, aus dem Blickwinkel derjenigen, die diese Verfahren absolvieren mussten. In dem abschließenden Forum haben alle Beteiligten die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Ansätze in der Kompetenzfeststellung reflektiert. Das Programm ist unter dem folgenden Link einsehbar:

http://www.dernordverbund.de/html/fachtagung_angermuende_2005.htm

Fachtagung in Hamburg (24.11.2005)

Die Tagung „**Unser Modell für den Weg in Arbeit**“ am 24. November in **Hamburg** bildet den vorläufigen Schlusspunkt des Modellvorhabens Nordverbund. Auf dieser Abschlusskonferenz haben die verschiedensten Referentinnen und Referenten die Schwerpunktthemen des Vorhabens aus ihrer Sicht beleuchtet. Angelika Block-Meyer vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung verortete die betriebsnahe Qualifizierung von förderungswürdigen Jugendlichen im Kernbereich der Bildungsträger, weshalb sich diese zu Recht als Dienstleister für Unternehmen verstünden.

Vier Referenten beleuchteten danach vier Arbeitsschwerpunkte des Nordverbundes. Dr. Hans-Joachim Petzold aus Heidelberg bewertete in seiner Funktion des Vorsitzenden des Fachbeirates Benachteiligtenförderung des Bundesagentur für Arbeit den Stellenwert der Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister. Es gebe keinen Königsweg nur für den Betrieb, diesem komme vielmehr eine Scharnierfunktion zu, um die Jugendlichen besser in das Arbeitsleben zu integrieren.

Dr. Peter-Werner Kloas vom Zentralverband des Deutschen Handwerks aus Berlin betonte die Rolle der Bildungsdienstleister in einem Ausbildungsverbund von Berufsschule, Betrieb und Bildungseinrichtung. Der Bildungsdienstleister übernimmt dabei zwei wesentliche Aufgaben: Das Integrationscoaching für die Jugendlichen und das Qualifizierungsmanagement für die Betriebe.

Britta Reitz vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Bonn beschrieb das Verfahren, wie die nach dem Berufsbildungsgesetz vorgesehene zielgerichtete Qualifizierung durch Qualifizierungsbausteine derzeit etabliert wird und welche Leistungen das Good Practice Center hier beizubringen in der Lage ist.

Prof. Dr. Reinhard Hilke vom Psychologischer Dienst der Bundesagentur für Arbeit aus Nürnberg präsentierte wissenschaftliche Ansätze zur Vorhersage von Ausbildungsreife und beruflicher Eignung. Zu unterscheiden sei nach seiner Meinung zwischen einer *Berufslaufbahnunterstützung*, indem die An-

forderungen der Berufe und das Typische der Berufe (ein enormes Spektrum) mit den Kompetenzen verglichen werden und einer *Auswahlunterstützung*, bei der ermittelt wird, ob Kompetenzen für eine konkrete Arbeits- oder Ausbildungsstelle in einem ganz bestimmten Betrieb geeignet sind.

Ein Forum der Praktiker diskutierte dann aus der jeweiligen Eigenperspektive die Schwierigkeiten bei der Arbeit mit Jugendlichen, die schlechte Startchancen mitbringen. So waren ein Lehrer einer allgemein bildenden Schule genauso wie ein Berufsschullehrer vertreten, eine Vertreterin der Hamburger Agentur für Arbeit kam genauso zu Wort wie Kollegen aus dem Schweriner Ausbildungszentrum und Jugendbildung Hamburg. Viel Beachtung verdient hat die Stellungnahme von Mirko Wiese, der Eduard Züblin AG aus Hamburg, der die Vorteile unterstrich, die sich aus der Kooperation mit Bildungsdienstleistern ergeben. „Vorteile ergeben sich durch die Vorqualifizierung und Auswahl der Bewerber, was dem Unternehmen Personalaufwand und somit bares Geld erspart.“

Die Sichtweise der Jugendlichen kam auf dieser Fachtagung nicht zu kurz. Atrian Tost, Teilnehmer des berufsvorbereitenden Lehrganges 2003/04 bei der Jugendbildung Hamburg blickt recht zufrieden auf seinen Berufswahlprozess zurück. Wie so häufig fand auch er keinen seinem ersten Berufswunsch entsprechenden Ausbildungsplatz auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt. Genau hierbei unterstützen die Integrationscoaches die Jugendlichen: „Ich habe im Bereich der Informationstechnologie keinen Ausbildungsplatz gefunden. Daher musste ich mich umorientieren. Ich habe dann gemeinsam mit einer Lehrkraft Alternativen zu meinem ursprünglichen Berufswunsch erarbeitet. Das hatte Erfolg. Heute mache ich eine kaufmännische Ausbildung in einem Hamburger Betrieb.“

Das Programm der Abschlusstagung ist unter dem folgenden Link einsehbar:

http://www.dernordverbund.de/html/abschlusstagung_hamburg_2005.htm

6.4.2 Transfer durch Seminare

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Seminare beim heidelberger institut beruf und arbeit (hiba)

Projektresultate hat der Nordverbund durch Vermittlung in Seminaren des heidelberger instituts beruf und arbeit (hiba) transferiert. Diese richteten sich an Ausbilder, Sozialpädagogen und Bildungsbeleiter in den Lehrgängen der Berufsausbildungsvorbereitung (BvB). Insgesamt haben im Jahr 2005 drei Seminare unter Beteiligung der Projektleitung stattgefunden.

- Hutter Jörg und Christiane Mähler-Bidabadi: hiba BvB Seminar zur Eignungsanalyse vom 13. bis 15. April in Warnemünde-Diedrichshagen (N-BvB-126 Eignungsanalyse),
- Hutter Jörg und Christiane Mähler-Bidabadi: hiba BvB Seminar zur Eignungsanalyse vom 7. bis 9. November 2005 in Travemünde-Brodten (N-BvB-150 Eignungsanalyse),
- Hutter, Jörg: hiba BvB Seminar zur Betriebsakquisition vom 26. bis 28. Oktober in Lübeck-Travemünde (N-BvB-155 Betriebsakquisition).

Seminare beim Bremer Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW)

Der Nordverbund hat hier zum Jahresbeginn erstmalig mit dem Bremer Institut für Arbeit und Wirtschaft (IAW) kooperiert und drei aufeinander aufbauende Seminareinheiten durchgeführt.

23.02.06, 16:00 h. – 20:00 h: Kompetenzfeststellung I in Bremen,

02.03.06, 16:00 h. – 20:00 h: Kompetenzfeststellung II in Bremen,

30.03.06, 16:00 h. – 20:00 h: Kompetenzfeststellung III in Bremen.

Themen des Seminars:

- Ziele von Kompetenzfeststellungsverfahren,
- Sammlung und Rangfolge der wichtigsten ausbildungsrelevanten Kompetenzen,
- Ermittlung beruflicher Anforderungen,
- Interkulturelle Dimension der Verfahren,
- Aufbau von handlungsorientierten Übungen,
- Konstruktion eines standardisierten Beobachtungsbogens und beobachtbaren Merkmalsausprägungen,
- Beurteilung und Interpretation von beobachtbaren Merkmalsausprägungen,
- Erprobung der Beobachtung einer handlungsorientierten Übung,
- Baukasten Kompetenzfeststellungsverfahren (Vorbereitung, Logistik, Nachbereitung),
- Strukturiertes Rückmeldegespräch.

6.4.3 Transfer über Tagungen und Konferenzen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Arbeitsergebnisse des Nordverbundes sind auf den folgenden Tagungen vorgestellt worden:

- Vortrag „Qualifizierungsbausteine und ihre Umsetzung“ auf der Fachtagung „Qualifizierungsbausteine in der Benachteiligtenförderung“ der Agentur 3 a in Neuruppin am 28. Oktober 2003.
- Vortrag „Zentrale Faktoren einer erfolgreichen Umsetzung betriebsnaher Ausbildung“ auf der Ideenwerkstatt „Zukunft der beruflichen Integrationsförderung“, veranstaltet vom heidelberger institut beruf und arbeit GmbH (hiba) im Bonner Gustav-Stresemann-Institut am 28. Januar 2004.
- Aktive Teilnahme an der Auftaktveranstaltung „Berufliche Qualifizierungs-Netzwerke“ (BQN) zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Bonn am 4. März 2004.
- Präsentation zur Kompetenzfeststellung auf dem Einweisungsseminar zur Kompetenzfeststellung für Mitarbeiter der Berufsvorbereitung im Jugendförderverein Parchim-Lübz am 16 April 2004.
- Vortrag „Handlungsorientierte Verfahren der Kompetenzfeststellung“ und aktive Teilnahme an dem Themennetzwerk „Kompetenzfeststellung“ des Good Practice Centers in Bonn am 4. Mai 2004.
- Aktive Teilnahme an dem Themennetzwerk „Qualifizierungsbausteine“ des Good Practice Centers in Bonn am 6. Mai 2004.
- Präsentation zur Kompetenzfeststellung auf dem Einweisungsseminar zur Kompetenzfeststellung für Mitarbeiter der Berufsvorbereitung im Ausbildungszentrum Wismar am 11. August 2004.
- Aktive Teilnahme an der Tagung „Kompetenzen fördern – Chancen eröffnen“ zum Förderprogramm „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) in Berlin am 7. Oktober 2004.
- Vortrag „Wiedergewinnung des Lernortes Betrieb“ und aktive Teilnahme an der Auftaktveranstaltung Entwicklungsplattformen des BMBF am 2. und 3. November 2004.
- Moderation der Podiumsdiskussion „Berufswahl planen helfen. Einfluss von Eltern auf den Berufswahlprozess von Mädchen und Jungen“ auf der Bildungsmesse EDU 21 in Hamburg am 13. November 2004.
- Vortrag „Kompetenzfeststellung in der Berufsausbildung“ und aktive Teilnahme auf der Expertenanhörung „Kompetenzfeststellung“ des Bundesinstitutes für Berufsbildung in Bonn am 16. November 2004.
- Auf der Tagung „**Neue Kooperationen zwischen Schule und Arbeitswelt**“ am 13./14. Juni 2005 in Bad Honnef hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung Vertreter bzw. Vertreterinnen von drei Förderprogrammen zusammen gerufen, um die Erfahrungen untereinander auszutauschen, zu vergleichen und zu bewerten. Es handelte sich um die Programme „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF), „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ sowie „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ (SWA).

Die Dokumentation der Fachtagung findet sich unter der folgenden Seite: <http://www.swa-programm.de/tagungen/badhonnef/index.html>.

Die Projektleitung des Nordverbundes hat auf dieser Tagung zusammen mit Ursula Bylinski vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) die Arbeitsgruppe 4 „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ moderiert und durch ein Impulsreferat das Thema eingeleitet. Der Beitrag hat die Programme hinsichtlich des Themas miteinander verglichen, Berührungspunkte und Unterschiede herausgearbeitet und gemeinsame Leitfragen entwickelt und zur Diskussion vorgeschlagen. Die Resultate der Arbeitsgruppe können unter den folgenden Links eingesehen werden:
Arbeitsgruppe 4: Gewinnung des Lernortes Betrieb

Jörg Hutter: Input für die Arbeitsgruppe: Wiedergewinnung des Lernortes Betrieb – Einleitende Bemerkungen, http://www.swa-programm.de/tagungen/badhonnef/input_AG4.pdf (143,3 KB)

Protokoll der Arbeitsgruppe 4: [Gewinnung des Lernortes Betrieb](#) (87,9 KB)

Die Vorstellung des Projekts "[QualifizierungskOOPeration](#)" (BQF-Programm) (322 KB)

Die Vorstellung des Projekts "[Schule im Lernort Betrieb](#)" (SWA-Programm) (468 KB)

Die Vorstellung des Projekts "[Schule-Region-Betrieb](#)" (Lernende Regionen) (253 KB)

- Das **hiba-Fachforum zur Bildungsbegleitung** hat am 20. Oktober 2005 stattgefunden und versteht sich als Ergänzung zu den Seminaren. Angesprochen werden erneut Ausbilder, Sozialpädagogen und Bildungsbeleiter in den Lehrgängen der Berufsausbildungsvorbereitung (BvB).

Das Programm ist unter dem folgenden Link einsehbar:

http://www.aktuelles.bildungsbegleitung.de/Fachforum_BvB_Okt05_Flyer.pdf

Die Projektleitung des Nordverbundes hat dort im Wechsel mit Frank Wiesener vom Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen Rostock GmbH zwei Beiträge zur Lernortkoordination und zur Arbeit mit betrieblichen Anforderungsprofilen zur Diskussion gestellt. Diese waren im einzelnen:

Hutter, Jörg: Der Integrationscoach - ein Scout für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, <http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/Integrationscoaching.pdf>

Diese Präsentation beschreibt das Tätigkeitsprofil für den Integrationscoach, der die Jugendlichen von den Schulabgangsklassen bis hin zu einem Ausbildungsabschluss und Übergang in ein Arbeitsverhältnis begleitet. Dieses wird zu dem des Bildungsbegleiters und Sozialpädagogen abgegrenzt. Ausführungen zu dem Qualifikationsprofil der Integrationscoaches runden den Beitrag ab.

Qualifizierte Vermittlung - Matching the Profiles, <http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/MatchingtheProfiles.pdf>.

Dieses Schaubild stellt die Systematik einer qualifizierten Vermittlung in Praktikum und Ausbildung durch Abgleich der Eignungs- mit den Anforderungsprofilen vor und ist Bestandteil der Arbeitshilfe zur Akquisition von Betrieben.

Arbeitshilfe Akquisitionsstrategien, <http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/StrategienAkquisition.pdf>.

Dieser Beitrag präsentiert ein inhaltliches Raster für die Vorteilsargumentation bei der Akquisition von Betrieben (Unterscheidung in Erstakquisition und Folgebetreuung): Er setzt sich mit den Einwänden auseinander, die von Seiten der Unternehmen vorgebracht werden. Die Einwandbehandlung bezieht sich demnach auf die folgenden häufig formulierten Bedenken: Keine geeigneten Bewerber vorhanden, keine Praktikums- bzw. Ausbildungsplätze vorhanden, keine Zeit für Erziehungsaufgaben, zu hoher bürokratischer Aufwand, drohendes Scheitern der Auszubildenden in der Fachtheorie bzw. in der Prüfung. Dieses Instrumentarium hat der Nordverbund auf seinem Arbeitstreffen am 13. Oktober in Hamburg mit Hilfe einer metaplanähnlichen Moderationstechnik erarbeitet (siehe NordverbundNews 043, S. 1)

- **CEDEFOP-Tagung „Peer Learning Study Visit in Germany“ in Bonn vom 5. bis 9. März 2006**

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat Europäische Experten zu einem Studien- und Besuchs-Programm nach Bonn eingeladen. Hierbei handelt es sich um Experten der Berufsbildung aus London (England), Oslo (Norwegen), Budapest (Ungarn), Reykjavik (Island), De Bilt (Niederlande), Aluksnes Raj (Lettland), Warszawa (Polen), Bucharest (Rumänien), Nicosia (Zypern) und Dublin (Irland).

Am zweiten Tag des Besuchs-Programms haben sich die Experten mit den verschiedenen deutschen berufsbildungspolitischen Initiativen und Programmen zugunsten junger Menschen mit Förderbedarf beschäftigt. Drei Vorhaben des vom Ministerium geförderten Programms „Berufliche Qualifizierung von jungen Menschen mit Förderbedarf (BQF)“ haben in diesem Rahmen Ihr Projekt präsentieren können. Der Nordverbund ist auf Einladung des Ministeriums dabei gewesen.

Der Beitrag der Projektleitung ist folgt betitelt: „The Nordic Co-operation (Der Nordverbund). Work place based interlinked vocational training for young people with a need for special support – from work place co-ordination to a training bond between several providers.“ Die PowerPoint-Präsentation ist einsehbar unter dem folgenden Link:

http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/documentation/combat_social_exclus/PLA_DE_NordicAssociation_Hutter.pdf.

Moderiert hat die Veranstaltung in den Räumen von InWEnt in Bonn Dr. Wolfgang Schlegel von INBAS Brüssel.

6.4.4 Mitarbeit in der Arbeitsgruppe B der Entwicklungsplattform 1: „Gewinnung des Lernortes Betrieb“

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat im Rahmen des Förderprogramms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ (BQF) so genannte Entwicklungsplattformen eingerichtet mit dem Ziel, die Ergebnisse und Erfahrungen aus den einzelnen Modellprojekten thematisch zu bündeln, auszuwerten und für einen breiteren Transfer aufzubereiten. Diese Entwicklungsplattformen sind bereits am 2. und 3. November 2004 auf einer Konferenz in Bonn ins Leben gerufen worden. Dort hat sich der Nordverbund der Arbeitsgruppe B „Berufliche Verbundausbildung“ zugeordnet.

Die Arbeit in der Arbeitsgruppe begann erst zu Beginn des Jahres 2005. Kooperiert hat der Nordverbund (Angermünder Bildungswerk e.V., Internationaler Bund - Bildungszentrum Bremen, Jugendbildung Hamburg gGmbH, Schweriner Ausbildungszentrum e.V.) mit weiteren vier Bildungsdienstleistern. Hierbei handelt es sich um die folgenden Einrichtungen: Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V., Aschersleben, CJD Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V., CJD Maximiliansau, Gesellschaft für Qualifizierung und Reintegration mbH, Wiesbaden und Schweriner Bildungswerkstatt e.V.

Die Arbeitsgruppe hat sich im Jahr 2005 zu sechs Arbeitstreffen zusammen gefunden, um für das Ministerium eine abgestimmte Bestandsanalyse mit den daraus abgeleiteten bildungspolitischen Empfehlungen zu erarbeiten. In diese Handreichung sind die Erfahrungen und Arbeitsergebnisse des Nordverbundes maßgeblich mit eingeflossen. Die folgenden Zusammenkünfte sind festzuhalten:

Treffen der Arbeitsgruppe am 18./19. Januar in Aschersleben,

Treffen der Arbeitsgruppe am 22./23. Februar in Wörth (Maximiliansau),

Treffen der Arbeitsgruppe im Rahmen der gesamten Entwicklungsplattform am 25./26. April in Bonn-Bad Godesberg,

Treffen der Arbeitsgruppe am 18./19. Mai in Angermünde

Treffen der Arbeitsgruppe am 29. Juni in Hannover im Hotel Loccumer Hof

Treffen der Arbeitsgruppe am 21.11./22. November.2005 im Rahmen der 3. Veranstaltung der gesamten Entwicklungsplattform 1 in Bonn-Bad Godesberg

6.4.5 Internetpräsenz des Modellvorhabens

[Zurück zum Inhalt]

Seit August 2001 ist der Modellversuch Nordverbund unter der Adresse

<http://demordverbund.de>

mit einer eigenen Homepage im Internet präsent. Die Internetseite präsentiert das Arbeitsspektrum des Nordverbundes. Während wir die Arbeitsprodukte bislang immer berufsbezogen präsentiert haben, etwa hinsichtlich der Berufe der Informationstechnologie, den gewerblich-technischen Berufen und den sozialen Berufen, finden sich diese nun berufsgruppenneutral auf der Webseite. Diese Umstrukturierung der Webseite war aufgrund der ständigen Wechsel von Berufen in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen angezeigt. Kern der Seite stellt somit der Abschnitt über die Arbeitsprodukte dar, der sich in die Kapitel Lernortverbünde, Qualifizierungsbausteine, Kompetenzfeststellungen, Akquisitionskonzepte und Integrationscoaches gliedert.



Abbildung 8: Neu gestaltete Internetpräsenz des Modellvorhabens

Ein weiterer großer Bereich widmet sich dem Transfer der Ergebnisse. Hierzu zählen Dokumentationen unserer Fachtagungen sowie die elektronischen Versionen der publizierten Newsletter. Diese lassen sich über ein Online-Formular bestellen. Wenn eine neue Fachtagung angekündigt ist, können sich Besucher über ein entsprechendes Formular online anmelden. Die Interessierten sind aufgefordert, sich dort mit bestimmten Daten einzutragen. Dieses Vorgehen erspart dem jeweiligen Organisationsteam mühsame und stets fehlerhafte Datenerfassungen in Eigenregie.

Der Nordverbund hat während der Laufzeit des Vorhabens insgesamt sechs Newsletter publiziert. In den Publikationen sind die folgenden Themen schwerpunktmäßig behandelt worden:

Der Integrationscoach ebnet den Weg in den Betrieb (Juni 2003),
 Statistische Gesamtauswertung der Förderresultate (Oktober 2003),
 Bundesweite Neuorganisation der Krankenpflegehilfeausbildung (Januar 2004),
 Bundesagentur für Arbeit beschließt neues Fachkonzept zur Berufsvorbereitung (März 2004),
 Tätigkeitsprofil von Integrationscoaches und Bildungsbegleitern im Vergleich (Oktober 2004),
 Bericht über die Hamburger Abschlusstagung „Unser Modell für den Weg in Arbeit“ (Mai 2005)

Norddeutscher Modellversuch

**Jugendliche mit besonderem Förderbedarf:
 Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung**





Newsletter 08
März 2004

<http://www.dernordverbund.de>

Bundesagentur für Arbeit beschließt neues Fachkonzept zur Berufsvorbereitung

Jörg Hüfner

Die Bundesagentur für Arbeit hat das neue Fachkonzept für die Berufsausbildungsvorbereitung mit Datum vom 12. Januar 2004 in Kraft gesetzt. Dieses Instrumentarium ersetzt die bisherigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und wird ab September 2004 flächendeckend angewandt.

Im Vergleich zur bislang von der Arbeitsagentur finanzierten Modellversuchsreihe „Neue Förderstrukturen“ setzt dieses Fachkonzept einige neue Akzente.

Durchweg zu begrüßen ist die stärkere Gewichtung einer betrieblernen Qualifizierung durch eine stärkere Orientierung an den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft sowie die Erschließung und Reaktivierung betrieblicher Qualifizierungsangebote durch verstärkte Stellenakquisition (S. 8 des Konzeptes). Diese Schwerpunktsetzung korrespondiert mit dem Arbeitsansatz des hiesigen vom Bildungsministerium finanzierten Modellprojektes „Verzahnung von betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung“ in besonderer Art und Weise. Derartige Modelle erproben die im Nordverbund engagierten Bildungsträger bereits seit Jahren sehr erfolgreich.

Auf der anderen Seite haben sich die im vorherigen Newsletter skizzierten Befürchtungen bestätigt, nach denen ausgeprägtes Kostensenkungsdenken die fachliche Neuausrichtung überlagert. Somit wird auch gegenüber der Modellversuchsreihe „Neue Förderstrukturen“ eine verminderte Förderhöhe (von maximal zehn Monaten festgeschrieben (S. 15), nur noch eine schlechtere Personalrelation gefördert (S. 22) sowie zentral nach der Verdienungsordnung für Leis-

tungen ausgeschlossen (S. 29). Bei einem solchen Procedere ist zu befürchten, dass gegenüber anderen Qualitätsmerkmalen den Preisen der Maßnahmen ein überproportionales Gewicht eingeräumt werden wird. Wenn zudem eine regionale Vernetzung von Bildungsträgern und Beratungsstellen der Jugendberufshilfe eingefordert wird (S. 20), dann kann eine derartige konsortiale Kooperationsform die Jugendlichen nur dann erfolgreich in Ausbildung und Arbeit integrieren, wenn das hierzu nötige Management auch mitfinanziert wird. Die folgenden Beiträge belegen, dass das neue Förderkonzept - fachlich richtig umgesetzt - tatsächlich gute Erfolge erzielen kann.

Bundesagentur für Arbeit „Berufsvorbereitende Maßnahmen – Neues Fachkonzept“, Nürnberg 12.01.2004.



Berufsausbildungsvorbereitung
im Schweizer Ausbildungszentrum
Teilnehmer beim Bestücken einer Platine

Abbildung 9:
 Newsletter des Nordverbundes (März 2004)

Expertise zur Kompetenzfeststellung

Zu Beginn des Jahres 2005 hat der Nordverbund seine Erfahrung zum Thema Kompetenzfeststellung in einer Expertise für das Bundesinstitut für Berufsbildung zusammen gefasst. Die Abhandlung ist wie folgt betitelt:

- Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellungen - Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens, Good Practice Center, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005, http://www.good-practice.de/expertise_kompetenzfeststellungen.pdf.

Die Expertise gliedert sich wie folgt: Einordnung des Themas in die Berufsvorbereitung, Zieldefinition der Verfahren (Ermittlung des Förderbedarfes oder Auswahl für betriebliche Qualifizierung), Vorstellung und Vergleich verschiedener Verfahren, Zusammenstellung allgemeiner Gütekriterien und Qualitätskontrollen, praktische Handlungsempfehlungen zur Umsetzung von Verfahren, die sich an der Assessment-Center-Technik orientieren.

Veröffentlichung im Rahmen des deutsch-israelischen Projekt „IT-Work“

In Kooperation mit dem Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) und InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH) hat sich die Projektleitung vom 5. März 2005 bis zum 12. März 2005 mit einer deutschen Arbeitsgruppe in Israel aufgehalten. Ziel der Kooperation ist es gewesen, Trainingsprogramme für Benachteiligte (Unterrepräsentierte) im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie zu entwickeln. An dem dortigen Workshop haben u. a. Vertreter des israelischen Industrie-, Handels- und Arbeitsministerium teilgenommen. Das Arbeitsergebnis dieses Deutsch-Israelischen Projektes zur „IT-Work“ dokumentiert eine CD-ROM. Diese kann bei InWEnt kostenlos erworben werden (anja.speicher@inwent.org). Die folgenden Artikel basieren auf dem Beitrag des Nordverbundes und finden sich auf dieser CD-ROM:

- Hutter, Jörg: Expertise: Assessment and Recruitment in the project Northern Association/Nordverbund
- Hutter, Jörg und Herbert Rüb: Consolidated Paper: Assessment and Recruitment in the German Team.

Der Nordverbund als Beispiel guter Praxis im Handbuch „Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) im Jahr 2005 das Handbuch "Berufliche Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf - Benachteiligtenförderung" überarbeitet. Die einzelnen Ausführungen werden in diesem Werk durch Projektbeispiele aus der Praxis illustriert. Der Nordverbund ist gebeten worden, eine kurze Abhandlung zum Thema "Lernortkooperation und Integrationsbegleitung" einzureichen. Der Artikel für diese Monografie beschreibt die Arbeit der Integrationscoaches zwischen den Lernorten.

6.5 Transfer während der Transferphase des Förderprogrammes

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

6.5.1 Betriebsdatenbank

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Bei der Implementierung der beim Schweriner Ausbildungszentrum entwickelten Betriebsdatenbank handelt es sich nicht nur um die Installation einer neuen Software, sondern um eine Umstrukturierung von Arbeitsabläufen innerhalb der Bildungseinrichtungen, da die betrieblichen Kontakte zentral verwaltet werden müssen. Der Einsatz der Betriebskontakte macht keinen Sinn, wenn diese Kundenkontakte weiterhin projektbezogen (Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung, Arbeitsgelegenheiten etc.) gepflegt werden. Die Mitarbeiter sind somit aufgefordert, ‚ihre‘ Daten zur Verfügung zu stellen und sie anderen Kollegen über die Datenbank zugänglich zu machen. Daher sind klare Regeln aufzustellen, die verbindlich festlegen, in welcher Form die Daten in Zukunft genutzt werden dürfen.

Die Kundenorientierung hin zu Unternehmen verlangt zudem einen **Perspektivenwechsel**: Ziel der Zusammenarbeit ist nicht nur, Jugendliche möglichst schnell auf Praktika- und Ausbildungsplätze zu vermitteln, sondern auch die **Bedarfe der Betriebe bei ihrer Personalentwicklung** zu erkennen und zu bedienen. Hierzu zählt die Qualifizierung und Weiterbildung des betrieblichen Personals genauso wie die Vermittlung geeigneter, weil vorqualifizierter Praktikanten und Auszubildenden. Die schnelle Vermittlung von Jugendlichen ist daher Folge einer guten Kooperation, die sich nicht nur auf diese Vermittlungsleistung beschränkt. Langfristiges Ziel der Zusammenarbeit ist es, eine hohe Bindung zu dem betrieblichen Kunden herzustellen. Diese ist dann gegeben, wenn sich ein Unternehmen bei der eigenen **Personalentwicklung ganz auf die Dienstleistungsangebote der Bildungseinrichtung** verlässt und nur noch über diesen Weg Praktikanten und Auszubildende rekrutiert. Das Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) hat uns gezeigt, dass dieser Weg gangbar ist und dazu führt, dass die Bildungseinrichtung bei der Suche nach Praktikums- und Ausbildungsplätzen auf einen sehr großen Pool von aktiven Betriebskontakten zurückgreifen kann (etwa 3.500 eingepflegte und aktive Kontakte).

Qualifizierungsmanagement für Betriebe avanciert somit zu einem neuen Arbeitsfeld auf Seiten der Bildungseinrichtungen. Von dem Personal werden in diesem Arbeitssegment **andere Qualifikationen abverlangt: weniger eine sozialpädagogische Orientierung auf den Jugendlichen, sondern mehr eine betriebswirtschaftlichen Orientierung auf den Betrieb**. Diesem neuen Anforderungsprofil werden nicht alle in den Bildungseinrichtungen beschäftigten Mitarbeiter entsprechen können. Somit ist eine **intelligente Arbeitsteilung** gefragt, bei der die Mitarbeiter entsprechend ihrer Stärken und Fähigkeiten eingesetzt werden.

Die Einführung der Betriebsdatenbank kommt somit einem **Instrument zur Unternehmensberatung** gleich. Ein solcher Prozess ist langwierig und zeitintensiv. Die Umsetzung ist daher bislang weder bei Jugendbildung Hamburg (JBH) noch beim Angermünder Bildungswerk (ABW) abgeschlossen. Mit dem Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. in Aschersleben (BBRZ) werden ebenfalls entsprechende Verhandlungen geführt. Folgende persönliche Arbeitskontakte haben neben telefonschem und schriftlichem Austausch stattgefunden:

- 21.08.06: Vorstellung des Instrumentariums Betriebsdatenbank der Projektleiterin Berufsausbildungsvorbereitung bei Jugendbildung Hamburg (Erika Stegen).
- 31.08.06: Arbeitstreffen mit Ray Kühne vom Schweriner Ausbildungszentrum, technische Einführung in die Betriebsdatenbank für Martin Krebs und Dr. Jörg Hutter.
13. – 14.11.06: Vorstellung der Betriebsdatenbank in Arbeitsgesprächen am Rande der BQF- Abschlussstagung von Gerd Poloski mit Vertretern von Bildungseinrichtungen.
- 12.12.06: Arbeitstreffen zum Stand der Implementierung der Datenbank und nötiger Anpassungen im Schweriner Ausbildungszentrum mit Gerd Poloski (SAZ), Ray Kühne (SAZ), Martin Krebs (JBH), Dr. Jörg Hutter (JBH) und Susann Höft (ABW).
- 19.12.06: Erneute Rückkopplung an die Projektleiterin Berufsausbildungsvorbereitung bei Jugendbildung Hamburg (Erika Stegen).
- 18.01.06: Erste dreistündige Schulung (Martin Krebs und Jörg Hutter) zur Benutzung der Datenbank bei Jugendbildung Hamburg (15 Teilnehmer/innen).
- 25.01.06: Vorstellung der Firmendatenbank bei Jugendbildung Hamburg (Martin Krebs und Jörg Hutter), Anpassungswünsche an die Bedürfnisse bei Jugendbildung Hamburg (25 Teilnehmer/innen).
- 6./07. 03.07: Vorstellung der Firmendatenbank (Detlef Paleit) beim Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. in Aschersleben (BBRZ).
- 23.03.07: Besuch von Christoph Eckardt (qualiNETZ GmbH) beim Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ), Beratung zur Serviceausbildung und zur Bildungsdienstleistung.
- 3.05.07: Gründung einer Steuerungsgruppe bei Jugendbildung Hamburg, Benennung von Branchenverantwortlichen zu folgenden Branchen: Bautechnik, Einzelhandel/Verkäufer, Elektrotechnik, Farbe/Raumgestaltung, Garten/Landschaftsbau, Gastronomie/Hauswirtschaft/Hotel, Gebäudereinigung, Gesundheit/Soziales, Holztechnik, Informations- und Kommunikationstechnologie (IuK), Kaufmännisch/Verwaltung, Kraftfahrzeug, Kosmetik/Körperpflege, Logistik, Metalltechnik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Schutz- und Sicherheit, Textiltechnik und Zeitarbeit.
- 19.06.07: Treffen der Steuerungsgruppe von Jugendbildung Hamburg: Vorgaben zur Erhebung des Bedarfs an Praktikums- und Ausbildungsplätzen, Regeln zur Benutzung der Firmendatenbank, Vereinbarung von Schulungsterminen für die Benutzung der Datenbank.
- 26.06.07: Schulung zur Benutzung der Firmendatenbank (Martin Krebs) in der Hamburger Wendenstraße 493 (Jugendbildung Hamburg).
- 26.06.07: Schulung zur Benutzung der Firmendatenbank (Martin Krebs) im Hamburger Wiesendamm 22d (Jugendbildung Hamburg).
- 9.07.07: Treffen der Steuerungsgruppe von Jugendbildung Hamburg: Erhebung der Vermittlungsquoten (betriebliche Ausbildungsplätze), Stand der in die Firmendatenbank eingepflegten Betriebe nach Branchen sortiert, Vereinbarung weiterer Schulungstermine.
- 16.08.07: Vorstellung der Firmendatenbank (Detlef Paleit) bei der Koordinierungsstelle „PRAXIS-PILOT“ der Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk Neubrandenburg e.V. in 17033 Neubrandenburg (www.praxispilot.net).
- 28.08.07: Treffen der Steuerungsgruppe von Jugendbildung Hamburg: Einsetzen eines Akquisitionsteams (Rüdiger Graaf und Holger Timmermann), Vermittlungsquoten kooperative Ausbildung, Stand der in die Firmendatenbank eingepflegten Betriebe nach Branchen sortiert.
- 26.06.07: Schulung zur Benutzung der Firmendatenbank (Martin Krebs) im Hamburger Wiesendamm 22d.

Abschließend sind die Vorteile einer solchen neuen Dienstleistungsausrichtung auf Seiten der Bildungseinrichtungen aufgezählt:

1. Es können mehr Betriebe für Praktika und Ausbildung gewonnen werden.

2. Es kann professioneller mit den Betrieben gearbeitet werden (Keine Doppelansprachen, die Kooperationschronik ist bekannt, das Dienstleistungsspektrum ist auf gesamte Angebote der Bildungseinrichtung erweiterbar).
3. Der betriebliche Kunde lässt sich besser an die Bildungseinrichtung binden und greift überwiegend (oder fast ausschließlich) auf deren Angebote zurück.
4. Die Vermittlungsquoten und die Vermittlungsgeschwindigkeit lassen sich deutlich verbessern.
5. Die Bildungseinrichtung kann bei zukünftigen Ausschreibungen mit dem Betriebspool besser punkten und hierdurch Arbeitsplätze sichern.

6.5.2 Dienstleistungen für Unternehmen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Transfer auf diesem Gebiet umfasst zum einen die Publikation einer **Expertise des Schweriner Ausbildungszentrum**, zum anderen ein **Fortbildungsangebot zur Akquisition von (Praktikums-) Betrieben**, sowie ein **Erfahrungsaustausch** mit ähnlich gelagerten Projekten, strategische Überlegungen, ein derartiges Angebot in **Regelfinanzierung** zu überführen und letztlich eine Veranstaltung in Angermünde, die eine derartige Regelfinanzierung in einer Optionskommune vorgestellt hat.

Schweriner Ausbildungszentrum: Expertise „Unterstützungssysteme für Betriebe“

Das Schweriner Ausbildungszentrum hat beim Good Practice Center des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine Expertise publiziert, welche die Erfahrungen bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf umfassend zusammenträgt und mit praktischen Handlungsempfehlungen verknüpft. Die von Helmut Ernst, Liane Mähler, Ralph Schott und Ute Vatter verfasste Expertise trägt den Titel „Unterstützungssysteme für Betriebe – Strategien zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf“. Sie ist unter dem folgenden Link abrufbar:

http://www.good-practice.de/expertise_unterstuetzungssysteme.pdf

Fortbildung „Strategien der Akquisition von (Praktikums-) Betrieben I – II

In Kooperation mit dem Bremer Institut Arbeit und Wirtschaft der Universität Bremen (IAW) hat der Nordverbund in Person der Projektleitung von Dr. Jörg Hutter im Herbst 2006 die folgende Fortbildung für Mitarbeiter/innen in Bildungseinrichtungen durchgeführt:

6.10.06, 14:00 h. – 20:00 h: Strategien der Akquisition von (Praktikums-) Betrieben I in Bremerhaven

13.10.06, 14:00 h. – 20:00 h: Strategien der Akquisition von (Praktikums-) Betrieben II in Bremerhaven

Themen des Seminars:

- Konzept der systematischen Arbeitsvermittlung (Matching the Profiles),
- Das Bewerber/innenprofil der Jugendlichen (Erstellung persönlicher Profilanalysen für die Praktikumsuche),
- Strategien der Erst- und Zweitakquisition, Entwicklung einer Palette von Dienstleistungsangeboten,
- Kundenanalyse und Suchstrategien,
- Vorteilsorientierte Argumentation anhand der Gegenüberstellung von Dienstleistungsangebot und Nutzen für den betrieblichen Kunden,

- Bearbeitung des Themas Einwandbehandlung,
- Einführung in das Thema Telefonakquisition (Einstiegsformulierung, Fragetechniken, Zielvereinbarungen) mit anschließender Rollenspielübung,
- Einführung in das Thema Persönliches Orientierungsgespräch im Betrieb,
- Erstellen eines Anforderungs- bzw. Arbeitsplatzprofils, Abgleich von Eignung und Anforderung,
- Beispiele von Betriebsdatenbanken zur systematischen Erfassung und Betreuung betrieblicher Kunden.

Erfahrungsaustausch mit der qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH aus Duisburg und der Jugendwerkstatt Felsberg e.V. aus dem hessischen Felsberg

Am 12. Oktober haben sich die Projektvertreter der folgenden Vorhaben zu einem ersten Erfahrungsaustausch in Felsberg getroffen und die weitere Kooperation für das Jahr 2007 vereinbart: Jugendwerkstatt Felsberg (Angelika Horstkotte-Pausch), qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH (Lisa Rotthowe und Christoph Eckardt), Jana Pampel (hiba-Impulse), (Detlef Paleit - Nordverbund, Schweriner Ausbildungszentrum) und (Dr. Jörg Hutter – Nordverbund, Jugendbildung Hamburg).

Sondierungsgespräch mit Dr. Schier und Dr. Albert im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Am 27.10.2006 fand im Bundesinstitut für Berufsbildung ein Arbeitstreffen von Dr. Jörg Hutter (Nordverbund – Jugendbildung Hamburg) mit Dr. Friedel Schier (Bundesinstitut für berufliche Bildung) und Dr. Hans-Peter Albert (Projekträger des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im DLR) statt. Ziel des Gespräches war es, Möglichkeiten zu durchdenken, auf welche Art und Weise sich die zeitlich über mehrere Jahre erstreckende beruflich qualifizierende Arbeit mit den Jugendlichen (Integrationscoaching) und die betrieblich qualifizierende Arbeit mit den Unternehmen (Qualifizierungsmanagement) in Regelfinanzierung der Arbeitsverwaltung überführen lässt. Diese Arbeit wird auf dem Arbeitstreffen der Transferplattform am 17. April 2007 (ganztägig) im Bundesinstitut für Berufsbildung in Bonn fortgesetzt.

Transfertagung: Umsetzung des Bundesmodellprogramms zur beruflichen Qualifizierung von Zielgruppen mit Förderbedarf (BQF-Programm) im Landkreis Uckermark

Um die Bedingungen und die Möglichkeiten für einen Transfer der Dienstleistungsangebote für Betriebe in Regelförderung auszuleuchten, hat der Nordverbund am 26. April 2007 unter Federführung des Angermünder Bildungswerkes (ABW) eine Fachtagung durchgeführt. Neben einer Vertreterin des Amtes für Grundsicherung und einem Vertreter der Arbeitsagentur waren auch Verantwortliche der Unternehmervereinigung Uckermark e.V., der Handwerkskammer Frankfurt (Oder), des Jugendamtes, des Berufsbildungsvereins Prenzlau e.V. und des Uckermärkischen Berufsbildungsverbundes erschienen.

Zu Beginn der Veranstaltung hat Dr. Hans-Peter Albert vom Projekträger „Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt“ in Bonn das Bundesmodellprogramm zur beruflichen Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf vorgestellt, Dr. Jörg Hutter die wichtigsten Ergebnisse des Modellvorhabens Nordverbund präsentiert und Margrit Schröder-Thiede die Weiterführung dieser Ergebnisse in Form der Kompetenzagentur Uckermark verdeutlicht. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert derzeit diese Kompetenzagentur.

Im Plenum ist dann gemeinsam erörtert worden, wie sich diese Arbeit und Förderung verstetigen lässt, wie sich die Arbeit der Agentur für Arbeit, des Amtes zur Grundsicherung (Landkreis Uckermark) und der Kompetenzagentur Uckermark besser vernetzen lässt und wie Landesmittel des Landes Brandenburg eingeworben werden können. Die Vertreter der Arbeitsagentur und des Landkreises sagten zu, in Zukunft die Kompetenzagentur mit ihren Arbeitsinstrumenten Integrationscoaching und Qualifizierungsmanagement gemeinsam mit fördern zu wollen.

6.5.3 Interkulturelle Kompetenzfeststellungsverfahren

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das im Nordverbund entwickelte Verfahren der kontrollierten und standardisierten Mikrobeobachtung von handlungsorientierten Einzel- oder Gruppenübungen ist in ein Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe und eines für Berufe des Einzelhandels transferiert worden. Diese Verfahren sind in Kooperation von Jugendbildung Hamburg (JBH) mit der Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten in Hamburg (BQM) und dem Hamburger Institut für Migrations- und Rassismuskforschung (IMIR) entstanden. Diese Kooperation ist deshalb so bedeutsam, da die gängigen, käuflich auf dem Markt erwerbbareren Einstellungsverfahren, beispielsweise der Berufseignungstest (BET) von Hugo Schmale und Heinz Schmidtke, monokulturell geprägt sind und dadurch ausbildungsrelevante Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund kaum erfassen können. Dieser Bias in den Einstellungsverfahren trägt mit dazu bei, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund zwar zu fast 40 Prozent die allgemein bildenden Schulen bevölkern, sich aber nur zu knapp 10 Prozent in den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen wiederfinden.

Auf der anderen Seite zeigen mittelständische Unternehmen und Innungen großes Interesse an professionellen Einstellungsverfahren, die über die gängigen Testverfahren hinausgehen und handlungsorientierte, die Arbeitswelt simulierende Übungen beinhalten. Denn reine schriftliche Testverfahren sind kaum in der Lage, heutige Ausbildungseignung valide und reliabel zu erfassen. Gerade dann, wenn den veränderten betrieblichen Anforderungen Rechnung getragen werden soll, müssen moderne Einstellungsverfahren mit handlungsorientierten Übungen arbeiten.

Diese unterschiedlichen Interessenlagen konnten in Hamburg sehr gut zur Deckung gebracht werden, indem die bildungsengagierten Kooperationspartner (BQM, IMIR und JBH) ein handlungsorientiertes Verfahren für zwei verschiedene Berufsfelder entwickelt haben. Diese sind gleichzeitig so ausgerichtet, dass sie ausbildungsrelevante Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund erfassen.

Um die für das jeweilige Einstellungsverfahren notwendigen Anforderungsprofile ermitteln zu können, sind jeweils eintägige Workshops mit den Personalverantwortlichen der Unternehmen durchgeführt worden. Diese Workshops haben sich an dem international anerkannten Verfahren zur Ermittlung von arbeits- und ausbildungsplatzspezifischen Handlungs- und Anforderungsprofilen orientiert. Dieses unter dem Namen DACUM (Develop a Curriculum) firmierende Verfahren setzt in Deutschland das Offenbacher Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) ein. Es ist von uns auf Wunsch der Betriebsvertreter auf einen eintägigen Workshop verkürzt worden.

Im Berichtszeitraum ist das Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe in seiner Endphase erprobt und evaluiert worden. Das Einstellungsverfahren für den Einzelhandel ist durch Ermitt-

lung der Anforderungsprofile in einem ‚DACUM-Workshop‘ erstellt und gegen Jahresende mit Jugendlichen der Jugendbildung Hamburg und Bewerber/innen des Hamburger Einzelhandelsunternehmens Budnikowski erprobt und evaluiert worden. Im Einzelnen lassen sich die folgenden Schritte aufzählen:

- 10.01.06: Erprobung des Einstellungsverfahrens für gewerblich-technische Berufe bei der Hamburger Firma für Lagertechnik und Intralogistik Still GmbH,
- 17.01.06: Erprobung des Einstellungsverfahrens für gewerblich-technische Berufe bei der Hamburger KFZ-Innung,
- 23.01.06: Erprobung des Einstellungsverfahrens für gewerblich-technische Berufe bei der Hamburger Metall-Innung,
- 31.03.06: Erneute Erprobung des Einstellungsverfahrens für gewerblich-technische Berufe bei der Hamburger Firma für Lagertechnik und Intralogistik Still GmbH mit Jugendlichen von Jugendbildung Hamburg gGmbH,
- 08.05.06: Abschließende Besprechung des erprobten Einstellungsverfahrens mit Vertretern der Hamburger Firma für Lagertechnik und Intralogistik Still GmbH, der Hamburger KFZ-Innung, der Hamburger Metall-Innung, der KFZ-Werkstatt Haka und der Firma Turan.
- Juli 2006: Publikation des Einstellungsverfahrens durch die Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten in Hamburg (BQM).



Abbildung 10:
Interkulturelles Einstellungsverfahren, publiziert unter
<http://www.bqm-hamburg.de/projekte/projekte.htm>

Das Verfahren ist nur von Unternehmen abrufbar, die sich zuvor von der Beratungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten autorisieren ließen und für den Login in den geschützten Bereich ein Passwort erhalten haben.

Im Anschluss an den Transfer des Verfahrens der kontrollierten und standardisierten Mikrobeobachtung von handlungsorientierten Einzel- oder Gruppenübungen in ein Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe haben die Kooperationspartner auf Wunsch des Einzelhandelsunternehmens Budnikowsky ein entsprechendes Verfahren für den Einzelhandel erarbeitet. Die folgenden Einzelschritte sind wie folgt dokumentierbar:

- 26.06.06: Vorbesprechung des Vorgehens bei der Hamburger Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (BQM-Hamburg, IMIR und JBH),
- 30.08.06: Vorbesprechung des ‚DACUM-Workshops‘ in der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (BQM-Hamburg, IMIR und JBH),
- 06.09.06: ‚DACUM-Workshop‘ zur Ermittlung der betrieblichen Anforderungsprofile bei der Hamburger Firma Budnikowsky. Neben Vertretern der Firma Budnikowsky haben mitgewirkt Personalverantwortliche der Max Bahr Holzhandlung GmbH & Co. KG, der Linden Bazar Handels GmbH, der Karstadt AG und der Gebrüder Heinemann Kommanditgesellschaft,
- 08.11.06: Arbeitsbesprechung von Dr. Jörg Hutter (JBH) und Dr. Andreas Hieronymus (IMIR) zur Entwicklung der einzelnen Module,
- 16.11.06: Vorstellung der entwickelten Module (BQM-Hamburg) in der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.,
- 21.11.06: Erprobung des Einstellungsverfahrens für den Einzelhandel in der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.,
- 22.11.06: Erprobung des Einstellungsverfahrens für den Einzelhandel in der Firma Budnikowsky.
- 24.01.07: Erprobung des Einstellungsverfahrens für den Einzelhandel bei Jugendbildung Hamburg in der Wendenstraße 255.
- Juli 2007: Publikation des Einstellungsverfahrens für den Einzelhandel durch die Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten in Hamburg (BQM).



Abbildung 11:
Interkulturelles Einstellungsverfahren, publiziert unter
<http://www.bqm-hamburg.de/projekte/projekte.htm>

Des Weiteren haben die folgenden Verhandlungen bzw. Schulungen zum Thema Kompetenzfeststellung statt gefunden:

- 12.12.05: (Nachtrag) Impulsreferat „Kompetenzfeststellungsverfahren im Rahmen der BQF-Projekte „Schulische Berufsvorbereitung durch Dualisierung“ mit Vorstellung von Beispielen im Berufskolleg der Stadt Rheine, NRW (Dr. Jörg Hutter).

- 24.08.06: Schulung der Kollegen/innen von Jugendbildung Hamburg für die Durchführung der haus-eigenen Eignungsanalyse im Rahmen der berufsausbildungsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) durch Dr. Jörg Hutter,
- 02.11.06: Erfahrungsaustausch mit Petra Druckrey vom Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V. (IMBSE) in der Jugendbildung Hamburg gGmbH,
- 13.12.06: Aktive Teilnahme am Workshop „Weiterentwicklung des Instruments zur Erhebung und Do-kumentation informeller Kompetenzen“ bei INBAS Hamburg. Hier ist zusammen mit Dr. Andreas Hieronymus ausgelotet worden, wie sich die interkulturelle Dimension in das Verfahren integrieren lässt.
- 6./7.02.07: Aktive Teilnahme (Dr. Jörg Hutter) am Workshop „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung vor dem Übergang Schule – Beruf“ im Bonner Gustav-Stresemann-Institut.
- 20.02.07: Verhandlungen mit dem Beruflichen Qualifizierungs-Netzwerk für Migrantinnen und Migranten (BQN Essen) über den Transfer der interkulturellen Einstellungsverfahren in das Ruhrgebiet.
- Mai 2007: Publikation eines Aufrufes für die Nutzung der interkulturellen Einstellungsverfahren im Rundbrief von BQN Essen. Titel des Artikels: Interkulturelle Einstellungsverfahren für kleine und mittelständische Unternehmen, BQN Essen aktuell, S. 3.
- 15.05.07: Aktive Teilnahme (Dr. Jörg Hutter) am Workshop „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung vor dem Übergang Schule – Beruf“ in Göttingen.

6.5.4 Öffentliche Fachvorträge

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Neben dem oben dargestellten Transfer der einzelnen Produkte war der Nordverbund auch mit seinem gesamten Leistungsspektrum auf diversen Konferenzen und Tagungen präsent. Sie sind im folgenden aufgeführt:

Regionalkonferenz am 10. und 11. Oktober 2006 in Aschersleben

Das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. in Aschersleben (BBRZ) hat zum Abschluss des von ihm im Rahmen des BQF-Programmes durchgeführten Vorhabens eine Regionalkonferenz durchgeführt. Auf dieser Regionalkonferenz präsentierte der Nordverbund in Person von Dr. Jörg Hutter die wesentlichen Arbeitsergebnisse der Arbeitsgruppe 2 - Betriebliche Verbundausbildung der Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“ des BQF-Programmes. An diesen Arbeitsergebnissen hat der Nordverbund wesentlich mitgewirkt.

Das Impulsreferat hat den folgenden Titel getragen: „Integrationscoaching – Eine erfolgreiche Strategie für die Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen mit Förderbedarf“.

Tagung des Deutschen Forums Jugendsozialarbeit „Benachteiligtenförderung – Eine Chance für Unternehmen!“ in Frankfurt am Main am 7.12.2006

Auf der Tagung des Deutschen Forums Jugendsozialarbeit (DFJ) ist der Nordverbund mit dem folgenden Abschlussbeitrag präsent gewesen: „Der Nordverbund – eine gelungene Kooperation zwischen Jugendhilfe und Betrieben“. Die gedruckte Fassung des Beitrages von Dr. Jörg Hutter wird im Jahr 2007 auf der Homepage der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (<http://www.bag-jugendsozialarbeit.de>) erscheinen.

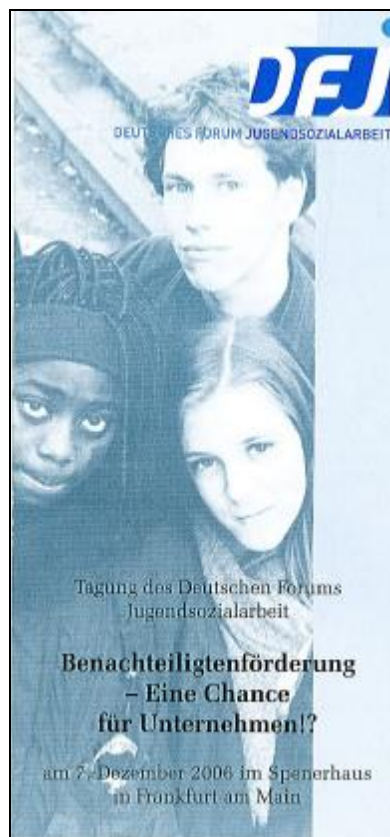


Abbildung 12: Tagungsprogramm der Tagung des Deutschen Forums Jugendsozialarbeit

Individuelle Begleitsysteme beim Übergang in Ausbildung

Die quali/Netz Beratung und Forschung GmbH hat in Kooperation mit der Jugendberufshilfe Thüringen am 26. April eine Fachtagung unter dem Titel „Berufliche Qualifizierung individualisieren – Kooperationen mit Betrieben stärken durchgeführt. Auf dieser Fachveranstaltung hat Martin Krebs im Forum I „Individuelle Begleitsysteme beim Übergang in Ausbildung“ ein Impulsreferat unter dem Titel „Der Nordverbund – Unser Modell für den Weg in Ausbildung und Arbeit“ gehalten, in dem die Tätigkeitsprofile der Integrationscoaches und Qualifizierungsmanager für Betriebe vorgestellt worden sind.

Integrationscoaching – Integrationskonzepte von der Schule über Ausbildung in Arbeit

Die Jugendwerkstatt Felsberg e.V. hat zwei Fachtagungen zum Thema „Übergänge gestalten – Wege in die betriebliche Ausbildung“ arrangiert. Diese fanden statt am 8. Mai 2007 in Caputh bei Berlin und am 24. Mai 2007 in Fritzlar bei Kassel. Der Nordverbund war dort mit einem Referat über die verschiedenen Dienstleistungskonzepte für Betriebe und Auszubildende präsent. Als Referenten waren Detlef Paleit vom Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) und Dr. Jörg Hutter von der Jugendbildung Hamburg (JBH) im Einsatz.

Zukunftsworkshop der Stiftung Berufliche Bildung (SBB) in Amelinghausen

Dr. Jörg Hutter hat auf diesem Zukunftsworkshop die im Nordverbund erarbeiteten neuen Dienstleistungskonzepte für Betriebe zur Diskussion gestellt. Der Zukunftsworkshop fand statt am 8. und 9. Juni in Amelinghausen in der Lüneburger Heide.

Neue Ansätze zur Zusammenarbeit mit Betrieben in der Berufsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung

Die im Rahmen der Transferphase des Programms zur beruflichen Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) mit Unternehmen zusammen arbeitenden Zuwendungsempfänger haben ihren Arbeitsschwerpunkt auf einer gemeinsamen Fachtagung am 14. Juni in Bonn der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Der Nordverbund hat sein Schwerpunktthema unter dem Referatsthema „Der erfolgreiche Weg in Arbeit – Betriebe für die Qualifizierung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen (wieder)gewinnen“ präsentiert. Als Referenten stellten sich erneut Detlef Paleit vom Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) und Dr. Jörg Hutter von der Jugendbildung Hamburg (JBH) zur Verfügung.



Abbildung 13: Tagungsprogramm der Fachtagung über die Zusammenarbeit mit Betrieben

Nachwuchssicherung im Handwerk – Jede Fachkraft zählt

Der Zentralverband des deutschen Handwerks hat im Rahmen der Transferphase des Programmes zur beruflichen Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) seiner Zielgruppe zwei Fachtagungen angeboten. Diese haben am 26. Juni 2007 in Magdeburg und am 4. Juli in Würzburg stattgefunden. Dr. Jörg Hutter hat die Ergebnisse des Vorhabens in einem Vortrag mit dem Titel „Durch Integrationscoaching Berufsvorbereitung und Ausbildung verzahnen“ zur Diskussion gestellt.

Weitere Anfragen nach Ablauf des Förderzeitraumes

Die erfolgreiche Arbeit des Nordverbundes hat von Seiten Dritter auch nach Ablauf des Förderzeitraumes Anerkennung gefunden. So konnten zwei Anfragen zur Beteiligung an einer Fachtagung nicht mehr bedient werden. Hierbei handelt es sich um eine Tagung im Rahmen des Programmes „Kompetenzagenturen“ vom Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) am 25./26. September 2007 und um eine Tagung des Innovationskongresses Weiterbildung am 6./7. November 2007.

7. Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Den größten Umfang stellen erwartungsgemäß die Personalkosten, die unterteilt sind nach Kostenart 812 für die wissenschaftlichen Mitarbeiter inklusiver der Leitung des Vorhabens und der Kostenart 817 für die Integrationscoaches und Verwaltungskräfte. Die Kostenart 835 bildet die Aktivitäten für die Produktentwicklung und den Transfer ab, da hier die Kosten für Konferenzen und Fachtagungen, Druckerzeugnisse und Fortbildungen zusammengetragen sind.

Die Reisekosten in Kostenart 846 schlagen sich verhältnismäßig umfangreich nieder. Dies liegt zum einen an den notwendigen Kundenbesuchen bei Betrieben in eher ländlich strukturierten Gegenden wie Angermünde oder das Umland von Schwerin. Zudem sind für die internen Abstimmungen und notwendigen Arbeitstreffen dieses überregional tätigen Vorhabens überproportional hohe Reisekosten angefallen. Dies trifft auch auf die Transferphase zu, bei der insbesondere der Projektleiter viele Tagungen und Konferenzen besucht hat.

Büromieten (Kostenart 832) sind nur in der Transferphase vermerkt, da diese in der Hauptphase des Vorhabens nicht als förderungsfähig bewilligt waren. Hingegen sind geringwertige Wirtschaftsgüter (Kostenart 831) nur in der Haupt-, nicht aber in der Transferphase des Vorhabens angeschafft worden.

Die Einnahmen dokumentiert die entsprechende Einnahmenbelegliste als Anlage zum Zwischen- und Verwendungsnachweis vom Dezember 2007.

8. Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Verlauf der Arbeit im Projekt folgte der im Projektantrag formulierten Planung, die mit dem Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V. (PT-DLR) sowie dem fachlich begleitenden Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eng abgestimmt gewesen sind. Der Nordverbund hat alle im Arbeitsplan formulierten Aufgaben erfolgreich bearbeitet, es waren keine zusätzlichen Ressourcen für das Projekt nötig.

9. Verwertbarkeit der Ergebnisse im Sinne des fortgeschriebenen Verwendungsplanes

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Verwertung der Ergebnisse bei den einzelnen Projektpartnern ist im Erfolgskontrollbericht beschrieben. Hervorzuheben sind hier insbesondere:

- eine zentrale Verwaltung der Betriebskontakte bei den Bildungseinrichtungen mit Hilfe einer Steuerungsgruppe und einer Firmendatenbank,
- ein Bildungsmarketing, das bei den Einwänden der Personalverantwortlichen gegen Ausbildung und betriebliche Qualifizierung in Form von Praktika ansetzt und vorteilsorientiert den betrieblichen Nutzen von durch Bildungsdienstleister begleiteten betrieblichen Qualifizierung aufzeigt,
- die Verwendung von interkulturellen Einstellungsverfahren bei der Rekrutierung von Auszubildenden, da diese in der Lage sind, auch die beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu erfassen.

10. Fortschritte auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Hinsichtlich der zentralen Verwaltung der Betriebskontakte mithilfe einer Firmendatenbank hat es auf den Veranstaltungen in der Transferphase insgesamt 12 ernst gemeinte Interessensbekundungen von Bildungseinrichtungen gegeben. Da die Einführung einer solchen Datenbank jedoch nur Sinn macht, wenn in den jeweiligen Einrichtungen strukturelle Veränderungsprozesse eingeleitet werden, bedarf es einer zeitlich längeren Begleitung und Steuerung dieser Veränderungsprozessen.

Denn, wie schon beschrieben, verlangt eine Kundenorientierung hin zu Unternehmen einen **Perspektivenwechsel**, den alle Beschäftigten in einer Bildungseinrichtung mit tragen müssen. Ziel der Arbeit in Bildungseinrichtungen ist nicht mehr ausschließlich, Jugendliche möglichst schnell auf Praktika- und Ausbildungsplätze zu vermitteln, sondern die **Bedarfe der Betriebe bei ihrer Personalentwicklung** erkennen und bedienen zu können. Die Beschäftigten müssen daher über ihr eigenes Projekt (Berufsorientierung, Berufsvorbereitung oder Ausbildung etc.) hinausdenken können und das gesamte Dienstleistungsspektrum einer Bildungseinrichtung in ihrem Blick haben.

Die Planung und Steuerung eines solchen Veränderungsprozesses innerhalb eines Unternehmens beinhaltet alle Elemente eines **Change Managements**: von der Diagnose des Veränderungsvorhabens und dem Entwickeln einer Veränderungsstrategie über das Gestalten des Veränderungsprozesses mit einer Kommunikation bis hin zur Rolle der Geschäftsleitung und der Bewältigung von Widerständen, Konflikten und Krisen. Dieser Veränderungsprozess ist selbst bei den Kooperationspartnern des Schweriner Ausbildungszentrums, dem Angermünder Bildungswerk und Jugendbildung Hamburg noch nicht abgeschlossen. Das Berufliche Bildungs- und Rehabilitationszentrum e.V. in Aschersleben hat derzeit zumindest die Firmendatenbank eingeführt und befindet sich ebenfalls inmitten dieses Veränderungsprozesses, den das Schweriner Ausbildungszentrum begleitet.

Die von der Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten in Hamburg (BQM) im Internet eingestellten und für Unternehmen zugänglichen interkulturellen Einstellungsverfahren nutzen derzeit etwa 60 Firmen als Komplettpaket oder in Teilen. Es ist damit zu rechnen, dass sich der Kreis dieser weiter vergrößern wird.

11. Erfolgte Veröffentlichungen der Ergebnisse

[[Zurück zum Inhalt](#)]

- Ackermann, Petra, Malecha, Robert, Hutter, Jörg, Klitzing, Jörn, Lewerenz, Jürgen, Poloski, Gerd, Schneider, Susanne und Peter Seibel: Arbeitsgruppe 2: Berufliche Verbundausbildung, in: Newsletter zum BMBF-Programm – Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“, Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2006, S. 12-14.
- Ackermann, Petra, Malecha, Robert, Hutter, Jörg, Klitzing, Jörn, Lewerenz, Jürgen, Poloski, Gerd, Schneider, Susanne und Peter Seibel: Verbesserung der beruflichen Integrationschancen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Förderbedarf durch die Weiterbildung der Lernorte und Stärkung des Lernortes Betrieb, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hg.), Band IIa der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF – Programm)“, Bonn, Berlin 2006, S. 48-71.
- Ernst, Helmut, Mähler, Liane, Schott, Ralph und Ute Vatter: Unterstützungssysteme für Betriebe – Strategien zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf, Good Practice Center, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2006, <http://www.good-practice.de/expertise_unterstuetzungssysteme.pdf>.
- Hieronymus, Andreas, Hutter Jörg und Hülya Eralp: Interkulturelle Kompetenz als Chance - Anleitung zur Entdeckung der beruflichen Potenziale von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten (BQM), Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB), Hamburg 2004, <<http://www.bqm-hamburg.de/pdf/interkultkompetenz.pdf>>.
- Hieronymus, Andreas, Hutter Jörg, Wöbcke, Carmen und Hülya Eralp: Azubi-Auswahl mit Zukunft – Interkulturelles Einstellungsverfahren für die gewerblich-technischen Berufe – Aufgabenset zur Feststellung der Ausbildungsreife, Hamburg im Juli 2006, <<http://www.bqm-hamburg.de/projekte/projekte.htm>>.
- Hieronymus, Andreas, Hutter Jörg, Wöbcke, Carmen und Hülya Eralp: Azubi-Auswahl mit Zukunft – Interkulturelles Einstellungsverfahren für den Einzelhandel – Aufgabenset zur Feststellung der Ausbildungsreife, Hamburg im Juli 2007, <<http://www.bqm-hamburg.de/projekte/projekte.htm>>.
- Hutter, Jörg und Jörn Klitzing: Interview Bildungsmarketing und Bildungsdienstleister, in: Newsletter zum BMBF-Programm – Entwicklungsplattform 1 – „Gewinnung des Lernortes Betrieb“, Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2006, S. 15-16.
- Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellungen - Expertise inklusive eines Handlungsleitfadens, Good Practice Center, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2005, <http://www.good-practice.de/expertise_kompetenzfeststellungen.pdf>.
- Hutter, Jörg: Arbeitshilfe Akquisitionsstrategien, hiba GmbH & Co. KG, Münster 2005, <<http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/StrategienAkquisition.pdf>>.
- Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellung – Ein Weg zur erfolgreichen Vermittlung in Ausbildung und Arbeit, Darmstadt 2004, <<http://www.hiba.de/verlag/index.php?seite=http://www.hiba.de/shop/index.php>>.
- Hutter, Jörg: Der Integrationscoach - ein Scout für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, hiba GmbH & Co. KG, Münster 2005, <<http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/Integrationscoaching.pdf>>.
- Hutter, Jörg: Qualifizierte Vermittlung - Matching the Profiles, hiba GmbH & Co. KG, Münster 2005, <<http://www.hiba.de/download-center/downloads/bvb2005/MatchingtheProfiles.pdf>>.
- Hutter, Jörg: Wiedergewinnung des Lernortes Betrieb – Einleitende Bemerkungen, in: Programm "Schule - Wirtschaft/ Arbeitsleben", Flensburg und Bielefeld 2005, <http://www.swa-programm.de/tagungen/badhonnef/input_AG4.pdf>.
- Hutter, Jörg: Expertise: Assessment and Recruitment in the project Northern Association/Nordverbund, Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt), Köln 2005.

- Hutter, Jörg und Herbert Rüb: Consolidated Paper: Assessment and Recruitment in the German Team, Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH (InWEnt), Köln 2005.
- Hutter, Jörg: The Nordic Co-operation (Der Nordverbund). Work place based interlinked vocational training for young people with a need for special support – from work place co-ordination to a training bond between several providers, European Centre for Development of Vocational Training (CEDEFOP), Thessaloniki 2006, <http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/documentation/combat_social_exclus/PLA_DE_NordicAssociation_Hutter.pdf>.
- Hutter, Jörg: Vielfalt in Ausbildung und Arbeit – Zwei Beispiele zur Entdeckung interkultureller Potenziale in Verfahren zur Kompetenzfeststellung, in: Toolbox Kompetenzfeststellung im Übergang Schule Beruf, Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. – IMBSE, Moers 2007, <<http://www.assessment-center-news.de/toolbox/>>.
- Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellung im Jahrgang 8 (Hamburger Hauptschüler), in: Toolbox Kompetenzfeststellung im Übergang Schule Beruf, Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. – IMBSE, Moers 2007, <<http://www.assessment-center-news.de/toolbox/>>.
- Hutter, Jörg: Kompetenzfeststellung zu Beginn der Berufsausbildungsvorbereitung, in: Toolbox Kompetenzfeststellung im Übergang Schule Beruf, Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. – IMBSE, Moers 2007, <<http://www.assessment-center-news.de/toolbox/>>.
- Hutter, Jörg: Interkulturelle Einstellungsverfahren vor dem Einstieg in Ausbildung, in: Toolbox Kompetenzfeststellung im Übergang Schule Beruf, Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e. V. – IMBSE, Moers 2007, <<http://www.assessment-center-news.de/toolbox/>>.
- Hutter, Jörg: Erfolgreicher Weg in Arbeit – Die berufliche Qualifizierung im triangulären Verbund, in: Newsletter zur Transferphase, Lernortkooperation – Vielfalt der Lernorte, Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2007, S. 3-6.
- Hutter, Jörg: Der Nordverbund – Eine gelungene Kooperation zwischen Jugendhilfe und Betrieben, in: Unternehmen und Jugend – Start in die Zukunft 2007, Tagungsdokumentation, (Hg.) Landesarbeitsgemeinschaft der Jugendsozialarbeit in Niedersachsen (LAG JAW), Hannover 2007, S. 37-51, <<http://nord.jugendsozialarbeit.de/pdf/Doku%20U+J%202007.pdf>>.



Abbildung 14: Tagungsdokumentation der Fachtagung „Unternehmen und Jugend - Start in die Zukunft“ am 18.07.2007

Jugendbildung Hamburg GmbH (Hg.): Unser Modell für den Weg in Arbeit – Tagungsdokumentation, Hamburg, Juli 2006.

12. Erfolgskontrollbericht

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Der Schwerpunkt des Schlussberichtes gliedert sich in sieben Teile. Die ersten vier dieser Teile beschreiben die im Vorhaben entwickelten Produkte (Kapitel 6.1.1 bis 6.1.4): Ermittlung von Kompetenzen durch Kompetenzfeststellungsverfahren, Ermittlung und Ausdifferenzierung betrieblicher Anforderungen an Auszubildende, Unterteilung der Qualifizierung in einzelne Abschnitte mit Hilfe von Qualifizierungsbausteinen und Weiterentwicklung der Verbundausbildung durch Integrationsbegleitung der Jugendlichen und professioneller Dienstleistung gegenüber Betrieben. Der fünfte Teil (Kapitel 6.2) beschreibt den Integrationserfolg mittels einer statistischen Auswertung. Der sechste und siebte Teil des Schlussberichtes stellt die Transferleistungen dar, wobei sich der sechste Abschnitt auf die Transferleistungen während der Hauptphase des Vorhabens, der letzte Teil auf die Transferleistungen während der abschließenden Transferphase bezieht.

Die statistische Auswertung zeigt, dass sich durch die entwickelten und angewandten Arbeitsinstrumente 38,5 Prozent der Jugendlichen mit schlechten Startchancen auf betriebliche Ausbildungsplätze vermitteln ließen. Weitere 36 Prozent haben sich an anderen Orten weiter beruflich qualifiziert, so dass sich der Anteil der beruflich qualifizierten Jugendlichen auf über 74,5 Prozent erhöht. Hiermit haben sich die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Förderbedarf nachhaltig verbessert.

13. Beitrag des Ergebnisses zu den förderungspolitischen Zielen des Förderprogrammes

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Das vom Bundesbildungsministerium durchgeführte Programm "Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)" ist von November 2001 bis Ende Dezember 2006 gelaufen. Es hat sich zum Ziel gesetzt,

- die berufliche Benachteiligtenförderung strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln,
- die Effizienz vorhandener Fördermaßnahmen zu steigern,
- Lücken im Angebot der Benachteiligtenförderung zu erkennen und zu schließen,
- im Ausbildungssystem wirkende Akteure für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu sensibilisieren und deren Engagement zu stärken,
- die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.

Das Programm förderte in vier Innovationsbereichen Modell-, Entwicklungs- und Forschungsvorhaben einschließlich der erforderlichen Bestandsaufnahmen und Machbarkeitsstudien. An diesen berufsbildungspolitischen Zielen haben sich vier thematische Entwicklungsplattformen orientiert. Zu diesen haben im einzelnen gezählt: Gewinnung des Lernortes Betrieb, Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule – Berufsbildung, Individuelle Förderung und Netzwerkbildung.

Der Nordverbund ist der erstgenannten Entwicklungsplattform zugeordnet gewesen. Hier lag auch der wesentliche Beitrag des Vorhabens an den förderungspolitischen Zielen des BQF-Programmes. Allerdings haben einige Arbeitsprodukte auch einen Beitrag für einen effizienteren Übergang Schule – Berufsbildung und für eine Stärkung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten geleistet. Hierzu zählt u.a. das Kompetenzfeststellungsverfahren für Hauptschüler im 8. Jahrgang sowie das interkulturelle Einstellungsverfahren für gewerblich-technische Berufe und den Einzelhandel.

14. Wissenschaftliches Ergebnis des Vorhabens

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Bei dem Vorhaben handelt es sich in erster Linie um ein anwendungsbezogenes Praxisprojekt, das im Kern keine wissenschaftlichen Ergebnisse produziert hat. Gleichwohl sind die im Schlussbericht vorgestellten Arbeitsprodukte nach den Regeln der wissenschaftlichen Kunst entwickelt und auf ihre Anwendbarkeit hin überprüft worden.

15. Fortschreibung des Verwertungsplanes

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Zum angestrebten Ergebnis hat gezählt, die Integrationsquoten der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in Ausbildung und Arbeit zu verbessern. Hiermit sollten die Jugendlichen in die Lage versetzt werden, nach Ausbildungsabschluss eine den Erwerb absichernde Beschäftigung aufnehmen zu können. Die Betriebe wiederum sollten befähigt werden, ihre Personalentwicklung über betriebliche Qualifizierungen zu optimieren. Hierzu hat der Nordverbund ein Instrumentarium erarbeitet, mit dessen Hilfe sich die Kompetenzen der Jugendlichen sowie die Anforderungen der Betriebe ermitteln und zur Deckung bringen lassen (Matching the Profiles), mit dessen Hilfe sich die berufliche Qualifizierung optimieren lässt (Qualifizierungsbausteine) und mit dessen Hilfe sich die Begleitung der Jugendlichen (Integrationsbegleiter) und die Dienstleistung gegenüber Betrieben (zentrale Verwaltung über Steuerungsgruppe und Firmendatenbank) im Rahmen von Verbundausbildung optimieren lässt.

Die Transferphase hat gezeigt, dass auch andere Bildungseinrichtungen dazu übergegangen sind, Teile dieser Instrumente in die eigene Arbeit zu integrieren und zu nutzen. Die im Nordverbund miteinander kooperierenden Partner, also das Angermünder Bildungswerk, Jugendbildung Hamburg und Schweriner Ausbildungszentrum, werden die entwickelten Arbeitsinstrumente weiter nutzen, um die Integrationsquoten in Ausbildung und Arbeit stetig zu verbessern.

16. Arbeiten, die zu keiner Lösung geführt haben

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Entsprechend der bildungspolitischen Zielsetzung des BQF-Programmes, die berufliche Benachteiligtenförderung strukturell und qualitativ-inhaltlich weiter zu entwickeln, hat auch der Nordverbund Empfehlungen an die Arbeitsverwaltung formuliert. Um die kontinuierliche Anwendung des Instrumentariums sicher zu stellen, sollte sich die beruflich qualifizierende Arbeit mit den Jugendlichen (Integrationscoaching) und die betrieblich qualifizierende Arbeit mit den Unternehmen (Qualifizierungsmanagement) über mehrere Jahre erstrecken. Dies setzt eine Lösung von den zeitlich eng befristeten Maßnahmen der Arbeitsverwaltung und Überführung der Tätigkeit von Integrationscoach und Qualifizierungsmanager in Regelfinanzierung voraus.

Ziel der Transferphase war es daher, durch die Transferaktivitäten die Arbeitsverwaltung (Regionale Einkaufszentren) in der Form zu sensibilisieren, dass diese ihre Ausschreibungspraxis überdenkt. Diese strukturpolitische Veränderung konnten wir als einzelnes Vorhaben nicht anschieben. Hierzu bedarf es Verhandlungen auf ministerieller Ebene. Hier steht das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Verantwortung, sich mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu verständigen, damit die Bundesagentur für Arbeit mit ins Boot geholt werden kann.

17. Einhaltung der Ausgaben- und Zeitplanung

[\[Zurück zum Inhalt\]](#)

Die Höhe der Ausgaben des gesamten Vorhabens belaufen sich auf insgesamt 1.370.814,83 €. Laut Gesamtfinanzierungsplan sind Ausgaben in Höhe von 1.377.714,00 € vorgesehen gewesen. Somit liegen die Ausgaben im Rahmen dieses Gesamtfinanzierungsplanes. Dies trifft auch für die einzelnen Kostenarten zu, von denen einzig die Sachkosten (Kostenart 843) mit 957,55 € geringfügig über der geplanten Summe von 99.330,00 liegen.

Die Arbeitsprodukte sowie die für die Transferphase zugesagten Transferleistungen konnten alle während der Laufzeit des Vorhabens erfolgreich erstellt bzw. umgesetzt werden.