



Entwicklungsinitiative:  
Neue Förderstruktur für Jugendliche  
mit besonderem Förderbedarf

## 2. Zwischenbericht der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe

# Die Arbeit der Prozessbegleitung und exemplarische Einblicke in die regionalen Modellversuche

Januar 2003



Europäischer Sozialfonds



Bundesanstalt für Arbeit



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**bmb+f**



Entwicklungsinitiative:  
Neue Förderstruktur für Jugendliche  
mit besonderem Förderbedarf

2. Zwischenbericht  
der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe

# Die Arbeit der Prozessbegleitung und exemplarische Einblicke in die regionalen Modellversuche

Januar 2003

# Impressum

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ erarbeitet.

Diese wird gefördert durch die Bundesanstalt für Arbeit, durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen 01 NK 0101 und 01 NL 0101) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Die Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wird durchgeführt von:

INBAS  
Institut für berufliche Bildung,  
Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH  
Herrnstraße 53

63065 Offenbach

Tel.: 0 69 / 2 72 24-0

Fax: 0 69 / 2 72 24-30

E-Mail: [inbas@inbas.com](mailto:inbas@inbas.com)

Internet: <http://www.inbas.com>; <http://www.neuefoerderstruktur.de>

Projektleitung: Nader Djafari, Joachim Winter

Redaktion: Claudia Dellori, Joachim Winter

Gestaltungsentwurf: Oliver Lauberger

Druck: Copy Dali, Offenbach

Die Autor(inn)en tragen die Verantwortung für den Inhalt. Die von ihnen vertretenen Auffassungen machen sich die fördernden Institutionen nicht generell zu eigen.

**Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf 2003**

© 2003 Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH  
Offenbach am Main

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Die Arbeit der regionalen Modellversuche der Entwicklungsinitiative – exemplarische Kurzberichte aus der Praxis</b> .....	<b>7</b>
1.1 Passgenaue Zugänge und handlungsorientierte Kompetenzfeststellung .....	7
1.1.1 Passgenaue Zugänge in der Modellregion Köln.....	7
1.1.2 Assessment-Center-Erfahrungen im Beobachterseminar – Teilnehmerbericht aus einem Arbeitsamt.....	9
1.1.3 Die Arbeit mit Assessment-Elementen und Testverfahren in der Modellregion Flensburg .....	10
1.1.4 Erfahrungen aus der Kompetenzfeststellung in der Modellregion Suhl.....	12
1.2 Qualitätsentwicklung durch Kooperation.....	13
1.2.1 Fachausschuss für Qualität der Trägergemeinschaft Frankfurt am Main.....	13
1.2.2 Neue Formen der Zusammenarbeit mit Berufsschulen in der Modellregion Wesel...	15
1.2.3 Kooperatives Netzwerk in einer integrativen berufsvorbereitenden Maßnahme in Nürnberg .....	17
1.2.4 Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen in Kooperation mit der Maler- und Lackierer-Innung im Hamburger Modellversuch „Abakus“.....	18
1.2.5 Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe in der Modellregion Offenburg .....	19
1.3 Ausweitung der Neuen Förderstruktur in der Modellregion Leer .....	20
1.4 Ergebnisse und Wirkungen der Neuen Förderstruktur.....	23
1.4.1 Verbleib und Förderdauer von Teilnehmer(inne)n in der Modellregion Schwerin.....	23
1.4.2 Rückmeldungen von Teilnehmer(inne)n des Schweriner Ausbildungszentrums.....	24
1.4.3 Erfolge der Neuen Förderstruktur in der Modellregion Dresden .....	28
<b>2 Übersicht über die Modellregionen</b> .....	<b>29</b>
2.1 Beteiligte Modellregionen und ausgewählte Aspekte ihrer Entwicklung.....	29
2.2 Teilnehmer/innen in Qualifizierungsangeboten der Entwicklungsinitiative .....	32
<b>3 Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe durch die INBAS GmbH</b> .....	<b>35</b>
3.1 Abstimmung und Koordination mit den Projektpartnern auf Bundesebene .....	35
3.2 Arbeitsstrukturen des Projektteams .....	35
3.3 Konzeptentwicklung und begleitende Beratung der regionalen Akteure .....	36
3.4 Auswertung und Bewertung .....	37
3.4.1 Monitoring.....	37
3.4.2 Struktur- und Verlaufsdaten von Teilnehmer(inne)n.....	39
3.5 Information, interner Transfer und Erfahrungsaustausch.....	39
3.5.1 Internet-Informationen.....	39
3.5.2 Regionaler Erfahrungsaustausch der beteiligten Arbeitsämter – eine ergänzende Veranstaltungsform.....	41
3.6 Fachkonferenzen und Workshops .....	43
3.6.1 Fachkonferenzen .....	43
3.6.2 Workshops .....	45
3.7 Projektkonferenzen.....	48
3.8 Berichte und Materialien.....	52

3.8.1	Bericht zum Entwicklungsstand der Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken (1. Zwischenbericht).....	52
3.8.2	Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche.....	52
3.8.3	Infodienste.....	53
3.8.4	Werkstattberichte.....	53
3.8.5	CD-ROM zum Praxisforum Qualifizierungsbausteine.....	56
3.9	Öffentlichkeitsarbeit und Transfer.....	57
3.9.1	Transferkonferenzen.....	58
3.9.2	Die Entwicklungsinitiative als Schwerpunktthema in „direkt“.....	61
3.9.3	Zusammenarbeit mit dem Good-Practice-Center.....	63
3.9.4	Weitere Aktivitäten, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer.....	64
<b>4</b>	<b>Fortbildung des Trägerpersonals und Bearbeitung rechtlicher Aspekte.....</b>	<b>67</b>
4.1	Fortbildung des Personals der Modellversuchsträger – Bericht der hiba gmbh.....	67
4.1.1	Planung und Durchführung der Fortbildungsangebotes.....	67
4.1.2	Weitere Aktivitäten.....	70
4.1.3	Fazit.....	70
4.2	Bearbeitung rechtlicher Fragestellungen – Bericht der BBJ Consult AG.....	71
4.2.1	Ausgangslage.....	71
4.2.2	Vorgehensweise im Jahr 2002.....	73
4.2.3	Ausblick für die Weiterarbeit.....	74
4.2.4	Erste Entwurfsfassung der Themenbereiche der Datenbank.....	74
<b>5</b>	<b>Handlungsbedarf und Empfehlungen für die Weiterentwicklung.....</b>	<b>77</b>
5.1	Rückblick: Handlungsbedarf und Empfehlungen aus dem November 2001.....	77
5.2	Handlungsbedarf und Empfehlungen für die Weiterarbeit in 2003.....	78
5.2.1	Zuweisung von Teilnehmer(inne)n.....	78
5.2.2	Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote.....	79
5.2.3	Binnendifferenzierung und Transparenz der Angebote.....	80
5.2.4	Flexible Übergänge.....	81
5.2.5	Betriebsnahe Konzepte.....	81
5.2.6	Finanzierungsfragen, Verwaltungsverfahren und Personaleinsatz.....	82
<b>Anhang.....</b>		<b>83</b>
Verfügbare Materialien der Prozessbegleitung.....		83
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.....		85
<b>Inhalt des Anlagenbandes.....</b>		<b>86</b>
Powerpoint-Präsentation zur Entwicklungsinitiative.....		86
Kurzdarstellungen der Modellregionen anhand ausgewählter Merkmale.....		86

## Vorbemerkung

Am 1. September 2001 nahmen nach einer achtmonatigen Planungsphase eine bundesweite Modellversuchsreihe<sup>1</sup> sowie ein von INBAS durchgeführtes Begleitprojekt im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ die Arbeit auf.

Das Gesamtvorhaben wird gefördert

- durch die Bundesanstalt für Arbeit
- durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung
- aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Ziel der Modellversuchsreihe ist es, in Orientierung an den für die Benachteiligtenförderung generell geltenden Förderprinzipien durch eine klarere inhaltliche und zeitliche Gliederung der Qualifizierungs- und Förderangebote für die Zielgruppe mehr Transparenz und Effizienz zu ermöglichen.

Durch die Neuen Förderstrukturen sollen mehr Jugendliche als bisher in der Phase des Übergangs zwischen Schule und Beruf erreicht und ausgebildet werden. Die Anzahl erfolgreicher Ausbildungsabschlüsse soll erhöht und die Integration in betriebliche Berufsausbildung und spätere Beschäftigung verbessert werden. Ein wesentliches Instrument hierbei ist die verstärkte Individualisierung der Förderung einschließlich unterschiedlich ausgedehnter Förderzeiten in der Ausbildungs-/Berufsvorbereitung.

Mit dem Ende des Jahres 2002 kann die Entwicklungsinitiative auf einen Zeitraum von 16 Monaten zurückblicken, der seit dem Projektstart vergangen ist.

Ein Blick auf diese 16 Monate der Entwicklung, der Erprobung und des Transfers zeigt:

- Das Rahmenkonzept hat sich grundsätzlich bewährt und wird in vielerlei regionalen Abwandlungen von insgesamt mehr als 110 Bildungsträgern weitgehend erfolgreich umgesetzt,
- Die neuen Förderstrukturen entwickeln sich dynamisch. Dies gilt sowohl für ihre Inhalte (Konzepte und Materialien) als auch für ihre Form und Größe (regionale Ausweitung, Verdoppelung der Anzahl von Teilnehmer(inne)n,
- Die Entwicklungsinitiative stößt auf breites Interesse und überwiegend auf Akzeptanz. Dies belegen viele Anfragen sowie Diskussionen mit bislang nicht beteiligten Arbeitsämtern in Transferkonferenzen und mit Fachleuten in vielfältigen anderen Veranstaltungen.<sup>2</sup>

Der vorliegende zweite Zwischenbericht bietet einen systematischen Rückblick auf den bisherigen Projektzeitraum. Wir richten dabei den Fokus in erster Linie auf die Arbeit der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe, da eine differenzierte vergleichende Betrachtung der regionalen Modellversuche Gegenstand anderer Berichte war und sein wird. Der Bericht enthält daher nur einen sehr begrenzten Überblick über die Modellregionen.

---

<sup>1</sup> Vgl.: Rahmenkonzept zur Modellversuchsreihe vom 04.05.2001.

<sup>2</sup> Allerdings sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass die Anfang 2003 in Kraft getretenen **Kürzungen der Finanzmittel** der Bundesanstalt für Arbeit für Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie die **veränderten Regelungen zur Bewirtschaftung dieser Mittel** zu starker **Unruhe und Verunsicherung** auch der Akteure in den Modellregionen der Entwicklungsinitiative geführt haben.

Allerdings sind in einem Anlagenband Raster der Modellversuche zusammengestellt, die eine Reihe relevanter Informationen enthalten, und zu Beginn des Berichts finden sich einige „Blitzlichter“, die einen Einblick in die Arbeit der Modellversuche gewähren:

Im **ersten Kapitel** kommen die Akteure aus den Modellregionen selbst zu Wort. Es enthält ausgewählte Texte und Kurzberichte, die sich unterschiedlichen Aspekten des Rahmenkonzepts und seiner Umsetzung widmen.

Das **Kapitel 2** vermittelt einen Überblick über die beteiligten Modellregionen (z. T. auch über Entwicklungsprozesse) anhand ausgewählter Daten und Informationen.

**Kapitel 3** beschreibt in differenzierter Form die Aktivitäten der Prozessbegleitung der INBAS GmbH zur Modellversuchsreihe, das folgende **Kapitel 4** enthält ergänzende Berichte über die Aktivitäten der Kooperationspartner hiba gmbh und BBJ Consult AG.

Das **Kapitel 5** schließlich wagt einen Ausblick auf die weitere Arbeit der Entwicklungsinitiative in Form der Darstellung von Handlungsbedarfen und Empfehlungen.

Der Bericht dokumentiert Aktivitäten, Entwicklungen und Zwischenergebnisse für den Zeitraum 1. September 2001 bis 31. Dezember 2002.

In diesem Zeitraum wurden verschiedenste Informationen, Dokumentationen und Berichte erstellt, auf die dieser Bericht jeweils Bezug nimmt. Diese Materialien wurden den Akteuren der Entwicklungsinitiative in gedruckter und/oder elektronischer Form zur Verfügung gestellt. Sie stehen weitgehend zum Download zur Verfügung auf der Internetseite [www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de).

Es wird daher darauf verzichtet, diese Materialien dem Zwischenbericht erneut beizufügen.

Eine **Übersicht der verfügbaren Materialien** enthält der Anhang dieses Berichts.

# 1 Die Arbeit der regionalen Modellversuche der Entwicklungsinitiative – exemplarische Kurzberichte aus der Praxis

Dieses Kapitel des Zwischenberichts enthält „Originalton“ aus Modellregionen der Entwicklungsinitiative in Form einiger Texte und Beiträge. Sie sollen und können einen anschaulichen Einblick in ausgewählte Aspekte der Arbeit in diesen Regionen vermitteln.

Den folgenden Kurzberichten sei eine Rückmeldung aus dem Teilnehmer/innen-Kreis eines hiba-Fortbildungsseminars vorangestellt:

*„Modellversuch ist große Klasse, erhöht die Flexibilität und stellt jeden Morgen eine neue Herausforderung dar; Jugendliche werden nicht mehr in Schubladen gesteckt; Maßnahme ist pädagogisch sehr offen; endlich weg von sturer Ausbildungsplangestaltung ...“.*

## 1.1 Passgenaue Zugänge und handlungsorientierte Kompetenzfeststellung

### 1.1.1 Passgenaue Zugänge in der Modellregion Köln

Seit September 2001 gibt es in unmittelbarer Nähe des Arbeitsamtes Köln/Weißhausstraße eine **Clearingstelle**.

Jugendliche und junge Erwachsene, die die Berufsberatung aufsuchen und bei denen sich im Gespräch herausstellt, dass sie derzeit beruflich noch nicht oder nicht ausreichend genug orientiert sind, können durch den Berufsberater der Clearingstelle zugewiesen werden. Das können auch Teilnehmer berufsvorbereitender Maßnahmen sein, bei denen sich gezeigt hat, dass sie in der jetzigen Maßnahme falsch sind und eine adäquate Vorbereitung oder alternative Fördermöglichkeit gesucht werden muss. In diesem Falle nehmen die Sozialberater über die Berufsberatung Kontakt zur Clearingstelle auf. Die Zielgruppe sind Jugendliche mit besonderem Förderbedarf.

Die Praxis der ersten Monate zeigt, dass es sich in der Regel um Maßnahmen- und Ausbildungsabbrecher, unversorgte Schulabgänger oder Jugendliche handelt, die arbeitslos sind und nun nach einer evtl. auch längeren Zeit einen Einstieg in das Berufsleben suchen.

In der Clearingstelle versucht dann das interdisziplinäre Team, bestehend aus Sozialpädagogen, Psychologen, Lehrern und Praxisanleitern, gemeinsam mit dem Ratsuchenden in den nächsten Wochen die Situation zu „clearen“, den derzeitigen Stand des Ratsuchenden festzustellen, eine berufliche Orientierung zu entwickeln und passende Fördermöglichkeiten und Überleitungen gemeinsam mit der Berufsberatung einzuleiten.

Zunächst aber werden dem Jugendlichen in einem Erstgespräch die vielfältigen Möglichkeiten der Clearingstelle vorgestellt. Er muss entscheiden, ob das Angebot seinem Bedarf entspricht und ob er es wahrnehmen möchte.

Entscheidet er sich für das Angebot, so durchläuft der Jugendliche zunächst in einem Zeitraum von vier bis fünf Wochen ein umfangreiches **Kompetenzfeststellungsverfahren**. Nach einer Einführungsveranstaltung, die den Inhalt und den Ablauf der nächsten

Wochen aufzeigt, werden die Jugendlichen in verschiedenen Bereichen getestet, um ihre Kompetenzen feststellen zu können.

In einem zweitägigen Projekt „Berufskunde“ erhalten die Jugendlichen einen weit gefächerten Überblick über verschiedene Möglichkeiten geeigneter Förderstrukturen, von berufsvorbereitenden Maßnahmen über schulische Angebote und Berufsausbildung bis hin zu Arbeitsmöglichkeiten. Ein Bewerbungstraining gibt dem Ratsuchenden die Möglichkeit, unter professioneller Hilfe Bewerbungsunterlagen zu erstellen und Bewerbungsverfahren zu trainieren. Ein Praxistag, der Auskunft über handwerkliches Geschick und feinmotorische Fähigkeiten geben soll, rundet das Kompetenzfeststellungsverfahren ab.

Abgeschlossen wird es durch ein ausführliches Auswertungsgespräch, bei dem die vorhandenen Kompetenzen noch einmal vor dem Hintergrund evtl. mittlerweile entwickelter Berufsideen und -wünsche betrachtet werden. Gemeinsam mit dem Jugendlichen und der Berufsberatung wird dann die Überleitung in evtl. notwendige berufsvorbereitende Maßnahmen abgesprochen und eingeleitet.

Dort, wo das bisher beschriebene Verfahren nicht ausreicht, besteht die Möglichkeit der Teilnahme an einer **parallel laufenden Berufsorientierungsgruppe** mit maximal 15 Plätzen. In dieser bis zu drei Monate dauernden Berufsorientierung wird die Kompetenzfeststellung fortgeführt und die berufliche Orientierung intensiviert. Die Teilnehmer haben u. a. auch die Möglichkeit, an ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen orientiert, individuelle Praktika bei Trägern oder in Betrieben zu absolvieren, um damit Berufsfelder besser be„greifen“ zu können und ggf. Überleitungen in Berufsvorbereitung, Ausbildung oder Arbeit zu erleichtern. Besonders relevant ist diese Berufsorientierung auch für diejenigen, die längere Zeit ohne Beschäftigung waren und über diesen Weg die Chance haben, Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit usw. wieder zu trainieren.

Um diese Orientierungsphase effektiv zu nutzen, ist – von der Auslastung abhängig – jederzeit und recht kurzfristig ein Ein- und Ausstieg aus der Berufsorientierungsgruppe möglich.

<b>Dauer</b> Clearing:	max. 3 Monate (ggf. gesplittet)
<b>Dauer</b> Berufsorientierungsgruppe:	max. 3 Monate
<b>Kapazität</b> Berufsorientierungsgruppe:	15 Plätze
<b>Zuweisung:</b>	ausschließlich über den jeweils zuständigen Berufsberater
<b>Träger:</b>	IN VIA – Köln

### 1.1.2 Assessment-Center-Erfahrungen im Beobachterseminar – Teilnehmerbericht aus einem Arbeitsamt

„Assessment-Center“ – eine Vokabel beherrscht die fachlichen Gespräche über die Entwicklung neuer und einheitlicher Förderstrukturen für benachteiligte Jugendliche.

„Was ist das?“, „Wie läuft das ab?“ – diese und ähnliche Fragen bewegen nicht nur die beteiligten Jugendlichen; sie sind auch für die verantwortlichen Ausbilder, Sozialpädagogen und Berufsberater sehr spannend.

Eine leichte Unsicherheit war daher am Anfang des zweitägigen „Beobachterseminars für AC“ in Korbach zu spüren. Oder waren es Berührungspunkte?

Das Seminar wurde von einer Mitarbeiterin des IMBSE-Instituts geleitet. Ihr Institut verfügt über die fundiertesten Erfahrungen mit der AC-Methode. Sie hat es durch geschickte Moderation verstanden, das Eis aufzutauen und die Teilnehmer für die Inhalte zu interessieren.

Wahrnehmung war das erste Thema, für die beteiligten „Bildungsprofis“ eigentlich kein Problem. Oder vielleicht doch?

Ein wertvolles Zwischenergebnis war, dass sich trotz bester Absichten gelegentlich Wahrnehmungsfehler bei der Beurteilung von Bewerbern in die tägliche Arbeit einschleichen.

Objektive Wahrnehmungskriterien sind daher der Schlüssel für ein erfolgreiches AC.

Anschließend wurde ein AC in einzelnen Sequenzen ausprobiert. Die Teilnehmer konnten in gezielten Übungen mal in die Rolle eines Bewerbers und mal in die Rolle eines Beobachters schlüpfen. Und tatsächlich: Durch vorher festgelegte Kriterien konnten die Übungen problemlos beobachtet und objektiv eingeschätzt werden. Das Ziel der Potentialeinschätzung für eine geplante Fördermaßnahme wird damit greifbar.

Die Ergebnisse eines AC müssen den Jugendlichen überzeugend und angemessen vermittelt werden, daher wurde schließlich im Seminar auf die Gestaltung des Feedback-Gesprächs besonderer Wert gelegt.

Nach meiner Einschätzung war das zweitägige Seminar in Korbach eine wertvolle Erfahrung. Viele fachliche „Kleinigkeiten“ mit großen Auswirkungen auf die tägliche Arbeit wurden thematisiert. Die Inhalte wurden lebhaft und handlungsorientiert gestaltet. Und nicht zuletzt: Durch die gemeinsame Erfahrung sind die beteiligten Ausbilder, Sozialpädagogen und Berufsberater auch persönlich enger zusammengedrückt – ganz im Sinne einer „einheitlichen Förderstruktur“.

### 1.1.3 Die Arbeit mit Assessment-Elementen und Testverfahren in der Modellregion Flensburg



#### Erfahrungsbericht der Projektgemeinschaft MOIN

Unsere Trägergemeinschaft PG MOIN (Motivations-Orientierungs-Netzwerk), bestehend aus acht Bildungsträgern, ist in die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstrukturen ...“ eingestiegen, da wir eine grundsätzliche Voraussetzung der NFS bereits erfüllen konnten: eine funktionierende Bietergemeinschaft.

In Sommer zeichnete sich ab, dass das Projekt zum 01.08.2002 nun mit einem Kompetenzfeststellungsverfahren, bestehend aus Assessment-Elementen, psychologischen und schulischen Tests, beginnen sollte. Allein in Flensburg waren 210 Personen gemeldet, die im August und September an diesem Verfahren teilnehmen sollten. Wir hatten zwei Monate Zeit, um uns darauf vorzubereiten.

Als erstes musste ein Personalschlüssel von drei Mitarbeitern zu sechs Teilnehmern zur Verfügung gestellt werden, um den Qualitätskriterien eines Assessment-Centers und den Jugendlichen gerecht zu werden. Außerdem mussten passende psychologische Testverfahren und schulische Tests ausgewählt werden. Dies bedeutete, dass Mitarbeiter von allen acht Trägern in das Projekt miteingebunden werden mussten. Die Überzeugung gegenüber dem Projekt in unserer Trägergemeinschaft konnte die anfängliche Zurückhaltung und Skepsis in die Bereitschaft zur Mitgestaltung umwandeln.

Die Qualität eines Assessment-Centers ist maßgeblich abhängig von der Schulung der Beobachter, und so standen wir in der Pflicht, alle Mitarbeiter bis zum 01.08.2002 einer Schulung zu unterziehen. Mit Unterstützung und durch den Erfahrungsaustausch mit einem weiteren Träger des MV, der in der Anwendung des AC-Verfahrens „geübt“ ist, gelang es uns, dies innerhalb der kurzen Vorbereitungszeit erfolgreich umzusetzen.

Wir hatten nun das notwendige und geschulte Personal, einzelne Assessment-Übungen sowie Test-Elemente. Nun mussten wir noch die Logistik und Ablaufplanung in Angriff nehmen. Wir entwarfen und verwarfen und fanden dann schließlich eine praktikable Lösung. Wir verteilten die Teilnehmer und die Mitarbeiter gleichmäßig auf alle Träger und kamen so zu einer optimalen Aufteilung.

Als dann am 01.08.2002 das erste Kompetenzfeststellungsverfahren startete, waren nicht nur die Teilnehmer aufgeregt. Fast jeder Mitarbeiter musste durch die gesamte Trägerlandschaft rotieren, um dem Prinzip der Beobachterrotation im Assessment gerecht zu werden. Wo dies nicht möglich war, vor allem in den Fachassessments, mussten die Teilnehmer von Träger zu Träger wandern, was wir mit einigem Bangen beobachteten.

Doch außer ein paar kleinen leicht zu behebenden Pannen lief alles erfolgreich, und wir waren erprobt für den im Anschluss folgenden zweiten Durchgang mit der dreifachen Teilnehmeranzahl (144 TN). Die knappe Zeit bis zum zweiten Durchlauf reichte für weitere Optimierungsmaßnahmen an den Übungen und dem Ablauf. Aus der anfänglichen Skepsis der Mitarbeiter war mittlerweile eine positive Aufbruchstimmung geworden.

Die Motivation für diese Maßnahme verbreitete sich wie ein Flächenbrand im gesamten Konsortium, so dass das Projekt von einer scheinbar unüberwindbaren Hürde zu einer echten Herausforderung geworden war.

Das Ergebnis übertraf unsere Erwartungen. Der ausgewertete Fragebogen, den 129 Teilnehmer in Flensburg über das Kompetenzfeststellungsverfahren ausgefüllt hatten, ergab, dass das Verfahren den Teilnehmern zum einen großen Spaß gemacht und ihnen zum anderen in ihrer beruflichen Orientierung sehr geholfen hat. 62 % der Befragten gaben an, nun eine klarere Vorstellung zu haben, in welchem Berufsbereich sie arbeiten möchten. 73 % gaben an, sehr motiviert zu sein und ihr berufliches Ziel im weiteren Verlauf der Förderung zu verwirklichen. Die Teilnahmequote von 97 % in Flensburg bestätigte die Umfrage (3 % Ausfallquote).

Unerwartet positiv waren die Rückmeldungen der Teilnehmer/innen zu den Testelementen, auch wenn teilweise Einzelergebnisse in den schulischen Tests unzureichend ausfielen.

Ein weiterer und sehr fruchtbarer Effekt war auf der Mitarbeiterebene zu vermerken. Arbeiteten die Träger bisher weitestgehend im trägereigenem Team, kam es nun zu einer neuen trägerübergreifenden Teambildung. Es entstand ein Austausch, den es bisher in der Form noch nicht gegeben hatte. Dies legte den Grundstein für die erfolgreiche Teambildung in den verschiedenen Arbeitsgruppen zum Thema NFS.

In den Auswertungen der gesammelten Eindrücke und Erfahrungen erkannten wir weitere Optimierungsmöglichkeiten des Verfahrens. Die Höhe der Teilnehmeranzahl ergab organisatorisch einige Leerläufe für die Teilnehmer, da die Beobachter zwischen den Übungen ihre Beobachtungen auswerten und ihr Kurzgutachten schreiben mussten. Hinzu kam, dass die eingeplante Zeit der Übungen nicht immer der Realität entsprach, dementsprechend kürzer oder länger ausfiel oder aber von Teilnehmergruppe zu Teilnehmergruppe variierte. Einige unserer schulischen Tests hatten sich als zu schwierig herausgestellt.

Die Auswertung ergab auch, dass sich ein zeitnäheres Schreiben der Endgutachten auf die weitere Vorgehensweise in der Maßnahme günstig auswirken würde. Neben dem Tagesgeschehen mussten unsere Mitarbeiter die Fülle des durch das AC und die Testelemente angefallenen Materials auswerten. Bei der Erstellung der Gutachten wurden die einzelnen Teilergebnisse aus Testelementen und AC-Verfahren gegenübergestellt, um deren Aussagekraft zu überprüfen und zu einer Förderempfehlung zusammenzufassen. Bei insgesamt 210 Teilnehmern in zwei Monaten war dies kein leichtes Unterfangen.

Um das Kompetenzfeststellungsverfahren auf die genannten Punkte hin zu optimieren, hat sich eine Arbeitsgruppe zusammengefunden, die insbesondere das AC-Element neu strukturiert und praktikabler und teilnehmerorientierter überarbeitet. Ein Auswertungsworkshop gemeinsam mit den Berufsberatern bildete die Arbeitsgrundlage für diese Gruppe. Zurzeit stecken wir tief in der Ausarbeitung und freuen uns darauf, unsere Ansätze und Überlegungen in der Praxis auszuprobieren.

### 1.1.4 Erfahrungen aus der Kompetenzfeststellung in der Modellregion Suhl

Ein Schwerpunkt in der inhaltlichen Arbeit bei der Umsetzung des Modellversuches an unserem Standort ist neben anderen die **Erprobung neuer Formen der Kompetenzfeststellung in der Verknüpfung mit bewährten Methoden**. Das Trägerkonsortium hat sich entschieden, neben traditionell angewendeten Verfahren vor allem auch Elemente von Assessment-Centern einfließen zu lassen.

Zunächst standen die Frage der Befähigung der Mitarbeiter und der Aufbau eines handhabbaren Systems der Kompetenzfeststellung im Mittelpunkt. Gemeinsam mit dem Arbeitsamt wurde im Konsortium entschieden, durch einen erfahrenen Trainer insgesamt zehn Mitarbeiter zu Beobachtern in Assessment-Centern zu qualifizieren, von denen sieben anschließend zu Moderatoren weitergebildet wurden. Dieser Prozess wurde sehr praxisnah geführt, d. h., es wurden unter Führung des Trainers durch die beteiligten Mitarbeiter Assessment-Center für verschiedene Bereiche erarbeitet und gleichzeitig in der Praxis erprobt und weiterentwickelt. Insgesamt umfasste die Weiterbildungsreihe sechs mehrtägige Veranstaltungen über den Zeitraum eines Ausbildungsjahres. Unterdessen existieren AC mit folgenden **Inhalten**:

- ein AC (trägerspezifisch) zum Erkennen allgemein-geistiger Fähigkeiten, sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten und Gruppenverhalten (eintägig),
- fachspezifische AC zum Erkennen fachlicher (berufsgruppenbezogener) Fähigkeiten für das Baugewerbe, Metallverarbeitung, Holzverarbeitung (mehrtägig). Hier ist geplant, weitere AC nach der Erprobungsphase für andere Berufsfelder zu erarbeiten.

Das AC zu den allgemein-geistigen Fähigkeiten wird in den ersten vier Wochen beim Träger durchgeführt, fachspezifische AC werden nach Bedarf eingebaut und können jederzeit wiederholt werden.

Welche **Erfahrungen** wurden gesammelt?

- Die AC-Verfahren ermöglichen ein frühzeitiges Erkennen von Kompetenzen und Defiziten bei den Teilnehmern und damit auch ein frühzeitiges Festlegen von Förderschwerpunkten. Die Teams werden in die Lage versetzt zu agieren, bevor Probleme auftreten.
- Durch den konzentrierten Einsatz unterschiedlicher Methoden erhalten die Beteiligten eine Fülle an relevanten Informationen, die gemeinsam mit den Teilnehmern im Anschluss ausgewertet und u. a. als Grundlage für die Förderansätze genutzt werden.
- Eine sachgerechte Durchführung von AC verlangt gut ausgebildetes Personal. Die Ausbildung von Moderatoren und Beobachtern ist zeitintensiv und kostenaufwändig. (In unserem Fall beteiligt sich das Arbeitsamt zu 1/3 an der Finanzierung.) Für die Durchführung der AC wurde darüber hinaus mit dem Arbeitsamt ein erhöhter Monatskostensatz vereinbart.
- Das Personal zur Durchführung der AC muss für diesen Zeitraum von seinen anderen Aufgaben freigestellt werden. Dies ist mitunter problematisch, da ein Personalschlüssel von 1:2 eingehalten werden sollte, um objektive Ergebnisse zu erlangen.
- Es müssen für den Zeitraum geeignete (separate) Räume vorhanden sein, um die Übungen und Auswertungen in einer entsprechenden Umgebung durchführen zu können.

- Die AC müssen gut vorbereitet und organisiert sein, um den reibungslosen Ablauf zu gewährleisten und um die Teilnehmer darauf einzustimmen.
- Bewährt hat sich, ein AC als Bestandteil der „Einführungscamps“ zu Maßnahmebeginn einzubauen (zum gegenseitigen Kennenlernen werden mit Teilnehmer- und Lehrlingsgruppen in unserer Bildungseinrichtung sogenannte Einführungscamps zu Beginn der Maßnahme durchgeführt – 3-5 Tage außerhalb der Einrichtung).
- Bisher gab es fast ausnahmslos positive Rückmeldungen durch die beteiligten Jugendlichen.

Neben den AC nutzen wir unsere bisher eingesetzten Methoden der Kompetenzfeststellung, wie Erstgespräche, Testverfahren im Stützunterricht, gezielte Beobachtungen bei der Ausführung praktischer Tätigkeiten, Freizeitpädagogik u. a. Wir sehen AC als einen (sinnvollen) Baustein in Ergänzung anderer Methoden. Unserer Ansicht nach ist bei benachteiligten Jugendlichen ein ausgedehntes, mehrtägiges AC sofort zu Maßnahmebeginn nicht sinnvoll, da damit eher Misserfolge vermittelt werden und keine Ergebnisse in unserem Sinne erzielt werden können.

Positiver „Nebeneffekt“ ist, dass die Mitarbeiter in der Einrichtung ihren Blick für das Erkennen von Kompetenzen weiter öffnen, schneller auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen können und sich letztlich die Zahl der Abbrecher verringert.

## 1.2 Qualitätsentwicklung durch Kooperation

### 1.2.1 Fachausschuss für Qualität der Trägergemeinschaft Frankfurt am Main



#### **GESCHÄFTSORDNUNG**

#### **DES FACHAUSSCHUSSES FÜR QUALITÄT – TRÄGERGEMEINSCHAFT FRANKFURT AM MAIN**

##### **I.**

Der Fachausschuss für Qualität ist ein gewähltes Gremium der Trägergemeinschaft move.

Die Arbeit des Fachausschusses soll zur Verbesserung der Zusammenarbeit aller Beteiligten im Modell „Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ und zur Qualitätssicherung und -verbesserung beitragen.

##### **II.**

Der Fachausschuss definiert für einzelne Zeitabschnitte, in welchen Bereichen er zur Qualitätssicherung und -verbesserung beitragen will, ggf. in Abstimmung mit der Trägergemeinschaft oder aufgrund eines aktuellen Bedarfs.

**III.**

Für den Zeitraum 2002 bis 30.06.2003 legt der Fachausschuss zwei Arbeitsschwerpunkte fest:

1. Er will Ansprechpartner sein für alle Anregungen/Verbesserungen/Beschwerden/Konflikte zur Zusammenarbeit der Beteiligten im Modell; auf der Basis der Analyse der Anregungen/Verbesserungen/Beschwerden/Konflikte sollen Lösungsmöglichkeiten in Form von allgemeinverbindlichen Regeln/Standards erarbeitet werden, um damit zur Verbesserung der Zusammenarbeit beizutragen.
2. Er wird alle Regeln und Verträge zwischen den Beteiligten dokumentieren, sie transparent machen und auf ihre Einhaltung achten.

**IV.**

Der Fachausschuss hat keine Weisungsbefugnis gegenüber den Beteiligten im Modell, sondern wird nur Empfehlungen aussprechen.

Der Fachausschuss kann Beschlussvorlagen für die Vollversammlung erarbeiten.

Der Fachausschuss wird der Trägergemeinschaft regelmäßig über seine Arbeit berichten.

**V.**

Soll der Fachausschuss im Auftrag eines Beteiligten tätig werden, so hat der Beteiligte seinen Antrag auf dem Formblatt einzureichen. Voraussetzung für den Antrag an den Fachausschuss ist, dass der Antragsteller/die Antragstellerin alle üblichen Schritte im Rahmen einer Zusammenarbeit zur Klärung der Situation/des Sachverhaltes unternommen hat (z. B. „persönliches“ Gespräch, Informationsweitergabe).

Alle Anträge werden vertraulich behandelt.

Der Fachausschuss beantwortet Anträge schriftlich. In der Bearbeitungspriorität werden Anträge von Externen (z. B. Arbeitsamt) vorrangig behandelt.

Die Antragsbearbeitung bedarf der vollen Unterstützung des Antragstellers/der Antragstellerin, bspw. durch die zur Verfügungstellung aller notwendigen Informationen. Dies kann auch eine persönliche Einladung zum Fachausschuss beinhalten.

Im Falle der Betroffenheit eines Trägers des Fachausschusses im Zusammenhang mit einer Antragstellung erarbeiten die anderen Mitglieder die Lösungsvorschläge.

Kann der Fachausschuss keine erfolgreiche Klärung herbeiführen, wird nach Rücksprache mit dem Antragsteller/der Antragstellerin das Anliegen in die Vollversammlung der Trägergemeinschaft eingebracht.

**VI.**

Der Fachausschuss wird grundsätzlich einmal im Monat tagen; bei Bedarf auch häufiger, um eine zeitnahe Bearbeitung von Sachverhalten sicherzustellen.

Zur Erledigung seiner Aufgaben kann der Fachausschuss Arbeitsgespräche mit allen Beteiligten (z. B. Arbeitsamt, Projektbüro) führen.

#### Fachausschuss für Qualität

Kolping- Bildungswerk  
Werkstatt Frankfurt  
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft  
Zentrum für Weiterbildung  
Internationaler Bund

### 1.2.2 Neue Formen der Zusammenarbeit mit Berufsschulen in der Modellregion Wesel

Das IMBSE und die drei in Moers angesiedelten Berufskollegs – Berufskolleg für Technik, Hermann-Gmeiner-Berufskolleg (Ernährung und Hauswirtschaft, Körperpflege, Sozialpädagogik, Gesundheit/Pflege) und Mercator-Berufskolleg (Kaufmännische Schule) – haben eine lange und positiv zu bewertende Praxis und Zusammenarbeit in der gemeinsamen Förderung von Teilnehmer(inne)n aus den unterschiedlichen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen.

In mehreren vorbereitenden Treffen wurde seit Frühjahr 2002 überlegt, wie man die herausfordernden Ideen des Modellversuchs in die Planung, Organisation und Durchführung des Berufsschulunterrichts für das Maßnahmenjahr 2002/03 integrieren kann.

Dabei kristallisierten sich folgende Fragen heraus:

- Wie können die flexiblen Einstiege von Jugendlichen in die Ausbildungsvorbereitung sinnvoll mit dem Einstieg in den Berufsschulunterricht geregelt werden?
- Wie kann ein modularisiertes Förderangebot sich auch im Berufsschulunterricht wiederfinden?
- Wie können wir leistungshomogene Klassen bilden?
- Wie kann ein Wechsel der Berufsschule durch den/die Teilnehmer/in gewährleistet werden, wenn er/sie den Berufswunsch bzw. das Berufsfeld während der Ausbildungsvorbereitung wechselt?

Um auf diese Fragen erste Lösungen zu bieten, wurden auf den nächsten Treffen Ideen entwickelt und zusammenfassend folgende Vereinbarungen getroffen:

Alle 144 Teilnehmer/innen unterliegen während der Ausbildungsvorbereitung der allgemeinen Berufsschulpflicht und werden in eigens hierfür vorgesehenen Klassen in den drei Berufsschulen unterrichtet.

Der Berufsschulunterricht beginnt nach der Kompetenzfeststellungsphase (Assessment-Center) am 30.10.2002.

Das Berufsschuljahr wird in drei Qualifizierungsblöcke (Module) unterteilt, zu deren Beginn die Nachrücker/innen in den Berufsschulunterricht integriert werden können.

Qualifizierungssequenz	Zeitraum	Inhalt
1.	30.10.02 bis 31.01.03	Allgemeinbildender Unterricht
2.	01.02.03 bis 11.04.03	Berufsspezifischer Unterricht I
3.	28.04.03 bis 30.07.03	Berufsspezifischer Unterricht II

Alle Berufskollegs bieten parallel die gleichen Themenschwerpunkte in ihrem Unterricht an (1. Block: Allgemeinbildung (Deutsch, Mathematik; Wirtschaft- und Sozialkunde), 2. und 3. Block: Berufsspezifische Unterrichtsinhalte).

Ein Wechsel der Berufsschule ist so für die Teilnehmer/innen bei einem veränderten Praxisfeld bzw. Lernort Betrieb mit Beginn der zweiten Qualifizierungssequenz möglich.

Das Hermann-Gmeiner-Berufskolleg richtet zwei Klassen, das Mercator-Berufskolleg ebenfalls zwei Klassen und das Berufskolleg für Technik drei Klassen für die Teilnehmer/innen der Ausbildungsvorbereitung am IMBSE (Modellversuch) ein. Diese quantitative Aufteilung ergab sich aus den Erfahrungen der Praxis der vergangenen Jahre.

Da alle Berufskollegs mindestens zwei Klassen bereithalten, ist eine Binnendifferenzierung nach Leistungsfähigkeit bzw. Schulabschluss der Schüler/innen möglich. Eine mögliche Aufteilung während des ersten Qualifizierungsblocks „Allgemeinbildung“ wäre eine Klasse für Schüler/innen ohne Hauptschulabschluss (HSA), eine für Schüler/innen mit HSA der Klasse 10a bzw. für Schüler/innen mit HSA der Klasse 10b und Fachoberschulreife.

Die Zuordnung zu diesen Klassen erfolgt nach der Kompetenzfeststellung durch die Mitarbeiter/innen des IMBSE. Diese Aufteilung wird in einer Konferenz aller Beteiligten kurz vor Beginn des Berufsschulunterrichts am 29.10.2002 beim IMBSE gemeinsam erörtert.

Beim berufsspezifischen Unterricht wird es gemäß dem fachlichen Schwerpunkt der Berufsschule folgenden fachpraktischen Unterricht geben:

Hermann-Gmeiner-Berufskolleg:	Hauswirtschaft/Pflegeberufe und Frisöre
Mercator-Berufskolleg:	Bürokaufleute, Groß- und Einzelhandelskaufleute
Berufskolleg für Technik	Holz- und Metalltechnik, IT-Berufe

Der Berufsschulunterricht wird generell bei allen Berufskollegs zur gleichen Zeit erteilt. Am Ende jeder Qualifizierungssequenz dient eine gemeinsame Konferenz aller Beteiligten dem Erfahrungsaustausch und der pädagogischen Diskussion.

Da in der Zeit der Kompetenzfeststellung (6 Wochen) kein Berufsschulunterricht stattfand, hatten die Berufsschullehrer/innen die Möglichkeit, nach einer entsprechenden Schulung als Beobachter/in stundenweise im Assessment-Center des IMBSE tätig zu sein. Dadurch konnte ein Teil der nicht gegebenen Lehrerjahresstunden abgedeckt werden. Außerdem konnten sie so die ersten zukünftigen Schüler/innen ihrer Berufsschule schon etwas näher kennen lernen. Die Frage, wie sich ein Wechsel der Berufsschule (max. zweimal im Berufsschuljahr) auf das Leistungs- und Sozialverhalten der Teilnehmer/innen, aber auch auf das Sozialgefüge der Klassen auswirkt, können wir zu diesem Zeitpunkt noch nicht beantworten.

Zum Schluss muss noch einmal ausdrücklich betont werden, dass dieses Konzept des Berufsschulunterrichts nur erfolgreich sein kann, wenn alle Kooperateure in diesem Prozess (Arbeitsamt – Träger – Berufsschule) Freiräume in Bezug auf Zeitressourcen zur Planung und Abstimmung zur Verfügung stellen sowie ein hohes Maß an Flexibilität in der Personal-, Stunden- und Raumplanung zeigen. Außerdem scheint eine frühzeitige Absprache sehr hilfreich zu sein.

### 1.2.3 Kooperatives Netzwerk in einer integrativen berufsvorbereitenden Maßnahme in Nürnberg

Der Modellversuch wird im Rahmen einer integrativen berufsvorbereitenden Maßnahme (BBE-ibM) der Schul- und Arbeitsverwaltung zusammen mit den **Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz)**, **örtlichen Berufsschulen (B2 und B5)** und der **Industrie- und Handelskammer (IHK) Nürnberg** für Mittelfranken durchgeführt.

Der Modellversuch richtet sich an „Praxisklässler“, d. h. an Jugendliche, die die Hauptschule ohne Abschluss mit einem Bildungsstand der 7. oder 8. Jahrgangsstufe verlassen. Ziel der Maßnahme ist die Integration der Jugendlichen in Ausbildung oder Arbeit durch das Nachholen des Hauptschulabschlusses und die Vermittlung von fachtheoretischen und fachpraktischen Grundkenntnissen in den Berufsfeldern Metall, Handel oder Hotel/Gaststätten.

An einem Tag pro Woche werden die Jugendlichen **durch Hauptschullehrer an den Berufsschulen** auf den Hauptschulabschluss vorbereitet. An einem weiteren Tag pro Woche erhalten die Jugendlichen fachtheoretischen Unterricht im gewählten Berufsfeld in der entsprechenden Berufsschule. An zwei Tagen pro Woche sind die Jugendlichen im **betrieblichen Praktikum**. An einem Tag pro Woche erhalten die Jugendlichen fachpraktischen Unterricht in den Lehrwerkstätten des bfz.

Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erfolgt in Form von **Qualifizierungsbausteinen**, die das bfz in Zusammenarbeit mit der IHK Nürnberg für Mittelfranken und den Verbänden (Verband der bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V., Akademie Handel) entwickelt hat. Da die IHK Nürnberg für Mittelfranken den Erwerb der beruflichen Grundkenntnisse zertifiziert, ist eine Absprache bezüglich der Aufteilung der Unterrichtsinhalte zwischen Träger und Berufsschulen auf der Grundlage der Lehrpläne nötig gewesen. Sie erfolgte zu Beginn der Maßnahme in einer gemeinsamen Besprechung der Berufsschullehrer, Ausbilder und Sozialpädagogen des bfz.

Da die Qualifizierung der Jugendlichen an **drei Lernorten** erfolgt, ist es ungemein wichtig, dass die Sozialpädagogen des Trägers an der Berufsschule vor Ort sind, dass die Berufsschullehrer und Ausbilder des bfz in engem Kontakt stehen und dass Sozialpädagogen des Trägers und Hauptschullehrer sich über den Leistungs- und Entwicklungsstand der Jugendlichen gegenseitig informieren. Die Sozialpädagogen des bfz halten ihrerseits den Kontakt zur Berufsberatung.

Auf Initiative der Regierung von Mittelfranken wurde ein **Arbeitskreis** eingerichtet, indem Schulsozialpädagogen Nürnberger Brennpunktschulen, die Praxisklässler betreuen, und Sozialpädagogen des bfz ihre Arbeit besser verzahnen können.

Einmal im Jahr findet ein großes Arbeitsfrühstück statt, bei dem alle Beteiligten (Regierung von Mittelfranken, Staatliches Schulamt, Direktoren und Lehrer der Haupt- und Berufsschulen, Berufsberatung und Ausbilder und Sozialpädagogen des bfz) aufgetretene Probleme bezüglich Praxisklassen und BBE-ibM lösen und Verbesserungsvorschläge einbringen können.

#### 1.2.4 Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen in Kooperation mit der Maler- und Lackierer-Innung im Hamburger Modellversuch „Abakus“

Seit vielen Jahren gibt es eine gute und konstruktive Zusammenarbeit der Ausbildungswerkstatt Maler des Trägers GATE mit der **Maler- und Lackierer-Innung der Stadt Hamburg**. So absolvieren beispielsweise die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr zwei verbindliche überbetriebliche Grundlehrgänge (Bestandteil der betrieblichen Ausbildung) im Ausbildungszentrum der Innung, durchgeführt vom dortigen Fachpersonal.

Die Diskussion über die Umsetzung des Rahmenkonzeptes „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ beinhaltete auch den Schwerpunkt, wie betriebsnahe Aspekte dabei stärker entwickelt und umgesetzt werden können.

An dieser Stelle bot es sich geradezu an, die bisher praktizierte gute Zusammenarbeit auch auf die Ausbildungsvorbereitung zu übertragen.

Wie können Konzepte aussehen, die die **Umsetzung betriebsnaher Aspekte** für die Ausbildungsvorbereitung beinhalten? Welche betrieblichen Aspekte, die über Praktika hinausgehen, können entwickelt werden? Könnten dies z. B. betriebliche Qualifizierungsbausteine sein? Wer entwickelt sie, werden sie anerkannt? Ermöglichen die Bedingungen und die Voraussetzungen der jeweiligen Partner, sie in Kooperation zwischen Trägern und Betrieben, Innungen, Kammern zu installieren?

Solche und ähnliche Fragen beschäftigten die Mitarbeiter/innen des Kooperationsverbundes ABAKUS. Sie wurden auch Gegenstand der Gespräche mit dem Ausbildungszentrum der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg. Die Idee von einer **gemeinsamen Entwicklung betrieblicher Qualifizierungsbausteine** für die Phase der Ausbildungsvorbereitung stieß dort auf offene Ohren.

In gemeinsamen Gesprächen wurde folgendes **Ergebnis** erarbeitet:

- Das Ausbildungszentrum der Maler- und Lackierer-Innung führt im Rahmen von Berufsvorbereitungen die Qualifizierungsbausteine „Grundkurs Farbe I“ und „Grundkurs Farbe II“ durch.
- Die Grundkurse orientieren sich an den Ausbildungsinhalten der Grundlehrgänge des ersten Ausbildungshalbjahres.
- Sie bauen auf den trägerinternen Qualifizierungsbausteinen Farbe auf.
- Voraussetzungen für die Teilnahme sind vermittelte Grundkenntnisse und praktische Arbeitserfahrungen aus der Grundstufe des Berufsvorbereitungslehrgangs.
- Zeitlich sind die Innungsqualifizierungsbausteine in der Förderstufe bzw. in der Übergangsqualifizierung angesiedelt.

Für die Entwicklung und Umsetzung der betrieblichen Qualifizierungsbausteine wurden folgende **Rahmenbedingungen** abgesteckt:

- Das Ausbildungszentrum der Maler- und Lackierer-Innung kooperiert in der Planung und Organisation der Grundkurse mit den außerbetrieblichen Trägern des Kooperationsverbundes.
- Die Grundkurse haben einen Zeitumfang von jeweils 39 Stunden.
- Lerngruppen in der Größe von 10 bis 12 Teilnehmern werden angestrebt.
- Lernorte sind die Werkstätten des Ausbildungszentrums.
- Die individuellen Leistungsbeurteilungen werden mit dem Fachpersonal des Berufsvorbereitungslehrgangs im Rahmen der individuellen Förderplanung rückgekoppelt.
- Die Teilnehmer erhalten bei Abschluss der Grundkurse ein Zertifikat des Ausbildungszentrums der Innung, welches für den weiteren beruflichen Ausbildungsweg genutzt werden kann.

Sowohl für die Mitarbeiter/innen des Kooperationsverbundes ABAKUS als auch für das Fachpersonal der Maler- und Lackierer-Innung ist es wichtig festzuhalten, dass sie damit folgende (Zwischen-)Ziele anstreben:

- Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz im Maler- und Lackiererhandwerk anstreben, über diesen Qualifizierungsbaustein im Rahmen einer Berufsvorbereitung an Hand von Bestandteilen des Ausbildungsrahmens eine praxisnahe Orientierung zu bieten,
- mit dem erfolgreichen Zertifikat den Ausbildungsbetrieben ein überprüfbares Kriterium zur Bewerberauswahl zu bieten.
- den Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, in einer Einrichtung der dualen Ausbildung als Lernort zu arbeiten,

Letztendlich bewerten die Beteiligten dies als einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu einer dauerhaften Integration der jungen Menschen auf dem Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt.

### **1.2.5 Zusammenarbeit mit der Jugendhilfe in der Modellregion Offenburg**

#### **PROJEKT FIBA: FIT FÜR BERUF UND ARBEIT**

Eine für den Ortenaukreis durchgeführte sozialraumbezogene Bedarfsanalyse zur Situation Jugendlicher beim Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit ergab folgende Empfehlungen/Handlungsbedarfe:

- Verstärkung der Lebensweltorientierung, Dezentralisierung der Angebote
- Entwicklung angepasster Lernkonzepte für die Teilzielgruppe sogenannter „Graubereichsjugendlicher“
- Weiterentwicklung bestehender Angebote, u. a. die kontinuierliche Begleitung von Jugendlichen

- Schaffung einer Kooperationsstruktur und die Verstärkung der lokalen Kooperation.

Der Modellversuch FiBA kooperiert vor dem Hintergrund dieser Empfehlungen mit der Jugendhilfe im Ortenaukreis in folgenden Schwerpunkten:

### 1. Im Rahmen der individuellen Förderplanung

Die Träger im Modellversuch haben über ihre jahrelange Arbeit in der Berufsvorbereitung junger Menschen mit besonderem Förderbedarf Kontakte und Kooperationen mit den Trägern und Instanzen der Jugendhilfe wie den sozialen Diensten aufgebaut und gepflegt. Hier besteht ein differenziertes und breites Netzwerk an formellen und informellen Arbeitskontakten.

In der Vergangenheit gab es fußend auf diesen Arbeitskontakten auch immer wieder regionale Arbeitskreise und Fachkonferenzen.

### 2. Im Rahmen der Jugendhilfeplanung im Ortenaukreis

Die Träger von FiBA gestalten aktiv den Jugendhilfeplanungsprozess im Ortenaukreis mit :

- Das Arbeitsamt und das CJD-Jugenddorf Offenburg als Projektträger sind als Mitglieder in die „Arbeitsgemeinschaft Übergang“ berufen. Diese regionale AG analysiert, plant und koordiniert kreisweit alle übergreifenden Aktivitäten für Jugendliche im Übergang von Schule in Beruf. Die Entwicklung im Modellprojekt FiBA ist dabei fixer Tagesordnungspunkt.
- Der Trägerverbund FiBA hat sich aktiv an der Planung und Organisation der Fachkonferenz: „Übergänge von Jugendlichen – Entwicklungen und Perspektiven“ am 14. November 2002 im Landratsamt Ortenaukreis beteiligt. Ziel dieser Fachkonferenz war es, die gegenwärtigen Entwicklungen und Perspektiven aufzuzeigen und durch die bestehenden oder zu gründenden Arbeitskreise die lokale bzw. regionale Kooperation zu stärken. Ein Themenblock war dabei die Information über die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“.
- Das CJD-Jugenddorf Offenburg ist Mitglied im „Arbeitskreis Medien“, welcher auf Kreisebene eine virtuelle Jugendagentur einrichtet. Zugleich ist der Offenburger Internet-Treff als Einrichtung des Jugenddorfes sowohl Angebotsträger für den Baustein Medienkompetenz der FiBA-Teilnehmer als auch Fortbildungseinrichtung für Einrichtungen der Jugendhilfe und Jugendarbeit im Ortenaukreis.

## 1.3 Ausweitung der Neuen Förderstruktur in der Modellregion Leer

Der Modellversuch in der Region Leer startete mit 90 Teilnehmer(inne)n, zurzeit befinden sich 120 Jugendliche im Projekt. Außerhalb des Modellversuchs werden in Leer keine anderen vom Arbeitsamt finanzierten berufsvorbereitenden Maßnahmen mehr angeboten. Seitens des Arbeitsamtes gibt es Überlegungen, die **BVB-Maßnahmen im gesamten Arbeitsamtsbezirks auf das Konzept Neue Förderstruktur** umzustellen.

Mit der Ausweitung der Teilnehmerzahl in der Modellregion Leer wurde auch die Umsetzung des Modellversuchs erweitert. Neben dem Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft, welches das regionale Konzept gemeinsam mit dem Arbeitsamt entwickelte und bislang umsetzte, **werden weitere Bildungsträger als Kooperationspartner** im Modellversuch hinzutreten, um so das Modellprojekt auch um Bildungsangebote z. B. aus dem Werkstattbereich erweitern zu können.

Hinsichtlich der Vertragsbeziehungen bleibt das BNW Hauptauftragnehmer gegenüber dem Arbeitsamt Leer. Mögliche Kooperationspartner werden nach einem festgelegten und objektiv überprüfbareren Verfahren – gemeinsam mit einem Vertreter des Arbeitsamts – ausgewählt. Die Auftragserteilung erfolgt durch den Projektleiter. Hierbei wird ein Vertragsverhältnis nur zwischen dem BNW und dem Kooperationspartner (Bildungsträger) begründet.

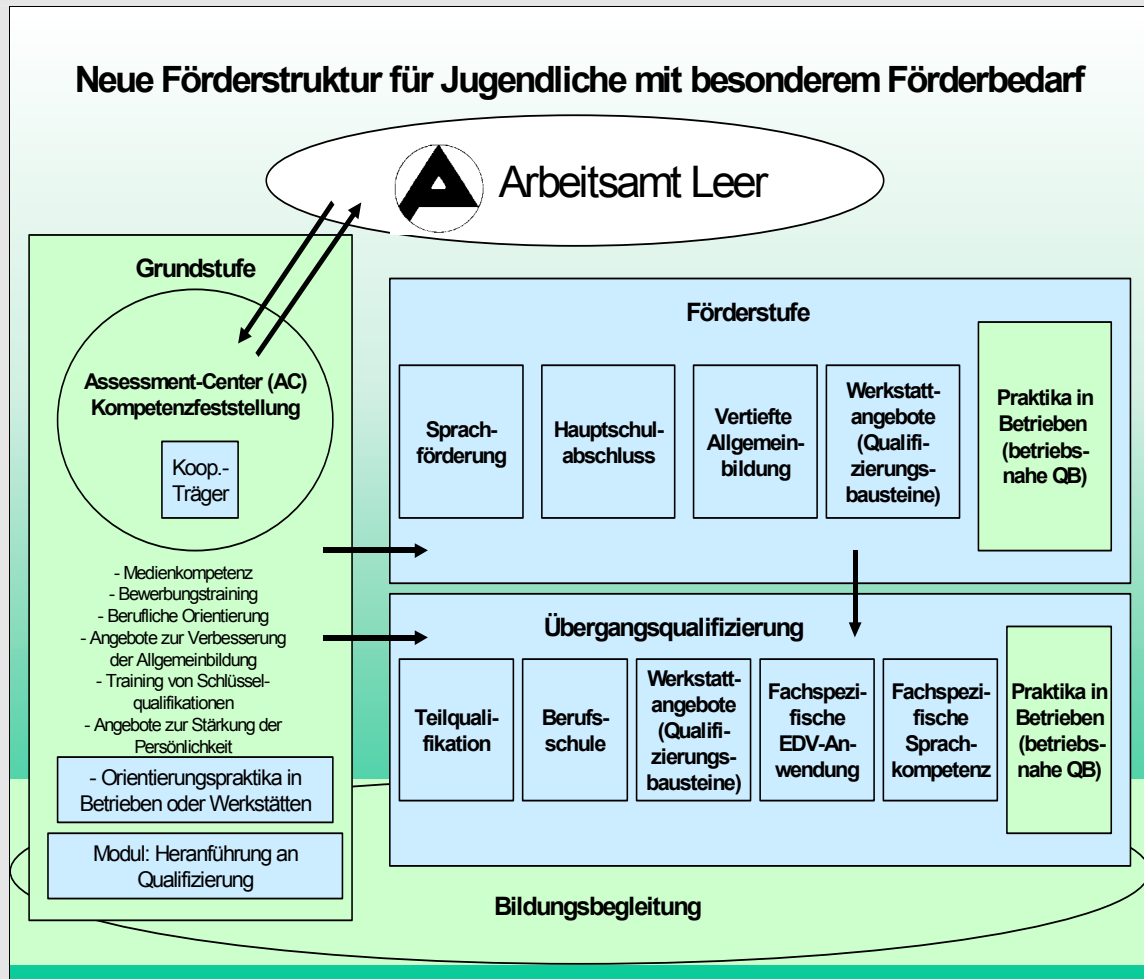
Im Vergleich zur ursprünglichen Konzeption werden nunmehr viele Träger als Kooperationspartner in das Projekt eingebunden sein. Um dieses zu ermöglichen, werden Teile der bisherigen Leistungen des BNW auf andere Träger übertragen.

Das BNW als Hauptauftragnehmer des Arbeitsamts wird künftig die Projektleitung und die organisatorische Abwicklung, die Bildungsbegleitung aller Teilnehmer/innen, das Assessment-Center-Verfahren, sowie die Durchführung der Grundstufe gewährleisten.

Die Betreuung während der Praktikumsphasen ist Teil der Bildungsbegleitung. Sie wird ebenso wie die Umsetzung der betriebsnahen Qualifizierungsbausteine weiter durch das BNW erfolgen.

Die nachfolgende Übersicht zeigt die verschiedenen Phasen und Module im Rahmen der Neuen Förderstruktur.

ABBILDUNG 1: NEUE FÖRDERSTRUKTUR DES MODELLVERSUCHS LEER IM ÜBERBLICK



Der Modellversuch Leer erhielt im Jahr 2002 eine Auszeichnung des niedersächsischen Bündnisses für Arbeit und Ausbildung: die „Goldene Treppe“.



Ausgezeichnet mit der „Goldenen Treppe 2002“ für außergewöhnliche Initiativen und besonderes Engagement für Ausbildung in Niedersachsen

## 1.4 Ergebnisse und Wirkungen der Neuen Förderstruktur

### 1.4.1 Verbleib und Förderdauer von Teilnehmer(inne)n in der Modellregion Schwerin

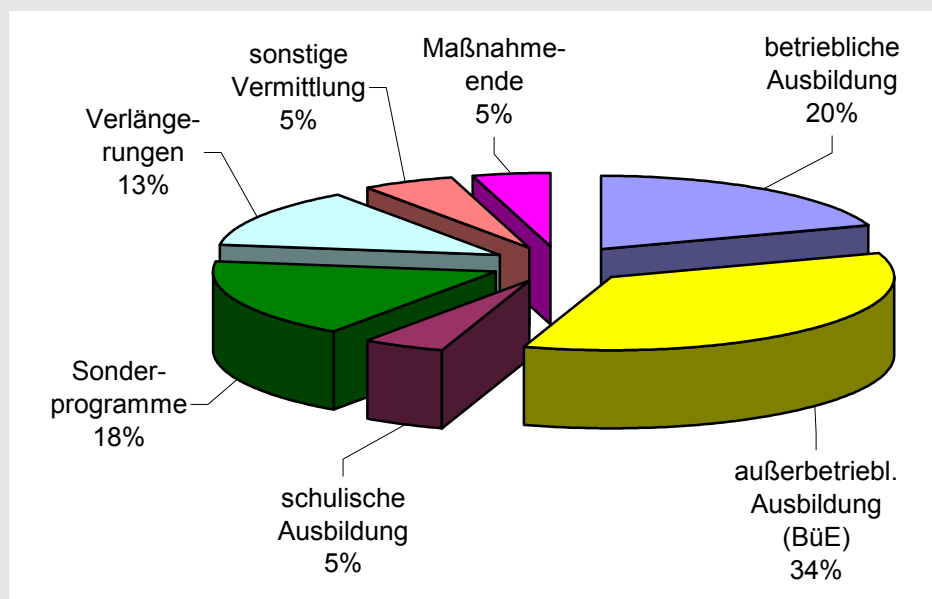
Die Entwicklung und Vermittlung der Teilnehmer/innen ist im engen Zusammenhang mit deren bereits gekennzeichneten sozialen und Bildungsvoraussetzungen zu sehen und zu werten.

#### VERBLEIB DER TEILNEHMER/INNEN:

66 % unserer Teilnehmer/innen wurden bis zum 31.08.02 vermittelt; 10 % setzten die Maßnahme im September fort; 24 % beendeten die Maßnahme vorzeitig (Maßnahmeabbruch bzw. Kündigung).

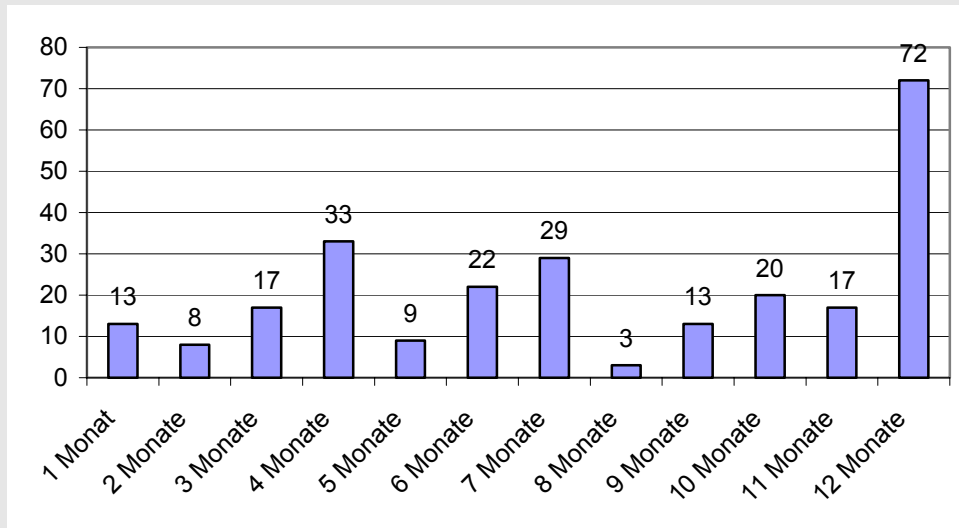
Die Vermittlung der Teilnehmer ist in der folgenden Grafik dargestellt:

ABBILDUNG 2: VERMITTLUNG VON TEILNEHMER(INNE)N IN DER MODELLREGION SCHWERIN



#### FÖRDERZEITRAUM:


Ein wesentlicher Aspekt, um die Wirtschaftlichkeit der Neuen Förderstruktur nachzuweisen, ist der Förderzeitraum für jeden einzelnen Teilnehmer. War es bislang (in BBE- und G-Maßnahmen) so, dass die Jugendlichen in der Regel 12 Monate in der Maßnahme verweilten und bei vorzeitigen Maßnahmebeendigungen keine Neubesetzungen vorgenommen wurden, so betrug der durchschnittliche Förderzeitraum in den Modellangeboten lediglich 7,75 Monate. Freiwerdende Plätze aufgrund von Vermittlung oder Maßnahmeabbruch wurden nachbesetzt, so dass mehr als 250 Teilnehmer/innen in den Genuss einer Förderung kamen.

**ABBILDUNG 3: FÖRDERDAUER VON TEILNEHMER(INNE)N NEUE FÖRDERSTRUKTUR MODELLREGION SCHWERIN**

#### 1.4.2 Rückmeldungen von Teilnehmer(inne)n des Schweriner Ausbildungszentrums

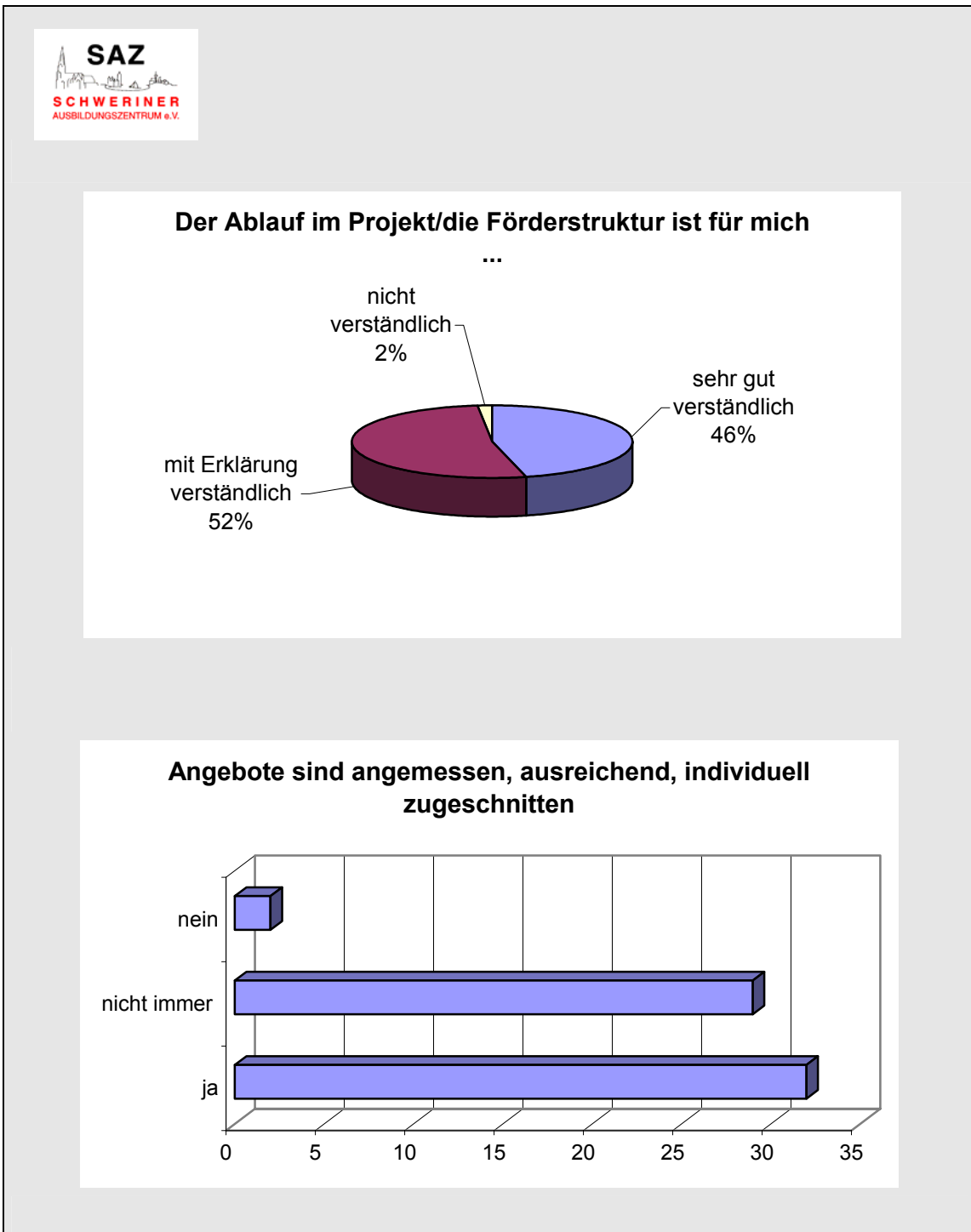
In der Modellregion Schwerin wurden 64 Teilnehmer/innen anhand eines Fragebogens zu ihren Erfahrungen in der Neuen Förderstruktur befragt. Der Fragebogen sowie ausgewählte Ergebnisse sind im Folgenden dokumentiert.

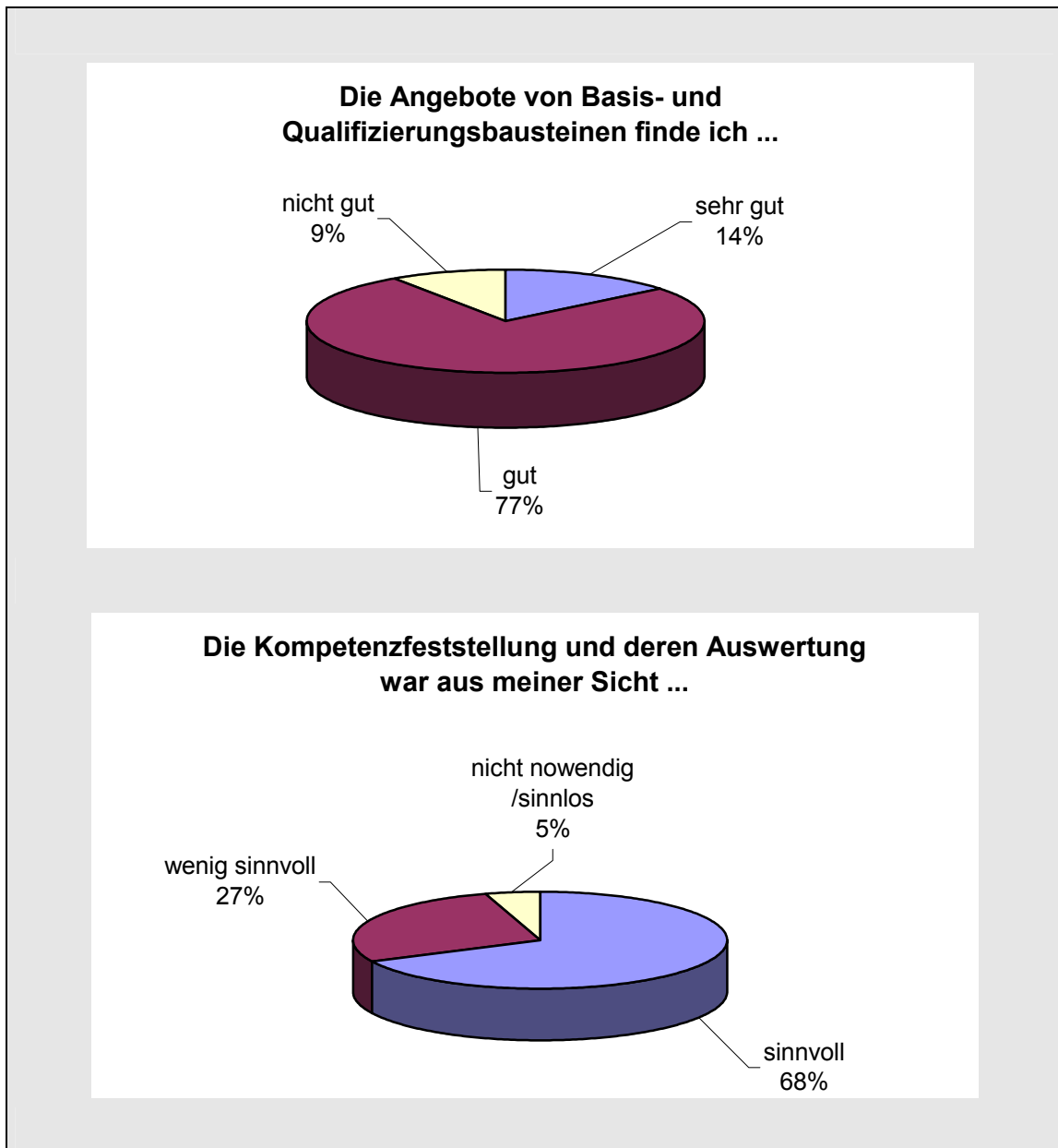
**ABBILDUNG 4: TEILNEHMER/INNEN-FRAGEBOGEN DES SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUMS**

Teilnehmerfragebogen NFS <b>Datum:</b> ..... <b>Beginn im Projekt:</b> ..... Geschlecht: <input checked="" type="checkbox"/> weiblich <input checked="" type="checkbox"/> männlich			
			
1. Ich absolviere zur Zeit die (bitte ankreuzen)			
	Kompetenzfeststellung (innerhalb der Grundstufe)		
	Grundstufe		
	Förderstufe		
	Übergangsqualifizierung		
	Erweiterte Förderstufe		
2. Bis zum heutigen Zeitpunkt habe ich mich in folgenden Bereichen orientierend und/oder vertiefend qualifiziert:			
	Mauerwerksbau	Holztechnik	Hauswirtschaft
	Fliesenbau	Elektrotechnik	Küche/Gastro
	Metalltechnik	Verkauf	Praktika
	Farbtechnik	Garten	Büro
gewerkübergreifende Projektarbeit: _____			
Sonstiges: _____			
3. Der Ablauf im Projekt/die Förderstruktur ist für mich			
	sehr gut verständlich	4. Die Kompetenzfeststellung und deren Auswertung waren aus meiner Sicht	
	mit Erklärung verständlich	sinnvoll	
	nicht verständlich	wenig sinnvoll	
		nicht notwendig und sinnlos	
5. Im Anschluss an die Kompetenzfeststellung wurde mit mir mein individueller Förder- und Qualifizierungsplan aufgestellt		6. Die Angebote (Theorie; Praxis; Sozialpädagogik und Beratung) im Projekt sind	
	ja	angemessen, ausreichend und individuell zugeschnitten	
	noch in Arbeit	nicht immer angemessen, ausreichend und individuell zugeschnitten	
	nein	nicht angemessen, ausreichend und individuell zugeschnitten	

7. In die Gestaltung des Projektes werde ich mit einbezogen		8. Die Anforderungen sind in allen Phasen an meine Fähigkeiten / Fertigkeiten und an mein Ziel angepasst, sie sind für mich	
	immer		nicht zu hoch
	hin und wieder		völlig ausreichend
	überhaupt nicht		sehr hoch
9. Die Angebote von Basisbausteinen und Qualifizierungsbausteinen finde ich		10. Der Abschluss von Bausteinen mit Prüfung ist aus meiner Sicht	
	sehr gut		sehr gut
	gut		gut
	nicht gut		nicht gut
11. Ich fühle mich im Projekt		12. Die Sozialpädagogen, Ausbilder und Stützlehrer sind für mich	
	gut beraten und betreut		immer erreichbar und haben Zeit
	nicht immer gut beraten und betreut		manchmal erreichbar und haben nicht immer Zeit
	überhaupt nicht gut beraten und betreut		nie erreichbar und haben nie Zeit
13. Ich sehe durch das Projekt		14. Ich fühle mich für eine Berufsausbildung durch dieses Projekt	
	größere Chancen für meine weitere Perspektive		sehr gut vorbereitet
	nicht mehr oder weniger Chancen als vor dem Projekt		zum Teil gut vorbereitet
	schlechtere Perspektivchancen als vor dem Projekt		schlecht vorbereitet
5. Was sollte zukünftig anders oder besser gemacht werden?			
_____			
_____			
_____			
Unterschrift: (freiwillig)			

**ABBILDUNG 5: AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE DER TEILNEHMER/INNEN-BEFRAGUNG IN DER MODELL-REGION SCHWERIN**





### 1.4.3 Erfolge der Neuen Förderstruktur in der Modellregion Dresden

„Als Erfolge können verbucht werden: Die **Fehlzeiten** sind gegenüber den bisherigen BBE-Maßnahmen deutlich zurückgegangen und ein **größerer Teil der Jugendlichen** als bisher **konnte im Rahmen des Modellversuchs in Ausbildung vermittelt werden**. Die Leistungen der Jugendlichen haben sich sowohl quantitativ als auch qualitativ verbessert, **die Motivation der Teilnehmer/innen ist sehr hoch.**“

## **2 Übersicht über die Modellregionen**

### **2.1 Beteiligte Modellregionen und ausgewählte Aspekte ihrer Entwicklung**

Die Auswahl der zu beteiligenden Arbeitsämter und Modellregionen erfolgte durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit. Es wurden 24 Arbeitsamtsbezirke ausgewählt mit der Maßgabe, möglichst alle Bundesländer einzubeziehen.

Aufgrund des Ausscheidens einer schon ausgewählten Modellregion am Ende der Planungsphase (01.03.2001-31.08.2001) musste eine neue Modellversuchsregion ausgewählt werden. Die Entscheidung fiel dabei auf die Region Offenburg, die im Jahr 2002 in die Modellversuchsreihe einbezogen wurde.<sup>3</sup>

Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die momentan an der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ beteiligten Regionen.

---

<sup>3</sup> Daraus ergab sich eine Verschiebung zwischen der Anzahl der Modellregionen in den neuen und alten Bundesländern.

**TABELLE 1: AUSGEWÄHLTE MODELLREGIONEN – STAND DEZEMBER 2002**

Landesarbeitsamt	am Projekt teilnehmende Arbeitsämter	
	Bundesgebiet Ost	Bundesgebiet West
Nord	Schwerin Rostock	Hamburg Flensburg
Niedersachsen – Bremen		Emden Leer
Nordrhein-Westfalen		Köln Soest Wesel
Hessen		Frankfurt am Main Korbach
Rheinland-Pfalz – Saarland		Neunkirchen Trier
Baden-Württemberg		Schwäbisch-Hall Aalen Offenburg
Bayern		Nürnberg
Berlin – Brandenburg	Eberswalde Berlin-Ost	
Sachsen-Anhalt – Thüringen	Sangerhausen Suhl	
Sachsen	Dresden Zwickau Annaberg	
Anzahl der ausgewählten Arbeitsämter	9	15
	24	

**Kurzdarstellungen zu den Modellregionen** sind im Anlagenband zu diesem Bericht zu finden. Die Raster enthalten jeweils Informationen zu folgenden Aspekten:

**ABBILDUNG 6: INHALT DER MODELLVERSUCHS-KURZDARSTELLUNGEN IM ANLAGENBAND**

- Umsetzung des Konzepts „Neue Förderstruktur ...“ in der Region – Auflösung der bisherigen Maßnahmestruktur und Umfang der regionalen Einführung
- Anzahl der Teilnehmer/innen im Modellversuch
- Angebote für besondere Zielgruppen
- Beteiligte Träger und Form der Zusammenarbeit
- Einbezogene Berufsfelder und vorhandene Qualifizierungsbausteine
- Kompetenzfeststellung: Umfang, eingesetzte Instrumente und Organisation
- Wichtige regionale Kooperationspartner
- Besonderheiten der regionalen Modellkonzeption.

Da die Region Neunkirchen die Umsetzung des Konzepts Neue Förderstruktur vorübergehend aussetzen musste,<sup>4</sup> sind in folgenden tabellarischen Übersichten z. T. nur 23 Modellversuche dargestellt.

In den beteiligten Modellregionen gibt es unterschiedliche Strukturmodelle für die Umsetzung Neuer Förderstrukturen durch Bildungsträger. Es gibt sowohl Modellversuchsstandorte, in denen lediglich ein Träger mit der Umsetzung der Neuen Förderstruktur beauftragt ist, als auch Regionen, in denen kleine, mittlere und sogar größere Trägerzusammenschlüsse die Neue Förderstruktur umsetzen:

**TABELLE 2: ANZAHL DER TRÄGER IN DEN MODELLVERSUCHEN IM NOVEMBER 2001 UND NOVEMBER 2002**

Anzahl der beteiligten Träger	Anzahl Modellversuche 2001	Anzahl Modellversuche 2002
1 Träger	6	5
2 Träger	3	2
3 Träger	2	4
4 Träger	4	3
5 Träger	3	3
6 Träger	1	1
8 Träger	-	2
9 Träger	2	1
14 Träger	-	1
20 Träger	1	1
<b>Modellregionen insgesamt</b>	<b>22</b>	<b>23</b>
<b>Beteiligte Bildungsträger insgesamt</b>	<b>93</b>	<b>113</b>

Die Tabelle dokumentiert die Entwicklung in der Anzahl der Träger in den Modellversuchen in den Jahren 2001 und 2002. Es deutet sich an, dass die Anzahl der Modellversuchsregionen, die nur mit einem Träger oder zwei Trägern arbeiten, langsam sinkt und die Anzahl von mittleren und größeren Trägerzusammenschlüssen steigt: Im Vergleich 2002 zu 2001 gibt es zwei Modellversuche mit 8 Trägern und einen mit 14 Trägern.

Neben den Entwicklungen bezüglich der Größe der Trägerzusammenschlüsse in den einzelnen Modellregionen sind schließlich auch die Antworten auf die Frage interessant, in welchem Umfang die Rahmenkonzeption der Entwicklungsinitiative im jeweiligen Arbeitsamtsbezirk eingeführt wurden.

---

<sup>4</sup> Der Modellversuch in Neunkirchen wurde zum 01.10.2001 mit einer Teilnehmer(innen)größe von 24 Plätzen gestartet. Durch die noch bestehende vertragliche Bindung an traditionelle Maßnahmen der Berufsberatung und infolge der Nachfrageentwicklung konnte die geplante Erweiterung nicht im vorgesehenen Umfang realisiert werden. Das Modell wird mit 60 Plätzen in Teilbereichen umgesetzt. Ab Sommer 2004 ist ein flächendeckendes Angebot geplant.

**TABELLE 3: STAND DER EINFÜHRUNG DES KONZEPTS „NEUE FÖRDERSTRUKTUR ...“ IN DEN MODELLREGIONEN**

Stand der Umstellung	Anzahl der Modellregionen November 2002
Umstellung aller Maßnahmen im Arbeitsamtsbezirk	3
Umstellung in Teilgebieten des Arbeitsamtsbezirks	6
Modellhafte Umstellung einzelner Maßnahmen	14
<b>Summe</b>	<b>23</b>

14 Modellregionen haben ihre berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen in Einzelfällen modellhaft auf das Konzept der Neuen Förderstruktur umgestellt. In sechs Modellregionen sind die berufsvorbereitenden Maßnahmen in Teilgebieten des Arbeitsamtsbezirks (z. B. im Zuständigkeitsbereich von Nebenstellen) auf das Konzept umgestellt.

Bemerkenswert ist, dass mittlerweile in drei Regionen alle berufsvorbereitenden Maßnahmen des Arbeitsamtsbezirks auf das Konzept der Neuen Förderstruktur umgestellt wurden und mindestens in einer weiteren diese Umstellung für das Jahr 2003 vorbereitet wird.

Abschließend ist festzuhalten, dass sich einige Modellregionen innerhalb der letzten Monate durch die Bildung neuer Konsortien bzw. Trägerzusammenschlüsse erweitert haben. Ein Beispiel hierfür ist der Modellversuch Frankfurt am Main, der die Neue Förderstruktur nun auch in den westlichen Stadtteilen sowie im Main-Taunus-Kreis umsetzt.

Diese fortgesetzte quantitative Ausweitung neuer Förderstrukturen in den Modellregionen bringt deutlich **erweiterte Anforderungen an die Prozessbegleitung** zur Modellversuchsreihe mit sich.

## 2.2 Teilnehmer/innen in Qualifizierungsangeboten der Entwicklungsinitiative

Während im Jahre 2001 Modellmaßnahmen mit mehr als 2.700 Teilnehmer(inne)n in die Modellversuchsreihe einbezogen waren, befinden sich seit Oktober 2002 über 6.000 Teilnehmer/innen in der Neuen Förderstruktur. Somit hat sich die **Gesamtteilnehmerzahl der Entwicklungsinitiative mehr als verdoppelt**.

Dabei ist festzuhalten, dass im zweiten Jahr der Entwicklungsinitiative fast alle Modellregionen die Anzahl der Teilnehmer/innen aufgestockt haben.

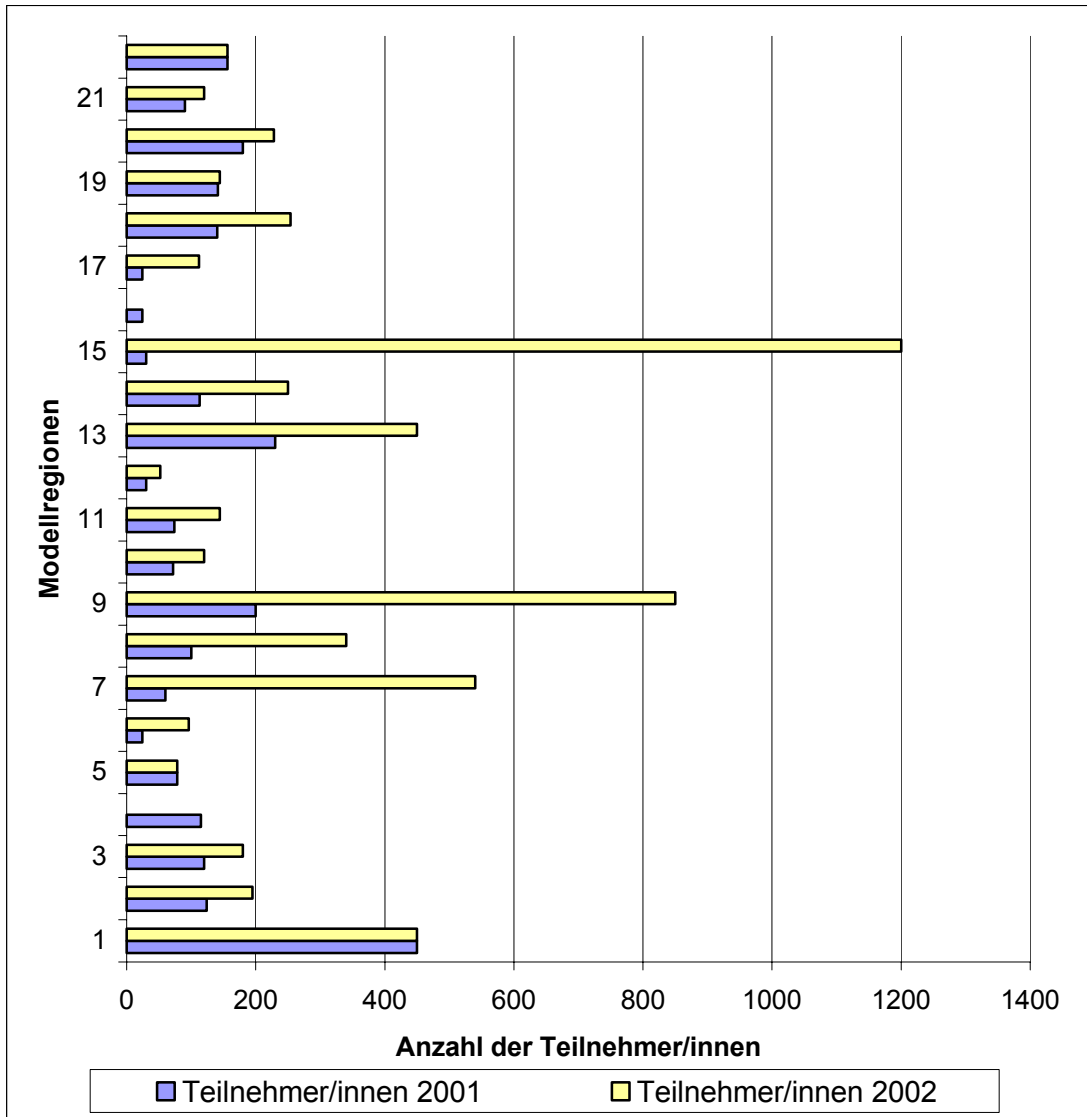
Der Vergleich der Teilnehmerzahlen in den einzelnen Modellregionen für die Jahre 2001 und 2002 zeigt, dass die Größe der einzelnen Modellversuche erheblich variiert.

Die Abbildung verdeutlicht weiterhin, dass sich in einigen Modellversuchen die Teilnehmerzahl nicht nur verdoppelt, sondern verdreifacht bzw. vervierfacht hat.

Die steigende Anzahl von Teilnehmer(inne)n in den einzelnen Modellversuchen lässt vermuten, dass auch sukzessive die Anzahl der Träger in den Modellversuchen steigen wird, um den Bedarf an Modellmaßnahmen zu decken. Erste Hinweise sind in der Tabelle 2 „Anzahl der Träger in den Modellversuchen im November 2001 und November 2002“ im vorangegangenen Abschnitt zu erkennen. Dort wird deutlich, dass mittlere und größere Trägerzusammenschlüsse langsam steigen, während die Anzahl von kleinen

Trägerzusammenschlüssen bzw. die Anzahl von nur einem Träger in den Modellregionen langsam absinkt.

**ABBILDUNG 7: ANZAHL DER TEILNEHMER/INNEN IN MODELLMAßNAHMEN<sup>5</sup>**



<sup>5</sup> Erhoben wurden die Platzzahlen zu Beginn der jeweiligen Maßnahme.



### 3 Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe durch die INBAS GmbH

#### 3.1 Abstimmung und Koordination mit den Projektpartnern auf Bundesebene

Die Arbeit der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ ist in kontinuierliche Prozesse der Information und Abstimmung insbesondere mit der **Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit (BA)** sowie mit dem **Fachreferat des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)** eingebettet.

Neben einer Reihe von Gesprächen der INBAS-Projektleitung mit den zuständigen Referatsleitern der BA und des BMBF fand im März 2002 in Bonn ein erweitertes Planungs- und Auswertungsgespräch statt, an dem auch Vertreter/innen des Projektträgers DLR (Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V.), des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Arbeitsamts Frankfurt am Main teilnahmen.

Weiterhin wurden die Vertreter/innen der BA und des BMBF zu allen Konferenzen eingeladen und nahmen in diesem Kontext vielfach zur Bedeutung der Entwicklungsinitiative aus Sicht der von ihnen vertretenen Bundesbehörden sowie zu spezifischen Entwicklungsaspekten Stellung.

Die Abstimmung mit den Kooperationspartnern Heidelberger Institut Beruf und Arbeit (hiba gmbh), BBJ Consult AG und Good-Practice-Center im Bundesinstitut für Berufsbildung erfolgt auf bilateraler Ebene in regelmäßigen Gesprächen, z. T. auch eingebunden in Teamkonferenzen der Prozessbegleitung.

#### 3.2 Arbeitsstrukturen des Projektteams

Das Projektteam der Prozessbegleitung setzt sich aus der Projektleitung und wissenschaftlichen Mitarbeiter(inne)n zusammen, die an verschiedenen Standorten (Hamburg, Magdeburg, Berlin, Offenbach und Wunstorf) arbeiten, sowie aus Projektassistenz und Verwaltung im Offenbacher Hauptbüro.

Um eine kontinuierliche inhaltliche Zusammenarbeit und Abstimmung der Aktivitäten zu gewährleisten, nutzt das Projektteam elektronische Kommunikationsmittel und organisiert seine Aufgaben im Rahmen von **Gesamtteamkonferenzen**, an denen i. d. R. alle wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen des Projekts teilnehmen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die bereits stattgefundenen Gesamtteamkonferenzen:

**TABELLE 4: GESAMTTEAMKONFERENZEN DES TEAMS NEUE FÖRDERSTRUKTUR**

10.-11. September 2001	08.-09. April 2002
08.-10. Oktober 2001	21.-22. Mai 2002
17.-18. Dezember 2001	10.-11. September 2002
12.-14. Februar 2002	18.-19. November 2002

Die Gesamtteamkonferenzen haben folgende Aufgaben:

- gemeinsamer Erfahrungs- und Informationsaustausch aller wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zur Prozessbegleitung der Modellversuche
- Arbeitsplanung sowie Festlegung von Zuständigkeiten
- Bearbeitung für die Prozessbegleitung wichtiger Themen
- Bearbeitung zentraler inhaltlicher Aspekte der Projektkonferenzen
- Terminabsprachen
- Planung des Monitorings
- Auswertung von Erhebungen und Prozessen sowie Vorbereitung des Transfers der Ergebnisse.

Alle Ergebnisse und Beschlüsse der Gesamtteamkonferenzen werden ausführlich dokumentiert und den Teammitgliedern zur Verfügung gestellt.

### 3.3 Konzeptentwicklung und begleitende Beratung der regionalen Akteure

Zentrale Aufgabe der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative ist die begleitende Beratung der regionalen Akteure:

*„Der Aufbau und die Weiterentwicklung von Netzwerkstrukturen bedürfen sowohl der treibenden Kraft vor Ort als auch der begleitenden Beratung, Dokumentation und Auswertung von außen.*

*Wesentlich für eine erfolgreiche Arbeit der Modellversuche ist eine intensive Vernetzung der regionalen Kooperationspartner. Die Vernetzung stellt jedoch kein Ziel ‚an sich‘ dar, sondern durch die zu initiiierenden Kooperationen sollen Lösungsansätze für bestehende regionale Probleme und formulierte Aufgabenstellungen entwickelt werden.*

*Die Arbeit der Konsortien und die Einbindung der lokalen und regionalen Entscheidungsträger erfordern kontinuierliche Beratung und Begleitung. (...)*

*In der Regel wird es sinnvoll und erforderlich sein, die Moderation der regionalen Prozesse seitens der Modellversuchsbegleitung zu gewährleisten oder kontinuierlich zu unterstützen.*

*Die Prozessbegleitung unterstützt die Akteure bei auftretenden Problemen und gewährleistet Synergien durch den Transfer von Erfahrungen und Lösungsansätzen aus anderen Modellregionen sowie bei der Einführung und Handhabung von Instrumenten des Monitoring und der Selbstevaluation.“<sup>6</sup>*

Die Begleitaktivitäten des Projektteams der INBAS GmbH weisen sowohl im Inhalt als auch in der Form eine große Spannweite auf.

Eine Betrachtung der **Inhalte der begleitenden Beratung** zeigt, dass in der Startphase der Entwicklungsinitiative Termine in den Modellregionen erwartungsgemäß vor allem dazu dienen,

- das Rahmenkonzept der Modellversuchsreihe
- das Konzept und die Leistungen der Prozessbegleitung

---

<sup>6</sup> Konzept der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

- den Entwicklungsstand des jeweiligen regionalen Konzepts
- Bestandsaufnahmen zur regionalen Situation

vorzustellen und zu diskutieren.

Im weiteren Beratungsverlauf veränderten sich die Schwerpunkte – es ging nun z. B. um

- differenzierte Aktivitäten zur Weiterentwicklung der regionalen Konzepte
- den Einbezug weiterer Kooperationspartner
- die Bearbeitung abgegrenzter Themen (z. B. Kompetenzfeststellung, Qualifizierungsbausteine).

Ein Blick auf die **Form der Begleitaktivitäten** zeigt, dass es sowohl Gespräche mit einzelnen Akteuren als auch Termine mit bis zu 25 Teilnehmer(inne)n gab, in denen die jeweils zuständigen Mitarbeiter/innen des Projektteams unterschiedlichste Aufgaben übernahmen (Einladung und Organisation, Referate und Impulsbeiträge, Moderation u. a. m.).

Als **besondere Inhalte und Leistungen** der Prozessbegleitung können exemplarisch benannt werden:

- Moderation und Mediation in Konflikten
- Unterstützung im Krisenmanagement
- Unterstützung der regionalen Akteure bei der Absicherung des Modellversuchs.

Den Gesamtumfang der modellversuchs-begleitenden Aktivitäten des Projektteams im Berichtszeitraum dokumentiert die folgende Tabelle:

**TABELLE 5: AKTIVITÄTEN-ÜBERSICHT MODELLVERSUCHSBEGLEITUNG**

<b>Aktivitäten der Prozessbegleitung</b>	<b>Anzahl Gespräche</b>
Konzeptentwicklung, Beratung, MV-Begleitung	107

### 3.4 Auswertung und Bewertung

#### 3.4.1 Monitoring

Im Februar 2002 wurde der Entwurf eines Monitoring-Konzeptes vorgelegt.

In diesem Konzept wurde Monitoring als ein **Instrument der Projektsteuerung** und damit als Teil der Projektdurchführung definiert und im Wesentlichen als eine **Methode der Prozessbegleitung** begriffen. Diese sollte den Beteiligten dazu dienen, zielgerichtet an der Umsetzung der Rahmenkonzeption zu arbeiten und – durch das Prozess-Monitoring – die Probleme und Schwierigkeiten ebenso wie die fördernden Faktoren auf dem Weg zu einer Neuen Förderstruktur zu erfassen:

*„Es ist im Wesentlichen die Feststellung von Ist (aktueller Stand) und Soll (Ziel) sowie deren Übereinstimmung/Abweichung. Ein kontinuierliches Monitoring bedeutet die zielgerichtete und systematische Abfrage des Projektstandes durch bewusst ausgewählte Fragen. Die Projektbeteiligten fragen sich zu abgestimmten Zeitpunkten, wo sie stehen, wohin sie sich bewegen und welche Korrekturen vorgenommen werden müssen. Die Erkenntnisse, die dabei gewonnen werden, helfen bei Entscheidungsfindungen, bei der*

*Steuerung und Gestaltung des Projektes sowie bei der möglichst optimalen Zielerreichung. Auftretende Probleme und Abweichungen vom Projektplan können dadurch erkannt und gegebenenfalls notwendige Programmänderungen rechtzeitig vorgenommen werden.*

*Um ein kontinuierliches Monitoring zu gewährleisten, muss zu Beginn geklärt werden, welches die einzelnen Ziele bzw. zu erwartende Ergebnisse des Projektes sind und was in diesem Zusammenhang fokussiert betrachtet werden soll. Die Ziele/Ergebnisse werden anhand der folgenden vier Monitoringschritte überprüft:*

- *Ergebnis-Monitoring*
- *Prozess-Monitoring*
- *Wirkungs-Monitoring*
- *Umfeld-Monitoring*<sup>7</sup>.

Für das Ergebnis-Monitoring enthielt das Konzept eine differenzierte Darstellung von Ergebnissen/Teilzielen, Beobachtungsfeldern und Leitfragen.

Dieser Konzeptentwurf wurde im März in einem Koordinations- und Abstimmungsgespräch mit den Projektpartnern auf Bundesebene sowie in den Modellregionen vorgestellt und diskutiert. Im Rahmen einer Testphase erfolgte schließlich ein Erprobungsdurchlauf für das Ergebnis- und Prozessmonitoring.

An fast allen Modellstandorten gab es eine **positive Reaktion auf das Konzept** dahingehend, dass durch das Monitoring die Ziele und Schwerpunkte der Modellversuchsreihe deutlicher herausgearbeitet und transparenter werden konnten. An einigen Standorten bewirkte das Monitoring eine Kurskorrektur oder eine Ausweitung des Modellversuchs bzw. einen weiteren Schritt in die Richtung von Strukturveränderungen der Ausbildungsvorbereitung.

Es gab Verbesserungsvorschläge. Diese zielten im Wesentlichen auf eine präzisere Formulierung der Teilziele und Leitfragen ab.

Diese Rückmeldungen flossen in eine Überarbeitung der Monitoring-Instrumente ein, die mittlerweile in dieser fortentwickelten Form eingesetzt werden.

**TABELLE 6: AKTIVITÄTEN-ÜBERSICHT MONITORING**

Aktivitäten der Prozessbegleitung	Anzahl Gespräche
Monitoring	40

Für die dritte Projektkonferenz der Entwicklungsinitiative im November 2002 wurde eine **Querauswertung der Monitoring-Ergebnisse** aus 23 Modellregionen vorgenommen und in Auszügen in dieser Konferenz vorgestellt.

Der Auswertungsbericht liegt in gedruckter Form vor und steht im Internet zum Download zur Verfügung.

Das Monitoring-Konzept zielt in erster Linie auf einen jeweils **modellversuchsspezifischen Einsatz** ab und ist daher nur sehr begrenzt für eine Querauswertung über alle Modellregionen hinweg geeignet.

<sup>7</sup> Entwurfssfassung des Monitoring-Konzepts vom Februar 2002, Seite 2.

Für eine umfassende und systematische Auswertung und Bewertung der Modellversuche müssen daher erforderliche weitere Daten und Informationen mit anderen Instrumenten erhoben werden.

Derzeit wird zu diesem Zweck ein standardisierter Fragebogen vorbereitet.

### **3.4.2 Struktur- und Verlaufsdaten von Teilnehmer(inne)n**

Vereinbarungen mit den Projektpartnern Bundesanstalt für Arbeit und Bundesministerium für Bildung und Forschung zufolge ist es **nicht** Aufgabe der Prozessbegleitung, eigenständige Daten zur Struktur der Teilnehmer/innen sowie zu ihren Qualifizierungsverläufen in der Neuen Förderstruktur zu erheben.

Vielmehr sollten die seitens der Dienststellen der Bundesanstalt erhobenen Daten diesbezüglich ausgewertet werden.

Entsprechende Daten und Auswertungen liegen bislang nicht vor. Die häufig aufgeworfenen Fragen nach den Wirkungen der Neuen Förderstruktur hinsichtlich Aufenthaltsdauer der Jugendlichen, Qualifizierungsverläufen und Übergängen in Ausbildung oder andere Bildungsgänge können daher nicht modellversuchsübergreifend beantwortet werden.

Allerdings wurden zwischen den Arbeitsämtern und den beauftragten Trägern in einigen Regionen modellversuchsbezogene Auswertungen vereinbart (in zwei Fällen stellte die Prozessbegleitung hierfür eine Datenbankvorlage zur Verfügung). Auf dieser Grundlage können ggf. Teilauswertungen vorgenommen werden (ausgewählte Daten aus der Modellregion Schwerin sind im Abschnitt 1.4.1 dokumentiert).

Zwischenzeitlich wurde mit den Projektpartnern und Akteuren der Entwicklungsinitiative die Einführung eines Programms zur **EDV-gestützten Förderplanung und Falldokumentation** erörtert. Ein solches Programm hätte auch Möglichkeiten der modellversuchsübergreifenden Auswertung von Teilnehmer/innen-Daten eröffnet. Zwei mögliche Programme wurden im Rahmen der zweiten Projektkonferenz im Mai 2002 präsentiert.

Eine Entscheidung über die Erprobung oder Einführung eines solchen Programms ist zeitnah nicht zu erwarten. Sie würde ggf. erst zu einem Zeitpunkt erfolgen, der eine Datenerhebung noch für das zweite Modellversuchsjahr nicht zuließe.

Die Prozessbegleitung bereitet daher aktuell eine Anfrage bei allen Modellversuchsträgern vor mit der Bitte, Struktur- und Verlaufsdaten für die Teilnehmer/innen im zweiten Modellversuchsjahr zu erheben. Als Instrument hierfür wird eine EXCEL-Datenbank zur Verfügung gestellt.

## **3.5 Information, interner Transfer und Erfahrungsaustausch**

### **3.5.1 Internet-Informationen**

In 2002 wurde die projekteigene Website [www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de) aufgebaut und bereitgestellt, um eine zeitnahe und kontinuierliche Information aller Akteure der Entwicklungsinitiative zu gewährleisten.

Die Website beinhaltet zum einen eine Projektbeschreibung, die über die Ziele, thematischen Schwerpunkte und Vorgehensweise der Entwicklungsinitiative sowie über die Aufgaben der Prozessbegleitung informiert.

Zum anderen gibt sie einen **Überblick über die 24 Modellversuchsregionen**. Hier erhalten die Nutzer/innen der Website Auskunft über die jeweiligen Ansprechpartner/innen bei den zuständigen Arbeitsämtern, zuständigen Landesarbeitsämtern sowie bei den Trägern.

Um einen besseren Einblick in die wesentlichen Charakteristika der Modellversuche zu gewährleisten, können die Nutzer/innen auf eine **Kurzdarstellung der jeweiligen Modellversuchsregionen** zugreifen. Die Kurzdarstellungen geben für jeden Modellversuch Auskunft über:

- den Stand der Auflösung der bisherigen Maßnahmestruktur (tip, BBE, G-Lehrgang, F-Lehrgang)
- den Stand der Umstellung der berufsvorbereitenden Maßnahmen auf das Konzept der Neuen Förderstruktur
- die Anzahl der Teilnehmer/innen, Stand September/November 2002
- Qualifizierungsangebote für besondere Zielgruppen
- die Anzahl der am Modellversuch beteiligten Träger und deren Form der Zusammenarbeit
- die im Modellversuch einbezogenen Berufsfelder und ggf. vorhandene Qualifizierungsbausteine
- den Umfang der eingesetzten Instrumente sowie die Organisation der Kompetenzfeststellung
- wichtige regionale Kooperationspartner
- Besonderheiten der regionalen Modellkonzeption.

Neben spezifischen Informationen zu den 24 Modellversuchsregionen stehen den Nutzer(inne)n im Bereich „**Praxisforen**“ inhaltliche Materialien zur Verfügung, mit denen die Modellversuche vor Ort arbeiten. Es handelt sich dabei um Materialien, die zur Umsetzung des Rahmenskonzepts der Entwicklungsinitiative von den Trägern entwickelt wurden. Die Praxisforen sollen vor allem einen Transfer von Materialien zwischen den an der Modellversuchsreihe beteiligten Trägern, Arbeitsämtern und weiteren Partnern ermöglichen.

Im Projektzeitraum sollen Praxisforen für die folgenden Themen eingerichtet werden:

- Einstiege
- Übergänge
- Qualifizierungsbausteine
- Zielgruppen
- Konzepte.

Da die Praxisforen auf den inhaltlichen Ausarbeitungen der Modellversuche aufbauen, ist die Prozessbegleitung auf die Bereitschaft der Träger angewiesen, ihre Materialien zur Verfügung zu stellen.

Momentan ist das **Praxisforum „Qualifizierungsbausteine“** eingerichtet. Hier finden die Nutzer/innen zurzeit Arbeitsfassungen von ca. 40 Qualifizierungsbausteinen für verschiedene Berufsfelder. Die Liste der Qualifizierungsbausteine wird fortlaufend ergänzt. Da für die anderen Praxisforen noch kaum Materialien zur Verfügung stehen, sind diese derzeit noch nicht eingerichtet, werden aber im kommenden Jahr aufgebaut.

Darüber hinaus steht den Nutzer(inne)n eine Reihe von **Publikationen zum Download** bereit – u. a.:

- Rahmenkonzept der Entwicklungsinitiative
- Konzept der Prozessbegleitung
- Dokumentationen der Projektkonferenzen
- Dokumentation des Workshops zu Rechtsfragen
- Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche
- Infodienste.

Abschließend gibt ein Veranstaltungsplan einen Überblick über bereits gelaufene und noch bevorstehende Veranstaltungen für die Akteure der Entwicklungsinitiative.

Die Website [www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de) ist eingebunden in die Website [www.ausbildungsvorbereitung.de](http://www.ausbildungsvorbereitung.de). Diese Website informiert im Schwerpunkt über die von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Qualifizierungsangebote und die im Feld der Berufs(ausbildungs)vorbereitung vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik durchgeführten Projekte – insbesondere die Begleitung und Auswertung der INKA-Modellversuchsreihen (Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung).

Technisch bietet diese Integration die Möglichkeit, themenbezogene Suchläufe durchzuführen, welche die Materialien aus allen dargestellten Projekten erschließen.

Neben umfangreichen praxisrelevanten Informationen und Materialien für „Praktiker/innen“ im Arbeitsfeld der Berufs(ausbildungs)vorbereitung werden weiterführende Links und Literaturtipps für alle Interessierten bereitgestellt, so dass hier über das Gesamtspektrum des Arbeitsfeldes ein breiter Informations- und Materialpool zur Verfügung steht.

### 3.5.2 Regionaler Erfahrungsaustausch der beteiligten Arbeitsämter – eine ergänzende Veranstaltungsform

Im Verlauf der Prozessbegleitung äußerten Vertreter/innen von Arbeitsämtern wiederholt den Wunsch nach einem Erfahrungsaustausch „unter sich“. Ein homogener Kreis böte die Chance, spezifische Fragen zur Arbeit der Ämter im Kontext der Entwicklungsinitiative und förderstrategisch wichtige Themen zu erörtern.

Das Prozessbegleitungsteam griff diesen Wunsch auf und organisierte **eintägige regionale Workshops** für den Erfahrungsaustausch der an der Entwicklungsinitiative beteiligten Arbeitsämter und Landesarbeitsämter.

Dabei bot sich eine Aufteilung in die Regionen Nord, Mitte/Süd und Ost an:

TABELLE 7: REGIONALE AUFTEILUNG DER ARBEITSÄMTER UND LANDESARBEITSÄMTER

Region	Beteiligte Landesarbeitsämter	Beteiligte Arbeitsämter
Nord	Niedersachsen – Bremen Nord	Emden, Leer, Flensburg, Hamburg, Rostock, Schwerin
Mitte/Süd	Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz – Saarland, Baden-Württemberg, Bayern	Soest, Wesel, Köln, Korbach, Frankfurt am Main, Trier, Neunkirchen, Schwäbisch Hall, Aalen, Offenburg, Nürnberg
Ost	Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt – Thüringen, Sachsen	Eberswalde, Berlin-Ost, Sangerhausen Dresden, Annaberg, Zwickau, Suhl

Im Jahr 2002 fanden bereits vier regionale Erfahrungsaustausche statt. Die Beteiligung der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter erwies sich bis dato als hoch. Nur vereinzelt haben Vertreter/innen der Landesarbeits- und Arbeitsämter nicht an den Veranstaltungen teilgenommen.

**TABELLE 8: ÜBERSICHT ÜBER REGIONALE WORKSHOPS VON ARBEITSÄMTERN UND LANDESARBEITSÄMTERN**

Region	Termin	Anzahl Teilnehmer/innen
Nord	16. April 2002	8
	14. Oktober 2002	9
Mitte/Süd	29. August 2002	13
Ost	17. Oktober 2002	8

Inhaltlich wurden folgende Themen(felder) bearbeitet:

- Vertragsgestaltung/-laufzeit
- Finanzierung (Kostensätze), Abrechnung von Bildungsmodulen
- Kooperation zwischen den Trägern, Vertragsgestaltung der Kooperationspartner
- Übergänge nach der Grundstufe
- Betreuung Jugendlicher nach Übergang in Ausbildung (betrieblich/BüE)
- Case-Management/Bildungsbegleitung
- Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen
- Anerkennung von (Teil-)Qualifikationen durch Kammern.

Die Ergebnisse der einzelnen Treffen werden dokumentiert und den Teilnehmer(inne)n zur Verfügung gestellt.

Die beteiligten Arbeitsämter schätzten den Nutzen dieser Veranstaltungen als hoch ein, vor allem dem ungefilterten Austausch von Erfahrungen und spezifischen Lösungsmustern maßen sie einen hohen Wert bei.

Es ist daher geplant, weitere Treffen für die jeweiligen Regionen im Abstand von ca. 6 Monaten durchzuführen.

Die Prozessbegleitung übernimmt die inhaltliche Vorbereitung (in Absprache mit den beteiligten Ämtern), die Organisation der Veranstaltungen, die Moderation sowie ggf. die Dokumentation der Ergebnisse.

## 3.6 Fachkonferenzen und Workshops

### 3.6.1 Fachkonferenzen

„Zu den themenspezifischen überregionalen Fachkonferenzen werden Fachleute aus allen Ebenen des Modellversuchs sowie externe Fachleute eingeladen, die mit dem jeweiligen Thema befasst sind. Die Konferenzen sollen zur Entwicklung fachlicher überregionaler Kommunikations- und Kooperationsstrukturen beitragen. Sie dienen dazu, Zwischenergebnisse und Erfahrungen der beteiligten Träger zur Diskussion zu stellen.“<sup>8</sup>

TABELLE 9: ÜBERSICHT ÜBER DIE FACHKONFERENZEN 1 UND 2

	Fachkonferenz	Datum	Ort	Anzahl Teilnehmer/innen
1	Kompetenzfeststellung	24.-25.04.2002	Mühlheim/Ruhr	31
2	Qualifizierungsbausteine	01.-02.10.2002	Göttingen	30

### FACHKONFERENZ KOMPETENZFESTSTELLUNG

Am 24. und 25. April 2002 fand im Rahmen der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ die erste Fachkonferenz in Mülheim an der Ruhr statt.

Ziel dieser Konferenz zum Thema „Kompetenzfeststellungsverfahren“ war es,

- bereits bestehende und erprobte Ansätze und Verfahren der Kompetenzfeststellung vorzustellen und zu vergleichen
- Mindestvoraussetzungen und Standards für Kompetenzfeststellungsverfahren zu formulieren
- Bausteine für einen Werkstattbericht „Kompetenzfeststellungsverfahren“ zu sichten
- ein Redaktionsteam für diesen Werkstattbericht zu bilden.

Mit Blick auf dieses Ziel wurden beteiligte Modellversuchsträger eingeladen, die über entsprechende Erfahrungen, Materialien und Konzepte verfügten und diese für eine gemeinsame Veröffentlichung beisteuern konnten und wollten.

Für die Tagung meldeten sich 31 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an.

Durch die Berichte aus den Modellversuchsstandorten wurde deutlich, dass die Entwicklungen vor Ort sehr unterschiedlich verlaufen: Manche Modellversuche standen erst am Anfang, suchten auf den Tagungen nach Orientierungen, andere Modellversuche brachten erprobte und ausgereifte Verfahren der Kompetenzfeststellung in die Neue Förderstruktur ein.

Im Tagungsverlauf bildeten sich drei Arbeitsgruppen. Die erste Gruppe untersuchte die häufig in der Praxis eingesetzten Tests und entwarf ein Raster zur Beurteilung und Einschätzung. Eine zweite Gruppe setzte sich mit dem Thema Assessment-Center (AC) auseinander, verschaffte sich einen Überblick über eingesetzte Verfahren und wagte sich analog der Standards des Arbeitskreises Assessment-Center an die Formulierung

<sup>8</sup> Konzept der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

von Standards für den Einsatz der AC in den Modellversuchen. Die dritte Gruppe arbeitete an anderen Möglichkeiten der systematischen Beobachtung und entwickelte ein Raster zur Systematisierung dieser Übungen.

Die Ergebnisse der Tagung und zusätzliche Aspekte von Kompetenzfeststellungsverfahren werden in zwei Werkstattberichten zusammengefasst und allen Modellversuchsregionen zur Verfügung gestellt.

## FACHKONFERENZ QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE

Die zweite Fachkonferenz wandte sich der Entwicklung, Umsetzung und Dokumentation von Qualifizierungsbausteinen zu.

Ziel der Konferenz war es, Erfahrungen auszutauschen und erste Ergebnisse bei der Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in der Ausbildungsvorbereitung zur Diskussion zu stellen sowie einen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung der Praxis zu leisten.

Auf der Grundlage der in den INKA-Modellversuchsreihen entwickelten Standards für Qualifizierungsbausteine wurden in drei Workshops Erfahrungen über die Entwicklung und Umsetzung der Bausteine ausgetauscht.

### ABBILDUNG 8: PROGRAMMSTRUKTUR DER FACHKONFERENZ QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE

Fachkonferenz Qualifizierungsbausteine Göttingen, 1.-2. Oktober 2002

#### **Begrüßung, einführende Beiträge**

- Gliederung der Neuen Förderstruktur in Qualifizierungsbausteine
- Standards für Qualifizierungsbausteine
- Eine Börse für Qualifizierungsbausteine.

#### **Arbeit in Workshops**

- Workshop I: Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in der täglichen Praxis der Bildungsträger
- Workshop II: Entwicklung und Umsetzung von betriebsnahen Qualifizierungsbausteinen
- Workshop III: Prüfen, Dokumentieren und Zertifizieren von erworbenen Kompetenzen

Vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet wurde die Konferenz durch das INBAS-Büro Berlin/Brandenburg.

Zu dieser Fachkonferenz liegt eine umfangreiche **Dokumentation** vor, die an die Teilnehmer/innen versandt wurde und auf den Internet-Seiten der Entwicklungsinitiative zum Download zur Verfügung gestellt wird.

### 3.6.2 Workshops

„In ergebnis- und produktorientierten Workshops bearbeiten kleine Gruppen von Fachleuten wichtige Themenstellungen der Entwicklungsinitiative. Ziel ist es, konkrete Entwicklungsschritte vorzubereiten sowie Beiträge und Materialien zur Weiterentwicklung der Konzepte und der Praxis der Modellversuche zu gewinnen.“<sup>9</sup>

TABELLE 10: ÜBERSICHT ÜBER DURCHGEFÜHRTE WORKSHOPS

	Workshop	Datum	Ort	Anzahl Teilnehmer/innen <sup>10</sup>
1	Qualifizierungsbausteine	10.01.2002	Schwerin	15
2	Qualifizierungsbausteine	27.02.2002	Chemnitz	15
3	Fortbildung des Trägerpersonals (in Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner hiba gmbh)	11.04.2002	Göttingen	11
4	Qualifizierungsbausteine	16.04.2002	Berlin	15
5	Rechtsfragen (Workshop des Kooperationspartners BBJ Consult AG)	12.-13.06.2002	Berlin	36
6	Qualifizierungsbausteine	01.-02.07.2002	Berlin	14

#### WORKSHOPS ZUM THEMA QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE

Im Rahmen der Prozessbegleitung fanden verschiedene Workshops zum Thema Qualifizierungsbausteine in der Neuen Förderstruktur statt.

Im Rahmen von drei Veranstaltungen (Schwerin, Chemnitz, Berlin) wurden die im Rahmen von INKA III entwickelten **Standards für Qualifizierungsbausteine** vor- und zur Diskussion gestellt.

Beteiligt waren Mitarbeiter/innen der Modellstandorte Rostock und Schwerin, Dresden, Annaberg, Zwickau und Berlin, die an der Entwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen arbeiteten, sowie die Mitarbeiter/innen der an den Modellstandorten beteiligten Arbeitsämter (in Berlin und Chemnitz auch Vertreter/innen der Landesarbeitsämter).

**Ziel der Workshops** war es, Funktion und Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in der Neuen Förderstruktur zu verdeutlichen und einen weiteren Schritt zur Abstimmung gemeinsamer Standards für Qualifizierungsbausteine in der Modellversuchsreihe auf regionaler Ebene zu machen.

Zu einem weiteren Workshop zum Thema Qualifizierungsbausteine, der in Berlin stattfand, wurden Expert(inn)en aus der Modellversuchsreihe eingeladen, die bereits nach den im Projekt INKA entwickelten Standards arbeiteten. Ziel dieses Workshops war es, einen **Beitrag zur Weiterentwicklung und Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen**

<sup>9</sup> Konzeption der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

<sup>10</sup> Jeweils ohne Mitarbeiter/innen der INBAS GmbH sowie der Kooperationspartner hiba gmbh und BBJ Consult AG.

**nen** in der Modellversuchsreihe Neue Förderstruktur zu leisten und Beispiele und Materialien für die Praxis zusammenzustellen bzw. zu entwickeln.

Folgende **Themen** wurden bearbeitet:

- Leitfaden zur Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen
- Einsatzfelder von Qualifizierungsbausteinen in der Praxis
- Binnendifferenzierung als Voraussetzung für flexible Einstiege und individuelle Förderung
- Dokumentation und Zertifizierung von Bausteinen als Nachweis bei Übergängen in andere Förderstufen und betriebliche Ausbildung
- Entwicklung und Umsetzung betriebsnaher Qualifizierungsbausteine
- Medienkompetenz.

Ein Ergebnis dieser Workshops ist die **Börse für Qualifizierungsbausteine**. Sie versteht sich als Arbeitshilfe und Anregung für die Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen in der Neuen Förderstruktur und soll einen Beitrag zur Kooperation der Modellstandorte untereinander und zur Vereinheitlichung von Qualifizierungsbausteinen für die Ausbildungsvorbereitung leisten.

Weitere Ergebnisse und Materialien des Workshops werden im Werkstattbericht zu Qualifizierungsbausteinen im Frühjahr 2003 veröffentlicht.

## **WORKSHOP FORTBILDUNG**

Dieser Workshop wurde gemeinsam mit dem Kooperationspartner hiba gmbh durchgeführt. Er diente dazu, gemeinsam mit ausgewählten Expert(inn)en das von hiba zu realisierende **Fortbildungsangebot praxisnah zu planen**. Weitere Ausführungen zu dieser Veranstaltung enthält der Abschnitt 4.1.

## **WORKSHOP RECHTSFRAGEN**

Der Workshop Rechtsfragen wurde im Rahmen des abgeschlossenen Kooperationsvertrages von der BBJ AG durchgeführt. Er griff **ausgewählte Problembereiche der rechtlichen Rahmenbedingungen** von Kooperationen sowie deren vertragliche Gestaltung, der Umsatzsteuerpflicht und arbeitsrechtlicher Aspekte auf. Weitere Ausführungen zu dieser Veranstaltung enthält der Abschnitt 4.2. Von den 36 Teilnehmer(inne)n des Workshops kamen 10 aus beteiligten Arbeitsämtern.

**ABBILDUNG 9: PROGRAMM DES WORKSHOPS RECHTSFRAGEN**

<b>Workshop-Programm</b>	
<b>Mittwoch, 12.6.02</b>	
13:00 h:	Anreise, Mittagessen
14:00 h:	Begrüßung, Eröffnung des Workshops
	BGB-Gesellschaften Rechtliche Grundlagen Haftung, Risiken Klärung des rechtlichen Status von Kooperationsstrukturen
	Vertragsrecht Vertragliche Gestaltung von Konsortialpartnerschaften
	Diskussion im Plenum, Expertenrat
Referent: RA Markus Fabian	
	Pause
	Umsatzsteuer Gemeinnützigkeit und Umsatzsteuer Mögliche steuerrechtliche Probleme im Zusammenhang mit Konsortialpartnerschaften
	Diskussion im Plenum, Expertenrat
Referent: Dipl.-Kfm. Carsten Althaus, Steuerberater	
19:00 h	Abendessen
<b>Donnerstag, 13.6.02</b>	
9:00 h	Arbeitsrecht/Betriebsverfassungsgesetz Was ist Arbeitnehmer-Überlassung? Was sollte bei der Verleihung von Arbeitnehmern vertraglich geregelt werden? Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach § 99 BetrVG
	Pause
	Teilzeitbefristungsgesetz
	Diskussion im Plenum, Fachexpertenrat
Referent: RA Günther Hädinger, Fachanwalt für Arbeitsrecht	
	Abschlussplenum
13:00 h	Mittagessen, Ende des Workshops

### 3.7 Projektkonferenzen

„Projektkonferenzen sind Foren der Information und Kommunikation aller beteiligten Akteure auf der Ebene des Gesamtvorhabens.

Sie dienen dazu,

- Fragestellungen und Themen zu erörtern, die für die gesamte Entwicklungsinitiative von Bedeutung sind
- den Projektverlauf begleitend zu reflektieren und das Gesamtvorhaben konzeptionell weiter zu entwickeln
- ein koordinierendes Forum für die zentralen Kooperationspartner (Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit) bereit zu stellen
- innovative berufsbildungspolitische Aspekte sowie eine Strategie zu ihrer Implementation zu erörtern.“<sup>11</sup>

Von den fünf geplanten Projektkonferenzen wurden im Berichtszeitraum drei durchgeführt:

**TABELLE 11: ÜBERSICHT ZU DEN PROJEKTKONFERENZEN 1-3**

Projekt-konferenz	Datum	Ort	Thema
1	03.-04.12.2001	Kassel	Vom Maßnahmedschungel zum maßgeschneiderten Angebot – Gemeinsam eine Neue Förderstruktur für Jugendliche aufbauen!
2	14.-15.05.2002	Göttingen	Auf dem Weg zu Qualitätsstandards beim Aufbau neuer Förderstrukturen
3	04.-05.11.2002	Bonn	Ein Jahr „Neue Förderstruktur“ – Zwischenbilanz, Erfahrungen und Perspektiven

Aufgrund der großen Anzahl von bundesweit an der Entwicklungsinitiative beteiligten Akteuren musste die Anzahl der Konferenzteilnehmer/innen begrenzt werden: Für die beteiligten Arbeits- und Landesarbeitsämter ist die Teilnahme jeweils eines Vertreters/einer Vertreterin möglich, für die beteiligten Trägergruppen stehen für kleine Trägerzusammenschlüsse ein Konferenzplatz und für große Trägerzusammenschlüsse bis zu zwei Konferenzplätze zur Verfügung.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Teilnahme der Akteursgruppen an den ersten drei Projektkonferenzen:

<sup>11</sup> Konzept der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

**TABELLE 12: ÜBERSICHT TEILNEHMERGRUPPEN DER PROJEKTKONFERENZEN**

Projekt-konferenz	Anzahl der Teilnehmer/innen				Gesamt
	Träger	Arbeitsämter	Landes-arbeitsämter	Sonstige <sup>12</sup>	
1	39	20	10	14	83
2	38	22	0	16	76
3	37	26	0	9	72

Festzustellen ist, dass Vertreter/innen der Landesarbeitsämter seitens der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit nur zur ersten Projektkonferenz eingeladen wurden.

Die **Qualität** der Projektkonferenzen wird – ebenso wie für andere Veranstaltungen – regelmäßig durch Befragungen der Teilnehmer/innen überprüft. Dabei wird eine differenzierte Bewertung (auf der Grundlage einer fünfstufigen Bewertungsskala) verschiedener Aspekte erbeten (Inhalt, Methodik und Arbeitsformen, Möglichkeiten der Beteiligung, Verhältnis persönlicher Aufwand und Nutzen, Organisation, Tagungsstätten u. a. m.). Ergänzend können die Teilnehmer/innen Anmerkungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge übermitteln.

Im Bewertungsspektrum von 1 = sehr gut bis 5 = sehr schlecht lagen die Durchschnittswerte der drei Konferenzen über alle abgefragten Bewertungsmerkmale zwischen 1,9 und 2,3.

## ERSTE PROJEKTKONFERENZ

Das Leitthema der ersten Projektkonferenz „Vom Maßnahmedschungel zu maßgeschneiderten Angeboten – Gemeinsam eine Neue Förderstruktur für Jugendliche aufbauen!“ knüpfte an die zu diesem Zeitpunkt gegenwärtigen Probleme in der Förderpraxis an. Ziel der Veranstaltung war es, gemeinsam mit den Akteuren erste Impulse für den Aufbau einer neuen Förderstruktur für Jugendliche zu setzen. Die Konferenz sollte dazu dienen, Fragen und Unsicherheiten der Akteure beim Start der Umsetzung der Neuen Förderstruktur zu klären, und dazu beitragen, die regionalen Vernetzungsstrukturen weiter auszubauen und zu unterstützen.

Um den Akteuren Raum und Zeit für ihre aktuellen Fragen und Problemlagen zu gewähren, hatte sich die Prozessbegleitung dazu entschlossen, diese Auftaktveranstaltung in Form einer Open-Space-Konferenz durchzuführen, in deren gestalterischem Mittelpunkt keine externen Expert(inn)en, sondern die Akteure der Entwicklungsinitiative selbst standen.

Durch den offenen Charakter der Konferenz konnte somit eine Vielzahl von den Akteuren benannter Themen in Arbeitsgruppen bearbeitet werden.

---

<sup>12</sup> Die Kategorie „Sonstige“ umfasst: Vertreter/innen der Projektpartner auf Bundesebene (BMBF, Bundesanstalt für Arbeit, BIBB, hiba, BBJ) sowie externe Referent(inn)en. Mitglieder des Prozessbegleitungsteams der INBAS GmbH sind nicht enthalten.

**ABBILDUNG 10: ARBEITSGRUPPEN-THEMEN DER ERSTEN PROJEKTKONFERENZ**

1. Gemeinsame Koordinierungs- und Beratungsstelle der Hansestadt Rostock und des Arbeitsamts Rostock für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
2. Gemeinsame Anlaufstellen
3. Qualifizierungsbausteine
4. Kompetenzen für die Jugendlichen erfahrbar machen
5. Wie können Mitarbeiter/innen – Pädagog(inn)en/Berufsberater/innen – motiviert werden, die vorhandene Skepsis gegenüber dem Projekt abzubauen?
6. Methoden der Kompetenzfeststellung, Ableiten von Förderschwerpunkten
7. Warum Ausbildungsverweigerung und wie Betriebsübergänge herstellen?
8. Flexible Übergänge in Ausbildung
9. Wie ist die Projektbegleitung für die Übergänge bei anderen Trägern organisiert?
10. Beschulung von Teilnehmer(inne)n
11. Konsortien
12. Ausschreibungsverfahren gemäß VOL/A
13. Führen die neuen Förderstrukturen zu Creaming-Effekten?

Jede Arbeitsgruppe hielt die Inhalte, die formulierten Ziele und die konkreten Handlungsschritte zur Erreichung der Ziele in einem Protokoll fest. Die **Veranstaltungsdokumentation** steht im Internet unter [www.neuefoerderstruktur.de](http://www.neuefoerderstruktur.de) zum Download zur Verfügung.

**ZWEITE PROJEKTKONFERENZ**

Im Vordergrund dieser Konferenz stand die Entwicklung von ersten Qualitätsstandards für die Neue Förderstruktur, was sich auch in dem Leitthema „Auf dem Weg zu Qualitätsstandards beim Aufbau neuer Förderstrukturen“ widerspiegelte. Ziel der Veranstaltung war es, den aktuellen Stand der Entwicklungsinitiative darzustellen und inhaltliche Impulse für die weitere Umsetzung des Rahmenkonzepts zu geben.

Um den Akteuren der Entwicklungsinitiative eine vertiefende Auseinandersetzung mit den Kernthemen der Neuen Förderstruktur zu ermöglichen und die Entwicklung von ersten Qualitätsstandards in diesen Bereichen gemeinsam anzustoßen, standen die folgenden Arbeitsgruppen zur Verfügung:

**ABBILDUNG 11: ARBEITSGRUPPEN-THEMEN DER ZWEITEN PROJEKTKONFERENZ**

<b>AG</b>	<b>Arbeitsgruppen-Themen 1. Konferenztag</b>
1	Qualifizierungsbausteine als Grundlage binnendifferenzierter und transparenter Förderkonzepte
2	Flexible Ein- und Ausstiege sowie Übergänge in neuen Förderstrukturen
3	Kompetenz- und arbeitsmarktorientierte Qualifizierungsangebote
4	Möglichkeiten EDV-gestützter Förderplanung und Falldokumentation
<b>Arbeitsgruppen-Themen 2. Konferenztag</b>	
5	Der Lernort Betrieb in der beruflichen Integrationsförderung
6	Vermittlung von Medienkompetenz in der vorberuflichen Qualifizierung
7	Flexible Förderstrukturen – flexible Finanzierungskonzepte
8	Möglichkeiten EDV-gestützter Förderplanung und Falldokumentation

Die jeweiligen Arbeitsgruppen wurden durch kurze Eingangsreferate von externen Expert(inn)en oder durch Erfahrungsberichte der an der Modellversuchsreihe beteiligten Akteure eingeleitet. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden protokolliert und in die **Tagungsdokumentation** aufgenommen. Diese steht auf der Projekt-Homepage zum Download zur Verfügung.

### **DRITTE PROJEKTKONFERENZ**

„Ein Jahr ‚Neue Förderstruktur‘ – Zwischenbilanz, Erfahrungen und Perspektiven“ war das Leitthema der dritten Projektkonferenz. Ziel der Veranstaltung war es, den aktuellen Stand der Entwicklungsinitiative nach dem ersten Modellversuchsjahr vorzustellen und dem oft formulierten Bedarf der Beteiligten Rechnung zu tragen, sich über die bisherigen Entwicklungen in den einzelnen Modellversuchsstandorten auszutauschen und dadurch Impulse zur Weiterentwicklung des eigenen Konzepts zu erhalten.

Die Prozessbegleitung stellte zu Beginn der Konferenz ausgewählte Ergebnisse des ersten Monitoring-Durchlaufs vor, die einen übergreifenden Blick auf den Stand der Zielerreichung, auf Erfolge, Probleme sowie Handlungsbedarf erlaubten und als Diskussionsgrundlage in die Arbeitsgruppen einfließen.

Der von den Akteuren gewünschte Erfahrungsaustausch wurde in Form von Arbeitsgruppen organisiert, die jeweils durch maximal zwei Kurzbeiträge von Praktikerinnen und Praktikern aus der Modellversuchsreihe eingeleitet wurden:

**ABBILDUNG 12: ARBEITSGRUPPEN-THEMEN DER DRITTEN PROJEKTKONFERENZ**

<b>AG</b>	<b>Arbeitsgruppen-Themen 1. Konferenztage</b>
1	Kooperative Qualifizierungsangebote
2	Lernortkooperation mit berufsbildenden Schulen
3	Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr
4	Individuelle Qualifizierungsverläufe
5	Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr <sup>13</sup>
<b>AG</b>	<b>Arbeitsgruppen-Themen 2. Konferenztage</b>
1	Case Management/Bildungsbegleitung
2	Finanzierungsmodelle
3	Strukturen und Koordination regionaler Zusammenarbeit
4	Rechtsfragen – Erfahrungen und erste Ergebnisse
5	Case Management/Bildungsbegleitung

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden protokolliert und in die **Tagungsdokumentation** aufgenommen. Der Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuchsreihe sowie die Tagungsdokumentation stehen auf der Projekt-Homepage zum Download bereit.

### 3.8 Berichte und Materialien

#### 3.8.1 Bericht zum Entwicklungsstand der Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken (1. Zwischenbericht)

Dieser Bericht wurde im November 2001 anlässlich der ersten Projektkonferenz der Entwicklungsinitiative (3. und 4. Dezember 2001) vorgelegt.

Er enthält eine **erste Bestandsaufnahme der Modellversuchsreihe** und hat seinen Schwerpunkt in der **Beschreibung von Kooperationsstrukturen und -bezügen** zu Beginn der Modellversuchsreihe. Er benennt Problemlagen und formuliert Handlungsbedarfe.

Der Bericht wurde für alle Teilnehmer/innen der ersten Projektkonferenz in gedruckter Form zur Verfügung gestellt und steht auf der Internet-Seite der Entwicklungsinitiative zum Download bereit.

#### 3.8.2 Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche

Ein Jahr nach dem Arbeitsbeginn der „Entwicklungsinitiative“ vermittelte dieser Bericht den beteiligten Akteuren einen **Überblick über den Entwicklungsstand** der beteiligten

<sup>13</sup> Die Themen „Übergänge im/nach dem ersten Modellversuchsjahr“ und „Case Management/Bildungsbegleitung“ wurde aufgrund des großen Interesses der Teilnehmer/innen jeweils zweimal angeboten.

Modellversuche, über Erfolge und Entwicklungsperspektiven, Probleme und Handlungsbedarf.

Die zusammengefassten Daten, Informationen und Erfahrungen stammten weitgehend aus einer Querauswertung eines ersten Durchlaufs des Ergebnis-Monitorings (vgl. Punkt 3.4 dieses Berichts) von März bis Juli 2002. Sie wurden ergänzt durch Informationen, die in der unmittelbaren Begleitung der regionalen Modellversuche gewonnen wurden.

Die Gliederung des Berichts folgt den für das Ergebnis-Monitoring definierten **sechs Beobachtungsfeldern**:

- Ansprache und Gewinnung von Teilnehmer(inne)n
- Binnendifferenzierte Förder- und Qualifizierungsangebote
- Finanzierungskonzepte für die Umsetzung flexibler träger- und maßnahmeübergreifender Angebote
- Handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren und Qualifizierungsangebote
- Flexible Ein- und Ausstiege/Übergänge
- Betriebsnahe Konzepte.

Der Bericht wurde in einer Auflage von 100 Exemplaren den Teilnehmer(inne)n der dritten Projektkonferenz zur Verfügung gestellt. Er steht auf der Internetseite der Entwicklungsinitiative als Download zur Verfügung.

### 3.8.3 Infodienste

Im Berichtszeitraum erschienen zwei Ausgaben des INFO DIENSTES mit einem Umfang von jeweils acht Seiten DIN A 4, eine dritte wird im Februar 2003 fertig gestellt.

Sie bearbeiteten für die Modellversuche relevante Themen und vermittelten Informationen zu Veröffentlichungen und Veranstaltungen sowie Verweise auf andere Quellen.

TABELLE 13: AUSGABEN DES INFORMATIONSDIENSTES

Lfd. Nr.	Thema	Erscheinungsdatum
1/2002	Kooperation in Modellversuchen	Februar 2002
2/2002	Kompetenzfeststellungsverfahren	Juli 2002
1/2003	Rechtliche Fragen zur Kooperation	Februar 2003

Der Verteiler des INFO DIENSTES umfasst derzeit rund 1.200 Abonnent(inn)en aus dem Akteurspektrum im Übergang Schule-Beruf.

Er wird per Post (ca. 60 %) und per E-Mail (ca. 40 %) versandt.

### 3.8.4 Werkstattberichte

Die im Konzept der Prozessbegleitung vorgesehenen Werkstattberichte sind **Instrumente des Transfers**.

Sie liefern Impulse für die Weiterentwicklung der Konzepte und der praktischen Arbeit der beteiligten Modellversuche und dokumentieren deren Ergebnisse, Erfahrungen und Materialien.

Sie werden allen Beteiligten der Entwicklungsinitiative sowie allen Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung gestellt. Die Verbreitung erfolgt über eine Auflage von 300 gedruckten Exemplaren sowie in elektronischer Form über die Internetseite der Entwicklungsinitiative.

## WERKSTATTBERICHT KOMPETENZFESTSTELLUNG

Im Berichtszeitraum wurde eine **Fachkonferenz** für die Akteure in den Modellversuchen zum Thema „Kompetenzfeststellung“ durchgeführt (vgl. Abschnitt 3.6.1 dieses Berichts).

Ausgehend von einer ersten **Bestandsaufnahme** zum Thema im Rahmen dieser Konferenz wurde ein Werkstattbericht geplant. Es zeigte sich im Laufe der Arbeiten, dass das Themenfeld Kompetenzfeststellung so umfangreich und komplex ist, dass ein Berichtsband für eine Darstellung nicht ausreichen würde und daher eine Aufteilung in zwei Bände sinnvoll ist.

**Schwerpunkt des ersten Berichtes** ist es, Beiträge für die Entwicklung eines gemeinsamen Konzepts von Kompetenzfeststellung zur Verfügung zu stellen.

Aus diesem Grund wurde ein Beitrag zu Bildungs- und Qualifikationszielen von morgen aus dem Arbeitsstab Forum Bildung übernommen.<sup>14</sup>

Kompetenzfeststellung ist meist auf die berufliche Qualifikation ausgerichtet. Deshalb müssen die Anforderungen an Berufe genauer betrachtet werden. Die im Werkstattbericht dargestellte Datenbank BERUFenet bildet eine Brücke zwischen Kompetenzermittlung und Anforderung an spezielle Berufe. Nach dem Abgleich vorhandener mit gesuchten Kompetenzen ist es möglich, Qualifizierungswege aufzuzeigen, die in Zielvereinbarungen mit den Jugendlichen münden.

Handlungsorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren erfordern die Schulung der Mitarbeiter/innen in systematischer Beobachtung. Um Materialien für diesen Bereich zur Verfügung zu stellen, wurde auf eine Veröffentlichung zurückgegriffen, die Grundlagen der Diagnose, Beobachtung und Bewertung in sehr anschaulicher Art und Weise erklärt.<sup>15</sup> Dieser Beitrag kann keinesfalls eine gezielte Schulung für Mitarbeiter/innen ersetzen, gibt aber eine Vielzahl von Anregungen und Praxisbeispielen, die auch außerhalb der Kompetenzfeststellung von Nutzen sind. Ergänzt wird dieser Beitrag durch die Beschreibung eines Lernprogramms zur Beurteilungspsychologie. In diesem Lernprogramm werden einige Aspekte des vorangegangenen Kapitels anschaulich wiederholt und ergänzt.

Weiterhin werden in diesem Bericht ausführlich die Ansätze von hamet 2 (Handwerklich-motorischer Eignungstest) vorgestellt. Mit diesem Verfahren werden berufliche Kompetenzen junger Menschen erfasst. Die Aufgaben sind an realistischen beruflichen Anforderungen orientiert.

Das ebenfalls dargestellte Verfahren Melba (Merkmalsprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) nutzt zur Beschreibung einer Tätigkeit und auch zur Beschreibung von Fähigkeiten eines Bewerbers 29 definierte Merkmale, die nochmals mit jeweils 5 Ausprägungsstufen bzw. Profilwerten ausdifferenziert sind.

<sup>14</sup> Dies war mit freundlicher Genehmigung der Online-Redaktion Bildung PLUS möglich.

<sup>15</sup> Mit freundlicher Genehmigung des Christlichen Jugenddorfwerks.

Schließlich wurde ein Katalog von standardisierten Beschreibungen berufsbezogener Personenmerkmale aufgenommen. Die Version 2 der Diagnostischen Kriterien (DIK-2), die auf CD-Rom erhältlich ist, beinhaltet allgemeinverständliche Beschreibungen von mehr als 250 berufsbezogenen Merkmalen.

**ABBILDUNG 13: INHALTSVERZEICHNIS DES WERKSTATTBERICHTS KOMPETENZFESTSTELLUNG, TEIL 1**

**Werkstattbericht „Kompetenzfeststellung“ – Inhaltsverzeichnis**

**Vorwort**

1. Forum Bildung: **Kompetenz** (Arbeitsstab Forum Bildung)
2. **Berufsbilder BERUFenet Tätigkeitsprofile – Anforderungen** (Wolfgang Biersack)
3. **(Förder-)Diagnostik** aus: „Beobachten – Beurteilen – Fördern in beruflichen Bildungsmaßnahmen des Christlichen Jugenddorfwerkes Deutschland e. V.“, in Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Bildungsforschung Dr. Doerfert GmbH
4. Exkurs: **Lernprogramm Psychologie der Personenbeurteilung** (Frank Dulisch)
5. **Die Weiterentwicklung des handwerklich-motorischen Eignungstests (HAMET) zum hamet 2** (Gerhard Pfeiffer, Martin Goll, Jürgen Tress)
6. **MELBA – auch ein Kompetenzfeststellungsverfahren für arbeits- und/oder ausbildungslose Jugendliche** (Viktoria Berntzen)
7. **DIK-2 – Diagnostische Kriterien: Katalog berufsbezogener Personenmerkmale, Version 2** (Karl G. Kick)

**Anhang**

Der geplante **zweite Band** des Werkstattberichts Kompetenzfeststellung, der im ersten Quartal 2003 fertiggestellt werden soll, beschreibt ausführlicher die eingesetzten Kompetenzfeststellungsverfahren, hier vor allem Assessment-Center. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten der Erlebnispädagogik beleuchtet und andere Ansätze im Rahmen der Kompetenzfeststellung vorgestellt.

**WERKSTATTBERICHT QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE**

Ziel des Werkstattberichts „Qualifizierungsbausteine“ ist es, einen Beitrag zur qualitativen Weiterentwicklung der Praxis vor Ort zu leisten. In diesem Werkstattbericht geht es im Wesentlichen darum, die Umsetzungsebene näher zu betrachten, also der Frage nachzugehen, wie Qualifizierungsbausteine im Rahmen des binnendifferenzierten Angebotes in einer Neuen Förderstruktur von den beteiligten Trägern umgesetzt werden.

Hierzu werden gute Beispiele aus der Praxis dokumentiert, die auch auf die Umsetzung an verschiedenen Lernorten eingehen.

Ein Kapitel wird sich insbesondere der Entwicklung, Umsetzung und Anerkennung von betriebsnahen Qualifizierungsbausteinen widmen.

**ABBILDUNG 14: GLIEDERUNGSENTWURF FÜR DEN WERKSTATTBERICHT QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE****Vorwort****I. Beschreibung von Qualifizierungsbausteinen**

- Standards für Qualifizierungsbausteine
- Funktion von Qualifizierungsbausteinen in der Neuen Förderstruktur
- Einordnung von Qualifizierungsbausteinen in die Neue Förderstruktur
- Medienkompetenz in der Neuen Förderstruktur
- Umsetzung von Qualifizierungsbausteinen

**II. Praxisbeispiele und Berichte**

- Leitfaden zur Entwicklung
- Exemplarische Curricula und Projekte
- Qualifizierung in Zusammenarbeit mit Betrieben
- Kooperation mit der Berufsschule
- Betriebsnahe Qualifizierungsbausteine

**III. Anhang: Qualifizierungsbausteinbörse auf CD-ROM****3.8.5 CD-ROM zum Praxisforum Qualifizierungsbausteine**

Um den Transfer von Materialien zwischen den an der Modellversuchsreihe beteiligten Trägern und Arbeitsämtern sowie anderen beteiligten oder interessierten Institutionen zu ermöglichen, wurde in 2002 damit begonnen, auf der Internet-Seite der Entwicklungsinitiative Praxisforen (vgl. Abschnitt 3.5.1 dieses Berichts) einzurichten.

Begonnen wurde mit dem Aufbau des „Praxisforums Qualifizierungsbausteine“.

Da jedoch gerade die Entwicklung und der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen für die regionalen Modellversuche eine hohe Anforderung darstellt und z. T. erheblichen Handlungsdruck hervorrief, wurden die bis zum Sommer 2002 zusammengestellten Qualifizierungsbausteine vorab auf einer **CD-ROM** veröffentlicht.

**ABBILDUNG 15: CD ROM ZUM PRAXISFORUM QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE**



Die Bausteine kamen sowohl aus dem Kontext der INKA-Modellversuchsreihen als auch von Trägern der Entwicklungsinitiative. Es handelte sich vielfach um Arbeitsfassungen, die vorab zum internen Transfer zur Verfügung gestellt wurden.

Die Nachfrage nach der CD-ROM war recht hoch, so dass bis Ende 2002 ca. 60 Exemplare versandt wurden.

### 3.9 Öffentlichkeitsarbeit und Transfer

Die diesbezüglichen Aktivitäten der Prozessbegleitung sind zu unterscheiden nach Adressaten im Zusammenhang der Entwicklungsinitiative (interner Transfer), in der Bundesanstalt für Arbeit und in der Fachöffentlichkeit (externer Transfer).

Die Unterstützung der beteiligten Akteure bei der Umsetzung des Rahmenkonzepts in die Praxis sowie bei der Weiterentwicklung der regionalen Konzepte ist wesentliche Aufgabe der Prozessbegleitung. I. d. S. gab es vielfältige interne Transferaktivitäten des Projektteams, die zudem auf konkrete Anforderungen aus dem Kreis der Beteiligten reagierte.

Dabei nutzte die Prozessbegleitung unterschiedliche Instrumente (die in anderen Abschnitten des Berichts beschrieben werden):

- verschiedene Veranstaltungsformen (u. a. wurden in Ergänzung zur bisherigen Arbeitsplanung der Prozessbegleitung regionale Workshops der beteiligten Arbeitsämter eingeführt – vgl. Abschnitt 3.5.2 dieses Berichts)
- Versand von Informationen und Materialien
- Bereitstellung von Online-Informationen.

*„Der Transfer der Modellversuchserfahrungen und -ergebnisse, der Materialien und Berichte über den Projektzusammenhang hinaus wird gewährleistet durch*

- *die Kooperation mit dem Good-Practice-Center beim Bundesinstitut für Berufsbildung*

- den Einbezug aller Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit in die Informationszusammenhänge der Prozessbegleitung
- die Durchführung von Transfer-Veranstaltungen für nicht in die Modellversuchsreihe einbezogene Arbeitsämter und Landesarbeitsämter.<sup>16</sup>

Die Rahmenkonzeption für die Modellversuchsreihe der Entwicklungsinitiative wurde – versehen mit einem Vorwort des in der Hauptstelle verantwortlichen Referatsleiters – schon im Rahmen der Vorlaufphase zur Modellversuchsreihe in den „Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste“ (ibv) der Bundesanstalt für Arbeit publiziert.<sup>17</sup>

Die folgenden Abschnitte enthalten Ausführungen zu besonderen Transferaktivitäten im Berichtszeitraum.

### 3.9.1 Transferkonferenzen

Bestandteil des Konzepts der Prozessbegleitung ist der Transfer von Erfahrungen und Ergebnissen aus den Modellversuchen über den Projektzusammenhang hinaus in die nicht an der Modellversuchsreihe beteiligten Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit.

Zu diesem Zweck sind vier „Transferkonferenzen“ vorgesehen.

Ziel der Konferenzen ist es, die Arbeits- und Landesarbeitsämter über das Konzept der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“, über erste Erfahrungen und Ergebnisse sowie den aktuellen Stand der Modellversuchsreihe zu informieren und mit ihnen darüber in die Diskussion zu kommen. Auf dieser Grundlage können und sollen schließlich Möglichkeiten der Umsetzung des Konzepts bzw. von Teilaspekten auch in anderen Regionen erörtert werden.

**TABELLE 14: ÜBERSICHT ZU DEN TRANSFERKONFERENZEN 1 UND 2**

Transferkonferenz	Datum	Ort	Eingeladene Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit	Anzahl der Teilnehmer/innen <sup>18</sup>
1	27.11.2002	Hamburg	LA Niedersachsen-Bremen LAA Nord Alle Arbeitsämter in den LAA-Bezirken	31
2	11.12.2002	Bad Honnef	LAA Rheinland-Pfalz – Saarland LAA Hessen LAA Nordrhein-Westfalen Alle Arbeitsämter in den LAA-Bezirken	57

<sup>16</sup> Konzept der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

<sup>17</sup> Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf: Konzeption vom 29. März 2001/Hrsg. Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS), Offenbach. In: ibv. Jg. 2001. H. 26 vom 27. Juni 2001, S. 2242-2255.

<sup>18</sup> Ohne Mitarbeiter/innen der Prozessbegleitung.

Die Einladungen zu den Konferenzen erfolgten jeweils auf dem Dienstweg durch die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit.

## **TRANSFERKONFERENZ DER ARBEITS- UND LANDESARBEITSÄMTER NORD UND NIEDERSACHSEN/BREMEN**

Am 27. November 2002 fand in Hamburg die erste Transferkonferenz im Rahmen der Prozessbegleitung statt. Eingeladen waren Vertreter/innen aus den Arbeitsämtern der LAA-Bezirke Nord und Niedersachsen/Bremen sowie aus den beiden genannten Landesarbeitsämtern.

**ABBILDUNG 16: PROGRAMM DER ERSTEN TRANSFERKONFERENZ**

<b>Erste Transferkonferenz</b>	
<b>Arbeits- und Landesarbeitsämter Nord und Niedersachsen/Bremen</b>	
<b>Mittwoch, 27. November 2002, indisoft Hamburg</b>	
<b>Konferenzprogramm</b>	
10:30	Begrüßung und Eröffnung der Konferenz Die Bedeutung der Entwicklungsinitiative aus Sicht der Bundesanstalt für Arbeit; Dr. Jürgen Thiel, Hauptstelle der BA
10:45	Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“: Rahmenkonzept und Beispiele der Umsetzung durch beteiligte Arbeitsämter Rückfragen und Diskussion
12:30	Mittagspause
13:30	Kurzpräsentation beispielhafter Umsetzung aus Modellversuchsregionen
14:00	Erfahrungsaustausch in Arbeitsgruppen
16:00	Kaffeepause
16:15	Rückmeldungen aus den Arbeitsgruppen, Ausblick, Verabredungen
16:45	Ende der Veranstaltung

Das ausgewiesene Thema fand regen Zuspruch bei den verantwortlichen Mitarbeiter(inne)n in den Arbeitsämtern.

Insgesamt nahmen 35 Personen an dieser Konferenz teil, davon waren 31 Mitarbeiter/innen aus den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit.

In einem Eröffnungsbeitrag begrüßte Dr. Jürgen Thiel, Referatsleiter in der Bundesanstalt für Arbeit, die Teilnehmer/innen, ordnete die Modellversuchsreihe in einen (berufs-)bildungspolitischen Kontext ein und zeigte die neuesten Entwicklungen in Verbindung mit der Umsetzung des Hartz-Konzeptes auf.

Im Anschluss wurde das Rahmenkonzept der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ durch die INBAS GmbH vorgestellt. Bereits zu diesem Zeitpunkt entstand eine rege Diskussion, da es viele Fragen zur Umsetzung gab.

Wie die konkrete Umsetzung des Rahmenkonzeptes erfolgt, wurde von zwei Modellversuchsregionen präsentiert. Die Auswahl der beiden Modellregionen erfolgte einerseits unter regionalen Aspekten (ländlicher/städtischer Bereich, alte/neue Bundesländer) und andererseits unter dem Aspekt der unterschiedlichen Umsetzung des Rahmenkonzeptes (z. B. Trägerauswahl, Steuerung des Konsortiums, Einbeziehung der verschiedenen Zielgruppen).

Je ein Vertreter der Arbeitsämter Leer und Rostock sowie der jeweils beteiligten Träger stellten ihr Konzept vor.

In der anschließenden Arbeitsgruppenphase hatten die Teilnehmer/innen der Konferenz die Möglichkeit, in zwei Arbeitsgruppen in eine intensivere Diskussion mit den Vertreter(inne)n der jeweiligen Modellversuche zu treten.

In beiden Arbeitsgruppen wurde eine Vielzahl von spezifischen Aspekten der Umsetzung des Rahmenkonzeptes erörtert und es entstanden lebhafte und differenzierte Diskussionen.

Aus den Diskussionen im Plenum und den Arbeitsgruppen wurde folgender **Handlungsbedarf** formuliert:

- Eine Folgeveranstaltung Ende 2003, auf der weitere Erfahrungen und erste konkrete Zahlen zu den Übergängen vorgestellt werden, sei wünschenswert.
- Die Mitarbeiter/innen der Prozessbegleitung der INBAS GmbH sollten die einzelnen Initiativen, die seitens interessierter Arbeitsämter zum Aufbau der neuen Förderstruktur ergriffen werden, begleitend und beratend unterstützen.

Auch wenn viele Problembereiche angesprochen und viele Fragen gestellt wurden, lässt sich als **zusammenfassendes Fazit** formulieren:

Die rege Teilnahme sowie eine Reihe von Rückmeldungen aus dem Kreis der Teilnehmer/innen belegen recht großes Interesse an Ansätzen zur Weiterentwicklung des Maßnahmesystems der Bundesanstalt für Arbeit.

Das vorgestellte Rahmenkonzept der Entwicklungsinitiative sowie Erfahrungen aus der Umsetzung konnten die Beteiligten offensichtlich durchaus überzeugen.

Es gab verschiedene Diskussionsansätze, Teilaspekte des Rahmenkonzeptes in die künftige Gestaltung des Maßnahmeangebots teilnehmender Arbeitsämter aufzunehmen.

Im Nachgang der Konferenz gab es mehrere Anfragen sowohl bei Vertreter(inne)n aus den dargestellten Modellregionen als auch bei der Prozessbegleitung, Präsentationsmaterialien für die weitere Diskussion vor Ort bereitzustellen und ggf. auch beratend zur Verfügung zu stehen.

## **TRANSFERKONFERENZ DER ARBEITS- UND LANDESARBEITSÄMTER HESSEN, NORDRHEIN-WESTFALEN UND RHEINLAND-PFALZ – SAARLAND**

Im Dezember 2002 wurde für die Arbeitsämter der Landesarbeitsamtsbezirke Rheinland-Pfalz – Saarland, Hessen und Nordrhein-Westfalen eine Informationsveranstaltung rund um die Entwicklungsinitiative angeboten. Knapp 60 Vertreterinnen oder Vertreter der eingeladenen Ämter nahmen an der Transferkonferenz teil.

**ABBILDUNG 17: PROGRAMM DER ZWEITEN TRANSFERKONFERENZ**

<b>Zweite Transferkonferenz</b> <b>der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“</b> <b>Arbeits- und Landesarbeitsämter Rheinland-Pfalz - Saarland, Hessen und Nordrhein-Westfalen</b> <b>Mittwoch, 11. Dezember 2002, Bad Honnef</b>	
<b>Konferenzprogramm</b>	
10.30	Begrüßung und Eröffnung der Konferenz Die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ aus Sicht des Bundesministerium für Bildung und Forschung Dr. Erhard Schulte, BMBF
10:45	Die Entwicklungsinitiative: Rahmenkonzept und Beispiele der Umsetzung durch beteiligte Arbeitsämter Rückfragen und Diskussion
12:45	Mittagspause
13:30	Erfahrungsaustausch in Arbeitsgruppen
16:00	Kaffeepause
16:15	Rückmeldungen aus den Arbeitsgruppen, Ausblick, Verabredungen
16:45	Ende der Veranstaltung

Dr. Schulte vom Bundesministerium für Bildung und Forschung stellte in seinem Eröffnungsbeitrag die Bedeutung der Neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf aus Sicht des Ministeriums dar.

Es schlossen sich Berichte aus den beteiligten Modellversuchsämtern Köln, Frankfurt am Main, Trier, Wesel und Soest im Mittelpunkt an. Deutlich wurde, dass die unterschiedliche Umsetzung auf Grundlage der Rahmenkonzeption bedingt ist durch die Struktur und die regionale Zuständigkeit der Arbeitsämter, nicht zuletzt aber auch durch die Einbindung der Entwicklungsinitiative in ein Gesamtkonzept der Berufsberatung.

In Arbeitsgruppen, aufgeteilt nach Großstädten, ländlichen Regionen bzw. Flächenarbeitsämtern und kleineren Städten, hatten die Arbeitsämter die Gelegenheit, die Einblicke in die Modellprojekte zu vertiefen.

Insgesamt lässt sich ein großes Interesse an der Neuen Förderstruktur feststellen. Es gab eine Reihe von Anfragen an das Bundesministerium, ob und wann mit einer Umsetzung der Entwicklungsinitiative in den anderen Arbeitsämtern zu rechnen ist. Auch die Diskussionen in den Arbeitsgruppen bestätigen, dass die Notwendigkeit, die bestehende Förderstruktur zu reformieren, von vielen Fachleuten aus den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit gesehen wird.

### **3.9.2 Die Entwicklungsinitiative als Schwerpunktthema in „direkt“**

In einem Gespräch mit der Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit wurde Ende 2002 vereinbart, eine Ausgabe der Zeitschrift „direkt“ der ausführlichen Darstellung der Ent-

wicklungsinitiative zu widmen. Mit der Universum-Verlagsanstalt wurde eine Gliederung abgestimmt und eine Vereinbarung über Teilbeiträge getroffen.

Die aktuelle Fassung der Heftplanung ist der folgenden Übersicht zu entnehmen.

**ABBILDUNG 18: HEFTPLANUNG „DIREKT“ NR. 16**

<b>direkt: Nr. 16</b>		
<b>Fördern und Qualifizieren</b>		
<b>„Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“</b>		
<b>Rubriken</b>	<b>Seite</b>	<b>Inhalte</b>
<b>Titel</b>	<b>1</b>	
<b>Inhalt</b>	<b>2/3</b>	<b>Vorwort Florian Gerster</b> <b>Ziele der Entwicklungsinitiative; Einbettung in den Innovationsprozess der Arbeitsverwaltung</b> <b>Inhalt</b> <b>Impressum</b>
<b>direkt: gesagt</b>	<b>4/5</b>	
<b>Kompetenzen fördern</b>		<b>Bundesministerin Edelgard Bulmahn zum Benachteiligtenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung</b>
<b>Im Überblick</b>	<b>6/7</b>	
<b>Ziele, Eckpunkte, Akteure</b>		<b>Übersichtsgrafiken zu den Zielen, Eckpunkten und Akteuren der Entwicklungsinitiative</b>
<b>Wege &amp; Methoden</b>	<b>8-11</b>	
<b>Auf dem Weg zur neuen Förderstruktur</b>		<b>Dr. Jürgen Thiel, Bundesanstalt für Arbeit, zur Rahmenkonzeption der Entwicklungsinitiative, deren Umsetzung in den Modellregionen und den Erkenntnissen aus den bisherigen Erfahrungen</b>
<b>Good Practice</b>	<b>12-23</b>	
<b>Aus einem Guss fördern</b>		<b>Modellregion Zwickau</b> <b>besonderer Aspekt: neue Maßnahmestruktur in der Praxis</b>
<b>Durch Trägerkooperation gewinnen</b>		<b>Modellregion Flensburg</b> <b>besondere Aspekte: Kooperative Modelle; besondere Formen der Trägerkooperation</b>
<b>Qualifizieren in Bausteinen</b>		<b>Modellregion Leer</b> <b>besondere Aspekte: Ausbildungsvorbereitung; Qualifizierungsbausteine; Zertifizierung</b>
<b>Individualität groß schreiben</b>		<b>Modellregion Frankfurt am Main</b> <b>besondere Aspekte: Individualisierung; individuelle Förderplanung; kontinuierliche Bildungsbegleitung (Lotsensystem)</b>

<b>Betriebe und Handwerksverbände als Partner</b>		<b>Modellregion Korbach</b> besondere Aspekte: Kammern als Modellversuchspartner; Einbezug betrieblicher Kooperationspartner; Dreieckskooperation Berufsberatung – Trägerverbund – Betriebe
<b>Kompetenzen feststellen</b>		<b>Modellregion Rostock</b> besondere Aspekte: Kompetenzfeststellung im Assessment-Center; Kooperation zwischen Arbeitsverwaltung und Jugendamt
<b>direkt: gefragt</b>	<b>24</b>	
<b>Erforderlich sind Flexibilität und Kompatibilität</b>		Interview mit Susanne Kretschmer, BBJ Consult AG Berlin, zu rechtlichen Fragestellungen und Problemen bei der Umsetzung der Entwicklungsinitiative
<b>Statistik</b>	<b>25</b>	
<b>Zahlen, Vergleiche, Tendenzen</b>		Teilnahme an abH, BüE und BBE-Lehrgängen; Förderung nach JUMP Art. 4, 6 + 11
<b>Wissenschaft &amp; Forschung</b>	<b>26-29</b>	
<b>Den Prozess begleiten</b>		Joachim Winter, Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) zur Begleitforschung der Entwicklungsinitiative
<b>§ konkret</b>	<b>30</b>	
<b>Rechtliche Grundlagen</b>		SGB III/Job-AQTIV; BQF-Grundlagen
<b>Initiativen</b>	<b>31</b>	
<b>Bundesweiter Transfer</b>		Dr. Friedel Schier, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), zum Good-Practice-Center
<b>Beilage INFO Börse</b>	<b>I-IV</b>	Aktuelle Nachrichten, Meldungen und Buchtipps, Bereich Benachteiligtenförderung

### 3.9.3 Zusammenarbeit mit dem Good-Practice-Center

#### Internet-Informationen

Während die Prozessbegleitung im Kontext ihrer Aufgaben den Transfer von Informationen, Materialien, Konzepten, Zwischenergebnissen und Erfahrungen im Rahmen der Entwicklungsinitiative gewährleistet, übernimmt das Good-Practice-Center als Dokumentationsstelle des BMBF-Programms „Kompetenzen fördern ...“ den internet-gestützten Transfer in die Fachöffentlichkeit:

*„In Kooperation mit dem Good-Practice-Center (GPC) beim Bundesinstitut für Berufsbildung wird der Transfer von Informationen, Erfahrungen und Ergebnissen in die Fachöffentlichkeit sichergestellt“.<sup>19</sup>*

Ein im Rahmen der zweiten Projektkonferenz (14. und 15. Mai 2002) seitens des GPC vorgestelltes Konzept für die Darstellung der Entwicklungsinitiative auf den Internetseiten

<sup>19</sup> Konzeption der Prozessbegleitung vom Oktober 2001.

des GPC hatte einen Differenzierungsgrad, der sowohl den internen als auch den externen Transfer einschloss, die dargestellte Abgrenzung bzw. Arbeitsteilung also nicht ausreichend aufnahm.

Zudem zeigt sich in der Praxis der Prozessbegleitung, dass nicht alle Informationen und Materialien, die für den internen Transfer bereitgestellt werden, von Form und/oder Inhalt her für einen allgemeinen, bundesweiten Transfer durch das Good-Practice-Center geeignet sind.

Im Jahr 2002 machte die Weiterentwicklung von Informations- und Kommunikationsstrukturen innerhalb der „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“, die Förderung des Erfahrungsaustauschs unter den beteiligten Akteuren und damit der interne Transfer den vorrangigen Schwerpunkt der Prozessbegleitung aus.

Die Internetseiten des GPC enthalten daher bislang nur in begrenztem Umfang Informationen zur Entwicklungsinitiative. Diese beziehen sich insbesondere auf das Thema **Kompetenzfeststellung** sowie auf das **Praxisforum Qualifizierungsbausteine**.

Entsprechend wurden auf der Internetseite der Entwicklungsinitiative Links zum Good-Practice-Center aufgenommen.

### **BIBB-Fachkongress 2002**

Auf eine Anfrage des GPC hin stellte die Prozessbegleitung die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur ...“ vor etwa 250 interessierten Fachleuten im Forum 9.1 des BIBB-Fachkongresses „Berufsbildung für eine globale Gesellschaft“ vom 23. bis 25. Oktober 2002 in Berlin vor.

Aus diesem Anlass wurde eine Powerpoint-Präsentation erarbeitet. Diese Präsentation wurde – ergänzt durch erläuternde Texte – dem BIBB für die Kongress-Dokumentation zur Verfügung gestellt.

Sie ist diesem Bericht im **Anlagenband** beigelegt.

### **3.9.4 Weitere Aktivitäten, Öffentlichkeitsarbeit und Transfer**

#### **TRANSFER-BEITRÄGE IN VERANSTALTUNGEN DRITTER**

Über die oben und in anderen Abschnitten dargestellten Aktivitäten hinaus nutzte das Team der Prozessbegleitung weitere Gelegenheiten, um das Konzept der Entwicklungsinitiative sowie erste Erfahrungen und Ergebnisse in der Fachöffentlichkeit bekannt zu machen.

Insbesondere wurden Einladungen verschiedenster Institutionen angenommen, eine Referentin oder einen Referenten im Rahmen von Fachveranstaltungen zu stellen.

Die folgende Tabelle enthält eine Auswahl von Veranstaltungen, in denen seitens des Projektteams der Prozessbegleitung zur Entwicklungsinitiative referiert wurde.

**TABELLE 15: ÜBERSICHT AUSGEWÄHLTE TRANSFER-AKTIVITÄTEN IN VERANSTALTUNGEN DRITTER**

Termin	Einladende Institution	Anzahl Teilnehmer/innen
30.01.2002	Fachausschuss der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit	20
07.02.2002	Arbeitskreis Jugendberufshilfe	12
20.02.2002	Katholische Jugendsozialarbeit	12
28.06.2002	Universität Flensburg, IHK Flensburg	45
08.07.2002	Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen	250
29.10.2002	hiba GmbH	140
14.11.2002	Arbeitsamt Offenburg	90
26.11.2002	Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Niedersachsen	15

#### ARTIKEL IN FACHZEITSCHRIFTEN

- Ein Artikel in „**Durchblick. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration**“<sup>20</sup> gab unter der Überschrift „**Förderung aus einem Guss**“ Anfang 2002 einen Überblick über die Zielsetzung und die Strukturmerkmale der Entwicklungsinitiative. Als wesentliche Strukturmerkmale wurden „niederschwellige Zugänge“, „Binnendifferenzierung“, „individuelle Qualifizierungswege“ und weitere konzeptionelle Elemente beschrieben. In einem abschließenden Abschnitt wurden die Aufgaben der Prozessbegleitung dargestellt.
- Ein Beitrag in „**prekär. Zeitung für die Beschäftigten in der Weiterbildung**“<sup>21</sup> mit dem Titel „**Kooperative Strukturen in der Benachteiligtenförderung**“ ging im Sommer 2002 auf den Förderrahmen, ausgewählte Strukturmerkmale der Modellversuchsreihe und die Prozessbegleitung ein. Im zweiten Teil beschrieb er den Aufbau von Kooperationsbeziehungen anhand zweier Beispiele aus der Modellversuchsreihe. Daran schloss sich ein Resümee des Standes der Kooperation mit unterschiedlichen Institutionen an.
- Auf der Grundlage von Inhalten und Ergebnissen der Fachkonferenz „Kompetenzfeststellungsverfahren“ und Ergebnissen aus der Modellversuchsbegleitung der Entwicklungsinitiative wurde im September 2002 in der Zeitschrift „**direkt: Fördern und Qualifizieren**“ ein Beitrag unter dem Titel „**Kompetenzfeststellung obligatorisch und intensiv**“ publiziert.<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Borsdorf, Evelyn; Petran, Wolfgang: Förderung aus einem Guss. In: Durchblick. Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration. heidelberger institut beruf und arbeit (Hg.). Heft 1/2002, S. 14f.

<sup>21</sup> Petran, Wolfgang: Kooperative Strukturen in der Benachteiligtenförderung. In: prekär. Zeitung für die Beschäftigten in der Weiterbildung. GEW-Landesverbände Hessen und Bayern (Hg.). Nr. 6/2002, S. 6.

<sup>22</sup> Voigt, Birgit: Kompetenzfeststellung obligatorisch und intensiv. In: Direkt: Fördern und Qualifizieren. Heft 15: Kompetenzen klären – Kompetenzfeststellung in der Benachteiligtenförderung. Bundesanstalt für Arbeit (Hg.). September 2002, S. 30-31.

## **DIE ENTWICKLUNGSINITIATIVE IM HANDBUCH „BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG JUGENDLICHER MIT BESONDEREM FÖRDERBEDARF ...“**

Weiterhin wurde die Überarbeitung des BMBF-Handbuchs „Berufliche Qualifizierung benachteiligter Jugendlicher“ genutzt, die Entwicklungsinitiative darzustellen.

Die im September 2002 fertiggestellte neue **BMBF-Publikation „Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung“** enthält an mehreren Stellen Ausführungen zur Entwicklungsinitiative, beleuchtet ihren bildungspolitischen Hintergrund und stellt (im Kontext von Ausführungen zum BMBF-Programm „Kompetenzen fördern ...“) die Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe in Form eines Praxisbeispiels dar.

## **4 Fortbildung des Trägerpersonals und Bearbeitung rechtlicher Aspekte**

### **4.1 Fortbildung des Personals der Modellversuchsträger – Bericht der hiba gmbh**

#### **4.1.1 Planung und Durchführung der Fortbildungsangebotes**

##### **PLANUNG UND VORBEREITUNG DER FORTBILDUNGEN**

Das heidelberger institut beruf und arbeit (hiba) GmbH übernahm im Rahmen der Modellversuchsreihe als Kooperationspartner von INBAS die Fortbildung für das Personal der Modellversuchsträger. Zur Vorbereitung und Entwicklung der Fortbildungsangebote hat hiba in Zusammenarbeit mit INBAS eine **Befragung aller Modellversuchsträger** im Februar 2002 vorgenommen. Die Befragungsergebnisse bildeten die Grundlage für ein Planungsgespräch zwischen hiba und INBAS sowie für einen Entwicklungsworkshop am 11. April 2002 in Göttingen, an dem ausgewählte Expert(inn)en aus dem Modellversuch teilnahmen. Mit diesem mehrstufigen Verfahren wollte hiba sicherstellen, dass die Bedarfe der Modellversuchsträger sich passgenau in den Fortbildungsangeboten widerspiegeln.

Ergebnisse dieser Aktivitäten zur Vorbereitung des Fortbildungsprogramms<sup>23</sup> waren:

##### **1. Organisatorische Eckpunkte**

Die Angebote für die Modellversuchsträger wurden in 3 Fortbildungsregionen zusammengefasst, und zwar

- für die Träger aus den Modellarbeitsämtern Emden, Flensburg, Hamburg, Leer, Rostock und Schwerin in der Region Nord
- für die Träger aus den Modellarbeitsämtern Berlin Ost, Dresden, Eberswalde, Köln, Korbach, Sangerhausen, Wesel und Soest in der Region Mitte
- für die Träger aus den Modellarbeitsämtern Aalen, Annaberg, Frankfurt am Main, Neuenkirchen, Nürnberg, Offenburg Süd, Schwäbisch Hall, Suhl, Trier und Zwickau in der Region Süd.

Für jede Fortbildungsregion wurden 4 gleiche Fortbildungsthemen geplant und angeboten.

##### **2. Auswahl der Fortbildungsthemen**

Aus der Diskussion ergab sich, dass folgende Themen für das Fortbildungsangebot für Mitarbeiter/innen aus den Modellmaßnahmen angeboten werden:

- Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung
- Neue Rollenanforderungen durch neue Strukturen
- Entwicklung und Arbeit mit Qualifizierungsbausteinen
- Umgang mit heterogenen Gruppen.

---

<sup>23</sup> Zu dem Fragebogen, den Ergebnissen der Befragung und des Workshops verweisen wir auf den Bericht „Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf – Planung der Fortbildungsthemen für die teilnehmenden Modellversuchsträger“ vom April 2002.

Die besprochenen Inhalte zu den einzelnen Themen wurden im Fortbildungsprogramm umgesetzt. Das Fortbildungsprogramm wurde im Mai 2002 per E-Mail an die Konsortiumssprecher/innen der Modellversuchsregionen versandt. Die beteiligten Arbeitsämter erhielten jeweils ein ausgedrucktes Exemplar per Post zugeschickt.

Als Trainer/innen für die Seminare sind erfahrene hiba-Trainer/innen im Tandem mit Mitarbeiter(inne)n aus den Modellversuchseinrichtungen eingesetzt. Hierdurch wird die Praxisnähe der Seminare sichergestellt.

### INHALTLICHE KONZIPIERUNG DER SEMINARE

Zur inhaltlichen Vorbereitung der Seminare fanden drei Vorbereitungstreffen statt, an denen die jeweiligen Trainer/innen sowie jeweils eine Vertreterin von INBAS und von hiba teilgenommen haben.

Hier wurden die Ziele der jeweiligen Seminare, der zeitliche und inhaltliche Ablauf sowie die Seminarpläne besprochen und festgelegt.

### DAS ANMELDEVERHALTEN

Es hat sich gezeigt, dass die Anmeldungen sehr kurzfristig bei hiba eingehen. Auch musste aufgrund von Absagen bei einzelnen Seminaren gezielt in die Teilnehmerakquise gegangen werden. Es konnten jedoch für alle durchgeführten Seminare im Schnitt die vorgesehenen 15 Plätze besetzt werden. Aus Sicht des Veranstalters hiba scheint die Abstimmung der Platzvergabe innerhalb einzelner Konsortien ein sehr zeitaufwändiger Prozess zu sein.

### ZEITLEISTE 2002

In 2002 wurden 4 Seminare durchgeführt, und zwar

Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung	Nord	N-BvB-01	17.-19.09.2002
Neue Rollenanforderungen durch neue Strukturen	Süd	S-BvB-02	16.-18.10.2002
Entwicklung und Arbeit mit Qualifizierungsbausteinen	Mitte	M-BvB-03	21.-23.10.2002
Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung	Mitte	M-BvB-04	13.-15.11.2002

### KURZBERICHTE ZU DEN DURCHGEFÜHRTEN SEMINAREN

#### Handlungsorientierte Kompetenzfeststellung

Die **Ziele** dieser Seminare bestanden darin, das Konzept der handlungsorientierten Kompetenzfeststellung kennen zu lernen (Wissensaspekt), durch Übungen und Trainingssequenzen Kompetenzen in deren Anwendung zu erwerben (Handlungsaspekt) und diese auch in der Dokumentation der Ergebnisse in die Praxis der Neuen Förderstruktur zu übertragen (Transferaspekt).

Beide Seminare wurden wie in der Vorbereitung geplant durchgeführt.

Das Anforderungsniveau und das Seminarconcept stimmten im Wesentlichen mit den Erwartungen und dem partiell durchaus heterogenen Qualifikationsniveau der Seminar-

teilnehmer/innen überein. Die trägerübergreifende Perspektive im Seminar beugte der Versuchung vor, handlungsorientierte Kompetenzfeststellung schematisch in der Art eines Fertigrezeptes anzuwenden. Das Seminar machte wiederum deutlich, dass eine Weiterentwicklung der handlungsorientierten Kompetenzfeststellung unter Beachtung regionaler Gegebenheiten und organisatorischer Rahmenbedingungen notwendig ist und zur Bestimmung von Mindeststandards führen sollte.

### **Neue Rollenanforderungen durch neue Strukturen**

Die **Ziele** des Seminars bestanden darin, qualitative Veränderungen der Anforderungen aller an berufsvorbereitenden Maßnahmen der Neuen Förderstruktur beteiligten Mitarbeiter/innen herauszuarbeiten und das sich daraus notwendig ergebende neue Teamverständnis zu definieren. Darüber hinaus sollten Möglichkeiten der Abstimmung mit Mitarbeiter(inne)n anderer Träger und Wege der Betriebskooperation entwickelt werden.

Das Seminar wurde dem vorbereiteten Seminarplan entsprechend durchgeführt. Als Ergebnisse des Seminars wurden veränderte Rollenanforderungen entwickelt.

Diese Anforderungen wurde bezogen auf die Arbeit mit Qualifizierungsbausteinen modifiziert und bezogen auf die Kompetenzfeststellung spezifiziert.

Die Kompetenzfeststellung stellte für alle Seminarteilnehmer/innen eine wirklich neue Herausforderung dar. Kritisch wurde eingeschätzt, dass gerade sie in ihrer Umsetzung die Teamarbeit als wichtiges Instrumentarium dringend benötigt.

Ausgehend von der Feststellung, dass die Neue Förderstruktur neue Anforderungen an die Teamarbeit stellt und diese als wichtiges Instrument zur Umsetzung der Entwicklungsinitiative in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden muss, wurde herausgearbeitet, dass die Teamarbeit im Modellprojekt auf drei Ebenen stattfindet: 1) auf der Ebene der Mitarbeiter/innen, welche eine Gruppe gemeinsam betreuen, 2) unter den Mitarbeiter(inne)n eines Trägers, welche gemeinsam im Modellprojekt arbeiten, und 3) die sich sehr problematisch darstellende Zusammenarbeit in Trägerverbänden oder Konsortien. In diesem Zusammenhang wurden für die einzelnen Berufsgruppen einige neue Aufgaben erarbeitet und ergänzt.

Das Seminarkonzept stimmte im Wesentlichen mit den Erwartungen der Teilnehmer/innen überein. Deutlich wurde, dass die Erfahrungen bezüglich des Berufsbildes und -feldes sowie der in der BvB ausgeübten Funktion stark differierten. Die trägerübergreifende Perspektive machte auch Unterschiede in den Rahmenbedingungen deutlich, die einer schematischen Umsetzung der hier formulierten Anforderungen entgegenstehen. Der qualitativ neue Anspruch, der mit den neuen Förderstrukturen verbunden ist, erfordert bei den Trägern ein Umdenken – ein Prozess, der auch in Zukunft fortgesetzt und begleitet werden muss.

### **Entwicklung und Arbeit mit Qualifizierungsbausteinen**

Die **Ziele** des Seminars bestanden darin, Standards für die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen kennen zu lernen und die Seminarteilnehmer/innen zu befähigen, anhand eines Grundgerüsts Qualifizierungsbausteine für die Arbeit in der Berufsvorbereitung zu entwickeln und diese in die Praxis umsetzen zu können.

Hier wurden die im Rahmen des Modellversuchs INKA III entwickelte Definition von Qualifizierungsbausteinen und das Raster, das eine standardisierte Beschreibung einzelner Qualifizierungsbausteine und ihre Vergleichbarkeit ermöglicht, vorgestellt. Weiterhin wurde exemplarisch ein Qualifizierungsbaustein aus dem Bereich der Lagerwirtschaft in

seinen Bestandteilen, dem Curriculum, den Formen der Dokumentation und dem Zertifikat vorgestellt. Anhand des vorgestellten Rasters und mit Unterstützung der dafür in der Seminarmappe vorbereiteten Unterlagen wurden von den Seminarteilnehmer(inne)n in Kleingruppenarbeit drei Qualifizierungsbausteine entwickelt und im Plenum präsentiert. Deren Umsetzung wurde anhand von Leitfragen wiederum in Gruppenarbeit vorbereitet und geplant, wobei die Binnendifferenzierung und die zeitlichen Strukturen in berufsvorbereitenden Maßnahmen bei dieser Betrachtung im Mittelpunkt standen.

Das Anforderungsniveau und das Seminarkonzept stimmten mit dem Anliegen und den inhaltlichen Erwartungen der Teilnehmer/innen überein. Unterschiede, die auch bei der Umsetzung der Qualifizierungsbausteine beachtet werden müssen, lagen in den differenzierten Problemlagen, die durch sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen – gesetzt durch das Arbeitsamt bzw. den Träger selbst – bedingt waren.

## **BEWERTUNG DER SEMINARE DURCH DIE TEILNEHMER/INNEN**

Die Zustimmung der Teilnehmer/innen zu den Seminarangeboten wurde am Ende eines jeden Seminars mittels eines Fragebogens erhoben. Die Ergebnisse dieser Befragungen zeigen, dass die Auswahl der Seminarthemen, ihre Vorbereitung und inhaltliche Planung sowie die Durchführung der Seminare den Erwartungen und Anliegen der Teilnehmer/innen entsprachen. So lag die Zustimmungsrate zu der Aufbereitung der Themen bei 88 %, die Nähe des Themas zum Praxisalltag wurde für die Seminare mit 89 % Zustimmung bewertet. Auch die Zustimmung zur Auswahl der Trainer/innen wurde mit 92 % (Leitung des Seminars und Moderation des Lern- und Gruppenprozesses) sehr gut bewertet.

### **4.1.2 Weitere Aktivitäten**

Im Berichtszeitraum nahmen Vertreter/innen von hiba an zwei Fachkonferenzen und zwei Projektkonferenzen von INBAS teil, und zwar an der

1. Fachkonferenz Kompetenzfeststellung in Mülheim an der Ruhr am 24./25. April 2002
2. Projektkonferenz in Göttingen am 14./15. Mai 2002
3. Fachkonferenz Qualifizierungsbausteine in Göttingen am 01./02. Oktober 2002
4. Projektkonferenz in Bonn am 04./05. November 2002.

### **4.1.3 Fazit**

Die von den Seminarteilnehmer(inne)n gegebenen Rückmeldungen zur Neuen Förderstruktur zeigten, dass die Entwicklungsinitiative in den Modellversuchsträgern sehr ernst genommen wird. Als besonders positiv stellten die Seminarteilnehmer/innen die breitere Angebotspalette an Berufen und den besonderen Stellenwert, der der individuellen Förderplanung beigemessen wird, heraus. Kritisch angemerkt wurden hingegen das Konkurrenzdenken mancher Träger untereinander, die bestehenden Koordinations- und Informationsprobleme, die teilweise ungenügende Zusammenarbeit im Trägerverbund, was letztendlich in der Summe zu einer Nichtausschöpfung aller sich in der Neuen Förderstruktur bietenden Potenzen führt.

Von den Seminarteilnehmer(inne)n wurde mehrfach formuliert, dass sich die Berufsvorbereitung unter den Bedingungen der Entwicklungsinitiative zu einer individuell zielge-

richteten Berufsvorbereitungsmaßnahme für die Teilnehmer/innen entwickelt hat. Schwierigkeiten liegen in den regionalen Unterschieden und den organisatorischen Rahmenbedingungen. Insgesamt besteht ein hoher Fortbildungsbedarf für die Mitarbeiter/innen der Berufsvorbereitung des Modellversuchs und für die Mitarbeiter/innen der Berufsvorbereitung im Allgemeinen. Die Fortbildung für die Entwicklungsinitiative stellt einen wichtigen Baustein im Rahmen notwendiger Strukturveränderungen dar.

## **4.2 Bearbeitung rechtlicher Fragestellungen – Bericht der BBJ Consult AG**

### **4.2.1 Ausgangslage**

Innerhalb der Prozessbegleitung zur „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ untersucht die BBJ Consult AG rechtliche Fragestellungen, die sich den Trägern und Einrichtungen bei der Erprobung stellen, und erarbeitet Lösungswege.

Diese rechtlichen Fragestellungen sind vorwiegend begründet in den programmatischen Rahmenbedingungen der Neuen Förderstruktur: Um diesen gerecht zu werden, schließen sich die durchführenden Einrichtungen zu Kooperationen zusammen. Sie sind so in der Lage, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen die Möglichkeit eines breiten Spektrums an Berufsfeldern anzubieten, welches diese – im Sinne des Programms – flexibel und ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen entsprechend wahrnehmen können.

Für die Träger bedeutet die Umstellung ihrer bisherigen Maßnahmestrukturen im Sinne der Neuen Förderstruktur eine große Herausforderung. Sie betreten in mehrfacher Hinsicht Neuland:

Die bisherigen Strukturen der berufsvorbereitenden Maßnahmen werden aufgelöst und ersetzt durch (zeitlich und inhaltlich) klar abgegrenzte Qualifizierungseinheiten, die dem Anspruch einer individuellen, dem Bedarf der Teilnehmer entsprechenden Förderung besser gerecht werden. Waren bisher Inhalte und Ablauf einer berufsvorbereitenden Maßnahme vorgegeben und wurden von den Jugendlichen als Ganzes wahrgenommen, so entscheidet jetzt der Teilnehmer<sup>24</sup> (mit der Hilfe von Bezugspersonen) darüber, welche Module für seinen ganz individuellen Weg wichtig sind und somit in Anspruch genommen werden. Die Träger werden zu Anbietern und tragen das Risiko, dass ihr Angebot nicht in vollem Umfang wahrgenommen wird.

Diese Maßnahmestruktur ist jedoch nicht kompatibel mit der Förderpraxis der berufsvorbereitenden Maßnahmen nach dem SGB III, welche eine teilnehmerbezogene Finanzierung vorsieht: Die durchführenden Einrichtungen bekommen die Kosten für die Teilnehmer je Anwesenheitstag auf Nachweis durch das Arbeitsamt erstattet. Durch die hohen Teilnehmerbewegungen bedeutet dies sowohl für die Einrichtungen als auch für das Arbeitsamt ein immenses Maß an Verwaltungsaufwand.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Gemeint sind Teilnehmer und Teilnehmerinnen.

<sup>25</sup> Die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit hat mit dem Runderlass vom 24. Juli 2002 auf die Problematik der teilnehmerbezogenen Finanzierung reagiert, auch um das Urteil des Oberlandesgerichts Düsseldorf vom 5.10.2001 zur Vergabe von berufsvorbereitenden Maßnahmen nach VOL/A korrekt umzusetzen: Zukünftig sollen bei der Zahlung der Lehrgangskosten für den gesamten Bewilligungszeitraum feste Platzzahlen zu Grunde gelegt werden, unabhängig von der tatsächlichen Belegung.

Um die Neue Förderstruktur konsequent umzusetzen, schließen sich die Einrichtungen zu **Kooperationen** zusammen. Es stellen sich hier **Fragen gesellschaftsrechtlicher Art**:

- Welche Form der Kooperation wird gewählt?
- Werden Unterauftragsverhältnisse geschaffen oder sind alle Partner gleichberechtigt?
- Wie ist eine solche Zusammenarbeit sinnvoller Weise vertraglich zu regeln?
- Welchen Verbindlichkeitsgrad haben Verträge, die die Partner miteinander abschließen? Was muss in einem Gesellschaftsvertrag geregelt werden, welche gesetzlichen Grundlagen sind relevant?
- Welchen Grad an Verantwortung tragen die Träger für das gemeinsame Vorhaben?

Die Möglichkeiten vertraglicher Gestaltung sind vielfältig. Dies zeigt auch die Praxis deutlich.

Durch die Zergliederung der ursprünglichen Maßnahmestrukturen kommt es zum Leistungsaustausch der Einrichtungen untereinander. Je nach Art der Leistungen stellt sich die Frage nach der Umsatzsteuerpflicht oder Umsatzsteuerbefreiung. Wurde die Umsatzsteuer im Antrag an die Bundesanstalt für Arbeit nicht berücksichtigt, entsteht den Einrichtungen eine Deckungslücke. Ferner ist zu beachten, dass die Entscheidung über die Umsatzsteuerpflicht oder Umsatzsteuerbefreiung der Leistungen in den Finanzämtern getroffen wird.

Einige Modellvorhaben beabsichtigen, ihre Mitarbeiter trägerübergreifend einzusetzen, wenn z. B. einzelne Module bei einem Partner nicht belegt sind, während bei einem anderen auf Grund von Überbelegung Engpässe entstehen. Der Austausch von Mitarbeitern ist teilweise Bestandteil der vertraglichen Regelungen zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und den Trägern. Dieser wirft jedoch eine ganze Reihe rechtlicher Fragestellungen auf:

- Wie muss der Austausch vertraglich gestaltet werden?
- Welche Gefahren birgt er im Hinblick auf die Grenzen zur Arbeitnehmerüberlassung?
- Welche Voraussetzungen müssen beachtet werden, damit ein Austausch überhaupt zulässig ist (z. B. Regelung im Arbeitsvertrag)?
- Welche Bestimmungen der Betriebsverfassung sind zu beachten?
- Welche versicherungsrechtlichen Aspekte müssen berücksichtigt werden?
- Welche Haftungsfälle können auftreten? u. a. m.

Schließlich stellt sich hinsichtlich der Bestimmungen zur **öffentlichen Auftragsvergabe** die Frage, ob die für die Neue Förderstruktur vorgesehenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung durch die Bundesanstalt für Arbeit ausgeschrieben werden müssen oder freihändig vergeben werden können. Im Rundschreiben vom 26. Juli 2002 äußert sich die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit zur Vergabe von Maßnahmen im Rahmen des Modellversuchs: Für diese Maßnahmen wird bis auf Weiteres nur eine freihändige Vergabe in Betracht kommen, da die Leistung nicht eindeutig und erschöpfend beschrieben werden kann; sie soll erst in der Modellphase erprobt werden, so dass nicht hinreichend

vergleichbare Angebote erwartet werden können. Sofern jedoch mehrere Unternehmen für diese Leistung in Betracht kommen, sind auch bei der freihändigen Vergabe Angebote grundsätzlich im Wettbewerb einzuholen, indem ein öffentlicher Teilnehmerwettbewerb vorgeschaltet wird.

Das Problem der öffentlichen Auftragsvergabe wird jedoch spätestens mit dem Eintritt der Neuen Förderstruktur in die Regelförderung auftreten.

Die Modellvorhaben begannen im Herbst 2001 mit der Erprobung der Neuen Förderstruktur, ohne dass im Vorfeld all diese Unsicherheiten ausgeräumt werden konnten.

#### **4.2.2 Vorgehensweise im Jahr 2002**

Im Jahr 2002 stellten die Themenbereiche

- rechtlicher Status von Kooperationsgebilden
- umsatzsteuerrechtliche Bewertung von Teilmaßnahmen
- arbeitsrechtliche Bestimmungen beim Einsatz von Mitarbeitern in Partnereinrichtungen

den Schwerpunkt unserer Arbeit dar.

Um Informationen über die rechtlichen Strukturen und Rahmenbedingungen möglichst vieler Modellvorhaben sowie über die Förderpraxis der Arbeitsämter zu erlangen, versandten wir – nach einer Phase der Vorbereitung – im Mai 2002 Fragebögen an die Beteiligten sowie an die Ansprechpartner in den Arbeitsämtern. Ziel der Erhebung (des „**Rechts-Check**“) war es, ein genaueres Bild über den Handlungsbedarf innerhalb der Vorhaben zu erlangen.

Von den Modellvorhaben erhielten wir 12 ausgefüllte Fragebögen, von den Ämtern insgesamt 10. Der Rücklauf insgesamt betrug somit 50 %.

Auch wenn die Angaben der Modellvorhaben teilweise sehr knapp waren, vermittelten sie dennoch einen Eindruck über die Problembereiche. Die Rückläufe der Arbeitsämter waren insgesamt strukturierter und zeigten deutlich die Widersprüchlichkeit zwischen den Anforderungen an die Neue Förderstruktur und der üblichen Förderpraxis, die auch von den Ämtern als Problem benannt wurde. Die Auswertung der Fragebogenerhebung wurde im November 2002 fertig gestellt. Sie wurde ergänzt um Zusammenstellungen möglichen vertraglichen Regelungsbedarfs und der INBAS GmbH zur Verfügung gestellt.

Der im Juni von der BBJ Consult AG durchgeführte Workshop griff die drei Problembereiche der rechtlichen Rahmenbedingungen von Kooperationen sowie deren vertragliche Gestaltung, der Umsatzsteuerpflicht und der arbeitsrechtlichen Aspekte, die beim Mitarbeiteraustausch zu berücksichtigen sind, auf. Ein Großteil der Fragestellungen der Träger aus dem Rechts-Check konnten im Workshop aufgegriffen und behandelt werden. Die Beurteilung des Workshops durch die Teilnehmer war sehr gut. Die Themenschwerpunkte entsprachen dem tatsächlichen Bedarf. Aus diesem Grund wurde der Workshop sehr ausführlich dokumentiert, durch Auszüge aus den entsprechenden Gesetzen ergänzt und allen Akteuren innerhalb der Neuen Förderstruktur zur Verfügung gestellt. Die Dokumentation steht auf der Internet-Seite der Entwicklungsinitiative zur Verfügung.

Im Herbst 2002 haben wir begonnen, einige der Modellvorhaben (insgesamt drei) rechtlich „unter die Lupe“ zu nehmen. Die Modellvorhaben haben sich dazu bereit erklärt, ihre Strukturen unter den von ihnen gewünschten Schwerpunkten untersuchen zu lassen. In einem ersten Schritt haben sie der BBJ Consult AG detaillierte Unterlagen (Kopien von Verträgen, ergänzt durch Beschreibungen u. a.) zur Verfügung gestellt, die einen tieferen

Einblick in das Vorhaben erlauben. In einem nächsten Schritt werden mittels eines Gesprächsleitfadens telefonisch alle noch offenen Fragen zur Struktur des Modellvorhabens und seinen spezifischen Eigenschaften geklärt. Ein abschließendes persönliches Gespräch ist bei Bedarf vorgesehen. Ein Bericht wird erstellt.

Im Laufe des Jahres haben sich einige Vorhaben direkt mit speziellen Fragestellungen an uns gewandt, um deren Klärung wir uns bemüht haben.

#### **4.2.3 Ausblick für die Weiterarbeit**

Wir beabsichtigen, uns im nächsten Jahr schwerpunktmäßig den Bereichen

- Finanzierungsinstrumente (SGB III, SGB VII, kommunale und Landesmittel)
- Kombination verschiedener Förderinstrumente
- Förderpraxis und Neue Förderstruktur
- Vergabe von Maßnahmen der Berufsvorbereitung nach VOL/A (insbesondere mit Blick auf den Übergang der Neuen Förderstruktur in die Regelförderung)
- Abgrenzung Zuwendung/Leistungsvertrag

zu widmen (Beschreibung siehe unter „Ausgangslage“).

Ein Abstimmungsgespräch mit der Projektleitung der INBAS GmbH wird im Februar 2003 stattfinden.

Ferner werden wir gebündelte Informationen und Daten zu den spezifischen rechtlichen Themen liefern, die dann in eine Datenbank aufgenommen werden sollen.

#### **4.2.4 Erste Entwurfsfassung der Themenbereiche der Datenbank**

Die nachfolgend aufgelisteten rechtlichen Themen sind in zwei Bereiche untergliedert:

1. Relevante Paragraphen
2. Exemplarische Fragestellungen, die sich speziell aus der Neuen Förderstruktur zu diesem Themenbereich ergeben, mit dazugehörigen Erläuterungen.

**ABBILDUNG 19: THEMENBEREICHE DER DATENBANK RECHTSFRAGEN (ENTWURF)**

<p><b>Gesellschaftsrecht:</b>                  BGB                  Exemplarische Fragestellungen</p>	<p><b>Versicherungsrecht:</b>                  SGB VII                  BGB                  Exemplarische Fragestellungen</p>
<p><b>Umsatzsteuerrecht:</b>                  Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 UStG                  Umsatzsteuerrichtlinien                  Abgabenordnung                  Exemplarische Fragestellungen</p>	<p><b>Vergaberecht:</b>                  EG-Vertrag: Artikel 87                  VgV                  GWB                  VOL/A                  Exemplarische Fragestellungen</p>
<p><b>Arbeitsrecht:</b>                  Arbeitnehmerüberlassung                  Betriebsverfassungsgesetz                  Exemplarische Fragestellungen</p>	<p><b>Leistungsgesetze/Programme:</b>                  SGB III                  SGB VIII                  JuSoPro                  Job-AQTIV-Gesetz                  Abgrenzung Zuwendung/Leistungsvertrag                  Exemplarische Fragestellungen.</p>

Ferner können Checklisten zu möglichem Regelungsbedarf von unterschiedlichen vertraglichen Vereinbarungen (Werk-/Dienstvertrag; Auftraggeber-Auftragnehmer; Gesellschaftsvertrag) ebenfalls Bestandteil der Datenbank sein.



## 5 Handlungsbedarf und Empfehlungen für die Weiterentwicklung

### 5.1 Rückblick: Handlungsbedarf und Empfehlungen aus dem November 2001

Der erste Zwischenbericht der Prozessbegleitung vom November 2001 enthielt im abschließenden Teil das folgende Resümee für die Weiterentwicklung der Modellversuchskonzepte:

#### ABBILDUNG 20: ZUSAMMENFASSENDE BEWERTUNGEN UND EMPFEHLUNGEN DES ERSTEN ZWISCHENBERICHTS VOM NOVEMBER 2001<sup>26</sup>

Weiterhin sollte verstärkt an Finanzierungskonzepten gearbeitet werden, die nicht nur an die Erfüllung von Pflichtaufgaben sowie an Regelförderinstrumente gebunden sind, da sonst der Anspruch, möglichst alle Jugendlichen bis zur Integration in qualifizierte Arbeit zu fördern, nicht umgesetzt werden kann. (...)

Mit Blick auf die im unmittelbaren Maßnahmekontext angestrebten Strukturveränderungen ist jedoch zu empfehlen,

- Modellversuche mit geringen Gruppengrößen zu erweitern.
- **in Modellversuchen, die bislang von nur einem Träger realisiert werden, weitere Träger zu integrieren.**
- die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Trägern (**von parallelen hin zu arbeitsteiligen und ergänzenden Angeboten**) weiter zu entwickeln.

Einer Ausweitung und Intensivierung bedürfen weitere Kooperationsbezüge:

- die **Zusammenarbeit mit Berufsschulen** zur Abstimmung flexibler und individueller Konzepte,
- die Entwicklung von **gemeinsamen Qualifizierungsangeboten mit Betrieben,**
- die **Abstimmung von Qualifizierungsbausteinen und Zertifikaten mit den zuständigen Stellen.**

Der „Abgleich“ dieser Empfehlungen aus der Startphase der Entwicklungsinitiative mit dem in diesem Bericht entfalteten Blick auf den Stand Ende 2002 und die seither erreichten Ergebnisse zeigt, dass in allen genannten Punkten positive Entwicklungen zu verzeichnen sind.

Dies gilt nicht flächendeckend, sondern jeweils für einzelne oder einen Teil der beteiligten Modellversuche. Hier zeigt sich einer der zentralen Ansätze des Konzepts der Modellversuchsreihe: arbeitsteilig an verschiedenen Schwerpunkten zu arbeiten und entwickelte Lösungsansätze zu verbreiten.

Die Entwicklungsinitiative befindet sich folglich seit 16 Monaten in Entwicklungs- und Transferprozessen und es gibt eine Reihe von Fortschritten und Ergebnissen.

<sup>26</sup> Erster Zwischenbericht der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe: Entwicklungsstand der Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken. November 2001, Seite 29 f.

Wie nicht anders zu erwarten, gibt es allerdings nach wie vor Entwicklungs- und Handlungsbedarf in verschiedenster Hinsicht.

## 5.2 Handlungsbedarf und Empfehlungen für die Weiterarbeit in 2003

Ein **Kernproblem**, welches sich – erwartungsgemäß – in der bisherigen Umsetzung der regionalen Modellversuche zeigt, besteht darin, dass flexible und individualisierte Qualifizierungsverläufe für Jugendliche auch einer **flexiblen Struktur der regionalen Qualifizierungsangebote** und **flexibler Steuerungs-, Verwaltungs- und Finanzierungsinstrumente bedürfen**. Sowohl für die Planung und Organisation eines differenzierten und anpassungsfähigen Fördersystems als auch für die erforderliche Anpassung der rechtlichen Grundlagen für die formale Umsetzung und Finanzierung dieses Systems müssen noch adäquate Lösungen entwickelt und erprobt werden.

Der im Folgenden differenzierter dargestellte weitere Handlungsbedarf sowie die daraus abgeleiteten Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Entwicklungsinitiative resultieren aus der bisherigen Arbeit der Prozessbegleitung (Monitoring, Beratung vor Ort, Transferveranstaltungen, regionale Erfahrungsaustausche etc.).

Die folgenden Ausführungen sind – den für die Entwicklungsinitiative formulierten Teilzielen folgend – in sechs Themen gegliedert:

1. Zuweisung von Teilnehmer(inne)n
2. Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote
3. Binnendifferenzierung und Transparenz der Angebote
4. Flexible Übergänge
5. Betriebsnahe Konzepte
6. Finanzierungsfragen, Verwaltungsverfahren und Personaleinsatz.

### 5.2.1 Zuweisung von Teilnehmer(inne)n

Die Zuweisungspraxis in die neue Förderstruktur orientiert sich in einigen Arbeitsämtern noch an den Zuweisungsroutrinen für die Regelmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit.

Diese Problematik ergibt sich u. a. aus einem „Nebeneinander“ der Regelmaßnahmen (tip, BBE, G) und der Neuen Förderstruktur, das heißt, in die neue Förderstruktur werden die Jugendlichen „vorsortiert“ eingewiesen. Dies führt dazu, dass sich die Gruppen Jugendlichen in den Modellangeboten aus ehemaligen BBE-Teilnehmer(inne)n oder „Restgruppen“ zusammensetzen, die nicht mehr in die „normalen“ Maßnahmen eingegliedert werden.

Das Konzept der Entwicklungsinitiative mit seinen binnendifferenzierten Angeboten geht hingegen von möglichst heterogenen Teilnehmer/innen-Gruppen aus.

Hier gilt es, bei den Mitarbeiter(inne)n der Berufsberatung **„Überzeugungsarbeit“** im Sinne des Modellversuchs zu leisten. Um verbindliche Formen der Zusammenarbeit zu finden und zu vereinbaren, gehört hierzu sowohl eine kritische Betrachtung der Zuweisungspraxis als auch eine Verständigung über die jeweiligen Rollen der Beteiligten in der

angestrebten Zusammenarbeit. Dies erfordert ein hohes Maß an Transparenz von allen Seiten und eine Bereitschaft, sich auf diesen Prozess einzulassen.

Schließlich sollte darauf hingewirkt werden, dass das bisherige Maßnahmespektrum langfristig in neue Förderstrukturen übergeht. Dies wird in einigen Modellregionen bereits erfolgreich umgesetzt – die dort gewonnenen Erfahrungen können an anderen Standorte nutzbar gemacht werden.

### 5.2.2 Kompetenzfeststellung und Qualifizierungsangebote

Die erfolgreiche Umsetzung des AC hängt in entscheidendem Maße davon ab, ob

- es gemeinsam vom jeweiligen Trägerverbund konzipiert und durchgeführt wird und mit der Berufsberatung und dem Psychologischen Dienst abgesprochen ist
- den in den Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelten Aufgaben vereinheitlichte und damit vergleichbare Kriterien zu Grunde liegen, die regional und/oder überregional abgestimmt sind
- die Auswertung mittels träger-unabhängiger einheitlicher Formulare (Beobachtungs- bzw. Auswertungsbögen) erfolgt
- das Kompetenzfeststellungsverfahren gemeinsam weiterentwickelt und gesteuert wird.

Der Entwicklungsstand der Kompetenzfeststellungsverfahren ist auch bei Trägern innerhalb der Konsortien bzw. Trägerverbünde noch sehr unterschiedlich. Hier sind der Erfahrungsaustausch und die **Festlegung verbindlicher Standards** erforderlich.

Die **prinzipielle Eignung von** (konzeptionell angepassten) **Assessment-Centern** für die Zielgruppe Jugendliche mit besonderem Förderbedarf scheint mittlerweile jedoch unstrittig zu sein.

Bei der konkreten Implementierung des Verfahrens gibt es eine Reihe organisatorischer und struktureller Schwierigkeiten, da AC personalintensiv sind. Die Gefahr, dass in der Praxis lediglich Versatzstücke eines AC Anwendung finden und damit Qualitätsstandards (wie z. B. jene des Arbeitskreises Assessment Center e. V.) unterlaufen werden, ist daher gegeben.

Es ist deshalb erforderlich, die **Vernetzung der Träger einer Region** weiter zu begleiten und zu unterstützen, um Angebote der Kompetenzfeststellung zu einem „Gemeinschaftsprodukt“ mehrerer regionaler Träger zu machen und die knappe Ressource „Personal“ bei den einzelnen beteiligten Trägern für AC-Verfahren trägerübergreifend zu mobilisieren. Es gibt Beispiele und Modelle, von deren Erfahrungen andere Standorte profitieren können (z. B. den Einsatz externer Beobachter/innen durch die Zusammenarbeit mit Universitäten und Fachhochschulen zu gewährleisten). Der Weg, andere Einrichtungen, Institutionen oder Gruppen in den Erprobungs- und Implementierungsprozess einzubinden – auch im Sinne einer „Nachwuchsförderung“ – sollte generell weiter verfolgt werden.

Aus der bundesweiten Perspektive betrachtet sind die Qualifikationen des Personals für die Konzipierung und Durchführung von Verfahren (handlungsorientierter) Kompetenzfeststellung nicht ausreichend. Den meisten Mitarbeiter(inne)n fehlt es an einer diagnostischen Grundbildung sowie einer Schulung in gezielter Beobachtung, Bewertung und Dokumentation. Die **Schulung der Mitarbeiter/innen** bedarf daher einer prozessbegleitenden Fortsetzung.

Auch für entsprechende Fortbildungen sollten allerdings Qualitätskriterien definiert und eingeführt werden.

Bereits etablierte Verfahren, wie z. B. die Verhaltensbeobachtung, sollten weiter entwickelt und professionalisiert werden. Für das Verfahren der systematischen Beobachtung sollten vorab – und nicht erst im Nachhinein – Merkmale und zu beobachtende Verhaltensweisen definiert werden. Dazu ist es erforderlich, mit abgestimmten Begriffen zu arbeiten. Erst wenn Mitarbeiter/innen der Träger und Berufsberater/innen über ein gemeinsames Verständnis auch bei den Bewertungen verfügen, wird der Grundstein zu einer ergänzenden Förderung gelegt.

Neben der Entwicklung verbindlicher Standards für die Kompetenzfeststellung innerhalb der einzelnen Trägerkonsortien ist es notwendig, **überregional einheitliche Qualitätsstandards** für verschiedene Verfahren der Kompetenzfeststellung zu entwickeln. Folgende Fragen sind dabei von besonderem Interesse: Welche Verfahren verfolgen einen handlungsorientierten Ansatz? Nach welchen Kriterien werden die eingesetzten Verfahren als erfolgreich und gut beurteilt?

Für Jugendliche, die bereits für sich eine klare Berufswahlentscheidung getroffen haben und kaum motiviert sind, an einem AC teilzunehmen, sollte der Schwerpunkt auf der Ermittlung ihrer berufsbezogenen Eignung liegen.

Es sollte genauer analysiert werden, ob unterschiedliche Verfahren für verschiedene Zielgruppen erforderlich sind, ob Tests für die Zielgruppe geeignet sind und ob sie bei allen Jugendlichen eingesetzt werden sollen (z. B. bei schulumüden Jugendlichen). Vor allem ist zu prüfen, welche weiteren (und ggf. alternativen) Ansätze (z. B. das Schweizer Qualifikationshandbuch, Elemente der Erlebnispädagogik, Formen des Rollenspiels) in die Kompetenzfeststellung integriert werden können. Ansätze hierzu bestehen bereits; sie müssten jedoch verstärkt überregional ausgetauscht und weiterentwickelt werden.

Um die Akzeptanz der Fachkräfte in den Arbeitsämtern für die Ergebnisse der von Trägern durchgeführten Kompetenzfeststellung zu erhöhen, ist eine Einbindung des Psychologischen Dienstes der Arbeitsverwaltung zu empfehlen.

### 5.2.3 Binnendifferenzierung und Transparenz der Angebote

Um ein binnendifferenziertes Förder- und Qualifizierungsangebot zu gewährleisten, ist zu empfehlen, an allen Standorten **offene Curricula** zu entwickeln, damit die angebotenen Qualifizierungsbausteine entsprechend den Voraussetzungen und Interessen der Jugendlichen, aber auch entsprechend den Vorstellungen und Ansprüchen der jeweiligen Ausbilder/innen gestaltet und umgesetzt werden können. Ebenso gilt es, **Unterrichtsmaterialien und Selbstlernmaterialien** zu entwickeln, so dass jede/r Mitarbeiter/in in die Qualifizierung der Teilnehmer/innen einbezogen ist und die Teilnehmer/innen durch begleitete **Selbstlerneinheiten** in ihrer Selbstständigkeit unterstützt werden können.

Die **Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen**, Curricula und entsprechenden Materialien ist personal- und kostenaufwändig. Dies wurde bisher an keinem Modellstandort quantifiziert und ist in den Tageskostensätzen und/oder modellversuchsbedingten Mehrkosten in der Regel nicht berücksichtigt. Hier besteht Klärungsbedarf, wie diese Entwicklungsarbeit finanziert werden kann bzw. wie geeignete Qualifizierungsbausteine zur Verfügung gestellt werden können. Eine Lösung im Rahmen der Entwicklungsinitiative hätte den positiven Effekt, dass nicht nur Qualifizierungsbausteine, sondern auch die entspre-

chenden Curricula, Lern- und Unterrichtsmaterialien unter den Trägern ausgetauscht werden könnten.

Internet-gestützte Formen der modellversuchs-übergreifenden Entwicklung und Abstimmung von Qualifizierungsbausteinen sollten erprobt werden.

Ein hoher – auch finanziell abgesicherter – Standard in der Ausbildungsvorbereitung kann und sollte weiterhin durch bundesweite Regelungen und ein bundesweites System des Austausches (z. B. über die Datenbank des Good-Practice-Centers), gestützt werden.

Es besteht nach wie vor Bedarf an einer **EDV-gestützten Falldokumentation und Förderplanung**. Um den Aufwand für die Träger zu reduzieren, sollte hier zentral eine Lösung geschaffen werden.

#### 5.2.4 Flexible Übergänge

Das Thema **Bildungsbegleitung** spielt nach wie vor in diesem Zusammenhang eine ausschlaggebende Rolle. Eine differenzierte Klärung, welche Aufgaben die Bildungsbegleitung und welche Rolle die Berufsberatung hat, welche Schnittstellen (Überschneidungen) es bzgl. der bisherigen Aufgaben von Sozialpädagog(inn)en beim Träger, bei der Berufsberatung und der Bildungsbegleitung gibt, muss im Rahmen der Modellversuche geklärt werden, um auch hier Empfehlungen und Standards zu formulieren.

Daraus ergeben sich die weiteren Fragen, über welche Qualifikationen Personal in der Bildungsbegleitung verfügen sollte und wie entsprechende Fort- bzw. Weiterbildungsangebote zu implementieren sind.

Bei dem Thema **flexible Übergänge in Ausbildung** stößt die Kooperation mit der Berufsschule und den Kammern bisher noch an erhebliche Grenzen. Jedoch belegen Einzelbeispiele, dass – abweichend von den üblichen Verfahren – mit den Berufsschulen Sonderregelungen getroffen werden können. In Mecklenburg-Vorpommern ist bspw. ein zweiter Einstieg im Schuljahresverlauf in die Berufsschule möglich – eine entsprechende Klassenstärke vorausgesetzt.

Hier gilt es, die **Zusammenarbeit mit den örtlichen Berufsschulen** zu intensivieren und Überzeugungsarbeit bei den Akteuren zu leisten.

Allerdings können in diesem Rahmen nicht alle bestehenden Probleme gelöst werden. Die Umsetzung weiterreichender innovativer Modelle der Zusammenarbeit mit berufsbildenden Schulen bedarf allerdings i. d. R. eines **Einbezugs der zuständigen Schulbehörden** – ggf. auf Landesebene.

Der unterschiedliche Umgang mit innovativen Ansätzen macht u. U. einen bundesweiten Handlungsbedarf deutlich.

#### 5.2.5 Betriebsnahe Konzepte

Hingewiesen sei in diesem Zusammenhang auf Befunde der Modellversuchsreihe „Innovative Konzepte in der Ausbildungsvorbereitung“ (INKA), die in der Neuen Förderstruktur gleichermaßen gelten: Eine organisatorische und curriculare Zusammenarbeit von Trägern und Betrieben ist deshalb von Bedeutung, weil sich die Qualität betrieblicher Phasen nicht (nur) aus ihrer Länge, sondern vor allem aus der Qualität der Kooperation ergibt. Die Zusammenarbeit mit dem Lernort Betrieb ist eine eigenständige Aufgabe bei der Umsetzung betriebsnaher Konzepte. Die Koordination und Weiterentwicklung der

Zusammenarbeit zwischen den Lernorten erfordert spezifische Qualifikationen der Mitarbeiter/innen.

Die Entwicklung und Umsetzung **gemeinsamer Qualifizierungskonzepte zwischen Trägern und Betrieben** steckt nach wie vor in den Kinderschuhen. Entsprechende Ansätze sollte weiterhin vorangetrieben werden. In Modellversuchen, deren Akteure über Erfahrungen mit Verbundausbildungsmodellen verfügen, sollten diese in die Neuen Förderstrukturen eingebracht werden. Dabei sind auch Finanzierungsfragen zu klären.

Die Entwicklung und Umsetzung betriebsnaher Qualifizierungsbausteine ist aufgrund der angespannten (personellen und auch wirtschaftlichen) Situation in vielen Betrieben schwierig, insbesondere in den neuen Bundesländern. Die Erfahrungen an Standorten, an denen die praktische Qualifizierung ausschließlich oder weitgehend in Betrieben stattfindet, zeigt, dass es mit einigem Aufwand verbunden ist, Teilqualifikationen zu identifizieren, die in den Betrieben benötigt werden bzw. vermittelt werden können.

Daher sollten

- Arbeitsämter und Träger die für diese Aufgaben erforderlichen Ressourcen in Ausschreibungen und Maßnahmekonzeptionen berücksichtigen
- spezifische Fortbildungsangebote für das Personal in diesem Arbeitsfeld angeboten werden.

### 5.2.6 Finanzierungsfragen, Verwaltungsverfahren und Personaleinsatz

Der **Aufwand für die (Weiter-)Entwicklung von Konzepten, Curricula und Instrumenten** müsste aus Sicht einiger Modellversuchsstandorte ergänzend in der Modellversuchsförderung berücksichtigt werden.

Der **administrative Aufwand** für die Planung, Umsetzung und Verwaltung neuer Förderstrukturen wird in den beteiligten Arbeitsämtern z. T. als sehr hoch bewertet. Dies gelte insbesondere bei zunehmendem Umfang des Kooperationszusammenhangs und zunehmender innerer Flexibilität (z. B. Wechsel von Teilnehmer(inne)n zwischen Angeboten verschiedener Träger). Hier sei die Entwicklung und Einführung EDV- bzw. internet-gestützter Lösungen erforderlich.

Die in den Ausschreibungen praktizierte strikte **Trennung der beruflichen Anforderungsprofile** des Personals wird von Fachkräften der Arbeitsämter als nicht mehr zeitgemäß bewertet. In der Praxis würden „Allrounder“ mit Mischqualifikationen benötigt. Es sei nicht zwangsläufig ein Mehr an Personal erforderlich, sondern der richtige Einsatz des Personals spiele die entscheidende Rolle.

## Anhang

### Verfügbare Materialien der Prozessbegleitung

Datum der Erstellung/ Publikation	Titel/Thema	Versand-/Publikationsform		
		Print	Datei/ E-Mail	Internet
März 2001	Protokoll der Planungskonferenz vom 6. und 7. März 2001 in Magdeburg		<input checked="" type="checkbox"/>	
Mai 2001	Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Konzeption [Rahmenkonzept zur Modellversuchsreihe]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Juni 2001	Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Stand: 25.6.2001 [Muster-Leistungsbeschreibung]		<input checked="" type="checkbox"/>	
November 2002	Rechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit Kooperationsstrukturen. Teil 1 und 2. Workshop am 12./13. Juni 2002 in Berlin [Workshop-Dokumentation BBJ]		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Juni 2002	Fortbildung in der Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf. Angebote für Mitarbeiter/innen der Modellversuchsträger [Fortbildungsverzeichnis hiba]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
November 2001	1. Zwischenbericht der Prozessbegleitung zur Modellversuchsreihe: Entwicklungsstand der Zusammenarbeit in regionalen Netzwerken	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Oktober 2002	Bericht zum Entwicklungsstand der regionalen Modellversuche [1. Monitoringbericht]	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Dezember 2001	Dokumentation Projektkonferenz 1 03.-04.12.2001		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Juni 2002	Dokumentation Projektkonferenz 2 14.-15.05.2002		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
November 2002	Dokumentation Projektkonferenz 3 04.-05.11.2002		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
November 2002	Dokumentation der Fachkonferenz Qualifizierungsbausteine 01.-02.10.2002		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Datum der Erstellung/ Publikation	Titel/Thema	Versand-/Publikationsform		
		Print	Datei/ E-Mail	Internet
Dezember 2002	Kompetenzfeststellung, Teil 1. Grundlagen. Werkstattbericht im Rahmen der Entwicklungsinitiative ... Berichte und Materialien; Bd. 8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Februar 2002	Infodienst 1/2002: Kooperation in der Modellversuchsreihe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Juni 2002	Infodienst 2/2002: Verfahren in der Kompetenzfeststellung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
November 2001 – wird laufend aktualisiert	Modellversuchsregionen und Ansprechpartner/innen Adressbuch zur Modellversuchsreihe	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Juni 2002	CD-ROM zum Praxisforum Qualifizierungsbausteine		<input checked="" type="checkbox"/>	
Oktober 2002	Praxisforum Qualifizierungsbausteine			<input checked="" type="checkbox"/>
Dezember 2002	Powerpoint-Präsentation zur Entwicklungsinitiative	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 1:	Neue Förderstruktur des Modellversuchs Leer im Überblick.....	22
Abbildung 2:	Vermittlung von Teilnehmer(inne)n in der Modellregion Schwerin.....	23
Abbildung 3:	Förderdauer von Teilnehmer(inne)n Neue Förderstruktur Modellregion Schwerin .....	24
Abbildung 4:	Teilnehmer/innen-Fragebogen des Schweriner Ausbildungszentrums .....	25
Abbildung 5:	Ausgewählte Ergebnisse der Teilnehmer/innen-Befragung in der Modellregion Schwerin .....	27
Abbildung 6:	Inhalt der Modellversuchs-Kurzdarstellungen im Anlagenband .....	30
Abbildung 7:	Anzahl der Teilnehmer/innen in Modellmaßnahmen .....	33
Abbildung 8:	Programmstruktur der Fachkonferenz Qualifizierungsbausteine .....	44
Abbildung 9:	Programm des Workshops Rechtsfragen .....	47
Abbildung 10:	Arbeitsgruppen-Themen der ersten Projektkonferenz.....	50
Abbildung 11:	Arbeitsgruppen-Themen der zweiten Projektkonferenz.....	51
Abbildung 12:	Arbeitsgruppen-Themen der dritten Projektkonferenz.....	52
Abbildung 13:	Inhaltsverzeichnis des Werkstattberichts Kompetenzfeststellung, Teil 1.....	55
Abbildung 14:	Gliederungsentwurf für den Werkstattbericht Qualifizierungsbausteine .....	56
Abbildung 15:	CD ROM zum Praxisforum Qualifizierungsbausteine .....	57
Abbildung 16:	Programm der ersten Transferkonferenz .....	59
Abbildung 17:	Programm der zweiten Transferkonferenz.....	61
Abbildung 18:	Heftplanung „direkt“ Nr. 16.....	62
Abbildung 19:	Themenbereiche der Datenbank Rechtsfragen (Entwurf).....	75
Abbildung 20:	Zusammenfassende Bewertungen und Empfehlungen des ersten Zwischenberichts vom November 2001 .....	77
Tabelle 1:	Ausgewählte Modellregionen – Stand Dezember 2002 .....	30
Tabelle 2:	Anzahl der Träger in den Modellversuchen im November 2001 und November 2002 .....	31
Tabelle 3:	Stand der Einführung des Konzepts „Neue Förderstruktur ...“ in den Modellregionen .....	32
Tabelle 4:	Gesamtteamkonferenzen des Teams Neue Förderstruktur .....	35
Tabelle 5:	Aktivitäten-Übersicht Modellversuchsbegleitung.....	37
Tabelle 6:	Aktivitäten-Übersicht Monitoring .....	38
Tabelle 7:	Regionale Aufteilung der Arbeitsämter und Landesarbeitsämter.....	41
Tabelle 8:	Übersicht über regionale Workshops von Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern.....	42
Tabelle 9:	Übersicht über die Fachkonferenzen 1 und 2 .....	43
Tabelle 10:	Übersicht über durchgeführte Workshops.....	45

Tabelle 11:	Übersicht zu den Projektkonferenzen 1-3 .....	48
Tabelle 12:	Übersicht Teilnehmergruppen der Projektkonferenzen .....	49
Tabelle 13:	Ausgaben des Informationsdienstes .....	53
Tabelle 14:	Übersicht zu den Transferkonferenzen 1 und 2 .....	58
Tabelle 15:	Übersicht ausgewählte Transfer-Aktivitäten in Veranstaltungen Dritter .....	65

## **Inhalt des Anlagenbandes**

**Powerpoint-Präsentation zur Entwicklungsinitiative**

**Kurzdarstellungen der Modellregionen anhand ausgewählter Merkmale**