

# Praxisbeispiel: Qualifizierung von Akteuren der Nachqualifizierung im Projekt „amoN“ im Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ)

*Gerd Poloski, „amoN“ im Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ)*

## 1. Die abschlussorientierte Nachqualifizierung innerhalb unseres Projektes im Programm „Perspektive Berufsabschluss“

### 1.1 Der Stand der Umsetzung von Nachqualifizierung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Verbundunternehmen

Das Projekt „amoN“ nutzt das Betriebsverbundnetzwerk des SAZ. Dieses Netzwerk besteht aus 800 Unternehmen, mit denen nicht nur Bildung, sondern auch Personalentwicklung gemeinsam durchgeführt wird.

Allgemeine Fragen zum Personalentwicklungs- und Qualifizierungsbedarf im Unternehmen sind also schon im Vorfeld vielfach erarbeitet worden. So fiel es uns leichter, spezielle Antworten zur Erfassung des Bedarfes zur modularen Nachqualifizierung zu erhalten. Schwerpunkte wie z. B.

- Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der An- und Ungelernten sowie der Facharbeitskräfte in artfremden Tätigkeitsbereichen
- Ermittlung des Bedarfs an anerkannten Berufsabschlüssen
- Ermittlung konkreter Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen, auf die dieser Qualifizierungsbedarf für An- und Ungelernte gerichtet ist
- Ermittlung und Abgleich mit bereits durchgeführten betrieblichen Weiterbildungen, die an An- und Ungelernte bzw. an Facharbeitskräfte in artfremden Tätigkeitsbereichen gerichtet waren

Aus dieser Akquise resultieren derzeit 68 Personen, die den Weg der abschlussorientierten Nachqualifizierung gegangen sind bzw. noch in der Bildungsphase sind. 38 % sind betriebliche Beschäftigte und absolvieren dies berufsbegleitend.

## **1.2 Beispielhafte Kurzdarstellungen von betrieblicher Nachqualifizierung, deren Gestaltung und Herausforderungen**

- *für die abschlussorientierte Qualifizierung von Maschinen- und Anlagenführern und -führerinnen in der Kunststoffindustrie*

Innerhalb unserer Akquise lernten wir ein neues, innovatives Kunststoffunternehmen im Land Niedersachsen kennen. Der verarbeitende Betrieb gehört einer europaweit agierenden Unternehmensgruppe an, produziert und montiert Teile für die Autoindustrie und beschäftigt ca. 1.000 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Trotz der Krise zur damaligen Zeit widmete man sich der zukünftigen Personalentwicklung und wollte in der Kurzarbeit 10 an- und ungelernete Mitarbeitende aus dem Produktionsbereich abschlussorientiert qualifizieren. In Gesprächen mit der zuständigen Agentur für Arbeit und einem Bildungsträger wurden die Rahmenbedingungen im Hinblick auf die weitere Fachkräfteentwicklung in dieser Branche erarbeitet. Im Ergebnis dieser Planung wurde eine Maßnahme von 28 Teilnehmenden entwickelt. 10 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Unternehmen und 18 Teilnehmende aus dem Pool der arbeitslos Gemeldeten der örtlichen Agenturen für Arbeit. Es bestand seitens des Unternehmens die Verpflichtung, von den 18 zu qualifizierenden Personen ohne Beschäftigung die Hälfte nach der Maßnahme zu übernehmen. Da die Gruppen sehr unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen besaßen, wurden individuelle Bildungswege in der betrieblichen Umschulung zum/zur Maschinen- und Anlagenführer/in konzipiert und umgesetzt. Genau diese individuellen Bildungsgänge in der Umsetzung verlangten von den Durchführenden im Bildungs-

träger und im Betrieb die Bewältigung neuer Herausforderungen in der Prozessbegleitung (siehe Punkt 2).

Die Maßnahme wurde erfolgreich zum Abschluss gebracht. Alle 28 Teilnehmenden bestanden die Prüfung, und es wurden aufgrund der guten Leistungen alle in ein Arbeitsverhältnis übernommen. Die Finanzierung erfolgte zu 70 % aus Mitteln der Agentur für Arbeit und zu 30 % aus Mitteln des Unternehmens. Bemerkenswert war, dass neben der Qualifizierung zum Berufsabschluss auch Zusatzqualifikationen bei einem zweiten Bildungsträger integriert wurden. Der Erfolg dieser Maßnahme bestand in der vorbildlichen Verzahnung der drei Lernorte Betrieb und beide Bildungsdienstleister.

- *für die abschlussorientierte Qualifizierung von Mechatronikern und Mechatronikerinnen*

Ein mittelständisches Unternehmen aus dem Verbundnetzwerk des SAZ entwickelte sich von einem reinen Maschinenherstellerbetrieb zu einem Hersteller- und Serviceunternehmen. Das wiederum bedeutete für einen Teil der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, den Service für die Maschinen beim Kunden vor Ort in seiner Ganzheitlichkeit zu übernehmen. Der Service bestand in mechanischen und elektrischen Tätigkeiten. Die zukünftigen Servicetechniker und -technikerinnen sollten aus dem vorhandenen Personal qualifiziert werden. Gemeinsam mit den jeweiligen Bereichsleitern führten wir als Projekt einen Abgleich der vorhandenen und zukünftig benötigten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Qualifikationsanforderungen einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch, und es kamen drei in die engere Auswahl. Diese hatten alle vor ca. 20 Jahren ihren Facharbeiterabschluss in den industriellen Metallberufen erworben und besaßen durch ihre bisherigen Tätigkeiten einen Anteil der benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten auch auf dem elektrotechnischen Gebiet, speziell der Elektrofachkraft. Nach eingehender Studie und dem Soll-Ist-Vergleich entschieden wir uns für eine langfristige auf einen Abschluss ausgerichtete Qualifizierungsmaßnahme.

- Ziel: Externenprüfung zum/zur Mechatroniker/in (anerkannte Elektrofachkraft) und späterer Einsatz als Servicetechniker und -technikerin
- Zeitraumen: 18 Monate berufsbegleitende Qualifizierung monatlich eine Woche beim Bildungsdienstleister
- Finanzierung: WeGebAU-Programm

Die Herausforderungen in diesem Bildungsgang sind, dass die drei Teilnehmenden unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen haben, somit auch zu 50 % unterschiedliche Qualifizierungswege zu absolvieren sind. Aufgrund der betrieblichen Arbeitsorganisation können sie nur einzeln teilnehmen.

- *für die abschlussorientierte Qualifizierung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Dialogmarketing*

Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit erhielten wir eine Anfrage zur modularen Nachqualifizierung von „Seiteneinsteigern“ in einem Callcenter. In unserem ersten Gespräch mit der Personalleitung des Unternehmens erörterten wir alle Möglichkeiten der Bildung und kamen zum Ergebnis, neben der geplanten Teilqualifizierung den Teilnehmern und Teilnehmerinnen auch die Möglichkeit zu geben, einen anerkannten Abschluss, Kauffrau bzw. Kaufmann für Dialogmarketing, anzubieten. Das Angebot wurde innerbetrieblich ausgeschrieben und die Eingangsvoraussetzungen der Interessierten geprüft. Mit einer Gruppe von zwölf Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden wir diese Maßnahme beginnen. Der Zeitrahmen umfasst insgesamt berufsbegleitend 18 Monate, von denen an zwei Wochentagen vier Stunden Unterricht bei einem Bildungsdienstleister in bestimmten Lernfeldern durchgeführt werden, ca. 480 Std. Parallel finden abgestimmte begleitende Kurse unter Regie des Unternehmens im Unternehmen selbst statt. Eine der wichtigsten Herausforderungen seitens der Mitarbeitenden des Bildungsdienstleisters ist die berufspädagogische Unterstützung der auszubildenden betrieblichen Fachkräfte während der gesamten Nachqualifizierungsphase.

## 2. Die Qualifizierung der Lehrenden in der Nachqualifizierung

Diese widerspiegeln den Bedarf an zukünftigen Kompetenzzuwachs sowohl bei den Durchführenden bei Bildungsdienstleistern als auch bei den betrieblichen Fachkräften innerhalb des Nachqualifizierungsprozesses. Diese zukünftigen Herausforderungen sind trotz dieses ganzheitlichen und lernortübergreifenden Prozesses unterschiedlich zu betrachten.

### 2.1 Die neuen Rollen der unterschiedlichen Akteure bei Bildungsdienstleistern

Die Bildungsprozesse zur Nachqualifizierung werden in der Regel von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Bildungsdienstleisters der Region übernommen. Sie nehmen neben der Durchführung der Bildung administrativ in der Regel auch die ganzheitliche federführende Planung und Abrechnung vor. Dies bedeutet einen erweiterten Handlungszuwachs gegenüber der derzeitigen Rolle des Ausbildungspersonals, also eine Kompetenzerweiterung in folgenden Gebieten:

- Umsetzen der Vorgaben aus den jeweiligen gültigen Ausbildungsordnungen und Plänen der Nachqualifizierungsmaßnahmen
- Teilnehmende in Bildungs- und Lernfragen beraten
- Bildungsmaßnahmen organisatorisch planen und pädagogisch unter Mitwirkung anderer realisieren
- Teilnehmer der Nachqualifizierung lernbegleitend individuell fördern
- Auszubildende betriebliche Fachkräfte in der Nachqualifizierungsphase berufspädagogisch begleiten und die Qualität der Lehr- und Lernprozesse sichern und optimieren
- Herausforderungen im Umgang mit kleinen Lerngruppen kennen und umsetzen, Gruppenheterogenität nutzen
- Begleitung des Lernens durch Web 2.0 (E-Learning)
- Die Sicherung des Lernertrages und der Prüfungsvorbereitung

Resultierend aus diesen Anforderungen haben wir als Projekt gemeinsam mit dem SAZ, den Akteuren unseres Bildungsdienstleisternetzwerkes, folgendes Angebot zur Qualifizierung des pädagogischen Personals erarbeitet:

Thema	Inhalte	UE
Berufliche Bildungsprozesse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Anforderungen an die Berufsbildung</li> <li>• Analyse der eigenen Situation</li> <li>• Überblick über bildungspolitische Aktivitäten</li> </ul>	2
Vom Ausbilder zum Lernbegleiter	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben des Berufsbildungspersonals</li> <li>• Lernprozessbegleitung</li> <li>• Anforderungen an Lernbegleiter</li> <li>• Kompetenzprofil von Lernbegleitern</li> </ul>	6
Bildungsbedarf	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsbedarfe feststellen und outcome orientierte Lernziele definieren</li> <li>• Individuellen Lernbedarf ermitteln</li> <li>• Lernförderliche Rahmenbedingungen/ Lernkultur</li> </ul>	8
Konzeption	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didaktische Konzeption zur Begleitung von An- und Ungelernten</li> <li>• Einbindung der Lernenden in die Planung</li> <li>• Handlungs- und Prozessorientierung</li> <li>• Gestaltung des Lernarrangements</li> </ul>	8
Lernprozesse begleiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernaufgaben übergeben</li> <li>• Lernende beobachten und unterstützen</li> <li>• Kommunikation im Lernprozess</li> <li>• Verhalten bei Krisen und Lernschwierigkeiten</li> </ul>	8
Sicherung des Lernertrages	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten der Lernstandskontrolle</li> <li>• Lernleistungen bewerten und besprechen</li> <li>• Dokumentation von Lernleistungen</li> <li>• Vorbereitung auf Prüfungen (fachliche und psychologische Vorbereitung)</li> </ul>	8
Gesamt		40

Wir im Schweriner Ausbildungszentrum gehen in unserer Betreuung und Beratung der Unternehmen sogar einen Schritt weiter. Um eine langfristige Vertrauenskette zu erreichen und somit auch den Erfolg einer ganzheitlichen Personal- und Bildungsbegleitung mit den Unternehmen zu sichern, kommt es zum Einsatz eines Service-Aus- und

Weiterbildners. Er ist der Berater und Begleiter von KMU und hat folgendes Kompetenzprofil:

- Externe Beratung und Begleitung bei der Personalentwicklung des Unternehmens vom Bedarf über die Auswahl bis zur Evaluation
- Entwicklung, Durchführung und Evaluierung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung im Unternehmen
- Sicherung der Lernortkoordination mit dem externen Bildungsdienstleister SAZ
- Erschließung der Potenziale für die gestaltungsoffenen Berufsbilder im Zusammenwirken mit dem Management des Unternehmens
- Befähigung von betrieblichen Fachkräften zur Mitwirkung an betriebsinternen Bildungsmaßnahmen
- Mitwirkung bei der Gewinnung und Qualifizierung von Ausbildungsbeauftragten in den Unternehmen

### **3. Die Einbindung des Lernortes Betrieb im Prozess der Nachqualifizierung**

Im Zuge technologischer und organisatorischer Entwicklungen sowie der daraus resultierenden Transferprobleme wird die Nutzung von Lernprozessen in der Produktion durchaus eine erfolgversprechende Perspektive in der betrieblichen Nachqualifizierung sein. Als Ausdruck der derzeitigen zunehmenden Bedeutung des Lernortes Arbeitsplatz in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung steht auch das äußerst zunehmende Interesse von Unternehmen an Weiterbildungsangeboten, die betriebliches Lernen integrieren. Der unaufhaltsame Bedeutungszuwachs des Lernortes Arbeitsplatz ist somit auch der Motor einer zukunftsorientierten Berufsbildung und somit auch der Nachqualifizierung. Hier spielt gleichsam die Musik und von hier aus werden Tempo, Dynamik und Komplexität der Bildung bestimmt.

Die neue Rolle der ausbildenden Fachkraft und seine wichtigsten Tätigkeiten in der Lernbegleitung von Nachqualifizierungsprozessen:

- Die Gestaltung von Lernprozessen im Betrieb
- Die Anforderungen vom Unterweiser zum Lernprozessbegleiter

- Die Begleitung von Lernenden und ihrer Lernprozesse im Betrieb
- Die Befähigung und Begleitung zum selbstorganisierten Lernen
- Die Begleitung des Lernens durch Web 2.0 (E-Learning)
- Die Sicherung des Lernertrages

Auch hier haben wir als Projekt „amoN“ gemeinsam mit dem Verbundmanagement des SAZ eine Qualifizierung für die Akteure im Betrieb entwickelt.

Curriculum Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte		
Thema	Inhalte	UE
Die ausbildende Fachkraft in der betrieblichen Nachqualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung der Nachqualifizierung aus verschiedenen Perspektiven (Unternehmen, Mitarbeiter, ausbildende Fachkraft)</li> <li>• Das Rollenverständnis der ausbildenden Fachkraft in betrieblichen Lernprozessen</li> <li>• Aufgaben der ausbildenden Fachkraft in der Nachqualifizierung</li> <li>• Anforderungen, Rechte und Pflichten an die ausbildende Fachkraft</li> </ul>	2
Das Konzept der betrieblichen Nachqualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Situation der An- und Ungelernten im Unternehmen</li> <li>• Anforderungen an die zu Qualifizierenden</li> <li>• Das Konzept der betrieblichen Nachqualifizierung</li> <li>• Die Externenprüfung</li> </ul>	2
Umgang mit den An- und Ungelernten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau von Beziehungen und Gewinnung von Vertrauen</li> <li>• Bedeutung der Kommunikation im Lern-/Arbeitsprozess</li> <li>• Steigerung des Selbstvertrauens der Lernenden</li> <li>• Verhalten in Konfliktsituationen</li> </ul>	6
Arbeitsprozesse zum Lernen nutzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele entwickeln und vereinbaren</li> <li>• Arbeitsaufgaben zum Lernen nutzen</li> <li>• Lern- und Arbeitstechniken</li> <li>• Begleitung der Lernenden</li> <li>• Beobachtung</li> <li>• Erkennen von Lernschwächen/-blockaden</li> <li>• Unterstützung</li> <li>• Fehler vs. Motivation</li> <li>• Sicherung des Lernertrages</li> </ul>	6
Gesamt		16

Diese Qualifizierungsschwerpunkte wurden bereits innerhalb des halbjährlich stattfindenden „Tags der ausbildenden Fachkraft“ vermittelt, die in einem kontinuierlichen Zyklus seit drei Jahren für unsere Verbundunternehmen durchgeführt werden.

#### **4. Die Verzahnung und vorteilhafte Nutzung beider Lernorte im Prozess der Nachqualifizierung**

Alle die sich mit der beruflichen Bildung beschäftigen und sie durchführen, bekommen den Wahrheitsgehalt dieser Aussage in ihrer eigenen Arbeit zu spüren. Für die mit uns verbundenen kleinen und mittleren Unternehmen ist es zunehmend uninteressant und auch ineffizient, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Kursen zu buchen, die den komplexen Anforderungen der betrieblichen Realsituation nur ungenügend gerecht werden können. Auch in den westmecklenburgischen Unternehmen vollziehen sich technische Innovationen und strukturelle Wandlungsprozesse in immer kürzer werdenden Zeiträumen und erfordern kontinuierliches Lernen zu ihrer Beherrschung. Dabei sind Kompetenzen zu entwickeln, die in keiner herkömmlichen Lehrgangsform herausgebildet werden können.

Es sind daher auch keine vordergründigen wirtschaftlichen Gründe, die Betriebe dazu führen, Lernvorgänge dort zu integrieren und zu gestalten, wo sich diese Veränderungsprozesse tatsächlich vollziehen. Die sich ändernden Anforderungen in der Arbeit werden zu Lernzielen, Lernaufgaben und -inhalten, die auf die Entwicklung vielseitiger Fähigkeiten durch Arbeits- und Lernhandlungen orientiert sind und innerhalb einer Qualifizierung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses kombiniert werden sollten.

Lernen für neue Anforderungen unmittelbar im Prozess der Arbeit und in seiner Verknüpfung von Lern- und Arbeitstätigkeiten führt bei den Lernenden auch zu einer nachhaltig positiven Stimulierung der Lernbereitschaft und des Selbstvertrauens in die eigenen Entwick-

lungsmöglichkeiten und bewirkt ein hohes Maß an Lernmotivation. Lernen in der Arbeit bietet auch die Chance, Konkretheit und Überschaubarkeit der Lernaufgaben zu erhöhen und die unmittelbare Überprüfbarkeit und Verwertbarkeit des Gelernten für die eigene Arbeit zu ermöglichen.

Diese veränderte Sichtweise auf Aus- und Weiterbildung für kleine und mittlere Unternehmen ist eng verbunden mit der Frage nach angemessenen und effektiven Strukturen und Formen der betrieblichen Qualifizierung und der Unterstützung, die sie in diesem Prozess benötigen. Genau hier benötigt man Akteure, die diesen Prozess in Gang setzen bzw. ihn begleiten, um gerade auch in der individuellen Durchführung von Maßnahmen der abschlussorientierten Nachqualifizierung für beide Seiten die Erfolgsaussichten zu erhöhen.

## **5. Entwickelte/angewandte Instrumente zur Begleitung und Umsetzung der Nachqualifizierung im Lernort Betrieb**

In der Umsetzung der Begleitung von betrieblichen Qualifizierungsabschnitten kommt im Schweriner Ausbildungszentrum der Einsatz von aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgaben als wichtigstes Instrument des betrieblichen Lernens zum Einsatz.

Eine Schlüsselposition nimmt in diesem Zusammenhang die Integration von selbstorganisiertem Lernen ein. Wir verstehen darunter, in unserer Aus- und Weiterbildung gemeinsam mit den Unternehmen solche Lernformen anzuwenden, die den Lernenden ein erhöhtes Maß an Selbstbestimmung beim Lernen einräumen.

Dabei werden die Ziele und die Inhalte auf der Basis der gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen abgeleitet, die Lernenden entscheiden aber zunehmend selbst, wie sie lernen, wann sie lernen und wie sie ihren Lernprozess organisieren.

Außerdem sind sie zunehmend in der Lage, ihre Lern- und Arbeitsergebnisse selbst zu kontrollieren und zu bewerten. Um auf diese Weise lernen zu können, müssen die Lernenden natürlich über Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, die sehr unterschiedlich ausgeprägt sind. Hier setzt die Verantwortung der Lehrenden ein, solche kreativen Methoden und Verfahren, interessante Arbeits- und Lernarrangements pädagogisch umzusetzen, mit denen selbstorganisiertes Lernen gefördert wird. Diese Kompetenzen, das zeigt sich, können in keiner herkömmlichen Lehrgangsform herausgebildet werden. Aus unseren Erfahrungen heraus sind dazu vor allem aus- und weiterbildungsgerechte Betriebsaufgaben geeignet, weil im komplexen Lösungsprozess von konkreten betrieblichen Arbeitsaufgaben

- die eigene Initiative gefordert,
- komplexes vernetztes berufliches Denken und Handeln, also das Erkennen und Herstellen von Zusammenhängen, gefördert und
- Entscheidungsfähigkeit und Beurteilungsvermögen verbessert werden.

Um die Inhalte des Ausbildungsrahmenplanes bzw. der sachlich-zeitlichen Gliederung und den daraus abgeleiteten Zeitrahmen der einzelnen Berufsgruppen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung umzusetzen, können betriebliche Lern- und Arbeitsaufgaben (hier aus- und weiterbildungsgerechte Betriebsaufgaben) aus dem Handlungsfeld des Unternehmens erarbeitet und eingesetzt werden.

Dieses Konzept, dass im SAZ erfolgreich angewendet wird, hat sich auch in der modularen Nachqualifizierung bewährt und wird hier vervollkommen. Es stellt das entscheidende Instrument für den betreuenden Akteur eines Bildungszentrums in Zusammenarbeit mit den ausbildenden Fachkräften der Unternehmen dar. Sie ermöglichen einerseits, komplexe Aufgabenstellungen durchzuführen, und gewährleisten andererseits die integrative Vermittlung von beruflichen Kern- und Fachqualifikationen.

Die Kriterien zur Auswahl der aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgaben:

- Sie müssen echte betriebliche Aufträge darstellen und im Ergebnis einen konkreten betrieblichen Nutzen erbringen.
- Sie sollen ganzheitliches Handeln ermöglichen und dem Qualifikationsniveau der Lernenden entsprechen – Komplexität und Problemhaftigkeit müssen berücksichtigt werden.
- Sie müssen Anforderungen ausweisen, die den Ausbildungsrahmenlehrplänen entsprechen.
- Sie müssen zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz) beitragen.

Mögliche Vorgehensweise bei der Abarbeitung von aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgaben:

- Analyse von Arbeitstätigkeiten im Unternehmen
- Ableitung einer aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgabe
- Abgleichung der aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgabe mit den Inhalten des jeweiligen Zeitrahmens gemäß Ausbildungsrahmenplan
- Einschätzung der vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten des/der Lernenden vor der Übergabe der aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgabe
- Entscheidung über das didaktisch-methodische Vorgehen zur Lösung der aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgabe
- Eventuell notwendige Abstimmungen zur Lernortkooperation
- Darstellung der erreichten Ergebnisse
- Bewertung der erreichten Ergebnisse

## **6. Aussichten zum Transfer von Qualifizierungsangeboten für Akteure der abschlussorientierten Nachqualifizierung in unserer Region**

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es nach dem Zuschlag aus der zweiten Förderrunde vier Projekte aus der Förderinitiative 2 des Programms „Perspektive Berufsabschluss“. Drei dieser Projekte sind regional in Schwerin, Rostock und Greifswald branchenübergreifend angelegt, das vierte Projekt befindet sich in der geografischen Mitte des Bundeslandes und befasst sich mit der Schwerpunktbranche Pflegeberufe. Diese Zusammensetzung und der Sachverhalt, dass alle vier Projekte von Bildungsdienstleistern initiiert und durchgeführt werden, verpflichtet zu einer überregionalen Zusammenarbeit. Deshalb haben alle vier Projekte ein Nachqualifizierungsnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern (NQ-Netz-MV) aufgebaut.

Die Kooperation dieser vier Projekte ist eine sinnvolle Möglichkeit, Kooperationspotenzial effektiv auszuschöpfen. Die übergreifende Regionalspezifität und die kurzen Wege erlauben eine intensive, stringente und zielorientierte Zusammenarbeit innerhalb der Projektarbeit.

Im Nachqualifizierungsnetzwerk Mecklenburg-Vorpommern werden durch die Kooperation der Projekte mehr Transparenz, Validität und Ansätze zur Standardisierung im Rahmen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung und der damit verbundenen Externenprüfung angestrebt.

Schwerpunkte der Kooperation sollen unter anderem sein:

- Gemeinsame und abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit sowie Ansprache der unterschiedlichen Zielgruppen in den Projekten
- Verlinkung aller Projekte untereinander und Aufbau einer eigenen Homepage für das Netzwerk
- Gemeinsames und abgestimmtes Vorgehen bei der Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen, Agenturen für Arbeit, Jobcentern,

Migrationsnetzwerken und den zuständigen Integrationsfachdiensten (erweiterte Netzwerkbildung und -arbeit)

- Fachlicher Austausch und die
- Erarbeitung von gemeinsamen Standards und Qualifizierungsangeboten

Hier planen wir eine regionenübergreifende Qualifizierung für die jeweilig unterschiedlichen Akteure der Nachqualifizierung.

Die einheitliche und gemeinsame Vorgehensweise innerhalb des Landes ist schon jetzt ein Erfolg und bildet somit die solide Basis einer zukunftssträchtigen Nachhaltigkeit.