



Kompetenzen fördern

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

Newsletter zur Transferphase

13|2007

Fortbildung in der Benachteiligtenförderung

■ An pädagogische Fachkräfte in der Integrations- und Benachteiligtenförderung werden vielfältige Erwartungen gestellt. Sie sollen junge Menschen in der beruflichen Ausbildung fördern und fordern, sie motivieren und qualifizieren. Gleichzeitig sollen sie die Jugendlichen zu Eigenständigkeit und sozialem Verhalten erziehen. Letztlich geht es darum, junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen individuell dabei zu unterstützen ihren eigenen Weg in einer komplexen Gesellschaft und in die berufliche Eigenständigkeit zu finden.

Pädagogische Fachkräfte im Bereich der Benachteiligtenförderung sind also stark gefordert. Viele von ihnen interessieren sich für praxisnahe und maßgeschneiderte Fortbildungsangebote.

Das BMBF-Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ hat während seiner fünfjährigen Laufzeit von November 2001 bis Dezember 2006 auch im Bereich der Qualifizierung von pädagogischen Fachkräften eine Vielzahl innovativer Ansätze, Erfahrungen und guter Beispiele hervorgebracht. Aus diesen Beispielen kann geschöpft werden, wenn es darum geht, passgenaue Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer, sozialpädagogische und auszubildende Fachkräfte zu entwickeln. Jedem Interessierten wird eine Sammlung der Ergebnisse auf der Seite www.kompetenzen-foerdern.de unter dem Link Programmphase/Veröffentlichungen angeboten.

Fortbildung ist ein wesentliches Transferinstrument, wenn es darum geht, Erkenntnisse und neue Entwicklungen aus Modellprojekten in die breite Praxis zu tragen und sie dort zu verankern. Dementsprechend waren die an der Transferphase aktiv beteiligten Vorhaben darum bemüht, neben Fachtagungen und Publikationen auf der Basis der vorliegenden Erfahrungen und Ergebnisse auch Fortbildungsangebote zu entwickeln.

INHALT

Seite

Einleitung: Fortbildung in der Benachteiligtenförderung	1
Neue Wege der Nutzung von E-Learning für die Integrationsförderung	3
Online-Vorlesung „Fördern fordern: Neue Perspektiven der Benachteiligtenförderung“	7
Integrationslehrer/in – Eine Fortbildung für Lehrkräfte an beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern	9
Konzeption eines Fortbildungsangebotes für die Entwicklung vom Bildungsträger zum -dienstleister	14
Vernetzung von Unterstützungsangeboten für junge Mütter – Eine Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch MOSAIK	18
Impressum	24

AKTUELLES

Neuerscheinungen zum BQF-Transfer:

Universitäre Ausbildung für die berufspädagogische Integrationsförderung
Dokumentation eines Expertenworkshops am
6. Juli 2007 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Auf dem Weg zu einem abgestimmten Übergangssystem von der Schule in den Beruf
Eine Handreichung zur Praxis
der „BerufsWegeBegleitung“

Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf

Alle Titel sind bei der Zentralen Transferstelle
im BIBB/GPC erhältlich unter bqf@bibb.de.

Dieser Newsletter gibt einen Einblick in einige der Fortbildungsansätze, die innerhalb des BQF-Programms und seiner Transferphase entwickelt wurden. Zu Beginn berichtet Norbert Kampe (Internationaler Bund, BZ Bremen) von den Erfahrungen, die im Projekt JINGLE mit der Entwicklung und Erprobung von virtuellen Lernangeboten im Handlungsfeld der Integrationsförderung gemacht wurden. Konsequenterweise wurden hier Fachkräfte, die den Computer für die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen einsetzen möchten, per E-Learning geschult. Die beiden Autoren beleuchten Chancen und Schwierigkeiten dieser Lernform.

Auch der zweite Beitrag beschäftigt sich mit E-Learning im weiteren Sinne: Hier schildert Melanie Weigele von der Technischen Universität Darmstadt, wie am Fachbereich Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik die Idee zu einer Online-Vorlesung mit dem Thema Benachteiligtenförderung entstand, und wie diese konzipiert und durchgeführt wurde. Besondere Zielsetzung war hier, über die Studenten hinaus auch externes Fachpublikum mit der Vorlesung anzusprechen.



Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern Foto: Jugendwerkstatt Felsberg

Die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund steht im Mittelpunkt des Artikels von Dr. Gudrun Heinrich von der Universität Rostock. In ihrer Rolle als wissenschaftliche Begleitung des Beruflichen Qualifizierungnetzwerkes (BQN) Rostock berichtet sie über eine Untersuchung zu Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund an Rostocker Berufsschulen. Außerdem stellt sie eine Fortbildung zur Integrationslehrerin beziehungsweise zum Integrationslehrer vor, die das BQN Rostock entwickelte.

Das Projekt „Kompetenznetzwerk“ des Duisburger Bildungsträgers qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH wird von Christoph Eckhardt vorgestellt. Er beschreibt in seinem Beitrag, wie der Entwicklungsprozess vom Bildungsträger zum Aus- und Weiterbildungsdienstleister mittels Fortbildung und Beratung angeregt und gefördert werden kann. Zum Bildungsdienstleister gehört auch ein eigenes Marketingkonzept, das im Artikel in Grundzügen vorgestellt wird.

Speziell auf junge Mütter ist das Forschungsprojekt MOSAIK (Transfer) ausgerichtet. Die Autorinnen Eva Anslinger, Ilka Benner und Marianne Friese von der Universität Gießen berichten in ihrem Beitrag über die Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die sie in verschiedenen Regionen Deutschlands angeboten haben. Diese richtete sich an pädagogische Fachkräfte, die mit der Zielgruppe der jungen Mütter arbeiten und die sich zur Entwicklung von gemeinsamen Beratungsangeboten in ihren Regionen vernetzen möchten. Ein wichtiger Teil der Unterstützung der beruflichen Integration gerade der Teenagemütter und ihrer Kinder ist die Förderung von Teilzeiterberufsausbildung.

Das BQF-Team möchte sich von Ihnen mit dieser letzten Ausgabe des Newsletters zur Transferphase des BQF-Programms verabschieden und wünscht Ihnen für Ihre zukünftige Arbeit weiterhin alles Gute.

Carolin Pless
PT-DLR

Neue Wege der Nutzung von E-Learning für die Integrationsförderung

■ Die Frage nach Wegen der Implementierung von computergestützten Lernangeboten in die Integrationsförderung ist weniger eine Frage nach den dafür nötigen technischen Rahmenbedingungen. Zeitgemäße Computer und Internetzugänge sind in den Fördermaßnahmen weitgehend vorhanden. Um die „neuen Informationstechniken“ für die Förderung nachhaltigen Lernens in Maßnahmen der Berufsvorbereitung und -ausbildung zu nutzen, bedarf es vor allem zielorientierter Lernstrategien, die aufzeigen, wie der Computer und das Internet zur Entwicklung von Medienkompetenz eingesetzt werden können.

Von dieser Prämisse gingen vier E-Learning Projekte des BQF-Programms aus. Sie haben in den Handlungsfeldern „Bewerbungstraining“, „Recycling“, „IT-Grundbildung“ und „Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Integrationsförderung“ virtuelle Lernarrangements entwickelt, in denen grundlegende Handlungskompetenzen des E-Learnings entwickelt werden können:

- **Selbststeuerung von Lernprozessen**
- **Interaktives Lernen**
- **Selbstevaluation von Lernzielen.**

Um die didaktischen Strategien und technischen Erfahrungen, die diesen erfolgreichen Produkten zugrunde liegen, an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsförderung weitergeben zu können und diese in die Lage zu versetzen, mithilfe überschaubarer informationstechnischer Werkzeuge eigene virtuelle Lernangebote zu Themen ihrer Wahl zu entwickeln und zu erproben, entstand ein E-Learning-Projekt, in dem die vorgelegten positiven Erfahrungen und Handlungsstrategien gebündelt und als Angebote zur Mitarbeiterfortbildung aufbereitet wurden. Aus dem Projekt JINGLE, das vom Bildungszentrum Bremen, Internationaler Bund (IB) durchgeführt wurde, ging JINGLE-transfer hervor.

Entwicklung eines Fortbildungsangebotes zum Thema E-Learning

Für JINGLE-transfer lag es nahe, dass die Fortbildungsangebote zum E-Learning in Form des E-Learnings selbst angeboten werden. Auf der technischen Grundlage der im Projekt erprobten internetgestützten Lernplattform „Moodle“ können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsförderung die Produktivität virtueller Lernarrangements in ihrem eigenen Lernprozess selbst erfahren.



Die internetgestützte Lernplattform des E-Learning-Projekts JINGLE; www.jingle-transfer.de

Das Projekt bietet auf der Lernplattform „Moodle“ als „methodisch-didaktische Conclusio“ aus den E-Learning-Projekten des BQF-Programms vier Fortbildungsbausteine zu folgenden Themenstellungen an:

- **Herausbildung von Selbstlernkompetenz in virtuellen Lernräumen,**
- **Veranschaulichungsstrategien zu komplexen Sachverhalten,**
- **Förderung von Lernhandlungen in virtuellen Lernsituationen,**
- **Selbstevaluation von Lernprozessen in virtuellen Lernumgebungen.**

Die notwendigen Fertigkeiten und das Grundwissen zur aktiven Nutzung der Lernplattform „Moodle“ sind in einer Onlinebibliothek aufbereitet.

In diesen Fortbildungsbausteinen geht es nicht nur um die Gegenüberstellung der Vor- und Nachteile der „neuen Lern-techniken“ zur Umsetzung grundlegender Paradigmen der Integrationsförderung und dem Aufzeigen von bewährten Handlungsstrategien. Sie zielen auch darauf, Lehrende der Integrationsförderung in die Lage zu versetzen, eigene virtuelle Lernräume auf der Lernplattform „Moodle“ zu arrangieren und mit Lerncontents ihrer Wahl zu bestücken. Dafür stellt das E-Learning-Projekt JINGLE eine Vielzahl von multimedialen Lernobjekten aus seinem Fundus zur Verfügung.



E-Learning in der Berufsvorbereitung Foto: IB Bildungszentrum Dresden

Multimedial aufbereitete interaktive Lernanimationen zu den Themenbereichen „Soft- und Hardware“, „Textverarbeitung“, „Internetkommunikation“ und Testmodule zur Überprüfung des Lernerfolgs können zur Gestaltung eigener E-Learning-Angebote genutzt werden.

Praktische Erprobung der Fortbildungsreihe

In der Zeit von Mitte April bis Mitte Mai 2007 haben 34 Kolleginnen und Kollegen aus zehn Institutionen der Integrationsförderung an einem Fortbildungsangebot des Projekts teilgenommen. Das Ziel dieser in Bremen und Berlin sowohl in Präsenzform als auch online im Sinne des „Blended Learning“ durchgeführten Fortbildungsreihe bestand darin, die vier Fortbildungsbausteine und die Lernplattform „Moodle“ auf ihre Akzeptanz und Lernwirksamkeit hin zu erproben und die Teilnehmenden in die Lage zu versetzen, mithilfe der virtuellen Fortbildungsangebote E-Learning-Sequenzen für ihre Jugendlichen zu erstellen.

Als Ergebnis dieses Fortbildungsangebots kann festgehalten werden, dass sowohl in Einzelarbeit als auch in Form kooperativer Gruppenarbeit eine Vielzahl von Themenstellungen als E-Learning-Contents aufbereitet wurden. Diese umfassten Berufsfelder aus dem kaufmännischen, dem hauswirtschaftlichen und dem gewerblich-technischen Bereich. Auch Lehrkräfte aus der schulischen Benachteiligtenförderung haben an der Fortbildung teilgenommen.

In JINGLE-transfer konnten aus dieser Fortbildungsreihe wesentliche Erkenntnisse für die Durchführung weiterer Transferaktivitäten gewonnen werden. Diese betrafen vor allem die „technische Einführung“ in die Handhabung der Lernplattform „Moodle“ und die Organisation der Fortbildungsangebote.

Als Erfolg der Fortbildungsreihe ist zu werten, dass ein Großteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer über die Fortbildungsreihe hinaus weiter an der Contententwicklung und Erprobung von E-Learning-Angeboten arbeiten wird. In den beteiligten Einrichtungen wurden bereits erste Erfahrungen im Förderalltag gesammelt, und das Projekt konnte weitere Veranstaltungen zur Implementierungsberatung und Multiplikatorenschulung durchführen.

Seitens der an der Fortbildung beteiligten Institutionen ist entschieden, dass der Internationale Bund (IB) den Prozess der Implementierung sowohl in seinen Einrichtungen als auch in die bundesweite Trägerlandschaft unterstützen und fördern wird.

Welche Lernchancen eröffnet E-Learning für benachteiligte Jugendliche?

Die Erfahrungen in der Erprobungsphase haben bestätigt, dass die Frage nach Wegen der Implementierung neuer Lerntechniken vor allem eine Frage nach ihrem pädagogischen Nutzen ist, also auf didaktische Fragestellungen zielt, welche neuen Lernchancen für benachteiligte Jugendliche wie eröffnet werden können.

Damit liegt die praktische Verantwortung für E-Learning bei den Lehrkräften, den Ausbilderinnen und Ausbildern. Diese müssen Handlungsstrategien an die Hand bekommen, wie diese Techniken im Alltag so eingesetzt werden können, dass sie zu nachhaltigem Lernen führen. Die Frage nach der Implementierung von E-Learning ist vor allem eine Frage nach Fortbildungsangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die möglichst eng mit den jeweiligen Anforderungen und Problemlagen des Unterrichts- und Förderalltags verknüpft sein sollten.

Gleichsam – und auch dies ist ein Ergebnis der Erprobungsphase – ist die Frage nach Wegen der Implementierung von E-Learning auch immer eine Frage nach den personellen und zeitlichen Ressourcen, die für die Qualitätsverbesserung der Förderangebote bereit gestellt werden müssen.

Neben dem Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedarf es der Unterstützung dieses Prozesses auf Leitungsebene. Die Implementierung von „neuen Lern-techniken“ in den Lern- und Förderalltag ist ein Prozess der schrittweisen Integration von

- **Organisations- und Lernzielen,**
- **adressatenorientierten mediendidaktischen Paradigmen,**
- **organisatorischen Rahmenbedingungen und informationstechnischen Werkzeugen,**
- **personellen und sachlichen Ressourcen**

in ein institutionsspezifisches E-Learning-Konzept.

JINGLE-transfer unterstützt andere Einrichtungen bei der Einführung von E-Learning.

Angebote von JINGLE-transfer

Zur Beförderung des Implementierungsprozesses und der Entwicklung eigener E-Learning-Konzepte bietet JINGLE-transfer Institutionen der Integrationsförderung Unterstützung in dreifacher Form an:

- **durch eine Implementierungs-CD zur Strukturierung von Selbstlernprozessen,**
- **durch die JINGLE-transfer-Onlineplattform zur kooperativen Erprobung von E-Learning-Angeboten,**
- **durch Coaching und Inhouse-Unterstützung zur technischen Implementierung einer eigenen Lernplattform.**

Diese Angebote strukturieren einen Implementierungsprozess in vier Phasen.

1. Phase:

Kennenlernen und Erproben der neuen Lerntechniken

Das Projekt geht davon aus, dass der institutionelle Implementierungsprozess von E-Learning-Angeboten in der Regel von „unten nach oben“ verläuft. Oft beginnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Förder- und Unterrichtssituationen zwar damit, die neuen Medien (Lernsoftware, das Internet etc.) einzusetzen. Die Erfahrungen damit sind – in der Regel – jedoch ambivalent. Häufig tauchen technische Probleme auf sowie Fragen, wie die Einbindung dieser neuen Medien in den Unterrichts-/Förderalltag didaktisch sinnvoll strukturiert werden kann.

Auf diese erste Phase zielt das JINGLE-transfer-Angebot durch eine Implementierungs-CD, in der adressatenorientierte Lerncontents und eine komplette Lernplattform am Einzelplatzrechner (also offline) bereitgestellt wird. Das System ist stabil und einfach einzurichten, die exemplarisch angebotenen Lerninhalte für Jugendliche (der Kurs PC-Grundlagen) sind erfolgreich erprobt.

Die Schwerpunkte dieser ersten Phase liegen im Kennenlernen und Erkunden der „neuen Lerntechniken“ und ihrer Möglichkeiten.



Eine Implementierungs-CD stellt Lerncontents offline bereit.

Foto: PF-DLR

2. Phase: Sich schlauer machen

Das Projekt geht davon aus, dass aus Kennenlernen und Erkunden am heimischen PC das Interesse erwächst, selbst virtuelle Lernräume einzurichten und Lerncontents einzustellen.

Auf diese zweite Phase zielt das Angebot der vier Fortbildungsbausteine. Mithilfe dieser Lerncontents und der technischen Unterstützungen (in der Bibliothek) können – immer noch am Einzelrechner – erste E-Learning-Angebote für Jugendliche erstellt werden.

Individuelle Selbstlernprozesse bilden den Schwerpunkt dieser Implementierungsphase.

3. Phase: Kolleginnen und Kollegen einbeziehen und die Ergebnisse erproben

Nach dem „Sich schlau machen“ ist es konsequent, die am Einzelplatzrechner erstellten ersten E-Learning-Angebote im Kreis der Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren, diese gegebenenfalls in den Implementierungsprozess einzubeziehen und die eigenen Entwicklungsergebnisse mit Jugendlichen zu erproben.

Auf diese dritte Phase zielt das Angebot, die JINGLE-transfer-Onlineplattform zu nutzen. Dort sind alle Angebote der CD online abrufbar. Die offline erarbeiteten Contents können dort eingestellt, im Kollegenkreis diskutiert und mit Jugendlichen unter realen E-Learning-Bedingungen im Internet erprobt werden.

4. Phase: Institutionelle Verankerung

Nach erfolgreicher Entwicklung und Erprobung von ersten E-Learning-Angeboten im Kreis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht die letzte Implementierungsphase darin, die Voraussetzungen und Bedingungen für eine nachhaltige Verankerung der „neuen Lerntechniken“ institutionell herzustellen.

Dazu gehört die Beantwortung der Fragen nach den

- **bildungspolitischen und geschäftlichen Zielsetzungen,**
- **den personellen und sachlichen Ressourcen,**
- **den technischen Rahmenbedingungen zur Installation einer eigenen Lernplattform.**

Auf diese vierte Phase zielt das Angebot von JINGLE-transfer, Institutionen durch „Inhouse“ Coaching darin zu unterstützen, bei sich die Lernplattform „Moodle“ einzurichten und den Prozess der Implementierung institutionell zu befördern.

Norbert Kampe

Internationaler Bund | Bildungszentrum Bremen

- **Implementierungs-CD**
kostenlos (bitte gepolsterten, frankierten und adressierten Rückumschlag beilegen)
- **JINGLE-Transfer-Lernplattform**
monatliche Nutzungsgebühr
- **Fortbildung, Beratung und Inhouse-Coaching**
Kosten auf Anfrage

Internationaler Bund (IB)
BZ Osnabrück
Stichwort „CD-Rom“

Möserstraße 35a
49074 Osnabrück
Tel.: 0541 35895-0

www.jingle-transfer.de

Online-Vorlesung „Fördern fordern: Neue Perspektiven der Benachteiligtenförderung“

■ Im Sommersemester 2007 fand am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt eine Online-Vorlesung zum Thema „Fördern fordern: Neue Perspektiven der Benachteiligtenförderung“ unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Angela Paul-Kohlhoff statt. Die Konzeption dieser Vorlesung war Teil des Projekts BerufsWegeBegleitung des Kreises Offenbach, welches die Technische Universität Darmstadt seit 2003 wissenschaftlich begleitete. In der Transferphase von September 2006 bis August 2007 war es Ziel des Projekts, die Ergebnisse aus dem Förderzeitraum weiterzuentwickeln, zu verbreiten und nachhaltig zu verstetigen.

Der Schwerpunkt der Benachteiligtenförderung ist traditionell am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik verankert. So gibt es neben dem Ergänzungsstudiengang zu diesem Schwerpunkt auch ein im allgemeinen Studienplan vorgesehenes Modul der Benachteiligtenförderung. Diese günstigen Voraussetzungen an der Universität und auch die im BQF-Programm erarbeiteten Konzepte waren ausschlaggebend für die Idee, eine Online-Vorlesung anzubieten.

Konzeption und Idee der Online-Vorlesung

Grundsätzlich stand zu Beginn der Konzeptionsphase der Online-Vorlesung die Überlegung, wie man im Sinne der Verbreitung der Ergebnisse aus der BerufsWegeBegleitung ein möglichst breites Publikum erreichen könnte. Es erschien deshalb sinnvoll, nicht nur die Studierenden der TU Darmstadt mit der Vorlesung anzusprechen, sondern diese auch Externen zugänglich zu machen. Idealerweise könnte so externes Fachpublikum aus dem Bereich Benachteiligtenförderung zur Fortbildung angeregt und gleichzeitig die BerufsWegeBegleitung über die Grenzen des Kreises Offenbach hinaus bekannt gemacht werden. Für unseren Arbeitsbereich war dies ebenso wie für den Kreis Offenbach eine neue Erfahrung. So wurde die Veranstaltung in einem Dual Mode System konzipiert. Dies bedeutete, dass die Vorlesung sowohl als Präsenzvorlesung an der TU Darmstadt stattfand, gleichzeitig aber mit einer Videokamera aufgezeichnet wurde. Die so entstandenen Videoaufnahmen wurden zusammen mit den in der Vorlesung gezeigten Folien auf eine Onlineplattform gestellt und können dort heruntergeladen werden.



DVD zur Online-Vorlesung, erhältlich bei der Technischen Universität Darmstadt.

Inhalte der Online-Vorlesung

Die Vorlesung besteht aus zwei inhaltlichen Schwerpunkten: berufspädagogische Theorie zur Benachteiligtenförderung und praxisorientierte Themen aus der Transferphase der BerufsWegeBegleitung sowie strukturpolitische Fragestellungen aus Sicht des Bundesinstituts für Berufsbildung. Für die Umsetzung konnten mehrere externe Expertinnen und Experten aus verschiedenen Regionen und Institutionen gewonnen werden.

Eingangs präsentiert Frau Prof. Dr. Paul-Kohlhoff eine berufspädagogische Einführung in die Benachteiligtenförderung. Danach erklärt Herr Dr. Kruse von der Sozialforschungsstelle Dortmund die Notwendigkeit einer regionalen und kommunalen Verantwortungsgemeinschaft im Übergangmanagement Schule – Beruf.

Es folgen zwei Praxisbeispiele aus dem breiten Spektrum der Benachteiligtenförderung. Frau Jung von der Kreisverwaltung Offenbach stellt das Projekt BerufsWegeBegleitung vor, welches von 2003 bis 2005 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert und von der TU Darmstadt wissenschaftlich begleitet worden ist. Hier steht vor allem der Aufbau und die Stärkung eines Netzwerks für Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten im Mittelpunkt.

Im nächsten Teil der Vorlesung berichtet Frau Scholz aus der Stadt Hoyerswerda über das dortige Konzept „Fit fürs Leben“, das einen lebensumspannenden Ansatz verfolgt.

Aufgrund der wirtschaftlich und strukturell problematischen Lage wird dort versucht, bereits vom Kindergarten bis zur Stabilisierung im Berufs- oder Arbeitsleben ein umfassendes Konzept der Begleitung und Beratung zu verwirklichen.

Im fünften Teil der Vorlesung stellt Frau Dr. Bylinski vom Bundesinstitut für Berufsbildung das BQF-Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf vor. Dabei werden insbesondere der strukturelle Ansatz des Programms und die zahlreichen Transferaktivitäten vorgestellt. Schwerpunkte des Vortrags liegen vor allem im Bereich der Netzwerkarbeit und der Kompetenzfeststellungsverfahren.

Abschließend fasst Frau Prof. Dr. Paul-Kohlhoff im letzten Teil der Vorlesung die gesamten Vorträge schwerpunktmäßig zusammen und stellt heraus, welche Bedeutung der Benachteiligtenförderung aus berufspädagogischer Sicht künftig zukommen muss.

Evaluation der Online-Vorlesung

Insgesamt verlief die Vorlesungsreihe technisch weitestgehend problemlos und stieß auf großes Interesse bei den Studierenden und beim externen Fachpublikum. Es meldeten sich fast 100 Personen auf der Plattform an, von denen ungefähr die Hälfte keine Studierenden waren. Dies zeigt, dass das flexibel nutzbare Online-Format auch dem externen Fachpublikum ermöglichte, Fortbildung und Berufsalltag miteinander zu vereinbaren. Wie erwartet war die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der Präsenzveranstaltung wesentlich geringer als die Anmeldungen auf der Online-Plattform.

Der positive Eindruck von Inhalt und Form der Online-Vorlesung, der in Gesprächen mit den Studierenden geäußert wurde, wird durch die Ergebnisse einer internen schriftlichen Evaluation der TU Darmstadt bestätigt. Insbesondere wird demnach der Mix aus theoretischen und praktisch relevanten Inhalten begrüßt, sowie die Einbindung von externen Referentinnen und Referenten unterschiedlicher Institutionen und Arbeitsgebiete in die Vorlesung.

Außerdem wird positiv bewertet, dass die Veranstaltung im „Dual Mode System“ stattfand. Das ermöglicht, zwischen Präsenzveranstaltung und dem Abruf der Inhalte auf dem PC zu wählen. Nicht nur den Externen bietet sich hierdurch

eine flexible Fortbildungsmöglichkeit, sondern auch den Studierenden, die ihr Studium in Teilzeit organisieren möchten. Schließlich wurde die mediale Aufbereitung aller Materialien wie beispielsweise Folien und Skripte gelobt, da so ein Informationsverlust für die Online-Teilnehmenden vermieden werden konnte.

Fortbildung für das Externe Fachpublikum

Die Öffnung der Online-Vorlesung auch für das externe Fachpublikum war ein probates Instrument, um die Ergebnisse der BerufsWegeBegleitung und die Arbeit in der Transferphase an der Universität vorzustellen und auch, um sie dem Fachpersonal der Jugendarbeit zugänglich zu machen. Die Vermischung von theoretischen Aspekten mit praxisnahen Beispielen erfüllte gleichermaßen die Bedürfnisse von Studierenden und Fachpublikum. Ein weiteres Ergebnis der Transferarbeit ist auch darin zu sehen, dass im Schwerpunkt Benachteiligtenförderung der TU Darmstadt die Erkenntnisse aus der Arbeit in den Projekten durch die Vorlesung direkt in die Ausbildung der Berufsschullehrerinnen und -lehrer integriert werden konnten.

Obwohl die Transferphase des BQF-Programms zum 31.08.2007 auslief, wird die Online-Vorlesung in den nächsten Semestern modifiziert wiederholt werden, so dass sie im Sinne der Nachhaltigkeit ein besonders geeignetes Transferinstrument darstellt.

Melanie Weigele

Technische Universität Darmstadt

■ Online-Vorlesung auf DVD

kostenlos (bitte frankierten und adressierten Rückumschlag beilegen)

Technische Universität Darmstadt
Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik
Fachgebiet Berufspädagogik
Prof. Dr. Paul-Kohlhoff

Alexanderstraße 6
64283 Darmstadt
Tel.: 06151 165206

www.abpaed.tu-darmstadt.de

Integrationslehrer/-in – Eine Fortbildung für Lehrkräfte an beruflichen Schulen in Mecklenburg-Vorpommern

■ Vom 1. Januar 2004 bis zum 30. Juni 2006 förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF) bundesweit in zehn Modellregionen den Aufbau und die Erprobung Beruflicher Qualifizierungsnetzwerke für Migrantinnen und Migranten (BQN), eines davon in Rostock. Träger des BQN Rostock war der vietnamesisch-deutsche Verein Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V. Das Vorhaben wurde im August 2006 für die BQF-Transferphase ausgewählt, um Akteurinnen und Akteure in den neuen Ländern für das Thema „Übergang Schule – Beruf junger Menschen mit Migrationshintergrund“ zu sensibilisieren und transferfähige Lösungsansätze zu präsentieren. Ein Schwerpunkt der Transferaktivitäten in Mecklenburg-Vorpommern bestand im Aufbau migrationssensibler (Sprach-)Förderstrukturen an den beruflichen Schulen des Landes.

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund an beruflichen Schulen in Rostock

Im Auftrag des Vereins Diên Hồng e.V. führte die Universität Rostock eine Studie durch, mit der wesentliche Rahmenbedingungen zur Situation von Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Arbeitsagenturbezirk Rostock erhoben werden sollten.

Wie die Studie ergab, wurden im Schuljahr 2005/06 an zehn der zwölf beruflichen Schulen im Bezirk der Arbeitsagentur Rostock mindestens 177 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund unterrichtet. Der Großteil von ihnen waren Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, die zweitstärkste Gruppe stellten die eingebürgerten Deutschen. Erst an dritter Stelle befinden sich die Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit.



Jugendliche mit Migrationshintergrund schreiben einen Aufsatz zur Berufswahl.
Foto: Jugendbildung Hamburg

Tabelle 1: Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund nach unterschiedlichen Schulformen der beruflichen Schulausbildung (im Bezirk der Agentur für Arbeit Rostock)

Schuljahr	Berufsschule	Berufsvorb. Maßnahmen	Berufsfachschule	Fachoberschule	Fachgymnasium	Fachschule	unklarer Status	insgesamt
2003/04	79 (53%)	13 (9%)	27 (18%)	3 (2%)	25 (17%)	2 (1%)	—	149
2004/05	40 (40%)	12 (12%)	15 (15%)	3 (3%)	19 (19%)	—	10 (10%)	99
2005/06	84 (47%)	18 (10%)	29 (17%)	4 (2%)	27 (15%)	—	15 (8%)	177

Mit 47 Prozent besucht der Hauptteil dieser Schülerinnen und Schüler berufsschulische Ausbildungsgänge, nur 17 Prozent sind an der Berufsfachschule zu finden und weitere 15 Prozent am Fachgymnasium. Zehn Prozent des Jahrgangs nahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil.

Der geringe Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in berufsvorbereitenden Maßnahmen muss aber nicht das Ergebnis fehlenden Bedarfs sein. Wie in Gesprächen mit Lehrerinnen und Lehrern betont wurde, sind auch hier die Anforderungen derart gestiegen, dass die Zusage für einen Platz in einer solchen Maßnahme für Migrantinnen und Migranten bereits eine hohe Hürde darstellt.

Die Befragung der Lehrerinnen und Lehrer bestätigte die zentrale Rolle der sprachlichen Kompetenz für den schulischen Erfolg. Auf die Frage „welche Faktoren erschweren Ihrer Meinung nach den schulischen und den späteren beruflichen Erfolg? [der Jugendlichen mit Migrationshintergrund]“ nannten über 70 Prozent der antwortenden Lehrerinnen und Lehrer sprachliche Probleme.

Hinsichtlich der Einschätzung der schulischen Leistungen der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ergab sich ein erfreuliches Bild: 17,4 Prozent der Nennungen entfielen auf die Kategorie „Leistung besser als ‚deutsche‘ Schüler“; 37,2 Prozent auf „Leistung gleich“ und 29,1 Prozent auf „Leistungen schlechter als ‚deutsche‘ Schüler“. Spezielle Förderangebote in den Schulen existierten nach Angabe der Lehrerinnen und Lehrer nur in acht Prozent der Fälle.

Entwicklung eines Fortbildungsangebotes zur Sprachförderung

Aufgrund der im Vergleich zu den alten Ländern sehr geringen Zahl der Migrantinnen und Migranten ist eine gezielte Förderung des Spracherwerbs in den beruflichen Schulen oder der Aufbau zweisprachiger Module für das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern derzeit nicht realistisch. Daher entschieden wir uns, eine Handreichung sowie ein Fortbildungsmodul zu entwickeln, das auf Sprachförderung insgesamt orientiert ist und vor allem den Umgang mit Fachsprache in den Blick nimmt.

Die Befragung der Lehrerinnen und Lehrer zeigte, dass der Zweitsprachen-Kompetenz eine herausgehobene Position im Prozess der schulischen und beruflichen Integration zukommt.

Diese Feststellung bestätigt die Ergebnisse anderer Studien. So hat das Wissenschaftszentrum Berlin eine Studie über Faktoren der Integration erarbeitet. Diese kommt unter anderem zu dem Schluss: „Sprache hat im Prozess der individuellen wie der gesellschaftlichen Integration eine herausgehobene Bedeutung, da sie mehrere Funktionen erfüllt. Sie ist sowohl Medium der alltäglichen Kommunikation als auch eine Ressource insbesondere bei der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt. Zudem können Sprachen und Sprachakzente als Symbole von Zusammengehörigkeit oder auch Fremdheit wirken und zu Abgrenzungen oder Diskriminierungen führen.“ (Esser, Hartmut 2006: Migration, Sprache und Integration. AKI-Forschungsbilanz 4, Berlin).

Gleichzeitig zeigen uns die Ergebnisse der PISA-Studie, dass die sprachlichen Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten in Deutschland defizitär sind, und zwar auch derer, die ihre schulische Sozialisation in Deutschland durchlaufen haben oder noch durchlaufen. „Insgesamt überschreiten fast 50 Prozent der Jugendlichen, deren beide Eltern zugewandert sind, die elementare Kompetenzstufe 1 im Lesen nicht – wobei 70 Prozent dieser Jugendlichen ihre gesamte schulische Laufbahn in Deutschland absolviert haben“ (Migrationsreport 2004, Frankfurt am Main). Frühere Erwartungen, dass das Erlernen der deutschen Sprache „automatisch“ durch die Anwesenheit in der Deutsch sprechenden Gesellschaft erfolge, haben sich also nicht bestätigt. Mit Blick auf die sprachlichen Erfahrungen im schulischen Alltag zeigt sich außerdem, dass die in diesem Kontext benutzte Sprache ihre eigenen Gesetzmäßigkeiten aufweist und nicht mit alltagssprachlichen Erfahrungen zu vergleichen ist. Generell ist festzustellen, dass kommunikative Situationen zwischen Einheimischen und Zugewanderten, die den Spracherwerbsprozess voranbringen könnten, zu selten stattfinden und zu wenig differenziert sind.

Wie kann nun dieses Wissen über die Notwendigkeit einer umfassenden und integrierten Sprachförderung in die beruflichen Schulen Mecklenburg-Vorpommerns Eingang finden?

Im Zentrum der Förderung von Deutsch als Zweitsprache (DaZ) steht grundsätzlich die Orientierung an den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler. Aufgrund der geringen Anzahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist allerdings ein spezieller Förderunterricht nur selten realisierbar. Wir halten daher die Integration der Sprachförderung in den regulären Fachunterricht für angezeigt. Fachunterricht enthält einen hohen Anteil fachsprachlicher Strukturen und Termini. Hier sind Hilfestellungen zur sprachlichen Entschlüsselung gerade für Schülerinnen und Schüler nicht-deutscher Muttersprache notwendig. Diese können aber auch für deutsche Schülerinnen und Schüler sinnvoll und gewinnbringend sein.



Rechentest während der Erprobung eines interkulturellen Einstellungsverfahrens.

Foto: Jugendbildung Hamburg

Fortbildungsangebot für Berufsschulen: „Integrationslehrer/in“

Die Förderung der zweitsprachlichen Kompetenz sollte die Aufgabe aller Fachlehrerinnen und Fachlehrer sein – auch in den Berufsschulen. Sprachlernprozesse sind langfristig angelegt und müssen parallel zum fachlichen Kompetenzerwerb stattfinden, um den Migrantinnen und Migranten die Chance zur altersgerechten Integration in die schulischen und beruflichen Strukturen der Aufnahmegesellschaft zu bieten.

Bewertung der Fortbildung

Themenkomplex	für mich persönlich	für meinen schulischen Alltag
Modul 1: Migration: Hintergründe und Informationen	1,14	1,7
Modul 2: Methoden zur Sprachförderung im Unterricht	2,16	2,0
Modul 3.1.: Vorstellung des Jugendmigrationsdienstes Rostock	1,8	2,14
Modul 3.2.: Vorstellung des Integrationsbeauftragten der Stadt Rostock	1,8	2,1
Modul 4: Beispiele für den Unterricht: Interkulturelles Lernen – Interkulturelle Sensibilisierung	1,8	1,6
Bewertung des Inhaltes insgesamt	1,5	2,25
Bewertung der Organisation	1,0	
Bewertung der Dozentin	1,14	

Die Bewertung der einzelnen Module erfolgte in Form der Vergabe von Schulnoten (1 bis 6). Hier sind die Durchschnittswerte angegeben.

Für die Erstellung der Handreichung und des Fortbildungsmoduls zu diesem Thema boten für uns die Materialien des Vereins Meslek Evi aus Berlin (www.meslek-evi.de) sowie Unterlagen der RAA Nordrhein-Westfalen hilfreiche Anstöße. Ziel der zu entwickelnden Fortbildung war es, eine Auswahl von interessierten Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern zu so genannten „Integrationslehrer/innen“ zu qualifizieren, die sich in ihren Schulen für das Thema

„Migration und Zweitspracherwerb“ zuständig fühlen und für Schülerinnen und Schüler sowie Kolleginnen und Kollegen wie auch für die Eltern Ansprechpartner sind. Auf die Mecklenburg-Vorpommern-weite Ausschreibung meldeten sich zehn Lehrerinnen und Lehrer, von denen acht an der viertägigen Fortbildung teilnahmen.

Ziel der Fortbildung war es, die Teilnehmenden über Fragen der Integration zu informieren und ihnen Unterstützungsangebote und Partner vorzustellen. Sie sollten speziell für den Bereich der sprachlichen Förderung innerhalb der Berufsschule qualifiziert und darüber hinaus mit Kenntnissen zu Migrationspolitik, Methoden und Medien interkultureller Erziehung ausgestattet werden.

Aufgrund vorangegangener Erfahrungen im Bereich der Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer wurde beschlossen, in den Fortbildungseinheiten Fachinformationen mit praktischen Umsetzungsvorschlägen für den schulischen Alltag zu kombinieren und eine offene, auf Austausch und Diskussion setzende Atmosphäre zu schaffen. Ausgangspunkt für uns war dabei, die vorhandenen Kompetenzen der Lehrkräfte zu stärken. Die sich über einen Zeitraum von etwa zwei Monaten erstreckenden eintägigen Veranstaltungen umfassten folgende Module:

Modul 1:

Migration und Integration: Hintergrundinformationen Migration (Ursachen, Umfang, Hintergründe etc.); Migration in Mecklenburg-Vorpommern: Umfang, Struktur, rechtliche Rahmenbedingungen; Was ist Integration? Integration und Bildung: aktuelle Ergebnisse der Studien, Vorstellung von Handlungsansätzen

Modul 2:

Was kann Schule/Berufsschule für die Integration leisten?: Deutsch als Zweitsprache; Deutsch als Zweitsprache im allgemeinen Fachunterricht – Hinweise und Übungen; Die Idee des Portfolio im Unterricht; Überblick über die Beratungsangebote in Mecklenburg-Vorpommern/Rostock

Modul 3:

Integration in der Schule – Kooperationen mit außerschulischen Angeboten: Exkursion zum Jugendmigrationsdienst in Rostock; Gespräch mit dem Integrationsbeauftragten der Stadt Rostock (Dr. Wolfgang Richter)



Auch in der Berufsvorbereitung treffen häufig verschiedene Kulturen aufeinander.
Foto: Jugendwerksatt Felsberg

Modul 4:

Umgang mit Fremdenfeindlichkeit in der Schule: Methoden und Medien interkultureller Erziehung, der Rahmenplan Interkulturelles Lernen in Mecklenburg-Vorpommern.

Alle acht Lehrerinnen und Lehrer erklärten sich bereit, für Fragen weiterhin ansprechbar zu sein und in einen E-Mail-Verteiler aufgenommen zu werden. Inwieweit sie auch zukünftig eine Funktion als „Integrationslehrerinnen/Integrationslehrer“ im schulischen Alltag wahrnehmen werden, wird mitbestimmt von der Situation in ihren Schulen und den Anforderungen der Schulleitungen.

Eine zukünftige strukturelle Aufgabe wird es sein, die Qualifizierung von Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrern in den Bereichen Interkulturelles Lernen, Deutsch als Zweitsprache und Methoden der Sprachförderung in Mecklenburg-Vorpommern und anderswo fest zu verankern.

Die Migrationssituation in den neuen Ländern erfordert dabei insbesondere integrierte Angebote, die sich auf Sprachförderung und Berücksichtigung zweisprachiger Hintergründe im Fachunterricht konzentrieren.

Dr. Gudrun Heinrich
Universität Rostock

■ Jugendliche mit Migrationshintergrund an den beruflichen Schulen im Bezirk der Agentur für Arbeit Rostock – Informationen und Materialien für berufliche Schulen

Eine Studie von Dr. Gudrun Heinrich unter Mitarbeit von Matthias Wyssuwa (August 2006), (Rückporto: 1,45 Euro oder als pdf-Download)

■ Integration erleichtern – Sprachlernprozesse berücksichtigen – Informationen und Materialien für berufliche Schulen

Eine Handreichung zusammengestellt von Dr. Gudrun Heinrich (August 2006), (Rückporto: 1,45 Euro oder als pdf-Download)

Diên Hồng – Gemeinsam unter einem Dach e.V.

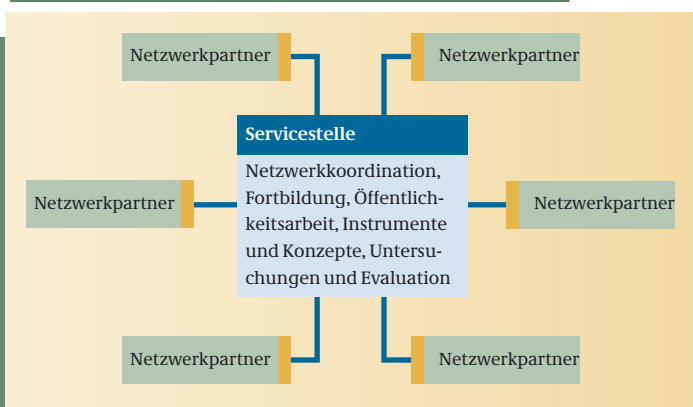
Budapester Straße 7
18057 Rostock
Tel.: 0381 1286970

www.dienhong.de

Konzeption eines Fortbildungsangebotes für die Entwicklung vom Bildungsträger zum -dienstleister

■ Sich verändernde Förderstrukturen und ein steigendes Anforderungsniveau an die Bildungsträger waren die Ausgangssituation für das Vorhaben „Kompetenznetzwerk zur Qualifizierung Jugendlicher mit Förderbedarf“. Das Ziel einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für Jugendliche steht knapper werdenden personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen gegenüber. Die Bildungsträger sind zunehmend gefordert, ihr Dienstleistungsangebot weiterzuentwickeln und auch Betriebe für sich als Kunden zu gewinnen. Die Duisburger Qualinetz GmbH initiierte daher für leitende Fachkräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bildungsträger ein prozessbegleitendes Beratungs-, Fortbildungs- und Entwicklungsprojekt.

Das KOMPETENZNETZWERK verschiedener Bildungsträger



Seit Herbst 2006 war es im Rahmen des BQF-Programmtersfers Schwerpunkt des Vorhabens, eine Fortbildungsreihe für Bildungsträger und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu konzipieren, die Anstoß und Unterstützung für den Entwicklungsprozess vom Maßnahmeträger zum Bildungsdienstleister bietet.

Die Fortbildungsreihe „Ausbildungs-kooperationen – Bildungsträger werden zu Dienstleistern“

Ausgangspunkte und Ziele des Fortbildungsangebots sind:

- **Bildungsträger wollen ihre Kooperationen mit Betrieben weiterentwickeln und zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze schaffen.**
- **Bildungsträger wollen gemeinsame Projekte mit Betrieben durchführen.**
- **Bildungsträger wollen die Zugänge in Betriebe für Jugendliche mit Förderbedarf verbessern.**
- **Bildungsträger wollen ihre Dienstleistungen auch an Betriebe als (zahlende) Kunden verkaufen.**

Die Entwicklung zum Bildungsdienstleister gelingt natürlich nicht von heute auf morgen. Sie beginnt bei der Strategieentwicklung durch die Leitung und schließt Veränderungen der Strukturen und Kompetenzen ein. Sie verlangt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Veränderungen im Denken und Handeln. Aber diese Entwicklung kann durch eine den Prozess begleitende Fortbildungsreihe im Rahmen eines Kompetenznetzwerkes mit anderen Partnern unterstützt werden.

Prozess begleitend bedeutet hier, dass die Ergebnisse unmittelbar in die Praxis umgesetzt werden als Konzepte, organisatorische Veränderungen, Strategien. Das Personal wird für die neuen Aufgaben qualifiziert und entwickelt sie dabei mit. Die Ergebnisse und Produkte aller Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer sollen in einem Handbuch dokumentiert werden. Das Lernen geschieht mit- und voneinander, von anderen Trägern und zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen des eigenen Trägers.

Die innerhalb des Transfervorhabens „Kompetenznetzwerk“ entwickelte Fortbildungsreihe mit fünf zweitägigen Workshops umfasst im Einzelnen folgende Themen:

1. Entwickeln des Dienstleistungsangebotes

Mit Hilfe einer Stärken-Schwächen-Analyse werden die vorhandenen Voraussetzungen und die Entwicklungspotenziale für das Dienstleistungsangebot erörtert. Gemeinsam mit den Leitungsverantwortlichen werden Entwicklungsbedarfe ermittelt und Ziele für die Vermarktung von Dienstleistungen und für den weiteren Fortbildungs- und Entwicklungsprozess festgelegt.

2. Zugänge zu den Betrieben schaffen

Aus dem Blickwinkel von Betrieben werden Bedarfe formuliert und Anforderungen an die Dienstleistungen des Bildungsträgers entwickelt. Die eigenen Leistungsangebote sollen bedarfsgerecht präsentiert werden. Es wird ein Leitfaden zur Ermittlung der betrieblichen Bedarfe und zur Erarbeitung von Anforderungsprofilen an die eigene Leistung erstellt. Strategien der Kontaktaufnahme und der Gesprächsführung werden vermittelt.

3. Kundenorientierung der internen Organisationsstruktur

Die vorhandenen Organisationsstrukturen werden auf ihre Kundenorientierung gegenüber Betrieben überprüft. Es werden Vorschläge zur Weiterentwicklung der Strukturen, zur Veränderung von Zuständigkeiten und Aufgabenprofilen sowie zur Dokumentation von Kontakten und Prozessen erarbeitet.

4. Ausbildungscoaching und -management

Das Konzept des Ausbildungscoaching wird vorgestellt: Es hilft den Auszubildenden, alle Herausforderungen der Ausbildung erfolgreich zu bewältigen und umfasst Lernförderung, Ausbildungscontrolling, die Reflexion der erreichten Ergebnisse und die Fortschreibung der individuellen Qualifizierungsplanung. Auch die Abstimmung der

verschiedenen Lernorte, die Begleitung und Unterstützung betrieblicher Ausbildungsprozesse sowie Organisations- und Managementaufgaben gehören zu den Aufgaben des Ausbildungscoaches.

5. Externe Ausbildungsphasen für betriebliche Ausbildung

Entsprechend der ermittelten betrieblichen Bedarfe werden Konzepte und Curricula für externe Ausbildungsphasen erarbeitet, die beim Bildungsträger durchgeführt werden, sich aber auf den betrieblichen Lernort beziehen sollen.

Die fünf zweitägigen Grundlagenseminare können je nach Bedarf um weitere Workshops zu Themen wie Interkulturelle Personalentwicklung oder Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter ergänzt werden, wenn zu diesen Themen Beratungs- und Entwicklungsbedarf besteht. Die Ergänzungsworkshops können auch einzeln für sich durchgeführt werden.

Zunächst ist es jedoch von besonderer Bedeutung innerhalb der Grundlagenthemen mit den Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern gemeinsam ein Dienstleistungsangebot für die Betriebe zu entwickeln. Doch welche Art von Dienstleistungen können die Bildungsträger Betrieben überhaupt anbieten?

Ausbildungskooperationen als Kern des Dienstleistungsangebotes für Betriebe

Der Kern der zu entwickelnden Dienstleistungen ist das Angebot von Ausbildungskooperationen, die ein Bildungsträger interessierten Betrieben anbietet. Geringe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben hat meist nachvollziehbare wirtschaftliche oder strukturelle Gründe. Bildungsträger können hier ausgleichend wirken, indem sie zusätzliche Ausbildungskapazitäten schaffen, denn viele Betriebe könnten allein nur Teile des Berufsbildes abdecken.

Ausbildungsk Kooperationen verstehen sich als Ergänzung zu den bisherigen Varianten betrieblicher Ausbildungsverbänden. Der Bildungsträger nimmt ähnlich wie in einem betrieblichen Ausbildungsverbund die Funktion eines Leitbetriebes ein, der von den anderen Verbundmitgliedern nicht zu leistende Ausbildungsabschnitte übernimmt. Diese Form von Outsourcing hat für die Betriebe den Vorteil, dass sie ihren Aufwand und die Kosten für Ausbildung verringern können. Sie müssen keine eigene Ausbildungsabteilung unterhalten und die ausbildenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich wieder verstärkt um die betrieblichen Kernaufgaben kümmern, ohne dass die Ausbildungsqualität darunter leidet.

Aber auch die Bildungsträger profitieren von solchen Ausbildungs Kooperationen: Die Nähe zu den Betrieben fördert die Integrationschancen der Jugendlichen. Und innerhalb des Antragsverfahrens für Ausschreibungen wird es positiv bewertet, wenn ein Teil des Umsatzes durch Auftragsausbildung für Betriebe erwirtschaftet wird.

Die Liste der Leistungen für die Betriebe im Einzelnen beginnt bei der Ausbildungsbedarfsanalyse und der Ausbildungsplanung sowie der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber entsprechend den betrieblich festgelegten Anforderungsprofilen. Kernpunkt ist aber das Ausbildungscoaching, bei dem der oder die Jugendliche extern vom Bildungsträger in seinem Lern- und Arbeitsprozess begleitet wird und außerbetriebliche und betriebliche Ausbildungsphasen sich abwechseln.

Für die Jugendlichen bietet die intensive Förderung und Begleitung durch Ausbildungscoaching über die gesamte Ausbildungszeit und an den verschiedenen Lernorten die Möglichkeit, ihre Kompetenzen und ihre Persönlichkeit besser zu entwickeln. Das Selbstverständnis von Coaching ist dabei Begleitung und Förderung, denn je mehr Verantwortung und Selbstständigkeit von Auszubildenden erwartet wird, umso wichtiger wird es, die klassische Ausbilderrolle der Vermittlung und Unterweisung durch das Coaching zu ergänzen. Von dem Ausgangspunkt der Dienstleistung des externen Ausbildungscoaching aus können den Betrieben alle weiteren Unterstützungsleistungen wie Kompetenztrainings, Lernförderung und Prüfungsvorbereitung angeboten werden.

Um das eigene Dienstleistungsangebot den Betrieben nahe zu bringen, bedarf es eines guten Marketings. Ein gutes Marketingkonzept kann dem Bildungsdienstleister dabei helfen, zusätzliche Ausbildungsplätze durch Ausbildungs Kooperationen zu schaffen und damit Betriebe als zahlende Kunden zu gewinnen. So könnte sich ein mittelgroßer Träger als ein ehrgeiziges Nahziel setzen, zwölf zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche zu schaffen. Je nach Größe des Trägers ergibt das pro Ausbildungsbereich zwei bis drei frei finanzierte Plätze. Die zusätzlichen Einnahmen können etwas mehr Spielraum für die Personalfinanzierung schaffen. Ergänzend sollten alle bestehenden Fördermöglichkeiten genutzt werden, sofern die damit verbundenen Voraussetzungen erfüllt sind und damit zusätzliche Ausbildungskapazitäten insbesondere für Jugendliche mit Förderbedarf geschaffen werden können.

Auch für die Entwicklung eines Marketingkonzepts können im Rahmen der Fortbildung wichtige Anstöße gegeben und erste Unterstützung für die Realisierung geleistet werden.

Mögliches Angebot eines Bildungsdienstleisters für Betriebe

Das Leistungsangebot	Nutzen beim Betrieb
■ Ausbildungsmanagement	▶ Konzentration auf das Kerngeschäft
■ Auswahlverfahren	▶ Hohe Qualität der Ausbildung durch die Verknüpfung der Vorteile betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung
■ Kompetenztraining	
■ Externe Ausbildungsphasen	▶ Größere Wirtschaftlichkeit der Ausbildung
■ Prüfungsvorbereitung	

Ein Marketingkonzept für Bildungsdienstleister

Bei der Ansprache und Gewinnung der Betriebe für Ausbildungskooperationen sollten die Interessen der Betriebe in den Vordergrund gerückt werden, sich qualifizierten Nachwuchs mit Unterstützung eines Bildungsdienstleisters selbst heranzubilden.

Erster Schritt: Ziele festlegen

Es sollen Betriebe gewonnen werden, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen und dabei Dienstleistungen des Bildungsträgers in Anspruch nehmen – gegen Entgelt oder im Rahmen bestehender Förderungen. Beispiele für Ziele sind:

- **Es sollen mehr als zwölf zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden.**
- **Teile der Ausbildung sollen beim Bildungsträger im Auftrag gegeben werden.**
- **Ausbildungsmanagement und Ausbildungsbegleitung sollen beim Bildungsträger in Auftrag geben werden.**
- **An- und Ungelernte sollen qualifiziert werden.**
- **Die Besetzung der betrieblichen Ausbildungsplätze im kommenden Ausbildungsjahr soll über den Bildungsträger abgewickelt werden.**
- **Auf diesen betrieblichen Kontakten und Kooperationen aufbauend sollen die Betriebe für die Ausbildungsdienstleistungen sensibilisiert werden.**

Zweiter Schritt: Ressourcen klären und Chancen abschätzen

Zu den wichtigsten Ressourcen eines Bildungsdienstleisters gehören modern ausgestattete Ausbildungswerkstätten und herausragende pädagogische Konzepte, die entsprechend dokumentiert werden: zum Beispiel Maschinen, die nicht in jedem Betrieb anzutreffen sind, produktionsnahe Prozessabläufe, Simulationsmöglichkeiten, Ausbildungsprojekte, Lern- und Arbeitsaufgaben oder auftragsorientiertes Lernen. Der Kunde muss beim Besuch des Bildungsträgers sofort erkennen können, welche Möglichkeiten hier bestehen, die er in seinem eigenen Betrieb nicht hat.

Aussichtsreiche Chancen auf die Gewinnung von Betrieben bestehen zum Beispiel dort, wo ein erhöhter Auftragseingang zu verzeichnen ist, wo der Fachkräftemangel für die Betriebe bereits sichtbar geworden ist, wo offene Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten. Auch Betriebe mit wenig Erfahrung mit dem deutschen Berufsbildungssystem sind interessant. Ebenso junge Unternehmen, die sich mit der wirtschaftlichen Absicherung ihres Unternehmens befassen, bevor sie an Ausbildung denken können. Schließlich sind neue Ausbildungsberufe oder Berufe mit veränderten Ausbildungsanforderungen besonders geeignet, um Ausbildungsdienstleistungen zu etablieren.

Dritter Schritt: Verantwortlichkeiten festlegen

Betriebe brauchen Ansprechpartner, an die sie sich wenden können. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bildungsträgers, die Kontakte zu Betrieben pflegen, sollten in die Lage versetzt werden, Bildungsdienstleistungen zu verkaufen. In ihren Gesprächen mit betrieblichen Kontaktpersonen sollten sie Bedarfe herausfinden, Ideen einbringen und Interesse wecken können. In der internen Organisation beim Bildungsträger muss sicher gestellt werden, dass Bedarfsmeldungen an die richtigen Ansprechpartner weitergegeben werden.

Vierter Schritt: Multiplikatoren einbeziehen

Aus dem Kreis der Kooperationspartner sollten Unterstützer gefunden werden, die ihre Informationskanäle nutzen können, um das neue Angebot in Betrieben publik zu machen, etwa bei Innungsversammlungen oder in Branchenveranstaltungen der Wirtschaftsförderung. Dazu gehören auch Informationsgespräche mit den Kammern, der Arbeitsagentur und den SGB II-Leistungsträgern sowie Abstimmungsgespräche mit anderen Anbietern, um möglichst gemeinsam auftreten zu können und sich gegenseitig in den zu erbringenden Dienstleistungen zu ergänzen.

Fünfter Schritt: Zeitplan entwickeln

Im Jahresverlauf ergeben sich zwei gute Einstiegspunkte für die Kampagne: unmittelbar zu Beginn des Ausbildungsjahres, wenn es noch unbesetzte Ausbildungsplätze und unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gibt – und im weiteren Jahresverlauf, wenn die Betriebe ihre Ausbildungsplätze für das kommende Ausbildungsjahr besetzen wollen.

Sechster Schritt: Betriebe mit Informationen versorgen

Kurz und knapp formulierte Flyer mit dem Leistungsangebot, abgestimmt auf die Bedarfslage von Betrieben, können als Türöffner dienen. Im Zusammenhang mit Praktikumsbesuchen kann hiermit Interesse geweckt werden. In einer Imagebroschüre werden die Leistungen ausführlicher beschrieben und die Stärken und Erfolge besonders hervorgehoben. Sie werden im Rahmen von Akquisegesprächen eingesetzt. Ergänzend werden Informationsmaterialien für Jugendliche entworfen (Brieftaschenflyer, Plakate).

Siebter Schritt: Info-Kampagne

Ein Medienereignis ist ein guter Anlass, um die Kampagne publik zu machen. Besonders gut geeignete Aufhänger sind die bestandene Abschlussprüfung der eigenen Auszubildenden oder der erste Arbeitstag im Übernahmebetrieb, was zusammen mit einer in der Region angesehenen Persönlichkeit gefeiert wird: etwa der Oberbürgermeisterin, dem Bischof, der Personalchefin eines bekannten Unternehmens oder dem Kammerpräsidenten. Betriebsinhaber, die an der Ausbildung beteiligt waren oder die Auszubildenden übernehmen, signalisieren eine hohe Akzeptanz der Ausbildung bei den Betrieben. Medienereignis bedeutet, es muss etwas passieren und zu sehen sein, damit eine Geschichte erzählt werden kann, die die Leute interessiert.

Achter Schritt: Interessierte Betriebe ansprechen

Die Ansprache geschieht auf drei Stufen. Zunächst wird das allgemeine Interesse gecheckt. Im zweiten Gespräch werden Bedarfe geklärt und Leistungsangebote besprochen. Im dritten Gespräch wird dann ein Anforderungsprofil entwickelt. Weiterhin werden Zeitplan und Verfahren vereinbart. Mit Hilfe von strukturierten Gesprächsleitfäden werden die Informationen dokumentiert und weitere interne Schritte veranlasst. Der Auftrag wird schriftlich eingeholt und bestätigt. Die Kooperation wird mit Verträgen besiegelt.

Neunter Schritt: Fördervoraussetzungen klären

Ein gesunder Angebotsmix erhöht die Bereitschaft der Unternehmen zur Kooperation. Wer zusätzliche Ausbildungsplätze finanziert, kann als „Mitgift“ darüber hinaus auch geförderte Auszubildende bekommen. Für manche Betriebe ist die Nachwuchsgewinnung im Rahmen berufsbegleitender Nachqualifizierung die besser geeignete Alternative. Zuschüsse zur betrieblichen Ausbildung oder kooperative Ausbildung sollten gezielt zur Kompensation individueller Einschränkungen genutzt werden.

Zehnter Schritt: Umsetzung veranlassen

Je nach Auftrag kann das zum Beispiel bedeuten, die Ausbildungsmöglichkeiten genauer zu analysieren und betriebliche Ausbildungspläne unter Berücksichtigung der Lernortkooperation zu erarbeiten. Oder es werden geeignete Bewerberinnen und Bewerber ausgewählt, die Auswahlpraktika absolvieren oder andere Aktivitäten mehr.

Die Vorzüge dieser den Prozess begleitenden Fortbildung bestehen darin, dass die Ergebnisse unmittelbar in die Praxis umgesetzt werden als Konzepte, organisatorische Veränderungen, Strategien. Das Personal wird für die neuen Aufgaben qualifiziert und entwickelt sie dabei mit. Alle Ergebnisse und Produkte werden in einem Handbuch dokumentiert.



Beim Bildungsträger werden Jugendliche in Teilen des Berufsbildes qualifiziert, die ihr Ausbildungsbetrieb nicht abdecken kann.

Foto: Jugendwerkstatt Felsberg

Die Erfahrungen mit dem Konzept zeigen, dass die in den Seminaren erarbeiteten Ergebnisse die Praxis beim Träger nachhaltig verändern können. Dies gelingt, wenn die jeweiligen Themen und Aufgabenstellungen gut auf den Handlungs- und Veränderungsbedarf der beteiligten Träger abgestimmt sind und in den Seminaren genügend Zeit vorgesehen ist, um neue, für das eigene Handeln der Seminarteilnehmenden relevante Konzepte gemeinsam auszuarbeiten, seien es Handlungsleitfäden für die Vermittlung in Betriebe, Unterrichtsreihen und Methoden oder Diagnoseinstrumente.

Christoph Eckhardt
qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH

Kontaktadresse

QualiNetz – Beratung und Forschung GmbH

Gallenkampstraße 20

47051 Duisburg

Tel.: 0203 287588

www.qualinetz.de

Vernetzung von Unterstützungsangeboten für junge Mütter – Eine Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren durch MOSAIK

Die Lebenssituation junger Mütter

Die Situation und die Bedürfnisse von sehr jungen Müttern waren Gegenstand des Forschungsprojekts MOSAIK. Ausgehend von einem ganzheitlichen Ansatz wurden die Beratungs- und Betreuungsmöglichkeiten thematisiert und passgenaue Angebote für Schulabschlüsse, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Ausbildung untersucht. Dabei wurde auch die erforderliche psychosoziale und sozialpädagogische Unterstützung berücksichtigt, bei der die Stärkung der Identität und Elternkompetenz von Minderjährigen, die selbst Kinder bekommen, zentral ist.

An die Forschungsarbeit schloss sich die Konzeption und Ausgestaltung einer Kooperations- und Transferstelle an. Ausgangspunkt für deren Einrichtung war der Befund, dass existierende Beratungs-, Bildungs- und Ausbildungsangebote für junge Mütter und ihre Kinder bisher nicht ausreichen, um sie zu einer eigenständigen, ökonomisch unabhängigen Lebensführung zu befähigen. Daraufhin wurde im Rahmen der Projektarbeit eine engmaschige „Förderkette“ entwickelt, die junge Mütter von der Geburt des Kindes bis hin zur Aufnahme einer eigenständigen Lebensführung begleitet und unterstützt. Alle Schritte wurden durch die im Forschungsprojekt ausgewerteten statistischen Daten zu Schulabschlüssen, Berufsausbildung und Lebenssituation von jungen Müttern gestützt.

Das Transferinstrument Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Um die „Förderkette (junge) Mütter“ sowie weitere Ergebnisse zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter nachhaltig in der Praxis zu verankern, entschied sich das Transfervorhaben MOSAIK für das hier dargestellte Instrument einer Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Veranstaltungsort der ersten Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Juni 2007 war Berlin, denn ein Berliner Projektverbund hatte bereits Interesse an den Erfahrungen von MOSAIK angemeldet: Der Projektverbund LiLA verfügt als Zusammenschluss dreier Bildungsträger über langjährige Erfahrung in der Arbeit mit jungen Müttern. Nach einleitender Analyse der Berliner Angebotslandschaft zur beruflichen Bildung für (junge) Mütter erarbeitete MOSAIK gemeinsam mit LiLA das Konzept für die Schulung.

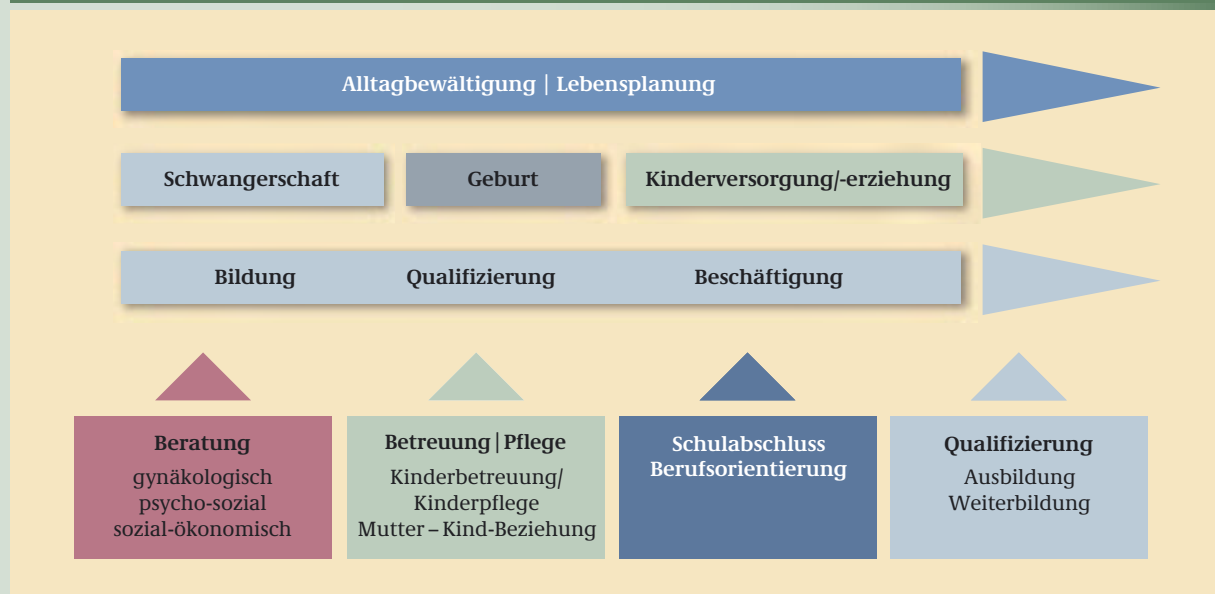
Die Mitarbeiterinnen von LiLA identifizierten große Lücken in der Zusammenarbeit zwischen den Unterstützungsakteuren in Berlin. Die Produkte des Projekts MOSAIK sollen dem nun abhelfen und dazu beitragen, die Berliner Strukturen besser an die Bedürfnisse der Zielgruppe der jungen Mütter in Qualifizierung und Ausbildung anzupassen und zu vernetzen. Als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wurden vornehmlich Fachkräfte bei Kammern, Beratungsstellen, Bildungsträgern, Betrieben und Entscheidungsträgern angesprochen, sowie in Behörden und in anderen themennahen Aufgabengebieten tätige Personen, beispielsweise in Einrichtungen zur Kinderbetreuung.

Konzeption einer Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Berlin

Ziel der Veranstaltung war der Anstoß einer nachhaltigen Strukturveränderung in Berlin auf dem Gebiet der beruflichen Bildung junger Mütter. Hierzu erarbeiteten MOSAIK und LiLA ein Konzept, das in drei Eingangsvorträgen zunächst das Thema umriss: Einer Darstellung des situativen Kontexts des Bremer Prototyps „Förderkette (junge) Mütter“ schloss sich die Abstrahierung und Einordnung der konkreten Ergebnisse in den theoretischen Gesamtzusammenhang an und schließlich eine Schilderung der Situation in der Region Berlin. Die Darstellung der Situation in Berlin oblag dem Projektverbund LiLA, der seine Arbeit und Erfahrungen im laufenden Ausbildungsprojekt „Zukunft für zwei“ skizzierte.



Workshop während der Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Berlin. Foto: Eva Anslinger, MOSAIK

Der Ansatz: ganzheitlich und biographisch

Die Förderung von jungen Müttern und ihren Kindern sollte ganzheitlich erfolgen.
 Grafik: MOSAIK

Im zweiten Teil der Veranstaltung wurden drei Workshops durchgeführt, denen sich die Teilnehmenden bei Anmeldung zuordneten. Die Themen der Workshops waren:

1: Zielgruppe junge Mütter – Situation und Bedarfe**2: Lernort Betrieb – Akquise, Angebote und Umsetzung****3: Vernetzung – Förderkette und Kooperationsstelle.**

Die Workshops wurden von je einer Mitarbeiterin von MOSAIK Transfer und LiLA moderiert. Die Ko-Moderation wurde übernommen von den beiden Berliner Projekten „MüLe – Mütter Lernen“ und EFJ Lazarus gAG Berlin, sowie außerdem von RE/init e.V., Recklinghausen und Frau Angelika Puhmann aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Bonn.

Nach der Einleitung mittels mehrerer kurzer Impulsreferate aus den Projekten erfolgte jeweils eine angeleitete Diskussion, in deren Verlauf Problembereiche im Transferprozess identifiziert wurden. Daran schloss sich die Erarbeitung von Implementierungsstrategien unter Berücksichtigung der regionalen Besonderheiten an. MOSAIK Transfer fungierte als Ideengeberin und Beraterin. Auf diese Weise wurde die Vereinbarkeit des Implementationsziels – Übertragung der Förderkette mit Kooperations- und Transfer-

stelle in Berliner Strukturen – mit den konkreten Situationsbedingungen vorbereitet. Die Beteiligung der anwesenden Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger stellte den Einbezug regionaler Machtpromotoren in den Transferprozess sicher.

Die Arbeit in Gruppen von Seminargröße ermöglichte die persönliche Einführung und Schulung der Anwesenden zum Thema „Initiierung und Koordination eines Unterstützungsnetzwerkes“ sowie die fachliche Unterstützung der Übernahme der Konzepte von MOSAIK. Die in den Workshops erarbeiteten Implementierungsstrategien wurden auf dem abschließenden Podium dem Gesamtplenium präsentiert.

Implementierungsstrategien bei der Vernetzung von Unterstützungsangeboten für junge Mütter

Der Workshop 1 diente der Erarbeitung einer Argumentationsstrategie für die Beantragung einer festen personellen Kooperations- und Transferstelle in Berlin.

Hier wurden sowohl wissenschaftliche Erkenntnisse als auch praktische Erfahrungen dokumentiert, die belegen,

dass ein koordiniertes und zielgruppenspezifisches Netzwerk einen großen strukturellen Fortschritt für die regionale Förderung junger Mütter darstellt. Ein solches Netzwerk kann dazu beitragen, vorhandene Möglichkeiten der Kompetenzfeststellung besser zu nutzen und das Berufswahlspektrum junger Frauen zu erweitern.

Auch wurde auf die Querschnittsthemen Gender-Mainstreaming und Cultural Mainstreaming eingegangen, indem die besondere Situation junger Frauen und Migrantinnen mit Erziehungsverantwortung erläutert wurde. Die Herausforderung der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie ist nicht nur problematisch, sondern kann ihnen auch besondere Kompetenzen vermitteln.

Der Workshop 2 stellte erprobte und erfolgreiche Strategien in der Akquise von Betrieben für Teilzeitberufsausbildung vor. Zunächst wurden in drei kurzen Statements konkrete Vorgehensweisen bei der Gewinnung des Lernorts Betrieb und die Erfahrungen des Bildungsträgers RE/init e.V. Recklinghausen, der IHK/HWK Lübeck und des in Berlin ansässigen Bildungsträgers Life e.V. präsentiert und anschließend in einem moderierten Gespräch diskutiert. Auf diese Weise wurden bewährte Strategien in der Betriebsakquise in einem interessierten Publikum gestreut und ihre Implementation in die Arbeit der Berliner Bildungsträger vorbereitet. Die Diskussion im Workshop wies deutlich auf die Bereitschaft der anwesenden Träger zur nachhaltigen Adaption der präsentierten Erfahrungen und Erkenntnisse hin.

Die Förderkette: Kommunikation und Vernetzung



Die Netzwerkstruktur der Bremer „Förderkette junger Mütter“ dient als Vorbild für den Transfer in andere Regionen. Grafik: MOSAIK

Im Workshop 3 wurden die Vorteile vernetzten Arbeitens unter der Koordination einer zentralen Stelle dokumentiert und daraufhin die Einrichtung einer Koordinierungsstelle in Berlin fokussiert. Hier waren die Bremer Erfahrungen von großer Bedeutung, wie sich bei der Diskussion der beiden wesentlichen Fragen zeigte:

- **Welche Akteure müssen für die Etablierung einer Förderkette angesprochen werden?**
- **Wie kann eine Vernetzung in Berlin initiiert werden und was sind die nächsten Schritte?**

Die in der Diskussion gefundenen Möglichkeiten für die Etablierung einer Förderkette im Raum Berlin wurden auf Metaplanwand dokumentiert. Am Ende schloss sich eine konkrete Terminvereinbarung der Teilnehmenden untereinander zur Konstitution einer Arbeitsgruppe an.

Fazit

Die Arbeitsgruppe zur Schaffung einer Berliner Förderkette hat sich mittlerweile erfolgreich konstituiert und seither bereits mehrfach getagt. Ziel ist es, in den kommenden Wochen und Monaten regionale Netzwerke zu mobilisieren, Ideen auszutauschen und Möglichkeiten für eine Konzeptionierung und Finanzierung einer Koordinierungsstelle zu erarbeiten. Die Arbeitsgruppe wird nach wie vor von MOSAIK Transfer begleitet und beraten. Ebenso unterstützt MOSAIK Transfer den Projektverbund LiLA bei der Durchführung einer Machbarkeitsstudie, die die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin in Auftrag gegeben hat. Der Prozess der Implementation der Konzepte von MOSAIK in Berliner Strukturen wurde durch die Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angestoßen und wird nun von Berliner Trägern und politischen Institutionen voran gebracht.

Die Durchführung einer Schulung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ist ein geeignetes Mittel für den nachhaltigen Transfer von Projektergebnissen in die Strukturen anderer Regionen. Die Erfahrungen aus Berlin haben gezeigt, dass die Kombination aus wissenschaftlich fundierten Ergebnissen, der Darstellung eines erfolgreichen Modells



Nicht immer reicht es, wenn Mütter sich gegenseitig unterstützen. Foto: MOSAIK

und den Erfahrungen eines Akteurs aus der Praxis der Zielregion sowie die Präsenz weiterer Good-Practice-Beispiele zu einer breiten Akzeptanz der angebotenen Produkte führen.

Eva Anslinger

Ilka Benner

Prof. Dr. Marianne Friese

Justus-Liebig-Universität Gießen,
MOSAIK Transfer

- **Ausbildung in Teilzeit für junge Mütter. Bundesweiter Transfer und Berliner Perspektiven. Dokumentation der MultiplikatorInnen-schulung am 11. Juni 2007 in Berlin**

Prof. Dr. Marianne Friese
Justus Liebig-Universität Gießen
Institut für Erziehungswissenschaft
Fachbereich Berufspädagogik

Karl-Glöckner-Straße 21b
35394 Gießen
Tel.: 0641 9924031/-36

www.mosaikonline.de



Kompetenzen fördern

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

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

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

Zuständig für Transferplattform 1:

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

Zuständig für Transferplattform 2:

Dr. Manuela Martinek
manuela.martinek@dlr.de

Zuständig für Transferplattform 3:

Astrid Gussenstätter
astrid.gussenstaetter@dlr.de

Zuständig für Transferplattform 4:

Carolin Pless
carolin.pless@dlr.de

Zentrale Transferstelle im BiBB/GPC:

Dr. Ursula Bylinski
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228 107-2628
bqf@bibb.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

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

Carolin Pless, Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR),
Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

Texte

Eva Anslinger, Ilka Benner, Christoph Eckhardt,
Prof. Dr. Marianne Frieze, Dr. Gudrun Heinrich,
Norbert Kampe, Clemens Niederholtmeyer,
Ina Wolbeck

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

Satz und Druck

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