



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Perspektive
Berufsabschluss



Perspektive Berufsabschluss

Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



NEWSLETTER

Nr. 5 | September 2010

INHALT

Impressum	2
Grußwort von Bundesministerin Annette Schavan	3
Auf den Punkt gebracht!	4
TITELTHEMA I Zwischenbilanz zur Halbzeit im Regionalen Übergangs- Management	11
TITELTHEMA II Zwischenbilanz zur Halbzeit in der abschlussorientierten modularen Nach- qualifizierung	15
Schlaglichter aus den Projekten MOZAIK, Bielefeld ZWH, Düsseldorf	19 23
Augenblick noch!	26

BILDUNG

Ideen zünden!



IMPRESSUM

Herausgeber: Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Programm Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Telefon: 0228 3821-322, Telefax: 0228 3821-323
Internet: www.perspektive-berufsabschluss.de

Bestellungen: Tel.: 01805 2623-02, Fax: 01805 2623-03
(Festnetzpreis 14 ct/min, höchstens 42 ct/min aus Mobilfunknetzen)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 2/2010, 3. Jahrgang, Heft 5, Bonn, September 2010

Text- und Bildredaktion: Andrea Suhr, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR), Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe:
Dr. Frank Braun, Natascha Knoll, Dr. Beate Kramer,
Cemalettin Özer, Andrea Suhr, Daniela Wild

Bildnachweis:
Titelbild: Sven Hobbiesiefken; S. 3: BMBF;
S. 6, 7, 19, 20, 21, 25, 26: Sven Hobbiesiefken; S. 23: ZWH

Gestaltung: ziller design, Mülheim an der Ruhr

Herstellung: Richard Thierbach Buch- und Offset-Druckerei,
Mülheim an der Ruhr

Das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert. Durchgeführt wird das Programm vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt.



Deutsches Zentrum
DLR für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projektträger im DLR



EUROPÄISCHE UNION

Liebe Leserinnen, liebe Leser,



wer heute nicht in Bildung investiert, verbaut Zukunftschancen – die Zukunftschancen junger Menschen und die Zukunftschancen der Gesellschaft insgesamt. Bildung liegt in unser aller Verantwortung, Bildung kann man nicht verschieben. Denn Bildungspolitik ist moderne Sozialpolitik. Sie betrifft jeden ganz existenziell. Der Erfolg von Bildung entscheidet sich an den Übergängen. Deshalb strukturieren wir das Übergangssystem neu und gestalten es nachhaltiger. Alle jungen Menschen müssen eine gerechte Chance auf einen Schul- und Berufsabschluss haben.

Seit 2008 ebnet das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ erfolgreiche Wege in die Ausbildung und unterstützt junge Menschen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Im Herbst dieses Jahres ist Halbzeit für das Programm. Dieser Newsletter zieht

eine Zwischenbilanz und zeigt vielversprechende Entwicklungen auf. Außerdem informiert er über zwei Begleitprojekte. Das eine betrifft die „Externenprüfung“, also die Abschlussprüfung für eine Ausbildung, die außerhalb der regulären Ausbildung absolviert werden kann. Das Projekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration“ stellt Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund ins Zentrum. Diese Gruppe, zu der viele An- und Ungelernte gehören, hat noch zu oft Probleme beim Übergang von der Schule in die Ausbildung.

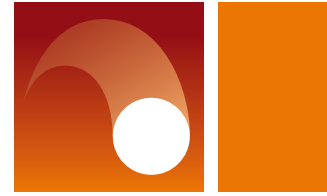
Wie schaffen es An- und Ungelernte, ihren Ausbildungsabschluss nachzuholen? Welche Erfolgsfaktoren sind dabei entscheidend, wie werden Schwierigkeiten gemeistert? Und wie werden die Strukturen langfristig verbessert? Die Sonderbeilage des Newsletters beantwortet diese und weitere Fragen anhand der bisherigen 49 Projekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“.

Bildung ist und bleibt der Schlüssel zu nachhaltiger wirtschaftlicher Entwicklung, zu Wohlstand und zu einem stabilen sozialen Miteinander. Diese Überzeugung setzen wir um: Ab September verdoppeln wir die Gesamtzahl der Projekte. Damit führen wir eine erfolgreiche Arbeit weiter.

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Annette Schavan".

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Auf den Punkt gebracht!



Interview mit Mitgliedern aus dem Programmbeirat von „Perspektive Berufsabschluss“

Welche erfolversprechenden Entwicklungen gibt es nach Ihrer Einschätzung in der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“?

Peimaneh Nemazi-Lohfink Angesichts des vielerorts unüberschaubaren „Dschungels“ an Maßnahmen und Projekten am Übergang Schule-Berufsausbildung ist es als sehr positiv anzusehen, dass im Rahmen des „Regionalen Übergangsmanagements“ nahezu alle relevanten Akteure – wie beispielsweise Bildungsträger, Agentur für Arbeit, ARGE, Kammern, Ministerien, Betriebe oder Schulen – zusammenkommen und an einer Neu-Strukturierung dieser Übergangsphase arbeiten.

Ulrich Eberle Wegen der vielfach unzureichenden personellen Ausstattung wurde der Auftrag zur Abstimmung der Angebote vor Ort oftmals nur noch begrenzt wahrgenommen. Viele Kommunen haben sich in den letzten Jahren zunehmend aus der Jugendsozialarbeit zurückgezogen. Im Rahmen der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ konnten in den Förderregionen wieder Impulse gesetzt werden, diese wichtige Aufgabe mit Leben zu füllen.

Seitens der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird zudem mit Interesse beobachtet, ob die Einrichtung von gemeinsamen Anlaufstellen im Zusammenspiel von SGB II, SGB III und SGB VIII ein erfolversprechender Weg sein kann, zu einer besseren Verzahnung in der Aufgabenwahrnehmung zu kommen.

Wie können Sie und Ihre Institution/Organisation die Arbeit von regionalem Übergangsmanagement befördern?

Markus Kiss Die Industrie- und Handelskammern tun seit Jahren einiges in diesem Bereich. Bereits ein „Klassiker“ sind die im Ausbildungspakt verankerten Einstiegsqualifizierungen, die von den IHK erworben werden. Für zwei von drei Jugendlichen führt so ein sechs- bis zwölfmonatiges Betriebspraktikum zu einem Ausbildungsvertrag.

Die IHK-zugehörigen Unternehmen werden künftig noch mehr Verantwortung für den Übergangsbereich von der Schule in die Ausbildung übernehmen, da ihnen zunehmend die Nachwuchskräfte ausge-

hen. Ziel sollte es sein, dass jede interessierte Schule einen Partnerbetrieb erhält. Die IHK helfen dabei, solche Partnerschaften zu vermitteln.

Nemazi-Lohfink Als Mitglied des Beirats für Migration und Integration sowie zahlreicher anderer Fachgremien möchten wir neben der Einbindung von Migrantenorganisationen auch zu einem Paradigmenwechsel hin zu mehr Partizipation von Fachpersonen mit Migrationshintergrund auf der Entscheidungs- und Planungsebene beitragen. Hierdurch ergibt sich eine Partizipation „auf Augenhöhe“.

Eberle Die BA sowie die von ihr betreuten jungen Menschen profitieren von einem funktionierenden regionalen Übergangssystem. Die Dienststellen vor Ort haben daher ein erhebliches Interesse, sich im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgabenstellung aktiv in die regionale Koordinierung einzubringen und hierbei eine maßgebliche Rolle zu übernehmen.

Insbesondere die enge Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit den Schulen und der Jugendhilfe gewährleistet, dass junge Menschen, denen der Übergang in Ausbildung nicht direkt gelungen ist, nahtlos weiterbetreut werden.

Welche Rolle sehen Sie für Gebietskörperschaften wie kreisfreie Städte und Landkreise bei der Abstimmung von Politiken und Strukturen im Übergang Schule-Berufsausbildung?

Eberle Die Folgen eines nicht funktionierenden Übergangs von der Schule in den Beruf wirken sich als gesellschaftliches Problem insbesondere im lokalen Umfeld aus. Für junge Menschen, die mit den Angeboten des Bildungs- oder Arbeitsmarktsystems nicht mehr erreicht werden können, müssen auf kommunaler Ebene Lösungswege entwickelt werden.

Kreise und kreisfreie Städte sind demzufolge mit der Umsetzung der Kinder- und Jugendhilfe nach dem SGB VIII betraut. Diesen obliegt nach § 13 SGB III neben der Bereitstellung von Angeboten der Jugendsozialarbeit auch die Aufgabe, beispielsweise die eigenen Angebote der Jugendsozialarbeit mit den Angeboten der Schulverwaltung und der Bundesagentur für Arbeit abzustimmen. Insofern geht

es in der Förderinitiative darum, eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung zu unterstützen.

Nemazi-Lofink Wenn kommunale Stellen – wie bei einigen Förderprojekten von „Perspektive Berufsabschluss“ zum Beispiel die Büros der Oberbürgermeister – die Trägerschaft eines Projektes innehaben, ergeben sich durch bestehende Vernetzungsstrukturen, generelle Ansprechbarkeit und strukturelle Neutralität beziehungsweise Übergeordnetheit besonders gute Voraussetzungen, die Programm- und damit auch Projektziele zu erreichen.

Aber auch sonst – speziell in Form ihrer Verwaltungs- beziehungsweise Kommunikationseinheiten wie beispielsweise dem Sozialdezernat oder verschiedenen Ausschüssen – kommt den Gebietskörperschaften bei der Abstimmung von Politiken und Strukturen im Übergang Schule-Berufsausbildung eine zentrale Rolle als „strukturierende Arena“ zu.

Als „strukturierende Arena“ ist die Gebietskörperschaft besonders geeignet, die Kommunikation mit den Kooperationspartnern und den verschiedenen Akteuren am Übergang Schule-Berufsausbildung neutral zu initiieren und zu strukturieren, weil sie generell überparteilich ist. Unter dem Dach einer Gebietskörperschaft können deshalb Entwicklungen angestoßen und Verbesserungen implementiert werden, die für alle Betroffenen eine hohe Bindekraft und Akzeptanz besitzen.

Was muss geschehen, damit regionales Übergangsmanagement noch effektiver wird?

Nemazi-Lofink Die vorliegenden Erkenntnisse und Ergebnisse des regionalen Übergangsmanagements müssen in neuen Förderprogrammen Beachtung finden. Durch entsprechend ausgerichtete und untereinander abgestimmte Förderprogramme könnten so offene Bedarfe abgedeckt und Über- oder Unterförderung vermieden werden.

Kiss Meines Erachtens könnte schon die räumliche Nähe der verschiedenen Akteure einer Region viel helfen. Häufig weiß die eine Hand nicht, was die andere tut, und dann ergänzen sich die vielfältigen Programme von Bund, Ländern und Kommunen nicht, sondern behindern sich gegenseitig. Regionale Häuser der Berufsvorbereitung, in denen alle Akteure unter einem Dach arbeiten und an einem Strang ziehen, könnten eine Lösung sein.

Eberle Ein erfolgreiches regionales Übergangsmanagement zeichnet sich durch verbindliche und dauerhaft angelegte Kooperationsstrukturen sowie

Der Programmbeirat

Zur Begleitung des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung bei Programmstart einen paritätisch besetzten Beirat eingerichtet, der über laufende aktuelle Programmentwicklungen informiert wird. Der Beirat gibt fachliche Anregungen für die Begleitung der Förderprojekte und unterstützt den Ergebnistransfer: Programm-ergebnisse fließen über zentrale Multiplikatoren in relevante Strukturen ein und bewirken, dass die Programmziele bei den wichtigen Akteuren Unterstützung finden.

Der Beirat setzt sich zusammen aus Mitwirkenden von unterschiedlichen Bundes- und Landesministerien, überregionalen Verbänden und Institutionen aus Industrie, Handwerk und Berufsbildung. Die insgesamt 16 Beiratsmitglieder bringen ihr Knowhow im Rahmen von programmbezogenen Tagungen und Workshops ein und wirken als Referenten und Referentinnen bei Fachveranstaltungen im Programmumfeld mit.

Ulrich Eberle arbeitet in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Dort leitet er das Team Förderung, Qualifizierung, ESF (Europäischer Sozialfonds) und EGF (Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung).

Markus Kiss arbeitet im Bereich Berufliche Bildung/Bildungspolitik beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag in Berlin.

Peimaneh Nemazi-Lofink ist Geschäftsführerin des Instituts zur Förderung von Bildung und Integration in Mainz und Sprecherin der Arbeitsgemeinschaft für Bildung und Integration.

durch die konkrete Zuordnung der Prozess- und Finanzierungsverantwortung aus.

Hierzu sollten durch entsprechende gesetzliche Präzisierungen die Verantwortungsbereiche der beteiligten Akteure im Übergangssystem sauber abgegrenzt und die jeweilige Aufgabenwahrnehmung nachgehalten werden. Hierdurch würde sichergestellt, dass ein erfolgreiches Übergangsmanagement nicht allein vom besonderen Engagement Einzelner abhängt, sondern zu einer Standardaufgabe unabhängig von regionalen Prioritätensetzungen wird. Zudem muss eine dauerhafte Finanzierung

der Aufgabenwahrnehmung durch die zuständigen Akteure selbst sichergestellt werden.

Nemazi-Lofink Eine Vielzahl an Maßnahmen, die Jugendliche nach dem Ende ihrer Schulzeit durchlaufen, haben den Nachteil, dass sie in ihrer Quantität sehr kostspielig sind. Außerdem führen sie in vielen Fällen zu keinem anrechenbaren Abschluss. Im Sinne der Effektivität geht es deshalb darum, die Einzelmaßnahmen miteinander abzustimmen, zu verzahnen und so zu strukturieren, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende einen fachlichen Nachweis erhalten, der bestenfalls auf eine spätere Berufsausbildung anrechenbar ist. Ziel sollte sein, den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch durch verschiedene Einzelmaßnahmen nach drei bis vier Jahren einen Berufsabschluss zu ermöglichen.

Kiss Am meisten Erfolg versprechen allerdings keine Einzelmaßnahmen, sondern klar strukturierte Programme mit klaren Rahmenbedingungen und Zielen. Beispiel Siegen: Hier koordiniert die IHK einen Lehrgang für Hauptschüler, in dem erste Berufsqualifikationen vermittelt werden. Der Lehrgang findet in der Freizeit der Schüler statt, freitags nachmittags und samstags vormittags. Wer durchhält, wird belohnt, denn die IHK und beteiligte Partnerbetriebe garantieren den Jugendlichen Unterstützung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz. Die Erfolgsquote lag in den vergangenen Jahren bei über 90 Prozent. Gut ein Drittel der beteiligten Jugendlichen hat übrigens einen Migrationshintergrund. Das zeigt: Für wirksame Hilfe sind manchmal keine speziell zugeschnittenen Programme für Jugendliche mit Migrationshintergrund vonnöten. Vielmehr sind oftmals solche Programme das Mittel der Wahl, die unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund Leistungsschwächere fördern und fordern.

Eberle Ein wirksames Übergangsmanagement erfordert neben allen bereits erwähnten Punkten vor allem eine valide Datengrundlage. Hier gilt es noch erhebliche Entwicklungsarbeit zu leisten.

Vor dem Hintergrund der von Ihnen gerade angesprochenen vielen „Baustellen“ zur Verbesserung der Übergänge Schule-Berufsausbildung: Wo sollten aus Ihrer Sicht Prioritäten gesetzt werden?

Kiss Frau Nemazi-Lofink hatte vorhin bereits den Begriff „Dschungel“ verwendet. Das sogenannte Übergangssystem ist tatsächlich eher ein Dschungel als ein System, mitunter sieht man kaum noch den Wald vor lauter Bäumen. Ziel sollte es sein, die vielfältigen existierenden Maßnahmen, Programme und Förderinstrumente besser aufeinander abzustimmen, zu bündeln und effizienter zu machen. Hier erhoffe ich mir Impulse vom neuen Pakt für Ausbildung.

Ein guter Ansatz könnte auch die Idee der Bundesregierung sein, leistungsschwächeren Jugendlichen bereits in der Schule Bildungslotsen zur Seite zu stellen, die sie individuell betreuen und fördern können. Bei richtiger Ausgestaltung des Programms und sorgfältiger Abstimmung mit den Bundesländern könnten die Lotsen Positives bewirken. Vielversprechend ist die Absicht, die Jugendlichen bis ins erste Ausbildungsjahr zu begleiten. So können Reibungen beim Übergang von der Schulzeit in die Praxis des Ausbildungsbetriebes verringert werden.

Die Bildungslotsen dürften aber nicht den unübersichtlichen Übergangsbereich zwischen Schule und Wirtschaft noch weiter aufblähen. Der Ansatz muss vielmehr zu einer Straffung des Übergangsbereichs insgesamt führen.

Nemazi-Lofink Generell gilt es, die Übergangsphase nach der Schule besser zu strukturieren, Einzelmaßnahmen bedarfsgenauer zu konzipieren



und besser miteinander abzustimmen sowie lange Warteschleifen zu vermeiden.

Nachdem bereits das Thema berufliche Frühorientierung auf den Weg gebracht wurde, ist es aus unserer Sicht nun wichtig, den Schwerpunkt auf die Zeit nach dem Schulabschluss zu legen. Hier gibt es auf der einen Seite die nun schon öfter angesprochene unübersehbare Vielzahl an Maßnahmen und Projekten, und auf der anderen Seite fallen nach wie vor viele sozial benachteiligte Jugendliche – unter ihnen viele mit Migrationshintergrund – durch das Betreuungsnetz und verlieren den Anschluss.

Eberle Dem in vielen Regionen festzustellenden Rückzug der Jugendhilfe muss entgegengewirkt werden. Ohne ein dauerhaft hohes personelles und finanzielles Engagement der Kommunen im Bereich der Jugendsozialarbeit mit Bereitstellung eigener Unterstützungsangebote wird eine erfolversprechende Koordination aller Akteure im Übergangssystem kaum gelingen können.

Die Schwierigkeiten, die sich aus der bestehenden Vielfalt der Akteure und Förderprogramme ergeben, werden sich aus Sicht der BA aber nicht allein durch eine bessere Koordinierung lösen lassen. Im Interesse eines funktionierenden Gesamtsystems ist es erforderlich, die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Festlegung der jeweiligen Verantwortungsbereiche aller Akteure im Übergangssystem zu präzisieren. Die jeweils wahrzunehmenden Aufgaben müssen gesetzlich klar voneinander abgegrenzt und hierbei Aufgabenüberschneidungen vermieden werden. Die tatsächliche Aufgabenwahrnehmung einschließlich der eingesetzten finanziellen und personellen Kapazitäten ist nachzuhalten.

Wir müssen davon wegkommen, auftretende Förderlücken durch immer neue befristete Förderprogramme auf unterschiedlichen staatlichen Ebenen

schließen zu wollen. Vorrang sollte stets eine Anpassung des Regelförderinstrumentariums haben.

Kiss Irgendwann – so wenigstens die schöne Utopie – sollte das Übergangssystem gänzlich verzichtbar sein. Wir müssen alle Jugendlichen in die Lage versetzen, direkt nach Ende ihrer Schulzeit eine Ausbildung aufzunehmen.

Wir haben bislang nur über das regionale Übergangsmanagement gesprochen. Welche Erfolge beziehungsweise Highlights aus dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ sind denn aus Ihrer Sicht im Bereich der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung erzielt worden?

Eberle Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahr 2010 eine Initiative zur Flankierung des Strukturwandels gestartet, mit deren Hilfe geringqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anerkannte Berufsabschlüsse erwerben können. Sie reagierte hiermit auf den zu erwartenden Fachkräftebedarf in bestimmten Regionen und Branchen infolge der demographischen Entwicklung. Zu den förderungsfähigen Maßnahmen gehören insbesondere solche mit Abschluss in anerkannten Ausbildungsberufen, also zum Beispiel Umschulungen und Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Externenprüfung. Daneben können auch Maßnahmen gefördert werden, die zum Erwerb zertifizierter Teilqualifikationen beitragen, die an geregelte Berufsbilder anschlussfähig beziehungsweise anrechenbar sind. Hierzu gehören auch die Teilqualifikationen, die im Rahmen regionaler Nachqualifizierungsprojekte im Programm „Perspektive Berufsabschluss“ entwickelt wurden.

Bis Mitte des Jahres konnten bereits bundesweit über 15 500 Arbeitnehmer aus Mitteln der genannten Initiative gefördert werden. Aussagen dazu, in welchem Umfang hier auch die regionalen Projekte



aus „Perspektive Berufsabschluss“ enthalten sind, können aber leider nicht getroffen werden.

Wie kann aus Ihrer Sicht Ihre Institution dazu beitragen, die Berufschancen für An- und Ungelernte zu verbessern?

Eberle Diese Personengruppe steht im Fokus des Dienstleistungsangebots der Bundesagentur für Arbeit, denn Geringqualifizierte tragen unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft nach wie vor ein vielfach höheres Risiko, arbeitslos zu werden als Arbeitskräfte mit beruflichen Abschlüssen. Sie unterliegen auch einem besonders hohen Risiko von Langzeitarbeitslosigkeit, wenn sie erst einmal ihren Arbeitsplatz verloren haben. Außerdem steigen in Bereichen, in denen bislang viele Erwerbstätige unterhalb geregelter Facharbeit tätig waren, die Anforderungen – sowohl hinsichtlich der Verantwortungsübernahme, der Komplexität als auch im Hinblick auf die Notwendigkeit zu arbeitsplatzübergreifender Zusammenarbeit. Die in Produktion und Dienstleistungssektor flexibler gewordenen Abläufe und komplexeren Arbeitsumgebungen erhöhen die Anforderungen.

Deshalb muss diese Personengruppe beim Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses unterstützt werden. Dies erfolgt über Information beziehungsweise Orientierung und Beratung, aber auch mithilfe des arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumentariums.

Kiss Die IHK-Organisation sieht insbesondere in der Externenprüfung großes Potential. Nach diesem im Berufsbildungsgesetz verankerten Instrument können Personen zur Abschlussprüfung in einem Ausbildungsberuf zugelassen werden, wenn sie mindestens das Eineinhalbfache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in diesem Beruf tätig waren. Interessierte können aber auch ohne nachgewiesene Berufspraxis zur Prüfung zugelassen werden, soweit sie durch Zeugnisse oder andere Nachweise glaubhaft machen, dass sie die Abschlussprüfung bestehen können. So kann beispielsweise eine ungelernete Hilfskraft, die mehrere Jahre im Hotelgewerbe tätig war, eine IHK-Prüfung zur Hotelfachfrau ablegen.

Es kommt nun darauf an, Interessierten künftig eine bessere Unterstützungsstruktur und ausführlichere Informationen – zum Beispiel über das Internet – zur Verfügung zu stellen. Die Industrie- und Handelskammern sind gerade dabei, einheitliche und transparente Vorgehensweisen zu verabre-

den, auch wenn die Zulassungen dem Gesetz nach Einzelfallentscheidungen bleiben müssen. Erste Überlegungen reichen von einer Arbeitshilfe mit systematischer Darstellung des Zulassungsprozesses, Antworten auf häufig wiederkehrende Fragen, Checklisten für die einzureichenden Unterlagen bis hin zu einer Best Practice-Fallsammlung.

Eberle Für den Teil der An- und Ungelernten, der aus unterschiedlichen Gründen für eine Umschulung nicht oder nicht mehr in Betracht kommt, gilt es durch Teilqualifikationen, die an geregelte Berufsbilder anschlussfähig beziehungsweise anrechenbar sind, zumindest die Perspektive zum Erwerb eines Berufsabschlusses zu eröffnen.

Nemazi-Lofink Unter den An- und Ungelernten sind viele Personen mit Migrationshintergrund. Durch die breit gefächerte Erfahrung von Fachleuten im Bereich Migration, Bildung und Integration kann auch mit dieser Personengruppe ein besserer und vielfältigerer Austausch stattfinden.

Um das regionale Nachqualifizierungsangebot auf- und auszubauen und somit die Berufschancen für Geringqualifizierte zu verbessern, ist es wichtig, regionale Fachleute mit Migrationshintergrund aus dem Bereich Bildung und Integration mit ihrem umfassenden Knowhow einzubeziehen. Auch die unmittelbare Kooperation von Migrantenorganisationen mit Fachleuten aus dem Bildungsbereich könnte noch verbessert werden.

Wir halten es für wichtig, den Kompetenzansatz und nicht den Defizitansatz zu verfolgen und passgenaue Nachqualifizierungsangebote anzubieten, um die Berufschancen für An- und Ungelernte verbessern zu können.

Und wie sieht es auf der betrieblichen Seite aus? Wie kann aus Ihrer Sicht Ihre Institution dazu beitragen, den Fachkräftebedarf in Betrieben über Nachqualifizierung zu decken?

Nemazi-Lofink Mithilfe der neu aufgebauten Strukturen im Rahmen der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ und durch eine passgenaue Nachqualifizierung kann der Fachkräftebedarf in den Betrieben zukünftig besser gedeckt werden. Es wird sich dabei um einen längeren Prozess handeln, aber professionelle Beratung und Koordinierung in den Schnittstellen zwischen Unternehmen und Nachzuqualifizierenden unterstützen diesen Prozess und spielen bei der Umsetzung des Ziels eine tragende Rolle.

In diesem Zusammenhang müssen auch die wichtigen Rollen der Bundesagentur für Arbeit und der Kammern in diesem Nachqualifizierungsprogramm erwähnt werden. Eine gute Zusammenarbeit mit diesen Akteuren und deren Offenheit gegenüber dem Programm und seiner Umsetzung sind für das erfolgreiche Erreichen der Ziele unerlässlich.

Eine „unerlässliche Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit“ ist das Stichwort für Herrn Eberle ...

Eberle Die Initiative zur Flankierung des Strukturwandels habe ich eben ja schon erwähnt. Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang natürlich auch das Programm WeGebAU zu nennen. Dieses zielt unter anderem ab auf die Intensivierung der Weiterbildung Beschäftigter und die stärkere Erschließung von Qualifizierungspotenzialen. Das Programm will einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten. Es richtet sich insbesondere auch an gering qualifizierte Beschäftigte und ist damit ein wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit „Perspektive Berufsabschluss“ in den einzelnen Regionen.

Betrieblicher Fachkräftebedarf muss aber nicht immer durch die Nachqualifizierung geringqualifizierter Beschäftigter gedeckt werden. Die Bundesagentur für Arbeit hat das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für geringqualifizierte Arbeitslose“ initiiert, um die Beschäftigungsfähigkeit geringqualifizierter Arbeitsloser zu erhöhen und den Anteil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsmaßnahmen zu steigern, die an geregelte Berufsbilder anschlussfähige und anrechenbare Qualifizierungen vermitteln. Im Rahmen dieses Projekts wurden in fünf Berufen und einem Tätigkeitsfeld Teilqualifikationen entwickelt, die 2010 in zehn ausgewählten Agenturen für Arbeit erprobt werden. Diese Teilqualifikationen sind bundeseinheitlich hinsichtlich Lerninhalten, Lernergebnissen und der typischen Dauer der Vermittlung standardisiert; sie decken in der Summe alle beruflichen Inhalte bis zur Abschlussprüfung ab. Daneben wird auch ein Verfahren zur individuellen Kompetenzfeststellung durch die Träger erprobt.

Kiss Die IHK beteiligen sich ja in einer ganzen Reihe von regionalen Projekten zur Nachqualifizierung. Wichtig ist uns allerdings, dass am Ende einer Nachqualifizierung immer ein Berufsabschluss steht.

Modularisierte Nachqualifizierung darf keinesfalls zu einem System führen, in dem bereits einzelne Module – oder die jetzt schon öfter erwähnten Teilqualifizierungen – prinzipiell arbeitsmarktgängig werden. Ansonsten ist eine Verdrängung der dualen Ausbildung nicht aufzuhalten. Wir sollten keinesfalls an den Grundfesten unserer erfolgreichen dualen Berufsausbildung rütteln!

Die Zusammenarbeit mit den eben angesprochenen Akteuren findet ja vor allem auf regionaler Ebene statt. Warum halten Sie die regionale Strukturentwicklung für den richtigen Ansatz, um über Nachqualifizierung die Bildungschancen von Personen ohne beruflichen Abschluss nachhaltig zu verbessern?

Nemazi-Lofink Die regionale Strukturentwicklung ist der richtige Ansatz, weil sie dem unterschiedlichen Qualifizierungsbedarf in den einzelnen Regionen Rechnung trägt. Die Rahmenbedingungen unterscheiden sich je nach Region. Dabei spielt die Lage in Nord, Süd, West und Ost eine Rolle, aber auch, ob es sich um einen städtischen oder ländlichen Raum handelt. Diese regional unterschiedlichen Ausgangslagen erfordern unterschiedliche Umsetzungsstrategien.

Um passende Nachqualifizierungsangebote für die Regionen entwickeln und anbieten zu können, muss der unterschiedliche Handlungsbedarf ermittelt werden. Wurde dieser ermittelt und sind fundierte Kenntnisse des regionalen Bedarfs vorhanden, können maßgeschneiderte Nachqualifizierungsangebote entwickelt und angeboten werden. Eine derart spezifische Nachqualifizierung ist eben nur im Rahmen der regionalen Strukturentwicklung möglich.

Eberle Ein weiterer Punkt ist, dass bei diesem Personenkreis die regionale Mobilität erfahrungsgemäß nicht stark ausgeprägt ist. Daher ist es wichtig, Transparenz über Bedarfe und Qualifizierungsmöglichkeiten vor Ort herzustellen und regionale Netzwerke zu nutzen.

Und wie kann für Bildungsferne und Personen mit Migrationshintergrund im Sinne des Cultural Mainstreaming Nachqualifizierung möglich gemacht beziehungsweise verbessert werden?

Eberle In der Gruppe geringqualifizierter Arbeitnehmer ist ein hoher Anteil von Personen mit Migrationshintergrund enthalten. Auch diese gilt

es selbstverständlich in die genannten Aktivitäten einzubeziehen. Gezielte Aufklärungs- und Informationsarbeit kann die Beteiligung verbessern. Die Nutzung der Netzwerke von Organisationen, die sich um Belange von Personen mit Migrationshintergrund kümmern, verspricht hier sicherlich Vorteile.

Nemazi-Lofink Um den Zugang zur Nachqualifizierung für Personen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen, müssen neben Migrant*innenorganisationen aber auch Fachleute mit Migrationshintergrund aus dem Bereich Bildung und Integration sowie Gleichstellungsbeauftragte in das Programm und die regionale Netzwerkarbeit eingebunden werden. Die Fachleute bringen einen anderen Zugang und eine andere Sichtweise mit als Migrant*innenorganisationen, das eröffnet ganz andere Möglichkeiten bezüglich der Umsetzung. Sie bringen umfassende Erfahrungen aus ihren Fachbereichen mit, wodurch ein Austausch auf gleicher Augenhöhe stattfinden kann.

Eberle Hierbei muss aber auch thematisiert werden, dass die Einbeziehung der Teilnehmer*innen und Teilnehmer in Qualifizierungsaktivitäten ausreichende Deutsch-Sprachkenntnisse voraussetzt.

Nemazi-Lofink Sprachförderung und berufliche Qualifizierung müssen miteinander verzahnt werden, um die Nachqualifizierung für diese Gruppe zu ermöglichen. Daher ist eine berufsbezogene Sprachförderung essenziell.

Ein besonderes Augenmerk muss darüber hinaus auf der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Kompetenzen liegen: Um den Teilnehmer*innen und Teilnehmern von Nachqualifizierungsmaßnahmen speziell mit Migrationshintergrund die bestmögliche Chance auf Qualifizierung und berufliche Perspektive zu ermöglichen, ist es von besonderer Wichtigkeit, die auf Bundesebene neu ins Leben gerufenen Programme zur Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen mit den Programmen zur Nachqualifizierung zu verbinden.

Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für unsere Fragen genommen haben!

TITELTHEMA I

Zwischenbilanz im Übergangsmanagement



von Frank Braun

Regionales Übergangsmanagement will durch eine bessere Abstimmung von Strukturen, Programmen, Projekten und Angeboten das Übergangssystem so verbessern, dass Übergänge gelingen und Ausbildungslosigkeit vermieden wird.



Gestartet in sehr unterschiedlichen Ausgangssituationen stellten sich die 27 Projekte der ersten Förderrunde den folgenden Aufgaben:

- > Sie entwickelten Strukturen und Prozesse einer akteursübergreifenden Koordination und Kooperation.
- > Sie entwickelten Verfahren, Übergangsmanagement systematisch durch Daten zu Übergangsvorfällen zu unterfüttern.
- > Sie schafften Transparenz über lokale Angebotsstrukturen und -qualität.
- > Sie starteten Interventionen zur Verbesserung der Strukturen des Übergangssystems.

Strukturen und Prozesse einer akteursübergreifenden Koordination und Kooperation

Standorte der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ sind überwiegend kreisfreie Städte und Landkreise. Umgesetzt wird das regionale Übergangsmanagement durch Arbeitsstäbe, die in der Regel entweder als Stabsstellen der Leitung der Kommunalverwaltung oder als Arbeitsgruppen einem Dezernat oder einem Amt zugeordnet sind. An circa einem Viertel der Standorte unterstützt die Kommune die Arbeit der Arbeitsstäbe mit eigenen Ressourcen.

Regionales Übergangsmanagement braucht ein Koordinationsgremium, in dem sich die Akteure des Übergangssystems austauschen und abstimmen können. Diese Akteure in den Koordinationsgremien waren in der Regel durch Personen mit Leitungsverantwortung vertreten. Die Bildung von Koordinationsgremien war mit einer Reihe von Schwierigkeiten verbunden:

- > An allen Standorten gab es bereits Gremien, die Koordinationsfunktionen im Übergang Schule-Berufsausbildung wahrnahmen. Hier musste entschieden werden, ob vorhandene Gremien genutzt oder neue gegründet werden sollten.
- > Akteure mit Leitungsverantwortung arbeiteten bereits in vielen Gremien. Sie mussten von der Bedeutung ihrer Mitarbeit gerade in diesem Koordinationsgremium überzeugt werden.
- > Relevante Akteure standen einer Mitarbeit in Koordinationsgremien zum Teil ablehnend gegenüber, weil sie Koordination als ihre eigene, originäre Aufgabe ansahen. Sie mussten von dem zu erzielenden Mehrwert durch die Zusammenarbeit eines breiteren Spektrums von Akteuren überzeugt werden.

Für die Arbeitsfähigkeit der Gremien und die Motivation ihrer Mitglieder war eine effektive Zusammenarbeit durch die Arbeitsstäbe ein entscheidender Faktor. Ein zweiter Faktor war der Ort der Anbindung solcher Gremien. Nur durch die Anbindung an eine Stelle mit administrativ/politischem Gewicht hatten Absprachen des Gremiums auch Konsequenzen.

Regionales Übergangsmanagement ist ein Bildungsthema. Dies erforderte eine enge Kooperation mit der Landesebene. Diese Kooperation wurde durch eine wachsende Zahl von Landesprogrammen befördert, die auf eine Verbesserung der regionalen Koordination zielen.

Sich für Übergangsmanagement zu engagieren, ist für Städte und Landkreise keine Selbstverständlichkeit. Die Gemeinderäte und Kreistage für dieses Thema zu gewinnen, war und bleibt eine Daueraufgabe der Projekte.

Der Stuttgarter Gemeinderat klinkt sich regelmäßig in den Prozess des regionalen Übergangsmanagements ein. Den Takt dafür gibt der Stuttgarter Schulabsolventen-Längsschnitt vor, der in regelmäßigen Abständen aktuelle Daten zum Übergangsgeschehen liefert:

Jeweils drei bis vier Monate nach einer neuen Erhebungswelle der Untersuchung werden deren Ergebnisse in der Steuerungsrunde – bestehend aus den Geschäftsführungen von Arbeitsagentur und ARGE, der kommunalen Arbeitsförderung, den Leiterinnen und Leitern vom staatlichen Schulamt und des kommunalen Jugendamtes sowie den Geschäftsführungen der Kammern – präsentiert und diskutiert. Die Steuerungsrunde erarbeitet auf der Grundlage der Untersuchungsergebnisse Empfehlungen, die im Gemeinderat verhandelt und beschlossen werden. Der Gemeinderat beauftragt die kommunalen Ämter mit der Umsetzung der Beschlüsse im Rahmen der eigenen Zuständigkeit beziehungsweise durch die Verabredung geeigneter Schritte in der Steuerungsrunde. Beispiele sind: der Aufbau von Strukturen zur Verbesserung der Elternarbeit, Verfahren zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von jungen Frauen mit Hauptschulbildung, Wege zur Verbesserung der Anschlüsse von Absolventen und Absolventinnen der Berufsvorbereitung.

Datengrundlagen zum Übergangsgeschehen

An allen Standorten gibt es ein ausgeprägtes Problembewusstsein dafür, dass die Übergänge von der Schule in Ausbildung insbesondere für bildungsbenachteiligte Jugendliche schwierig verlaufen. Jedoch wurden Interventionen zur Verbesserung der

Übergänge auf regionaler Ebene durch das Fehlen präziser regionaler Diagnosen behindert, die erfolgreiche Wege, aber auch Umwege und Sackgassen, sichtbar machen würden.

Eine Reihe von Kommunen und Landkreisen hatte bereits im Vorfeld der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ begonnen, Untersuchungen durchzuführen, um dieses Defizit zu beseitigen. Durch den sich schnell entwickelnden, intensiven Austausch zwischen den Standorten der Förderinitiative und der wissenschaftlichen Begleitung wurde der Transfer von Knowhow und Erfahrung stark befördert.



Einsichten und Erfahrungen aus den Aktivitäten der Projekte zur Schaffung von Datengrundlagen zum Übergangsgeschehen sind:

- > Bei Schülerbefragungen wurde auf erprobte Verfahren und Instrumente zurückgegriffen. Dies hat eine schnelle Durchführung erleichtert. Fast alle Standorte haben bei der Durchführung von Untersuchungen Kooperationen mit Wissenschaftseinrichtungen ihrer Region begonnen.
- > Für die Entwicklung von IT-gestützten Anmelde-systemen stand das in Ostwestfalen-Lippe entwickelte System SchülerOnline Pate.
- > Für die Dokumentation von Übergängen, die durch Lotsen begleitet werden, wurde insbesondere auf eine für das Hamburger Hauptschulmodell entwickelte Software zurückgegriffen.

Bei allen Schwierigkeiten im Detail sind die Aktivitäten der Projekte zur Schaffung von Datengrundlagen zum Übergangsgeschehen zu einem Motor für das Übergangsmanagement geworden. Die Erhebung und Bereitstellung von Informationen hat

sich zu einer Antriebskraft für ein evidenzbasiertes regionales Übergangsmanagement entwickelt.

Am Standort Nürnberg werden für die vom kommunalen Begleitprojekt SCHLAU betreuten Jugendlichen Individualdaten, Informationen über Fördermaßnahmen und Entwicklungsschritte in einem Datensystem dokumentiert. Das Bildungsberatungsangebot von SCHLAU erstreckt sich über einen Zeitraum von mehr als achtzehn Monaten. Aufgrund dieser zeitlichen Ausdehnung geben die Daten differenziert Auskunft über Prozesse der Berufsfindung, die Relevanz schulisch und außerschulisch erworbener Kompetenzen sowie herkunfts- oder geschlechtsbedingte Chancenrealisierung von Nürnberger Hauptschülerinnen und -schülern.

Bestandsaufnahmen

An den meisten Standorten herrschte kein Mangel an Angeboten und Maßnahmen. Was fehlte, waren Transparenz über die Art, Funktion und Qualität der Angebote und die Abstimmung zwischen den einzelnen Angeboten.



Durch die Bestandsaufnahmen wurde einerseits ein Überblick über das lokale Spektrum von Akteuren, Institutionen, Angeboten und Maßnahmen gewonnen, andererseits wurde eine Initiierung oder Intensivierung von Kooperationsbezügen erreicht. Dies war wichtig, weil die Bestandsaufnahmen – über die Bereitstellung von Überblicksinformationen hinaus – die Grundlage für eine Debatte und für Schritte zur Verbesserung der Qualität von Angeboten bilden sollten.

Einsichten und Erfahrungen aus der Durchführung von Bestandsaufnahmen sind:

- > Eine Schwierigkeit bei der Erstellung von Bestandsaufnahmen war die Sicherstellung der Qualität und Aktualität der in ihnen enthaltenen Informationen. Hier mussten die Projekte klären, welche Informationen die Anbieter selbst zuliefern konnten und wo ein neutraler, externer Blick benötigt wurde.
- > Die Bestandsaufnahmen bildeten eine Grundlage für die Entwicklung von Qualitätsstandards. Um Kontroversen über Zuständigkeiten aus dem Weg zu gehen, wurden Standards im Verfahren eines fachlichen Diskurses von Fachkräften aus unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen entwickelt.
- > Die Bewertung von Qualität über Verfahren der Evaluation erwies sich als methodisch anspruchsvoll und angesichts der Vielfalt von Zuständigkeiten und Interessen konfliktträchtig. Um Widerständen zu begegnen, musste ein Konsens über Ziele, Kriterien und Methoden der Evaluation hergestellt werden. Die Akzeptanz von Ergebnissen wurde dadurch erhöht, dass für Evaluationen neutrale, fachlich ausgewiesene Expertinnen und Experten gewonnen wurden.

Im Kreis Herford wurden die berufsvorbereitenden Angebote der fünf Berufskollegs des Kreises mit sowohl qualitativen als auch quantitativen Methoden untersucht. Befragt wurden unter anderem die Lehrkräfte als Umsetzende dieser Angebote sowie die Jugendlichen und deren Eltern als Nutzende. Ergebnisse wurden in Workshops mit unterschiedlichen Zielgruppen – Berufswahlkoordinatoren und -koordinatorinnen, Berufsberatungskräfte der Agentur für Arbeit, Jugendliche – diskutiert. Als positiv bewertet wurde auch von Seiten der untersuchten Berufskollegs, dass durch die Beauftragung wissenschaftlicher Einrichtungen mit der Durchführung solcher Untersuchungen ein externer Blick auf die Angebote möglich wurde.

Schritte zur Verbesserung der Strukturen des Übergangssystems

Überwiegend nahmen die Standorte der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ bei der Verbesserung der Strukturen des Übergangssystems die allgemeinbildenden Schulen zum Ausgangspunkt, weil hier die Weichen für den weiteren

Weg in Ausbildung und Erwerbsarbeit gestellt werden.



Berufliche Schulen als wichtige Gestalter von Übergangsverläufen sind bisher insbesondere an den Standorten in Nordrhein-Westfalen und in den ostdeutschen Ländern in den Fokus des regionalen Übergangsmagements gekommen. In Nordrhein-Westfalen wurden im Rahmen der Förderinitiative Untersuchungen begonnen und zum Teil abgeschlossen mit dem Ziel, die Wege Jugendlicher durch das System beruflicher Schulen und die Beiträge der beruflichen Schulen zum Gelingen dieser Wege aufzuklären.

In Sachsen wurden Qualitätsstandards zur Berufsorientierung zwischen den Ressorts der Sächsischen Staatsregierung und mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt. In den Umsetzungsprozess wurden systematisch Schulen und die örtlichen Arbeitsagenturen eingebunden. In einem zweiten Schritt wurden mit den Standorten des „Regionalen Übergangsmagements“ Vereinbarungen über die Umsetzung dieser Standards in der Region und deren Anpassung an die spezifischen regionalen Bedürfnisse vereinbart.

Die aktuelle Konjunktur von Programmen und Projekten zur Berufsorientierung konfrontierte die Projekte der Förderinitiative mit der Anforderung, das Feld der Angebote neu zu sortieren. Hier trug die Förderinitiative „Regionales Übergangsmagement“ dazu bei, dass Programme und Projekte überhaupt Wirkungen in der gewünschten Richtung erzielen.

Ansprechpartner

> **Dr. Frank Braun**
E-Mail: braun@dji.de

Deutsches Jugendinstitut e. V.
www.dji.de

TITELTHEMA II

Zwischenbilanz in der Nachqualifizierung



von Natascha Knoll und Daniela Wild

Das Ziel der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ ist, nachhaltig geeignete Rahmenbedingungen für Nachqualifizierung zu schaffen. Durch die Entwicklung regionaler Strukturen soll Nachqualifizierung zum Regelangebot etabliert werden. Damit kann zur Verringerung des Anteils an- und ungelerner junger Erwachsener mit und ohne Beschäftigung beigetragen und diesen der Zugang in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.



Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten die regionalen Projekte der Förderinitiative in folgenden vier Handlungsfeldern:

- > Verstärkung und Optimierung regionaler Netzwerkarbeit, um nachhaltige regionale Netzwerke in der Nachqualifizierung zu schaffen;
- > Professionalisierung und Qualitätssicherung in der Beratung zum nachhaltigen Auf- beziehungsweise Ausbau von Serviceangeboten rund um die Nachqualifizierung;
- > Regionale Etablierung von Qualitätsstandards zur Durchführung von abschlussorientierter modularer Nachqualifizierung in Kooperation von Betrieben und Bildungsanbietern für einen nachhaltigen Auf- beziehungsweise Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebotes;
- > Umfassende Öffentlichkeitsarbeit zur Bekanntmachung des Themas Nachqualifizierung.

Die Querschnittsthemen Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming werden dabei in allen Handlungsfeldern berücksichtigt.

Im Folgenden stellen wir die Handlungsfelder jeweils kurz vor und gehen dabei auf die Ziele, Herausforderungen bei der Umsetzung und die bisherigen Erfolge ein.

Netzwerkarbeit

Um Nachqualifizierung regional als Regelangebot etablieren zu können, müssen zuerst die dafür erforderlichen regionalen Strukturen entwickelt und dauerhaft verankert werden. Gelingen kann dies aber nur durch die Einbindung aller relevanten regionalen Arbeitsmarktakteure. Zu einem funktionierenden Netzwerk in der Nachqualifizierung gehören insbesondere die folgenden Stellen: Agenturen für Arbeit, Träger der Grundsicherung nach dem SGB II, Beratungsinstitutionen, Bildungsdienstleister, Betriebe sowie Interessenvertretungen der Zielgruppen.

Aufgrund der in der Bildungslandschaft bestehenden Informationsdefizite beim Thema Nachqualifizierung und der häufig vorherrschenden Konkurrenzsituation zwischen regionalen Bildungsdienstleistern gestaltete sich die Netzwerkarbeit in

einigen Regionen sehr aufwendig und zeitintensiv. Mittlerweile konnten von den Projekten in diesen Bereichen erhebliche Fortschritte erzielt werden. So wurden in mehreren Regionen Netzwerke regionaler Bildungsanbieter für Nachqualifizierung gegründet und zum Teil verbindliche Kooperationsvereinbarungen mit konkreten Verpflichtungen der Netzwerkpartner geschlossen. Vor allem die Entwicklung gemeinsamer Instrumente und Qualitätsstandards, wie zum Beispiel Modulkonzepte und Qualifizierungspässe, hat letztlich dazu beigetragen, die Netzwerkarbeit zu fördern und Vorbehalte zu reduzieren.

Ebenso konnten die Projekte durch den Aufbau neuer beziehungsweise das Anknüpfen an bereits bestehende regionale Netzwerke und Gremien sowie durch thematische Arbeitskreise ihre Netzwerkstrukturen weiter ausbauen und festigen. Dieser Erfolg wird am kontinuierlichen Anstieg der Anzahl von regionalen Netzwerktreffen im Programmverlauf von Mai 2008 bis Dezember 2009 sichtbar.



Zur Unterstützung der Projekte hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Frühjahr 2010 den Leitfaden „Durch Netzwerke regionale Strukturentwicklung fördern“ aus der Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“ veröffentlicht. Anhand von Beispielen erfolgreicher Netzwerke wird veranschaulicht, wie Nachqualifizierung zum Regelangebot werden kann.

Auf- und Ausbau von regionalen Serviceangeboten

Dieses Handlungsfeld nimmt die Professionalisierung und Qualitätssicherung der Beratung zur

Nachqualifizierung in den Blick. Im Fokus stehen dabei die Netzwerkpartner, Unternehmen sowie arbeitslose und beschäftigte An- und Ungelernte mit und ohne Migrationshintergrund. Bei der Beratung gibt es zwei Vorgehensweisen: Der „Multiplikatoransatz“ setzt in bereits etablierten Netzwerken an und unterstützt die Ausrichtung auf Nachqualifizierung, indem die hierfür nötigen Beratungsinstrumente bereitgestellt werden und Beratungspersonal bei bereits institutionell verankerten Beratungsangeboten speziell im Hinblick auf Nachqualifizierung geschult wird. Beim „Beratungsansatz“ werden Betriebe und An- und Ungelernte direkt beraten.

Diese direkte Beratungsleistung birgt einige Herausforderungen. Vielen Betrieben ist das Instrument der Nachqualifizierung nicht hinreichend bekannt, so dass sie dem Ansatz beim Erstkontakt skeptisch gegenüberstehen. Um die Unternehmen dennoch für die positiven Effekte von Nachqualifizierung im Rahmen der Personalentwicklung gewinnen zu können, nehmen beispielsweise die Qualifizierungsberater der Kammern das Thema Nachqualifizierung in ihre ohnehin stattfindenden Betriebsberatungen mit auf. Auch in der Beratung von An- und Ungelernten ergeben sich zuweilen besondere Anforderungen, denn diese Zielgruppe bedarf flankierender Unterstützungsangebote. Bei manchen Geringqualifizierten müssen beispielsweise zunächst persönliche Probleme gelöst werden, so dass sich der Beratungsprozess über einen längeren Zeitraum erstreckt. Eine Verbesserung in der Beratung der An- und Ungelernten bringen Beratungsnetzwerke. Hier arbeiten zum Beispiel Stellen der Lebens- und Berufsberatung eng zusammen.

Für den Zeitraum von Mai 2008 bis Dezember 2009 liegen Zahlen zu den Beratungskontakten vor. Bislang wurden fast 6 500 Betriebe direkt beraten. Im letzten halben Jahr zeigt sich infolge der schlechten Wirtschaftslage ein leicht rückläufiges Interesse der Betriebe an der Nachqualifizierung ihrer beschäftigten An- und Ungelernten. Der Beratungsbedarf dieser Zielgruppe hingegen nimmt weiter zu. Beraten wurden circa 5 000 An- und Ungelernte. Im Rahmen von insgesamt 9 570 Beratungskontakten konnten auch andere Institutionen wie die Arbeitsagenturen, ARGEn, Kammern, Gewerkschaften, Bildungsdienstleister und Migrant*innenorganisationen über Nachqualifizierung informiert werden.

Auf- und Ausbau des regionalen Nachqualifizierungsangebotes

Nachqualifizierung soll zum Regelangebot werden. Um einen Überblick über das bisherige Nachqualifizierungsangebot zu geben, bietet es sich an, diese Daten in einem für alle beteiligten Akteure leicht zugänglichen Katalog zu sammeln. Diese Vorgehensweise schafft Transparenz über das vorhandene Angebot und zeigt auf, wo noch (Weiter-)Entwicklungsbedarf besteht. Beinahe alle regionalen Projekte haben bereits einen solchen Nachqualifizierungskatalog erstellt und nutzen ihn, um die Bildungsträger in ihrer Region darauf aufmerksam zu machen, dass sie sich durch Bereitstellung von Nachqualifizierungsangeboten ein neues Geschäftsfeld erschließen könnten. Des Weiteren werden die Bildungsträger darin geschult, ihr Bildungsangebot an den Qualitätsstandards der Nachqualifizierung zu orientieren: Die Nachqualifizierungsangebote sollen an die individuellen Bedürfnisse und Voraussetzungen der Zielgruppe angepasst sein und passgenaue Qualifizierungswege ermöglichen.

Gleichzeitig müssen sie den Vorgaben der Arbeitsförderung (AZWV-Zertifizierung) entsprechen, da für die Finanzierung von Nachqualifizierungsangeboten überwiegend die Angebote der Agenturen für Arbeit sowie der Grundsicherungsträger nach dem SGB II genutzt werden. Bei beschäftigten An- und Ungelernten spielt vor allem das WeGebAU-Programm eine wichtige Rolle zur Finanzierung. Zusätzlich muss bei der Ausgestaltung der Nachqualifizierungsangebote den Anforderungen der Kammern bezüglich der Anerkennung zur Externprüfung entsprochen werden.

Bei der Weiterentwicklung des regionalen Nachqualifizierungsangebots sind also eine intensive Netzwerkarbeit, eine persönliche Beratung der ansässigen Bildungsträger und Multiplikatorenschulungen zielführend. Für die nachhaltige Absicherung der vorhandenen Finanzierungsmöglichkeiten wird es zukünftig für die regionalen Projekte relevant sein, Nachqualifizierungsangebote noch stärker in den lokalen Bildungszielplanungen und Integrationsprogrammen der Agenturen für Arbeit zu verankern oder alternativ in ESF-Programme oder kommunal geförderte Projekte mit einzubringen.

Öffentlichkeitsarbeit

Durch Öffentlichkeitsarbeit soll der Ansatz der Nachqualifizierung (über-)regional bekannt gemacht und nachhaltig verankert werden. Dazu wurden von den regionalen Projekten zahlreiche Tagungen, Workshops und Fachgespräche besucht beziehungsweise veranstaltet. Die starke Ausweitung der Öffentlichkeitsarbeit, vor allem im Rahmen von Veranstaltungen, hat eine kontinuierliche Steigerung des Bekanntheitsgrades von Nachqualifizierung bewirkt. Außerdem erarbeiteten und veröffentlichten die regionalen Projekte zahlreiche Medienprodukte, Instrumente und Materialien, um alle für die Nachqualifizierung relevanten Akteure zu erreichen.



Eine detaillierte Übersicht aller Veröffentlichungen der regionalen Projekte der Förderinitiative ist online verfügbar unter: www.perspektive-berufsabschluss.de > Veröffentlichungen der wissenschaftlichen Begleitungen > NQ-Produkte des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung oder direkt beim f-bb unter: http://download.f-bb.de/download/NQ_Produkte/090630_NQ-Produkte.doc

Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming

Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming bedeutet im Kontext der Nachqualifizierung, die Geschlechterperspektive in alle Handlungsfelder zu integrieren und die Chancengleichheit für Personen mit Migrationshintergrund herzustellen. Die meisten regionalen Projekte beziehen dazu relevante Netzwerkpartner wie beispielsweise Gleichstellungs- und Integrationsbeauftragte,

(Migrations-)Beratungsstellen sowie Bildungsdienstleister mit geschlechter- und migrantenspezifischen Angeboten mit ein. Auch in der Beratung und beim Zugang zu Nachqualifizierungsangeboten werden die Lebensrealitäten beider Geschlechter und die Belange von Migrantinnen und Migranten bereits weitgehend berücksichtigt. Auffallend ist jedoch, dass bisher von vielen regionalen Projekten im Rahmen des Gender Mainstreaming vorrangig frauenspezifische Benachteiligungen berücksichtigt werden.



Ausblick

Anhand der Ausführungen wird deutlich, dass „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ eine anspruchsvolle Aufgabe für alle beteiligten Akteure ist. Wie die Programmsergebnisse jedoch belegen, ist sie mittlerweile auf einem guten Weg zum Regelangebot.

Ansprechpartnerinnen

> **Natascha Knoll**
E-Mail: knoll.natascha@f-bb.de

> **Daniela Wild**
E-Mail: wild.daniela@f-bb.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
www.f-bb.de

Schlaglichter aus den Projekten



Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Erste Zwischenergebnisse des Begleitprojektes

von Cemalettin Özer

Die interkulturelle Bildungs- und Beratungseinrichtung MOZAIK gGmbH ist im November 2009 mit dem Begleitprojekt „Mit MigrantInnen für MigrantInnen – Interkulturelle Kooperation zur Verbesserung der Bildungsintegration“ an den Start gegangen und hat zum Ziel, in acht Pilotregionen Projekte des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ bei der Umsetzung der Strategie des Cultural Mainstreaming zu unterstützen. Dafür wurden jeweils fünf Projekte aus den beiden Förderinitiativen „Regionales Übergangsmanagement“ und „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ ausgewählt.

Die Unterstützung erfolgt unter anderem durch das Einbeziehen von regionalen Migrantenorganisationen in die bestehenden Netzwerke der Projekte nach dem MOZAIK-Konzept.

Das MOZAIK-Konzept

Das MOZAIK-Konzept verbindet die Multiplikatorfunktion von (Weiter-)Bildungsbeauftragten in Migrantenorganisationen mit ihrer Vorbildrolle für die Integration dieser Zielgruppe. Durch diese Mittlerrolle kann die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten mit einem Alter von über 25 Jahren, die arbeitssuchend oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind, erhöht werden. „Dringend notwendige Selbsthilfepotenziale von Migrantenorganisationen werden entscheidend gestärkt“, so MOZAIK-Geschäftsführer Cemalettin Özer über das Konzept, das 2008 mit dem Weiterbildungs-Innovations-Preis durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgezeichnet wurde.

In der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ soll zum einen die Sichtweise der Migrantenorganisationen in die Entwicklung von





strukturellen Lösungen zur Verbesserung der schulischen und beruflichen Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einbezogen werden; zum anderen soll die Bekanntheit und Erreichbarkeit von Bildungsberatungsstellen bei Eltern mit Migrationshintergrund verbessert werden.

In der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ ist die Einbindung der Migrantinnenorganisationen zur Erreichung der Zielgruppe der jungen erwachsenen Migrantinnen und Migranten ohne Berufsabschluss eine der Zielsetzungen. Weiterhin ist es sinnvoll, Vertreter und Vertreterinnen dieser Zielgruppe in die Arbeitskreise der regionalen Netzwerke einzubinden, um beispielsweise gemeinsam weiterbildungsbegleitende Hilfen zu entwickeln beziehungsweise entwickelte Konzepte mit ihnen zu diskutieren und ihre Verbreitung zu erzielen.

Um die interkulturelle Kooperation zwischen Bildungsberatungsstellen und Migrantinnenorganisationen herzustellen, müssen einige Voraussetzungen erfüllt sein:

- > die Bereitschaft von Bildungsberatungsstellen und Migrantinnenorganisationen zur Kooperation und zur interkulturellen Öffnung;
- > die Erhöhung der interkulturellen Handlungskompetenz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bildungsberatungsstellen;
- > interkulturelles (Grund)Wissen über unterschiedliche Migrantengruppen, deren Migrationsgeschichte beziehungsweise „kulturelle“ Unterschiede und deren Hintergründe im Bildungskontext;
- > die Bereitschaft zur Entwicklung zielgruppensensibler Ansprache und Qualifizierungskonzepte;
- > die Bereitschaft zur Finanzierung der vorwiegend ehrenamtlichen Integrationsarbeit von Migrantinnenorganisationen zur Verbesserung der Bildungsintegration.

Das Konzept zur Umsetzung des Begleitprojektes

Die praktische Umsetzung des MOZAIK-Begleitprojektes erfolgt in drei Phasen: der Initiierungsphase (Februar 2010 bis Juli 2010), der Konsolidierungsphase (Juli 2010 bis Dezember 2010) und der Moderationsphase (Januar 2011 bis Oktober 2011). Gemeinsam mit dem Programm-Management von „Perspektive Berufsabschluss“ beim Projektträger im DLR wurden bundesweit zehn Projekte ermittelt, mit denen es gemeinsam individuelle Lösungen zu erarbeiten gilt.

Ergebnisse der Initiierungsphase

An allen Projektstandorten wurden in der Initiierungsphase mehrere Vor-Ort-Gespräche geführt, in denen die Projektleiterinnen und -leiter mit dem Begleitprojekt die gemeinsamen Konzepte entwickelt haben, welche die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund in die regionale Netzwerkarbeit einbinden sollen. Parallel dazu fanden an allen Standorten interkulturelle Schulungen statt, an denen insgesamt über 120 Netzwerkpartner und -partnerinnen aus Kammern, Arbeitsagenturen, ARGEn, Kommunen, Bildungsträgern, Migrantinnenorganisationen und Beratungsstellen teilgenommen haben. Diese Schulungen wurden im Auftrag des Begleitprojektes von Dr. Mohammed Heidari durchgeführt, der Berater bei interkulturellen Veränderungs- und Entwicklungsthemen und Entwickler des WAIK®-Konzepts für interkulturelle

Bildungs- und Beratungsarbeit im Migrationskontext ist.

Hürden und Hindernisse

Trotz eines insgesamt erfolgreichen Starts und großen Interesses aufseiten der beteiligten Projekte gab es auch Hürden und Anlaufschwierigkeiten. Einige Projekte zeigten eine anfängliche Unsicherheit, wie sich die Zusammenarbeit im Begleitprojekt in die Projektziele und -strukturen einbetten lässt. Insbesondere bei Kommunen gab es teilweise längere Abstimmungs- und Entscheidungswege, bis die Kooperation mit dem Begleitprojekt zustande kam. Nicht immer leicht waren die adäquate Auswahl und Akquise der zu beteiligenden Migrantinnenorganisationen. Hier kamen die regiona-

schiedlich qualifiziert und auch an verschiedenen Themen interessiert, so dass ein von MOZAIK entwickelter Abfragebogen für Qualifizierungsbedarfe eingesetzt worden ist.

Nicht zuletzt spielten auch organisatorische Fragen eine Rolle – insbesondere bei den Kooperationstreffen und Schulungen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Migrantinnenorganisationen sind oft ehrenamtlich tätig und können sich nur am Abend oder Wochenende treffen, die Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen und deren Netzwerkpartner vereinbaren ihre Treffen jedoch an den Wochentagen zu den üblichen Arbeitszeiten. Hier mussten die Projektverantwortlichen den Ehrenamtlichen entgegenkommen und die Termine in die späten Nachmittagsstunden legen.

Erste Erfolge

Zu den bislang größten Erfolgen zählt, dass an drei Standorten mit den dort ansässigen fünf Projekten (Leipzig, Saarbrücken, Landkreis Marburg-Biedenkopf) die verbindliche Beteiligung von bisher über 30 Migrantinnenorganisationen vertraglich vereinbart wurde.

Bisher konnten Bildungsbeauftragte aus ganz unterschiedlichen Migrantinnenorganisationen gewonnen werden. Ein unterstützender Faktor ist hierbei eine Aufwandsentschädigung von bis zu

werden, da eine Einbeziehung aller Interessierten – trotz vorab festgelegter Auswahlkriterien – nur schwer gestaltet werden konnte. An anderen Standorten wiederum gibt es nur sehr wenige Migrantinnenorganisationen, so dass keine Bildungsbeauftragten direkt aus Migrantinnenorganisationen akquiriert werden konnten. In diesen Fällen wurden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund aus Migrantinnenberatungsstellen angefragt beziehungsweise einbezogen.

Die interessierten Bildungsbeauftragten der Migrantinnenorganisationen sind teilweise sehr unter-



100 €/Monat, die eine verbindliche Teilnahme der Bildungsbeauftragten an den Projekt- und Qualifizierungsterminen gewährleistet. Der oben geschilderten Anlaufschwierigkeiten zum Trotz ist dem Begleitprojekt ein relativ reibungsloser und schneller Start gelungen, so dass der Weg eingeschlagen ist hin zur Erprobung und Stärkung von nachhaltigen professionellen Strukturen und damit zu einer Verbesserung der Integration von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt nach den Anforderungen des Cultural Mainstreaming.

Beteiligte Projekte aus der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“

Dortmund (Nordrhein-Westfalen)

Projekt: Zeitgewinn-Agentur

Träger: Stadt Dortmund, Dezernat für Schule, Jugend und Familie
www.rbb.dortmund.de

Leipzig (Sachsen)

Projekt: RÜM Leipzig

Träger: Stadt Leipzig, Jugendamt
www.uebergangsmanagement-leipzig.de

Kiel (Schleswig-Holstein)

Projekt: RÜM Kiel

Träger: Landeshauptstadt Kiel, Dezernat IV – Soziales, Jugend, Gesundheit, Wohnen, Schule und Sport
www.uebergangsmanagement-kiel.de

Marburg-Biedenkopf (Hessen)

Projekt: RÜM Marburg-Biedenkopf

Träger: Landkreis Marburg-Biedenkopf, Fachbereich Familie, Jugend und Soziales, Fachdienst Jugendförderung
www.ruem-marburg-biedenkopf.de

Saarbrücken (Saarland)

Projekt: KoSa

Träger: Regionalverband Saarbrücken, Eigenbetrieb GBS Regionales Übergangsmanagement
www.kosa-net.de

Beteiligte Projekte aus der Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“

Bielefeld (Nordrhein Westfalen)

Projekt: Talentregion OWL

Träger: Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld
www.talentregion-owl.de

Leipzig (Sachsen)

Projekt: MoNA

Träger: Technologie- und Berufsbildungszentrum Leipzig gGmbH
www.perspektive-berufsabschluss-leipzig.de

Darmstadt (Hessen)

Projekt: Qualifizierung nach Maß

Träger: Internationaler Bund e. V., Verbund Hessen
www.ib-nachqualifizierung.de

Schwerin (Mecklenburg-Vorpommern)

Projekt: amON

Träger: Schweriner Ausbildungszentrum e. V.
www.sazev.de/amon.html

Saarbrücken (Saarland)

Projekt: QUASA

Träger: Zentrum für Bildung und Beruf Saar gGmbH
www.quasa.zbb-saar.de

Ansprechpartner

> **Cemalettin Özer**
E-Mail: oezer@mozaik.de

Mit MigrantInnen für MigrantInnen
www.bildung-interkulturell.de

Mehr Transparenz für die Zulassung zur Externenprüfung

Informationen aus dem Begleitprojekt zur Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“

von Beate Kramer

Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung hat das Ziel, An- und Ungelernten eine zweite Chance für einen Berufsabschluss zu geben. Dabei ist die Zulassung zur Abschluss- beziehungsweise Gesellenprüfung für externe Prüfungsteilnehmende (Externenprüfung) eine wichtige Schnittstelle zwischen den regionalen Projekten zur Nachqualifizierung und den dort zuständigen Kammern (Projektkammern). Das Begleitprojekt der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) leistet an dieser Schnittstelle wirkungsvolle Unterstützung für die regionalen Projekte.

Good Practice und Empfehlungen für die Zusammenarbeit zwischen Kammern und Projekten werden herausgearbeitet mit dem Ziel, den Prozess der Zulassung zur Externenprüfung transparenter zu gestalten und die Chancen der An- und Ungelernten für die Teilnahme an der Externenprüfung und auf einen erfolgreichen Abschluss deutlich zu verbessern.

Untersuchungsergebnisse zum Zulassungsprozess zur Externenprüfung

In der ersten Projektphase bis Oktober 2009 hat die ZWH fast alle Projektkammern in leitfadengestützten Interviews zum Zulassungsprozess zur Externenprüfung befragt. Insgesamt konnten in den 22 Projektregionen 50 Interviews überwiegend bei Industrie- und Handelskammern (IHK) sowie Handwerkskammern (HWK), aber auch bei wenigen Kammern aus anderen Bereichen (Landwirtschaft, Zahnärzte) durchgeführt werden. Vor den Interviews erfolgte immer eine Rückkoppelung mit den regionalen Projekten, um die jeweilige Situation vor Ort berücksichtigen zu können.

Die Analyse zeigte auf, wie die Kammern generell vorgehen, um die Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung zu ermitteln und welche Probleme und Lösungsansätze sich dabei zeigen. Aus den Interviews war im Kern erkennbar, dass in den Kammern oft sehr intensive Beratungsarbeit für die Zulassung zur Externenprüfung geleistet wird. Dabei geht es meist darum, möglichst wenige Anträge abzulehnen und daher schon im Vorfeld mit den Interessenten deren Zulassungsvoraussetzungen in der Beratung abzuklären. In den Interviews wur-

de auch deutlich, dass einige Kammern – mit Blick auf die künftige Versorgung der Unternehmen mit Fachkräften – dieses Instrument gerne erfolgreicher nutzen möchten. Dazu sehen sie die Entwicklung von Standards in diesem Bereich als sehr hilfreich an.

Bei der Durchführung der Interviews begann die ZWH stets mit einer Einführung, in der die Kammern über die Zielsetzung und Bedeutung der regionalen Projekte zur Nachqualifizierung informiert wurden. Der überwiegende Anteil der Kammern hat den Aufbau von klaren Strukturen zur Nachqualifizierung durch die Projekte begrüßt und die Chancen als durchaus positiv herausgestellt, dadurch auch die Vielfalt der Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Externenprüfung transparenter zu gestalten. Dies bestätigen auch die Rückmeldungen aus den regionalen Projekten an die wissenschaftliche Begleitung der Förderinitiative beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Demnach sind die Projektkammern seit der Durchführung der Interviews aufgeschlossener gegenüber der Problematik der Nachqualifizierung.



Die Auswertung der Interviews wurde im November 2009 mit den eingebundenen Projektkammern diskutiert. Es ging darum, erste Erkenntnisse darüber zu gewinnen, zu welchen Problemstellungen im Zulassungsprozess zur Externenprüfung die Kammern Empfehlungen und Good Practice als besonders hilfreich ansehen. Der abschließende Ergebnisbericht über die Zulassung zur Externenprüfung – mit Hinweisen auf das weitere Vorgehen – wurde im Februar 2010 allen regionalen Projekten und den Projektkammern zur Verfügung gestellt. Dieser Bericht kann bei der ZWH angefordert werden.

Für uns überraschend war die große Resonanz auf den Bericht, auch über die jeweiligen Projektregionen hinaus. So sind in den letzten Monaten bereits über 600 Exemplare an Interessierte – beispielsweise aus Kammern bundesweit, Bildungsträgern, Arbeitsagenturen, Ministerien und Forschungseinrichtungen – weitergegeben worden. Einige Kammern haben mehrere Exemplare angefordert, um mit den Beteiligten vor Ort das künftige Vorgehen der Zulassung zur Externenprüfung abzuklären. Daraus sind bereits erste Ansätze zu einer Weiterentwicklung und Standardisierung des Zulassungsprozesses zu erkennen.

Erarbeiten von Empfehlungen und Good Practice

Sowohl die Auswertungen der Interviews und der daraus resultierenden Untersuchungsergebnisse als auch der erste Expertenworkshop dazu haben deutlich gemacht, zu welchen Aspekten der Zulassung zur Externenprüfung Empfehlungen und Good Practice erarbeitet werden sollen. Aus Sicht der Projektkammern sind das zum einen Hinweise zur Standardisierung des Zulassungsprozesses. Hier war der Blick besonders auf die Information, die Vordrucke und die Ermittlung der Zulassungsvoraussetzungen – auch was die im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse und Qualifikationen betrifft – gelenkt. Zum anderen sind Good Practice-Beispiele zur Zusammenarbeit von Kammern und Trägern und zu Standards für eine erfolgreiche Gestaltung der Nachqualifizierung gefragt, die den Zulassungsprozess erleichtern.

Ein weiterer Aspekt, der aus Sicht der Kammern künftig eine stärkere Bedeutung gewinnen wird, ist die Feststellung informell erworbener Kompetenzen für die Zulassung zur Externenprüfung. Auch die Möglichkeiten einer Dokumentation der auf

dem Arbeitsmarkt verwertbaren Kompetenzen, wenn eine Prüfungszulassung nicht erfolgversprechend erscheint, sollte aus Sicht einiger Projektkammern geprüft werden.

Für die Erarbeitung von Empfehlungen und Good Practice zu den genannten Aspekten wurden im Wesentlichen seit Anfang des Jahres Experten aus 14 Kammern – überwiegend HWK, aber auch IHK – eingebunden, die bereits in den Interviews Ansätze für interessante Lösungsstrategien erkennen ließen. Eine erste Auswertung und Zusammenführung der von diesen Experten erarbeiteten und bereitgestellten Informationen und Unterlagen zu den oben angesprochenen Aspekten wurde in zwei Expertenworkshops im Mai und Juni 2010 diskutiert. Darauf aufbauend erstellt die ZWH derzeit ein Diskussionspapier zum Zulassungsprozess zur Externenprüfung, das die Bedeutung dieses Instruments herausstellt und sich auf wichtige qualitätsrelevante Aspekte des Zulassungsprozesses erstreckt, wie beispielsweise Informationen, Beratung und Unterlagen für die Antragsstellung. Dieses Diskussionspapier wird nach einer Rückkoppelung mit den Experten und den Dachorganisationen bis zum Ende des Jahres als Good Practice in die Projektregionen weitergegeben. Darüber hinaus soll es den Dachorganisationen für einen weitergehenden Diskussionsprozess in den jeweiligen Gremien zur Verfügung gestellt werden.

Was die Kooperation zwischen Kammern und regionalen Projekten der Nachqualifizierung betrifft, so werden aktuell von der ZWH die von den eingebundenen Experten zur Verfügung gestellten Kooperationsvereinbarungen sowie die Ansätze zur modularen Strukturierung der Nachqualifizierung mit Blick auf mögliche Standards zusammengeführt. Auch sie sollen nach einer Bewertung durch die Experten und einer weiteren Optimierung bis zum Ende des Jahres als Good Practice den regionalen Projekten und den Projektkammern zur Verfügung stehen.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt der ZWH ist die Thematik der Kompetenzfeststellung. Das betrifft zum einen die Kompetenzfeststellung im Rahmen des Zulassungsprozesses bei den Kammern, zum anderen die der Träger. Die Träger führen Kompetenzfeststellungen in der Nachqualifizierung mit unterschiedlicher Zielsetzung durch. Hier sollen grundlegend folgende Fragen geklärt werden:

- > Welche Kompetenzen werden erfasst und sollen gegebenenfalls künftig erfasst werden?
- > Welche Verfahren eignen sich dazu?
- > Welche berufsspezifischen Anforderungen sind zu berücksichtigen?
- > Wie grenzen sich Kompetenzfeststellungen von der Prüfung ab?

Neben den von den Kammern ermittelten Verfahren hat die ZWH hierzu in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Begleitung beim f-bb auch eine Befragung bei den regionalen Projekten durchgeführt. Die von den Projekten zur Verfügung gestellten Unterlagen zur Kompetenzfeststellung werden derzeit mit Hilfe einer externen Expertise durch Prof. Dr. Bohlinger von der Universität Osnabrück anhand ausgewählter Kriterien näher analysiert und bewertet.

Weitere Planungen

Die Ergebnisse aus dieser Analyse zur Eignung von Kompetenzfeststellungsverfahren in der berufli-

chen Nachqualifizierung werden in einem weiteren Expertenworkshop Ende September 2010 diskutiert und bei Bedarf ergänzt. Eine erste grundlegende Dokumentation zur Kompetenzfeststellung für die Zulassung zur Externenprüfung und die Nachqualifizierung soll bis Ende 2010 erfolgen.

Das Feststellen und Zertifizieren von Kompetenzen in der Nachqualifizierung ist auch das Thema der nächsten Fachtagung im Begleitprojekt der ZWH, die Mitte Oktober im Rahmen der ZWH Bildungskonferenz stattfinden wird.

Ansprechpartnerin

> **Dr. Beate Kramer**
E-Mail: bkramer@zwh.de

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
www.zwh.de



Augenblick noch!



von **Andrea Suhr**

„Könnt ihr bitte alle zu mir runtergucken?“ Sven steht unten im Treppenhaus und schaut durch seine Kamera in die erste Etage hinauf. Dort, dicht um den Treppenabsatz herum, stehen sechs Jugendliche und blicken über das Geländer nach unten. „Prima, und jetzt bitte noch etwas fröhlicher!“

Das ist auf Kommando gar nicht so einfach, deswegen gibt es eine weitere Regieanweisung: „Philipp, streck deinen Arm mal hoch und zeig auf deine Mitschüler, die über euch in der zweiten Etage stehen. Und danach guckt ihr alle nach oben.“

Klack! Klack! Klack! In schneller Folge drückt Sven auf den Auslöser. „Okay, das war’s, kurze Pause. Ihr könnt erst mal wieder nach unten kommen.“ Zufrieden gucken wir die letzten Bilder durch: Die anfängliche Anspannung ist aus den Gesichtern gewichen, unsere Laienmodelle machen sich mittlerweile richtig gut!



Überall stehen Tageslichtstrahler und Reflektoren herum, Kabel ringeln sich über den Boden: Das Treppenhaus der Marcel-Breuer-Schule in Berlin wird für einen Tag lang zum Fotostudio. Fotoassistent Felix erklärt das Equipment.

„Unsere Laienmodelle“, das sind neun Schülerinnen und Schüler der Marcel-Breuer-Schule in Berlin-Weißensee, einem Oberstufenzentrum für Holztechnik, Glastechnik und Design. Streng nach den Vorgaben von Gender Mainstreaming und Cultural Mainstreaming wurden vier Mädchen und

fünf Jungen im Alter zwischen 16 und 18 Jahren für unser Fotoshooting ausgewählt. Einen ganzen Tag lang lassen sie sich von Fotograf Sven Hobbiesiefken, Fotoassistent Felix Günther und mir begleiten: in der Schreinerwerkstatt an der Hobelbank oder der großen CNC-Maschine, im Klassenraum beim Unterricht, im Computersaal, auf dem Schulhof und eben hier, im Treppenhaus des Schulgebäudes. Eine Lehrerin und drei Lehrer sind mit dabei, sie stellen mit den Jugendlichen Unterweisungssituationen nach.

Unterweisungen müssen auch Sven und Felix geben. Beide sind immer wieder damit beschäftigt, die vielen Fragen zu beantworten. Was macht ein Fotograf eigentlich alles? Was für eine Ausbildung braucht man dafür? Die praktische Berufsorientierung macht allen Spaß – auch den anwesenden Lehrkräften.

„Darf ich die mal anfassen?“ Lehrer Sven Treskatsch deutet in Svens großen Metallkoffer, in dem Kameras und Objektive ordentlich nebeneinander verstaut sind. Er ist selbst begeisterter Hobbyfotograf, aber eine solche Profiausrüstung ist natürlich etwas ganz anderes. Vorsichtig nimmt er eine der vielen Spiegelreflexkameras heraus und begutachtet sie mit leuchtenden Augen: „Ich bin schon ganz gespannt, wie die Fotos damit werden.“

Um die besten aller Bilder zu bekommen, geben die neuen Gesichter von „Perspektive Berufsabschluss‘ Next Topmodel“ alles und feuern sich beim Shooting lautstark gegenseitig an: „Drama, Baby, Drama!“ Das Anfeuern hat sich gelohnt. Nach sechs Stunden Fotoshooting packen Sven und Felix ihre Ausrüstung wieder zusammen, und wir verlassen die Marcel-Breuer-Schule mit vielen neuen Bildern für die Öffentlichkeitsarbeit von „Perspektive Berufsabschluss“.

Ansprechpartnerin

> **Andrea Suhr**
E-Mail: andrea.suhr@dlr.de

Projektträger im DLR für das BMBF-Programm
„Perspektive Berufsabschluss“
www.perspektive-berufsabschluss.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

