

## Aktuelles zum Thema Übergang Schule-Beruf in Nürnberg

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Leserinnen und Leser,

die vierte Ausgabe unseres Newsletters greift mit dem Thema „Bildungsketten“ eine aktuelle Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auf. Mit dem Begriff Bildungsketten verfolgt das BMBF eine Systematisierung und Verschränkung der eigenen Fördermaßnahmen für Jugendliche am Übergang von der Schule in den Beruf.

Ein besonders wichtiges Glied der Bildungskette, nämlich die Potenzialanalyse von Schülerinnen und Schülern an Haupt- und Förderschulen zum Beginn der Berufsorientierungsphase, spielt in Nürnberg aktuell

eine große Rolle. Mit dem Ziel, bei der Durchführung der Potenzialanalyse an allen Nürnberger Schulen eine hohe Qualität zu sichern, begleitet das Regionale Übergangsmanagement Nürnberg in Kooperation mit dem Staatlichen Schulamt die Arbeit eines Trägerverbundes, der das Instrument der Potenzialanalyse an Haupt- und Förderschulen in Nürnberg nach einheitlichen Standards anbietet. Der im Newsletter dokumentierte Erfahrungsaustausch über die ersten Schritte mit der Potenzialanalyse fand am 19.11.2010 auf Einladung des Bildungsbüros der Stadt Nürnberg und des Staatlichen Schulamts im großen Sitzungssaal statt und brachte lokale Bildungsträger, Expertinnen und Experten aus Nürnberg und Vertreter des Ministeriums im Nürnberger Rathaus ins Gespräch.



## Neue Herausforderungen

Mit koordinierten Maßnahmen dem Trend der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel begegnen

Es ist noch gar nicht so lange her, dass die Schwierigkeiten, die viele Jugendliche an der Schwelle des Übergangs von der all-gemeinbildenden Schule in die berufliche Ausbildung überwinden mussten, erstmals breite bildungspolitische und gesellschaftliche Aufmerksamkeit erhalten haben. Doch in jüngster Zeit begegnet man immer häufiger der These, das Schwellenproblem erledige sich angesichts der demografischen Entwicklung von selbst. Mehr noch: Angesichts eines merklichen

Bevölkerungsrückgangs könne der Bedarf an Auszubildenden und Fachkräften bald nicht mehr gedeckt werden, so dass schon jetzt Unternehmen sämtlicher Berufssparten damit beginnen, aktiv um ausbildungswillige Jugendliche zu konkurrieren.

Es wäre leichtfertig, diese Argumentation einfach beiseite zu wischen. Sie hat ihre Berechtigung, bedarf jedoch einer deutlichen Differenzierung, denn die erwartete demografische Entwicklung ist

lediglich ein Faktor im Ausbildungsmarkt. Richtig ist: die Zahl der Jugendlichen geht mancherorts bereits jetzt zurück. Es trifft auch zu, dass der Bedarf an qualifizierten Fachleuten in bestimmten Branchen und Sektoren steigt, vor allem in Gesundheits- und Sozialberufen sowie in Berufen mit ausgesprochen wissenschaftlichem Profil. Festgehalten werden muss aber auch, dass die Nachfrage nach Geringqualifizierten in erheblichem Umfang sinkt und weiter sinken wird. Hinzu tritt, dass in den letzten Jahren viele junge Menschen aus den mittleren und unteren Leistungsgruppen des Schulsystems keinen Anschluss an die Berufsbildung gefunden haben. Die Bildungsstatistik rechnet deshalb vor, dass ►

## Das BMBF-Programm „Bildungsketten“ zur Förderung des Übergangs Schule-Beruf

Vier Fragen an Hans Weißmann, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)



Hans Weißmann,  
Bundesministerium für Bildung  
und Forschung, Berlin

**Frage:** Welche Intention verfolgt das BMBF mit dem Förderprogramm „Bildungsketten“?

**Weißmann:** Etwa 60.000 junge Menschen verlassen im Jahr die Schule ohne Abschluss und viele gelten als nicht ausbildungsreif. Diese jungen Leute schaffen den Übergang in eine berufliche Ausbildung nicht. Außerdem nimmt die Zahl von Schulabgängern und Ausbildungsbewerbern wegen der demographischen Entwicklung in unserem Land kontinuierlich ab. Das könnte schon bald zu einem Fachkräftemangel in der deutschen Wirtschaft führen. Mit der neuen BMBF-Initiative „Bildungsketten“ steuern wir dem drohenden Fachkräftemangel in Zusammenarbeit mit den Ländern und Sozialpartnern entgegen.

**Frage:** Wie wird das Programm bisher angenommen?

**Weißmann:** Das Programm läuft sehr erfolgreich an, die Zahl der teilnehmenden Städte und Landkreise steigt kontinuierlich. Insgesamt werden 1.000 Schulen mit bis zu 30.000 Schülerin-

nen und Schülern an dem Programm teilnehmen. Bereits im November sind auch die ersten 500 Stellen für Berufseinstiegsbegleiter geschaffen worden. Im kommenden Jahr folgen weitere 500 Stellen. Zusätzlich ist der Einsatz von 1.000 ehrenamtlichen, geschulten Senior-Experten zur Begleitung von Jugendlichen mit Schwierigkeiten in der Ausbildung geplant.

**Frage:** Wie passen die „Bildungsketten“ zum BMBF-Programm Regionales Übergangsmanagement?

**Weißmann:** Die Durchführung der Potenzialanalyse sollte unbedingt mit aktuellen Angeboten der Berufsorientierung vor Ort abgestimmt werden. Deshalb kommt einem Regionalen Übergangsmanagement – wie man in Nürnberg sehen kann – eine Schlüsselstellung zu, denn es hat ja die Aufgabe, für mehr Transparenz, für mehr Abstimmung und für eine bessere Kooperation der Akteure am Übergang Schule-Beruf auf der lokalen Ebene zu sorgen. Alle Beteiligten – von der Agentur für Arbeit und der Arge, über die Kammern, die Schulen hin zu den städtischen Einrichtungen – sollen zusammen wirken, so dass Schülerinnen und Schüler unterstützt werden und sich damit ihre Einstiegschancen ins Berufsleben verbessern.

**Frage:** Wie sind das „Nürnberger Modell Übergang Schule-Beruf“ und die Aktivitäten des Regionalen Übergangsmanagement einzuschätzen?

**Weißmann:** Das Verbundprojekt, das vom Regionalen Übergangsmanagement im Nürnberger Bildungsbüro mit initiiert wurde, ist in dieser Form erstmalig und findet große Zustimmung meines Hauses. Gerade der Versuch, das neue Programm in vorhandene bewährte Strukturen vor Ort zu integrieren und für alle Beteiligten Transparenz herzustellen, ist ein Vorgehen, das sehr erfolgsversprechend klingt. Auch den Ansatz, dabei durch Qualitätssicherung zum Gelingen der Bildungsketten beizutragen, verfolgen wir mit großem Interesse. Ich wünsche mir ganz viele Nachahmer in den anderen Regionen unseres Landes. ■

► durch eine fehlende Integrationsleistung in den letzten Jahren der Bildungsstand der 20- bis 30-Jährigen heute schlechter ist als noch vor einer Generation. Das bedeutet, dass ohne zusätzliche und gezielte Anstrengungen, die den Übergang in die berufliche Ausbildung fördern, die Zahl der von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen trotz steigenden Fachkräftebedarfs nicht geringer wird!

Dies gilt in besonderem Maße für Nürnberg. Den Vorausrechnungen des Nürnberger Amtes für Stadtforschung und für Statistik und des Bildungsbüros zufolge bleiben auch in den nächsten zwei Jahrzehnten die Schülerzahlen nahezu konstant. Gleichzeitig ist im Städtevergleich der Anteil an Hauptschulabsolventen relativ hoch. Seit Jahren engagiert sich die Stadt Nürnberg auf dem Gebiet des Übergangs Schule-Beruf. Das BMBF-Programm Bildungsketten eröffnet jetzt die Chance, die bestehenden städtischen Angebote nicht nur zu ergänzen, sondern zur Gesamtkonstruktion abzurunden. Dazu müssen und können eine Reihe von Bedingungen erfüllt werden:

- Alle Angebote müssen abgestimmt sein und aufeinander aufbauen. Neue Elemente sind so einzufügen, dass bestehende Anschlussangebote optimiert genutzt werden können.
- Ein möglichst breites Spektrum an Anbietern ist in die praktische Arbeit einzubeziehen, indem die vorhandenen Konzepte und Möglichkeiten mit Durchführungsstandards verbunden werden.
- Die Qualität muss auf allen Ebenen durch einen begleitenden Qualitätsentwicklungsprozess gesichert werden. Dafür verwendet sich das Bildungsbüro im Rahmen des BMBF-Projekts „Regionales Übergangsmanagement“ in Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt.
- Eine einheitliche und ausgewogene Evaluationskultur auf den einzelnen Ebenen des Übergangsmanagements soll der steten Verbesserung der Angebotsstruktur und einer flexiblen Anpassung an neue Erfordernisse dienen.

Mit dem BMBF-Programm „Bildungsketten“ wird daher in Nürnberg ein weiterer Baustein des regionalen Übergangsmanagements verankert. Die neuen Aktivitäten müssen sich daran messen lassen, ob und inwieweit sie Benachteiligungen abbauen, Erwerbsfähigkeit sichern und gesellschaftliche Teilhabe fördern können. ■

## Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF

### Potenzialanalyse und Werkstattpraktikum als Start der Bildungsketten

Im September 2010 startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eine Initiative mit dem Titel „Bildungsketten“. Das Programm ist ein wesentlicher Bestandteil im Förderkonzept des Ministeriums zum Übergang Schule-Beruf und führt neue und bestehende Förderinstrumente zusammen. Um eine nachhaltige und flächendeckende Wirkung zu erzielen, strebt das BMBF eine Verzahnung der eigenen Maßnahmen mit Programmen und Aktivitäten der Länder und der Bundesagentur für Arbeit an. Grundsätzlich ist die Förderung des BMBF auf Zusätzlichkeit ausgerichtet: Bereits bestehende Strukturen und Angebote dürfen nicht ersetzt, sondern gegebenenfalls ergänzt oder regional angepasst werden.

Das Programm richtet sich an Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen. Mit der Konzipierung und Umsetzung eines abgestimmten Berufsorientierungsprogramms entlang der Bildungskette sollen die Chancen der Jugendlichen auf einen erfolgreichen Übergang in eine berufliche Ausbildung deutlich verbessert werden. Dies erfordert zusätzliche Aktivitäten, aber auch ein verändertes Rollenverständnis der Akteure in Schule, im Übergangssystem und in der Berufsausbildung, indem eine koordinierte und aufeinander abgestimmte „Hand in Hand“-Kooperation praktiziert wird.

Ausgangspunkt der Bildungskette ist eine Potenzialanalyse von Schülern ab der 7. Klasse. Auf deren Basis soll mit individuellen schulischen und außerschulischen Begleitmaßnahmen reagiert werden. Nichtschulische Begabungen und Interessen werden dabei gezielt mit einbezogen. Es handelt sich nicht um eine Analyse der Schwächen, sondern um eine Analyse der Stärken, des Potenzials des jeweiligen Schülers und der jeweiligen Schülerin. Auf dieser Grundlage kann ein individuelles Förderprogramm vereinbart werden. Dazu gehört insbesondere die Berufsorientierung. Bei Modellversuchen hat sich herausgestellt, dass Jugendliche, die in unterschiedlichen Berufsfeldern Er-



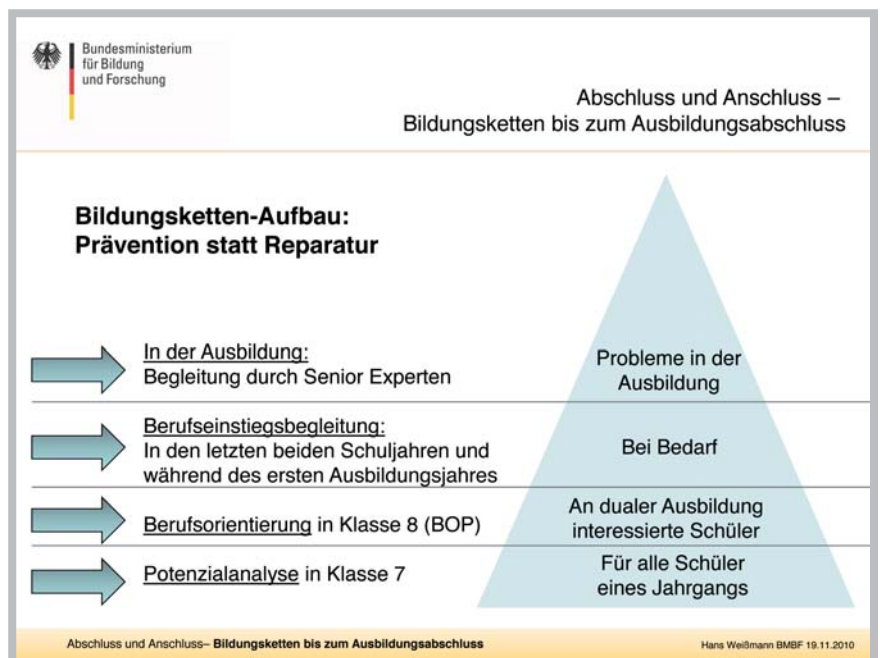
Der Nürnberger „Steuerungskreis Bildungsketten“ tagte im großen Rathaussaal in erweiterter Form.

fahrungen sammeln können, eine Ermutigung für weiteres Lernen erfahren.

Diese Potenzialanalyse bildet deshalb die Basis für die ab der 8. Klasse erfolgenden Berufsorientierungsmaßnahmen. In einer Werkstattphase sollen die Jugendlichen aus praktischen Erfahrungen Selbstvertrauen und Zuversicht gewinnen und damit auch die Schulnoten verbessern. Sie können frühzeitig ihre Neigungen und Talente erproben und sich bei ihrer künftigen Berufswahl anhand des „handgreiflichen“ Eintauchens in die Arbeitswelt orientieren.

Mit der Berufseinstiegsbegleitung sollen leistungsschwächere und besonders gefährdete Schülerinnen und Schüler der

allgemeinbildenden Schulen über längere Zeit individuell beim Übergang von der Schule in die Ausbildung, eine Beschäftigung oder das Übergangssystem begleitet werden. Die Umsetzung der Bildungsketten-Initiative erfolgt bundesweit, wobei ein Schwerpunkt des Einsatzes der Berufseinstiegsbegleiter in Städten und Ballungsräumen liegt. In Nürnberg wird die neue, vom BMBF geförderte Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der Bildungsketten vom lokal vernetzten Träger bfz durchgeführt. Damit wird das bereits bisher vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung geförderte Projekt der Berufseinstiegsbegleitung, das in Nürnberg vom überregional tätigen Träger Geniefabrik besetzt wird, erweitert. ■



## Qualitätsstandards bei der Durchführung von Potenzialanalysen

### Die wichtigsten Eckpunkte auf einen Blick

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erarbeiteten die Wissenschaftlerinnen Dr. Petra Lippegau-Grünau und Iris Stolz vom Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS) eine Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen und schufen damit eine Grundlage für das Berufsorientierungsprogramm des BMBF (Petra Lippegau-Grünau, Iris Stolz, Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm des BMBF, Bonn 2010). Der Leitfaden ist als Orientierung für die konkreten Planungen vor Ort gedacht und zeigt auf, wie die Potenzialanalyse sinnvoll in regionale Angebote eingebettet werden kann. Darüber hinaus werden Qualitätsstandards vorgestellt und es wird veranschaulicht, wie diese praktisch umgesetzt werden können.



Dr. Petra Lippegau-Grünau, INBAS, Offenbach:

*In der 7. Klasse sollte der Schwerpunkt der Potenzialanalyse auf der Persönlichkeit des Kindes liegen und weniger stark auf die Berufsorientierung hindeuten.*

Im Rahmen ihres Vortrags beim Nürnberger Workshop „Bildungsketten“ referierten die beiden Autorinnen die wichtigsten Eckpunkte der Potenzialanalyse im Kontext der Berufsorientierung und arbeiteten Prinzipien und Standards heraus, die im Sinne einer Qualitätssicherung bei der Durchführung zu berücksichtigen sind.

Dr. Petra Lippegau-Grünau: „Es geht bei der Potenzialanalyse nicht ausschließlich um berufliche Eignung, sondern eher um den Aspekt der Persönlichkeitsentwicklung, also um die Frage: Wie können junge Menschen auf ihrem Weg unterstützt werden, der dann auch zum Beruf führt?“.

Die Potenzialanalyse soll dabei ein Forum schaffen, in dem junge Menschen die Gelegenheit haben, sich auszuprobieren und eigene Erfolge zu erleben. Über diese Gelegenheit entdecken junge Menschen eigene Potenziale nach dem Motto „Ich kann ja was“.

### Ziele der Potenzialanalyse

- Eigene Kompetenzen erleben
- Potenziale entdecken und motiviert werden, sie zu entwickeln
- Selbstwahrnehmung verbessern
- Fremdwahrnehmungen nutzen
- Neigungen und Interessen reflektieren
- Anhaltspunkte für Praktikum erhalten
- Personal: Ansätze für individuelle Förderung ableiten

## Empfohlene Qualitätsstandards bei der Durchführung der Potenzialanalyse

### Pädagogische Prinzipien

#### 1. Subjektorientierung – biographischer Ansatz

Die individuellen Kompetenzen der Teilnehmer/innen sollen sichtbar werden. Die Potenzialanalyse ist ein ergebnisoffener Prozess, der im Dialog mit Jugendlichen gemeinsam gestaltet werden soll. Der Ansatz ist handlungsorientiert und zielt auf die Förderung der Selbstwahrnehmung ab. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, eigene Kompetenzen auszuprobieren sowie Fähigkeiten, Neigungen und Interessen zu identifizieren. Sie

lernen damit, die eigenen Eigenschaften in Bezug auf erste berufsübergreifende Anforderungen zu reflektieren. Dies wird zum Beispiel durch den Einsatz biographischer Interviews gewährleistet. Die Auswertung erfolgt im Dialog mit jedem/ Teilnehmer/in und das Ergebnis wird gemeinsam im Gespräch herausgearbeitet und festgehalten. Die Jugendlichen bekommen im Anschluss eine schriftliche Dokumentation der Ergebnisse.

#### 2. Managing Diversity

Bei der Durchführung der Potenzialanalyse ist die Chancengleichheit unter Berücksichtigung der Verschiedenheit der Jugendlichen sicherzustellen. Die Verfahren sollen allen Teilnehmenden (unabhängig von sozialer Herkunft, familiärem Kontext und milieuspezifischen Prägungen) die gleichen Bedingungen und Chancen gewährleisten, eigene Kompetenzen zu zeigen, zu erkennen und zu reflektieren. Das durchführende Personal muss in Fragen interkultureller, religiöser und geschlechtsbezogener Verschiedenheit geschult und sensibilisiert sein.

#### 3. Ausrichtung an der Lebens- und Arbeitswelt

Lebens- und Arbeitsweltbezüge der Jugendlichen sollen sich in den Tests widerspiegeln. Es sind praxisnahe Übungen zu wählen, die zu einer Aktivierung der Schüler/innen führen und damit deren Bereitschaft fördern, sich auf Lernprozesse einzulassen. Auch können Methoden gewählt werden, die die Jugendlichen dazu anregen, sich mit ihren Wünschen und Träumen auseinanderzusetzen.

#### 4. Kompetenzansatz

Kompetenzfeststellung ist ressourcenorientiert – sie fragt, über welche Kompetenzen jemand bereits verfügt und was diese Person damit noch erreichen kann. Die Teilnehmenden werden unterstützt, sich als kompetent zu erleben und Stärken und Potenziale zu erkennen. Die angewandten Methoden fordern heraus, überfordern aber nicht.

#### 5. Transparenz ist gewährleistet

Die Adressaten müssen das Ziel, den Ablauf und die Bedeutung des Kompetenzfeststellungsverfahrens verstehen. Alle Teilnehmer/innen werden im Vorfeld über das Prozedere informiert und über die



Dr. Petra Lippegaus-Grünau und Iris Stolz (re.) erarbeiteten für das INBAS-Institut einen Leitfaden für die praktische Umsetzung der Potenzialanalyse.

- Verwendung der Ergebnisse aufgeklärt. Auswertungsgespräche berücksichtigen das, was beobachtet und erreicht wurde, und festgestellte Kompetenzen werden benannt.

## Standards der professionellen Durchführung der Potenzialanalyse

### 6. Systemorientierung

Die Durchführung der Potenzialanalyse erfolgt in Abstimmung mit praktizierten Angeboten der Berufsorientierung vor Ort. Eine Doppelung von Potenzialanalysen und Förderangeboten ist kontraproduktiv und soll vermieden werden.

### 7. Auswahl von Verfahren, Ziel- und Prozessorientierung

Die Potenzialanalyse ist ein Kompetenzfeststellungsverfahren zur Erfassung der Personal-, Sozial- und Methodenkompetenz von Schülerinnen und Schülern in den 7. bzw. 8. Klassen von allgemeinbildenden Schulen im Vorfeld des (ersten) Berufsorientierungspraktikums und keinesfalls mit einer Lernstandsfeststellung zu verwechseln. – Methodische Kompetenzen beziehen sich auf das Arbeits- und Lernverhalten z.B. Arbeitsplanung, Kreativität, Problemlösungsfähigkeit. Personale Kompetenzen nehmen Bezug auf das persönliche Verhalten z.B. Motivationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Selbstvertrauen.

### 8. Systematische Beobachtung

Das eingesetzte Personal ist sowohl in systematischer Verhaltensbeobachtung geschult, als auch im Umgang mit dem Verfahren der Potenzialanalyse vertraut.

Die Beobachtung erfolgt auf Grundlage festgelegter Kriterien und ist von der Bewertung zu trennen. Ein Personenschlüssel von 1:4 (Beobachtende: Jugendliche) dient als Richtwert. Um subjektive Eindrücke und Beobachtungsfehler zu vermeiden, sollen die Beobachtenden nach jeder Aufgabe wechseln

### 9. Feedback

Wesentliche Bestandteile der Potenzialanalyse sind die Selbsteinschätzung und die Fremdeinschätzung der herausgearbeiteten Kompetenzen sowie die Ermittlung beruflicher Neigungen und Interessen. Um die Selbstreflexion der Schüler/innen anzuregen, findet ein Abgleich von Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung statt. In diesem individuellen Einzelgespräch (Feedback) werden Ergebnisse besprochen und dokumentiert.

### 10. Schriftliche Ergebnisdokumentation

Nach Abschluss der Potenzialanalyse sind abgeleitete Empfehlungen und mögliche Fördervorschläge zu dokumentieren. Es soll klar werden, was der/die Einzelne tun kann, um sich zu entwickeln. Auch das Umfeld der Person soll im Hinblick auf eine Unterstützung dieser Entwick-

lung einbezogen werden. Im gesamten Verfahren sind die Persönlichkeitsrechte des Jugendlichen zu wahren und die Datenschutzbestimmungen zu beachten, insbesondere bei der Weiterreichung der Ergebnisse an Dritte – z.B. Schule, Bildungsträger, Berufsberatung, Beratungsstellen. Bei der Dokumentation der Potenzialanalyse sind eingeführte Instrumente wie Berufswahlpass oder Profilpass zu nutzen. In Nürnberg kommt das Nürnberger Portfolio zum Einsatz.

### 11. Geschultes Personal

Die Potenzialanalyse wird in qualifizierten Teams professionell vorbereitet und durchgeführt. Vorausgesetzt wird das Vorhandensein sozialpädagogischer Fachkompetenz im Team, die in Form eines einschlägigen beruflichen Abschlusses z.B. als Diplom-Sozialpädagoge/pädagogin dokumentiert wird. Alle Mitglieder des Teams müssen für die Kompetenzfeststellung geschult und zertifiziert sein.

### 12. Qualitätssicherung und Qualitätsprüfung

Eine interne Auswertung dokumentiert die Durchführung der Potenzialanalyse hinsichtlich der stattfindenden Prozesse und der eingesetzten Methoden, damit das Verfahren überprüft und gegebenenfalls angepasst werden kann. ■

## Bildungsketten in Nürnberg – Start gelungen

### Modellhafte Umsetzung und flächendeckendes Angebot

In Nürnberg sind zum Stand Dezember 2010 (nahezu) alle staatlichen Hauptschulen und Förderschulen in die Durchführung des Berufsorientierungsprogrammes des BMBF einbezogen. Der wichtigste Akteur für die Umsetzung der Maßnahmen in Nürnberg ist ein Trägerverbund, der sich aus Noris-Arbeit (NOA), der Arbeiterwohlfahrt Nürnberg (AWO), dem SOS-Kinderdorf und CJD-Jugenddorf Nürnberg zum BKN (Berufsorientierung Kooperationsverbund Nürnberg) zusammengeschlossen hat. In Kooperation mit dem Bildungsträger bfz (Berufliches Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft) wird die Potenzialanalyse bereits seit Oktober 2010 in einem Großteil der Nürnberger Haupt- und Förderschulen durch den BKN nach einheitlichen Standards durchgeführt.



Ulrike Lehmann, SOS-Kinderdorf, Nürnberg zum Stichwort „Werkstattpraktikum“:

*Außerhalb der Schule arbeitet es sich oft leichter, d.h. die Schüler/innen sind dort oft gar nicht wiederzuerkennen.*

Vier weitere Nürnberger Träger von Berufsorientierungsmaßnahmen, der Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer, der Internationale Bund, die Handwerkskammer Nürnberg und das Kolping Bildungswerk Nürnberg, haben ihrerseits Kooperationsvereinbarungen mit einzelnen Nürnberger Schulen geschlossen und führen Potenzialanalyse und das darauf folgende Werkstattpraktikum unabhän-



Herbert Jugel-Kosmalla, AWO-Nürnberg:

*Die AWO hat langjährige Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen - gerade auch im Assessment von Potenzialen – und ist damit als Träger gut gerüstet, das Programm in Nürnberg durchzuführen.*

gig vom Trägerverbund, aber koordiniert durch den Nürnberger „Steuerungskreis Bildungsketten“ durch.

### Potenzialanalyse in der Praxis: Trägerverbund BKN

Am Beispiel des vom Kooperationsverbund eingeschlagenen Weges lässt sich die Implementierung des Berufsorientierungsprogrammes in einer Kommune modellhaft nachzeichnen.

Die Projektplanung und der damit verbundene Zusammenschluss Nürnberger Träger wurden von Anfang an mit dem Bildungsbüro der Stadt Nürnberg und dem Staatlichen Schulamt diskutiert und abgestimmt. Auch die Rektoren der Nürnberger Haupt- und Förderschulen wurden im Vorfeld über das geplante Vorgehen informiert.

Ausgehend vom Hauptschul-Lehrplan und dem Nürnberger Portfolio, ein unter Federführung des Staatlichen Schulamtes zusammen mit der Stadt Nürnberg gestaltetes Lerntagebuch, soll die Potenzialanalyse in enger Zusammenarbeit mit den Lehrkräften und Eltern direkt am bisherigen Berufsorientierungskonzept der Schulen anknüpfen.

Zur Vorbereitung der Potenzialanalyse wurden deshalb Lehrerinformationsveranstaltungen zum Berufsorientierungsprogramm durchgeführt sowie eine Handreichung für die Lehrkräfte erstellt.

## Potenzialanalyse

Die Potenzialanalyse wird in der Schule unter Einbeziehung der Lehrkräfte vorbereitet und anschließend außerhalb der Schule beim jeweiligen Träger in „geschützter“ Werkstattatmosphäre durchgeführt.

In der Schule findet vorab ein biografisches Interview mit den Schüler/innen statt. Begleitend erfolgt ein Abgleich von Selbst- und Fremdeinschätzung der teilnehmenden Schüler/innen mit dem Ziel, ein persönliches Stärken-Schwächen-Profil zu erarbeiten. Diese Informationen fließen mit in die Kompetenzfeststellung ein.

Beim Träger erfolgt anschließend ein zweitägiger praktischer Test unter Einsatz des Testverfahrens hamet2 (handwerklich-motorischer Eignungstest) und einer ergänzenden Feststellung der sozialen Kompetenzen. Haben die Schülerinnen und Schüler dieses Verfahren durchlaufen, bekommen sie eine Teilnahmebestätigung und eine schriftliche Rückmeldung der Ergebnisse, die auch eine Empfehlung für geeignete Berufsfelder enthält.



Dominique Förtsch, Noris-Arbeit Nürnberg:

*Es ist dem Kooperationsverbund gut gelungen, in relativ kurzer Zeit das Angebot des Berufsorientierungsprogrammes für Nürnberger Hauptschulen auszugestalten.*

### Berufsorientierung im Praktikum

Die auf die Potenzialanalyse folgende praktische Erprobungsphase in der 8. Klasse wird wiederum in der Schule vorbereitet. Dabei sollen unter Berücksichtigung der Potenzialanalyse für die

- Schüler/innen jeweils mindestens drei Berufsfelder gewählt und dann beim Träger im Rahmen von Trainings in Übungsfirmen, in Laborsituationen und Werkstätten praktisch erprobt werden. Ziel dabei: verschiedene Berufe kennen lernen, sich in beruflichen Handlungsfeldern erproben und eigene Stärken und Fähigkeiten berufsfeldbezogen herausfinden. Die Werkstattphase soll auch die Wahl einer geeigneten Praktikumsstelle für das anschließende Schulpraktikum in der 8. Klassenstufe unterstützen.



Florian Ott, CJD – Christliches Jugenddorf, Nürnberg:

*Der hohe Qualitätsanspruch, der an die Potenzialanalyse angelegt wird, erfordert den Einsatz entsprechender finanzieller Ressourcen. Die begleitende Schulung von Lehrkräften hinsichtlich der Methodik und des späteren Umgangs mit den Resultaten der Potenzialanalyse wäre vonnöten.*

### BKN setzt auf Qualität

- Geschultes Personal
- Einheitliche Lehrerinformationsveranstaltungen
- Anwendung von einheitlichen Verfahren
- Vergleichbare Auswertung und Dokumentation
- Einhaltung aller Qualitätsstandards
- Koordination durch Bildungsbüro der Stadt Nürnberg und Staatliches Schulamt



Bernd Hunger, bfz Nürnberg:

*Wir sind ein erfahrener Träger der Berufsorientierung und seit Jahren in diesem Feld aktiv.*

In diesen Gesprächen erfolgt eine verhaltensbezogene Rückmeldung und ein Abgleich von erbrachten Leistungen und festgestellten Kompetenzen mit dem aktuellen Berufswunsch der Schüler/innen.

Die Ergebnisse des Verfahrens dokumentieren die Schülerinnen und Schüler in ihrem „Nürnberger Portfolio“ und halten damit nach Potenzialanalyse und Werkstattpraktikum ein abschließendes Fähigkeitsprofil in Händen, das die vorhandenen Kompetenzen abbildet sowie eine schriftliche Zusammenfassung aller Ergebnisse und weitere Förderempfehlungen enthält. Dieses Profil kann als Zertifikat für den weiteren Beratungsprozess, für Bewerbungen und für die Ausarbeitung individueller Förderpläne genutzt werden. ■

Zum Abschluss von Potenzialanalyse und praktischer Erprobung finden Einzelgespräche der Sozialpädagogen/innen mit den Schülerinnen und Schülern statt, bei denen die Teilnahme der Lehrkräfte möglich ist.



Der Nürnberger „Steuerungskreis Bildungsketten“ (von links): Dr. Hans-Dieter Metzger, Bernd Hunger, Florian Ott, Susann Frank, Dominique Förtsch, Herbert Jugel-Kosmalla, Ulrike Lehmann, Sandra Grauh, Herrmann Raymann, Roland Grüner, Dieter Rosner.

## Die Arbeit des Nürnberger „Steuerungskreis Bildungsketten“

### Bildungsbüro und Staatliches Schulamt koordinieren die BOP-Umsetzung vor Ort

In Nürnberg übernehmen das Regionale Übergangsmanagement des städtischen Bildungsbüros und das Staatliche Schulamt im Steuerungskreis Bildungskette eine moderierende Funktion, ohne in die operative Arbeit des Berufsorientierungsprogramms einzugreifen. Aufgrund der in Nürnberg existierenden Vereinbarungskultur findet im Steuerungskreis einerseits eine Koppelung von staatlicher und städtischer Sphäre statt, andererseits arbeiten die im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms in Nürnberg tätigen Träger im Steuerungskreis aktiv mit.

Die Vorteile der Moderation auf lokaler Ebene liegen auf der Hand: Durch gemeinsame Dokumentation, Reflexion und Auswertung der pädagogischen Arbeit bei Potenzialanalyse und Werkstattpraktikum besteht die Chance, in Nürnberg einen Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsprozess anzustoßen. Die Ergebnissicherung und Dokumentation ermöglicht zudem Vergleichbarkeit und Transfer von Methoden und Prozessen mit anderen Kommunen und Kreisen.

Vor Ort besteht durch den flächendecken-



Schulrat Roland Grüner vom Staatl. Schulamt (li.) und Dr. Hans-Dieter Metzger vom Bildungsbüro der Stadt Nürnberg

den und systemischen Ansatz die Option, das Berufsorientierungsprogramm mit weiteren Gliedern der Bildungskette – Stichwort Berufseinstiegsbegleitung – und den städtischen und staatlichen Förderinstrumenten im Nürnberger Modell (siehe Schaubild unten) zu verzahnen.

Insofern steht die Arbeit des Steuerungskreis Bildungsketten einerseits im Zeichen der Qualitätssicherung, andererseits dient sie in Nürnberg der Kohäsion im Übergangsgeschehen Schule-Beruf. Dieser Zusammenhalt ermöglicht es, innerhalb der Stadt gemeinsam ein abgestimmtes Bündel an Maßnahmen zur Verbesserung des Übergangs Schule-Beruf aufzusetzen.

Zuletzt: Wie die um zahlreiche Fachleute erweiterte Sitzung am 19. November 2010 eindrücklich zeigte, kann der Steuerungskreis auch als offene, lokale Plattform für den fachlichen Austausch über allgemeine Fragen des Übergangsmanagements vor Ort dienen und damit einen positiven Beitrag für Öffentlichkeit und Transparenz des Bildungsmanagements einer Kommune leisten.

### Team Bildungsbüro

Dr. Martin Bauer-Stiasny, Andrea Bossert, Birgit Eckl-Höng, Karin Engelhardt, Brigitte Fischer-Brühl, Karin Gleixner, Dr. Hans-Dieter Metzger (Koordination), Jan Martin Kypta, Dr. Christine Meyer (Leitung), Dieter Rosner, Martina Seel, Marie-Luise Sommer

### Impressum

**Stadt Nürnberg**  
**Bürgermeisteramt/Bildungsbüro**  
 Unschlittplatz 7 a, 90403 Nürnberg  
 Tel.: 231 - 14 14 7 · Fax: 231 - 14 11 7  
 bildungsbuero@stadt.nuernberg.de  
 Grafik: Brigitte Behr  
 Fotos: Klaudia Schreiner  
 Verantwortlich für den Inhalt:  
 Dr. Christine Meyer

Nürnberg

## Übergang Schule-Beruf: Das Nürnberger Modell

