Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
Herrnstraße 53, 63065 Offenbach
Tel.: 0 69 / 2 72 24-0, Fax: 0 69 / 2 72 24 30,
E-Mail: inbas@inbas.com

Dokumentation

Übergangsmanagement, Eignungsfeststellung, Qualifizierung im Strafvollzug

Eine Fortbildung des Transferprojekts
„Berufswegeplanung und Übergangsmanagement“

August 2007

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

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

1. Ausgangslage

Das Bundesverfassungsgericht stellte die Aufgabe, bis Ende 2007 eine gesetzliche Grundlage für den Jugendstrafvollzug zu schaffen. Mit der Föderalismusreform ist die gesetzliche Regelungsgewalt dafür an die Länder gefallen.

Die Justizministerien der Länder erarbeiten zur Zeit Gesetzentwürfe, von denen einige bereits als Kabinettvorlagen verabschiedet wurden. In unterschiedlicher Ausprägung wird dort der Erziehungscharakter des Jugendstrafvollzugs unterstrichen. Eine besondere Rolle spielt dabei das Recht auf Bildung und Ausbildung, denn der enge Zusammenhang zwischen Kriminalität und fehlender Bildung ist an krassen Zahlen abzulesen: Cirka die Hälfte der knapp 80.000 Gefangenen in deutschen Haftanstalten hat keinen Schulabschluss, ca. zwei Drittel sind ohne Berufsausbildung. Bei den Häftlingen unter 30 Jahren ist die Ausgangslage noch schlechter: Von ihnen haben nur ca. 10 Prozent eine abgeschlossene Ausbildung.

So sollte es eine Aufgabe für jede der ca. 200 deutschen Strafanstalten werden, berufliche Bildungsangebote mit integriertem Übergangsmanagement für die Strafgefangenen zu organisieren bzw. auszuweiten.

Basierend auf den Ergebnissen des Modellprojekts „Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten “sollen Justizvollzugsanstalten motiviert werden, die Phase des Strafvollzugs von Jugendlichen und Erwachsenen zu nutzen, berufsbezogene und berufsqualifizierende Inhalte zu vermitteln, um diesem Personenkreis eine konkrete Anschlussperspektive zu einem selbstbestimmten Leben mit Arbeit zu eröffnen.

Beim Transfer der Ergebnisse des Modellprojekts gehen wir davon aus, das es keine „richtigen“ oder „falschen“ Formate des Übergangsmanagements, der Berufsvorbereitungs- bzw. Ausbildungs- und Beschäftigung gibt, sondern das alle konkret angebotenen und durchgeführten Maßnahmen eingebettet in einen sozial- und gesellschaftspolitischen Kontext sind, der, abhängig von den konkreten Gegebenheiten, Gleiches an verschiedenen Orten sehr verschieden und Verschiedenes gleich wirken lassen kann.

Dafür sind die MitarbeiterInnen der Strafvollzugsanstalten beim Ergebnistransfer zu sensibilisieren. Es gilt ein möglichst breites und spezifisches Maßnahmebouquet zu transferieren, um individualisierte Lösungsansätze zu entwickeln und letztendlich erfolgreich umzusetzen.

Ein wesentliches innovative Element der Konzeption besteht in der Universalität des zielgruppenspezifischen Ansatzes, der einen besonderen Fokus auf den kulturellen und geschlechterspezifischer Sozialisationshintergrund legt, beim Haftbeginn ansetzt und weit über die Entlassung hinausgeht, denn insbesondere Frauen im Strafvollzug sind häufig noch mit Kochen, Waschen und Flicken beschäftigt, während die Männer in Werkstätten arbeiten können.

2. Gegenstand der Fortbildung

Übergangsmanagement stellt die letzte Stufe eines aufeinander abgestimmten Systems von einzelnen Schritten dar, die eine nachhaltige Integration von Strafgefangenen ins Arbeitsleben unterstützt. Hier fließen insbesondere die Ergebnisse des Modellprojekts „ArJuS“ ein.

„Übergangsmanagement“ in Strafvollzugsanstalten verfolgt den Zweck, die von den Strafgefangenen während der Haftzeit erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach der Entlassung möglichst nahtlos im täglichen Leben „draußen“ anzuwenden. Voraussetzung dafür ist eine intensive Zusammenarbeit aller Beteiligten und eine effiziente Netzwerkarbeit.

Die Fortbildung knüpft an das in der JVA Wiesbaden vorhandene Modell eines Übergangs-managements an, das zur Zeit gemeinsam mit zwei weiteren hessischen Strafanstalten umgesetzt wird. Entwickelt in einer Jugendstrafanstalt, eignet sich vom Ansatz her auch gut für die Vorbereitung und Begleitung von Entlassenen aus dem Erwachsenenvollzug.

Es besteht aus folgenden Elementen:

- Assessment-Center (z.B. Start)
- Eignungsfeststellung (z.B. hamet 2)
- Individuelle Förderplanung
- Modularisierte Qualifizierungskonzepte durch Qualifizierungsbausteine
- Übergangsmanagement

3. Stufenplan von Haftbeginn bis Haftende

Sinnvollerweise ist die Diagnose von beruflich verwertbaren Ressourcen verknüpft mit beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Kombination von Eignungsfeststellung und - darauf aufbauend – der Vermittlung beruflicher Kompetenzen hat sich in der JVA Wiesbaden bewährt.

Die Fortbildung behandelt zwei etablierte und in der JVA Wiesbaden eingeführte Verfahren:

- „Stärken ausprobieren Ressourcen testen“ („Start“)
- „Handwerklich-motorischer Eignungstest“ („hamet2“)

3.1 Assessment-Center „Start“

„Start“ ist ein berufsbezogenes Assessment-Center-Verfahren, das als Instrument zur beruflichen Orientierung und Stabilisierung eingesetzt wird, um Jugendlichen und Erwachsenen eine berufliche Orientierung zu ermöglichen und berufliche Anforderungen kennen zu lernen. Dies bedeutet, dass sich die Teilnehmenden in simulierten Arbeitszusammenhängen erproben. 1998-2001 im Auftrag des BMA entwickelt von IMBSE (Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung e.V.) in Moers/Nordrhein-Westfalen. Es bietet Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf Gelegenheit, ihre beruflichen Stärken und Kompetenzen zu erkennen.

„Start“ ist somit ein Instrument der beruflichen Eingangs- und Eignungsdiagnostik enthält 120 berufsspezifische Aufgaben aus 17 verschiedenen Berufsfeldern; Start arbeitet mit fünf Dimensionen:

- Kognitive/soziale Merkmale
- Art der Arbeitsausführung
- Feinmotorik/Geschicklichkeit
- Kulturtechniken
- Kommunikation.

Das Assessment Center dient somit der Einschätzung derzeitiger Kompetenzen (Diagnose) und zukünftiger Potenziale (Prognose). Dadurch ist es ein hilfreiches Instrument zur Feststellung der beruflichen Eignung.

Am Ende des gesamten AC-Durchlaufs gilt es, die Ergebnisse auszuwerten. Dabei interessiert insbesondere:

- Welche beruflichen Kompetenzen und Potenziale lassen sich erkennen?
- Welche berufliche Empfehlung können wir geben?
- Gibt es Besonderheiten, die für den weiteren Förderverlauf von Bedeutung sind?

Im Anschluss an das Auswertungsgespräch wird für jede Teilnehmerin und jeden Teilnehmer eine Förderempfehlung gegeben. Sie fasst die Ergebnisse des AC zusammen, nennt berufliche Qualifizierungsziele und gibt Hinweise auf erste Förderschritte.

3.2 Eignungsfeststellung im Jugendstrafvollzug mit hamet2

Der HAMET (Handwerklich-motorischer Eignungstest) wurde seit 1978/79 im Berufsbildungswerk Waiblingen entwickelt und wird in modifizierter und ergänzter Form seit dieser Zeit insbesondere bei der Frage nach der beruflichen Eignung und Förderung lernbehinderter Schulabgänger eingesetzt. Rund 60 % aller Fähig- und Fertigkeiten, die in den unterschiedlichen handwerklichen Berufen benötigt werden, können so über hamet 2 getestet werden.

Der hamet2 ist ein für die Zielgruppe der inhaftierten Jugendlichen geeignetes Verfahren, berufliche Vorstellungen im handwerklichen Bereich hinsichtlich ihrer Realisierungsmöglichkeit zu überprüfen. Als Instrument der Förderdiagnostik besteht es aus handlungsorientierten Modulen zur Erfassung und Förderung beruflicher Kompetenzen und zeigt auf, wo Ressourcen oder Defizite hinsichtlich eines Berufswunsches liegen und welche Förderempfehlungen daraus abzuleiten sind. Hamet 2 gibt konkrete Antworten und Entscheidungshilfen z.B. bei folgenden Fragestellungen:

- Berufsorientierung und Berufswahl
- Übergang Schule – Ausbildung
- Ausbildungswechsel/-abbruch
- Integration in die Arbeitswelt
- Weiterbildung
- Umschulung

Das Testverfahren ermöglicht jedoch keine umfassende Erfassung von „weichen“ Kompetenzen.

Der hamet2 ist ein Verfahren für den Praktiker in der Werkstatt - und erfasst vor allem handlungsorientierte Anteile beruflicher Kompetenzen.

Thema der Fortbildung ist die Leistungsfähigkeit des hamet2 für die Förderplanung.

Die Vorstellung der beiden o.g. Verfahren wurde ergänzt durch eine Übersicht und Abgrenzung zu anderen Verfahren wie MELBA, DIA-Train und Profil-AC.

3.3 Strafvollzugsplanung und individuelle Förderplanung

Um den Strafgefangenen in seiner beruflichen Gesamtentwicklung bzw. in Teilbereichen zu unterstützen, werden gemeinsam im Team für diesen Förderschwerpunkte gesetzt. Hierzu werden Ziele formuliert sowie Maßnahmen, die geeignet sind, die gesetzten Ziele zu erreichen.

Der Förderplan für den einzelnen Schüler mit seinen Förderschwerpunkten ist auf einen bestimmten, festgelegten Zeitraum begrenzt und wird nach Ablauf des Zeitraums auf seine Wirksamkeit hin überprüft. Der gewählte Förderzeitraum sollte nicht zu lang sein. Als sinnvoller Zeitraum sind ca. 3 Monate anzusehen, Abweichungen nach unten und oben sind möglich. Haben Ziele und Maßnahmen zum Erfolg geführt, werden aufbauende und/oder neue Ziele und Maßnahmen beschrieben und für einen bestimmten Zeitraum festgelegt. Haben Ziele und Maßnahmen nicht zum Erfolg geführt, muss geprüft werden, warum dies nicht der Fall war. Möglicherweise waren die Ziele zu hoch angesetzt und müssen niedriger angesiedelt werden; vielleicht waren es ungeeignete Maßnahmen, die verändert werden müssen. Auch andere Gründe wie beispielsweise zu dünne Personaldecke, zu kurzer Zeitraum u.ä. könnten eine Rolle spielen und müssen für den nächsten Förderzeitraum bedacht werden.

Individuelle Förderpläne begleiten den Strafgefangenen durch ihre gesamte Haftzeit. Jede/r, der mit Förderung, Erziehung und Unterricht der Strafgefangenen zu tun hat, kann sich schnell und einfach einen Überblick darüber verschaffen, welchen Entwicklungsstand der Einzelne hatte und hat, welche Förderschwerpunkte, Ziele und Maßnahmen bisher gesetzt wurden, ob die Ziele erreicht wurden und kann unmittelbar an die bisherige Förderung anknüpfen und aufbauen.

Aus der bisherigen Darstellung leiten sich bestimmte Qualitätsmerkmale ab.

Danach sollte ein Förderplan

- individuell zugeschnitten sein
- ökonomisch sein, d.h. praktisch und alltagstauglich
- gemeinsam erstellt werden und transparent sein
- ehrlich sein und auf wichtige Ziele beschränkt
- möglichst mehrdimensional sein
- ausbildungssrelevant sein
- fortschreibbar sein. Nach Ablauf der vereinbarten Zeitdauer baut der folgende Förderplan auf dem vorhergehenden auf und wird erweitert, ergänzt, verändert und fortgeschrieben.
- zeitlich festgelegt sein. Er gilt für eine bestimmte Zeitdauer. Nach Ablauf des Zeitrahmens erfolgt die Überprüfung, ob die gesteckten Ziele erreicht wurden. Der Förderplan wird danach fortgeschrieben, mit überarbeiteter oder neuen Zielsetzungen und Förderschwerpunkten.
- evaluierbar sein, d.h. nachprüfbar.

Der Entwicklungs- und Förderplan kann die Bereiche Motorik, Wahrnehmung, Kommunikation und Sprache, Sozial-emotionales Verhalten, Lebenspraktische Fertigkeiten, Lern- und Arbeitsverhalten, Kognitive Fähigkeiten, Schulische Lernbereiche Sprache und Mathematik, musisch-kreative und handwerkliche Fähigkeiten, Familiäre Situation und außerschulische Förderangebote und Besonderheiten / Sonstiges erfassen.

3.4 Einsatz von Qualifizierungsbausteinen im Jugendstrafvollzug

Das in der Benachteiligtenförderung bewährte Konzept der Qualifizierungsbausteine, geregelt in § 69 BBIG, ist ein innovativer Ansatz, die Berufsvorbereitung besser mit der Ausbildung zu verzahnen. Es ist aufgrund seines modularen Charakters gut als Vorbereitung auf eine Berufsausbildung für inhaftierte Jugendliche und Erwachsene – sowohl Kurz- als auch Langstrafler – geeignet, da die Vermittlung inhaltlich und zeitlich abgegrenzter Lerneinheiten erfolgt, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden und so Qualifizierungsbilder entstehen, die einen realistischen Einblick in das Berufsfeld bzw. den Ausbildungsberuf zulassen. Durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und der Vermittlung konkreter beruflicher Tätigkeiten soll erreicht werden, dass junge Menschen, eine berufsbildende Basis- und Einstiegsqualifikation erhalten.

In der Berufsausbildungsvorbereitungsbescheinigungsverordnung (BAVBVO) sind Qualifizierungsbausteine durch folgende Merkmale charakterisiert:

Ein Qualifizierungsbaustein ...

- vermittelt Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit.
- befähigt zur Ausübung von Tätigkeiten, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung sind.
- hat einen klaren Bezug zum Ausbildungsrahmenplan der Ausbildungsordnung.
- ist eine inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheit.
- umfasst eine Dauer von mindestens 140 und höchstens 420 Zeitstunden.
- schließt mit einer Leistungsfeststellung und einem Kompetenznachweis (Bescheinigung) ab.

Die Inhalte der Qualifizierungsbausteine sind aus der jeweiligen Ausbildungsordnung abgeleitet; ein beträchtlicher Anteil von benachteiligten jungen Menschen – darunter auch Strafgefangene, schulmüde Jugendliche u.a. mit Problemen im Leistungsbereich - an einen Beruf herangeführt und für eine anschließende Ausbildung motiviert werden. Sie sind für die betriebliche Praxis nutzbar und stärken somit die Bereitschaft der Betriebe zur Durchführung von Praktika und einer anschließenden Ausbildung.

Die Tatsache, dass im Verhältnis zur Haftpopulation oft nur eine geringe Anzahl von Qualifizierungsplätzen besteht lässt eine Modularisierung in den Ausbildungsberufen durchaus sinnvoll erscheinen.

So bietet die Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsbausteinen in einer Haftanstalt die Möglichkeit, die besonderen Qualifizierungsbelange der Teilnehmenden umfassend und flexibel zu berücksichtigen, um so Belangen des Cultural- und Gender-Mainstreaming in den Haftanstalten Rechnung zu tragen, die unterschiedliche Ausgangslagen, Bedürfnisse und Perspektiven aufweisen.

Dabei kann einerseits auf eine große Anzahl von bereits existierenden Qualifizierungsbausteinen zurückgegriffen werden, die modifiziert und überarbeitet eingesetzt werden können; andererseits können auch eigene spezifische Qualifizierungsbausteine neu erarbeitet werden. Dabei kann inhaltlich auf das gesamte Berufsfeldspektrum zurückgegriffen werden, von gewerblich-technischen über kaufmännische bis hin zu den Medienberufen; je nachdem welche Voraussetzungen in den jeweiligen Strafanstalten gegeben sind.

3.5 Übergangsmanagement

Eine besondere Bedeutung kommt dem Übergangsmanagement zu, das im Wesentlichen aus folgenden Elementen besteht:

Entlassplanung	Kontaktvorbereitung und Kontaktaufnahme zu Förder-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten
Vermittlung in Arbeit/ Ausbildung	Individuelle Vermittlung und Unterstützung der Inhaftierten beim Zugang zu Förder-, Ausbildungs- und Beschäftigungsangeboten
Netzwerkarbeit	Aufbau eines Netzwerks aus Arbeitsmarktakteuren, Bildungs- und Therapieeinrichtungen, Betrieben. Ziel ist die fallbezogene Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in ein sonstiges Hilfeangebot
Mentoring	Implementierung eines Mentoren-Netzwerks

Das Mentoring unterstützt die Fortsetzung von in der Haft begonnenen schulischen/beruflichen Qualifizierungen und stabilisiert den Entlassenen bei der Re-Integration. Das BQF-Modellprojekt erarbeitete mit Fachkräften der JVA Wiesbaden ein Verfahren zur Zuordnung von Mentor/-in und Mentee; erforderlich ist die Vorbereitung der Mentoren/-innen auf ihre Aufgaben.

Gegenstand der Fortbildung sind auch die Aufgaben der Mentoren/-innen und organisatorische Aspekte des Mentoreneinsatzes bei der Fortführung der in den Strafvollzugsanstalten begonnenen beschäftigungsanbahnenden Maßnahmen wie

- Optimierung der Bewerbungsunterlagen und Bewerbungsanschreiben
- Kontaktanbahnung zu potentiellen Ausbildungsbetrieben bzw. Arbeitgebern
- Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Begleitung bei Außenkontakten
- Beratung über Fördermöglichkeiten bzw. bei Finanzierungsfragen

um nur einige zu nennen.

4. Methodik/Didaktik

In der beruflichen Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit speziellem Förderbedarf stellt der „Kompetenzansatz“ eine pädagogische Leitlinie dar. Nicht die Defizite eines Menschen stehen im Vordergrund, sondern die vorhandenen Ressourcen und Verhaltensweisen, auf die man aufbauen kann und die es weiterzuentwickeln gilt. Hierbei geht es um Verhaltensweisen, die man erlernen und trainieren kann.

Erkenntnisse aus dem Bereich der Kompetenz- und Kulturforschung kommen dabei zielgerichtet zum Einsatz. Dies gilt sowohl für die Arbeit mit den Jugendlichen und Erwachsenen selbst, wie auch für diesen speziellen Fortbildungsansatz.

In der Fortbildung werden folgende Arbeitsformen und Methoden eingesetzt:

- Input-/Impuls-Sequenzen
- moderierte Plenumsdiskussionen
- Pro- / Contra-Diskussionen

- Einzel-/ Paar-/ Kleingruppen-/ Plenumsarbeit
- Visualisierung / Präsentation / Demonstration
- medialgestützte Trainer– Zusammenfassungen (OVH, Metaplan)
- Exploration / Fallarbeit / Praxisreflexion
- Methoden zur Auflockerung und zum Energieaufbau

Im Transferseminar selbst werden handlungsorientierten Methoden eingesetzt, sowie Trainer-Referate, die durch Powerpoint-Präsentationen, Film (der Dokumentarfilm „Übergangsmanagement“), Folien und Flipcharts gestützt werden.

In (Klein)Gruppen- und Paararbeit werden Praxiserfahrungen gesammelt, Themenaspekte diskutiert und durch den Trainer zusammengefasst und visualisiert.

Es wird mit Elementen der Moderationstechnik (Kärtchenabfrage) gearbeitet, die Ergebnisse aus den Gruppen werden auf Flipchart und im Plenum vorgestellt.

Wichtig ist es, dass sich Problemdiskussionen artikulieren können, dies muss ggf. auch in der Zeitplanung berücksichtigt werden.

Ausgewählte Texte des Handout werden für Gruppenarbeiten herangezogen, andere werden nach einem Trainer-Input verteilt und auf die Möglichkeit der Vertiefung hingewiesen.

Die Teilnehmer erhalten im Laufe des Seminars bzw. zum Seminarende eine CD-ROM mit den gezeigten PowerPoint-Präsentationen, dem Dokumentarfilm, Informationen zu den Themenblöcken und Bildern des Seminars als „ad hoc-Dokumentation“. Für die Vorbereitung auf den Transfer werden zu den einzelnen Themen immer wieder konkrete Vorschläge zu Bearbeitungsmöglichkeiten in den eigenen Einrichtungen gegeben.

5. Adressaten der Fortbildung

Die Fortbildung/Beratung richtet sich an Haftanstalten des Jugend- und Erwachsenenvollzugs für Männer und Frauen, sowie an Haftanstalten mit offenem/geschlossenem Vollzug, für die aufgrund der aktuellen Entwicklung bei der Reform des Jugendstrafvollzugsgesetzes die Entlassvorbereitung von hoher Bedeutung ist.

Curriculum

Übergangsmanagement, Eignungsfeststellung und Qualifizierung im Strafvollzug

Lehrziele	Seminarinhalte	Elemente der Durchführung	Nutzen
3 h Relevanz des Zusammenspiels von Diagnose, Qualifizierung und Reintegration erkennen	**Die Rolle der Eignungsfeststellung im Behandlungsvollzug** • Ergebnisverwertung für eine Förderplanung im Vollzug • Ermittlung spezifischer Bedarfslagen • Aufbau einer Datenbank	• Seminararbeiten • Präsentationen • Gruppenarbeiten • Diskussion in Seminaren	Chancen und Notwendigkeit abteilungsübergreifender Zusammenarbeit im Behandlungsvollzug
4 h Kennenlernen eines handwerklich-motorischen Eignungstest	**Kompetenzfeststellung I** • Diagnoseinstrument hamet2 • Systematische Förderplanung	• Überblicksdarstellung • Testaufgaben • Fallbeispiele • Seminararbeit	Kenntnisse der Diagnoseinstrumente hamet2 in Bezug auf Verwertbarkeit der Ergebnisse in der eigenen Einrichtung
4 h Kennenlernen eines standar-disierten AC-Verfahrens für berufsbezogene Diagnostik	**Kompetenzfeststellung II** • Berufsorientierung mit „Start“	• Präsentation • Überblicksdarstellung • Fallbeispiele • Seminararbeit	TN sollen ein berufsbezogenes AC-Verfahren für den Behandlungsvollzug kennen lernen - Verbindung von Diagnostik und Qualifizierung
4 h Qualifizierungsbausteine im Behandlungsvollzug	**Erweiterung, Individualisierung und Differenzierung des Ausbildungsangebots** • Konzept und Einsatz von Quali-Bausteinen • Anerkennung und Zertifizierung • Voraussetzungen für eine Einführung in der JVA	• Überblicksdarstellung • Fallbeispiele • Seminararbeit	Modularisierung der Berufsvorbereitung/ Berufsausbildung mit der Möglichkeit der Anerkennung im weiteren beruflichen Lebensweg

5 h Kennenlernen eines effektiven Übergangsmanagements	**Kooperation nach Außen** • Indiviuelle Vermittlung und Unterstützung der Inhaftierten beim Zugang zu Ausbildungs- Förder- und Beschäftigungsmöglichkeiten • Aufbau eines Netzwerks aus Arbeitsmarktakteuren, Bildungs- und Therapieeinrichtungen, Betrieben.	• Fallbeispiele • Seminararbeit • Diskussion • DVD – Netze für das Leben in Freiheit	Fallbezogene Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder in ein sonstiges Hilfeangebot Kennenlernen organisatorischer und prozedualer Aspekte
4 h Mentoring im Strafvollzug	**Gewinnung und Aufgaben der Mentoren** • Organisatorische Aspekte • Organisations- und Personalentwicklung	• Überblicksdarstellung • Fallbeispiele • Diskussion	Stellenwert der Kommunikation und des Transfers zwischen JVA internen Fachdiensten und externen Mentoren verbessern