



Kompetenzen fördern

Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit
besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Newsletter zum BMBF-Programm

07|2005

Entwicklungsplattform 3 – „Individuelle Förderung“

Entwicklungsplattform 3 „Individuelle Förderung“ im Kontext des BQF-Programms

■ Im Jahr 2004 wurden im BQF-Programm mehrere Entwicklungsplattformen eingerichtet. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch zwischen den Vorhaben sowie der Ergebnissicherung und dem Ergebnistransfer.

Im Newsletter 06/2005 wurden diese Entwicklungsplattformen, ihre Zielsetzungen und ihre bildungspolitische sowie organisatorische Bedeutung im Rahmen des Gesamtprogramms vorgestellt. Es handelt sich hierbei um thematische Netzwerke, die an den bildungspolitischen Zielsetzungen des BQF-Programms ausgerichtet sind. Die über 100 geförderten BQF-Vorhaben wurden vier verschiedenen Entwicklungsplattformen zugeordnet. Ihre Themen sind: „Gewinnung des Lernortes Betrieb“, „Kompetenzentwicklung vor dem Übergang Schule-Berufsbildung“, „Individuelle Förderung“ und „Netzwerkbildung“.

Die Entwicklungsplattformen arbeiten auf verschiedenen Ebenen. Auf der Makroebene werden die Arbeit strukturiert, der Erfahrungsaustausch initiiert und die übergeordneten Zielsetzungen der einzelnen Entwicklungsplattformen festgelegt. Auf der Mikroebene tauschen die Vorhaben in Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse themenspezifisch aus und führen sie entsprechend zusammen.

Der Entwicklungsplattform 3 „Individuelle Förderung“ sind insgesamt 20 Vorhaben zugeordnet. Sie bilden vier Arbeitsgruppen zu den Themen „Kompetenzfeststellung“, „Modelle individueller Qualifizierungs- und Bildungsverläufe“, „Sozialpädagogische Begleitung und Coaching“ und „E-Learning“.

INHALT

Seite

Einleitung	
Entwicklungsplattform 3	1
„Individuelle Förderung“ im Kontext des BQF-Programms	
Arbeitsgruppe	
Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf	3
Die Ausgangslage: Drei Vorhaben – ein Ansatz	
Arbeitsgruppe	
Individuelle Qualifizierungs- und Bildungsverläufe	8
Arbeitsgruppe	
Sozialpädagogische Begleitung und Coaching	13
Arbeitsgruppe	
E-Learning-Vorhaben im BQF-Programm	18
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu den Entwicklungsplattformen des BQF-Programms	24
Impressum	24

AKTUELLES

WebQuest Wettbewerb 2005 gestartet!

2. WebQuest-Wettbewerb vom Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH (hiba) · Teilnehmende: Lern- und Arbeitsgruppen aus der beruflichen Integrationsförderung. Ausführliche Ausschreibungsunterlagen unter www.lernen-mit-webquests.de/ausschreibung.htm

14./15. September 2005

Fachtagung „**Qualifizierungspotenzial nutzen – wettbewerbsfähig in die Zukunft**“ in Bad Nauheim, Nähere Informationen unter www.qualifizierungswege.de

27./28. September 2005 Benachteiligtenförderung

Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung „25 Jahre berufliche Benachteiligtenförderung – vom Modellprogramm zur Daueraufgabe“ in Bonn

02. November 2005 Bundesweites Treffen

„**Netzwerk Teilzeitberufsausbildung**“ in Recklinghausen
Veranstalter: RE/init e.V. im Rahmen des BQF-Vorhabens BEAT
Kontakt anny.hachmann@reinit.de

Ausrichtung und Arbeitsweise der Entwicklungsplattform 3 – „Individuelle Förderung“

Zielsetzung dieser Plattform ist die Entwicklung von „Bausteine(n) zur nachhaltigen Gestaltung der Benachteiligtenförderung vor dem Hintergrund einer individualisierten beruflichen Integrationsförderung“. Diese Bausteine unterstützen den Transfer der entwickelten Konzepte in die Praxis der Benachteiligtenförderung. Dahinter verbergen sich jedoch nicht die einzelnen Ansätze und Konzepte der Vorhaben, sondern die auf übergeordneter Ebene zusammengeführten, generalisierten Ergebnisse. Verdeutlicht wird dieses Vorgehen mit dem Leitsatz „Das Allgemeine darstellen und durch das Besondere präzisieren“. Adressaten dieser Bausteine sind die Praktikerinnen und Praktiker bzw. die Akteure der Benachteiligtenförderung.

Die Ergebnisse münden auch in bildungspolitische Handlungsempfehlungen ein. Sie richten sich an politische und administrative Institutionen, die mit der Benachteiligtenförderung befasst sind, und zeigen Perspektiven für die Weiterentwicklung auf. Die Bausteine und die bildungspolitischen Handlungsempfehlungen sollen bei der Entwicklung und Gestaltung zukünftiger Förderschwerpunkte berücksichtigt werden.

Konzeptionelle Arbeitsgrundlage der Entwicklungsplattform „Individuelle Förderung“ sind einige bildungs- und fachpolitische Grundthesen. Sie weisen auf verschiedene Spannungsfelder hin, die die Arbeit in der Entwicklungsplattform prägen:

- Aus bildungstheoretischer und -politischer Perspektive geht es um den Ausgleich zwischen beruflicher Qualifizierung und persönlicher Entwicklung: Sollen ausschließlich formale Berechtigungsnachweise und berufliche Qualifikationen (anerkannte Berufsausbildung, Qualifizierungsbausteine, Beschäftigungsfähigkeit) vermittelt werden oder gelingt es auch, allgemeine Lebensführungskompetenz zu fördern?
- Fachpolitisch betrachtet, erscheint es bedeutungsvoll, ein Gleichgewicht zwischen dem Anspruch individueller Förderung und der Outputorientierung der Arbeitsverwaltung herzustellen. Gleiches gilt für die individuelle Ebene: Berufswünsche bzw. Interessen junger Menschen einerseits und ihr Kompetenzpotenzial andererseits müssen ausbalanciert werden.

Es wird zu prüfen sein, inwieweit die Vorhaben diese Spannungsfelder in ihren Konzeptionen aufgreifen und hierfür Lösungsansätze entwickeln.

Für die vergleichende, prozessorientierte Darstellung der Vorhaben und die Konkretisierung ihrer Ergebnisse wurden zehn Kernfragen formuliert. Sie beziehen sich unter anderem auf die Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Ansätze für Jugendliche mit Migrationshintergrund, auf die Einbeziehung von Betrieben und Schulen oder die Strukturbedingungen der Bildungseinrichtungen.

Aufbau und Gestaltung des Newsletters

Der vorliegende Newsletter stellt aus Sicht der vier Arbeitsgruppen die themenspezifischen, verallgemeinerbaren Ergebnisse dar und verdeutlicht sie anhand von Beispielen.

Die Darstellungen nehmen Bezug auf die strukturelle Ebene der Benachteiligtenförderung, auf die Projektebene bzw. die institutionelle Ebene und auf die pädagogische Konzeptebene. Die Querschnittsthemen Cultural- und Gender-Mainstreaming, zu verstehen als politische Prinzipien, werden dabei besonders berücksichtigt. Im Fokus steht die Frage der Entwicklung spezifischer Strategien zur Förderung und Berücksichtigung der Geschlechter bzw. der kulturellen Besonderheiten.

Die folgenden Darstellungen sind als erste Schritte zur Entwicklung der „Bausteine zur nachhaltigen Gestaltung der Benachteiligtenförderung vor dem Hintergrund einer individualisierten beruflichen Integrationsförderung“ zu verstehen. Aufgrund der begrenzten Darstellungsmöglichkeiten in diesem Newsletter können hier nur erste Ansätze zur Weiterentwicklung der Benachteiligtenförderung beschrieben werden. Die weitere Arbeit in der Entwicklungsplattform wird präzisieren, welche Ergebnisse in konkrete Bausteine münden und wie diese ausdifferenzieren sind.

Prof. Dr. Ruth Enggruber

Dr. Astrid Fischer

Arbeitsgruppe: Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf

Die Ausgangslage: Drei Vorhaben – ein Ansatz

■ Innerhalb der Entwicklungsplattform 3 – „Individuelle Förderung“ befassen sich drei Vorhaben schwerpunktmäßig mit dem Thema Kompetenzfeststellung: die Gesellschaft für berufliche Maßnahmen in Berlin (GFBM e.V.) mit dem Arbeitstitel „Differenzierung von Potenzial-, Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) MigrantInnen – Erprobung, Anpassung, Verbreitung“, die Handwerkskammer Osnabrück-Emsland mit dem Vorhaben „JUMP Kompetenzzentrum Benachteiligte und Handwerk“ und das Vorhaben „Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten – Verbesserung der Wiedereingliederungschancen junger Strafgefangener in der JVA Wiesbaden“ des Instituts für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Offenbach (INBAS GmbH).

Nutzen von Kompetenzfeststellungsverfahren und Potenzialanalysen

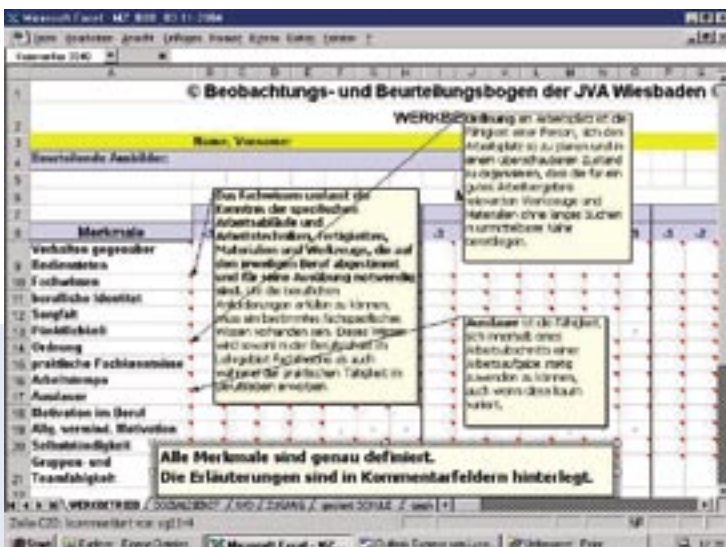
Der Nutzen von Kompetenzfeststellungsverfahren lässt sich je nach Betrachtungsebene unterschiedlich beschreiben. Projektübergreifend kann als Nutzen auf der strukturellen Ebene zum einen die Minderung von Ausbildungsabbrüchen und die langfristige Senkung von Folgekosten für Ausbildungsbetriebe und Fördermaßnahmen genannt werden, zum anderen der Nutzen zur Qualitätsentwicklung der Angebotsstruktur. Auf der institutionellen und damit auch Projektebene können die Vorteile in der Vernetzbarkeit und besseren Verwertbarkeit der Ergebnisse festgemacht werden. Auf der pädagogischen Ebene wird der Nutzen im Sinne einer positiven Selbstdarstellung und eines reflektierten und selbstbewussten Umgangs mit den eigenen Kompetenzen deutlich. Die Besonderheiten der Zielgruppen finden hier ihren Niederschlag.



Ein Jugendlicher der JVA Wiesbaden in einer frei gestalteten Arbeitsphase zur Förderung von Medienkompetenz Foto: Martin Zschel

Ziel innerhalb der Trägerstruktur ist eine verbesserte Potenzialanalyse/Kompetenzfeststellung. Dazu gehören objektivere Ergebnisse bestehender Verfahren, die konstruktive Integration der Ergebnisse in den Berufswahlprozess oder – noch grundlegender – die „Standardbildung“ innerhalb der Trägerstruktur. Die drei Vorhaben konnten die zielgruppenspezifische Differenzierung der Methoden und Verfahren zur Herstellung von Chancengleichheit bei Schülern, Migranten, Strafgefangenen, sowie die Dokumentation der eigenen Kompetenzen und den Einsatz von Kompetenzfeststellung zur Verbesserung des Berufswahlprozesses bestimmen.

Kompetenzen sind immer unmittelbar von einem Kontext abhängig und lassen sich nicht isoliert davon messen und fördern. Alle Vorhaben streben die Initiierung ganzheitlicher Bildungsprozesse von Kompetenzfeststellung und -entwicklung an. Im Jugendstrafvollzug betrifft dies im Besonderen die von der Institution geforderten arbeits- und alltagsbezogenen Kompetenzen, bei JUMP sind es die berufsfeldbezogenen und -übergreifenden Kompetenzen, bei der GFBM e.V. die arbeits- und lebensweltbezogenen Kompetenzen.



Screenshot des Dokumentationssystems der JVA Wiesbaden
Quelle: JVA Wiesbaden

Die Umsetzung des Cultural Mainstreaming im Rahmen der Kompetenzfeststellung findet auf struktureller, institutioneller und pädagogischer Ebene statt. Das bedeutet unter anderem die Sensibilisierung der Akteure für migrantenspezifische Bedarfe einschließlich der selbstreflexiven Auseinandersetzung mit den interkulturellen Kompetenzen von Personen und Institutionen. Des Weiteren geht es um die zielgruppenspezifische Auswahl, Zusammenstellung und Anpassung von Methoden an die Bedarfe von Migrantinnen und Migranten einerseits und die Professionalisierung im Prozess von Kompetenzfeststellung (KF).

Erfolgskriterien von Kompetenzfeststellungsverfahren bzw. Potenzialanalysen (KFV/PA)

Trotz sehr unterschiedlicher Rahmenbedingungen konnten für alle drei Vorhaben (und über diese hinaus) übergreifende Erfolgskriterien für Kompetenzfeststellungsverfahren bestimmt werden:

- **Anschlussfähigkeit:** KFV/PA müssen sich auf das System der beteiligten Institutionen beziehen, die Ergebnisse sollen eine tatsächliche Nutzung im Sinne von Weiterverwendung erfahren. Dabei ist zu bedenken, ob sich die KF/PA auf eine Qualifizierung, eine Beratung, eine Berufswahl, eine Zertifizierung bezieht oder ob der Fokus auf der individuellen Kompetenzentwicklung liegt.
- **Netzwerkgedanke:** KFV/PA muss seinen Platz haben in einem umfassenden Konzept des Anwenders. Die Wirkungskräfte anderer Verfahren und Institutionen, die vor, während und nach dem Prozess der KF in Kraft treten, müssen berücksichtigt werden.

- **Keine Ausschließlichkeit:** Neben den formalisierten Verfahren der KF soll das Augenmerk auch auf andere Prozesse gelegt werden, in denen Kompetenzen zum Ausdruck kommen, zum Beispiel gerade bei Jugendlichen auf die Beobachtung und Auswertung von längeren Lern- und Arbeitsprozessen und freizeitpädagogischen Aktivitäten.
- **Sensibilisierung des Umfelds:** Die Akteure der Benachteiligtenförderung sind zu den Zielen, Möglichkeiten und Grenzen von KF sowie zu zielgruppenspezifischen und methodischen Ansätzen zu informieren und aufzuklären.

Beachtung der Besonderheiten bei Trägern und Zielgruppen

Wenn Träger, Betriebe und andere Einrichtungen über Inhalte, Ziele und die Folgen des Einsatzes von KF informiert werden, müssen ihre institutionellen Besonderheiten in der Zielstellung, beim Personal und bei der Einbettung ins System der Arbeitswelt berücksichtigt werden. Dies ist zu beachten bei der unmittelbaren Kommunikation mit den beschäftigten Personen und den Besonderheiten des Informationstransfers. Alle drei Vorhaben wenden eine breite Palette von Informationsveranstaltungen bis Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschulungen und Fortbildungsangeboten an. Dass nicht nur die Möglichkeiten, sondern auch die Grenzen der Verfahren geklärt sind, ist Teil der Informations- und Beratungspflicht. Da es keine Standard-KF-Konzepte für alle Zielgruppen und jeden Anwendungsbereich geben kann, haben die externe Trägerbegleitung und die trügerspezifische Anpassung und Entwicklung der Verfahren und Methoden an die jeweiligen Zielstellungen und Zielgruppen eine große Bedeutung.



Im Kompetenzfeststellungsverfahren bei TIO e.V. erstellt: Collagetechnik zur Annäherung an die lebensweltlichen Ressourcen benachteiligter Jugendlicher

Foto: Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen



*Kompetenzfeststellung
bei einer praktischen Arbeit*

Foto: Handwerkskammer
Osnabrück-Emsland

Ebenso wie die Träger, so stellen auch die Zielgruppen besondere Anforderungen an den „Kompetenzfeststeller“ und die Verfahren. Um geeignete Teile und Instrumente des KFVs für die diversen Zielgruppen auszuwählen, haben sich – generalisiert – folgende Kriterien als zentral ergeben:

- Anforderungsniveau der Verfahren
- Sprachstand
- Geschlecht
- kultureller Hintergrund
- Sozialisationshintergrund
- Rahmenbedingungen (Raum, Zeit, Personal, Finanzen)

In den Vorhaben wird nicht nur mit differenzierten Zielgruppen, sondern auch mit sehr unterschiedlichen regionalen Strukturbedingungen gearbeitet. Eine Justizvollzugsanstalt, hier die Strafanstalt für männliche Jugendliche im Alter von 18 bis 21 Jahren in Wiesbaden (Hessen), nimmt Insassen aus dem ganzen Bundesland auf. Die GFBM e. V. steht im Bundesland Berlin inmitten einer Förderlandschaft, die durch eine zum Teil unübersichtliche Vielfalt gekennzeichnet ist. Die Handwerkskammer Osnabrück koordiniert für die inhaltliche Umsetzung von JUMP zahlreiche Akteure, darunter Bildungsträger und die Jugendberufshilfe, und stimmt wesentliche Prozesse mit einem Arbeitskreis innerhalb des BMBF-Programms „Lernende Region – Förderung von Netzwerken“ ab. Dennoch war es möglich, für Verfahren und Zielgruppen, wie oben geschildert, Gemeinsamkeiten heraus zu stellen. Dies gilt auch für die Einrichtungen, mit denen gearbeitet wird. Hier konnten die drei Modellvorhaben grundlegende Merkmale für die Zusammenarbeit mit Betrieben, Schulen und Bildungseinrichtungen herausarbeiten.

Einbeziehung von und Gestaltung in Betrieben

Alle Vorhaben machen die Erfahrung, dass der Beratungsbedarf von Betrieben sehr hoch ist. KFV/PA wird häufig als Ausleseverfahren verstanden. Betriebe sollten über die Zielsetzung und Aussagefähigkeit der Verfahren und über die Kompetenzdiagnose und -entwicklung als solche informiert werden, insbesondere im Vergleich mit genutzten und ungenutzten Personalauswahlverfahren. Für die Verwertung der Ergebnisse der KFV/PA und ihre Dokumentation müssen in den Betrieben die notwendige Grundlagen gestellt werden.

Einbeziehung von und Gestaltung in allgemeinbildenden/berufsbildenden Schulen (regionale Bedingungen und Rechtsvorschriften beachten)

KFV/PA darf nicht losgelöst von der Berufsorientierung geschehen, Berufsorientierung andererseits nicht ohne KFV/PA stattfinden. KFV/PA gehört in den Berufsorientierungsprozess von Schülerinnen und Schülern und sollte daher Bestandteil des Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsprogramms von Schulen werden.

Die berufsbildende Schule ist nur ein Angebot im Übergang von der Schule zum Beruf. Bezüglich der KFV/PA ist sie in der Regel Abnehmerin. In den (berufsbildenden) Schulen sollte aber auch mit KFV/PA und der Dokumentation von Qualifikationen und Kompetenzen begonnen werden. Die berufsbildende Schule wäre dann Abnehmerin und durchführende Stelle von KFV/PA (Beispiel: BVJ).

Für die Lehrerschaft gilt Entsprechendes wie für die Betriebe: Sie muss für Verfahren und Ergebnisse sensibilisiert werden, sie muss die Chancen für die Teilnehmenden erkennen und weitergeben können, der Fortbildungsbedarf muss eruiert und gedeckt werden, die Ergebnisse von KFV/PA müssen zur didaktischen Steuerung und Bewertung von Arbeitsprozessen in den Unterricht einfließen. Im Endergebnis sollten schulische Berufsbildungsgänge die Fragestellungen der KFV/PA verinnerlichen. Alle Institutionen und Personen, die mit den Zielgruppen operieren, sollten ihre Vorgehensweisen (zum Beispiel in Netzwerken) abstimmen.

Strukturbedingungen in Bildungseinrichtungen

KFV/PA müssen als feste Bestandteile des Bildungs- und Beratungsangebotes von Bildungseinrichtungen ihren Platz finden. Die Anschlussfähigkeit zwischen diesen Einrichtungen ist zu gewährleisten. Für den Informations- und Ergebnistransfer sind geeignete Dokumentationsverfahren zu verwenden. Teilnehmende und abnehmende Institutionen von KFV/PA brauchen Klarheit, welche Leistungen in Zertifikaten, Teilnahmebescheinigungen, lebensbiographischen Dokumentationen abgebildet werden. Ebenso deutlich muss der Einbau der begleitenden Selbstevaluation sein.

Wie sichern die Vorhaben ihre Ergebnisse und wie können Dritte hiervon profitieren?

Die in den Vorhaben unternommenen Aktivitäten und Strategien für den Transfer lassen sich wie folgt kategorisieren: Auf fachlicher Ebene steht die Zusammenarbeit mit der Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM), auf regionaler Ebene mit den Beruflichen Qualifizierungsnetzwerken (BQN). Die GFBM e. V. und JVA nehmen an der so genannten Entwicklungswerkstatt I zum Thema Kompetenzfeststellung teil. Dieser Ebene entsprechend arbeitet GFBM e. V. noch mit der BQN Berlin zusammen, das Vorhaben JUMP mit dem BQF-Vorhaben Kooperationsnetzwerk „Start“. Diese Kooperationen ermöglichen eine fachliche Orientierung und Schärfung des Vorhabenprofils.

Auf regionaler Ebene wird diese Arbeit umgesetzt durch die Zusammenarbeit in Workshops und Fachtagungen mit Kooperationspartnern und anderen Prozessbeteiligten. JUMP arbeitet beispielsweise mit der Lernenden Region und Schulsozialpädagoginnen und Schulsozialpädagogen, die GFBM e. V. mit unmittelbar am Vorhaben beteiligten Trägern der beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten und wie auch die JVA mit regionalen Netzwerken zusammen. Ein weiterer Transfer findet bei allen Vorhaben über anlassbezogene Veröffentlichungen, Internetportale, Broschüren und andere Publikationen statt.

Nachhaltigkeit wird darüber hinaus mit Schulungen gesichert. In allen drei Vorhaben wurden kontextbezogene Beratungs- und Schulungskonzepte für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Akteure erstellt. Auch nach Ende der Einzelvorhaben sollen die Inhalte/Vorhaben in anderen Einrichtungen und Netzwerken lebendig bleiben und Bestandteil institutioneller Angebote werden.

Eine andere Möglichkeit des Transfers und der nachhaltigen Ergebnissicherung und -verbreitung ist die Entwicklung und Bereitstellung von Produkten. Die GFBM e. V. erstellt beispielsweise einen „Materialkoffer“ zur Durchführung von KFV/PA mit (jungen) Migrantinnen und Migranten, JUMP erarbeitet ein Produkt für entsprechende Behörden, in der JVA Wiesbaden wird versucht, Produkte möglichst in die Balanced-Score-Card der Anstalt aufnehmen zu lassen, die verbindliche Vorgaben enthält, welche Leistungen Personen und Einrichtungen innerhalb der JVA erzielen müssen. Alle drei Vorhaben versuchen bedarfsorientiert vorzugehen, so dass Akzeptanzprobleme gering gehalten werden.

Schlussbemerkung: Grundsätzliche strukturelle Konsequenzen

Benachteiligtenförderung findet auf der Basis von KFV/PA statt. Sie ist Teil des Gesamtprozesses in der Ausbildungsvorbereitung und sollte nicht auf eine Eignungsanalyse beschränkt werden. Alle am Beratungs- und Bildungsprozess beteiligten Akteure tragen zu KFV/PA bei, dazu zählen auch die allgemein bildenden Schulen. Ihre jeweiligen Aufgaben und Aktivitäten sind miteinander abzustimmen und zu koordinieren. Berufsorientierung, KFV/PA und Beratung sollten einen in sich abgestimmten Prozess in Netzwerken darstellen.

Joachim Dellbrück

Susanne Neumann

Helga Rudolphi

Silke Tietze

Martin Zасhel

Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) MigrantInnen



- Inhalt: Differenzierung von Potenzial-, Kompetenzfeststellungsverfahren für (junge) MigrantInnen – Erprobung, Anpassung, Verbreitung

- Träger: Gesellschaft für berufliche Maßnahmen in Berlin (GFBM e.V.)

Kontakt:

dellbrück@gfbm.de

(Projektleiter)

neumann@gfbm.de

(Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

www.gfbm.de

Modellversuch in der Jugendstrafanstalt Wiesbaden für junge Migranten



- Inhalt: Verbesserung der Wiedereingliederungschancen junger Strafgefangener in der JVA Wiesbaden durch Kompetenzfeststellung, berufliche Qualifizierung und Übergangmanagement in einem abgestimmten Prozess

- Träger: INBAS GmbH, Offenbach

Kontakt:

j.d.weber@jva-wiesbaden.hessen.de

(Projektleitung)

zaschel@inbas.com

(Wissenschaftlicher Mitarbeiter)

www.inbas.com

JUMP (für Jugendliche/junge Erwachsene, Träger der Jugendhilfe/Jugendberufshilfe und KMU



- Inhalt: Durchführung personenbezogener Maßnahmen, d.h. Einzelmaßnahmen und Einteilung nach Bildungsaufträgen mit der Zielsetzung der Integration ins duale Ausbildungssystem

- Träger: Handwerkskammer Osnabrück-Emsland

Kontakt:

hrudolphi@hwk-os-el.de

(Projektleiterin)

www.hwk-os-el.de

Arbeitsgruppe

Individuelle Qualifizierungs- und Bildungsverläufe

■ Die seitens der Entwicklungsplattform 3 ins Leben geführte Arbeitsgruppe „Individuelle Förderplanung“ wird durch vier Vorhaben repräsentiert, deren Hauptmerkmale die individuellen Qualifizierungs- und Bildungsverläufe von verschiedenen Zielgruppen sind. Hierbei ist der Förderplan ein wichtiges Instrument zur Umsetzung der erforderlichen Schritte und damit Teil eines übergeordneten Prozesses. Daraus resultierend wurde der Arbeitsgruppentitel in „Individuelle Qualifizierungs- und Bildungsverläufe“ umbenannt.

So verschiedenartig die einzelnen Modellansätze und die Zielgruppen der Vorhaben zunächst erscheinen, vereinigen sie doch wichtige konzeptionelle Eckpunkte.

Paradigmenwechsel

Alle konzeptionellen Ansätze der vier Modellvorhaben wurden vom Individuum mit den jeweiligen Besonderheiten ausgehend geplant. Das heißt, der über viele Jahre hinweg in diversen Veröffentlichungen angemahnte Paradigmenwechsel – von der Maßnahmeorientierung zur Personenorientierung – wurde vollzogen.



Marta K. (20 J.) mit ihrem Sohn Maxim (3 J.): Sie hat im Juni 2005 erfolgreich ihre Abschlussprüfung zur Bürokauffrau bestanden. Foto: Anny Hachmann

Die Neue Förderstruktur zeichnet sich durch das Auflösen bisheriger Maßnahmekategorien und den Aufbau einer klar gegliederten Förderstruktur aus. Dies ermöglicht flexible Qualifizierungsverläufe für alle Teilnehmenden entsprechend dem individuellen Bedarf. Die Angebotsstruktur wurde in verschiedene Stufen (Qualifizierungsebenen) gegliedert, die es jungen Menschen ermöglicht, ihren Qualifizierungsweg individuell und flexibel zu gestalten.

Im Vorhaben BEAT („Betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit“) werden die täglichen Ausbildungszeiten im Betrieb mit den Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen in Übereinstimmung gebracht. Des Weiteren gibt es individuelle Einzelfallregelungen für allein Erziehende in der Berufsschule, beispielsweise darf eine Mutter immer montags 20 Minuten später mit dem Unterricht beginnen. Einen hohen Stellenwert nimmt der Stützunterricht ein. Dieser wird individuell angeboten und richtet sich nach dem Bedarf und den zeitlichen Möglichkeiten der Auszubildenden – mitunter zu ungewöhnlichen Zeiten und an ungewöhnlichen Orten: Eine Teilnehmerin nimmt beispielsweise ihren Stützunterricht montagabends bis 22.00 Uhr bei sich zu Hause wahr.

Im Vorhaben „Ausbildungsbegleitende Unterstützung für besonders förderungsbedürftige Blockschüler“ (abU), die, bedingt durch ihre auswärtige Unterbringung während der Blockschulzeit keinen Zugang zu Maßnahmen der Benachteiligtenförderung haben, werden Hilfestellungen bei der Bewältigung schulischer und persönlicher Probleme angeboten. abU hat zum Ziel, die kognitiven und sozialen Kompetenzen, die allgemeinen und berufsbezogenen Fähigkeiten sowie die sozialen Schlüsselqualifikationen der Jugendlichen zu entwickeln und zu fördern.

Im Vorhaben „BQF Oberlausitz“ bilden eine differenzierte biografische Analyse und eine Stärken-Schwächen-Analyse die Grundlage für die Umsetzung des personenorientierten Förderkonzeptes. Das dabei einheitlich methodische Vorgehen wird durch einen Profiling-Leitfaden, bestehend aus Fragebogen, Interviewleitfaden, Profildbogen, individueller Fördervereinbarung und Beurteilung gewährleistet.

Anknüpfung an den Kompetenzen

Jede Teilnehmende und jeden Teilnehmenden zeichnen – trotz bestehenden individuellen Förderbedarfs – vorhandene Kompetenzen aus, was auch die Individualität und die Einzigartigkeit ausmachen. Diese vorhandenen Kompetenzen sind Ausgangspunkt für die pädagogische Arbeit.

Für die förderbedürftigen Auszubildenden im Vorhaben abU bedeutet dies, nicht nur den Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung anzustreben, sondern auch eine Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, die verbunden ist mit personalen und sozialen Kompetenzen. Die individuelle Förderplanung setzt an den Kompetenzen mit dem Ziel an, die Lernfähigkeit im fachlichen, persönlichen und sozialen Handeln zu entwickeln, um so der anhaltenden Tendenz nach höheren Qualifikationen entgegenzukommen.



Förderunterricht im Vorhaben „Ausbildungsbegleitende Unterstützung“
Foto: Bernd Brand

Die Neue Förderstruktur beginnt mit einem Kompetenzfeststellungsverfahren. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Gestaltung des individuellen Qualifizierungs- und Bildungsverlaufs.

Seit fünf Jahren kann eine positive Bilanz der Übergänge in Ausbildung (betriebliche, außerbetriebliche und schulische) und in Arbeit von Teilnehmenden der Neuen Förderstruktur gezogen werden. Die Ergebnisse heben sich deutlich von Vergleichsgrößen der jährlichen Berufsbildungsberichte ab. Doch alle Ansätze individueller Qualifizierung und Bildung laufen dann ins Leere, wenn sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt nicht ändert. Es gilt, das entstandene Spannungsfeld an beiden Polen abzubauen. Mit der pädagogischen Arbeit wird ein erfolgreicher Beitrag dazu geliefert. Zwingender denn je ist die Wirtschaft am Zug.

Sequenzierung in den Vorhaben

Unsere Vorhaben zeigen eine bestimmte Struktur auf, die den Teilnehmenden einen individuellen Qualifizierungs- und Bildungsverlauf mit dem Ziel der Integration in Ausbildung und Arbeit ermöglicht. Die unterschiedlichen Planungsdokumente (Förderplan, Qualifizierungsplan, Wochenplan) sind dafür die grundlegende Voraussetzung.

Auf der Basis der Ergebnisse handlungsorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren werden dann die individuellen Planungsdokumente erstellt, deren Umsetzung reflektiert und fortgeschrieben.

Auf förderungssystematischer Ebene ergibt sich seit Veröffentlichung und Umsetzung des neuen Fachkonzeptes vom 12. Januar 2004 ein grundsätzliches Spannungsfeld zwischen dem Anspruch individueller Förderung und der Output-Orientierung. Durch die teilzielgruppenspezifische Begrenzung der maximalen Förderdauer wird der formulierte Anspruch auf individuelle Gestaltung der Qualifizierung konterkariert. Ebenso ist die Umsetzung eines anspruchsvolleren Konzeptes – welches auf Individualität und Flexibilität ausgerichtet ist – durch die Reduzierung des Personalschlüssels in Frage gestellt.

Nutzung von Netzwerken

Für die Umsetzung des konzeptionell verankerten Paradigmenwechsels wird in den Modellen die Arbeit in Netzwerken genutzt. Dies führt zur Bündelung der in den Regionen vorhandenen Ressourcen, dient der Koordination und dem Aufbau der Kohärenz von Fördersystemen.

Auf Initiative von RE/init e.V. wurde im Juni 2003 erstmalig zu einem bundesweiten Netzwerktreffen „Teilzeitberufsausbildung“ eingeladen. Mittlerweile haben sich dem Netzwerk Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit, kommunale Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeitende anderer Bildungsträger sowie ein Vertreter des Deutschen Jugendinstitutes angeschlossen. Ziel ist die Optimierung der Rahmenbedingungen für eine Ausbildung in Teilzeit und die Verankerung der Teilzeitberufsausbildung als Regelausbildung.



Bianca M. (21 J., allein erziehende Mutter von Michelle, 2 J.) hat im Juni 2005 erfolgreich ihre Abschlussprüfung zur Tierärzthelferin bestanden.

Foto: Tania Reinike
(Rechte bei RE/init e.V.)



Prüfungsvorbereitung Foto: Bernd Brand

Im Vorhaben „BQF Oberlausitz“ ist zur Förderung und Unterstützung Jugendlicher und junger Erwachsener bei der Berufsorientierung und -motivierung, der Berufsvorbereitung sowie ihrer Integration in die Berufsausbildung ein Netzwerk aus je zwei Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften in der Oberlausitz gebildet worden. Durch die Kooperation der Netzwerkpartner können die Angebotsvielfalt gesteigert und ein personenorientiertes Förderkonzept umgesetzt werden. Darüber hinaus nutzen die Netzwerkpartner ihre Kooperationsbeziehungen zu den KMU der Region zur Vermittlung der Teilnehmenden in Praktika, wo berufsspezifische Kompetenzen erworben werden können.

Gender und Cultural Mainstreaming

Mit dem Ansatz von Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming in allen vier Vorhaben werden die einseitig fokussierten Konzepte der Förderungen erweitert und als allgemeine Aufgabe aller politischen Ebenen reklamiert. Mit der Realisation von Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern verschiebt sich die Aufmerksamkeit von der Geschlechtszugehörigkeit auf die Schaffung von differenzierten (institutionalisierten) Rahmenbedingungen und politischen Verfahren.

Im Vorhaben BEAT wird Gender gelebt. Dies drückt sich darin aus, dass im Vorhaben männliche und weibliche Mitarbeitende tätig sind.

Die Mitarbeitenden haben sich in der Phase der Konzeptentwicklung ausführlich mit Genderaspekten auseinandergesetzt. Zu Themen wie Berufsorientierung, Kinderbetreuung und Netzwerkarbeit tragen die Vorhaben dazu bei, Chancengleichheit für besondere Zielgruppen durch differenzierte Angebote zu gewährleisten.

Cultural Mainstreaming beinhaltet im Verständnis der Projekte mehr als nur Sprachangebote für Teilnehmende mit Migrationshintergrund. Die Umsetzung findet auf verschiedenen Ebenen statt, die Inhalte und Formen ergeben sich aus den jeweiligen Konzepten und Ansätzen.

Beispielhaft soll ein interkulturelles Training, das im Rahmen der Neuen Förderstruktur umgesetzt wurde, genannt werden. Die Gruppe der Teilnehmenden setzte sich aus Jugendlichen aller im Modellversuch vertretenen Nationen und aus allen angebotenen Gewerken zusammen. Die gleichmäßige Geschlechterverteilung sowie die Berücksichtigung aller (möglichen) durch die Teilnehmenden erworbenen Schulabschlüsse waren weitere Kriterien für die Vorauswahl. Ein Schwerpunkt des interkulturellen Trainings war das Werteverhalten und dies insbesondere gegenüber Jugendlichen anderer Kulturen. Wesentliche Aspekte werden künftig in die Kompetenzfeststellung übernommen.

Der Transfer der Erfahrungen erfolgt darüber hinaus auf die Ebene der Mitarbeitenden, die ein interkulturelles Training absolvieren werden.

Transferierbare Ansätze

Sehr schnell wurde in der Arbeitsgruppe deutlich, welches die transferierbaren Ansätze sind.

Durch die Einführung des neuen Fachkonzeptes vom 12. Januar 2004 wurde das Modell der Neuen Förderstruktur bereits bundesweit in die Regelförderung überführt.

Die vorhandenen und transferierbaren Ansätze der einzelnen Vorhaben in das Modell der Angebotsstruktur der Entwicklungsinitiative zu integrieren, führt zur weiteren Differenzierung der einzelnen Phasen bzw. Elemente der Neuen Förderstruktur.

Für die Teilnehmenden ist es erforderlich, frühzeitig berufsbezogene Erfahrungen in betrieblichen Praktika zu erwerben. Bei allen vorhandenen Kompetenzen wird es Jugendliche geben, die den Schritt in einen Betrieb noch nicht gehen können. Um ihnen dennoch betriebsnahe Atmosphäre zu vermitteln und ihnen auch einen Lernortwechsel und die damit zu erwerbenden Kompetenzen anzubieten, ist es denkbar, für diese betroffenen Jugendlichen ein Praktikum bei einem Beschäftigungsträger zu ermöglichen.

Für allein Erziehende hat sich das Konzept der Teilzeitberufsausbildung bewährt. Die hier gesammelten Erfahrungen sind unverzichtbar, wenn es darum geht, allein erziehenden Müttern und Vätern den Abschluss ihrer Berufsausbildung zu ermöglichen. Wenn wir davon ausgehen, dass Kinderbetreuungszeiten mit den geforderten Ausbildungszeiten des Betriebes und der Berufsschule nicht konform sind, muss an dieser Stelle die Lösung ansetzen. Teilzeitberufsausbildung bedeutet 75 Prozent der Regelausbildungszeit im Betrieb und 100 Prozent in der Berufsschule.

Des Weiteren zeichnet sich die Notwendigkeit ab, die gewonnenen Erfahrungen in diesem Vorhaben auf die Gestaltung der Berufsausbildungsvorbereitung zu übertragen.

Es ist der formulierte Auftrag der Bundesagentur für Arbeit an die „Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur...“, Konzepte für Alleinerziehende in der Berufsausbildungsvorbereitung zu entwickeln und zu erproben. Hier sollten die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Vorhaben BEAT und BOQ-BEAT (Berufliche Orientierung und Qualifizierung für eine betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit) aufgegriffen werden.

In der Phase „Beschäftigung und Qualifizierung“ der Angebotsstruktur ist es vorstellbar, die Erfahrungen der (erweiterten) ausbildungsbegleitenden Unterstützung für Jugendliche bei Blockbeschulung umzusetzen. Besonders jungen Menschen mit Förderbedarf, die den Übergang in eine betriebliche Ausbildung geschafft haben und die ihren Berufsschulunterricht in Blockschulform bei gleichzeitiger Wohnheimunterbringung absolvieren, erfahren durch diese abU eine besondere Unterstützung. Die enge Kooperation mit der Berufsschule vor Ort ermöglicht einen effektiven, zielgerichteten Stützunterricht. Die sozial- und freizeitpädagogische Unterstützung setzt dort an, wo die Jugendlichen besonders förderbedürftig sind, nämlich dann, wenn sie aus ihrer gewohnten Umgebung herausgelöst sind. Eine Umstrukturierung der abH, die vom Wohnortprinzip abweicht und bei Blockbeschulung abH am Berufsschulort ermöglicht, könnte als weiterer Baustein in die Individualisierung in der Benachteiligtenförderung eingehen.

Neben der Integration von spezifischen Ansätzen der in dieser Arbeitsgruppe vertretenen Vorhaben besteht weiterhin die Möglichkeit, die Erfahrungen aus den eingangs beschriebenen gemeinsamen konzeptionellen Eckpunkten aufzugreifen und unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen umzusetzen.

Bernd Brand

Karin Görcke

Anny Hachmann

Dr. Christiane Schmidt

Gabriele Schünemann

Gaby Seyferth

Gerd Specht



Entwicklungsinitiative: Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf



- Inhalt: Entwicklung effektiver und effizienter Strukturen und Konzepte der Qualifizierung, die eine flexible und individuelle Gestaltung des Qualifizierungs- und Bildungsverlaufes der Teilnehmenden sichern.
- Träger: INBAS GmbH

Kontakt:

www.neuefoerderstruktur.de

Betriebliche Erst-Ausbildung in Teilzeit für junge, allein erziehende Mütter und Väter



- Inhalt: Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit und dauerhafte Verankerung der modifizierten Vollzeitausbildung in der Region. Weiterentwicklung der Teilzeitberufsausbildung zur Regelausbildung. Auf- und Ausbau von Kooperationsnetzen unter Beteiligung aller relevanten Akteure auf lokaler/regionaler Ebene.
- Träger: RE.init e.V.

Kontakt:

www.projekt-beat.de

Ausbildungsbegleitende Unterstützung für besonders förderbedürftige Blockschüler mit auswärtiger Unterbringung



- Inhalt: Am Ort der Blockbeschulung wird den Auszubildenden freizeit- und sozialpädagogische Unterstützung angeboten kombiniert mit Stützunterricht und Prüfungsvorbereitung in fachlich homogenen Gruppen.
- Träger: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH

Kontakt:

www.bfz.de

BQF Oberlausitz



- Inhalt: Berufsorientierung und -motivierung sowie berufsbegleitende und berufsspezifische Qualifizierung im Netzwerk von Qualifizierungs- und Beschäftigungsgesellschaften
- Träger: Zittauer Bildungsgesellschaft – Intelligenz System Transfer gGmbH

Kontakt:

www.zibi-zittau.de

Arbeitsgruppe

Sozialpädagogische Begleitung und Coaching

■ Unter dem Titel „Sozialpädagogische Begleitung und Coaching“ sind acht Vorhaben zusammengefasst, die spezifische sozialpädagogische Aspekte der Integrationsförderung in den Blick nehmen. Sie machen neue Strategien, Methoden und Instrumente für die Integration von Personengruppen mit hohem und individuellem Förderbedarf nutzbar. Es handelt sich um junge Menschen, teilweise mit Migrationshintergrund, die oftmals in schwierigen sozialen Milieus leben. Diese haben oft große Misserfolge in ihrer Schulbiografie und beim Übergang in die Arbeitswelt erlebt, sind aufgrund devianten Verhaltens im Strafvollzug gewesen. Sie haben ihre biografische oder psychische Stabilität verloren und können den Einstieg in eine berufliche Qualifizierung mit den sozialpädagogischen Angeboten der Regelförderung nicht schaffen. Erste Ergebnisse des in dieser Arbeitsgruppe angesiedelten Forschungsvorhabens der Universität Erfurt zur Sozialpädagogik in der Benachteiligtenförderung zeigen, dass die Problemlagen der zu betreuenden Jugendlichen sehr komplex sind. Die Anforderungen an die sozialpädagogischen Fachkräfte sind hoch und umfangreich. Ihre Aufgaben sind vielfältig. Die verfügbaren sozialpädagogischen Kapazitäten, die Strategien und Methoden haben unter den gegebenen Rahmenbedingungen ihre Grenzen, die sich besonders bei Jugendlichen mit sehr spezifischen Problemlagen zeigen. Die grundlegende Individualisierung sozialpädagogischer Unterstützung wird nur langsam ausgebaut.



André Wülfling, Leitung I!STAGE, mit Teilnehmenden des ersten Jahrgangs
Foto: Consol Theater

Subjektzentrierte Ansätze als gemeinsame inhaltliche Grundlage

In allen hier vorgestellten Vorhaben geht es darum, das Lösungspotenzial subjektzentrierter sozialpädagogischer Arbeitsweisen zu erweitern. Die Förderkonzepte der Vorhaben stellen das Individuum in den Mittelpunkt, um seine Potenziale zu erkennen, freizulegen und zu entwickeln.

Dazu gehören:

- ein ganzheitliches Menschenbild als Ausgangspunkt,
- die individuellen Voraussetzungen und die Selbststeuerungspotenziale, die in der Biografie der Geförderten angelegt sind, aufzunehmen,
- soziale und personale Kompetenzen zu fördern und Selbstsicherheit zu entwickeln,
- schulische und fachliche Kompetenzen zu erweitern,
- die kreativen Fähigkeiten der jungen Menschen als wesentliche Entwicklungspotenziale zu nutzen,
- die Übertragung von Verantwortung, die gezielte Überleitung des sozialpädagogischen Schonraumes in entsprechende Ernstsituationen der Übergangsbewältigung und der beruflichen Arbeit,
- das jeweilige unterschiedliche Entwicklungstempo der Jugendlichen zu beachten, die Dauer der Förderung daran auszurichten und ein großes Maß an Ergebnisoffenheit zuzulassen.

Mit Kunst und Kultur zu Beruf und Beschäftigung

In zwei Vorhaben wird ein künstlerisch-gestalterischer Ansatz verfolgt, mit dem arbeits- und ausbildungslose Jugendliche an Ausbildung oder Beschäftigung herangeführt werden. Die angeleitete Mitarbeit in allen Bereichen eines kleinen Stadtteiltheaters und die künstlerische Projektarbeit bieten neue Chancen, in Spiel- und Ernstsituationen sich selbst und eigene, oftmals verschüttete Leistungspotenziale zu erfahren. Hier, im künstlerischen Berufsfeld, bietet sich eine neue Form der Verbindung von sozialpädagogischer Betreuung mit realen Praxisfeldern an: Schauspiel, Gestaltung im Atelier und auf der Bühne, Veranstaltungstechnik, Nutzung neuer Medien, begleitende Aufgaben wie Planung, Organisation, Verwaltung, Werbung etc..

Die unkonventionelle Entwicklung körperbetonter, sprachlicher und kreativer Kompetenzen löst starke Motivations- und Zielfindungsprozesse bei den Teilnehmenden aus. Sie entdecken im Probenraum, auf der Bühne und um sie herum völlig neue Fähigkeiten, die in ihrer herkömmlichen Sozialisation in Familie, Schule und Berufsberatung kaum eine Rolle spielten. Der individuelle Förderansatz im Rahmen gemeinsamer Aufgabenstellungen – Theater ist Teamarbeit! – fördert Schlüsselkompetenzen wie Disziplin und Leistungsfähigkeit und stärkt das Durchhaltevermögen.

Im Vorhaben !STAGE im Consol Theater (Gelsenkirchen) bietet ein freies Theater einen Qualifizierungsort, an dem künstlerische Projekte in enger Anbindung an den laufenden Theater-Programmbetrieb entwickelt werden. Neben Schwerpunktgruppen mit eigenen Projekten erhalten die Teilnehmenden Unterricht in Bühnenkünstlerischen Fächern, der von Fachdozentinnen und -dozenten der freien, professionellen Künsterschaft vermittelt wird. Sozialpädagogische Begleitung unterstützt die Persönlichkeitsentwicklung der Benachteiligten und betreut sie in Fragen der Ausbildungsvermittlung.

Auch das Vorhaben InVolve 02 (Berlin) bezieht die geförderten Jugendlichen in die ernsthaften Anforderungen realer, künstlerischer Produktion ein, flankiert von bezahlten „Assistenzen“ auf hausinternen Praktikumsplätzen und einem theoretischen Begleitprogramm, in dem es vor allem um Projektmanagement, Berufsorientierung und interkulturelle Kommunikation geht.

Beide Vorhaben reagieren auf die verbreitete Orientierungslosigkeit vieler Jugendlicher mit Angeboten aus dem Spektrum des künstlerischen Schaffens, das sowohl für die eigene, individuelle Entwicklung als auch als Thema der Berufsfindung neue Impulse setzt. Geschlechts- und kulturgemischte Teilnehmergruppen bilden den Alltag in den künstlerischen Arbeitszusammenhängen. Sie fördern künstlerisch-kreative Prozesse und bieten oftmals einschlägige thematische Zuspitzungen an („Männer“- und „Frauen“-Rollen, Förderung von Technikerinnen etc.).



*Szene aus „Checkpoint“ –
Abschlussaufführung
des 3. Jahrgangs, im
Vorhaben !STAGE, 2004*

Foto: Consol Theater

Dezentrale Lebenswelt- und Problemlagenorientierung

An einen ähnlichen Adressatenkreis richten sich zwei weitere Vorhaben. Ihre dezentral ausgerichteten Angebote sind in spezifischer Weise auf die sozialen Lebenswelten und die besonderen Problemstellungen junger Menschen ausgerichtet. Während das Brückenkursangebot des Bildungsträgers Horizont e.V. (Oranienburg) vor allem auf haftentlassene Jugendliche und Ausbildungsabbrecher zielt, wendet sich das Bufalo-Team (IB, Bonn) sowohl an die Teilnehmenden berufsvorbereitender Maßnahmen als auch an arbeitsmarktferne Jugendliche in Stadtteilen mit hoher sozialer Problemdichte, die teils auch einen Migrationshintergrund aufweisen. Sie werden in das Beratungs- und Förderangebot des Vorhabens einbezogen und auf diese Weise an einen (Wieder-)Einstieg in berufliche Qualifizierung herangeführt.

Beide Vorhaben zeichnen sich durch starke Betreuungsintensität und durch Niederschwelligkeit aus. Der Betreuungs- und Bildungsarbeit beider Vorhaben liegen ähnliche Zielsetzungen zu Grunde:

- die Entwicklung sozialer Kompetenz als Basis für gemeinschaftliches und verantwortliches Handeln und für die Gestaltung neuer Lebensentwürfe,
- die Förderung von Selbstkompetenz, inklusive Impulskontrolle und Selbststeuerung,
- die Sensibilisierung für geschlechtsspezifische und interkulturelle Aspekte und tolerantes Verhalten,
- die Verbesserung realistischer individueller Reflexion, selbstständiger Lebensplanung und Arbeitsmarkt-orientierung.

Diese spezifischen Ziele werden im Rahmen des subjektorientierten und sozial-kommunikativ angelegten Förderunterrichts und durch eine breite Palette sozialpädagogischer Aktivitäten (Einzel- und Gruppengespräche, Rollenspiele, Informations- und Besuchsangebote etc.) verfolgt. Beide Projektteams erbringen sozialintegrative Leistungen, die im Rahmen öffentlicher Förderinstitutionen und -angebote weitgehend fehlen, obwohl sie dringend erforderlich sind.



Jugendliche beim 1. Workshop „Kennenlernenszenarien“ Foto: Bildungsmarkt Vulkan

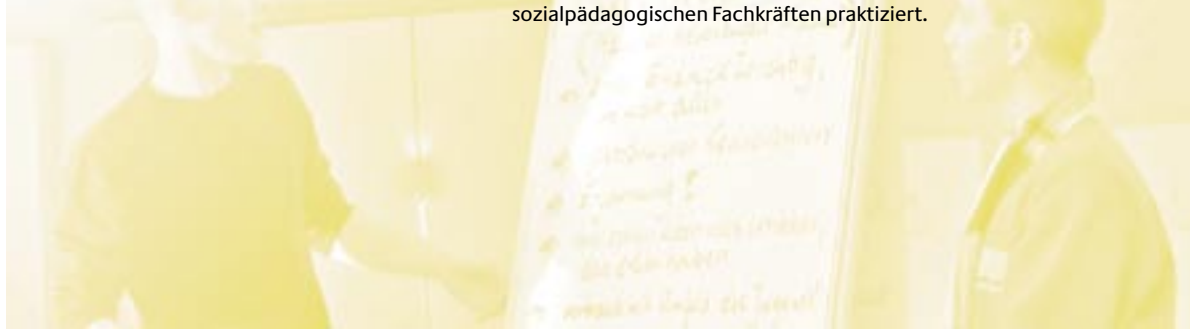
Intensive individuelle Förderung durch Coaching-Ansätze

Coaching ist eine neue Form einer professionell gestützten reflexiven Beratung, über die Jugendliche befähigt werden, neue Perspektiven für eine selbstgestaltete Lebens- und Berufsplanung zu entwickeln. Im Gegensatz zu anderen Ansätzen betont Coaching – mit unterschiedlicher Konsequenz:

- Lernen ist ein selbstreferenzieller Prozess: Der Coach nimmt nicht die Position des Lehrenden bzw. Wissenden, sondern die des Fragenden ein. Über diese Außenposition kann sich der Klient brachliegende Handlungskompetenzen erschließen und Schwierigkeiten überwinden.
- Die Beratung des Einzelnen erfolgt als ein Prozess, der gegenüber den verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen relativ unabhängig ist.

Innerhalb des Programms wurden drei verschiedene Ansätze des Coachings erprobt:

- Job-Coaching (Schwedt/Oder) arbeitet die spezifischen Kompetenzen des einzelnen Jugendlichen heraus, um sie für die berufliche Planung bzw. Entwicklung nutzbar zu machen. Hier werden neue Methoden des Umgangs mit den Jugendlichen von den vorhandenen Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrerinnen und Lehrern sowie den sozialpädagogischen Fachkräften praktiziert.





Einige Lerncoaches in der Ausbildung mit der Trainerin

Foto: Bildungsmarkt Vulkan

- Das Vorhaben zum individuellen LernCoaching (Berlin) – eine Verbindung von Coachingpraxis und Weiterbildung der sozialpädagogischen Fachkräfte nach dem Kieler Coaching-Modell – zielt auf die Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Die Coaching-Beratung thematisiert wichtige berufsbezogene und personale Anforderungen und Hemmnisse der aktuellen Bildungskarriere und fördert die Erarbeitung von individuellen Lösungsansätzen und beruflichen Integrationsstrategien.
- Das biografische Coaching (KOMPASS, Zwickau) wendet sich an jene Gruppe von Jugendlichen, die für sich bislang keine biografischen Ziele entwickeln konnten und denen fundamentale Orientierungs- und Motivationsquellen fehlen. Bei diesen Jugendlichen ist es innerhalb ihrer bisherigen Entwicklung zu nachhaltigen Behinderungen des Lernens gekommen, die für alle weiteren Bildungsschritte große Hindernisse darstellen. Über die Verbindung von problemorientierter sowie entwicklungs- und entdeckungsorientierter Beratungsarbeit sollen mit den Jugendlichen systematische Handlungsschwierigkeiten bearbeitet, Kompetenzen ermittelt und erweitert und neue Perspektiven gewonnen werden.

Anforderungen an einen erfolgreichen Transfer

Die dargestellten Vorhaben lassen förderpolitisch und -strukturell besondere Transfermöglichkeiten zu. Sie zielen auf die Bearbeitung derjenigen Übergangsschwellen, die an der Schnittstelle zwischen Ausbildungsförderung, Jugendhilfe und Sozialhilfe zu wenig Beachtung finden, weil ihre Spezifik nicht richtig in die jeweiligen Regelsysteme passt bzw. dort auf Grund zu geringer Ressourcen nicht zu bewältigen ist.

Für die acht Vorhaben gelten verallgemeinert folgende, aus der Erfahrung gewonnene Standardanforderungen:

- Methodenvielfalt wird nicht als Nachteil, sondern als Notwendigkeit erachtet.
- Für eine adäquate individuelle Förderung sollte sich die Dauer der Maßnahme bzw. Begleitung an dem Entwicklungsstand des Jugendlichen orientieren.

- Grundsätzlich steht eine ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen im Vordergrund. Das bedeutet einen Paradigmenwechsel von der angebots- zur nachfrageorientierten und individualisierten Beratung. Nur so erhält die Herstellung der Selbstregulierungs- wie -organisationsfähigkeit von Jugendlichen überhaupt eine Chance. Beratungsansätze gelten als effektiv, wenn sie den Einzelnen fördern, seine eigenen Zielvorstellungen zu entwickeln, die die Lernaktivitäten innerhalb der individuellen Bildungssituation stimulieren.
- Zu den Schlüsselerkenntnissen der Vorhaben gehört die Notwendigkeit angemessener Betreuungsschlüssel, einer Betreuungskontinuität, eines fachlich gesicherten Ausbildungskonzepts sowie einer entsprechenden Weiterbildung im Sinne einer Professionalisierung der entsprechenden Akteure.
- Aus den theaterbezogenen Vorhaben ergeben sich weitere Empfehlungen: Teilnehmenden-Qualifizierung soll mit wertschaffender Arbeit verknüpft sein. Alles, was entsteht, soll genutzt, verkauft, präsentiert werden können. Qualifizierung soll nicht nur im sozialpädagogischen Schonraum, sondern unter Anforderungen mit Ernstcharakter, in konkreten Praxisfeldern mit realen Produktionen stattfinden. Zur Anleitung der Jugendlichen müssen daher neben der sozialpädagogischen Begleitung professionelle Fachleute (hier: Künstler) zum Einsatz kommen.
- Die Jugendlichen haben unterschiedliche Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bzw. Beraterinnen und Berater, die sich aus der Zuständigkeit verschiedener Institutionen ergeben. Die hierfür zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel sollten gebündelt und so genutzt werden, dass die Anzahl der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und Beraterinnen und Berater auf ein sinnvolles Maß reduziert wird.

Prof. Dr. Manfred Eckert

Silke Pollow

Andrea Grosse

Stephan Schwalbe

Michael Kreutzer

Dr. Rainer Vock

Joanna Krzyzanowska

Jürgen Voigt

Karen Nitschke

Regina Walther

Oswald Pannes

André Wülfing

!STAGE im Consol Theater

- Inhalt: Schule, Theater und Arbeit in Gelsenkirchen – Berufsvorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen in einem kulturellen Veranstaltungshaus
- Träger: forum kunstvereint e.V., Gelsenkirchen

Kontakt:

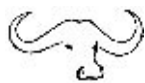
www.consoltheater.de/STAGE

Jugendkunstprojekt mit berufsorientierendem und berufsqualifizierungsvorbereitendem Schwerpunkt

- Inhalt: Netzwerkmodell künstlerischer Projektarbeit und angeschlossener Praktika zur lebenspraktischen Stabilisierung, Orientierung und berufsvorbereitenden Qualifizierung junger Erwachsener.
- Träger: Verein zur Förderung der interkulturellen Jugendarbeit e.V., Berlin

Kontakt:

involve@schlesische27.de

Berufspraktische und -orientierte Arbeits-, Trainings-, Förder- und Betreuungsangebote

- Inhalt: Betreuung und Förderung für arbeitslose Jugendliche in BvB und Bonner Wohnvierteln.
- Träger: Internationaler Bund, Bonn

Kontakt:

oswald.pannes@internationaler-bund.de

Brückenkurse für haftentlassene Jugendliche

- Inhalt: Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Jugendliche und Heranwachsende nach einer Haft bzw. nach Ausbildungsabbruch.
- Träger: Horizont e.V., Verein für Jugend- und Straffälligenhilfe, Nauen

Kontakt:

info@horizont-nauen.de

Individueller Lerncoach

- Inhalt: Programm- und maßnahme-unabhängiges Beratungs- und Coachingangebot als strukturverbesserndes Konzept zur individuellen Lernbegleitung.
- Träger: Bildungsmarkt Vulkan gGmbH, Berlin

Kontakt:

vulkan@bildungsmarkt.de

Kompass

- Inhalt: Biographisches Coaching – Baustein im individuellen Förderprozess von Jugendlichen; lernort- und maßnahmeübergreifend; Bewusstmachen individueller Stärken, Motivation zum Bewussterwerden individueller Stärken zur Nutzung für die eigene Berufs- und Lebenswegplanung
- Träger: Sächsische Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft mbH, Zwickau

Kontakt:

www.saq.de

Job-Coaching

- Inhalt: Anpassung und Implementierung von Coachingverfahren in die Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen
- Träger: Uckermärkischer Berufsbildungsverein e.V., Schwedt/Oder

Kontakt:

www.ubv-schwedt.de

Explorative Studie zur Sozialpädagogik

- Inhalt: Wissenschaftliche Studie zur Praxis der Sozialpädagogik in der beruflichen Integrationsförderung.
- Träger: Universität Erfurt

Kontakt:

www.uni-erfurt.de/ibw/index.htm

Arbeitsgruppe

E-Learning-Vorhaben im BQF-Programm

Ausgangsbedingungen

■ In der pädagogischen Arbeit dominiert der Begriff „E-Learning“ als Bezeichnung für die methodische Nutzung neuer Medien. Ziel ist, die Potenziale vorhandener Informations- und Kommunikationstechnologien (IT) zur Unterstützung von Lernprozessen einzusetzen.

Potenziale neuer Medien für das Lernen nutzbar zu machen und damit Lernchancen zu eröffnen, ist eine Handlungsmaxime der beruflichen Integrationsförderung.

Sie umfasst vor allem:

- die Herausbildung von Medienkompetenz,
- die Individualisierbarkeit von Lernangeboten,
- aktualisierbare, flexible orts- und zeitunabhängige Einsatzmöglichkeiten,
- Möglichkeiten zur Binnendifferenzierung von Angeboten,
- die zielgruppenspezifische Vermittlung von Schlüsselkompetenzen,
- die Erleichterung von Netzwerkbildung, Kooperation und Austausch zwischen Akteuren.

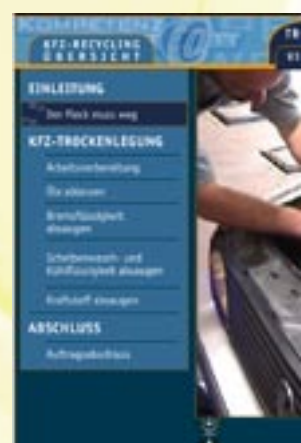
Damit Jugendliche mit besonderem Förderbedarf nicht zusätzlich durch einen „digitalen Analphabetismus“ benachteiligt werden, herrscht ein breiter Konsens darüber, dass die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien in ausreichendem Maße und in entsprechender Qualität bei Bildungsträgern vorhanden sein müssen und adressaten- und zielgruppenorientiert einzusetzen sind.

Neben der Ausbildung berufsspezifischer Fertigkeiten, die an die neuen Technologien gebunden sind, geht es insbesondere um die Herausbildung von Medienkompetenz als Querschnittsaufgabe berufsvorbereitender und berufsausbildender Lern- und Förderangebote. Medienkompetenz zielt auf die Ausbildung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, Lern- und Informationsprozesse selbstständig und zielgerichtet strukturieren zu können. Lernen am Computer und die Informationsvielfalt des Internets eröffnen eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Selbstorganisation des eigenen Lernprozesses. Sie sind Chancen, die aber zugleich mit der Gefahr einhergehen, dass der mit hoher Motivation begonnene Lernprozess durch das fehlende Know-how des Lernenden im Umgang mit der Fülle an Informationen beeinträchtigt wird.

Screenshots der vier Vorhaben der Arbeitsgruppe E-Learning



www.netzwerk-jingle.de



www.kompetenzwerkstatt.net

Erforderlich sind vor allem Lernangebote, die neue Lern-techniken in überschaubare Lehr-/Lernarrangements umsetzen und Bezugspunkte zu konkreten Handlungsanforderungen aufweisen. Handlungsorientierte Lernangebote, die Bilder, Töne und Bewegungen in konkrete berufliche Zusammenhänge integrieren, eröffnen insbesondere in der beruflichen Integrationsförderung Chancen zur Herausbildung von Fähigkeiten zur Selbstorganisation von Lernprozessen.

Betriebe erwarten zunehmend, dass Bewerberinnen und Bewerber über Fähigkeiten zur Handhabung des Computers und seiner Büroanwendungen verfügen. Medienkompetenz ist zu einer vierten Kulturtechnik neben Lesen, Schreiben und Rechnen geworden. Ausbildungsplatzsuchende Jugendliche, die durch ein Zertifikat grundlegende informationstechnische Handlungskompetenzen nachweisen können, verbessern ihre Chancen auf dem Markt knapper Ausbildungsplätze.

Angesichts dieser Ausgangsbedingungen wäre zu erwarten, dass eine Vielzahl an Angeboten und Erfahrungen zum Einsatz von E-Learning im Förder- und Ausbildungsalltag vorliegt.

Unter anderem wäre zu erwarten:

- dass für berufliche Vorbereitung IT-gestützte Lehr-/Lernkonzepte existieren, die gestaltungs- und arbeitsprozessorientierte Ansätze haben und damit eine berufliche Integration benachteiligter Jugendlicher nachhaltig fördern,

- dass Standards zur Einbindung von E-Learning in die berufliche Integrationsförderung geschaffen werden sowie transferfähige pädagogische Konzepte zu deren Umsetzung,
- dass sich trägerübergreifend Netzwerke bilden, die zur Implementierung von gemeinsam zu nutzenden und zertifizierbaren E-Learning-Angeboten führen;
- dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beruflichen Integrationsförderung über die Kompetenzen verfügen, IT-gestützte Lernszenarien handlungsorientiert einzusetzen.

Dafür, dass diese Erwartungen bisher nicht oder nicht in ausreichendem Maße eingetreten sind, muss es Gründe geben, die sowohl aus der besonderen Qualität der oben beschriebenen Zielsetzungen resultieren als auch aus institutionellen Rahmenbedingungen, die der Umsetzung offensichtlich nicht förderlich sind.

Vier Vorhaben des BQF-Programms, deren inhaltlicher Schwerpunkt auf dem „Lernen mit neuen Medien“ liegt, wollen im Folgenden aus ihrer jeweiligen Sicht die Problemlagen verdeutlichen, die dem breiten Einsatz des Computers und des Internets im Alltag der beruflichen Integrationsförderung entgegenstehen und unterschiedliche Lösungsansätze zu Interventionsstrategien, Methoden und den strukturellen Rahmenbedingungen von E-Learning entwickeln und zur Diskussion stellen.



www.hiba.de



www.e-quali.de

Lehr- und Lernarrangements in der beruflichen Vorbereitung

Für die berufliche Vorbereitung ist aus zweierlei Gründen die Abbildung und didaktische Aufbereitung realer Arbeitsprozesse in der Ausbildung ein wesentlicher Bestandteil:

- erstens stellt eine Arbeitsprozessorientierung einen höheren Praxisbezug dar und fördert somit die berufliche Integration;
- zweitens werden durch selbstständiges Arbeiten an gestaltungsorientierten Aufgaben berufliche Handlungskompetenzen entwickelt.

Das Vorhaben Kompetenzwerkstatt der Technischen Universität Hamburg-Harburg stellt ein umfassendes, berufswissenschaftlich begründetes, softwaregestütztes Lehr-/Lernkonzept dar. Es wurde ein Vorhaben für den Bereich Berufsvorbereitung mit inhaltlichem Schwerpunkt Recycling entwickelt, das sich im Einzelnen zusammensetzt aus:

- einem ganzheitlichen didaktischen Ansatz, der auf aktuellen handlungs- und arbeitsprozessorientierten Ansätzen in der Berufsbildung und auf Erkenntnissen der situierten Kognition basiert;
- einer im Vorhaben entwickelten, arbeitsprozessbezogenen interaktiven und modular gegliederten Lernsoftware, die in Lehr-/Lernarrangements integriert wird, sowie
- einem softwaregestützten Analyseinstrument (Arbeitsprozessmatrix), mit dem sich einschlägige Arbeitsprozesse analysieren und als Grundlage für die Gestaltung arbeitsprozessorientierten Lernens aufbereiten lassen.

Während die Software Lernreize schafft und unterschiedliche Lernangebote unterbreitet, an die auf vielfältige Weise angeknüpft werden kann, zeichnen die Lehrenden für die Gestaltung der konkreten Lehr-/Lernarrangements verantwortlich und übernehmen eine beratende, moderierende und gegebenenfalls unterstützende Rolle. Lernwege sind somit nicht vorgegeben, sondern ergeben sich erst aus dem jeweiligen Aufgabenkontext.

Standards und transferfähige Konzepte zur Umsetzung von E-Learning

In der beruflichen Integrationsförderung entwickeln einzelne Bildungseinrichtungen unabhängig voneinander Konzepte zur Gestaltung von zielgruppenspezifischen multimedialen Lernangeboten.

Standards zur Einbindung von E-Learning in die berufliche Integrationsförderung sowie transferfähige pädagogische Konzepte zu deren Umsetzung existierten bisher nicht. Hier setzt das Vorhaben e-quali der Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung an durch die Schaffung eines in der Praxis erprobten Lernarrangements im Internet (www.e-quali.de) sowie eines transferfähigen pädagogischen Konzeptes.

In e-quali werden zentrale Anforderungen der beruflichen Integrationsförderung – insbesondere individuelle Förderung, Vermittlung von Medienkompetenz, Stärkung von Schlüsselkompetenzen, Kooperation und Netzwerkbildung – beispielhaft umgesetzt.

Das Lernarrangement enthält einen exemplarischen Inhaltsbaustein zum Thema „Bewerben“, der zielgruppengerechte Lerninhalte und Lernformen unter Berücksichtigung neuester Technologien bietet, um den Lernprozess der Beteiligten optimal zu fördern. Es beinhaltet Bestandteile für Jugendliche, Trainer und Multiplikatoren. Zur praktischen Erprobung wurde es bei zwei Einrichtungen in Berufsvorbereitung und außerbetrieblicher Ausbildung eingesetzt.



Auswahlmaske der
Softwaremodule in der
„Kompetenzwerkstatt@tt“-Software

Quelle: Brolat, T.; Howe, F.; Knutzen, S.:
Kompetenzwerkstatt



Lernen mit Webquests – Eine Methode, um Jugendlichen den Umgang mit dem Internet näher zu bringen. Quelle: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit GmbH

Der bisherige Projektverlauf, die Erprobung sowie die begleitende Evaluation haben ergeben, dass ein flächen-deckender Einsatz unter Nutzung vorhandener Netzwerke und Kooperationsstrukturen zum Transfer des Angebots in die berufliche Integrationsförderung durchgeführt werden sollte.

Trägerübergreifende Netzwerkbildung

Die Ausbildung und Zertifizierung von Medienkompetenzen überfordert einzelne Bildungseinrichtungen in der Regel. Die Produktion von adressatengerechten multimedialen Lernangeboten ist aufwändig. Zertifikate, die eine erfolgreiche Herausbildung von Medienkompetenzen bescheinigen, sind nur dann wirksam, wenn ihre Standards anerkannt sind, und wenn möglichst viele regionale Institutionen diese Leistungsausweise anbieten.

Das Vorhaben JINGLE des Bildungszentrums Bremen geht der Frage nach, warum die besondere Qualität des Internets, eine allgemeine Zugänglichkeit von Informationen und damit auch von Lernangeboten zu gewährleisten, bisher nicht zu Kooperationen von Bildungsträgern zur Implementierung von gemeinsam zu nutzenden E-Learning-Angeboten geführt hat.

Positiv zeigt das Vorhaben JINGLE auf, wie konkurrierende Träger in einer Region (Bremen) Strukturen aufbauen können, um innerhalb eines Multimedienetzwerks allen Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen ein IT-Grundbildungszertifikat anbieten zu können. JINGLE belegt, dass auch innerhalb einer konkurrierenden Trägerlandschaft die Entwicklung einer gemeinsam genutzten Lernplattform möglich ist. Diese online-gestützte Plattform steht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Netzwerks zur Verfügung. Sie setzen sie in E-Learning gestützten Lernarrangements in der IT-Grundbildung von über 550 Jugendlichen ein.

Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beruflichen Integrationsförderung

Die Verbreitung und die Wirksamkeit der neuen Lernmedien ist davon abhängig, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beruflichen Integrationsförderung diese Informationstechniken akzeptieren, sie kennen und beherrschen sowie in der Lage sind, sie handlungsaktiv in Lern- und Arbeitssituationen zu integrieren. Dies macht Fortbildungsangebote notwendig, in denen die Verantwortlichen der beruflichen Integrationsförderung in ihrem eigenen Handeln die Lernwirksamkeit der neuen Medien erfahren.

An diesem Punkt setzt das Vorhaben Fortbildung-Online der hiba gmbh an. hiba hat Blended-Learning-Seminarkonzepte entwickelt und auf einer internetgestützten Lern- und Kommunikationsplattform (www.hibaonline.de) umgesetzt, bei denen die Teilnehmenden diese Erfahrung praktisch erleben. In diesen Seminaren entwickeln die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beruflichen Integrationsförderung in einer Mischung aus Präsenz- und Onlinearbeitsphasen (BL) ausbildungsorientierte Lernprojekte in Arbeitsgruppen (Beispiel: Erstellung eines WebQuests zum Thema Pflanzenwachstum; www.lernen-mit-webquests.de). Diese werden vor Ort erprobt und ausgewertet. Im Anschluss stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Lernprojekte in der Regel als allgemein zugängliche Lerninnovationen der Fachöffentlichkeit der beruflichen Integrationsförderung zur Verfügung.



Eingebunden in diese Seminarkonzepte sind auch in diesem Rahmen speziell entwickelte multimediale Selbstlerneinheiten, die als theoretischer Input dienen. Mit diesem Input sind Arbeitsaufträge verbunden, die gewährleisten sollen, dass eine aktive Auseinandersetzung mit den Inhalten stattfindet.

Schlussfolgerungen

Damit Computer und Internet im Lern- und Ausbildungsalltag für nachhaltiges Lernen genutzt werden können, bedarf es handlungsaktiver Lernarrangements, die die neuen Medien in den jeweiligen beruflichen Handlungskontext einbinden. Kompetenz im Umgang mit neuen Medien bildet sich vor allem in Lernsituationen aus, die die Möglichkeiten zur Selbststeuerung von Lernprozessen eröffnen. Daher reichen traditionelle Methoden wie das „Vor- und Nachmachen“ zu ihrer Vermittlung nicht aus.

Internetgestützte Lernarrangements zu entwickeln, die die neuen Medien handlungsaktiv einbinden, ist mit hohem Aufwand verbunden. Lernplattformen anzubieten, die selbstständiges Lernen fördern und fordern, stellt für einzelne Bildungsträger in der Regel eine Überforderung dar. E-Learning zu einem selbstverständlichen Förderangebot der beruflichen Integrationsförderung zu machen, erfordert Kooperation und Netzwerkbildung. Trägerkooperation besonders im Bereich E-Learning sollte zu einer Qualitätsanforderung der beruflichen Integrationsförderung gemacht werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Maßnahmen der beruflichen Integrationsförderung stehen vor der Herausforderung, multimediale Lernarrangements zu planen und zu strukturieren, die selbstständiges und kooperatives Lernen fördern. Dazu bedarf es Fortbildungsangeboten, mithilfe derer sie sich in ihrem eigenen Handeln die Medienkompetenz aneignen können, die sie im Förderalltag herausbilden müssen.

Charlotte Höhn

Dr. Falk Howe

Norbert Kampe

Henning Klaffke

Patricia Lang-Kniesner

Prof. Dr. Sönke Knutzen

Ute Meinert-Kaiser

Engelbert Michel



Kompetenzwerkstatt



- Inhalt: Umfassendes, berufswissenschaftlich begründetes, softwaregestütztes Lehr-/Lernkonzept, welches arbeitsprozessorientiert in der Berufsvorbereitung eingesetzt wird.
- Träger: Technische Universität Hamburg-Harburg

Kontakt:

www.kompetenzwerkstatt.de

e-quali



- Inhalt: Spezifisches Lernarrangement im Internet für Jugendliche, Trainer und Multiplikatoren mit einem exemplarischen Inhaltsbaustein „Bewerben“ sowie ein pädagogisches Konzept zur Umsetzung von E-Learning-Angeboten in der beruflichen Integrationsförderung.
- Träger: Arbeitsgemeinschaft Jugend & Bildung e.V.

Kontakt:

www.e-quali.de

JINGLE



- Inhalt: Netzwerk Bremer Bildungsträger, das gemeinsam ein IT-Grundbildungszertifikat anbietet und dafür eine Lernplattform mit adressatengerechten Contents erprobt und einsetzt.
- Träger: Bildungszentrum Bremen

Kontakt:

www.netzwerk-jingle.de

Fortbildung OnLine



- Inhalt: Blended Learning-Seminar-konzepte und dazu passende multimediale Selbstlerneinheiten für das Ausbildungspersonal der beruflichen Integrationsförderung.
- Träger: hiba GmbH

Kontakt:

www.hiba.de



Kompetenzen fördern

Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Ansprechpartnerinnen und -partner zu den Entwicklungsplattformen des BQF-Programms:

Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung:

Zuständig für Entwicklungsplattform 1:

Dr. Hans-Peter Albert
hans-peter.albert@dlr.de

Zuständig für Entwicklungsplattform 2:

Dr. Manuela Martinek
manuela.martinek@dlr.de

Zuständig für Entwicklungsplattform 3:

Dr. Astrid Fischer
astrid.fischer@dlr.de

Zuständig für Entwicklungsplattform 4:

Dr. Ursula Bylinski
ursula.bylinski@dlr.de

Zuständig für die internetgestützte Informations- plattform der Entwicklungsplattformen:

Angela Beumer
angela.beumer@dlr.de

Initiativstelle Berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung:

Dr. Gisela Baumgratz-Gangl
baumgratz@bibb.de

Nachtrag zu Newsletter 06/2005; Bildnachweis:

Angela Beumer, Consol-Theater Gelsenkirchen
Michael Kratz, Projekt AKTIV

Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



IMPRESSUM

Herausgeber

Projektträger im DLR (PT-DLR) für das
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bildungsforschung
Heinrich-Konen-Straße 1 · 53227 Bonn

Telefon 0228 3821-322
Telefax 0228 3821-323

www.kompetenzen-foerdern.de

Das **BQF-Programm** wird gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung
und vom Europäischen Sozialfonds ESF.

Redaktion

Angela Beumer, Angelika Block-Meyer, Ursula Bylinski,
Constanza Correa Sarmiento, Friedel Schier

Texte:

Bernd Brand, Joachim Dellbrück,
Prof. Dr. Manfred Eckert, Prof. Dr. Ruth Enggruber,
Dr. Astrid Fischer, Karin Görcke, Andrea Grosse,
Anny Hachmann, Charlotte Höhn, Dr. Falk Howe,
Norbert Kampe, Henning Klaffke, Patricia Lang-
Kniesner, Prof. Dr. Sönke Knutzen, Michael Kreutzer,
Joanna Krzyzanowska, Ute Meinert-Kaiser, Engel-
bert Michel, Susanne Neumann, Karen Nitschke,
Oswald Pannes, Silke Pollow, Helga Rudolphi,
Dr. Christiane Schmidt, Gabriele Schünemann,
Stephan Schwalbe, Gaby Seyferth, Gerd Specht,
Silke Tietze, Dr. Rainer Vock, Jürgen Voigt,
Regina Walther, André Wülfling, Martin Zschel

Verantwortlich für den Inhalt der Beiträge
sind die Autorinnen und Autoren.

Satz und Druck

Grafik Design Erdmann Bonn · www.gde.de
Warlich Druck Meckenheim