

Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg

F 366
F 3816**Bilanz 2002 – des heidelberger instituts beruf und arbeit (hiba)****Gerhard Bonifer-Dörr, Darmstadt*) und Dr. Rainer Vock, Berlin**)**

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) hat im August 2001 nach einer vorausgegangen Ausschreibung das heidelberger institut beruf und arbeit (hiba gmbh) für den Zeitraum vom 1. 1. 2002 bis 31. 12. 2005 mit der Durchführung der Fortbildung der Mitarbeiter/innen in den Maßnahmen der Benachteiligtenförderung (BNF) beauftragt. Diese speziellen Fortbildungsmaßnahmen für das Personal in den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE oder BüE) bilden seit vielen Jahren eine der tragenden Säulen für den Erfolg der beruflichen Integration von Jugendlichen, die mit schlechten Startchancen auf den Ausbildungsstellenmarkt treten.

Die bundesweit angebotenen und trägerübergreifend konzipierten Fortbildungsseminare sorgen für einen regional möglichst einheitlichen und hohen Standard der Förderung der spezifischen Zielgruppe „sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche“, wie sie in §§ 235, 240 ff. SGB III definiert sind. Das heidelberger institut beruf und arbeit überprüft und bewertet seine Leistungen ständig im Rahmen seines Qualitätsmanagementsystems, das nach DIN EN ISO 9001:2000 zertifiziert ist. Im Folgenden werden die wesentlichen Ergebnisse aus der Evaluation der Aktivitäten des Jahres 2002 zusammengefasst dargestellt.

1. Fortbildung in der Benachteiligtenförderung

1.1 Instrumente der Benachteiligtenförderung

Die direkt angesprochene Zielgruppe der Fortbildungsangebote bildet zwar das Ausbildungs- und Betreuungspersonal, das die Förderung in den abH- und BüE-Maßnahmen bei den Bildungsträgern praktisch umsetzt. Die „mitgedachte“ und letztlich Haupt-Zielgruppe, der die Fortbildungs-

arbeit am Ende zugute kommen soll, bilden jedoch die Auszubildenden, deren Ausbildungs- und Integrationserfolg durch eine verbesserte Förderungsarbeit unterstützt werden soll.

Die Förderung der Auszubildenden wird dabei von einem Team übernommen, das in der außerbetrieblichen Berufsausbildung der BüE-Maßnahmen aus einem/einer Ausbilder/in (1 Stelle pro 12 Auszubildende), einem/einer Stützlehrer/in (1 zu 24) und einer/einem Sozialpädagogin/-pädagogen (ebenfalls 1 zu 24) besteht. Die Förderung in den abH-Maßnahmen richtet sich an Auszubildende in Betrieben, deren Ausbildungserfolg dort gefährdet ist und die deshalb einer besonderen Unterstützung im Bereich des Lernens und der persönlichen Stabilisierung bedürfen. Die Förderung übernehmen ein/eine Stützlehrer/in (1 zu 36) und ein/e Sozialpädagoge/in (ebenfalls 1 zu 36).

Insgesamt befanden sich im Jahr 2001 durchschnittlich rund 127 000 Auszubildende in den BNF-Maßnahmen, davon etwa 63 900 in BüE und etwa 63 300 in abH.¹⁾ Die beiden Förderinstrumente BüE und abH wurden quantitativ betrachtet in West- und Ostdeutschland unterschiedlich eingesetzt (Tabelle 1): In den neuen Bundesländern überwiegen die BüE-Maßnahmen, im Westen dagegen kommt mehr die Förderung durch abH zum Zuge. Hieraus ergibt sich auch eine entsprechende Verteilung der Fortbildungsangebote sowohl in regionaler Hinsicht als auch im Hinblick

*) Gerhard Bonifer-Dörr ist Geschäftsführer des heidelberger instituts beruf und arbeit, hiba gmbh

***) Dr. Rainer Vock ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim heidelberger institut beruf und arbeit, hiba gmbh

1) Bestandsdaten (Jahresdurchschnitte). Quelle: Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2001, Sondernummer der ANBA vom 30. April 2002.



Tabelle 1: Auszubildende und Personal in den Maßnahmen der Benachteiligtenförderung 2001

		West- deutschland	Ost- deutschland	Bundes- republik
Auszubildende	in abH-Maßnahmen	54 171	9 732	63 902
	in BüE-Maßnahmen	25 555	37 767	63 322
Stellen für Ausbildungs-/ Betreuungspersonal	Ausbilder/innen	ca. 2 150	ca. 3 150	ca. 5 300
	Stützlehrer/innen	ca. 2 550	ca. 1 850	ca. 4 100
	Sozialpädagog(inn)en	ca. 2 550	ca. 1 850	ca. 4 100

Bestandsdaten (Jahresdurchschnitte). Quelle: Daten zu den Eingliederungsbilanzen 2001, Sondernummer der ANBA vom 30. April 2002, eigene Berechnungen.

auf die Funktion der Mitarbeiter/innen in den Maßnahmen.

Die BNF verfolgt das Konzept der „sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung“, in der die berufsfachliche Qualifizierung der Auszubildenden mit einer spezifischen Lernförderung sowie einer sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung einhergeht. Der Förderansatz sieht dabei vor, dass die Stützlehrer/innen, Sozialpädagog(inn)en und Ausbilder/innen zusammen – als Team – die Entwicklung der Auszubildenden in allen ihren Teilaspekten von Beruflichkeit, Lernen und Persönlichkeit gemeinsam verantworten. Dem steht nicht entgegen, dass die drei Berufsgruppen (in abH nur Stützlehrer/innen und Sozialpädagog(inn)en) eine Schwerpunktsetzung in ihrem jeweiligen originären Arbeitsfeld vornehmen. Ziel ist jedoch die ganzheitliche Förderung der Auszubildenden²⁾, die den zentralen Orientierungspunkt der Fortbildungsangebote für das Ausbildungs- und Betreuungspersonal in abH und BüE bildet.

1.2 Auftrag zur „Fortbildung in der Benachteiligtenförderung“ (FiB)

Die „Fortbildung in der Benachteiligtenförderung“ (FiB) hat sich über Jahre hinweg zu einem wichtigen Qualitätsmerkmal dieses besonderen Förderinstrumentes der aktiven Arbeitsförderung entwickelt. Sie unterstützt die Wirksamkeit und Reichweite der BNF, wodurch die berufliche Qualifizierung und soziale Stabilisierung junger Menschen mit besonderem Förderbedarf – und somit ihre berufliche, arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Integration – verbessert wird.

Auf diese Weise stellt die Bundesanstalt für Arbeit sicher, dass im Regelfall weniger die regionalen und trägerspezifischen Unterschiede als vielmehr die übergeordneten Aspekte der Benachteiligtenförderung gleichermaßen und flächendeckend bearbeitet werden. Hierzu gehören die gemeinsamen Fragen nach

- der Sicherung und Erhöhung der Ausbildungsqualität,
- dem Erreichen schwieriger Zielgruppen,
- der Weiterentwicklung des Teamansatzes und
- der fachlichen Qualifizierung des Ausbildungspersonals.

Curriculare Standards für die berufliche Ausbildung in der BNF werden auf diesem Wege bundesweit einheitlich erarbeitet und ständig den neuen Anforderungen angepasst.

1.3 Inhaltliche Ausrichtung des Fortbildungsangebotes

Im Fortbildungsjahr 2002 orientierte sich das gesamte Seminarangebot gemäß der Vorgaben

²⁾ Zu den Rahmenbedingungen der Förderung vgl. die Vorläufigen Durchführungsanweisungen (Dienstblatt-Runderlass 8/98). Zum Ansatz der „sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung“ vgl. ausführlicher Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung, Berlin 2002.



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

der Bundesanstalt für Arbeit an den so genannten acht Qualitätsbereichen der Durchführungsqualität, wie sie im „Entscheidungsleitfaden zur qualitätsorientierten Vergabe von Maßnahmen in der Benachteiligtenförderung“ (Runderlass 50/99 der BA) aufgeführt sind. Die Programmstruktur gliederte sich demnach in die Bereiche:

- Q1: Zielgruppengerechte Methodik und Didaktik
- Q2: Stütz- und Förderunterricht
- Q3: Sozialpädagogik und ihre integrative Verzahnung im Förderungsprozess
- Q4: Zielgruppenspezifische Förderangebote
- Q5: Individuelle Förderplanung
- Q6: Besondere Phasen der Ausbildung und Integration in Beschäftigung
- Q7: Kooperation im Förderungsnetz
- Q8: Begleitung und Reflexion des pädagogischen Prozesses

Wie auch in den Vorjahren, in denen die hiba gmbh ebenfalls im Auftrag der BA diese Fortbildungsangebote konzipieren und durchführen konnte, wurde das Seminargeschehen wissenschaftlich evaluiert. Die Programmentwicklung und die Weiterentwicklung der Seminarthemen und -methoden setzt die hiba gmbh stets in engem Kontakt und fachlichem Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren vor Ort um. Die Mitarbeiter/innen und Leiter/innen der Ausbildungseinrichtungen, die Arbeitsämter, die Berufsschulen und die Betriebe der Wirtschaft werden mit ihren jeweils spezifischen Interessen in das Themenspektrum der Fortbildung in der Benachteiligtenförderung einbezogen.

Der übergeordnete Gesichtspunkt bei der inhaltlichen Planung und bei der Durchführung der Seminare ist der Transfer der Seminarinhalte in die Förderungspraxis vor Ort, zu dem freilich die lokalen Akteurinnen und Akteure sowie die örtlichen Entscheidungsträger ihren Beitrag leisten müssen.

1.4 Umfang der Fortbildungsangebote und Nachfrageentwicklung

Im Fortbildungsjahr 2002 waren im Fortbildungsprogramm „Fortbildung in der Benachteiligtenför-

derung“ (FiB) insgesamt 268 Seminare ausgeschrieben. Dieses Fortbildungsangebot beinhaltete die Leistungen, die von der hiba gmbh in Seminarform zu erbringen waren. Ergänzend dazu wurde auch die so genannte „Trägerbezogene Praxisbegleitung“ als besondere Form der Begleitung und Fortbildung angeboten, auf die wir weiter unten gesondert eingehen.

Im Seminarbereich sah das Fortbildungsprogramm 2002 vor, dass 162 Seminare für den BÜE-Bereich, 53 Seminare für den abH-Bereich und 42 Seminare als kombinierte BÜE/abH-Seminare durchgeführt werden. Des Weiteren wurden einige wenige spezielle Tagungen für das Leitungspersonal einschließlich einer bundesweiten Fachkonferenz zur Benachteiligtenförderung angeboten.

Für alle FiB-Seminarangebote des Fortbildungsjahres 2002 gingen insgesamt 10 412 Anmeldungen ein (Tabelle 2). Dieser Wert ist fast identisch mit den Anmeldezahlen aus dem vorangegangenen Fortbildungsjahr 2001.

Tabelle 2: Anmeldezahlen zu FiB-Seminaren 2001 und 2002

Fortbildungsjahr	Anmeldungen
für gesamtes Jahr 2001	10 714
für gesamtes Jahr 2002	10 412

Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

Betrachtet man das FiB-Seminarangebot des Fortbildungsjahres 2002 (ohne Leiter/innen-Tagungen), so ergibt sich rein rechnerisch aus den 10 258 Anmeldungen und 257 Seminarangeboten eine mittlere Anmeldezahl von 39,9 Anmeldungen pro ausgeschriebenem Seminar. Die Anmeldungen verteilen sich auf die drei Seminarformen wie folgt:

- 7 036 Anmeldungen für BÜE-Seminare (43,4 Anmeldungen pro Seminar),
- 1 702 Anmeldungen für abH-Seminare (32,1 Anmeldungen pro Seminar),
- 1 520 Anmeldungen für BÜE/abH-Seminare (36,2 Anmeldungen pro Seminar).



**Tabelle 3: FiB-Seminare im Fortbildungsjahr 2002:
Anmeldungen, Absagen und Teilnahmen nach Seminartyp**

Seminartyp	Anmeldungen		Absagen durch FiB		Teilnehmer-Absagen		Teilnahmen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
BüE	7 036	100,0	3 951	56,2	536	7,6	2 549	36,2
abH	1 702	100,0	729	42,8	176	10,3	797	46,8
BüE / abH	1 520	100,0	727	47,8	154	10,1	639	42,0
Leiter/innen	154	100,0	21	13,6	27	17,5	106	68,8
Insgesamt	10 412	100,0	5 428	52,1	893	8,6	4 091	39,3

Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

Diese Verteilung zeigt, dass für die themenspezifischen Seminare für das Ausbildungs- und Betreuungspersonal in BüE nicht nur absolut, sondern auch relativ die größte Nachfrage bestand. Insgesamt überstiegen die Anmeldungen die zur Verfügung stehenden Platzzahlen an Fortbildungsveranstaltungen (15 Teilnehmer/innen an einem Seminar) damit deutlich, wie dies auch in den vergangenen Jahren der Fall war.

Im Fortbildungsjahr 2002 wurden in den FiB-Seminaren (einschließlich Leiter/innen-Tagungen) insgesamt 4 091 Seminarteilnahmen umgesetzt. Entsprechend der Aufteilung der SeminarKapazitäten auf die einzelnen Maßnahmeformen wurde das größte Kontingent mit 2 549 Teilnahmen in den BüE-Seminaren realisiert. Es folgen die abH-Seminare mit 797 Teilnahmen und die kombinierten BüE/abH-Seminare mit 639 Teilnahmen. An den

Leiter/innen-Tagungen nahmen insgesamt 106 Personen teil.

Insgesamt wurde im Fortbildungsjahr 2002 über alle Fortbildungsangebote eine Teilnahmequote von 39,3 % der Anmeldungen realisiert. Von der hiba gmbh musste in etwas mehr als der Hälfte aller Anmeldefälle eine Absage erteilt werden. Etwa jede zwölfte zugesagte Seminarteilnahme (8,6 %) wurde von den Mitarbeiter(inne)n der Einrichtungen abgesagt, was im Großen und Ganzen den Werten der Vorjahre entspricht; besonders niedrig lag die Quote der Teilnehmer/innen-Absagen für die Seminare im BüE-Bereich.

Am höchsten war die Wahrscheinlichkeit, einen Teilnahmeplatz zu erhalten, bei den Leiter/innen-Tagungen (68,8 %). Bei den abH-Seminaren führte mit 46,8 % bereits weniger als die Hälfte der Anmeldungen zu einer Seminarteilnahme. Noch

**Tabelle 4: FiB-Seminare in den Fortbildungsjahren 1999–2002:
Anmeldungen und Teilnahmequoten nach Seminartyp**

Seminartyp	Anmeldungen (absolut)				Teilnahmequote (in %)			
	1999	2000	2001	2002	1999	2000	2001	2002
BüE	5 192	6 438	6 651	7 036	47,7	41,2	38,3	36,2
abH	2 172	2 086	1 952	1 702	48,0	46,4	43,9	46,8
BüE / abH	1 196	980	1 639	1 520	58,7	56,4	44,7	42,0
Leiter/innen	232	540	472	154	53,9	70,2	63,8	68,8
Insgesamt	8 792	10 044	10 714	10 412	49,4	45,3	41,4	39,3

Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

geringer lag die Teilnahmequote bei den kombinierten BÜE/abH-Seminaren (42,0 %). Am schwierigsten ist die Situation in den BÜE-Seminaren, wo nur etwas mehr als jede dritte Anmeldung (36,2 %) zu einer Seminarteilnahme führte.

Vergleicht man die Entwicklung des Anmeldegeschehens über die letzten vier Jahre hinweg (Tabelle 4), so wird der stetige Anstieg der Anmeldezahlen im BÜE-Bereich deutlich sichtbar. Dies ist höchstwahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass die Ausweitung der Plätze in den BÜE-Maßnahmen in den vergangenen Jahren zu einer entsprechenden Zunahme der Stellen an Ausbildungs- und Betreuungspersonal bei den Trägern und Einrichtungen geführt hat. Die Nachfrage, die von diesem zahlenmäßig gewachsenen Personal in den BÜE-Maßnahmen ausgeht, nimmt daher beständig zu. Bei gleichzeitig konstant bleibender Seminarkapazität für diese Gruppe von Mitarbeiter(inne)n reduzierte sich daher die Teilnahmequote entsprechend.

Auf diese Weise ist die Teilnahmequote im Bereich der BÜE-Seminare von 47,7 % im Jahre 1999 in den darauffolgenden Jahren kontinuierlich gesunken, sodass sie 2002 noch bei 36,2 % lag. Dagegen konnte sich die Teilnahmequote im Bereich der abH-Seminare bei einem Wert um etwa 48 % behaupten.

1.5 Fortbildungsbedarfe im Spiegel der Themenwahl

Die Fortbildungsbedarfe aus der Praxis der Benachteiligtenförderung äußern sich in den Anmeldezahlen zu den einzelnen Seminarthemen. Zwar wird das inhaltliche Fortbildungsinteresse auch durch andere Faktoren (etwa Termin des Seminars, Bekanntheit der Trainer/innen oder des Tagungshauses, Entfernung des Seminarortes usw.) überlagert, die die Seminarwahl beeinflussen, dennoch liefert die Höhe der Anmeldezahlen zu den einzelnen Seminarthemen einen relativen Indikator für den dort bestehenden Fortbildungsbedarf.

Die besonders nachgefragten Seminare zeigt die „Hitliste“ der Tabelle 5. Für die reinen BÜE-Seminare, die mit 162 ausgeschriebenen Seminaren den größten Teil des Fortbildungsprogramms 2002 ausgemacht haben, gehen überproportional viele Anmeldungen ein; aus diesem Grund werden in

der Tabelle die 15 meistgenannten Seminare aufgeführt. Für die abH- und die BÜE/abH-Seminare werden die zehn am häufigsten genannten Seminare genannt.

Es zeigt sich, dass bei den BÜE-Seminaren die Seminare mit einem motivations- und entwicklungspsychologischen Hintergrund (ADS, Psychische Störungen, Verhaltensauffälligkeiten usw.) besonders nachgefragt wurden. Bei den abH-Seminaren sind vor allem besondere Förderangebote (Rechenschwäche) und spezielle Fördermethoden begehrte Seminarthemen. Die Nachfrage bei BÜE/abH-Seminaren bezieht sich auf unterschiedliche Einzelthemen.

Insgesamt tauchen die acht Qualitätsbereiche der Prozess-Qualität, die das FIB-Fortbildungsprogramm strukturieren, weit gehend gleichmäßig in den besonders nachgefragten Seminaren auf.

1.6 Praxis vor Ort unterstützen und Innovationen verbreitern

Neben den in Seminarform angebotenen Fortbildungsleistungen reagiert die hiba gmbh mit einem Teil des Fortbildungskontingents (46 Seminarwochen) auf besondere Fortbildungsanforderungen, die sich aus den spezifischen Gegebenheiten der Benachteiligtenförderung „vor Ort“ ergeben. Hierzu werden eigene, trägerbezogene Fortbildungseinheiten entwickelt, die im Sinne einer „Trägerbezogenen Praxisbegleitung – Personalqualifizierung vor Ort“ Unterstützung bieten sollen, die Möglichkeiten und das Förderungspotenzial der Benachteiligtenförderung qualitätsorientiert weiterzuentwickeln. Die „hiba-Praxisbegleitung“ trägt auf diesem Weg dazu bei, gezielt Innovationen zu fördern und gleichzeitig Erprobtes in die Breite zu tragen.

Das Angebot der „Praxisbegleitung“ wird in enger Abstimmung mit ausgewählten Trägern bzw. Einrichtungen der Benachteiligtenförderung umgesetzt, die innovative Ansätze entwickeln und erproben wollen. Sie – und gegebenenfalls ihre lokalen Kooperationspartner – erhalten hierbei die Unterstützung kompetenter Berater/innen oder Trainer/innen, die gemeinsam mit den Mitarbeiter(inne)n die Prozesse und Projekte entwickeln. Es werden auf diese Weise einrichtungsinterne Projekte begleitet und Innovationsvorhaben angeschoben.



Tabelle 5: Besonders nachgefragte FiB-Seminare im Fortbildungsjahr 2002

Seminarangebote für BüE Thema	Anmel- dungen	Qualitäts- bereich*)
Diagnose: Therapie? – Zum Umgang mit Jugendlichen im Grenzbereich von psychischen Störungen	168	Q4
Ausbildungsgestaltung und Prüfungsvorbereitung	166	Q6
Jugendliche mit Aufmerksamkeits-Defizit-Syndrom (ADS) und ihre Förderung	113	Q4
Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten	112	Q3
Person – Emotion – Aggression	110	Q3
Motivierende Gesprächsführung	100	Q5
Projektarbeit in der Ausbildung	100	Q1
Assessment-Center-Technik nutzen	97	Q5
Erfolgreiches Lernen – Eine Einführung in das Konzept der Suggestopädie	96	Q2
Sozialpädagogische Aufgabenbereiche – Schnittstellen in der Ausbildung	95	Q3
Konflikte bearbeiten im Ausbildungsalltag	94	Q3
Lernbehinderte Jugendliche in der Berufsausbildung Modul 1: Lernbehinderung – Ursachen und Hintergründe	92	Q4
Förderpädagogik in der Benachteiligtenförderung Modul 1: Ganzheitliches Lernen	91	Q1
Umgang mit Lese-Rechtschreibschwäche in der Ausbildungspraxis	87	Q4
Motivation – der Schlüssel zum Erfolg	86	Q1
Seminarangebote für abH Thema	Anmel- dungen	Qualitäts- bereich*)
Förderansätze für Rechenschwäche bei Jugendlichen	85	Q4
Ich bring dich schon durch die Prüfung – Der Weg von der Hilfe zur Selbsthilfe	76	Q6
Rechtliche Fragen in der pädagogischen Arbeit in abH	64	Q7
Didaktik und Methodik im Förderunterricht in abH	58	Q1
Mediation – Konflikte bearbeiten im abH-Alltag	52	Q3
Motivation – der Schlüssel zum Erfolg	49	Q1
Motivation – der Schlüssel zum Erfolg	48	Q1
Förderansätze für Rechenschwäche bei Jugendlichen	48	Q4
Selbstmanagement	44	Q8
Der Computer im Mathematikunterricht	40	Q2
Seminarangebote für abH und BüE Thema	Anmel- dungen	Qualitäts- bereich*)
Rechtsfragen im Ausbildungsalltag	102	Q7
Junge Aussiedler/innen ausbilden	93	Q4
Steuerungstechnik für Metallberufe	80	Q2
Vom Umgang mit Geld und Schulden in der Berufsausbildung	67	Q4
Das Internet aktiv für Lernprozesse nutzen	67	Q2
Lernberater/in Neue Medien	67	Q2
Rechtsfragen im Ausbildungsalltag	66	Q7
Rechtsextremismus, Rassismus und Gewalt – Interventionsstrategien im Ausbildungsalltag	53	Q3
Erlebnispädagogisches Lernen für Schule, Beruf und Leben	51	Q3
Casemanagement – Ein Instrument zur Realisierung passgenauer Förderangebote	50	Q4

Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

*) Die Qualitätsbereiche sind in Abschnitt 1.3 genannt.



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

In der trägerbezogenen Praxisbegleitung sollen beispielsweise folgende Themenbereiche gefördert werden:

Projektbegleitung

- Kollegiale Fallbesprechung
- Individuelle Förderplanung
- Verzahnung der Lernorte
- Einsatz und Entwicklung multimedialer Lerneinheiten
- Auftragsorientiertes Arbeiten

Innovationsvorhaben

- Entwicklung regionaler Verbundmodelle
- Einführung der Assessment-Center-Technik
- Weiterentwicklung von Qualifizierungspässen
- Einführung von Gleitarbeitszeitmodellen mit Auszubildenden

Um die „Praxisbegleitung“ möglichst ziel- und ergebnisorientiert umzusetzen, wird vor dem Start einer solchen auf die Institution zugeschnittenen Fortbildung mit den interessierten Trägern bzw. Einrichtungen ein intensives Vorgespräch geführt, bei dem die Eignung des Themas sowie die für den Begleitungsprozess notwendige Durchführungsbereitschaft und -fähigkeit in der Einrichtung erkundet werden. Sofern die notwendigen Bedingungen für eine erfolgreiche Durchführung der Praxisbegleitung vorliegen, wird von der hiba gmbh mit den Trägern der Benachteiligtenförderung eine gesonderte Vereinbarung über die individuelle Umsetzung der Praxisbegleitung geschlossen.

Trotz des vergleichsweise großen organisatorischen Aufwandes bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung der Praxisbegleitung, so zeigt es die Evaluation, hat diese Form der Fortbildung einen besonderen Wert. Sie ist in der Lage, die trägerübergreifende bundesweite Seminardurchführung durch konkrete Praxisimpulse vor Ort zu unterstützen und zu ergänzen. Die Innovationsvorhaben der Praxisbegleitung sind Motor für die Weiterentwicklung der Förderpraxis. Sie werden über die Publikationen, die die Fortbildung flankieren (hiba-Schriftenreihen „transfer“ und „hiba-Weiterbildung“), in die Breite getragen.

2. Flankierende Leistungen

2.1 Medien unterstützen den Transfer der Fortbildungsinhalte

Alle Seminarteilnehmer/innen erhalten umfangreiche Seminarunterlagen in Form einer veranstal-

tungsspezifischen Seminarmappe, die von der hiba gmbh in Zusammenarbeit mit den beauftragten Trainer(inne)n erarbeitet und zusammengestellt wird.

Teil des Fortbildungsvorhabens ist des Weiteren die Erarbeitung und Verbreitung von Materialien, die die Fortbildung in geeigneter Weise unterstützen und flankieren. Dies sind in der Regel Print-Medien, die die hiba gmbh in den Schriftenreihen

- hiba-transfer und
- hiba-Weiterbildung

für die Mitarbeiter/innen in den Ausbildungseinrichtungen der Benachteiligtenförderung bereitstellt.

„Hiba-transfer“ ist eine regelmäßig erscheinende Broschüre, mit der die Einrichtungen und Träger auf die Ereignisse und die Entwicklung im Bereich der Benachteiligtenförderung aufmerksam gemacht werden. Pro Fortbildungsjahr erscheinen vier Ausgaben des hiba-transfer. Die Themenhefte „Qualifikationspass: Qualifikationsstandard der Zukunft“, „Gendermainstreaming“, „Einführung von Gleitzeitarbeit in der Ausbildung“ und die „Dokumentation der Fachkonferenz Benachteiligtenförderung 2002“ sind hier im Berichtszeitraum erschienen.

Die Produkte aus der Reihe „hiba-Weiterbildung“ sind praxisorientierte Handreichungen, mit denen die hiba gmbh einerseits die konkreten Qualifizierungsprozesse in den Seminaren, andererseits die Förderungs- und Ausbildungsarbeit in den Einrichtungen der Benachteiligtenförderung unterstützt. Pro Fortbildungsjahr erscheinen vier Ausgaben der



Reihe hiba-Weiterbildung. Die Themen des Jahres 2002 waren „Motivation – der Schlüssel zum Erfolg“ (2 Bände), „Soziales Training: Gesundheitsförderung“ und „Potenzialanalysen in der Berufsausbildung bei benachteiligten Jugendlichen“.

2.2 Qualifizierende Fortbildung braucht qualifizierte Trainer/innen

Die FiB-Fortbildungsveranstaltungen werden von ausgesuchten und speziell für die einzelnen Veranstaltungen beauftragten hiba-Trainer(inne)n durchgeführt. Dieses Fortbildungspersonal verfügt über spezielle Kenntnisse bezüglich der jeweiligen Seminar- bzw. Trainingsinhalte, außerdem über spezifische Kompetenzen in der Erwachsenenbildung.

Das hohe Qualifikationsniveau der in den FiB-Veranstaltungen eingesetzten Trainer/innen sichert die hiba gmbh durch ein systematisches Auswahlverfahren bei neuen Trainer(inne)n und die ständige Beobachtung der Qualifikationsentwicklung bei den Trainer(inne)n. Auf diese Weise verfügt die hiba gmbh über ein umfangreiches Reservoir an sehr gut qualifizierten Trainer(inne)n, deren unterschiedliche Profile es ermöglichen, sie jeweils bedarfsgerecht – orientiert am jeweiligen Thema und den fortzubildenden Personengruppen – einzusetzen.

Um die Trainer/innen mit den besonderen Anforderungen, wie sie der „Fortbildung in der Benachteiligtenförderung“ bestehen, noch enger vertraut zu machen, ergreift die hiba gmbh besondere Maßnahmen der FiB-spezifischen Einbindung und Qualifizierung der Trainer/innen. Hierzu gehören die

- von der hiba gmbh alljährlich ausgerichtete „Bundes-Trainer/innen-Konferenz“ (BTK),
- dezentral durchgeführten „Regionalkonferenzen“ für Trainer/innen,
- Bezugsmöglichkeiten von speziellen Publikationen zu förderpädagogischen Themen aus dem hiba-Verlag.

Die Bundes-Trainer/innen-Konferenz 2002 stand unter dem Motto „Kompetente Fortbildung – kompetente Förderung“. In sechs Workshops wurden Einzelaspekte der Seminararbeit behandelt, die wichtige Impulse für die Fortbildung in der Benachteiligtenförderung gegeben haben:

- „Feldkompetenz“ – Die eigene Heimat verlassen? Ein Selbstklärungsworkshop

- Neues Lernen mit neuen Medien – kein alter Wein in neuen Schläuchen
- Demokratie und Partizipation in Aus- und Fortbildung
- Teamen im Team – Kooperation der Trainer/innen bei hiba
- Strategien der Einwandbehandlung in Aus- und Fortbildung
- Gendertraining

2.3 Fachkonferenz Benachteiligtenförderung 2002

Die von der hiba gmbh jährlich durchzuführende „Fachkonferenz Benachteiligtenförderung“ hat im Jahr 2002 am 29. und 30. Oktober in Leipzig stattgefunden. Das Programm unter dem Titel „Ausgrenzung vermeiden – Integration fördern“ beinhaltete:

- vier Kurzreferate zu den „Neuen Förderstrukturen“, der Arbeit der „Sozialagenturen“ in Nordrhein-Westfalen, den vom Bundesjugendministerium geförderten „Jugendagenturen“ und dem „Freiwilligen Sozialen Trainingsjahr“. Eine Plenumsdiskussion schloss sich an,
- einen Gastvortrag von Prof. Dr. Hanesch, FH Darmstadt, zum Konferenzthema „Ausgrenzung vermeiden – Integration fördern“,
- sechs moderierte Fachforen zu aktuellen Themen der Benachteiligtenförderung:
 - Case-Management im Rahmen der beruflichen Integrationsförderung,
 - Neue Förderstrukturen,
 - Gender Mainstreaming als Aufgabe von Organisationsentwicklung,
 - Offenes Lernen – ein pädagogisches Konzept,
 - Modulkonzepte und Kompetenznachweise,
 - Jugendagenturen als Kooperationsmodell,
- ein abschließendes Fachreferat von Dr. Jürgen Thiel, Bundesanstalt für Arbeit, zur Frage der aktuellen Entwicklung in der Benachteiligtenförderung.

An der Fachkonferenz 2002 haben einschließlich der Referent(inn)en 135 Personen teilgenommen.



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

2.4. Fachbeirat Benachteiligtenförderung

Als Teil des FiB-Auftrages obliegt der hiba gmbh die organisatorische und inhaltliche Vorbereitung, Moderation und Auswertung des „Fachbeirates Benachteiligtenförderung §§ 240–247 SGB III“, der von der Bundesanstalt für Arbeit berufen wird und zwei Mal jährlich für zwei Sitzungstage zusammenkommt.

Zentrale Themen der Fachbeiratssitzungen im Fortbildungsjahr 2002 waren vor allem:

- Umbau der Bundesanstalt für Arbeit: Veränderung der Integrationspolitik für Jugendliche und junge Erwachsene?
- Fortbildung in der Benachteiligtenförderung 2003: Innovationen und bewährte Angebote
- Kooperationsstrukturen zwischen Trägern und Betrieben unter veränderten Nachfragerelationen
- Krefelder Netzwerk – Checkpoint Job: Casemanagement in der Heranführung an Ausbildung und Arbeit
- Qualitätsentwicklung in der Integrationsförderung
- Diagnostik, Kompetenzermittlung, Förderplan
- Kompetenzagenturen im Modellprogramm „Arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit“
- Arbeitsgruppe „Diagnostik, Kompetenzermittlung, Förderplan“
- Praxisbesuch bei einer Ausbildungseinrichtung des „Internationalen Bund“ Darmstadt
- Soziale Integrationsförderung: Zentrum oder Mauerblümchen in der Benachteiligtenförderung?
Vortrag und Diskussion zu einem Kernbereich der Benachteiligtenförderung
- Competence-based Education and Training: Vortrag und Diskussion zu einem angelsächsischen Ansatz in der beruflichen Bildung

Darüber hinaus prüft der Fachbeirat das Jahresprogramm der Fortbildung in der Benachteiligtenförderung vor der Veröffentlichung. Die Hinweise und Anregungen der Mitglieder des Fachbeirats werden in die Programmgestaltung aufgenommen.

3. Befragung der Seminarteilnehmer/innen

3.1 Zur Methodik der Seminarevaluation

Die Grundlage der nachfolgenden Auswertungen bilden die Rückmeldebögen, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern am Ende der FiB-Seminare standardmäßig ausgefüllt werden. Die Auswertung der Rückmeldebögen liefert Informationen über

- sozialstrukturelle Merkmale der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (Alter, Geschlecht, Ausbildung),
- Merkmale der Tätigkeit in der Benachteiligtenförderung (Förderung in abH oder BüE, Berufsgruppe im Team, Dauer der Förderungstätigkeit usw.),
- die Motive der Teilnahme am FiB-Seminar und die Auswahlprozesse, die zur Teilnahme führen,
- die Bewertung der Seminarteilnahme im Hinblick auf die Qualität der Durchführung, den TransfERNutzen und die Rahmenbedingungen.

Auf der Grundlage der Auswertungen betrachtet die hiba gmbh jedes einzelne Seminar, um Hinweise auf mögliche Schwachstellen zu erhalten, worauf gegebenenfalls die Teilnehmer/innen oder Trainer/innen nachbefragt werden, um konkrete Ursachen möglichst eindeutig identifizieren zu können. Sie bieten auch Anknüpfungspunkte, um mit den Trainerinnen und Trainern die Praxis der Seminardurchführung zu erörtern mit dem Ziel, gemeinsam Verbesserungsmöglichkeiten zu finden.

Aus der Analyse der Rückmeldebögen ergeben sich auch wichtige Hinweise für die inhaltliche Gestaltung des FiB-Qualifizierungsangebotes, da in einem gesonderten Teil die Teilnehmer/innen ihre Fortbildungsinteressen und die in ihrer Praxis auftretenden Problemlagen, für die sie nach Lösungen suchen, angeben können.

Des Weiteren bilden die Rückmeldebögen eine wichtige Grundlage, um das Fortbildungsgeschehen eines Jahres insgesamt zu beurteilen, weil sich daraus unter Umständen wichtige Trends ablesen lassen, die auf Veränderungen in der Praxis der Benachteiligtenförderung hinweisen. Insgesamt stellt deshalb die Evaluation der Seminare durch standardisierte Erhebungen ein wichtiges Element



in der Kette von Maßnahmen dar, die die hiba gmbh zur Sicherung der Fortbildungsqualität ergreift.

Diese regelmäßigen und standardisiert durchgeführten Erhebungen bei den Teilnehmer(inne)n der FiB-Seminare, sowie ihre systematische Auswertung

- auf der Ebene der Einzelseminare wie auch
- auf der Ebene des gesamten Fortbildungsjahres

sind integraler Bestandteil des hiba-Qualitätsmanagementsystems (QMS).

Mit diesem Vorgehen wird sichergestellt, dass laufend (für die einzelnen Seminare) und auftragsbezogen (für die Gesamtheit der FiB-Seminare) die Fortbildungsqualität gemessen wird. Sofern erforderlich können dadurch zeitnah entsprechende Steuerungsmaßnahmen ergriffen werden, etwa zur Aufhellung von Umständen, die zu einer einzelnen unterdurchschnittlichen Seminarbewertung geführt haben, oder zur Weiterentwicklung des Seminarangebots, zur Trainer/innen-Qualifizierung oder zur Auswahl der Tagungshäuser.

Das Evaluationsinstrument des „Rückmeldebogens“ (RMB) wurde Ende 2001 einer grundlegenden Revision unterzogen, die auf eine verbesserte Handhabung und Erhöhung der Aussagekraft zielte. Der neue RMB, der mit dem Beginn der neuen Fortbildungsperiode ab 2002 eingesetzt wird, wurde im Vergleich zum Vorgängermodell inhaltlich gestrafft und in einigen Fragen modifiziert.

Mit dem RMB wurden im Fortbildungsjahr 2002 insgesamt 236 FiB-Seminare untersucht, in denen 3 690 Teilnehmer/innen fortgebildet wurden. Von diesen erhielt die hiba gmbh 3 674 auswertungsfähige Fragebögen zurück. Die Auswertung basiert somit auf einem Rücklauf von 99,6 % aller Teilnehmer/innen an den FiB-Seminaren, was im Ergebnis einer Totalerfassung entspricht. Die Differenz der befragten 3 690 Teilnehmer/innen zur oben in Tabelle 3 angegebenen Gesamtzahl der im Jahr 2002 Fortgebildeten (4 091) ergibt sich daraus, dass die Rückmeldebögen nur bei mehrtägigen Seminaren zur Evaluation eingesetzt wurden (ohne z.B. die Fortbildungsteile, die in den Einrichtungen stattfinden) und nicht bei den Leiter/innen-Tagungen.

Insgesamt bietet diese statistische Auswertung einen Einblick in die Fortbildungspraxis und die Nutzung der Angebote der von der Bundesanstalt für Arbeit bereitgestellten „speziellen Fortbildungsmaßnahmen für das Ausbildungs- und Betreu-

ungspersonal in den Maßnahmen der Benachteiligtenförderung“. Darüber hinaus ermöglicht sie auch einen Einblick in die Situation der Beschäftigung des Fachpersonals in den Maßnahmen der Benachteiligtenförderung, unterstellt man eine gleichmäßige Nutzung der Fortbildungsseminare durch alle Träger, Regionen, Maßnahmeformen, Berufs- und Altersgruppen usw. Im Folgenden wollen wir auf diese Strukturdaten nicht eingehen, sondern uns direkt der Bewertung der Fortbildungsangebote aus der Sicht der Teilnehmer/innen zuwenden.

3.2 Entscheidung für die Seminarteilnahme

Die Teilnehmer/innen an den FiB-Seminaren wurden nach den für sie ausschlaggebenden Gründen für ihre Teilnahme gefragt. Tabelle 6 zeigt die Verteilungen der Gründe, aufgeschlüsselt nach den drei Berufsgruppen. (Im Fragebogen wurden Mehrfachnennungen zugelassen, allerdings eine Beschränkung auf nur vier Angaben abgefordert.)

Betrachtet man die Gesamtergebnisse, so steht das spezifische Interesse am jeweiligen Seminarthema im Mittelpunkt der Teilnahmeentscheidung, insgesamt haben rund 84 % der Befragten dieses Motiv angegeben. Mit einigem Abstand folgt auf Platz zwei (58 %) der Wunsch nach Erfahrungsaustausch. Dies zeigt, dass es wichtig ist, in den FiB-Fortbildungsseminaren das „kollegiale Lernen“ der Mitarbeiter/innen untereinander besonders zu stimulieren. Vor allem die Ausbilder/innen suchen nach dieser Art der Kompetenzentwicklung. In diesem Zusammenhang ist auch der Wunsch zu sehen, durch die Seminarteilnahme die Lösung von Praxisproblemen vorantreiben zu können, was von rund einem Drittel der Befragten genannt wurde.

Die eher „weichen“ Motive, die mit dem Seminarbesuch allgemein neue Motivation für die Förderungsarbeit (27 %) und eine Reflexion der eigenen Arbeit (24 %) erwarten, sind weitere wichtige Faktoren für die Seminarteilnahme. Eine Verbesserung der eigenen professionellen Qualifikation erwartet sich etwa ein Viertel der Seminarteilnehmer/innen.

Geringe Bedeutung für die Entscheidung zur Seminarteilnahme haben veränderte Anforderungen der Arbeitsämter an die Förderungsarbeit (2 %). Auch wird die Seminarteilnahme offenbar nicht mit dem Wunsch nach Absicherung des eigenen Arbeitsplatzes in Verbindung gebracht. Ein nur sehr geringer Anteil der Teilnehmer/innen gab an, von Vorgesetzten zur Teilnahme aufgefordert worden zu sein.



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

3.3 Allgemeine Bewertung der FiB-Seminare

Mit einem umfangreichen Fragenkatalog wurde in jedem Seminar die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen mit dem Seminarverlauf, seiner Organisation, den didaktischen Prozessen, den Rahmenbedingungen usw. erfragt. Im Folgenden werden einige wichtige Ergebnisse aus dieser subjektiven Bewertung vorgestellt; sie geben Hinweise darauf, wie die FiB-Fortbildungsveranstaltungen bei den Mitarbeiter(inne)n der Benachteiligtenförderung „ankommen“. Neben anderen Vorkehrungen, die zum Zweck der Feedbackauswertung getroffen werden (Analyse der Protokolle, Einrichtungsbesuche, ad hoc-Rückfragen bei Teilnehmer(inne)n), bildet dieses Instrument der Seminauswertung ein wichtiges Element zur laufenden Qualitätssicherung der Entwicklung, Planung, Organisation und Umsetzung der FiB-Fortbildungsangebote.

In den Fragen wurde eine Skala mit fünf Werten vorgegeben, auf der die Befragten ihre Einschätzung zu dem jeweiligen Seminarmerkmal eintragen sollten. In der Auswertung wurden die Prozentan-

teile der „Zustimmung“ zur Aussage berechnet. Dieser „Zustimmungsgrad“ bezieht sich auf eine maximal zu erreichende Punktezahl unter der Annahme, dass die absolut negative Kategorie (z.B. „trifft nicht zu“) keine Punkte erhält und die beste Kategorie (z.B. „trifft voll zu“) vier Punkte erhält. Auf diese Weise werden die verschiedenen Fragen vergleichbar. Das Wertespektrum umfasst somit den Bereich von möglichen 0 % (wenn alle Befragten die schlechteste Kategorie angegeben hätten) bis zu 100 % (wenn alle Befragten die beste Kategorie angegeben hätten), wobei fehlende Angaben nicht berücksichtigt werden.

Um die mittleren Bewertungen auf der Skala von 0 bis 100 zu klassifizieren, können mit einer – allerdings letztlich willkürlich festgesetzten – Einteilung diese Werte in Gruppen, etwa von „Schulnoten“ eingeteilt werden. Für eine Beurteilung der Einschätzungsergebnisse lassen sich anhand der Zustimmungswerte beispielsweise folgende Gruppen bilden:

Tabelle 6: Entscheidungsgründe für Teilnahme am Seminar bei Teilnahmeentscheidung (Mehrfachnennungen)

Entscheidungsgründe für Teilnahme	Ausbilder	Sozialpäd.	Stützlehrer	Insgesamt
Interesse am Thema	79 %	88 %	86 %	84 %
Interesse am Erfahrungsaustausch	64 %	54 %	57 %	58 %
Suche nach Lösungsansätzen für Praxisprobleme	37 %	32 %	31 %	33 %
Wunsch nach neuer Motivation	30 %	24 %	26 %	27 %
Verbesserung der eigenen Qualifikation	20 %	28 %	27 %	25 %
Wunsch nach Reflexion der eigenen Arbeit	17 %	28 %	25 %	24 %
Wunsch nach Intensivierung der Teamarbeit	13 %	12 %	11 %	12 %
Gute Erfahrungen mit FiB-Seminaren	4 %	7 %	5 %	5 %
Empfehlung/Entscheidung des/der Vorgesetzten	6 %	4 %	4 %	4 %
Absicherung des eigenen Arbeitsplatzes	3 %	2 %	2 %	2 %
Veränderte Ansprüche der Maßnahmegeber (AA)	1 %	2 %	2 %	2 %
andere Gründe	2 %	3 %	3 %	2 %

Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)



- Durchschnittswerte ab 85,0 und höher ausgezeichnet
- Durchschnittswerte 80,0 – 84,9 sehr gut
- Durchschnittswerte 75,0 – 79,9 gut
- Durchschnittswerte 70,0 – 74,9 befriedigend
- Durchschnittswerte 60,0 – 69,9 problematisch
- Durchschnittswerte bis zu 59,9 unakzeptabel

Die hiba-internen Routinen zur Aufdeckung von Mängeln bei der Seminarplanung, -organisation oder -durchführung beginnen bei Auftreten von Rückmeldungen, die unterhalb der Durchschnittswerte von 75,0 % Zustimmung zu den Einschätzungsfragen liegen. Ab Erreichen dieses Schwellenwertes werden erste interne Maßnahmen eingeleitet, um zu ermitteln, welche Umstände zu diesem Bewertungsniveau geführt haben. Sinken die Werte unter die Schwelle von 70 % Zustimmung, werden intensive Nachgespräche mit den Trainer(inne)n und auch Nachbefragungen der betroffenen Teilnehmer/innen durchgeführt, um mögliche Fehler in der Seminarkonzeption oder -durchführung aufzudecken mit dem Ziel, sie – präventiv – bei weiteren Seminaren vermeiden zu können.

Zusammenfassend zeigt sich, dass der Gebrauchswert der FiB-Seminare von den Teilnehmer(inne)n als sehr hoch eingeschätzt wird. Die

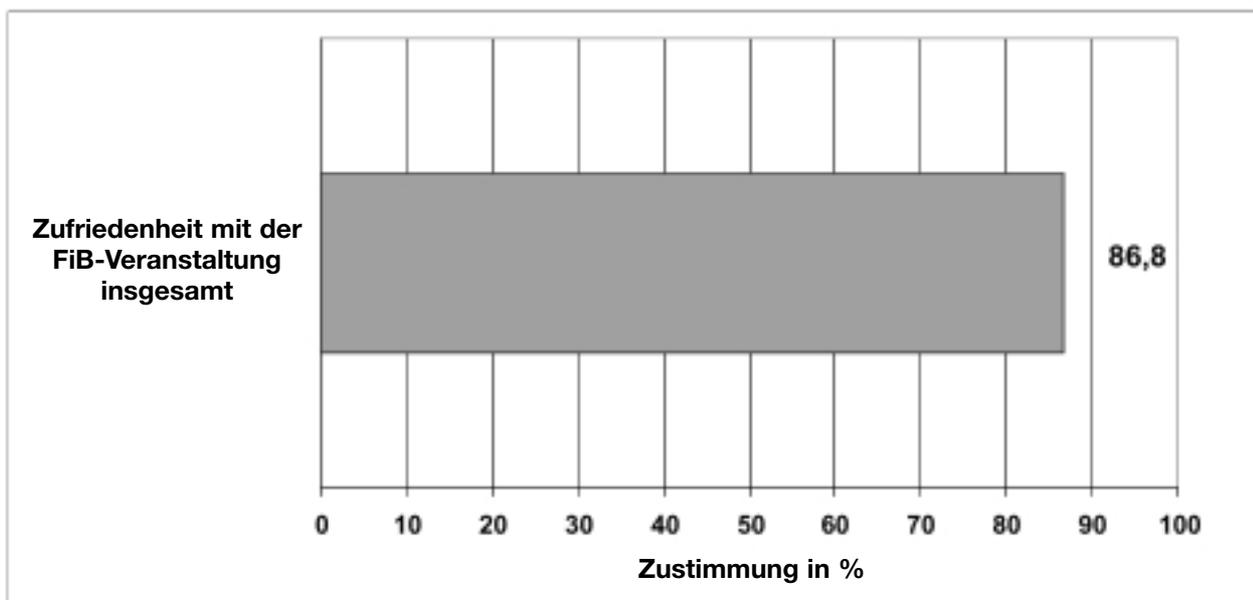
„Zufriedenheit mit der Veranstaltung insgesamt“ weist mit fast 87 % Zustimmung zu dieser Aussage einen sehr hohen Wert auf (Abbildung 1). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das FiB-Fortbildungskonzept in sich geschlossen auf die sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung ausgerichtet ist und der Stamm des hiba-Fortbildungspersonals überwiegend aus erfahrenen Praktiker(inne)n der Benachteiligtenförderung besteht.

Die im Jahr 2002 erreichte, durchgängig überaus positive Bewertung der Seminare im Hinblick auf Planung, Organisation, Durchführung und Nutzwert dokumentieren als Erfolgsmerkmal die von der hiba gmbh geleistete Fortbildungsarbeit in der Benachteiligtenförderung. Diese positive Bewertung zeigt sich auch an den Antworten zu den weiteren Fragen, die den Seminarteilnehmer(inne)n zu einzelnen Aspekten des Seminargeschehens gestellt wurden.

3.4 Anlage des Seminars und Didaktik

Die Aspekte der Seminardurchführung, die sich auf die inhaltliche Vorbereitung sowie die Aufbereitung der Inhalte und die Unterstützung durch didaktische Hilfsmittel (Seminarmappen) beziehen, wurden durchweg als ausgezeichnet oder sehr gut

Abbildung 1: Gesamtbewertung der FiB-Seminare 2002

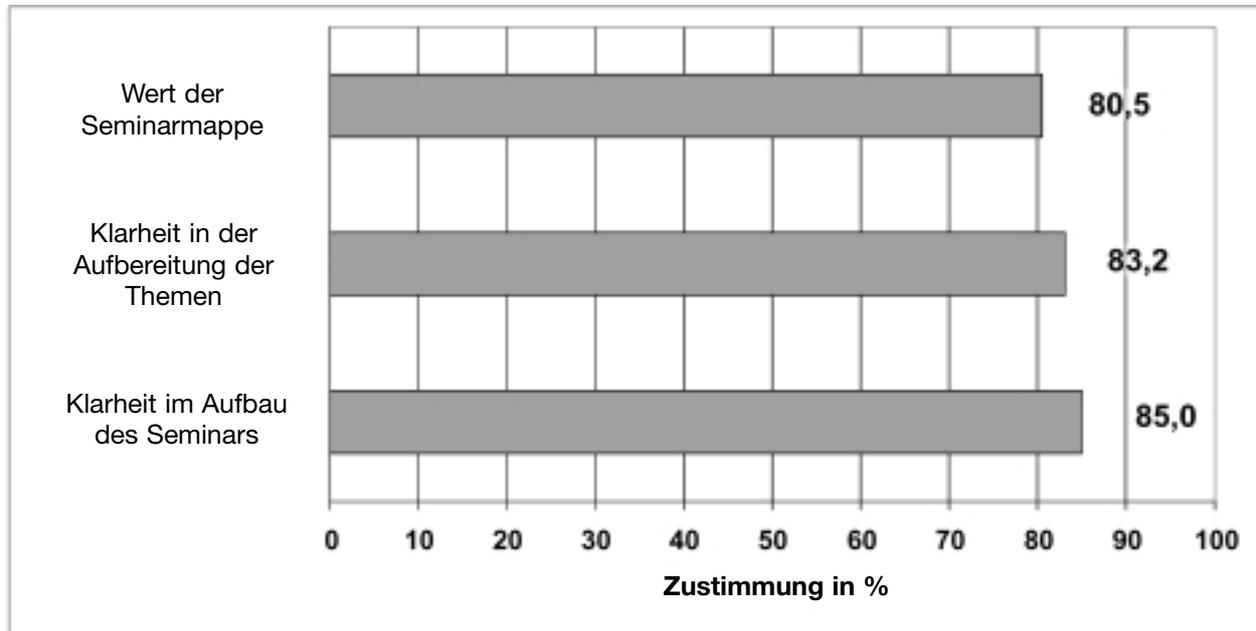


Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

Abbildung 2: Bewertung „Didaktisch-methodische Aspekte“ in FiB-Seminaren 2002



Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

bewertet (Abbildung 2). Die anforderungsgerechte Planung der FiB-Seminarangebote bei der Konzipierung des Fortbildungsprogramms, sowie die dann folgende Betreuung der einzelnen Seminare durch die hiba-Mitarbeiter/innen in Kooperation mit den Trainer(inne)n – einschließlich der Erstellung der Seminarmappe – drückt sich in diesen sehr positiven Bewertungen aus.

Einen weiteren wichtigen Aspekt der Fortbildungsqualität bildet die Durchführungs- und Vermittlungskompetenz der Trainerinnen und Trainer. Die Auswertung (Abbildung 3) zeigt auch in diesem Komplex, dass die FiB-Seminare auf einem sehr hohen Qualitätsniveau durchgeführt werden: In den einschlägigen Fragen werden durchgängig Werte von mehr als 85 % Zustimmung zu den positiv formulierten Fragen erreicht. Diese hervorragende Bewertung der Durchführungsqualität belegt die hohe Kompetenz der von der hiba gmbh eingesetzten Trainerinnen und Trainer.

Wie oben aus der Betrachtung der Motivlagen zur Seminarteilnahme hervorging, sind für die Mitarbeiter/innen der Benachteiligtenförderung der

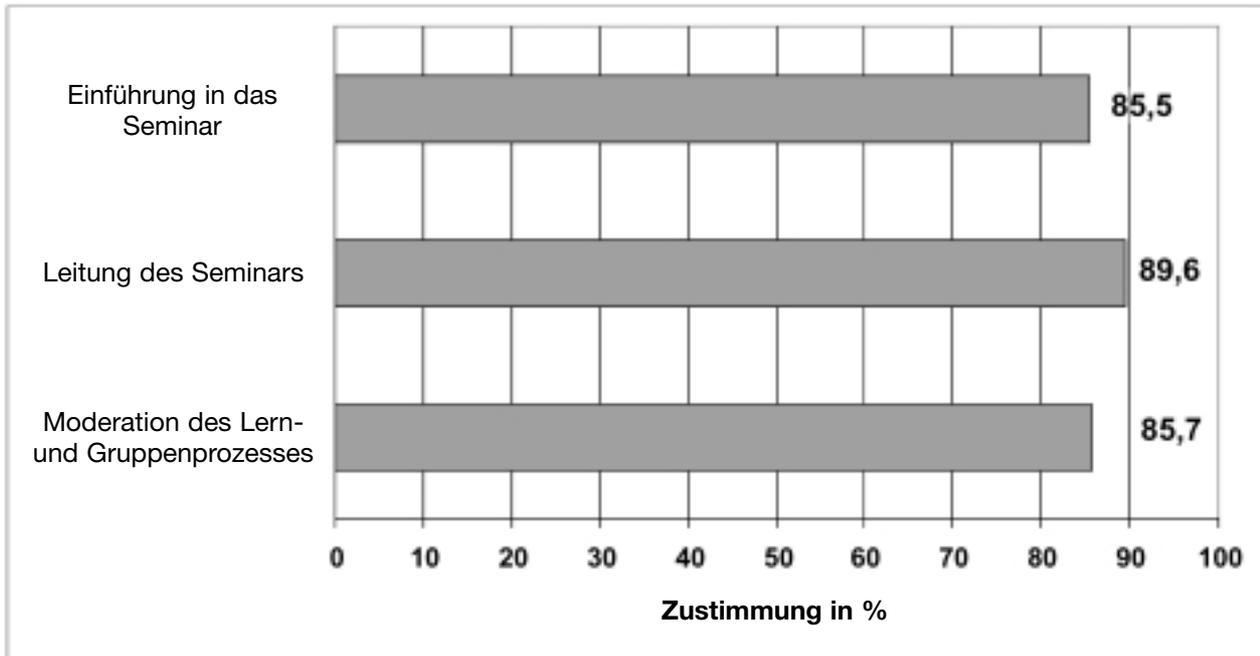
fachliche Erfahrungsaustausch und entsprechende Kontaktmöglichkeiten wichtige Anforderungen an ihre Weiterbildung. Die Auswertung (Abbildung 4) zeigt, dass diese Möglichkeiten zum Austausch und zum Aufbau von Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten zu Kolleg(inn)en aus anderen Einrichtungen sehr hoch eingeschätzt wurden. In diesem fachlichen Austausch liegt eine der großen Stärken der trägerübergreifenden Seminarangebote, wie sie durch die „speziellen Fortbildungsmaßnahmen für die Benachteiligtenförderung“ bereitgestellt werden.

Auch die Möglichkeit, ihren eigenen Erfahrungshorizont durch aktive Beteiligung am Seminalgesehen einzubringen, wurde von den Teilnehmer(inne)n überaus hoch bewertet. Die Seminare bieten den Mitarbeiter(inne)n die Gelegenheit, ihren Berufsalltag in den Themenzusammenhang des Seminars zu stellen und auf diese Weise die Praxis ihrer Förderungsarbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

Ebenfalls wurde die Lern- und Arbeitsatmosphäre in den Seminargruppen als sehr gut eingeschätzt.

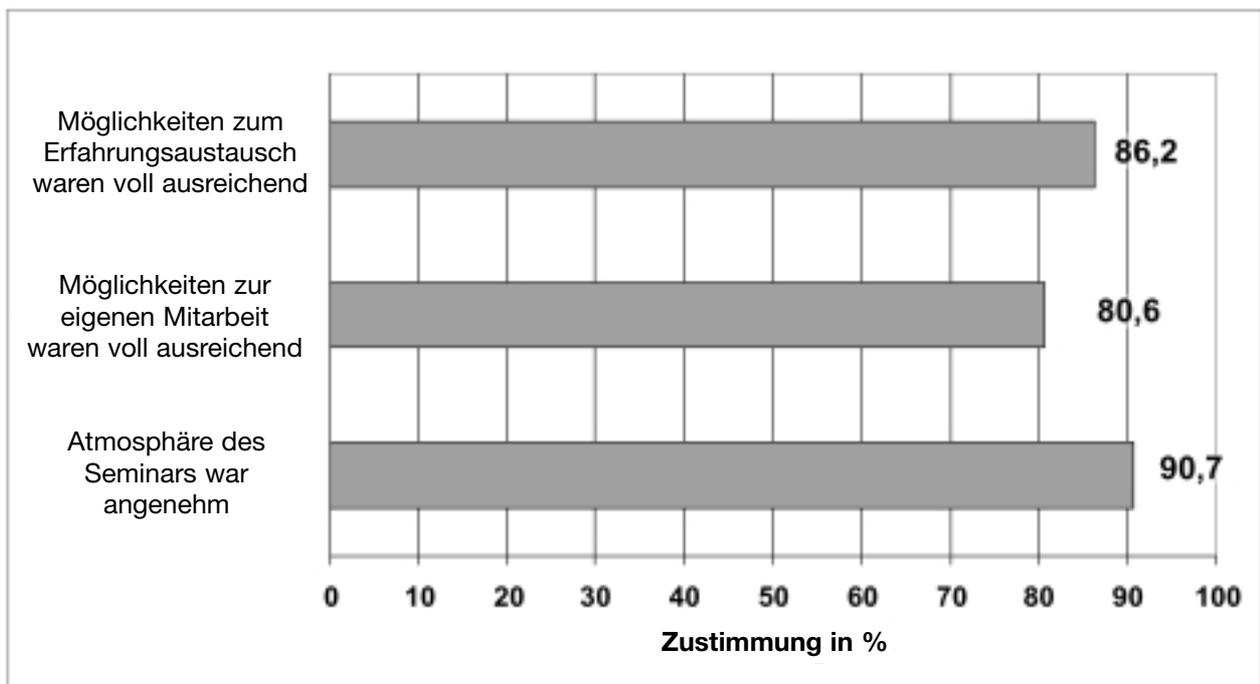


Abbildung 3: Bewertung „Durchführungsqualität“ in FiB-Seminaren 2002



Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

Abbildung 4: Bewertung „Beteiligungsmöglichkeiten“ in FiB-Seminaren 2002

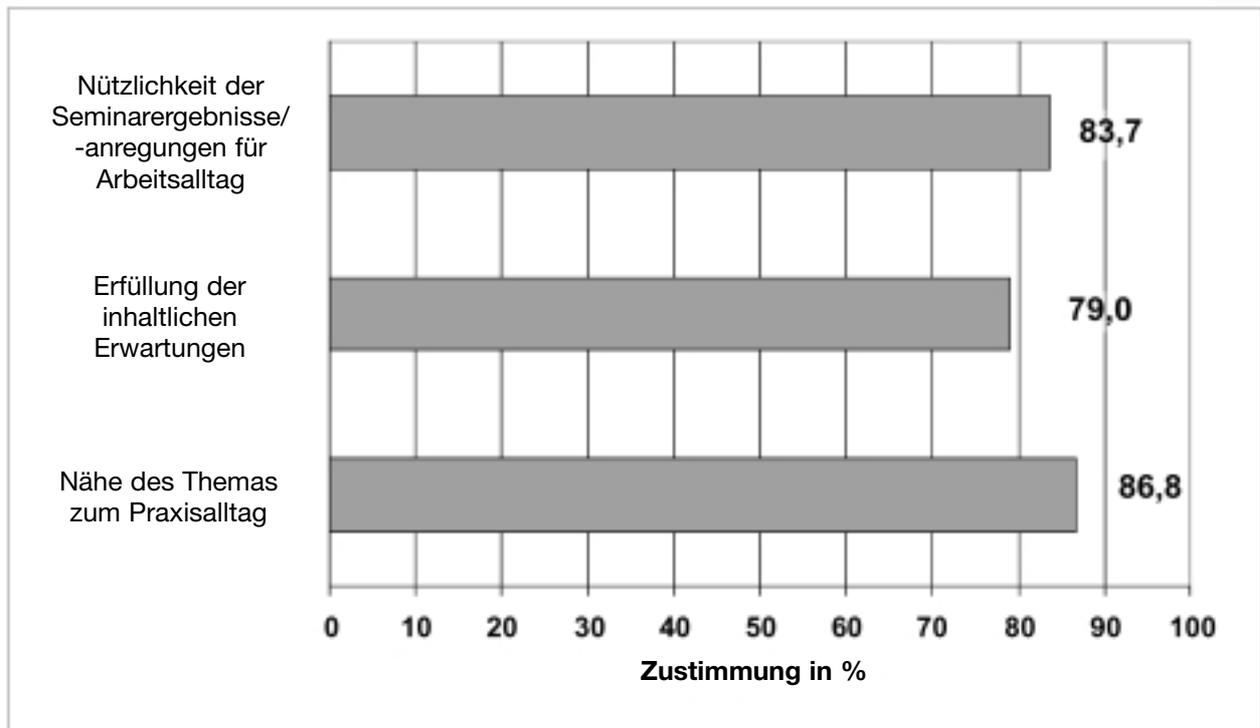


Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)



Fortbildung in der Benachteiligtenförderung; Spezielle Personalqualifizierung sichert Ausbildungserfolg (Fortsetzung)

Abbildung 5: Bewertung „Ergebnis und Nutzwert“ in FiB-Seminaren 2002



Quelle: Zorro-Seminarmonitor (hiba 01/2003)

3.5 Anwendungsnutzen

Für den Erfolg von Fortbildungsveranstaltungen ist entscheidend, dass die vermittelten Seminarinhalte von den Teilnehmer(inne)n nicht nur verstanden werden, sondern auch für die Praxis der Ausbildungseinrichtung relevant sind, dort umgesetzt werden können sowie schließlich auch Anwendung finden. Mit den in Abbildung 5 aufgeführten Fragen wird dieser Aspekt des Erfolges von FiB-Seminaren untersucht.

Es zeigte sich hierbei, dass der Nutzwert der FiB-Fortbildungsveranstaltungen von den Teilnehmer(inne)n insgesamt als sehr hoch eingeschätzt wird. Die Seminarbewertung im Hinblick auf die Nützlichkeit der Seminarergebnisse im konkreten Ausbildungs- und Förderungsalltag erreichte mit einem mittleren Zustimmungswert von über 80 % einen sehr guten Wert. Auch die Erfüllung der inhaltlichen Erwartungen erreicht mit durchschnittlich 79 % noch einen guten Wert.

Die Nähe des im Seminar behandelten Themas zum Praxisalltag der Teilnehmer/innen wird mit sehr hoch bewertet; hier schätzen die Ausbilder/innen, Stützlehrer/innen und Sozialpädagog(inn)en offenbar das Prinzip der FiB-Seminare, möglichst viele Trainer/innen mit konkreten und fundierten Praxiserfahrungen einzubinden, die einen eigenen Bezug zu den Fachthemen der Förderungsarbeit haben.

Suchworte: Benachteiligte, Benachteiligtenförderung, Fortbildung in der Benachteiligtenförderung, FiB, Personalqualifizierung, Qualitätsmanagement, Lernbeeinträchtigte, Jugendliche, lernbeeinträchtigte Jugendliche, sozial Benachteiligte, Ausbildungsstellenmarkt, berufliche Integration Jugendlicher, Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, BaE, BÜE, abH, Fortbildungsangebot, Fortbildungsinhalte, Ausbildungsqualität, hiba