

Zwischenbericht 2001

Modellversuch

"Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung"



**Nord
verbund**

Zwischenbericht 2001: Modellversuch Arbeitsmarktorientierung in der Benachteiligtenausbildung - Redualisierung und Flexibilisierung

Inhalt

1.	<u>Interne Arbeitsorganisation</u>	2
1.1	<u>E-Group zum internen Informationsaustausch</u>	3
1.2	<u>Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung</u>	4
1.3	<u>Arbeitstreffen</u>	4
1.4	<u>Interne Umfragen per Fragebogen und Datenbank</u>	5
2.	<u>Arbeitsprodukte</u>	6
2.1	<u>Übersicht laut Meilensteinplanung</u>	7
2.2	<u>Lernortverbände</u>	8
2.2.1	<u>Bestandsaufnahme der existenten Verbände bei den Partnern</u>	9
2.2.2	<u>Sichtung der Fachliteratur zum Thema</u>	16
2.3	<u>Qualifizierungsbausteine</u>	16
2.3.1	<u>Drei IT-Basisbausteine für die Berufsvorbereitung</u>	17
2.3.2	<u>Entwurf eines Qualifizierungsnachweises</u>	19
2.4	<u>Kompetenzermittlungsverfahren</u>	20
2.4.1	<u>Die Werkzeugbox in der Anwendung</u>	21
2.4.2	<u>Kooperationsvereinbarung mit dem Hiba-Verlag für eine Publikation</u>	23
2.5	<u>Lernortkoordination und Betriebsakquisition</u>	24
2.5.1	<u>Qualitative Erhebung zur Lernortkoordination</u>	26
2.5.2	<u>Arbeitshilfe 01</u>	29
2.6.	<u>Transfer der Ergebnisse</u>	30
2.6.1	<u>Fachtagung in Angermünde (7.3.2001)</u>	30
2.6.2	<u>Fachtagung in Bremen (17.5.2001)</u>	30
2.6.3	<u>Internetpräsenz des Modellvorhabens</u>	31
2.6.4	<u>Publikation in Durchblick 4.2001</u>	33
2.6.5	<u>Newsletter 01 und 02</u>	34
2.7	<u>Evaluation der Ergebnisse</u>	35
2.7.1	<u>Access-Datenbank</u>	35
2.7.2	<u>Erfolgsstatistik der IT-Lehrgänge in der Berufsvorbereitung</u>	37
3.	<u>Abweichungen von der bisherigen Planung</u>	38
4.	<u>Ausblick auf das Jahr 2002</u>	38

Zusammenfassung

Der hier vorgelegte Zwischenbericht setzt sich im Wesentlichen aus drei Teilen zusammen. In einem ersten Kapitel beschreiben wir die Arbeitsweise in einem Kooperationsnetzwerk, zu dem sich die im Nordverbund versammelten Bildungsträger zusammengeschlossenen haben. Der zweite Bereich bildet den Schwerpunkt der Ausführungen. Hier beschreiben wir en détail den Entwicklungsstand der vom Modellvorhaben Nordverbund zugesagten Arbeitsprodukte. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit den Abweichungen von der bisherigen Planung, der letzte Abschnitt schließt mit einem kurzen Ausblick auf das Jahr 2002.

1. Interne Arbeitsorganisation

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

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

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

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

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

1.1 E-Group zum internen Informationsaustausch

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

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

In der besagten Gruppe sind derzeit zwanzig Kolleginnen und Kollegen eingetragen. Jeder von ihnen hat die Möglichkeit, unter der Adresse Nordverbund@yahoogroups.de Nachrichten an alle Mitglieder dieser E-Group zu versenden. Dies ist allerdings nur von denjenigen PCs aus möglich, auf denen eine der zwanzig gemeldeten E-Mail Adressen eingerichtet ist. Gemäß den Nutzungsbedingungen von Yahoo hat jedes Mitglied der E-Group Nordverbund zudem das Recht, das Abonnement zu kündigen, indem es eine E-Mail an die folgende Adresse sendet: Nordverbund-unsubscribe@yahoogroups.de. Dieses Verfahren dient dem Schutz der Privatsphäre, denn jeder Empfänger kann jederzeit aus dem E-Mail Verteiler aussteigen.

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

1.2 Nordverbund News als interner Rundbrief der Leitung

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

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

Von August 2001 bis April 2002 hat die Projektleitung insgesamt elf "*Nordverbund News*" herausgegeben und über die E-Group an alle Mitglieder des Kooperationsnetzes versandt². Die regelmäßige Information von Seiten des Koordinators hat zudem zum Ziel, die Kolleginnen und Kollegen dazu anzuregen, ihrerseits die E-Group mit interessanten Berichten zu bedienen. Auf Grund der räumlichen Distanz zwischen den einzelnen Standorten der Kooperationspartner stellt die E-Group das effektivste Medium dar, das zwischen den Arbeitssitzungen eine *Informationsweitergabe an alle Verbundpartner* garantiert.

1.3 Arbeitstreffen

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

Die Projektleitung hat die einzelnen Arbeitssitzungen des Nordverbundes immer mit gezielter Tagesordnung in den „*Nordverbund News*“ angekündigt. Hierbei hat sich die folgende Arbeitsstruktur herauskristallisiert: Neben einem *großen Plenum*, auf dem sich alle an dem Modellvorhaben beteiligten Kollegen und Kolleginnen (Lernortkoordinatoren, wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrpersonal) zusammenfinden, treffen sich zusätzlich thematisch spezialisierte Arbeitsgruppen in zahlenmäßig kleinerer Zusammensetzung. Während die Plena stets von der Projektleitung vorbereitet und moderiert werden, können sich die einzelnen Arbeitskreise auch in eigener Regie versammeln. Im Jahr 2001 haben die Kollegen und Kolleginnen des Nordverbundes in insgesamt fünf Plena miteinander konferiert (23. Januar,

² Die entsprechenden Ausdrücke sind dem Bericht als Belegexemplare beigelegt.

19./20. Februar, 13./14. Juni, 6. September allesamt in Hamburg, am 14./15. November in Angermünde). Als *Facharbeitskreise* haben sich mittlerweile eine AG Lernortkoordination, eine AG Kompetenzfeststellungsverfahren und eine AG Qualifizierungsbausteine etabliert. Von allen Zusammenkünften werden Ergebnisprotokolle angefertigt, die neben den Namen der anwesenden Teilnehmer die getroffenen Vereinbarungen sowie vergebenen Arbeitsaufträge dokumentieren.

Das gemeinsame Arbeiten in einem Kooperationsnetzwerk bedeutet Teamwork mit anderen, teilweise fremden Personen. Dies setzt die Bereitschaft zum Kennen lernen von neuen Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen voraus. Denn oftmals sind noch überholte Klischees über ‚die Anderen‘ vorhanden, gerade auch im Hinblick auf die unterschiedlichen beruflichen Erfahrungshintergründe der ost- und westdeutschen Partner. Zudem können unterschiedliche Traditionen der einzelnen Träger dazu führen, dass Begriffe unterschiedlich ausgelegt, Arbeitsweisen anders gewichtet oder in Unkenntnis die jeweiligen Organisationsstrukturen negativ eingeschätzt werden. Um derartige arbeitshemmende Spannungen oder Disharmonien zu minimieren, bedarf es der Moderation und des Konfliktmanagements eines erfahrenen Projektkoordinators. Dabei setzt die Fähigkeit zur Steuerung und Konfliktregelung voraus, dass allen Kolleginnen und Kollegen mit dem gleichen Respekt begegnet wird, ihre Aussagen Ernst genommen und ihre Stärken anerkannt werden. Die *Moderationskompetenz* zählt somit zu einer Schlüsselqualifikation der Projektleitung.

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

Um die Arbeit in einem Verbundnetz steuern zu können, muss der Projektkoordinator über den Fortgang der Tätigkeiten informiert sein. Zudem sind die an den einzelnen Standorten erzeugten Arbeitsergebnisse zusammenzuführen, aufzuarbeiten und zu einem Gesamtprodukt zusammen zu fügen. Um eine *systematische Informationssammlung* sicherzustellen, sind im Nordverbund qualitative sowie quantitative Datenerhebungsverfahren entwickelt worden. Das qualitative Erhebungsinstrument stellt ein in elektronischer Form vorliegender Fragebogen dar, das quantitative Verfahren eine Access-Datenbank, die einerseits mit den Sozialdaten, andererseits mit den Verlaufs- bzw. Erfolgsdaten der Kursteilnehmer gefüttert wird.

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

Herbst 2001 eine leitfadengestützte Befragung zur Lernortkoordination durchführen lassen, indem ein mit offenen Fragen versehenen Fragebogen an allen vier Standorten (Angermünde, Bremen, Schwerin und Hamburg) zum Einsatz kam (**Anlage 1**). Um die Ergebnisse später miteinander vergleichen zu können, sind die einzelnen Themen leitfadenorientiert aufeinander abgestimmt gewesen. Das Auswertungsergebnis stellt eine Synopse der Arbeitsweisen innerhalb der verschiedenen Bildungsträger dar, die wir als **Anlage 2** beigefügt haben. Mit Hilfe dieser Zusammenschau lassen sich Unterschiede sowie Gemeinsamkeiten der jeweiligen Eingliederungsstrategien erkennen. Somit kann differenziert werden zwischen regionalspezifischen Besonderheiten und erfolgreichen Elementen einer standortübergreifenden Arbeitskonzeption. Die inhaltlichen Aspekte dieser Erhebung und ihrer Ergebnisse erläutern wir in diesem Bericht weiter unten (Kapitel 2.4 und 2.5).

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

2. Arbeitsprodukte

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

In diesem Kapitel beschreiben wir den Entwicklungsstand der vom Modellvorhaben Nordverbund zugesagten Arbeitsprodukte. Gemäß Kooperationsvertrag sind diese arbeitsteilig zu erstellen, indem sich jeweils ein Partner für die Entwicklung eines der vier Arbeitsprodukte verantwortlich zeichnet. Der in der folgenden Tabelle präsentierte Überblick über die Arbeitsplanung reflektiert die im Antrag zu diesem Modellprojekt aufgeführte Meilensteinplanung und zeigt auf, wo die Realisierung der Zusagen im Zeitplan liegt und wo sie hiervon abweicht. Zu den Veränderungen nehmen wir im dritten Kapitel ausführlicher Stellung.

In den Spalten der Tabelle sind die einzelnen Teilprodukte benannt, die erste Spalte beinhaltet eine Zeitleiste. Die Kopfzeile benennt die Arbeitsprodukte, die sich in den Überschriften der folgenden Abschnitte dieses Zwischenberichtes wieder finden. Ein Häkchen vor dem jeweiligen Teilergebnis vermeldet das Erbringen der Leistung. Die Angaben beziehen sich auf den Arbeitsstand im Januar 2002.

2.1 Übersicht laut Meilensteinplanung (Tabelle 1)

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

	Lernortverbünde	Qualifizierungsbausteine	Kompetenzermittlung	Akquisition	Lernortkoordination	Transfer	Evaluation
12.2000	<ul style="list-style-type: none"> Ü Dokumentation bisheriger Lernortverbünde 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Bereitstellung erster Qualifizierungsbausteine 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Einführung der Werkzeugbox 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Dokumentation bisheriger Akquisitionstrategien, Ü Vorlage erster Handlungsanleitungen 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Abfrage und Vergleich von Kooperationsvereinbarungen 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Entwicklung eines Designs für ein Internetangebot, Ü Eröffnungskonferenz <ul style="list-style-type: none"> • In Kooperation mit dem GPC Fachkonferenz zum Thema Redualisierung 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Vorlage eines Datenrasters zur Erhebung von harten und weichen Daten
6.2001	<ul style="list-style-type: none"> Ü Auswertung der Fachliteratur zum Thema 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Konkretisierung betrieblicher Anforderungen, Ü Auswertung der Fachdiskussion <ul style="list-style-type: none"> • Zusammen mit dem GPC Fachtagung über erste Ergebnisse 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Feststellung des Fortbildungsbedarfs für MA, <ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung und Workshop zur Weiterentwicklung der Werkzeugbox, Ü Auswertung des ersten Maßnahmedurchlaufes 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Auswertung der Fachliteratur zum Thema 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Etablierung einschlägiger Arbeitsgremien bei den Trägern 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Fachkonferenz zum Thema IT-Qualifizierung zusammen mit dem GPC, Ü Fachtagung zum Thema Kompetenzentwicklung in Angermünde 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Teilnehmerstatistik und Maßnahmebeschreibung (4. Quartal 2000 bis 2002) Ü Erfolgsstatistik (1. und 3. Quartal 2003) Ü Zwischenbericht zum Verlauf und Erfolg (1. Quartal 2001 bis 2003)
12.2001	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung von Arbeitshilfen 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Entwicklung eines Zertifikates 	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleich unseres Verfahrens mit dem anderer Träger im Rahmen eines Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Erarbeitung von Arbeitshilfen 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Austausch und Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen 	<ul style="list-style-type: none"> Ü Fachtagung zum Thema Akquisition von Ausbildungsplätzen in HH 	
6.2002	<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz und Evaluation der Arbeitshilfen 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation, Differenzierung und Verbesserung der Qualifizierungsbausteine 		<ul style="list-style-type: none"> • Einsatz, Evaluation und Weiterentwicklung der Arbeitshilfen 		<ul style="list-style-type: none"> • Fachtagung zum Thema Lernortverbünde in SRN 	
2.2003	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation des Produktes 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation des Erfolgs des Einsatzes 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation und Erstellung der Materialien für das Arbeitshandbuch 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation und Erstellung der Materialien für das Arbeitshandbuch 	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation und Erstellung der Materialien für das Arbeitshandbuch 	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussstagung und Fertigstellung des Arbeitshandbuches 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistische Gesamtauswertung

2.2 Lernortverbünde

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.1 Bestandsaufnahme der existenten Verbünde bei den Partnern

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

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

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

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

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

Jugendbildung Hamburg GmbH

Berufliche Information, Grundlagen und Orientierung (BINGO)

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

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

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

Hamburger Ausbildungspartnerschaften (HAPS)

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

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

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

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

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

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

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

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

Arbeiter-Bildungs-Centrum GmbH

Verbundsystem I und II im Rahmen der Berufsorientierung

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

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

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.

Berufsorientierung, -vorbereitung und Integration in Ausbildung (BOVI)

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

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

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

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

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

Der Multimediaverbund

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

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

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

Angermünder Bildungszentrum e.V.

Verbundausbildung in Informations- und Telekommunikationsberufen sowie im Beruf Mechatroniker (VITA)

Bei diesem Lernortverbund handelt es sich um einen *Ausbildungsverein*, der sich auf *regionaler* Ebene, nämlich dem Arbeitsamtsbezirk Eberswalde, organisiert hat. Vierundfünfzig Unternehmen sind dort zu einem eigens gegründeten Trägerverein zusammengeschlossen, der unter dem Namen "Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk im Bezirk Frankfurt/Oder e.V." firmiert. Dieser Trägerverein stellt die Auszubildenden ein. Der Verbund koordiniert die Arbeit der beteiligten Partner. Zu diesen zählen das Arbeitsamt Eberswalde, mehrere Oberstufenzentren, die als Berufsschulen fungieren, das Angermünder Bildungswerk und die zukünftigen Ausbildungsbetriebe.

Während das Land Brandenburg die Finanzierung des Modells sichert, erfüllt das Angermünder Bildungswerk gleich mehrere Aufgaben: Es beteiligt sich mit der Ausbildungsgemeinschaft der Unternehmen (ABG) an der Akquisition neuer Ausbildungsbetriebe, führt vor

Beginn der Ausbildung bei den Jugendlichen eine Potenzialanalyse durch und übernimmt in den *ersten siebzehn Monaten die fachpraktische und Teile der fachtheoretischen Ausbildung* (Vermittlung von Schlüsselqualifikationen). Danach beginnen die Jugendlichen ihre *Ausbildung in den Betrieben*, da die Betriebe eine Übernahme des Ausbildungsverhältnisses zu Beginn der Ausbildung zugesichert haben.

Lernortverbände im Überblick

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

Tabelle 2: Lernortverbände bei den Partnern des Nordverbundes

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

2.2.2 Sichtung der Fachliteratur zum Thema

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

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

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

2.3 Qualifizierungsbausteine

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

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

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

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

Diese Sichtweise bildete auch die Arbeitsgrundlage bei dem in diesem Modellvorhaben entwickelten Qualifizierungsabschnitt „PC- und Internetgrundlagen“. Sie unterscheidet sich somit von den Definitionen, wie sie in den beiden Modellversuchsreihen „**Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung benachteiligter Jugendlicher**“ (INKA I und II) erarbeitet worden sind. Der dort entwickelte Begriff Modul war zum einen weiter gefasst, weil er sich nicht nur auf ein Berufsfeld bezog und zudem Qualifikationen benannte, die über die fachlichen Erfordernisse des ersten Lehrjahres hinausgingen. Zum anderen sollten die berufsständischen Körperschaften (Handwerks-, Industrie- und Handelskammer) die von den Bildungsträgern ausgestellten Zertifikate anerkennen, was diese aber wegen des zu hohen finanziellen und organisatorischen Aufwandes und der bezogen auf die Lehrinhalte unzureichenden Orientierung an der Erstausbildung ablehnten.¹²

2.3.1 Drei IT-Basisbausteine für die Berufsvorbereitung (ABC)

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

Im Rahmen dieses Modellversuches beschränken wir uns auf die Entwicklung von Qualifizierungsabschnitten, die Basiswissen im Bereich der Informationstechnologie vermitteln sollen.

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

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

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

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

Nach dem bisherigen Arbeitsstand setzt sich eine informationstechnologische Qualifizierung in der Berufsvorbereitung aus drei Qualifizierungsbausteinen zusammen: In etwa 24 Lehrstunden sollen Grundlagen von Hard- und Software sowie Basiswissen zum Betriebssystem vermittelt werden (Qualifizierungsbaustein I), die Schulung in Textverarbeitung umfasst 32 Stunden (Qualifizierungsbaustein II), für die Unterweisung in Internetkenntnissen und elektronischen Kommunikationsformen ist ein Lehraufwand von mindestens 24 Unterrichtsstunden einzukalkulieren (Qualifizierungsbaustein III). Die detaillierte tabellarische Auflistung der einzelnen Lerninhalte und Lernziele findet sich auf der Webseite des Nordverbundes unter der folgenden Adresse:

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

Um dem Lehrpersonal konkrete Empfehlungen zu Lehr- und Lernmaterial sowie den dazu passenden Lernzielkontrollen geben zu können, evaluieren wir in den nächsten Monaten das Material des IFA-Verlages¹⁴, das sich sehr umfänglich der Vermittlung von PC- und Internet-

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

¹⁴ Arbeitsheft und didaktische Handreichung 1: Computer selbst zusammenbauen, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, Arbeitsheft und didaktische Handreichung 2: Software optimal einrichten, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, Arbeitsheft und didaktische Handreichung 3: Internet effektiv nutzen, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001. Einen Überblick zu diesem Material bietet der folgende Artikel: Buschfort, Christian: Vermittlung von PC-

kenntnisse widmet. Die Lernhefte und die dazu gehörigen didaktischen Begleithefte mit den jeweils entsprechenden CDs strukturieren nach dem gleichen Prinzip und differenzieren den Stoff in die folgenden drei Bereiche: Computer selbst zusammenbauen, Software optimal einrichten und Internet effektiv nutzen. Da dieses Lehrmaterial viel intensiver in die Materie einführt, wird es bei seiner Bewertung vor allem darum gehen, eine geeignete Auswahl von Themen, Übungs- sowie Prüfaufgaben vorzunehmen. Die drei Evaluationsfragebögen sind zur Illustration als **Anlage 3** beigelegt.

2.3.2 Entwurf eines Qualifizierungsnachweises

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

Unter den deutschen Bildungsträgern scheint weitgehend Einigkeit darüber zu bestehen, dass Qualifizierungsnachweise bestimmten Standards entsprechen müssen.¹⁵ Demnach sollen die in der Berufsvorbereitung eingesetzten Nachweise erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten belegen. Das heißt,

- sie sollen zum einen beschreiben, was eine Teilnehmerin bzw. ein Teilnehmer kann.
- Zur besseren Vergleichbarkeit der Kompetenzen ist des Weiteren anzugeben, aus welchen Inhalten sich die erworbenen Kenntnisse im Einzelnen zusammensetzen.
- Um die Intensität der Wissensvermittlung zu erfassen, ist der jeweils benötigte Zeitumfang in Stunden auszuweisen.
- Zudem sollte ein formalisiertes Bewertungsschema die unterschiedlichen Leistungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfassen (mit Erfolg, mit gutem Erfolg, mit sehr gutem Erfolg) und schließlich
- sollte die Vergabe des Qualifizierungsnachweises eine Mindestanwesenheit voraussetzen.

Von diesen Vorschlägen weicht die Bremer Zertifizierung des IT-Grundlagenwissens teilweise ab, da die erworbenen Qualifikationen auf der Bescheinigung nicht detailliert ausgewiesen werden sollen und nur eine einheitliche Bewertung (erfolgreich abgeschlossen) vorgenommen wird. Das Zertifikat soll nur dann ausgestellt werden, wenn die betreffenden Personen die dargestellten Fähigkeiten nachweisbar erworben haben. Immerhin verwenden acht Institutionen aus Bremen und dem Umland ein einheitliches Formular, was sich sicherlich förderlich auf eine Akzeptanz bei den berufsständischen Körperschaften und

und Internetkompetenz durch Qualifizierungsbausteine, in: Kompetenz, Zeitschrift für die Berufsausbildung, Heft 32, IFA-Verlag, Berlin/Bonn 2001, S. 40-50.

¹⁵ Vgl. hierzu beispielsweise: Fachtagung Modularisierung und Zertifizierung, 23. Januar 2001, in: Hamburger Initiative Modularisierung und Zertifizierung, Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., Hamburg, Januar 2002.

Unternehmen auswirkt. Innerhalb des Nordverbundes haben wir uns auf einen einheitlichen Qualifizierungsnachweis noch zu einigen.

2.4 Kompetenzermittlungsverfahren

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

Kompetenzermittlungsverfahren oder Potenzialanalysen gelten im Rahmen der Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf als leistungsfähiges Instrument, das nicht auf Selektion der Jugendlichen, sondern auf ihre individuelle Förderung ausgerichtet ist. Ziel dieser Verfahren ist es, persönliche Neigungen und Fähigkeiten, aber auch Schwächen und Defizite zu ermitteln, damit festgestellte Kompetenzen mit Berufsprofilen und beruflichen Angeboten abgeglichen werden können und recherchierte Defizite die Gestaltung zielgerichteter Förderpläne ermöglichen.¹⁶

Seit 1996 hat innerhalb der berufsvorbereitenden Maßnahmen die Arbeit mit individuellen Förderplänen zum Standard zu gehören.¹⁷ Da die Jugendlichen eher dann in der Lage sind, sich eine Vorstellung über einen konkreten Beruf zu machen, sollten derartige Potenzialanalysen berufsfeldbezogen angelegt sein.¹⁸ Zudem ist nicht zu bestreiten, dass sich gerade in der Arbeit mit besonders förderungswürdigen Jugendlichen handlungsorientierte Methoden besonders bewährt haben, die umso erfolgreicher eingesetzt werden können, je dichter sie sich an realen, berufsweltbezogenen Aufgaben orientieren.

Die Assessment-Center-Verfahren allerdings, wie sie beispielsweise das Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung in Moers (IMBSE) erarbeitet hat, verlangen einen zehntägigen, konzentrierten Arbeitseinsatz mehrerer Personen zur Beobachtung bei der Aufgabenlösung und Erarbeitung eines Fähigkeitsprofils.¹⁹ Da die Jugendlichen, die im Rahmen des Nordverbundes die berufsvorbereitenden Lehrgänge besuchen, keiner derart zeitintensiven Beobachtungs- und Auswertungsphase unterzogen werden können, haben wir ein Verfahren zur Kompetenzermittlung entwickelt, das gewissermaßen ‚by-the-job‘, also im Verlauf der Grundausbildungslehrgänge immer mal wieder zur Anwendung kommen kann.

¹⁶ Einschlägige Literatur lässt sich zu dem Thema bislang noch nicht finden. Insbesondere fehlt es an Fachbüchern, die dem Lehrpersonal vor Ort aufzeigen, mit welchen Übungen und Testverfahren gearbeitet werden kann.

¹⁷ "Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit", Dienstblatt-Runderlass 42/96, A4 NR 10, Nürnberg 1996.

¹⁸ Ähnlich argumentiert auch Druckrey, Petra: „Start“: Stärken ausprobieren – Ressourcen testen über Assessment-Center-Verfahren im Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung Moers (IMBSE), in: Jugendsozialarbeit News 3.09.2001, <http://www.news.jugendsozialarbeit.de/010903Start.htm>.

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

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

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

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

Mathematisches Grundlagenwissen

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

Sprachkompetenz (Lesen, Rechtschreibung, Ausdrucksfähigkeit)

Die Sprachkompetenz der Teilnehmer bzw. Teilnehmerinnen erfassen zum einen mehrere Übungen zum Vorlesen und zum sinnerfassendem Lesen, indem in Stichworten inhaltliche Fragen zum Text beantwortet werden müssen. Rechtschreibkenntnisse werden zum anderen durch Diktat zweier Textbeispiele überprüft. Schließlich lassen sich durch Erörterung eines Themas sowie Formulierung eines Geschäftsbriefes die Ausdrucksfähigkeit der Jugendlichen feststellen und bewerten. Jeder Übung ist ein Auswertungs- bzw. Beobachtungsbogen zugeordnet, mit dessen Hilfe die jeweiligen Kompetenzen und Schwächen festgehalten werden. Da ausreichende Lese, Schreib- und Ausdrucksfähigkeit zu den Grundkompetenzen eines

jeden Ausbildungsberufes zählt, sind diese gegebenenfalls durch geeigneten Förderunterricht weiter zu entwickeln.

Schlussfolgerndes Denken (Logik)

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

Entwicklung eines Förderplanes

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

Ein Beispiel aus der Praxis

Nordverbund

Werkzeug „Feedback: Selbst- und Fremdbild“

Lern- und Arbeitsplanung

☺ ☹ ☹ ☹ ☹

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

Abbildung 1: Aus einer PowerPoint Präsentation zur Werkzeugbox

Während der ersten im Sommer 2001 beendeten berufsvorbereitenden Lehrgänge hat das Lehrpersonal des Nordverbundes Kompetenzfeststellungsverfahren aus allen vier Bereichen verwendet. Mit Ausnahme von Testverfahren zur Überprüfung des mathematischen Grundlagenwissen, bei denen die Lehrkräfte die Jugendlichen auch gerne mit Aufgaben einer höheren Schwierigkeitsstufe konfrontiert hätten, sind die ‚Werkzeuge‘ allesamt als handhabbar und inhaltlich sinnvoll beurteilt worden. Als ein Mangel machte sich hingegen bemerkbar, dass noch keine auf die Medienberufe zugeschnittenen Verfahren abrufbar waren. Auf dieses Defizit haben die Ausbilder unterschiedlich reagiert: Während sie im Schweriner Ausbildungszentrum einen Computereingangstest und im Arbeiter-Bildungs-Centrum ein Selbsteinschätzungsverfahren zu Hardware und den Office-Programmen eingesetzt haben, spielte dieses Thema beim Angermünder Bildungswerk und Jugendbildung Hamburg nur in den Eingangsgesprächen eine Rolle. Es besteht unter den Partnern des Nordverbundes daher Einigkeit darin, die Werkzeugbox durch berufsspezifische Kompetenzfeststellungselemente zu ergänzen.²⁰

2.4.2 Kooperationsvereinbarung mit dem Hiba-Verlag für eine Publikation

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

Ende des Jahres 2001 signalisierte die Hiba-Verlags-GmbH²¹ Interesse an der gemeinsamen Entwicklung von berufsspezifischen und handlungsorientierten Verfahren der Kompetenzfeststellung. Dieser Wunsch kam unserem Bedürfnis nach Erweiterung der Werkzeugbox sehr entgegen. Wir haben uns daher schnell darauf einigen können, weitere Potenzialanalysen zu vier Themenbereichen gemeinsam zu entwickeln. Das heißt ganz konkret: Jeder der vier Bildungsträger erarbeitet im Jahr 2002 Prüfverfahren zu einem Thema, das für die berufliche Qualifizierung im Bereich der Informations- und Telekommunikationsberufe (IT - Berufe) als bedeutsam erachtet wird. Die angefertigten Instrumente werden gemeinsam mit dem Verlag im Rahmen einer Praxisbegleitung in den berufsorientierenden Lehrgängen 2002/2003 evaluiert, verfeinert und verbessert. Die Ergebnisse münden dann in eine Publikation unter der Reihe hiba transfer im Sommer 2003.

Nach gegenwärtigem Diskussionsstand ist die folgende thematische Aufteilung vorgesehen: Das Arbeiter-Bildungs-Centrum zeichnet Verantwortung für die Produktion von Prüfverfahren für das Lern- und Problemlösungsverhalten (Interesse, Motivation, Selbstständigkeit, Ausdauer und Lernorganisation), das Schweriner Ausbildungszentrum für Verfahren zur IT-Ba-

²⁰ Die Auswertungsergebnisse befinden sich in **Anlage 2** der Umfrageauswertung zur Lernortkoordination unter der Überschrift „Auswahl der Teilnehmer/Teilnehmerinnen“ gleich auf der ersten Seite.

²¹ Hiba steht für Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH.

siskompetenz (Hard- und Software, Internet und Office-Programme), das Angermünder Bildungswerk für handlungsorientierte Prozeduren, mit denen sich allgemeine für die IT-Qualifizierung relevante Grundlagen ermitteln lassen (Englisch, Schreibmaschinenkenntnisse, Eigendarstellung) und Jugendbildung Hamburg für Vorgehensweise zur Feststellung der Team- und Kooperationsfähigkeit (Planen, Durchführen, Kontrollieren, Kreativität). Der weitere Arbeitsverlauf wird auf unserer Seite "Kompetenzfeststellungen" unter <http://www.dernordverbund.de/html/kompetenzfeststellungen.htm> dargelegt.

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

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

Zum anderen muss der weitere Verlauf der beruflichen Qualifizierung gezielt gesteuert werden. Eine auf die individuelle Situation zugeschnittene Berufswegeplanung beabsichtigt, *maßgeschneiderte Übergänge* von der Berufsorientierung in die betriebliche Erstausbildung und später vom Ausbildungsverhältnis in einen Erwerbsarbeitsplatz sicher zu stellen. Auch dann, wenn es erfolgreich gelungen ist, ausbildungswillige Jugendliche und ausbildungsbereite Firmen zusammen zu bringen, ist ein unterstützendes Begleitsystem gefragt, das bei auftretenden Schwierigkeiten beiden Parteien unter die Arme greift.

Innerhalb des weiter unter noch detaillierter beschriebenen Tätigkeitsprofils eines Lernortkoordinators ist die Akquisition neuer Unternehmen von zentraler Bedeutung. Bei der Entwicklung geeigneter Akquisitionsstrategien konnten wir nicht nur auf eigene Erfahrungen zurückgreifen (vgl. Kapitel 2.2), sondern auch auf die Resultate eines von 1998 bis 2001 durchgeführten Modellvorhabens. Das besagte Programm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“ hat unter wissenschaftlicher Begleitung des Deutschen Jugendinstitutes u.a. in einem Hand-

lungsfeld Konzepte erprobt, privatwirtschaftliche Betriebe wieder in die Qualifizierung von Jugendlichen mit ungünstigeren Voraussetzungen einzubinden.²²

Die außerbetrieblichen Bildungsstätten agieren hierbei gegenüber den Unternehmen quasi als Dienstleistungsunternehmen, denn sie wollen ein Produkt, nämlich ihre Managertätigkeit an den Unternehmer bringen. Wer ein Produkt - hier eine Dienstleistung - verkaufen will, muss seine Kunden kennen, um ein erfolgreiches Angebot platzieren zu können. Diese simple Verkaufsweisheit spielt sicher auch in dem Fall eine Rolle, in dem die in der beruflichen Integrationsförderung tätigen Bildungsdienstleistungsunternehmen Ausschau nach Betrieben halten, die bislang noch nicht oder nicht mehr ausbilden. Das Deutsche Jugendinstitut hat im Rahmen des genannten Vorhabens eine empirische Bestandsaufnahme der diversen Akquisitionsstrategien vorgenommen. Die hieraus entwickelte Firmentypologie verdient es, hier vorgestellt und im Rahmen unseres Modellprojektes auf ihre Brauchbarkeit hin überprüft zu werden. Sie wird in der folgenden Tabelle präsentiert:

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

²² Zu besagtem Modellprogramm findet sich eine Vielzahl von Publikationen des Deutschen Jugendinstitutes. Die wichtigsten seien hier angeführt: Gericke, Thomas: Die Wiedergewinnung des Betriebes als Ausbildungsort für Benachteiligte – Strategien und Leistungen der Jugendberufshilfe. Forschungsbericht, München/Leipzig 2001; desgl.: Gericke, Thomas: Berufsbildung Benachteiligter – Problemskizze und Bibliographie. Werkstattbericht, München/Leipzig 2000; desgl. Gericke, Thomas: Förderung benachteiligter Jugendlicher in privatwirtschaftlichen Betrieben. Praxismodelle, 9. Bd., München/Leipzig 2001; desgl.: Gericke, Thomas: Der Betrieb als Partner der Jugendberufshilfe, in Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 1, Heidelberg 2001, S. 7-11.

Um das obige Modell²³ der verschiedenen Akquisitionsstrategien zu überprüfen und um zu ermitteln, in welcher Form im Nordverbund Betriebe betreut werden, hat die Projektleitung im Herbst 2001 entsprechende Daten zu den einschlägigen Themen an allen unseren vier Standorten erhoben. Bei der Entwicklung des Fragebogens sind die in obiger Tabelle unter Akquisitionsstrategien angeführten Dimensionen nacheinander abgearbeitet worden. Im Einzelnen haben wir ermittelt, nach welchen Konzepten die Kollegen die Jugendlichen auswählen, wie sie das Praktikum der Jugendlichen begleiten, in welchem Umfang sie die Firmen betreuen, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß Ausbildungsplätze hinzugewonnen werden konnten, welche Rolle das Sozialprestige für die Betriebe spielte und schließlich, welche finanziellen Förderungen den Firmen jeweils angeboten werden konnten. Die Ergebnisse werden auch auf unserer Webseite unter

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

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

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

Auswahl der Jugendlichen

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

²³ Die oben abgebildete Tabelle findet sich in ähnlicher Form bei Gericke, Thomas, Der Betrieb als Partner der Jugendberufshilfe, in *Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration*, Heft 1, Heidelberg 2001, S. 7-11.

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

Innerhalb der Lehrgänge strukturiert der Förderplan den notwendigen, auf den einzelnen Jugendlichen zugeschnittenen Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme. Auf Basis der Kompetenzfeststellungen werden individuelle Vereinbarungen zum Sozial- und Leistungsverhalten getroffen. Über den täglichen Ablauf führen die Jugendlichen ein Berichtsheft. In Bremen wird ein Nachweisheft nur während des Praktikums geführt.

Begleitung der Jugendlichen im Verlauf des Praktikums

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

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

Unterstützung der Betriebe während des Praktikums

Die Lernortkoordinatoren versorgen die Partnerunternehmen in der Regel mit dem Informationsmaterial des Nordverbundes. Beraten werden die Firmen meistens zu Fragen der Ausbildungseignung, Kontakte zu den berufsständischen Körperschaften oder Möglichkeiten finanzieller Förderung. Das jeweilige Anforderungsprofil ermitteln die Lernortkoordinatoren derzeit noch einzig über Gespräche mit den Verantwortlichen in den Betrieben. Derzeit wird ein bei Jugendbildung Hamburg und dem Bremer Arbeiter-Bildungs-Centrum bereits eingesetzter Fragebogen in die Werkzeugbox eingearbeitet.

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

Bedeutung des Sozialprestiges

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

Zuwachs an Ausbildungsplätzen

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

2.5.2 Arbeitshilfe 01 (JBH)

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

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

Akquisition und Betreuung von Betrieben

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

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

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

Beratung und Betreuung der Jugendlichen

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

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

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

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

2.6 Transfer der Ergebnisse

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

Das Kapitel "Transfer der Ergebnisse" fasst zusammen, in welcher Form die im Modellvorhaben produzierten Arbeitsergebnisse der interessierten Fachöffentlichkeit vorgestellt worden sind. Dies ist im Jahr 2001 durch zwei Tagungen sowie mehreren Eigenpublikationen geschehen. Zudem ist es gelungen, in der Zeitschrift Durchblick einen Artikel über Integrationserfolge der ersten berufsvorbereitenden Lehrgänge zu platzieren.

2.6.1 Fachtagung in Angermünde (7.3.2001)

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

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

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

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

2.6.2 Fachtagung in Bremen (17.5.2001)

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

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

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

Dieser Bremer Arbeitskreis hat sich mittlerweile unter Moderation von Michael Kendzia (Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik GmbH, INBAS) als 'Regionales Netzwerk Ausbildungsvorbereitung Bremen' konstituiert und den Vorschlag des Nordverbundes weiter ausgebaut und verfeinert. Den gegenwärtigen Stand der Diskussion haben wir hier im Kapitel 2.3 beschrieben, die Tagung unter der Adresse

<http://www.dernordverbund.de/html/bremen.htm> auf unserer Homepage dokumentiert.

2.6.3 Internetpräsenz des Modellvorhabens

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

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

Das Ansteuern der jeweiligen Seiten öffnet diese im rechten Hauptframe. Das folgende Abbild der Frameseite veranschaulicht das Menü "Inhaltsverzeichnis".



Abbildung 2: Framestruktur der Nordverbund-Homepage

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

Die Internetpräsenz bietet durch etliche interaktive Elemente einen zusätzlichen Service für Besucher. In mehreren Formularen können unsere Newsletter bestellt, Anmeldungen für Fachtagungen vorgenommen oder ein Feed-back abgegeben werden. In einem Gästebuch hinterlassen Besucher ihre Kommentare und Meinungen. Eine interne Suchfunktion ermög-

licht das schnelle und zielgerichtete Auffinden von Themen. Das folgende Schaubild illustriert das Suchergebnis für die Abfrage „Lernortkoordination“.

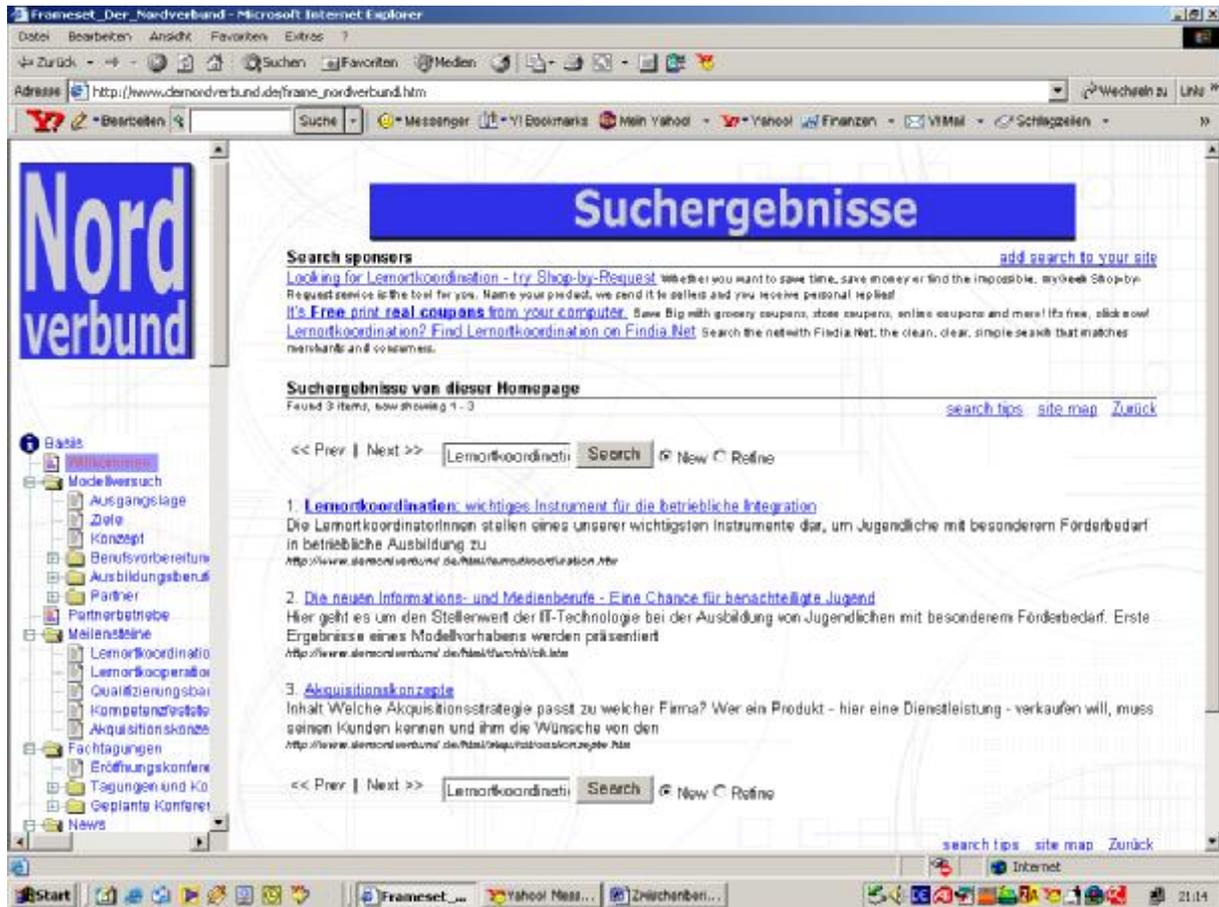


Abbildung 3: Dokumentation eines Suchergebnisses auf der Nordverbund-Homepage

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

2.6.4 Publikation in Durchblick 4.2001

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

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

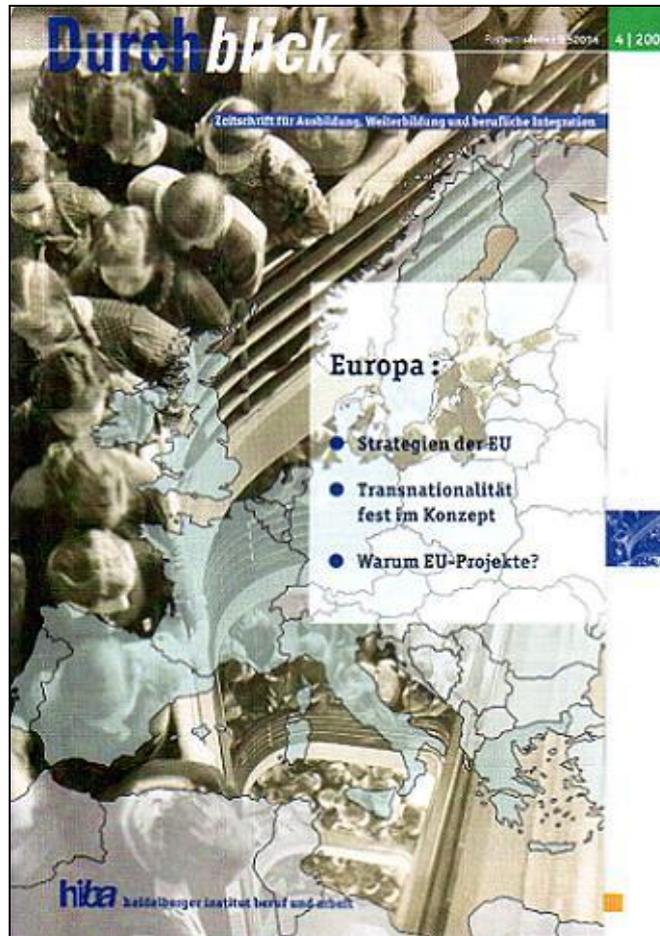


Abbildung 4: Cover der Zeitschrift Durchblick, Heft 4, Berlin 2001

2.6.5 Newsletter 01 und 02

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

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

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

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



Abbildung 5: Newsletter 02 des Nordverbundes

2.7 Evaluation der Ergebnisse

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

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

2.7.1 Access-Datenbank

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

Die zu erhebenden Daten gliedern sich in zwei unterscheidbare Gruppen: Einerseits handelt es sich um soziografische Angaben zu jeder Teilnehmerin bzw. jedem Teilnehmer, andererseits

werden Erfolgs- bzw. Verlaufsdaten ermittelt. Zu den soziografischen Informationen zählen solche zum Alter, Geschlecht, der familiären Situation, der Herkunft und beruflichen Vorbildung. Die Verlaufsdaten setzen sich aus Angaben zu den Berufswünschen und ihrer Veränderung, dem Praktikumsplatz und dem Ergebnis der Förderung zusammen.

Der Datensatz besteht gegenwärtig aus 178 Jugendlichen, die sich aus den berufsvorbereitenden Lehrgängen der Jahre 2000/2001 sowie 2001/2002 und den Fachkräften im Gastgewerbe sowie den Mechatronikern zusammensetzen. Erhoben werden die Angaben stets zu Beginn und am Ende der jeweiligen Maßnahme. Um den einzelnen Teams die Dateneingabe zu erleichtern und mögliche Eingabefehler zu minimieren, hat die Projektleitung eigens eine Eingabemaske entworfen. Hier sind die meisten Einträge über Drop-down-Menüs vorzunehmen, sodass stets nur eindeutige Zuordnungen möglich sind und die Informationen später auch miteinander verglichen werden können. Das folgende Schaubild vermittelt einen visuellen Eindruck dieses Eingabeverfahrens (vgl. auch Anlage 4).

The screenshot shows a Microsoft Access window titled "Eingabemaske Soziodaten_Angewandte". The form contains the following fields and values:

- ID: 103S
- Maßnahme: Grundausbildung IT-Berufe
- Eintrittsdatum: 05.11.2001
- Soziographische Daten**
- Geburtsjahr: 1983
- Name der TeilnehmerIn: XXXX
- Geburtsmonat: 7
- Geschlecht: weiblich
- Familienstand: ledig ohne Kinder
- Wohnsituation: bei den Eltern
- Stabilität der Wohnsituation: hohe Stabilität
- Verschuldung: unbekannt
- Verschuldungsentwicklung: (empty)
- Berufliche Situation des Vaters: Arbeiter
- Berufliche Situation der Mutter: Hausfrau
- Herkunft: deutsch

The taskbar at the bottom shows the Start button, several open applications (Posteingang - Microsoft O..., Zwischenbericht_2001 - M..., Erhebungsbogen Nordver..., Eingabemaske_S...), and a system clock showing 08:40.

Abbildung 6: Eingabemaske der Access-Datenbank im Nordverbund

Jeder Bildungsträger erhält von der Projektleitung seine eigene Datenbankdatei per E-Mail. Über einen Auto-Wert-Zähler (ID), der für jede Einrichtung auf einen anderen Anfangswert gesetzt worden ist, sind die Daten auch später den einzelnen Standorten eindeutig zuzuordnen.

Jeder Lehrgang transferiert die Datenbank per E-Mail wieder zurück an die Projektleitung, welche alle Angaben in eine Gesamtdatenbank zusammenführt. Nun lässt sich die Informationsfülle über bestimmte Filterabfragen und Sortierungen auf inhaltlich relevante Sachverhalte reduzieren und im Sinne der Projektfragestellungen interpretieren.

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

2.7.2 Erfolgsstatistik der IT-Lehrgänge in der Berufsvorbereitung

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

Über Zusammensetzung den ersten Jahrgang der IT-Lehrgänge und dem Erfolg der Bemühungen, die dortigen Jugendlichen in betriebliche Ausbildung zu integrieren, berichtet der bereits erwähnte Artikel in der Zeitschrift Durchblick²⁴, sodass an dieser Stelle auf eine erneute ausführliche Darstellung verzichtet werden kann. Wir präsentieren hier nur noch einmal ein Diagramm, das die Ergebnisse der Förderung zusammenfasst.

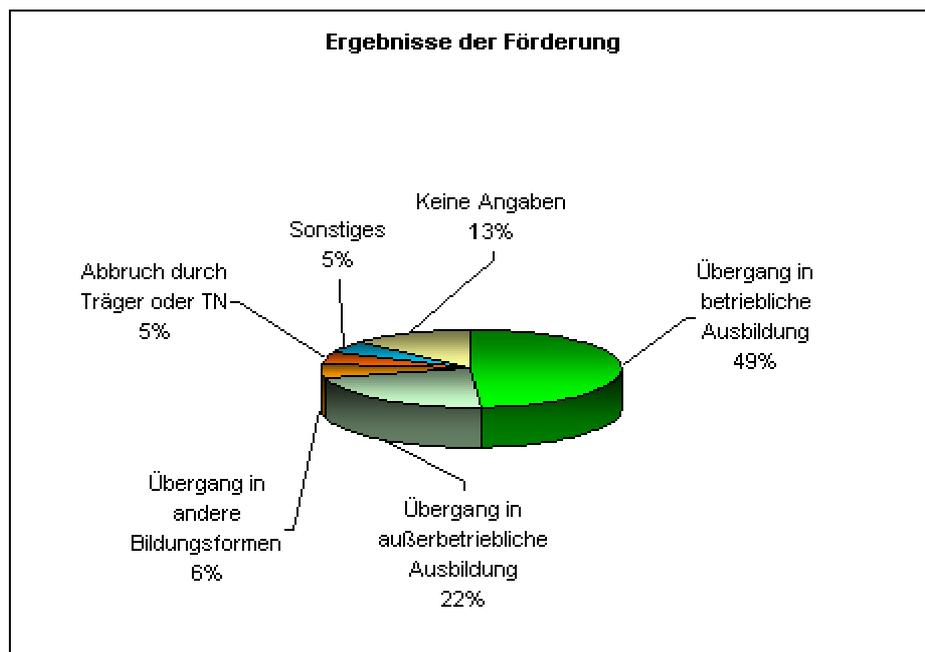


Diagramm: Ergebnisse der Förderung in den IT-Lehrgängen

Demnach konnten fast fünfzig Prozent der Jugendlichen erfolgreich auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz - überwiegend im IT-Bereich - vermittelt werden. Der hohe Anteil der Übergänge in außerbetriebliche Ausbildung ist fast ausschließlich auf den Schweriner Lehr-

²⁴ Hutter, Jörg: Die neuen Informations- und Medienberufe - Eine Chance für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, in: Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration, Heft 4, Berlin 2001, S. 27 f..

gang zur Verbesserung der beruflichen Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE-Lehrgang) zurückzuführen, der sich aus deutlich leistungsschwächeren Jugendlichen zusammensetzt. Dieser erste Erfolg ist auf die zuvor akquirierten Praktika zurückzuführen, denn in 45 Prozent der Fälle sind den Jugendlichen bereits in den Praktikumsvereinbarungen betriebliche Ausbildungsplätze in Aussicht gestellt worden.

3. Abweichungen von der bisherigen Planung [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Im Vergleich zur Übersicht laut Meilensteinplanung (S. 7 dieses Berichts) lassen sich die wesentlichen Abweichungen nicht in der Herstellung der Arbeitsprodukte, sondern in den diese begleitenden Workshops und Tagungen ausmachen. Dies betrifft einmal einen Workshop mit dem Good Practice Center des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Thema Qualifizierungsbausteine, des Weiteren eine gemeinsame Fachtagung mit dem Good Practice Center (gpc) zum Thema Wiedergewinnung der Betriebe bei der Qualifizierung von Jugendlichen mit Förderbedarf. Wir haben auf Grund des mit der Vorbereitung von Tagungen verbundenen hohen Organisationsaufwandes stattdessen die Kräfte für die interne Weiterentwicklung der Arbeitsinstrumente gesammelt.

Des Weiteren wird der Nordverbund selber als gute Praxislösung unter dem folgenden Link beim Good Practic Center geführt: <http://www.good-practice.de/gp/suche.php?action=view&id=97&sid=8a4f4c35e1dcfc4753898c4caf4c7dc0>

Schließlich liegen wir hinsichtlich der Abweichungen bei der Entwicklung der Kompetenzfeststellungsverfahren (Werkzeugbox) nicht ganz im Zeitplan. Hier werden in diesem Jahr - auch im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der Hiba-Verlags-GmbH und der geplanten Publikation im Jahr 2003 - verstärkte Anstrengungen zu unternehmen sein, um das Instrumentarium entsprechend auszubauen.

4. Ausblick auf das Jahr 2002 [\(zurück zum Inhaltsverzeichnis\)](#)

Im Folgenden zählen wir stichpunktartig die in diesem Jahr geplanten Arbeitsschritte auf:

- Entwicklung neuer handlungsorientierter und berufsbezogener Instrumente zur Kompetenzfeststellung inkl. einer Evaluation in Form einer Praxisbegleitung,
- Bewertung des Lehr- und Lernmaterials vom IFA-Verlags inkl. der Prüfung, welche Lehr- und Prüfaufgaben sich zur Vermittlung der IT-Grundlagen eignen, sodann Ergänzung der entsprechenden Qualifizierungsbausteine,
- Entwurf und Erprobung eines Qualifikationsbausteines "Sozialkompetenzen",

- Einigung auf einen Qualifizierungsnachweis (Zertifikat),
- Ausbau und Verfeinerung des Tätigkeitsprofils der Lernortkoordinatoren,
- Entwicklung von Gesprächsleitfäden/Fragebögen zur Erkundung der betrieblichen Anforderungsprofile und zur Praktikumsauswertung durch die Jugendlichen,
- Publikation einer Arbeitshilfe 02 zum Thema Lernortverbünde,
- Publikation des Newsletter 03 zum Thema Qualifizierungsbausteine sowie des Newsletter 04 mit dem Themenschwerpunkt Verfahren der Potenzialanalyse,
- Publikation eines Faltblattes bzw. einer Kurzinformation über den Nordverbund,
- Fachtagung in Schwerin zum Thema Lernortverbünde im November 2002,
- statistische Gesamtauswertung der berufsvorbereitenden IT-Lehrgänge 2000/2001 und 2001/2002,
- Ausbau einer Literaturdatenbank,
- sowie eine ständige Aktualisierung der Homepage.

Die genannte Liste erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Aus den konkreten Arbeitsabläufen heraus können weitere Arbeitsaufträge erwachsen.

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

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

Tel.: 040-298 016 - 80

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